

ANEXO No.5

DEFINICIÓN DE CUADRO Y FUNCIONARIO, CATEGORIZACIÓN, NOMENCLATURA Y RESERVA DE CUADROS.

Los Cuadros del Estado y del Gobierno deben poseer un conjunto de cualidades políticas-ideológicas, éticas y características técnico-laborables, que se tendrán en cuenta, necesariamente al realizarse su selección y ubicación.

DEFINICIÓN DE FUNCIONARIO

Los funcionarios son trabajadores que pertenecen a la **categoría ocupacional de técnicos**, por la naturaleza de sus funciones, una parte de ellos se encuentran próximos a las Categorías de Cuadros y **constituyen la principal cantera para la selección de la Reserva de los Cuadros ejecutivos**, por tal razón se define como:

“Es el trabajador de la categoría ocupacional de técnico que realiza labores de complejidad y responsabilidad en la función pública y en las entidades de producción, servicios y administrativas, posee cualidades políticas-ideológicas y éticas, y un nivel de preparación acorde a las funciones que realiza”.

Los funcionarios son designados, al igual que los trabajadores de otras categorías ocupacionales, titulares de cargos, que debido a sus características se cubren por designación. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dicta las disposiciones complementarias respecto a las relaciones laborales especiales de estos trabajadores.

Los jefes de los órganos estatales, organismos de la administración central del Estado, entidades nacionales, y los Consejos de la Administración de los órganos locales del Poder Popular, previo análisis en sus respectivas Comisiones de Cuadros, podrán aprobar, **excepcionalmente**, que sean atendidos como Cuadros determinados trabajadores que ocupan cargos conceptuados como Funcionarios o de otras categorías ocupacionales, o por disponerse así en leyes específicas.

CAPITULO II FORMALIZACION DE LA RELACION LABORAL

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

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

La firma de la notificación del nombramiento expresa la aceptación por el designado, del cargo, de las atribuciones y funciones, así como que la relación de este modo así formalizada lo es por tiempo indeterminado, salvo que se haya decidido su carácter provisional, debido a suplencia o

temporalidad, porque se refiera a cargos en actividades eventuales o temporales. Una copia del nombramiento será entregada al designado.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

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

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

- a) licencia de maternidad;

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

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

ARTÍCULO 11.-La administración durante el período de suspensión de la relación laboral del designado, podrá designar un sustituto provisional a los fines de cubrir las ausencias. Durante el desempeño del cargo, el sustituto provisional tendrá las obligaciones y ejercerá las atribuciones y funciones del titular, salvo que otra cuestión se disponga por quien lo designó.

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

CAPITULO IV MOVIMIENTOS DE CARGOS

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

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

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