

**GACETA OFICIAL DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA**

NOTA AL TEXTO

Esta edición contiene el texto actualmente vigente de los Decretos-Leyes Nos. 196 y 197, de 15 de octubre de 1999, (Gaceta Oficial Extraordinaria No. 4, de 18 de octubre de 1999), denominados “**SISTEMA DE TRABAJO CON LOS CUADROS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO**” y “**SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DESIGNADO PARA OCUPAR CARGOS DE DIRIGENTES Y DE FUNCIONARIOS**”, respectivamente, actualizados con las modificaciones dispuestas por los Decretos-Leyes Número 236 de 7 de octubre de 2004, (Gaceta Oficial Extraordinaria No. 10, de 15 de octubre de 2004, p. 65), y Número 251 Copia Corregida de 1ro. De agosto de 2007 (Gaceta Oficial Extraordinaria No. 52), en cumplimiento del mandato contenido en la Disposición Especial Segunda de dicho decreto-ley.

CONSEJO DE ESTADO

FIDEL CASTRO RUZ, Presidente del Consejo de Estado de la República de Cuba.

HAGO SABER: Que el Consejo de Estado ha acordado lo siguiente:

POR CUANTO: El trabajo con los cuadros de Estado y del Gobierno forma parte del sistema de Dirección de nuestra Sociedad Socialista; toda su estrategia se fundamenta en los principios y la política trazada por el Partido Comunista de Cuba, dirigida a elevar la eficiencia de nuestro sistema, preservar y desarrollar los valores políticos y éticos de la Revolución y el Socialismo.

POR CUANTO: La Comisión Central de Cuadros, órgano consultivo y asesor del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, constató a través de análisis y evaluaciones realizados, la necesidad de actualizar las disposiciones jurídicas contentivas de los objetivos y principios generales del sistema de trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno, con el propósito de activar, estimular y potenciar dicha labor, teniendo en consideración la experiencia acumulada y las transformaciones económicas efectuadas en el país.

POR CUANTO: Se requiere lograr una mayor integralidad y flexibilidad en el procedimiento aplicable; incluir el tratamiento a los cuadros electos para desempeñar cargos profesionales en los órganos estatales y, a su vez, ordenar el número de disposiciones vigentes relativas al sistema de trabajo con los cuadros.

POR TANTO: El Consejo de Estado de la República de Cuba, en uso de las atribuciones que le están conferidas por el Artículo 90 inciso c) de la Constitución de la República, resuelve dictar el siguiente:

DECRETO-LEY No. 196

SISTEMA DE TRABAJO CON LOS CUADROS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.-El presente decreto-ley tiene por objetivo, establecer las normas básicas para la aplicación y control de la política de cuadros, en el ámbito de los órganos, organismos y entidades del Estado y del Gobierno.

ARTICULO 2.-Son considerados cuadros, los trabajadores que por sus cualidades, capacidad de organización y dirección, voluntad y compromiso expreso de cumplir los principios establecidos en el Código de Ética de los Cuadros del Estado, son designados o electos para ocupar cargos de dirección en la función pública, así como en los sistemas de las organizaciones económicas y unidades presupuestadas del Estado y del Gobierno.

ARTÍCULO 3.-Los sujetos del presente decreto-ley se clasifican de la forma siguiente:

a) **dirigentes superiores del Estado y del Gobierno:** Son los que en la función pública ocupan los cargos de dirección del más alto rango, definidos como tales en la Constitución de la República, en las leyes y en las disposiciones del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros sobre la organización, atribuciones y funciones de los organismos de la Administración Central del Estado y demás órganos subordinados al Consejo de Estado y al Consejo de Ministros.

Son los electos por la Asamblea Nacional del Poder Popular para ocupar cargos profesionales dentro del aparato del Estado y del Gobierno, y los designados por este órgano y por los consejos de Estado y de Ministros para ocupar similares responsabilidades.

Los dirigentes superiores tienen la representación del Estado y del Gobierno según el caso, y autoridad propia y amplias facultades de decisión y mando en el ejercicio de las atribuciones y funciones asignadas al organismo u órgano que corresponda,

b) **dirigentes intermedios del Estado y Gobierno:** Son los que en la función pública ocupan cargos de dirección en unidades organizativas de los órganos y organismos estatales de nivel nacional o local, cuya función es la instrumentación y ejecución, en lo que les compete, de la política aprobada.

Son los designados por los jefes de los órganos estatales y de los organismos de la Administración Central del Estado y los electos o designados, por las asambleas provinciales y municipales del Poder Popular,

c) **directivos:** Son los que en las empresas y uniones de empresas de la producción y los servicios u otras organizaciones económicas estatales, con personalidad jurídica propia; en las unidades presupuestadas, y en las entidades empleadoras de las inversiones extranjeras, ocupan los cargos de dirección de mayor responsabilidad, adoptan las decisiones más importantes sobre la actividad fundamental, la gestión económica o las finanzas, y la utilización de los recursos materiales y humanos de la entidad o institución que dirigen. Tienen autoridad y ostentan la representación de la entidad o institución de que se trate.

Son los designados como jefes o integrantes de los órganos colectivos de dirección de las organizaciones empresariales estatales y unidades presupuestadas, por los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, de las entidades nacionales, por las asambleas provinciales y municipales del Poder Popular o por quienes en éstos deleguen.

ARTICULO 4.-La Comisión Central de Cuadros a partir de los conceptos y principios expresados en el artículo que antecede, establecerá la forma y el modo de determinar otros cargos específicos, no incluidos en el artículo anterior, cuyos titulares deberán ser considerados como cuadros, a propuesta de los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales, del Estado y del Gobierno.

ARTICULO 5.-En cada organismo debe quedar claramente definida la nomenclatura de cargos por niveles de dirección. Los jefes, en cada órgano, organismo o entidad, serán los máximos responsables de garantizar la más estricta disciplina y respeto en la ejecución de cualquier acción que se corresponda con la aplicación de lo que se establece en el presente decreto-ley.

A los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, “nomenclatura de cargos” es la relación de cargos de cuadros cuyo nombramiento corresponde a un mismo nivel de decisión.

ARTÍCULO 6.-Los cuadros tienen los deberes siguientes:

- a) cumplir y hacer cumplir, la Constitución de la República, las leyes y demás disposiciones vigentes, así como las directivas y planes del Estado y Gobierno;
- b) cumplir y hacer cumplir el Código de Ética de los Cuadros del Estado cubano;
- c) lograr que su colectivo obtenga los resultados previstos, en tiempo y forma y con los niveles de eficiencia y calidad requeridos;
- d) responder por el control, cuidado y buen uso de los recursos humanos, materiales y financieros bajo su responsabilidad;
- e) alcanzar la preparación integral requerida y propiciar la de los subordinados, y particularmente la de su reserva;
- f) aplicar y desarrollar en su ámbito de dirección, los métodos, estilos y técnicas de dirección que se correspondan con los principios y orientaciones establecidos por sus respectivos órganos u organismos superiores;
- g) garantizar que su colectivo de dirección y personalmente él, presten atención y brinden una adecuada respuesta a los planteamientos y quejas de la población;
- h) los demás que se establezcan en los reglamentos y otras disposiciones complementarias al presente decreto-ley.

ARTÍCULO 7.-Los cuadros tienen los derechos siguientes:

- a) ser promovidos, según sus méritos y capacidades, en correspondencia con las condiciones de idoneidad establecidas y los resultados de su trabajo, recibiendo siempre la preparación preliminar para el cargo que se destina;
- b) ejercer las facultades propias del cargo que ocupan;
- c) recibir la información que requieran para el ejercicio pleno de sus funciones;
- d) recibir la atención y los estímulos morales y materiales que se establezcan, en correspondencia con los resultados de la evaluación de su trabajo y comportamiento integral;
- e) presentar su renuncia y que ésta sea evaluada y aceptada, salvo que se considere debe ser objeto de un proceso de separación definitiva del cargo;

f) examinar su expediente de cuadro y conocer del contenido de cualquier documento que implique criterios evaluativos, antes de ser incluidos en su expediente;

g) los demás que le confieren los reglamentos y las disposiciones complementarias del presente decreto-ley.

ARTÍCULO 8.-El trabajo con los cuadros es responsabilidad directa de los jefes en cada nivel de dirección; se desarrolla a partir de la discusión colectiva y la responsabilidad individual en la toma de decisiones, con el más amplio y colectivo intercambio de opiniones y consultas, sin disminuir las facultades de los jefes y de los organismos competentes.

ARTICULO 9.-En cada órgano, organismo o entidad nacional, en los órganos provinciales y municipales del Poder Popular, así como, en todas las organizaciones económicas y unidades presupuestadas de sus respectivos sistemas, se constituirán comisiones de cuadros, como órgano asesor, para evaluar y presentar propuestas respecto a las decisiones sobre el trabajo con los cuadros y sus reservas.

La integración y funcionamiento de las comisiones de cuadros se ajustarán a las normas establecidas por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

CAPITULO II

DE LOS CUADROS Y SU RESERVA

ARTÍCULO 10.-Para la correcta aplicación de la política respecto al trabajo con los cuadros se establecen, de modo particular e interrelacionadas, las principales acciones que integran el sistema y que son las siguientes:

- Selección y movimiento de cuadros.
- Selección y formación de la reserva.
- Evaluación.
- Preparación y superación.
- Atención y estimulación.
- Información.

ARTICULO 11.-El proceso de selección de los cuadros designados y sus reservas se fundamenta en las cualidades y méritos individuales que deben poseer los propuestos, cumpliendo los requisitos generales y los específicos, determinados estos últimos por los objetivos, funciones y facultades establecidas para cada cargo.

ARTÍCULO 12.-Los requisitos generales que necesitan cumplir los cuadros, para ocupar cualquier cargo son:

- a) comportamiento laboral y personal ético;
- b) capacidad de dirección y organización;
- c) grado de conciencia y responsabilidad ante el trabajo;
- d) dominio y conocimiento de la actividad que va a dirigir;
- e) nivel profesional o técnico adecuado;
- f) resultados satisfactorios en el trabajo;
- g) prestigio y reconocimiento social.

Es incompatible la condición de cuadro con la realización de otros trabajos o actividades que puedan afectar directa o indirectamente los intereses y la imagen pública de la entidad donde labora.

En la ley o los reglamentos de los órganos, organismos y entidades nacionales pueden exigirse otros requisitos o condiciones adicionales en correspondencia con las funciones, facultades y atribuciones de cada cargo o de las especificidades de la actividad de que se trate.

La selección de los cuadros electos se ajustará en todos los casos a lo establecido en las normas jurídicas correspondientes.

ARTICULO 13.-Las autoridades u órganos facultados para designar, seleccionan la persona que reúna los requisitos o condiciones para ocupar adecuadamente cada cargo, siguiendo los principios y objetivos establecidos en la política de cuadros, y conforme a los procedimientos establecidos en la ley o el reglamento del órgano, organismo o entidad nacional de que se trate.

Los designados no pueden realizar actividades por cuenta propia, ni desempeñar otro cargo o empleo remunerado, con excepción de los cargos docentes, de investigación científica u otros que le sean igualmente aprobados por decisión expresa de la autoridad u órgano que los designó.

ARTICULO 14.-Se tendrá en cuenta, durante el proceso de selección, los resultados obtenidos en el cargo que desempeña, su capacidad de dirección, la motivación, y la situación de dirección que deberá enfrentar.

En el análisis integral, para seleccionar al cuadro más idóneo para ocupar un cargo, se tendrán en cuenta las posibilidades y disposición de éstos para cumplir los principios establecidos en el Código de Ética de los Cuadros del Estado cubano.

Durante el proceso evaluativo se tendrá en cuenta el conjunto de cualidades y requisitos que posean y cumplan los propuestos, lo cual permitirá definir con objetividad y determinar el cuadro propuesto con mayor idoneidad

para ocupar el cargo, aun cuando temporalmente no logre cumplir determinados aspectos de los requisitos específicos fijados en los incisos d) y e) del Artículo 12.

