

ISSN 1682-7511

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. 197

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 1

DISPOSICIONES GENERALES

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

- a) los órganos estatales, incluidos los órganos locales del Poder Popular, los organismos de la Administración Central del Estado; las dependencias administrativas de éstos y las entidades nacionales;
- b) las empresas, uniones, otras organizaciones económicas estatales con personalidad jurídica propia, las unidades presupuestadas y las empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas;
- c) las entidades empleadoras de la inversión extranjera;

d) otras entidades con capacidad jurídica para establecer relaciones laborales que sean determinadas por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

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

a) dirigentes: los designados para desempeñar cargos de dirección en la función pública que cumplen los órganos estatales de niveles superiores e intermedios, los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y en las uniones, empresas, entidades empleadoras, otras organizaciones económicas estatales y unidades presupuestadas, con independencia de la denominación que en cada lugar se utilice;

b) funcionarios: los designados para desempeñar cargos de carácter profesional de complejidad y responsabilidad en la función pública o en las entidades de producción, servicios, administración y otras, teniendo atribuciones específicas y alguna esfera de decisión limitada. Pueden organizar, distribuir y controlar la labor de un pequeño grupo de trabajadores. Ocupan cargos como los de asesores, auditores, inspectores, supervisores, especialistas principales y otros análogos, así aprobados en la legislación específica:

c) organismos: a los conceptuados de la Administración Central del Estado, en el artículo 8 del Decreto-Ley No. 147 del 21 de abril de 1994;

d) órganos: a los de carácter estatal como la Asamblea Nacional del Poder Popular, el Consejo de Estado y el Consejo de Ministros, y las asambleas provinciales y municipales del Poder Popular, los Tribunales Populares y la Fiscalía General de la República;

e) entidades nacionales: las instituciones y 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