



GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 4 Extraordinaria de 18 de Octubre de 1999

Consejo de Estado

Decreto – Ley No. 196

Decreto – Ley No. 197

GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA

EXTRAORDINARIA LA HABANA, LUNES 18 DE OCTUBRE DE 1999 AÑO XCVII

SUSCRIPCION Y DISTRIBUCION: Ministerio de Justicia, Calle O No. 216 entre 23 y 25, Plaza,
Código Postal 10400. Teléf.: 55-34-50 al 59 ext. 220

Número 4 — Precio \$ 0.10

Página 37

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 6.—Los cuadros tienen los deberes siguientes:

- 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;
- cumplir y hacer cumplir el Código de Ética de los Cuadros del Estado cubano;
- lograr que su colectivo obtenga los resultados previstos, en tiempo y forma y con los niveles de eficiencia y calidad requeridos;
- responder por el control, cuidado y buen uso de los

recursos humanos, materiales y financieros bajo su responsabilidad;

- alcanzar la preparación integral requerida y propiciar la de los subordinados, y particularmente la de su reserva;
- 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;
- garantizar que su colectivo de dirección y personalmente él, presten atención y brinden una adecuada respuesta a los planteamientos y quejas de la población;
- los demás que se establezcan en los reglamentos y otras disposiciones complementarias al presente decreto-ley;

ARTICULO 7.—Los cuadros tienen los derechos siguientes:

- 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;
- ejercer las facultades propias del cargo que ocupan;
- recibir la información que requieran para el ejercicio pleno de sus funciones;
- 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;
- 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;
- examinar su expediente de cuadro y conocer del contenido de cualquier documento que implique criterios evaluativos, antes de ser incluidos en su expediente;
- los demás que le confieren los reglamentos y las disposiciones complementarias del presente decreto-ley.

ARTICULO 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 efectivo 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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 re-

quisitos 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 disci-

plinarias; o por la pérdida de alguno de los requisitos o condiciones establecidos para permanecer en el cargo.

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

- a) separación definitiva, por incurrir en delito, faltas, negligencia, indisciplinas 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 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 electos, según se establece en la legislación correspondiente;
- c) renuncia;
- d) jubilación;
- e) 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

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

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, sanciones y toda otra información que los órganos, organismos y entidades nacionales consideren importante para su trabajo con los cuadros.

Los jefes en todos los niveles de dirección, garantizarán el cumplimiento, en tiempo y con calidad, de la información estadística establecida en el sistema nacional, así como contribuirán al exitoso desarrollo de las encuestas, censos u otras formas orientadas por el Estado y el Gobierno, en los aspectos y alcance que se determine.

CAPITULO III

DE LA ETICA DE LOS CUADROS DEL ESTADO

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 ético-moral.

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 transgresión 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 analizados y sancionados por los jefes superiores inmediatos, asistidos por sus órganos colectivos de dirección.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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

ARTICULO 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 falta 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 asignadas inherentes a su cargo;
- 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.

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.

ARTICULO 47.—En los casos de violación de la disciplina se aplica una de las medidas siguientes:

- a) amonestación pública, ante el órgano de dirección o el colectivo de trabajadores;
- b) multa, entre el 20 % y el 50 % del salario de un mes;
- c) suspensión del cobro hasta un año, parcial o totalmente, de incentivos por los resultados del trabajo, del coeficiente económico-social u otros pagos sujetos al cumplimiento de determinados indicadores o condiciones;
- d) democión temporal a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas por el término de hasta un año;
- e) democión definitiva a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas;
- f) separación definitiva de la entidad.

ARTICULO 48.—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) y c), del

artículo anterior se imponen por el jefe inmediato superior dentro de los 30 días hábiles, y las de los incisos d), e) y f), 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, asistida por la Comisión de Cuadros y su órgano colectivo de dirección, escuchado el criterio de todas las partes, adoptará la decisión en cuanto a la medida disciplinaria que corresponda.

La acción para imponer la medida disciplinaria a un cuadro designado, prescribe por el transcurso de 2 años a partir de la fecha en que se cometió la infracción.

ARTICULO 49.—Las medidas disciplinarias se imponen de modo directo y con efecto inmediato, independientemente de que se muestre inconformidad con ellas.

ARTICULO 50.—Cuando la violación se haya cometido por un cuadro 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.

ARTICULO 51.—Las medidas disciplinarias se imponen mediante resolución o escrito fundamentado de la autoridad u órgano facultado, en el que hará constar con claridad y precisión lo siguiente:

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

ARTICULO 52.—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 de 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 48.

En este caso, se considera que la decisión definitiva fue aplicada desde la fecha en la cual se adoptó la medida cautelar, salvo en lo que respecta al término para reclamar, comenzando a decursar al día siguiente de la notificación de la medida definitiva.

ARTICULO 53.—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, detectadas dentro del término de prescripción de dos años, y que el infractor se encuentre desempeñando en el sistema del mismo órgano u organismo estatal o entidad nacional un cargo u ocupación de cualquier categoría ocupacional, podrá ser sancionado disciplinariamente mediante el procedimiento contenido en el presente decreto-ley, con independencia del proceso penal que pudiera iniciarse.