ARTICULO 15.-Los movimientos de los cuadros que no implican la terminación de la relación laboral, son los siguientes:

a) promoción, para ocupar un cargo de mayor jerarquía; también se utilizará cuando se considere que la nueva responsabilidad es socialmente de más trascendencia que la desempeñada. Se utilizará además, cuando se proponga y nombre en un cargo considerado de cuadro a un trabajador que en el momento de su propuesta y nombramiento no ostenta la condición de cuadro, independientemente de que proceda o no de la entidad donde será nombrado;

b) traslado o reubicación para un cargo de igual o inferior jerarquía, en el mismo organismo o entidad en que actúa, o en otros, por necesidades de la producción o los servicios, o por solicitud propia;

c) cese en sus funciones, para los electos, y liberación para los designados, por limitaciones físicas o intelectuales para el cargo que desempeñan; por planes de rotación establecidos; por renovación; por envío a cursos o a otras misiones; por solicitud propia, y por problemas de salud, personales o familiares que les impidan continuar en el desempeño del cargo;

d) democión para un cargo de inferior jerarquía debido a deficiencias en su trabajo, errores cometidos, negligencia, irresponsabilidad, indisciplina u otras causas que pueden llevar a la aplicación de medidas disciplinarias; o por la pérdida de alguno de los requisitos o condiciones establecidos para permanecer en el cargo.

ARTÍCULO 16.-Los movimientos que determinan el cese de la relación laboral de los cuadros son:

a) separación definitiva de la entidad o del sector o actividad, por incurrir en delito, faltas, negligencia, indisciplina o incumplimiento de deberes establecidos u otras causas imputables al mismo, que son sancionables y que ocasionan afectación de su prestigio y autoridad, por lo que determinan la salida del sistema de cuadros del organismo, entidad u organización, o del sector o actividad de que se trate, o del Sistema de Cuadros del Estado, según la gravedad de los hechos cometidos;

b) revocación para el caso de los cuadros electos, según se establece en la legislación correspondiente;

c) sustitución por pérdida de alguno o algunos de los requisitos exigidos por la ley para desempeñar el cargo que ostenta, o por haber perdido alguna o algunas de las condiciones esenciales para desempeñarse como cuadro del Estado y del Gobierno, en virtud de las cuales le fue reconocida la condición de tal y ocupar el cargo del que es sustituido;

d) renuncia;

e) jubilación;

f) fallecimiento.

ARTICULO 17.-Quien presenta una propuesta de movimiento de cuadros, tiene la responsabilidad de ajustarla a los términos y condiciones establecidos en la legislación específica dictada para los cuadros electos y los designados, según corresponda. Su fundamentación debe corresponder con el movimiento propuesto, y debe aportar todos los elementos e informaciones que aseguren con elevado rigor y máxima calidad, la objetividad del análisis y la certeza en la decisión que se adopte.

ARTICULO 18.-En los casos de promoción, deben proponerse, como norma, dos candidatos, con el objetivo de tener opciones que permitan garantizar el principio de selección, a partir de que éstos cumplan en similares condiciones, la capacidad y los requisitos generales y los específicos para el cargo. Cuando no existan posibilidades objetivas y se presente variante única, deben exponerse las causas y analizar críticamente las limitaciones e insuficiencias que se manifiestan en el desarrollo de la política de cuadros en el órgano, organismo o entidad correspondiente.

ARTICULO 19.-Cuando los movimientos se deban a necesidades de la producción o los servicios; limitaciones físicas o intelectuales; renovación; o pérdida de alguno de los requisitos o condiciones para permanecer en el cargo, la autoridad, órgano u organismo facultado agotará las posibilidades de reubicación en otra plaza, acorde con la calificación profesional o técnica, y las condiciones físicas del cuadro, y a esos fines le realizará una propuesta de reubicación, siempre que sea posible con un mínimo de dos opciones.

En caso de que la propuesta de reubicación no sea aceptada sin causa justificada, se podrá dar por terminada la relación laboral.

ARTICULO 20.-Cuando el nombramiento se haya emitido por una autoridad u órgano del nivel superior de dirección al de la entidad donde laboraba el designado, la propuesta de reubicación laboral deberá hacerse por decisión de la mencionada autoridad u órgano.

ARTICULO 21.-El órgano, organismo o entidad que aplique una democión, separación del cargo, o revocación, queda responsabilizado con la nueva ubicación del cuadro, dentro o fuera del organismo, en el sentido de garantizar que la misma no signifique la asignación de una responsabilidad que burle o contradiga la medida

aplicada. En su caso, igual responsable será la institución receptora del cuadro, si no observa lo que se corresponda con la medida aplicada.

ARTICULO 22.-La renuncia, se presenta por escrito a la autoridad u órgano que emitió el nombramiento. El renunciante no puede abandonar el cargo hasta que se le autorice por la autoridad u órgano facultado dentro de los 60 días naturales posteriores a la fecha de la presentación de la solicitud.

No obstante, el término del párrafo anterior puede ser duplicado cuando el designado esté sujeto a un proceso de investigación debido a violaciones graves de la disciplina o por pérdida de los requisitos o condiciones establecidos.

ARTICULO 23.-Una vez aprobado por el nivel que corresponda efectuar el movimiento del cuadro, debe garantizarse por el jefe inmediato superior, la programación, ejecución y control del plan de entrega y recepción del cargo, de lo cual debe quedar constancia mediante acta firmada.

ARTÍCULO 24.-La selección y formación de la reserva tendrá como objetivo desarrollar, con sus recursos humanos, el potencial de dirección que garantice la oportuna renovación y la adecuada combinación de los cuadros más jóvenes, con los más experimentados y eficientes, para asegurar un gradual y continuo proceso de perfeccionamiento de la dirección.

ARTÍCULO 25.-La reserva es un sistema abierto que requiere renovación y se constituirá de fuentes internas, lo que no excluye la posibilidad de considerar personal procedente de otras ramas o actividades, debiéndose establecer, previamente, las coordinaciones entre los jefes de las entidades al nivel que corresponda.

ARTÍCULO 26.-La reserva debe organizarse para un cargo específico. También puede organizarse, atendiendo a las características del cargo o la actividad, por grupo de cargos, para un nivel de dirección determinado o con un propósito genérico.

ARTÍCULO 27.-La evaluación de los cuadros es un proceso ininterrumpido que se realizará a partir de los resultados del trabajo y su desempeño individual, constatando el progreso de la actividad que dirige o realiza de forma cotidiana y sistemática, teniendo en cuenta su actitud, ejemplaridad y autoridad personal.

Los cuadros serán evaluados periódicamente sobre la base del cumplimiento de los requisitos y condiciones generales y específicas que se tuvieron en cuenta para su designación o elección.

ARTICULO 28.-El proceso de evaluación constituirá la vía para asegurar el estudio y la profundización, por cada cuadro, de los preceptos y principios establecidos en el Código de Ética, que deben ser reflejados en el análisis autocrítico de la autoevaluación presentada por él, y en la ratificación oficial de su compromiso, al momento de recibir las conclusiones de su evaluación.

ARTÍCULO 29.-La responsabilidad de efectuar la evaluación recae en el jefe inmediato superior del cuadro. En todos los casos en que se proponga un movimiento de cuadros, su evaluación debe ser actualizada si han transcurrido más de seis meses de la última efectuada.

ARTICULO 30.-La frecuencia de la evaluación se fijará de acuerdo con el ciclo propio de la actividad de modo que puedan medirse los objetivos proyectados por cada nivel de dirección y cuyo término máximo no deberá exceder los dos años, salvo excepciones en las que previa autorización del jefe inmediato del evaluador, podría ser extendido hasta un año más.

Con el resultado de la evaluación se emitirá por el jefe inmediato superior un documento contentivo de las conclusiones y recomendaciones, copia del cual se entregará al evaluado.

ARTICULO 31.-El cuadro inconforme con los resultados de la evaluación puede dentro del término de los 10 días hábiles posteriores a la notificación, presentar reclamación ante la autoridad superior a la que lo evaluó, la cual deberá resolverla dentro de los 30 días posteriores.

Contra lo resuelto por la mencionada autoridad no cabe recurso alguno en lo administrativo, ni en lo judicial.

ARTÍCULO 32.-La labor de preparación y superación es un proceso sistemático y continuo de formación y desarrollo de los cuadros y sus reservas a todos los niveles.

Los órganos, organismos y entidades nacionales aplican la política de formación y preparación de sus cuadros, así como apoyan, controlan y ejecutan, dichas actividades en el sistema de su competencia.

El Ministerio de Educación Superior dirige y controla, acorde con la política trazada por el Gobierno en coordinación con los organismos de la Administración Central del Estado y los gobiernos territoriales, la preparación y superación de los cuadros y sus reservas.

ARTÍCULO 33.-La estrategia de preparación y superación de los cuadros y sus reservas, se elabora con una proyección a mediano y largo plazo, respondiendo al diagnóstico de necesidades de sus cuadros, con la visión y objetivos trazados por cada órgano, organismo y entidad nacional, acorde con los lineamientos de la estrategia nacional.

Los jefes, en cada instancia, responden por la elaboración y consecución de la estrategia de superación de los cuadros subordinados, y por su evaluación sistemática.

ARTÍCULO 34.-La atención y estimulación a los cuadros, se desarrollará conforme con la política establecida; debe ser sistemática y estar basada en el conocimiento particular y la atención diferenciada a los cuadros.

La atención a los cuadros es responsabilidad directa de sus respectivos jefes, quienes tienen el deber de conducirlos correctamente y prestarles ayuda en la solución de las tareas que enfrentan para superar deficiencias y cumplir sus objetivos de trabajo, en especial, la atención brindada a cualquier situación laboral, social o personal que presenten, y que pueda afectar el estado de salud, el ánimo o la motivación de los cuadros.

ARTICULO 35.-La estimulación moral y material a los cuadros, deberá basarse en los resultados de la evaluación integral de éstos, teniendo en cuenta los diferentes tipos de actividades, niveles de dirección, prioridades y territorios en que se desarrollen, atendiendo a la situación concreta que enfrente el país, y potenciando la aplicación práctica de los estímulos morales, dada su importancia y significación.

ARTICULO 36.- A cada cuadro se le confecciona un expediente donde consta la autobiografía, resumen de datos personales, fotos y características técnico-laborales, los nombramientos, certificados de evaluación, reconocimientos, medidas disciplinarias aplicadas, sanciones penales que ha recibido, y toda otra información que los órganos, organismos y entidades nacionales consideren importante para su trabajo con los cuadros.

Los expedientes personales de los cuadros se conservan de forma permanente en los respectivos centros laborales en los que realizan sus actividades como cuadros, o centralizadamente en las unidades organizativas superiores de las cuales dependen dichos centros laborales.

En caso de producirse el cese de la relación laboral, la entidad lo conserva igualmente hasta que le sea solicitado por la administración del nuevo centro laboral donde dicha persona haya pasado a laborar, bien sea en la misma condición de cuadro o en cualquier otra categoría ocupacional.

Las administraciones de los centros laborales o entidades cuando procesen a una persona para trabajar en ellas en una de los supuestos que anteceden y conozcan por cualquier medio a su alcance, que el mismo laboró como cuadro en un centro laboral o entidad anterior, quedan obligadas a interesar que se les envíe el expediente personal de los mismos y, en su caso, si fuere necesario, verificar o precisar los datos e informaciones que el mismo contenga, y los antecedentes de conducta posteriores a su salida de dicho centro.

Por su parte, las administraciones de los centros laborales o entidades donde se conservan dichos expedientes están en la obligación de remitirlos, tan pronto se los pidan.

El expediente personal del cuadro constituye la base de la información estadística sobre la materia, la que se resume en el Sistema Estadístico Nacional.

