

GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 052 Extraordinaria de 16 de noviembre de 2007

Consejo de Estado

DECRETO-LEY 251/07 (COPIA CORREGIDA)

GACETA OFICIAL



DE LA REPUBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EXTRAORDINARIA

LA HABANA, VIERNES 16 DE NOVIEMBRE DE 2007

AÑO CV

Sitio Web: <http://www.gacetaoficial.cu/>

Número 52 – Distribución gratuita en soporte digital

Página 433

CONSEJO DE ESTADO

COPIA CORREGIDA

RAUL CASTRO RUZ, Primer Vicepresidente del Consejo de Estado de la República de Cuba, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 94 de la Constitución de la República.

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

POR CUANTO: La disciplina de los cuadros, dirigentes y funcionarios administrativos está regida por los Decretos-Leyes números 196 y 197, ambos de fecha 15 de octubre de 1999, tal como quedaron modificados por el Decreto-Ley número 236 de fecha 7 de octubre de 2004, normas legales éstas que han permitido durante el tiempo transcurrido desde su promulgación, ganar en experiencia y determinar los aspectos de su articulado que están requeridos de mayor precisión, así como identificar la necesidad de introducir en sus contenidos nuevas regulaciones, dirigidas a fortalecer la autoridad de los jefes de organismos, entidades y otros dirigentes facultados, a la hora de adoptar decisiones, previamente analizadas en sus respectivos órganos colegiados de dirección o de asesoría.

POR CUANTO: La Comisión Central de Cuadros del Gobierno, órgano consultivo y asesor del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros en materia de Política de Cuadros acordó recomendar al máximo órgano ejecutivo y administrativo del Estado realizar los estudios que se requirieran, a fin de actualizar las normas legales referidas en el Por Cuanto precedente con el propósito de ajustarlas a las actuales condiciones del país y al desarrollo alcanzado por la Política de Cuadros del Estado, y en especial en lo concerniente a los regímenes disciplinarios a seguir respecto a cuadros, dirigentes y funcionarios, y hacer las propuestas correspondientes al Consejo de Estado.

POR CUANTO: En el comportamiento ético de los cuadros, dirigentes y funcionarios debe estar presente en todo momento, y en primer lugar su obligación de cumplir con las disposiciones legales establecidas, y constituir, con su ejemplo personal de consagración, honestidad y comportamiento con el pueblo, un patrón de conducta a seguir por el

resto de los trabajadores, en relación a la labor asignada para el cumplimiento de sus deberes y funciones.

POR CUANTO: La experiencia acumulada a lo largo de un decenio de vigencia de los Decretos-Leyes números 196 y 197 de 1999, tal como quedaron modificados por el Decreto-Ley número 236 de 2004, ha puesto en evidencia la justeza de la decisión de tratar de manera diferenciada, dentro de la legislación laboral del país, lo concerniente al Sistema de Trabajo con los Cuadros del Estado y el Gobierno y a los dirigentes y funcionarios de éstos, que no tienen la condición de cuadros, y en consecuencia con ello resulta precedente establecer nuevas disposiciones que refuercen la independencia y supremacía de estas normas especiales respecto a otras existentes en materia laboral.

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

DECRETO-LEY No. 251

MODIFICACIONES AL SISTEMA DE TRABAJO CON LOS CUADROS, DIRIGENTES Y FUNCIONARIOS DEL ESTADO Y EL GOBIERNO

TITULO PRIMERO

MODIFICACIONES AL DECRETO-LEY No. 196, DE 15 DE OCTUBRE DE 1999

ARTICULO 1.-Se modifica el Capítulo IV del Decreto-Ley No. 196, de 15 de octubre de 1999, "Sistema de Trabajo con los Cuadros del Estado y el Gobierno", el que está constituido por los artículos 46 al 58, ambos inclusive, de dicha norma legal, el cual queda sustituido por la nueva redacción que a continuación se expresa:

"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 graves o muy graves;
- 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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 apli-

carle 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 procederes 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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 partici-

pación 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.