ARTICULO 54.—El cuadro 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.

ARTICULO 55.—Cuando la medida inicial impuesta sea la separación definitiva de la entidad, 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 notificación de la medida impuesta.

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 en la decisión.

Este proceso de revisión, establecido para los cuadros designados, exceptúa del mismo a los cuadros que ocupen cargos nombrados por los ministros y por las asambleas del Poder Popular, para cuyos casos el procedimiento concluye siempre en la reforma.

ARTICULO 56.—La autoridad competente que exonere a un cuadro de la medida disciplinaria indebidamente impuesta o la sustituya por otra de menor severidad, dispondrá de oficio el reintegro de éste al cargo, si procediere y, en ambos casos, el abono de la indemnización de daños y perjuicios que le correspondan.

ARTICULO 57.—La autoridad u órgano facultado a quien se encuentra subordinado laboralmente el cuadro designado, de oficio, o a solicitud del interesado, efectúa la rehabilitación de aquél a quien se le haya aplicado

una medida disciplinaria, la cual consiste en la emisión de la resolución que así lo exprese y fundamente. La rehabilitación procede, transcurridos a partir de la fecha de su cumplimiento, los términos siguientes:

- a) un año, en los casos de amonestación pública, multa y suspensión del derecho al cobro de incentivos;
- b) dos años, para la medida de democión temporal de cargo;
- c) tres años, para la democión del cargo;
- d) cuatro años, para la medida de separación definitiva de la entidad, contados a partir de la fecha de la nueva vinculación.

De modo 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 destaca por alguna actitud meritoria.

ARTICULO 58.—El término de rehabilitación se interrumpe cuando durante su transcurso el infractor comete una nueva violación. En este caso la rehabilitación se produce al transcurrir el término establecido para la primera rehabilitación más el correspondiente a la segunda.

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 to-

mando 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, sin tener que sujetarse a lo que se dispone al efecto en este decreto-ley.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se deroga el Decreto-Ley N° 82 de 12 de septiembre de 1984 "Sistema de Trabajo con los Cuadros del Estado"; el Decreto N° 125, de 13 de septiembre de 1984 "Reglamento del Decreto-Ley N° 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:

- 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;
- 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;
- las entidades empleadoras de la inversión extranjera;
- otras entidades con capacidad jurídica para establecer relaciones laborales que sean determinadas por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

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

- 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;
- 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;
- organismos:** a los conceptuados de la Administración Central del Estado, en el artículo 8 del Decreto-Ley N° 147 del 21 de abril de 1994;
- 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;
- entidades nacionales:** las instituciones y organizacio-

nes 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.

ARTICULO 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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 desempeña 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 registrarán por la legislación laboral en la materia.

CAPITULO V

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 pro-

ceso 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.

ARTICULO 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 periodo prudencial junto al entrante, para garantizar la continuidad de las actividades. Dicho periodo no debe ser inferior a una semana, ni superior a un mes.

CAPITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 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.

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.

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

- a) amonestación pública, ante el órgano de dirección o el colectivo de trabajadores;
- b) multa entre el 20 % y 50 % del salario de un mes;
- c) suspensión del cobro hasta un año, parcial o totalmente, de incentivos por los resultados del trabajo,

del coeficiente económico-social u otros pagos sujetos al cumplimiento de determinados indicadores o condiciones;

- d) democión temporal a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas por el término de hasta un año;
- e) democión definitiva a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas;
- f) separación definitiva de la entidad.

ARTICULO 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) y c) del artículo anterior, se imponen por el jefe inmediato superior dentro de los 30 días hábiles, y las de los incisos d), e) y f), 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.

La acción para imponer la medida disciplinaria a un designado prescribe por el transcurso de 2 años a partir de la fecha en que se cometió la infracción.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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; que sean detectadas dentro del término de prescripción de dos años, y que el infractor se encuentre desempeñando en el sistema del mismo órgano u organismo estatal o entidad nacional, un cargo u ocupación de cualquier categoría ocupacional, éste podrá ser sancionado disciplinariamente mediante el procedimiento contenido en el presente decreto-ley, con independencia del proceso penal que pudiera iniciarse.

ARTICULO 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.

ARTICULO 28.—Cuando la medida disciplinaria inicial impuesta sea la separación definitiva de la entidad, 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 para conocer de la apelación.

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, en los casos de amonestación pública, multa y suspensión del derecho al cobro de incentivos;
- b) dos años, para la medida de democión temporal del cargo;
- c) tres años, para la democión del cargo;
- d) cuatro años, para la medida de separación definitiva de la entidad, contados a partir de la fecha de la nueva vinculación.

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.

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.

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.

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.

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 N° 36, de 29 de marzo de 1980, "Disciplina de los dirigentes y funcionarios administrativos estatales";
el Decreto-Ley N° 93, de 18 de junio de 1981, "Reglamento del Decreto-Ley N° 36/80";
el Decreto-Ley N° 78, de 28 de marzo de 1984, "Complementario del Decreto-Ley N° 36/80";
los artículos del 171 al 178 y del 193 al 195 de la Ley N° 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