Las autoridades u órganos facultados en todos los niveles de dirección de la administración del Estado y del Gobierno y de sus respectivos sistemas empresariales, garantizan el cumplimiento, en tiempo y con calidad, de la Información establecida por el Sistema Nacional de Estadística, así como contribuyen al exitoso desarrollo de las encuestas, censos u otras formas orientadas por el Estado y el Gobierno, en todos los aspectos y alcance que se determine.

CAPITULO III

DE LA ETICA DE LOS CUADROS DEL ESTADO

ARTÍCULO 37.-Los que representan a nuestro pueblo en los diferentes niveles de dirección y ostentan funciones estatales y gubernamentales deben regir su actuación, tanto en el desempeño del cargo como en la vida personal, acorde con los principios contenidos en el Código de Ética de los Cuadros del Estado cubano.

Los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y los presidentes de los consejos de la Administración provinciales y municipales podrán decidir de modo excepcional, a qué otros dirigentes de su sistema se extiende el código de ética.

ARTICULO 38.-En todas las instancias y niveles de dirección, los jefes tienen el deber de sistematizar el estudio, intercambio y divulgación del código de ética entre los cuadros que les están subordinados, con el propósito fundamental de propiciar la reflexión y el enriquecimiento de sus propias percepciones sobre las formas de orientar su trabajo y su vida; alertarlos y prevenirlos frente a las tendencias que puedan surgir ante las transformaciones económicas y la agresiva acción enemiga; y a lograr, en fin, que hagan suyo el ideal siempre inagotable del perfeccionamiento humano.

ARTÍCULO 39.-En todas las instancias y niveles de dirección, los jefes tendrán, además, los deberes siguientes:

a) garantizar que en el proceso de preparación y recepción del cargo para los casos de compañeros que se incorporan a los de dirección, se instrumente y controle el estudio por éstos del código de ética; se propicien las condiciones para que puedan exponer sus criterios, y públicamente en el acto oficial de recepción del cargo, expresen su disposición a cumplirlo;

b) en los casos de promociones y traslados, debe contemplarse también, en el proceso de preparación para el nuevo cargo, la actualización del conocimiento del código de ética por estos cuadros, así como que se exprese públicamente su conocimiento y disposición a cumplirlo;

c) organizar y extender el estudio del código de ética entre aquellos trabajadores que se preparan como reserva de cuadros, lo que debe ser considerado en los programas de preparación y superación de los cuadros, en la profundización de sus antecedentes históricos y el significado estratégico de su proyección en el orden político-ideológico.

ARTICULO 40.-Los cuadros del Estado hacen suyo, libre y conscientemente, el antes mencionado código de ética, informados de que su inobservancia conducirá, tan pronto sea conocida, al análisis ético-moral, con advertencias o señalamientos individuales o en colectivo, según corresponda, y que en los casos que implique repudio o pérdida de prestigio y del reconocimiento social, puede dar origen a decisiones administrativas, relacionadas con su permanencia en la actividad o cargo.

Cuando los hechos o conductas impliquen violaciones de la disciplina establecida o se correspondan con acciones que violen la legalidad, serán tramitados como proceso disciplinario o judicial, según corresponda.

Por un mismo hecho o conducta, sólo puede aplicarse una decisión de carácter administrativo o una medida disciplinaria, lo que no debe limitar en cualquier caso, como eficaz instrumento de dirección, efectuar el análisis éticomoral.

ARTICULO 41.-Cuando un cuadro en el desempeño del cargo y en su vida personal incumpla las normas del código de ética, el jefe inmediato superior, asistido por el órgano colectivo de dirección, analizará el caso teniendo en cuenta la responsabilidad, la gravedad de los hechos y sus consecuencias, las circunstancias que los rodearon, la conducta anterior y todos los elementos que permitan actuar con justeza.

ARTICULO 42.-Del análisis a que se refiere el artículo precedente, se determinará si la naturaleza del hecho o conducta infractora y su repercusión social, ameritan una decisión administrativa, por inobservancia del código de ética, o una medida disciplinaria, por tratarse fundamentalmente de una violación disciplinaria, que debe ventilarse según lo establecido en el Capítulo IV de este decreto-ley o en su caso, en la legislación especial correspondiente.

Ante la trasgresión del código de ética, el jefe estará siempre obligado a recordar al infractor su responsabilidad y a escuchar de éste los argumentos que exponga para explicar su conducta.

Las infracciones del código de ética, en que incurran los jefes de los órganos de dirección colectiva, deben ser analizadas y sancionadas por los jefes superiores inmediatos, asistidos por sus órganos colectivos de dirección.

ARTÍCULO 43.-La decisión administrativa por la inobservancia de las normas del código de ética la comunica el jefe inmediato superior, de forma personal, directa y clara, explicándole al cuadro la evaluación realizada, y se notificará mediante escrito fundamentado. En el acto, el jefe puede hacerse acompañar de otros miembros de su órgano colectivo de dirección.

ARTICULO 44.-Los cuadros inconformes con las decisiones administrativas por la violación del código de ética podrán apelar al jefe superior inmediato del que impuso la medida, para lo cual dispondrán de un término improrrogable de 10 días hábiles. La apelación no interrumpirá las medidas aplicadas.

Este último, asistido de su órgano colectivo de dirección, resolverá, en un término no mayor de 15 días hábiles, la apelación contra la cual no habrá ningún otro recurso. De darse la razón al apelante, se le restituirán todos sus derechos, reparándole los perjuicios que en el orden de su valoración pública o en sus intereses económicos haya sufrido.

ARTÍCULO 45.-En el expediente de cuadros quedará constancia del proceso seguido por la inobservancia del código de ética y sus resultados finales.

CAPITULO IV

REGIMEN DISCIPLINARIO

SECCION PRIMERA

De las violaciones de la disciplina

ARTÍCULO 46.-Constituyen violaciones generales de la disciplina en el centro de trabajo o en ocasión del trabajo de los cuadros, las siguientes:

- a) las ausencias y faltas de puntualidad en los horarios establecidos para el trabajo;
- b) la inobservancia de las disposiciones legales y reglamentarias dictadas para la actividad en que labora;
- c) la falta de respeto o maltrato de obra, a sus superiores jerárquicos, subordinados o terceras personas, en ocasión del trabajo;
- d) traspasar los límites de su autoridad o hacer mal uso de ella;
- e) ser negligente en el cumplimiento de las funciones y atribuciones asignadas inherentes a su cargo;
- f) retrasar o extender injustificadamente los plazos establecidos para la solución de los asuntos puestos a su consideración;
- g) incumplir las indicaciones u orientaciones de las autoridades a las cuales se encuentra subordinado de manera inmediata o mediata, así como los acuerdos de los órganos colectivos de dirección de las instancias superiores;

- h) la pérdida, sustracción o apropiación de los bienes del centro de trabajo o de terceros y otros hechos o conductas que puedan ser constitutivas de delitos;
- i) incurrir en las incompatibilidades establecidas para el cargo o actividad;
- j) producir daños a la entidad o actividad;
- k) no adoptar las medidas pertinentes para evitar que los bienes del centro de trabajo sean utilizados con fines diferentes a lo previsto;
- l) falta de honradez y honestidad;
- m) no aplicar alguna de las medidas previstas en este decreto- ley para las violaciones de la disciplina consideradas grave o muy grave;
- n) ser responsable colateral de las violaciones e infracciones que por razón de su cargo debió enfrentar, conocer o adoptar medidas para evitar que ocurrieran.

A los efectos de este decreto-ley, se considera responsable colateral al cuadro que siendo superior jerárquico inmediato de los violadores o infractores, y sin tener participación directa en los hechos, por su falta de exigencia, o por su actuar negligente o por la no aplicación de los controles establecidos, facilitó la realización de las acciones violatorias de la disciplina por parte de los infractores, o que habiendo conocido de dichas violaciones e infracciones, no las enfrentó o no informó de inmediato dichas ocurrencias, a los niveles correspondientes;

o) emplear o promover a cargos superiores incluidos en las nomenclaturas correspondientes de cuadros, a personas que le están subordinadas o le son afines, o permitir que sus subordinados lo hagan, por la sola razón de amistad o parentesco, o por cualquier otra motivación ajena al interés social de aplicar la correcta política en ese sentido;

p) no verificar los antecedentes laborales de las personas a las que se desee vincular a cargos incluidos en las nomenclaturas de cuadros;

q) no aplicar soluciones factibles o racionales a las situaciones que se presenten con motivo de haber establecido relaciones de parentesco con personas que le están subordinadas o que le son afines, y que se encontraban laborando en la entidad antes de haber pasado a ejercer los cargos de dirección, cuyo ejercicio se encuentre sujeto a la acción de control o contrapartida de dicha persona.

ARTICULO 47.-Las violaciones generales de la disciplina consignadas en los incisos h), i), j), k), l), m), n) y o) del Artículo 46 precedente, constituyen infracciones graves de la disciplina. Cuando dichas violaciones, atendiendo a la magnitud de sus consecuencias económicas, financieras o sociales, y al nivel jerárquico que determina una mayor responsabilidad personal del infractor, y evidencien una conducta incompatible con los principios éticos del actuar de un cuadro del Estado y Gobierno, se consideran infracciones muy graves.

ARTICULO 48.-Además de los hechos o conductas señalados en los artículos 46 y 47 precedentes, son también violaciones de la disciplina de los cuadros, las establecidas para los trabajadores en la legislación de aplicación general, y en los reglamentos de los órganos, organismos o entidades nacionales donde ellos laboran, las que serán corregidas disciplinariamente por las autoridades u órganos facultados aplicando, según corresponda, alguna de las medidas previstas en el Artículo 49 de este decreto-ley.

SECCION SEGUNDA

De las medidas disciplinarias y el procedimiento para su aplicación

ARTICULO 49.-En los casos en que se compruebe la existencia de una violación de la disciplina se aplica una de las medidas siguientes:

- a) amonestación privada;
- b) amonestación ante el Consejo de Dirección de la propia entidad a la que pertenece el infractor o ante el de la entidad de nivel superior de aquella;
- c) amonestación ante el colectivo laboral del área del centro laboral en el que se desenvuelve el infractor;
- d) amonestación ante el colectivo del centro laboral al que pertenece el infractor;
- e) democión temporal a un cargo de inferior categoría y de condiciones laborales similares, por el término de seis meses hasta un año, devengando el salario de ese nuevo cargo, y sin derecho a recibir durante el cumplimiento de la democión estímulos adicionales, aunque dicho cargo los tenga asignados según los resultados del trabajo;
- f) democión temporal a un cargo de inferior categoría y condiciones laborales diferentes, por el término de seis meses hasta un año, devengando el salario de ese nuevo cargo, y sin derecho a recibir durante el cumplimiento de la democión estímulos adicionales, aunque dicho cargo los tenga establecidos;
- g) democión definitiva a un cargo de inferior categoría, y de condiciones laborales similares, sin derecho a recibir estímulos adicionales a su salario oficial, durante un término de entre seis meses y un año, según se decida al aplicarle la medida disciplinaria, aunque dicho cargo los tenga establecidos;

h) democión definitiva a un cargo de inferior categoría y de condiciones laborales distintas, sin derecho a recibir estímulos adicionales a su salario oficial, durante un término de entre seis meses y un año, según se decida al aplicarle la medida disciplinaria, aunque dicho cargo los tenga establecidos;

i) separación definitiva de la entidad;

j) separación definitiva del sector o actividad.

Las medidas consignadas en los casos de los incisos e) hasta el j) de este artículo, se informan además a los colectivos laborales en los cuales se desenvuelve el infractor, según la decisión que casuísticamente tomen a esos efectos, las autoridades u órganos facultados a los que estén subordinados los que fueron corregidos disciplinariamente. Para ello valoran la trascendencia de los hechos, el número de personas implicadas y la gravedad de sus consecuencias.

Dicha información debe estar acompañada de una exposición de los hechos que la originaron, así como del historial, las virtudes y cualidades del mismo, de manera de evitar cualquier distorsión de la justeza de las medidas aplicadas.