Artículo 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 resul-

tó 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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”.

ARTICULO 2.-Se modifica el Capítulo II “DE LOS CUADROS Y SU RESERVA”, en sus artículos 16 y 36, cuyo contenido queda sustituido por el siguiente:

“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.

Artículo 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”.

ARTICULO 3.-Se adiciona una Disposición Especial OCTAVA al Decreto-Ley No. 196 de 15 de octubre de 1999, con el contenido siguiente:

“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”.

TITULO SEGUNDO

MODIFICACIONES AL DECRETO-LEY NO. 197, DE 15 DE OCTUBRE DE 1999

ARTICULO 4.-Se modifica el Capítulo VI de dicho Decreto-Ley, respecto al contenido de los artículos 19, 20, 21, 26 y 30, en el sentido siguiente:

a) Adicionar al Artículo 19, dos incisos, identificados como el m) y el n), que expresen lo siguiente:

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.

b) Sustituir en el Artículo 19 el penúltimo párrafo por otro que exprese lo siguiente:

“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.”

c) El Artículo 20 queda redactado de la forma siguiente:

“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, aun-

que 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 valo-

rar 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”.

d) Se modifica el contenido del Artículo 21 por el siguiente:

“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”.

e) El Artículo 26 queda redactado de la manera siguiente:

“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”.

f) El Artículo 30 queda redactado de la forma siguiente:

“Artículo 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 5.-Se modifica el Capítulo VI de dicho Decreto-Ley, en el sentido de añadirle un artículo adicional, al que corresponde identificar con el número 32, que exprese lo siguiente:

“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”.

DISPOSICION TRANSITORIA

UNICA: Los procesos disciplinarios que se encuentren inconclusos al entrar en vigor el presente Decreto-Ley continuarán tramitándose según la legislación vigente al momento de su promoción.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Se encarga al Secretario del Consejo de Ministros crear un grupo de trabajo ínter organismos con el objetivo de analizar durante un año, a partir de su vigencia, el comportamiento de las modificaciones introducidas por este Decreto-Ley al contenido de los Decretos-Leyes

Nos. 196 y 197, ambos de 15 de octubre de 1999, tal como quedaron modificados por el Decreto-Ley No. 236 de 7 de octubre de 2004, y estudiar simultáneamente la posibilidad de unificar en un texto legal único, ambos decretos-leyes. Dicho grupo de trabajo al concluir su labor presentará los resultados de dichos análisis y estudios, haciendo las propuestas pertinentes acompañadas del anteproyecto correspondiente.

SEGUNDA: Se encomienda a la Ministra de Justicia para, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto-Ley, publicar en una edición extraordinaria de la Gaceta Oficial de la República, el texto completo de los Decretos-Leyes No. 196 y No. 197 ambos de 15 de octubre de 1999, debidamente actualizados, confrontados y revisados, con el fin de incluir todas las modificaciones derivadas del presente Decreto-Ley y del Decreto-Ley No. 236 de 7 de octubre de 2004, que han pasado a ser parte integrante de sus respectivos contenidos.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se derogan el Decreto-Ley No. 236 de 7 de octubre de 2004, por haber cumplido su objetivo, al pasar su contenido a formar parte de los Decretos-Leyes No. 196 y No. 197, ambos de 15 de octubre de 1999, así como el Acuerdo del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, para control administrativo No. 5405, de fecha 15 de marzo de 2005 “Sobre la medida cautelar”, y cuantas disposiciones jurídicas de igual o inferior rango legislativo, en todo lo que se opongan a lo que se establece en el presente.

SEGUNDA: El presente Decreto-Ley entra en vigor el primero de septiembre de 2007.

DADO en el Palacio de la Revolución, en la ciudad de La Habana, a primero de agosto de 2007.

Raúl Castro Ruz

Primer Vicepresidente
del Consejo de Estado