En los casos que la autoridad facultada así lo considere, puede ofrecer una información adecuada a las principales organizaciones de masa y sociales, en las instancias correspondientes a la zona de residencia del infractor, respecto a los motivos y las medidas disciplinarias aplicadas al cuadro, cuando se traten de las consignadas en los incisos h), hasta el j), del presente artículo, para lo cual realizará las coordinaciones oportunas con los organismos políticos y las respectivas direcciones de dichas instituciones en esa localidad.

Los procedimientos arriba consignados no constituyen, ni se hace constar en el expediente del cuadro, como una medida disciplinaria adicional, sino como una forma de ejecución complementaria de la medida impuesta, que tiene como fin propiciar el mejor apoyo al mismo, de parte de la colectividad que le rodea, en su actuar dirigido a superar sus errores.

ARTICULO 50.-En los casos en que se aplique la medida disciplinaria de separación definitiva de la entidad, las autoridades u órganos facultados correspondientes, quedan obligados a velar por la ubicación futura del infractor corregido disciplinariamente, a fin de garantizar que las condiciones laborales del nuevo cargo, esté en correspondencia con la rigurosidad requerida en la ejecución de la medida impuesta, atendiendo a la magnitud de las infracciones cometidas.

A esos efectos se le harán hasta tres ofertas sucesivas de ubicación, y de no aceptar ninguna cesará la obligación arriba expresada, quedando el infractor sujeto a las disposiciones de la legislación laboral común.

De tratarse de la aplicación de la medida disciplinaria de separación definitiva del sector o actividad, las autoridades u órganos facultados a los que se encontraba subordinado el infractor, al conocer de la nueva ubicación laboral del mismo, ante la solicitud de su expediente laboral personal de parte del nuevo centro laboral, velarán porque de manera adicional se envíe a la autoridad u órgano facultado que solicitó dicho expediente una información lo más completa posible de las infracciones cometidas y de las sanciones aplicadas, de manera que esta autoridad pueda valorar adecuadamente las tareas y cargos que asignará a dicha persona.

En todos los casos, las medidas disciplinarias impuestas son informadas a la autoridad u órgano facultado, que sea superior jerárquico de quien las aplicó.

ARTICULO 51.-Cuando las violaciones cometidas por los infractores sean de las consideradas graves o muy graves, a tenor de lo establecido en el Artículo 47 precedente, la autoridad u órgano facultado impone, atendiendo a su magnitud y trascendencia, una de las medidas disciplinarias consignadas en los incisos del e) hasta el j), del Artículo 49 precedente.

Cuando el infractor haya incurrido por lo menos en dos ocasiones anteriores, dentro del término de tres años, en las violaciones consignadas en el Artículo 47 precedente, la autoridad u órgano facultado impone una de las siguientes medidas: separación definitiva de la entidad o separación definitiva del sector o actividad.

ARTICULO 52.-Para imponer las medidas disciplinarias se tiene en cuenta en todos los casos, la importancia y gravedad de la violación o infracción cometida, sus consecuencias, circunstancias concurrentes, y su trascendencia, así como la historia laboral y la conducta actual del infractor.

La autoridad u órgano facultado, asistido por la Comisión de Cuadros de la entidad y del órgano colectivo de dirección, y escuchando el criterio de todas las partes, adopta la decisión sobre la medida disciplinaria que corresponda.

La acción para imponer la medida disciplinaria a un cuadro prescribe exclusivamente por el transcurso de tres años naturales, contados a partir de la fecha en que se conoció la ocurrencia de la infracción por la autoridad competente, sin haberse iniciado procedimiento disciplinario contra el mismo durante ese tiempo. No podrán tenerse en cuenta otros términos de prescripción diferentes existentes en normas legales que se consideren supletorias en esta materia.

ARTICULO 53.-Las medidas disciplinarias consignadas en los incisos a), hasta el d), del Artículo 49 precedente, se imponen por la autoridad u órgano facultado, al que está subordinado directamente el infractor, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que se inició el procedimiento disciplinario, el que debe iniciarse tan pronto se tenga suficientes elementos para proceder contra el mismo.

Las de los incisos restantes, del e), hasta el j), del Artículo 49 ya citado, por la autoridad u órgano facultado para aprobar su nombramiento o elegir al mismo, dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la fecha más arriba consignada.

Estos términos no constituyen plazos para la prescripción de la acción disciplinaria que tienen las autoridades u órganos facultados, sino que son límites para la duración de la instrucción de los expedientes disciplinarios, y por ello están sujetos también a las prórrogas que dicha autoridad u órgano facultado disponga para la tramitación de éstos, ante las coyunturas, debidamente justificadas, que se hayan producido.

ARTICULO 54.-Las medidas disciplinarias se imponen de modo directo y con efecto inmediato, independientemente de que se muestre inconformidad con ellas, por lo que los recursos que se establezcan en su contra no tendrán efectos suspensivos sobre su aplicación.

Las direcciones administrativas de los centros laborales no conceden baja, liberación, ni aceptan la renuncia a solicitud del infractor de la disciplina, antes de la aplicación de la medida que corresponda y de agotarse su cumplimiento, en los casos que tenga carácter temporal.

En cualquier caso están obligadas a dar seguimiento al cumplimiento de la medida impuesta, a fin de garantizar su ejecución efectiva, ajustada a los términos en que fue decidida.

ARTICULO 55.-Cuando se trate de una medida disciplinaria de carácter temporal aplicada a un infractor que se encuentre ocasionalmente en el extranjero, o a bordo de una embarcación marítima, el término para su aplicación comienza a contarse a partir del día siguiente de su regreso al país.

ARTICULO 56.-Las medidas disciplinarias se imponen mediante resolución o escrito fundamentado de la autoridad u órgano facultado, haciendo constar en su contenido con claridad y precisión los particulares siguientes:

- a) nombre, apellidos y cargo del que resuelve;
- b) número de la resolución o identificación del escrito fundamentado;
- c) los fundamentos de hecho que motivan la imposición de la medida disciplinaria así como el nombre, apellidos y cargo del infractor;
- d) las pruebas practicadas para comprobar su responsabilidad;
- e) valoración de la trascendencia, gravedad y consecuencias de los hechos;
- f) valoración de la conducta y comportamiento anterior a los hechos del infractor;
- g) los fundamentos de derecho que justifican la aplicación de la medida disciplinaria;
- h) la medida disciplinaria que se aplica;
- i) el término para impugnar la medida y ante quién;
- j) fecha y lugar de la resolución o escrito fundamentado;
- k) nombre, apellidos, cargo y firma de la autoridad facultada o del máximo dirigente del órgano facultado que dicta la resolución o escrito fundamentado;
- l) información sobre el término de rehabilitación.

SECCION TERCERA

De las medidas cautelares

ARTICULO 57.-La autoridad u órgano facultado para aplicar la medida disciplinaria, cuando resulte necesario debido a la gravedad de los hechos o su trascendencia, o con el fin de realizar una investigación, puede decidir mediante escrito fundado, la aplicación de la medida cautelar de suspensión temporal del cargo y del salario, por un término que no puede exceder de treinta días hábiles.

Cuando sea necesario, a los efectos de contar con un término mayor para esclarecer aspectos o profundizar en los hechos, dicha autoridad u órgano facultado puede aplicar también como medida cautelar, y mediante escrito fundado, la decisión del traslado temporal del infractor sujeto al procedimiento para otro cargo, sin que necesariamente tenga éste que tener correspondencia con el que ocupaba. Dicho traslado tendrá un término que no puede exceder de sesenta días hábiles, prorrogables como excepción y por una sola vez, a sesenta días adicionales.

La aplicación de estas medidas cautelares interrumpe el decursar de los términos consignados en el Artículo 52.

ARTICULO 58.-La autoridad u órgano facultado que esté instruyendo un procedimiento disciplinario que involucre a alguno o algunos de sus subordinados, tienen un plazo que no exceda de 72 horas, para disponer la aplicación de una de las medidas cautelares consignadas en los párrafos primero y segundo del Artículo 57, en los casos que la magnitud de los hechos así lo amerite, o cuando reciba sugerencias en ese sentido de los auditores o investigadores que actúen en el mismo, o de cualquier otra autoridad superior al que resuelve.

En los casos mencionados en el párrafo precedente en que haya mediado una sugerencia de imposición de alguna medida cautelar, la autoridad facultada evalúa los fundamentos que se expresaron al hacerla, y si los considera procedentes, dispone la medida cautelar correspondiente.

Si se aplicó la suspensión temporal de cargo y salario de inicio, una vez expirado su término de duración, podrá decidirse de manera adicional la aplicación del traslado temporal por una sola vez, según lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 57.

En las situaciones antes mencionadas, el cargo vacante del infractor, será ejercido de manera temporal por su sustituto legal, y de no ser ello posible debido a que el mismo estuviera involucrado en los hechos que dieron origen al procedimiento disciplinario, lo ocupa con carácter temporal, el designado a esos efectos por la autoridad u órgano facultado, según la nomenclatura del cargo.

El tiempo de ocupación temporal de dicho cargo no puede ser superior al que medie desde la aplicación de la medida cautelar o de la medida disciplinaria primaria a la que se refiere el Artículo 59, hasta que concluyan todas las acciones y se apliquen las decisiones definitivas y tome posesión del mismo quien habrá de desempeñarlo definitivamente o se restituya una vez cumplida su medida disciplinaria de carácter temporal, previo análisis casuístico de su comportamiento durante el plazo de cumplimiento de la misma.

La aplicación de una medida cautelar será siempre informada a la autoridad superior al que la aplicó y a las autoridades a cuya nomenclatura pertenezca el cargo en cuestión.

SECCION CUARTA

De la aplicación, modificación, revocación o anulación de las medidas disciplinarias primarias

ARTICULO 59.-De agotarse el tiempo establecido en los artículos precedentes y no haber concluido la auditoría o investigación que se realiza, la autoridad u órgano facultado, sobre la base de los elementos disponibles que estén debidamente verificados, y ateniéndose a los procedimientos establecidos, evalúa la violación o infracciones cometidas según la situación existente hasta ese momento, y decide la aplicación de una medida disciplinaria primaria, acorde a su entidad, de entre las mencionadas en los incisos del e), hasta el j), del Artículo 49.

En los casos que la medida disciplinaria impuesta definitivamente al infractor tenga carácter temporal, se considera que la misma fue aplicada desde la fecha en la cual se adoptó la medida cautelar, a fin de contar dicho tiempo a su favor, a la hora de fijar la fecha de cumplimiento de la misma.

Queda excluido de esta salvedad el decursar del término para reclamar, el que comienza a contarse, a partir del día siguiente a la notificación de la medida disciplinaria impuesta.

Cuando la autoridad u órgano facultado disponga de todos los elementos aportados por la auditoría o la investigación, y de considerar que ello es necesario, modifica, ateniéndose a los procedimientos establecidos, las medidas disciplinarias impuestas, haciendo uso de las facultades que le concede el Artículo 64 del presente decreto-ley, de revocar, incrementar o disminuir la rigurosidad de dichas medidas, o apreciar su inocencia y declarar su no responsabilidad, anulando las decisiones precedentes.

En el caso de que el infractor haya sido declarado inocente y por ello no responsable de los hechos, se le restituye en todos sus derechos y se le abonan los haberes dejados de devengar o la diferencia de los mismos, según el caso.

Esa declaración de inocencia, se informa también, a todos aquellos a quienes se dio a conocer la imposición de la medida disciplinaria anulada.

SECCION QUINTA

Del procedimiento a seguir para los casos detectados constitutivos de delitos o violaciones graves o muy graves atendiendo a la situación laboral del infractor

ARTICULO 60.-En el caso de violaciones consistentes en hechos o conductas que puedan ser constitutivas de delitos contra los bienes de la entidad o de terceros, o que sin tener esa consideración constituyen violaciones de las calificadas como graves o muy graves, detectadas dentro de un término de hasta cinco años a partir de haber sido cometidas, siempre que el infractor se encuentre desempeñando un cargo u ocupación de cualquier categoría ocupacional, dentro del sistema del mismo sector o actividad, por decisión de la autoridad u órgano facultado al cual se encuentre subordinado podrá aplicársele una medida disciplinaria, con independencia del proceso penal que pudiera iniciarse.

Con ese fin, se da traslado de los documentos concernientes al caso a esta autoridad u órgano facultado. Dicha autoridad u órgano, al momento de decidir sobre la aplicación de la medida disciplinaria que corresponda, tendrá en cuenta las previstas en la legislación aplicable para los casos que ocupen esa categoría ocupacional.

ARTICULO 61.-Si el infractor se encuentra laborando en otro órgano u organismo estatal o entidad nacional, ocupando un cargo de los incluidos en la nomenclatura de cuadros, la autoridad u órgano que detectó o conoció de las violaciones arriba mencionadas, lo informa a la autoridad máxima u órgano superior de dirección del órgano, organismo o entidad nacional rector del sistema del sector o actividad donde esté laborando el infractor,

a fin de que encamine y decida el destino legalmente procedente para la instrucción del expediente disciplinario correspondiente a dichas violaciones o infracciones.

A esos efectos esta autoridad máxima o superior los hace llegar a la autoridad u órgano facultado, al cual se encuentre subordinado dicho infractor, con el propósito de que pueda cumplir con su obligación de instruir un expediente disciplinario y aplicar una medida de las previstas en la legislación, acorde con la categoría ocupacional que el infractor tenga.

Para los demás casos de violaciones o infracciones de la disciplina de los cuadros, que no tengan la consideración de los mencionados en el primer párrafo del Artículo 60 precedente, se mantiene el término de prescripción de tres años consignado en el Artículo 52.

ARTICULO 62.-La autoridad u órgano facultado para disponer el traslado de la documentación en los casos referidos en los artículos precedentes y atendiendo a si no se trata de una violación o infracción que pueda ser constitutiva de algún delito o violación de las consignadas en el Artículo 60 de este decreto-ley, y teniendo en cuenta sus consecuencias y la mayor o menor entidad de la misma, puede decidir si procede o no realizar ese traslado, y en consecuencia archivar el asunto, cuando el infractor se encuentre laborando en otro sector o actividad diferente, ocupando un cargo de categoría ocupacional distinta, de menor jerarquía.

SECCION SEXTA

De los recursos ante inconformidades

ARTICULO 63.-El cuadro inconforme con la medida disciplinaria impuesta puede impugnar la misma interponiendo un recurso de apelación, ante la autoridad u órgano facultado inmediato superior del que le aplicó dicha medida, proponiendo las pruebas que estime pertinentes, para lo cual tiene un término de diez días hábiles, siguientes a la fecha de su notificación, en el cual expone las pruebas que estime pertinentes y los fundamentos de hecho y de derecho que avalan su petición.

A su vez, la autoridad u órgano facultado ante el cual fue presentado el recurso de apelación, lo resuelve dentro de los treinta días hábiles siguientes a su presentación.

ARTICULO 64.-Cuando la medida haya sido impuesta por la autoridad u órgano facultado máximo del órgano, organismo o entidad nacional, el cuadro inconforme puede únicamente impugnar la misma mediante la interposición de un recurso de reforma, ante la propia autoridad u órgano que le impuso dicha medida, para lo cual dispone de un término de diez días hábiles siguientes a la fecha de su notificación.

A su vez, dicha autoridad u órgano facultado máximo del órgano, organismo o entidad nacional, que dictó la última resolución recaída en un proceso disciplinario, cuenta con un plazo de ciento ochenta días naturales, posterior a la fecha de la notificación de dicha resolución al cuadro corregido disciplinariamente, para reformar de oficio si así lo decide o a instancia de parte o siguiendo indicaciones del Gobierno, su propia decisión o la dictada por la autoridad u órgano facultado de inferior jerarquía, que forme parte del sistema del sector o actividad que dirige, atendiendo a los motivos siguientes:

- a) cuando se percate de que la medida impuesta sea significativamente benigna o particularmente severa, teniendo en cuenta la magnitud de los resultados de la indisciplina cometida;
- b) cuando por las características personales del infractor corregido disciplinariamente o por haber comprobado la existencia de hechos desconocidos en el momento de imponer la medida o conocer del recurso, en su caso, y en consecuencia considere que dicho infractor tuvo participación en una indisciplina de mayor o menor gravedad que la que se declaró en la resolución reformada, y que fue la que determinó la imposición de la medida o la declaración de no responsabilidad que se decide reformar.

En esos casos, la decisión que adopte esa autoridad u órgano facultado máximo, puede modificar la anteriormente impuesta, aplicando una medida disciplinaria de mayor o menor rigor, según el caso, o si procede apreciar la inocencia del infractor, declarar su no responsabilidad, anulando las decisiones precedentes;

En el caso de que el infractor haya sido declarado inocente y por ello no responsable de los hechos, se le restituye en todos sus derechos y se le abonan los haberes dejados de devengar o la diferencia de los mismos, respecto a los percibidos en la nueva plaza que desempeñe, según el caso.

Asimismo, también se informa de esa declaración de inocencia a todos aquellos a quienes se dio a conocer la imposición de la medida disciplinaria anulada.

ARTICULO 65.-Cuando la medida disciplinaria impuesta al inconforme sea la de separación definitiva de la entidad o la separación definitiva del sector o actividad, la autoridad u órgano facultado máximo del órgano, organismo o entidad nacional puede admitir de manera excepcional la solicitud presentada por la parte que se considere afectada, de iniciar un procedimiento de revisión de la resolución firme dictada por la autoridad u órgano facultado que se la impuso.

La parte que se considere afectada dispone de un término de un año natural, contado a partir de la fecha de la firmeza de la resolución que solicite su revisión, para presentar su solicitud en ese sentido.

En su solicitud de revisión, la parte que se considere afectada debe exponer la existencia de hechos conocidos con posterioridad y de los cuales no se tuvieron noticias antes de que dicha resolución fuera dictada, la aparición de nuevas pruebas que lo eximan de responsabilidad o atenúen la misma, o demuestre fehacientemente la improcedencia, ilegalidad, arbitrariedad o injusticia notoria presentes en la decisión adoptada que lo perjudica.

La autoridad u órgano facultado máximo del órgano, organismo o entidad nacional que admita la solicitud de iniciar procedimiento de revisión valora los fundamentos de hecho y de derecho presentados en la solicitud hecha por la parte afectada y decide admitir o no dicha revisión.

Si su decisión es no admitirla, dicta resolución declarando sin lugar la pretensión presentada y lo informa a la parte que se considere afectada.

Si su decisión es admitirla, dispone lo procedente para que se verifiquen los pronunciamientos expuestos en la solicitud, y dicta la resolución definitiva, cerrando el caso.

En esa resolución, conforme a los resultados de su valoración de las verificaciones realizadas o de la procedencia o no de los argumentos esgrimidos por la parte afectada, la autoridad u órgano facultado máximo a quien se le solicitó la revisión, puede adoptar alguna de las decisiones siguientes:

- a) ratificar la resolución impuesta cuya revisión fue solicitada;
- b) exonerar a la parte que se considere afectada de la responsabilidad por los hechos en virtud de los cuales resultó corregido disciplinariamente y en consecuencia anular la medida disciplinaria indebidamente impuesta;
- c) sustituir la medida disciplinaria impuesta inicialmente por otra de menor rigor o severidad.

ARTICULO 66.-Los cuadros que ocupen cargos en virtud de nombramientos de los Ministros o Jefes de organismos de la Administración Central del Estado o realizados por las Asambleas del Poder Popular, según el caso, quedan excluidos de la posibilidad de solicitar el inicio de un procedimiento de revisión.

ARTICULO 67.-Cuando la autoridad u órgano facultado máximo de un órgano, organismo o entidad nacional decida un procedimiento de revisión aplicando lo establecido en los incisos b) y c) del Artículo 65, dispone de oficio el reintegro del cuadro afectado al cargo que ocupaba con anterioridad, si ello procediere, o asignándolo a otro de similar jerarquía y condiciones laborales.

Igualmente decidirá el abono de la indemnización de daños y perjuicios que le corresponda, y en especial, dentro de ellos, de los salarios dejados de devengar o de la diferencia respecto a los que percibió, durante el tiempo que transcurrió desde la imposición de la medida disciplinaria revisada, en el nuevo cargo que pasó a desempeñar, con independencia de la categoría ocupacional del mismo.

SECCION SEPTIMA

De la rehabilitación

ARTICULO 68.-La autoridad u órgano facultado a quien se encuentre subordinado laboralmente el cuadro, de oficio o a solicitud del interesado, efectúa la rehabilitación de aquél a quien se le haya aplicado una medida disciplinaria, para lo cual dicta una resolución, en la que expone de manera fundamentada los particulares de hecho y de derecho que aconsejan tomar esa decisión. La rehabilitación tiene como consecuencia inmediata borrar del expediente laboral del corregido disciplinariamente las constancias de las medidas disciplinarias impuestas así como los demás antecedentes que dieron origen a las mismas.

ARTICULO 69.-La rehabilitación procede una vez que hayan transcurrido los términos que más abajo se establecen, contados a partir de la fecha del cumplimiento de la medida disciplinaria impuesta:

- a) un año natural, en los casos de las medidas disciplinarias consignadas en los incisos a), hasta el d) inclusive, del Artículo 49 de este decreto-ley;
- b) dos años naturales, en los casos de las medidas disciplinarias consignadas en los incisos e) y f), del Artículo 49 de este decreto-ley;
- c) tres años naturales, en los casos de las medidas disciplinarias consignadas en los incisos g) y h), del Artículo 49 de este decreto-ley;
- d) cuatro años naturales contados a partir de la fecha de la nueva vinculación laboral, en el caso de la medida disciplinaria consignada en el inciso i), del Artículo 49 de este decreto-ley;
- e) cinco años naturales contados a partir de la fecha de la nueva vinculación laboral, en el caso de la medida disciplinaria consignada en el inciso j), del Artículo 49 de este decreto-ley.

ARTICULO 70.-Durante el tiempo que dure el transcurso del término para su rehabilitación, el cuadro corregido disciplinariamente pierde el derecho a ser promovido a cargos de superior jerarquía o de condiciones laborales de superior calidad a las que tenía el cargo que ocupaba en el momento de resultar corregido disciplinariamente.

En todos los casos que se declare la rehabilitación de un cuadro corregido disciplinariamente, la autoridad u órgano facultado para resolverla la hace pública ante el colectivo laboral en el que se desempeña el cuadro rehabilitado y en los casos correspondientes, en el colectivo laboral donde fue impuesta la medida disciplinaria

de la cual fue rehabilitado y a las organizaciones de masa y sociales radicadas en las zonas de residencia del mismo, si estas últimas hubieren sido informadas. En este último caso, se hacen las coordinaciones que se requieran con la autoridad u órgano facultado al cual estaba subordinado en aquel momento dicho cuadro y con las direcciones de las organizaciones de masa correspondientes en esa localidad.

ARTICULO 71.-El término de rehabilitación se cancela, cuando en su transcurso el cuadro corregido disciplinariamente comete una nueva infracción o violación.

En este supuesto, la rehabilitación puede declararse al transcurrir de manera íntegra el término establecido para la primera rehabilitación, que se comienza a contar de nuevo, adicionándole el correspondiente a la segunda.

De incurrirse en una nueva infracción o violación durante el transcurso de este nuevo término, el infractor pierde el derecho a rehabilitarse, manteniéndose de manera permanente en el expediente personal del cuadro corregido disciplinariamente la constancia de las medidas disciplinarias impuestas al mismo.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: El Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, aprobará los lineamientos de trabajo e indicaciones generales, dirigidos al cumplimiento práctico de la política trazada, en correspondencia con los objetivos estratégicos definidos para cada etapa de trabajo.

SEGUNDA: Los reglamentos internos de cada órgano u organismo y entidad nacional, regularán las especificidades, en su sistema, de los procesos de selección, evaluación, reserva, atención, estimulación y preparación y superación, fijando la periodicidad del chequeo y control de los mismos, en correspondencia con las normas básicas que determina este decreto-ley, y los lineamientos de trabajo e indicaciones generales, que al respecto dicte el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

TERCERA: Los órganos, organismos y entidades nacionales dictarán en el término establecido por la Comisión Central de Cuadros, los reglamentos internos que serán previamente conciliados con esta comisión.

CUARTA: Las relaciones jurídico-laborales de los cuadros que hayan sido electos o designados, se regirán por lo establecido en la legislación específica correspondiente, en todo lo que no afecte o contradiga lo dispuesto en el presente decreto-ley.

QUINTA: En las sociedades mercantiles cubanas y empresas mixtas, las cuestiones relativas al sistema de trabajo con los cuadros se regularán en sus correspondientes estatutos, los cuales deben ser elaborados tomando como base, los principios contenidos en el presente decreto-ley.

SEXTA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior quedan excluidos del tratamiento que por el presente decreto-ley se dispone. Se regirán por sus reglamentaciones y procedimientos específicos.

SEPTIMA: Los órganos, organismos y entidades nacionales que tengan reconocidos por disposiciones legales específicas, de rango similar al presente, normas propias para el movimiento y el régimen disciplinario de sus cuadros, seguirán aplicando las mismas, en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el presente decreto-ley.

OCTAVA: Se consideran disposiciones legales supletorias del presente decreto-ley, en todo cuanto no se opongan o contradigan a lo que por éste se establece, el Decreto-Ley No. 197 de 15 de octubre de 1999, y la Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984 "Código de Trabajo" y sus respectivas disposiciones complementarias.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se deroga el Decreto-Ley No. 82 de 12 de septiembre de 1984 "Sistema de Trabajo con los Cuadros del Estado"; el Decreto No. 125, de 13 de septiembre de 1984, "Reglamento del Decreto-Ley No. 82", y se sustituye el Acuerdo 3050 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de fecha 17 de julio de 1996, en su apartado QUINTO y cualquier otra disposición de igual o inferior jerarquía que se oponga a lo que se establece en el presente decreto-ley.

SEGUNDA: Este decreto-ley comenzará a regir en un plazo de 180 días naturales a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

DADO en el Palacio de la Revolución, en Ciudad de La Habana, a 15 de octubre de 1999.

Fidel Castro Ruz

FIDEL CASTRO RUZ, Presidente del Consejo de Estado de la República de Cuba.

HAGO SABER: Que el Consejo de Estado ha acordado lo siguiente:

POR CUANTO: La legislación referente a las relaciones laborales del personal designado para desempeñar cargos de dirigentes y de funcionarios data de más de dieciocho años y se encuentra dispersa en varias normas jurídicas, por lo que debe ser actualizada y unificada en correspondencia con los cambios estructurales, organizativos y jurídicos que se han venido operando en nuestro país.

POR TANTO: El Consejo de Estado, en uso de las atribuciones que le están conferidas por el Artículo 90, inciso c) de la Constitución de la República de Cuba, resuelve dictar el siguiente

DECRETO-LEY No. 197

SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DESIGNADO PARA OCUPAR CARGOS DE DIRIGENTES Y DE FUNCIONARIOS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.-El presente decreto-ley tiene como objetivo, establecer las disposiciones generales que rigen las relaciones jurídico-laborales de los ciudadanos cubanos y los extranjeros residentes permanentes en Cuba, cuyos vínculos de trabajo se formalizan mediante designación por la autoridad u órgano facultado, para desempeñar cargos de dirigentes y de funcionarios, en:

- a) los órganos estatales, incluidos los órganos locales del Poder Popular, los organismos de la Administración Central del Estado; las dependencias administrativas de éstos y las entidades nacionales;
- b) las empresas, uniones, otras organizaciones económicas estatales con personalidad jurídica propia, las unidades presupuestadas y las empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas;
- c) las entidades empleadoras de la inversión extranjera;
- d) otras entidades con capacidad jurídica para establecer relaciones laborales que sean determinadas por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

ARTÍCULO 2.-A los fines de este decreto-ley se consideran:

- a) **dirigentes:** los designados para desempeñar cargos de dirección en la función pública que cumplen los órganos estatales de niveles superior e intermedios, los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y en las uniones, empresas, entidades empleadoras, otras organizaciones económicas estatales y unidades presupuestadas, con independencia de la denominación que en cada lugar se utilice;
- b) **funcionarios:** los designados para desempeñar cargos de carácter profesional de complejidad y responsabilidad en la función pública o en las entidades de producción, servicios, administración y otras, teniendo atribuciones específicas y alguna esfera de decisión limitada. Pueden organizar, distribuir y controlar la labor de un pequeño grupo de trabajadores. Ocupan cargos como los de asesores, auditores, inspectores, supervisores, especialistas principales y otros análogos, así aprobados en la legislación específica;
- c) **organismos:** a los conceptuados de la Administración Central del Estado, en el Artículo 8 del Decreto-Ley No. 147 de 21 de abril de 1994;
- d) **órganos:** a los de carácter estatal como la Asamblea Nacional del Poder Popular, el Consejo de Estado y el Consejo de Ministros, y las asambleas provinciales y municipales del Poder Popular, los tribunales populares y la Fiscalía General de la República;
- e) **entidades nacionales:** las instituciones y organizaciones estatales, con personalidad jurídica independiente y patrimonio propio, que no están adscritas a los organismos;
- f) **cargos de condiciones laborales distintas:** a los que aun pudiendo ser de la misma jerarquía del que ocupa el trabajador, tenga el horario, lugar y ambiente de trabajo u organización de turnos, y otros factores, de peor índole.

ARTÍCULO 3.-Las regulaciones laborales relativas a vacaciones anuales, seguridad social, maternidad de la trabajadora, salarios, protección e higiene del trabajo, reclamaciones sobre derecho y otras materias laborales, son de aplicación a los designados en lo que no se oponga a las disposiciones del presente decreto-ley y la legislación complementaria.

ARTICULO 4.-Es incompatible el desempeño de cargos de dirección y de funcionarios con la realización de otros trabajos o actividades que puedan afectar directa o indirectamente los intereses y la imagen pública de la entidad donde labora.

Los designados no pueden realizar actividades por cuenta propia, ni desempeñar otro cargo o empleo remunerado, con excepción de los cargos docentes, de investigación científica u otros que les sean igualmente aprobados por decisión expresa de la autoridad u órgano que los designó.

Mediante disposiciones legales pueden establecerse incompatibilidades específicas para determinados cargos y actividades, acorde con las características del trabajo de que se trate.

CAPITULO II

FORMALIZACION DE LA RELACION LABORAL

ARTÍCULO 5.-La relación laboral para ocupar cargos de dirigentes y de funcionarios se formaliza con el nombramiento mediante escrito fundamentado o en su caso resolución firmada por la autoridad facultada o el certificado del acuerdo del órgano u organismo correspondiente.

En el nombramiento se consignarán, los nombres y los apellidos del designado, el cargo de que se trate, la autoridad u órgano que lo emitió, y de resultar necesario, las fechas en que se firmó y a partir de la cual surte efecto.

La firma de la notificación del nombramiento expresa la aceptación por el designado, del cargo, de las atribuciones y funciones, así como que la relación de este modo así formalizada lo es por tiempo indeterminado, salvo que se haya decidido su carácter provisional, debido a suplencia o temporalidad, porque se refiera a cargos en actividades eventuales o temporales. Una copia del nombramiento será entregada al designado.

ARTÍCULO 6.-Las autoridades, órganos u organismos facultados para emitir los nombramientos para los cargos en la función pública son los que definen la ley, los reglamentos y los acuerdos del Consejo de Estado y del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

Con respecto a los cargos no incluidos en el párrafo anterior, los órganos, organismos y entidades determinarán, las autoridades u órganos facultados para emitir los nombramientos.

ARTÍCULO 7.-Los requisitos o condiciones generales mínimos para ocupar y permanecer en los cargos de dirigentes y de funcionarios son:

- a) dominio y conocimiento de la actividad a desarrollar;
- b) nivel profesional o técnico adecuado;
- c) capacidad de organización y, en su caso, de dirección;
- d) prestigio y reconocimiento social;
- e) comportamiento laboral y personal ético;
- f) resultados satisfactorios en el trabajo.

En la ley o los reglamentos de los órganos, organismos y entidades nacionales pueden exigirse otros requisitos o condiciones adicionales en correspondencia con las funciones, facultades y atribuciones de cada cargo o de las especificidades de la actividad de que se trate.

ARTÍCULO 8.-Las autoridades, órganos u organismos facultados para designar, seleccionan la persona que reúna los requisitos o condiciones para ocupar adecuadamente cada cargo, conforme a los procedimientos establecidos en la ley o el reglamento del órgano, organismo o entidad nacional de cual se trate.

Durante el proceso evaluativo se tendrá en cuenta el conjunto de cualidades que posean y los requisitos que cumplan los propuestos, lo cual permitirá definir con objetividad y determinar el más idóneo para ocupar el cargo de dirigente o funcionario, aun cuando temporalmente no logre cumplir determinados aspectos de los requisitos específicos fijados en los incisos a), b) y c) del artículo anterior.

Los órganos, organismos y entidades nacionales establecerán en sus reglamentos la periodicidad y los procedimientos para evaluar que cada designado cumpla los requisitos o condiciones de permanencia en el cargo.

CAPITULO III

SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

ARTÍCULO 9.-Durante la suspensión de la relación laboral de los designados se interrumpe temporalmente alguno o algunos de los efectos del nombramiento, sin que desaparezca el vínculo laboral.

ARTICULO 10.-La suspensión de la relación laboral se produce cuando el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual se encuentra designado debido a:

- a) licencia de maternidad;
- b) incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- c) cursar estudios a tiempo completo;
- d) llamado al servicio militar activo;
- e) movilizaciones militares o productivas;
- f) otras situaciones previstas en la ley.

La relación laboral se reanuda cuando el designado se reincorpora al trabajo por cesar la causa que dio origen a su suspensión.

ARTÍCULO 11.-La administración durante el período de suspensión de la relación laboral del designado, podrá designar un sustituto provisional a los fines de cubrir las ausencias.

Durante el desempeño del cargo, el sustituto provisional tendrá las obligaciones y ejercerá las atribuciones y funciones del titular, salvo que otra cuestión se disponga por quien lo designó.

ARTICULO 12.-Al que ocupe provisionalmente un cargo por designación hasta que se emita el nombramiento, o en condición de sustituto provisional, cuando lo haga con carácter temporal, le son aplicables las disposiciones del presente decreto-ley, por el término en que desempeñe las funciones de dicho cargo.

CAPITULO IV

MOVIMIENTOS DE CARGOS

ARTICULO 13.-El movimiento de cargo de dirección o de funcionario consiste en el cambio de la situación laboral del designado, lo cual trae aparejado que la autoridad u órgano facultado adopte una decisión con respecto al nombramiento, sin que concluya necesariamente la relación laboral.

ARTÍCULO 14.-Las causales de los movimientos de los designados son:

- a) promoción para ocupar un cargo de mayor jerarquía;
- b) traslado o reubicación para un cargo de igual o inferior jerarquía, por necesidades de la producción o los servicios; para regresar al cargo anterior al vencimiento del término del nombramiento provisional por invalidez parcial o debido a cambios estructurales u organizativos;
- c) liberación por limitaciones físicas o intelectuales; solicitud del interesado; o renovación;
- d) democión para un cargo de inferior jerarquía debido a medida disciplinaria o pérdida de alguno de los requisitos o condiciones para permanecer en el cargo.

ARTÍCULO 15.-Cuando los movimientos se deban a necesidades de la producción o los servicios; limitaciones físicas o intelectuales, renovación, o pérdida de alguno de los requisitos o condiciones para permanecer en el cargo, la autoridad u órgano facultado agotará las posibilidades de reubicación en otra plaza, acorde con la calificación profesional o técnica, y las condiciones físicas del designado.

En el caso de que la propuesta de reubicación no sea aceptada sin causa justificada, se podrá dar por terminada la relación laboral.

Cuando el nombramiento se haya emitido por una autoridad u órgano del nivel superior de dirección al de la entidad donde laboraba el designado, la propuesta de reubicación laboral deberá hacerse por decisión de la mencionada autoridad u órgano.

Los movimientos efectuados por razones distintas a las consignadas en el Artículo 14 se regirán por la legislación laboral en la materia.

CAPITULO V

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

ARTÍCULO 16.-La relación laboral de los designados termina por las causas siguientes:

- a) declaración de disponibilidad del trabajador por amortización de la plaza que ocupaba, siempre que no exista reubicación laboral o existiendo, no sea aceptada por él;
- b) separación definitiva por medida disciplinaria o por la pérdida de los requisitos o condiciones de los incisos d) y e) del Artículo 7 de este decreto-ley;
- c) invalidez parcial acreditada por peritaje médico, cuando no acepte injustificadamente las propuestas de reubicación laboral;
- d) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando excedan de seis meses;
- e) renuncia;
- f) vencimiento del término del nombramiento provisional, cuando no tenga derecho a regresar al cargo anterior;
- g) vencimiento del plazo de licencia no retribuida para el cuidado de los hijos, sin que la trabajadora se haya reintegrado al trabajo;
- h) extinción de la entidad laboral; cuando no exista otra que se subrogue en su lugar;
- i) jubilación;
- j) fallecimiento.

ARTÍCULO 17.-La renuncia se presenta por escrito a la autoridad u órgano que emitió el nombramiento.

El renunciante no puede abandonar el cargo hasta que se le autorice por la autoridad u órgano facultado dentro de los 60 días naturales posteriores a la fecha de la presentación de la solicitud.

No obstante, el término del párrafo anterior puede ser duplicado cuando el designado esté sujeto a un proceso de investigación debido a violaciones graves de la disciplina o por pérdida de los requisitos o condiciones de los incisos d) y e) del Artículo 7.

ARTÍCULO 18.-La autoridad u órgano facultado exigirá cuando la causa de la terminación o del movimiento lo permita y requiera, que el designado saliente labore un período prudencial junto al entrante, para garantizar la continuidad de las actividades. Dicho período no debe ser inferior a una semana, ni superior a un mes.

CAPITULO VI01

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 19.-Constituyen violaciones generales de la disciplina en el centro de trabajo o en ocasión del trabajo de los dirigentes y funcionarios, las siguientes:

- a) las ausencias y faltas de puntualidad al trabajo;
- b) la inobservancia de las disposiciones legales y reglamentarias dictadas para la actividad en que labora;

- c) la falta de respeto o maltrato, a sus superiores jerárquicos, subordinados o terceras personas;
- d) traspasar los límites de su autoridad o hacer mal uso de ella; la negligencia en el cumplimiento de las funciones y atribuciones;
- e) retrasar o dilatar la solución de los asuntos puestos a su consideración;
- f) incumplir las orientaciones de sus superiores o los acuerdos de los órganos colectivos de dirección;
- g) la pérdida, sustracción y apropiación de los bienes del centro de trabajo o de terceros y otros hechos o conductas que puedan ser constitutivos de delitos;
- h) incurrir en las incompatibilidades establecidas para el cargo o actividad;
- i) producir daños a la entidad o actividad;
- j) no adoptar las medidas pertinentes para evitar que los bienes del centro de trabajo sean utilizados con fines diferentes a lo previsto;
- k) falta de honradez y honestidad;
- l) no aplicar alguna de las medidas previstas en este decreto-ley para las violaciones de la disciplina consideradas graves o muy graves;
- m) ser responsable colateral de las violaciones e infracciones que por razón de su cargo debió enfrentar, conocer o adoptar medidas para evitar que ocurrieran.

A los efectos de este decreto-ley se considera responsable colateral al dirigente que siendo superior jerárquico inmediato de los violadores o infractores, y sin tener participación directa en los hechos por su falta de exigencia o por su actuar negligente o no aplicación de los controles establecidos, facilitó la realización de las acciones violatorias de la disciplina por parte de los mismos, o que habiendo conocido de dichas violaciones e infracciones, no las enfrentó o no informó de inmediato dichas ocurrencias, a los niveles correspondientes.

n) promover a cargos de dirigentes o funcionarios o admitir el empleo de trabajadores o permitir que sus subordinados lo hagan, por la sola razón de amistad o parentesco, o por cualquier otra motivación ajena al interés social de aplicar la correcta política en ese sentido y en su caso no verificar los antecedentes laborales de la persona que se vincule para el caso de dirigentes y funcionarios.

Las violaciones generales de la disciplina en el centro de trabajo o en ocasión del trabajo, consignadas en los incisos

g), h), i), j), k), l), m) y n) precedentes, constituyen infracciones graves de la disciplina. Dichas violaciones se consideran infracciones muy graves, atendiendo a la magnitud de sus consecuencias económicas, financieras o sociales, y al nivel jerárquico que determina una mayor responsabilidad personal del infractor, y que evidencien una conducta incompatible con los principios éticos del actuar de un dirigente o funcionario del Estado y Gobierno.

Además de los hechos o conductas señaladas anteriormente, constituyen también violaciones de la disciplina las establecidas para los trabajadores en la legislación de aplicación general, y en los reglamentos de los órganos, organismos o entidades nacionales donde laboran.

ARTÍCULO 20.-En los casos de violación de la disciplina se aplica una de las medidas siguientes:

- a) amonestación privada;
- b) amonestación ante el Consejo de Dirección de la propia entidad a la que pertenece el infractor o ante el de la entidad de nivel superior de aquella;
- c) amonestación ante el colectivo laboral en el que se desenvuelve el infractor;
- d) amonestación ante el colectivo del centro laboral al que pertenece el infractor;
- e) democión temporal a un cargo de inferior categoría y de condiciones laborales similares, por el término de seis meses hasta un año, devengando el salario de ese nuevo cargo, y sin derecho a recibir estímulos adicionales, aunque dicha plaza los tenga asignados según los resultados del trabajo;
- f) democión temporal a un cargo de inferior categoría y condiciones laborales diferentes, por el término de seis meses hasta un año, devengando el salario de ese nuevo cargo, y sin derecho a recibir estímulos adicionales, aunque el cargo los tenga asignado, según los resultados del trabajo;
- g) democión definitiva a un cargo de inferior categoría, no pudiendo recibir estímulos adicionales a su salario oficial durante un término de entre seis meses y un año, según se decida al aplicarle la medida disciplinaria, aunque dicho cargo los tenga establecidos, según los resultados del trabajo;
- h) democión definitiva a un cargo de inferior categoría y de condiciones laborales distintas, no pudiendo recibir estímulos adicionales a su salario oficial, durante un término de entre seis meses y un año, según se decida al aplicarle la medida disciplinaria, aunque dicho cargo los tenga establecidos, según los resultados del trabajo;
- i) separación definitiva de la entidad;
- j) separación definitiva del sector o actividad.

Las medidas consignadas en los casos de los incisos e) hasta el j), atendiendo a la trascendencia de los hechos y el número de personas implicadas, o a la gravedad de sus consecuencias, pueden ser informadas al colectivo

laboral en que se desenvuelve el infractor, según la decisión que casuísticamente se tome por las autoridades inmediatas a las que se encuentra subordinado, añadiendo a esa información una exposición de los hechos que las originaron, así como el historial, las virtudes y cualidades del mismo, de manera de evitar cualquier distorsión de la justeza de las medidas aplicadas.

En los casos que la autoridad facultada así lo considere, puede ofrecer una información adecuada a las organizaciones de masa y sociales a las cuales pertenezca el infractor, respecto a los motivos y las medidas disciplinarias aplicadas a un cuadro, cuando se traten de las consignadas en los incisos h) hasta el j), del presente artículo, para lo cual realizará las coordinaciones oportunas con los organismos políticos y de masa de la zona donde el mismo tenga establecida su residencia.

Tal proceder no constituye, ni se hace constar en su expediente, una medida disciplinaria adicional, sino una forma de ejecución complementaria de la medida impuesta, que tiene como fin propiciar el mejor apoyo al mismo, de parte de la colectividad que le rodea, en su actuar dirigido a superar sus errores.

Asimismo, en los casos de separación definitiva de la entidad, las autoridades correspondientes quedan obligadas a velar por la ubicación futura del infractor corregido disciplinariamente, a fin de garantizar que las condiciones laborales del nuevo cargo, esté en correspondencia con la rigurosidad requerida en la ejecución de la medida impuesta, atendiendo a la magnitud de las infracciones cometidas.

De tratarse de la medida de separación definitiva del sector o actividad, las autoridades u órganos facultados a los que se encontraba subordinado el infractor, al conocer de la nueva ubicación laboral del mismo, ante la solicitud de su expediente laboral personal de parte del nuevo centro laboral, velarán porque de manera adicional se envíe a la autoridad u órgano facultado que lo solicitó, una información lo más completa posible, de las infracciones cometidas, y de las sanciones aplicadas, de manera que este jefe pueda valorar adecuadamente las tareas y cargos que asignará a dicha persona.

En todos los casos, las medidas disciplinarias impuestas son informadas a la autoridad u órgano facultado, que sea superior jerárquico de quien las aplicó.

ARTÍCULO 21.-Para imponer las medidas disciplinarias se tendrá en cuenta la importancia y gravedad de la falta cometida, sus consecuencias, circunstancias concurrentes, y su trascendencia, así como la historia laboral y la conducta actual del infractor.

Las medidas disciplinarias de los incisos a), b), c) y d) del artículo anterior, se imponen por el jefe inmediato superior dentro de los 30 días hábiles, y las de los incisos e), f), g), h), i) y j), por la autoridad u órgano facultado para emitir el nombramiento, dentro de los 60 días hábiles, en ambos casos, siguientes a la fecha en que llegue a su conocimiento la infracción.

La autoridad facultada puede, antes de imponer la medida disciplinaria, oír el criterio que al respecto tengan los integrantes del colectivo de dirección.

Cuando las violaciones cometidas por los infractores sean de las consideradas graves o muy graves, a tenor de lo establecido en el penúltimo párrafo del Artículo 19, la autoridad u órgano facultado impone, atendiendo a su magnitud y trascendencia, una de las medidas consignadas en los incisos e) hasta el j), del Artículo 20.

Cuando el infractor haya incurrido por lo menos en dos ocasiones anteriores, dentro del término de tres años, en las violaciones consignadas en el párrafo penúltimo del Artículo 19, la autoridad u órgano facultado impone una de las siguientes medidas: separación definitiva de la entidad o separación definitiva del sector o actividad.

La acción para imponer la medida disciplinaria a un dirigente o funcionario prescribe por el transcurso de tres años naturales, contados a partir de la fecha en que se conoció la ocurrencia de la infracción, sin haberse iniciado procedimiento disciplinario contra el mismo durante ese tiempo.

ARTÍCULO 22.-Cuando la violación se haya cometido por un designado que se encuentre ocasionalmente en el extranjero o a bordo de una embarcación marítima, el término para aplicar la medida disciplinaria comienza a contarse a partir del día siguiente de su regreso al país.

ARTÍCULO 23.-Las medidas disciplinarias se imponen mediante resolución o escrito fundamentado de la autoridad u órgano facultado, donde se hará constar con claridad y precisión lo siguiente:

- a) nombre, apellidos y cargo del trabajador;
- b) los hechos que motivan la imposición de la medida disciplinaria;
- c) las pruebas practicadas para comprobar su responsabilidad; valoración de la trascendencia, gravedad y consecuencias de los hechos;
- d) valoración de la conducta y comportamiento anteriores;
- e) la medida disciplinaria que se aplica;
- f) el término para impugnar la medida y ante quién;
- g) fecha y lugar de la resolución o escrito;
- h) nombre, apellidos, cargo y firma del que aplica la medida;
- i) información sobre el término de rehabilitación.

ARTÍCULO 24.-La resolución o escrito de la medida disciplinaria se notifica al designado en la entidad, y cuando éste no asista a ella, se realiza en su domicilio, al interesado, a sus familiares o convivientes mayores de edad. Las medidas disciplinarias son efectivas a partir del día hábil siguiente al de su notificación, con independencia de que se muestre inconformidad contra ellas.

Las administraciones de los centros de trabajo no concederán baja, liberación ni aceptarán la renuncia a solicitud del cuadro, dirigente o funcionario infractor de la disciplina, antes de la aplicación de la medida que corresponda, y de agotarse su cumplimiento, en los casos en que tenga carácter temporal.

En cualquier caso, estarán obligadas además a dar seguimiento al cumplimiento de las medidas impuestas, a fin de garantizar su ejecución efectiva.

ARTÍCULO 25.-La autoridad u órgano facultado para aplicar la medida, cuando resulte necesario debido a la gravedad de los hechos, o con el fin de realizar una investigación, puede imponer mediante escrito la medida cautelar de suspensión provisional del cargo y del salario o de traslado provisional a otro cargo, ambas por un término de hasta 30 días hábiles.

La imposición de la medida cautelar interrumpe los términos consignados en el Artículo 21.

En este caso, se considera que la decisión definitiva fue aplicada desde la fecha en la cual se adoptó la medida cautelar, con excepción del término para reclamar, el que comienza a decursar al día siguiente al de la notificación de la medida definitiva.

ARTÍCULO 26.-En el caso de violaciones consistentes en hechos o conductas que puedan ser constitutivas de delitos contra los bienes de la entidad o de terceros, o que sin tener esa consideración constituyen violaciones de las calificadas como graves o muy graves, detectadas dentro de un término de hasta cinco años, a partir de haber sido cometidas, siempre que el infractor se encuentre desempeñando un cargo u ocupación con categoría ocupacional de dirigente o funcionario, dentro del sistema del mismo sector o actividad, por decisión de la autoridad u órgano facultado al cual se encuentre subordinado, podrá aplicársele una medida disciplinaria, con independencia del proceso penal que pudiera iniciarse.

Con ese fin, se dará traslado de los documentos concernientes al caso a esta autoridad u órgano facultado.

Dicha autoridad u órgano, al momento de decidir sobre la aplicación de la medida disciplinaria que corresponda, tendrá en cuenta las previstas en la legislación aplicable para los casos que ocupen esa categoría ocupacional.

Si el infractor se encuentra laborando en otro órgano u organismo estatal o entidad nacional, ocupando un cargo de los incluidos en la categoría ocupacional de dirigente o funcionario, la autoridad u órgano que detectó o conoció de las violaciones arriba mencionadas, lo informa a la autoridad máxima u órgano superior de dirección del órgano, organismo o entidad nacional rector del sistema del sector o actividad donde se encuentre laborando el infractor, para que encamine y decida el destino legalmente procedente, para la instrucción del expediente disciplinario correspondiente, a dichas violaciones o infracciones, con el fin de que la autoridad u órgano facultado al cual se encuentre subordinado dicho infractor, pueda aplicar una medida disciplinaria de las previstas en la legislación vigente, acorde con la categoría ocupacional que tenga.

Para los demás casos de violaciones o infracciones de la disciplina que no tengan la consideración de las mencionadas en el primer párrafo de este artículo, se mantiene el término de prescripción de tres años consignado en el Artículo 21 precedente.

Asimismo, la autoridad u órgano facultado para disponer el traslado de la documentación, en los casos arriba referidos, puede decidir, si no se trata de una violación o infracción que pueda ser constitutiva de algún delito de los consignados anteriormente o de las consideradas como graves o muy graves, teniendo en cuenta sus consecuencias y de la mayor o menor entidad de la misma, si procede dar o no ese traslado, cuando el infractor se encuentre laborando en otro sector o actividad diferente, ocupando un cargo de categoría ocupacional distinta, pero de menor jerarquía, y en consecuencia decidir archivar el asunto.

ARTÍCULO 27.-El dirigente o funcionario inconforme con la medida disciplinaria impuesta, puede apelar proponiendo las pruebas que estime pertinente, en el término de 10 días hábiles siguientes al de su notificación ante el jefe inmediato superior del que la aplicó, quien debe resolver la apelación, dentro de los 30 días hábiles siguientes.

Cuando la medida haya sido impuesta por el jefe máximo del órgano, organismo o entidad nacional, sólo puede establecerse reforma ante la propia autoridad que la impuso, en igual término.

El jefe máximo del órgano, organismo o entidad nacional que dictó la última resolución recaída en un proceso disciplinario, dentro del término de 180 días naturales posterior a la fecha de la notificación de dicha resolución, puede reformar de oficio o a instancia de parte su propia decisión o la del que la hubiere dictado, de inferior jerarquía, atendiendo a los motivos siguientes:

a) cuando se percate de que la medida impuesta sea significativamente benigna o particularmente severa, teniendo en cuenta la magnitud de los resultados de la indisciplina cometida;

b) cuando por las características personales del infractor corregido disciplinariamente, o por haber comprobado la existencia de hechos desconocidos en el momento de imponer la medida o conocer del recurso, en su caso, y en consecuencia considere que dicho infractor tuvo participación en una indisciplina de mayor o menor gravedad que la que determinó la imposición de la medida o la declaración de no responsabilidad que decida revocar, modificar o en su caso, si procede, apreciar su inocencia y declarar su no responsabilidad, anulando las decisiones precedentes.

ARTICULO 28.-Cuando la medida inicial impuesta sea la separación definitiva de la entidad o la separación definitiva del sector o actividad, el jefe máximo del órgano, organismo, o entidad nacional puede admitir la solicitud de procedimiento de revisión presentada por la parte que se considere afectada, contra la decisión de la autoridad facultada.

La solicitud de revisión, debe ser presentada dentro del término del año posterior a la fecha de la notificación de la decisión de la apelación.

La revisión procede cuando se conozcan hechos de los que no se tuvieron noticias antes, aparezcan nuevas pruebas o se demuestre fehacientemente la improcedencia, ilegalidad, arbitrariedad o injusticia notoria de la decisión impugnada.

ARTICULO 29.-La autoridad competente que exonere a un dirigente o funcionario de la medida disciplinaria indebidamente impuesta o la sustituya por otra de menor severidad, dispondrá de oficio el reintegro al cargo, si procediere y, en ambos casos, el abono de la indemnización por daños y perjuicios que le corresponda.

ARTICULO 30.-La autoridad u órgano facultado para sancionar laboralmente, de oficio, o a solicitud del interesado, efectúa la rehabilitación del designado al que se le haya aplicado una medida disciplinaria, lo cual consiste en la extracción del expediente laboral de los documentos referidos a ésta por haber transcurrido, a partir de la fecha de su cumplimiento, los términos siguientes:

a) un año natural, en los casos de las medidas disciplinarias consignadas en los incisos a), hasta el d) inclusive, del Artículo 20 de este decreto-ley;

b) dos años naturales, en los casos de las medidas disciplinarias consignadas en los incisos e) y f), del Artículo 20 de este decreto-ley;

c) tres años naturales, en los casos de las medidas disciplinarias consignadas en los incisos g) y h), del Artículo 20 de este decreto-ley;

d) cuatro años naturales, contados a partir de la fecha de la nueva vinculación laboral, en el caso de la medida disciplinaria consignada en el inciso i), del Artículo 20 de este decreto-ley;

e) cinco años naturales, contados a partir de la fecha de la nueva vinculación laboral, en el caso de la medida disciplinaria consignada en el inciso j), del Artículo 20 de este decreto-ley.

De forma excepcional y mediante resolución debidamente fundamentada, la autoridad u órgano facultado podrá disponer la rehabilitación antes del vencimiento de los términos señalados, cuando el trabajador mantenga un comportamiento ejemplar o se destaque por alguna actitud meritoria.

Quedan exceptuados de la aplicación del tratamiento excepcional previsto en el párrafo precedente, aquellos a quienes se les haya aplicado alguna medida disciplinaria por la comisión de violaciones de la disciplina consideradas graves o muy graves, y en consecuencia deben cumplir los términos establecidos en el presente artículo para la rehabilitación.

Durante el tiempo que transcurra para la rehabilitación de un dirigente o funcionario al cual se le aplicó una medida disciplinaria, pierde el derecho a ser promovido a cargos de dirección superior o de categoría ocupacional más elevada.

ARTICULO 31.-El término de rehabilitación se interrumpe cuando durante su transcurso el infractor cometa una nueva violación.

En este caso la rehabilitación se produce cuando transcurra el término establecido para la primera rehabilitación más el correspondiente a la segunda.

ARTICULO 32.-En todos los casos que se produzca la rehabilitación, la autoridad u órgano facultado lo hará público tanto en el colectivo laboral donde se desenvuelve el dirigente o funcionario rehabilitado como en el que se encontraba laborando al resultar corregido disciplinariamente, explicando los fundamentos que motivaron esa decisión.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Los designados que además de esta condición sean conceptuados como cuadros del Estado y del Gobierno, estarán sujetos en cuanto a política de cuadros se refiere, a las normas del decreto-ley del Sistema de Trabajo con los Cuadros y a sus disposiciones complementarias.

SEGUNDA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, dictarán las disposiciones sobre las relaciones de trabajo del personal designado para ocupar cargos de dirección o de funcionarios civiles en sus respectivos sistemas empresariales y unidades presupuestadas.

Las relaciones de trabajo de los miembros efectivos de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Ministerio del Interior, se rigen por las disposiciones para los militares en servicio activo.

TERCERA: En el sistema de órganos aduaneros y en la Fiscalía General de la República, la aplicación de las medidas disciplinarias a los designados, y la solución de las reclamaciones que por ellos se presenten, se continuarán efectuando de conformidad con lo establecido en la legislación específica vigente, en todo lo que no se oponga a lo que se establece en el presente decreto-ley.

CUARTA: Las medidas disciplinarias aplicables a los auditores por las infracciones de la disciplina durante el ejercicio de su función y las autoridades facultadas para imponerlas y para resolver los recursos, son las reguladas en la disposición jurídica que norma la actividad de auditoría, en todo lo que no se oponga a lo que se establece en el presente decreto-ley.

QUINTA: En las sociedades mercantiles cubanas y empresas mixtas, las cuestiones relativas al régimen laboral de los cubanos miembros de los órganos de dirección y administración se regularán en sus estatutos correspondientes, elaborados tomando como base los principios contenidos en el presente decreto-ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

UNICA: Los procesos disciplinarios que al comenzar la aplicación de este decreto-ley se encuentran inconclusos, continuarán su tramitación al amparo de la legislación por los que fueron promovidos.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se derogan: el Decreto-Ley No. 36, de 29 de marzo de 1980, "Disciplina de los dirigentes y funcionarios administrativos estatales"; el Decreto No. 93, de 18 de junio de 1981, "Reglamento del Decreto-Ley No. 36/80"; el Decreto-Ley No. 78, de 28 de marzo de 1984, "Complementario del Decreto-Ley No. 36/80"; los artículos del 171 al 178 y del 193 al 195 de la Ley No. 49, de 28 de diciembre de 1984, "Código de Trabajo".

Se derogan también las disposiciones de igual o inferior rango en lo que se opongan a lo establecido por el presente decreto-ley y su legislación complementaria.

SEGUNDA: Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social a dictar las disposiciones complementarias a este decreto-ley con respecto a las relaciones laborales de los dirigentes y funcionarios designados, y a emitir la legislación aplicable a los trabajadores de las categorías ocupacionales de obreros, administrativos y de servicios, ocupantes de cargos que debido a sus características se cubren por designación.

TERCERA: Este decreto-ley comenzará a regir en un plazo de 180 días naturales a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

DADO en el Palacio de la Revolución, en Ciudad de La Habana, a 15 de octubre de 1999.

Fidel Castro Ruz