

## PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN LA POLÍTICA DE CUADROS

FEBRERO DEL 2000

Los que se expresan a continuación sintetizan los principios aprobados por el Partido Comunista de Cuba, en el Primer Congreso, enriquecidos y refrendados en los sucesivos congresos, como resultado de la experiencia acumulada en estos años.

### Principios que rigen la política de cuadros:

- ↳ **En cada cargo debe estar, en cada momento, el cuadro que más capacidades y condiciones tenga para desempeñarlo.** Firmeza revolucionaria, integralidad, capacidad, conocimientos y vínculos con las masas, son cualidades que fundamentan la política de cuadros trazada por el Partido
- ↳ En los movimientos de cuadros se deben tomar en consideración todos los factores objetivos y subjetivos que incluye: cualidades políticas, ideológicas, morales, culturales, técnicas y profesionales, así como indispensable experiencia práctica.
- ↳ La selección y promoción se basaran siempre en el análisis detallado y objetivo de los méritos y capacidad de cada compañero, y nunca en elementos arbitrarios o tendencias ajenas a los principios, tales como el regionalismo, el nepotismo, la adulonería, el favoritismo y los juicios superficiales sobre el carácter.
- ↳ Seguir un orden de promoción: preferiblemente, desde las instancias inferiores hacia las superiores.
- ↳ Como norma debe tener la experiencia práctica de los niveles inferiores, transitar de las tareas mas sencillas a los trabajos mas complejos y responsables.
- ↳ Que los cuadros de los Aparatos Centrales procedan regularmente de las instancias intermedias, y que estos provengan de la base.
- ↳ Los cuadros deben ser ubicados y promovidos de acuerdo con las potencialidades que hayan demostrado progresivamente, cuando hubieran dado pruebas de que pueden enfrentar con eficiencia nuevas y complejas misiones.
- ↳ Cada uno debe estar situado en el cargo más adecuado a sus características, cualidades y preparación. “donde su labor pueda ser mas eficiente”
- ↳ Es preciso tener en cuenta la influencia del cuadro respecto al organismo en el cual actúa o para el cual se propone. Es necesario evaluar la composición del organismo dado, analizar si las características del cuadro contribuyen o dificultan a mejorar su funcionamiento
- ↳ Preparar y educar adecuadamente a los cuadros y promover a los compañeros que tengan más condiciones para desempeñar con eficiencia la responsabilidad asignada.
- ↳ **El Partido educa a nuestro pueblo en la íntima convicción de que un cargo rector es una honrosa misión de servicio a la causa de la edificación socialista, que se desempeña mientras se mantengan las condiciones y posibilidades para ello.**

- ↳ Quien solicite su relevo cuando considere que, pese a su voluntad y esfuerzo, no es capaz de responder a las exigencias de la tarea encomendada, asumirá una actitud correcta y encomiable, al situar, en primer termino, los intereses colectivos.
- ↳ Proceder a la reubicación de aquellos compañeros que se han quedado rezagados, que ya no satisfacen, en las posiciones que ocupan las exigencias del proceso revolucionario.
- ↳ Será necesaria, junto a la adecuada aplicación de la política de selección, ubicación y promoción, lograr una mayor estabilidad de los cuadros en cargos específicos.
- ↳ Eliminación de cualquier síntoma de inmovilismo, garantizar en todos los niveles de dirección la continuidad y la renovación.
- ↳ Es necesario analizar a los organismos de dirección en su conjunto, como colectivos de trabajo y de dirección, y examinar específicamente las características y condiciones de cada organismo en particular, al incorporarle o extraerle cuadros, de manera que siempre se trate de no afectar o de mejorar el equilibrio que debe existir en este aspecto.
- ↳ **Sustentar la política de preparación y promociones en el concepto de que: la cantera fundamental esta en el pueblo trabajador.**
  - ↳ Contribuir a la actuación simultánea, siempre que sea posible, de las tres generaciones que hoy protagonizan la Revolución.
  - ↳ Promover a los nuevos valores que surgen, se desarrollan y son capaces de realizar un trabajo de dirección más calificado y más eficiente.
- ↳ **Mientras más amplio sea el círculo de candidatos entre los cuales seleccionemos a los cuadros, en mejores condiciones estaremos de promover a los más capaces.**
  - ↳ Una de las tareas insoslayables que ha de acometer todo dirigente o funcionario responsable: formar los cuadros que se encuentran en su esfera de influencia, de modo que uno o varios puedan reemplazarlo en cualquier circunstancia y mantener la estabilidad del trabajo.
  - ↳ Por principio no hay cuadro insustituible. Aquel que se obstine en considerarse como tal deberá ser justamente demovido por el daño que causa.
- ↳ Donde el segundo responsable no sea capaz de asumir las funciones del responsable principal, ni haya varios más formándose como futuros dirigentes.... No se están aplicando los principios de la política de cuadros.
- ↳ **Promover como cuadros a personas idóneas de las diversas generaciones, hombres y mujeres, blancos, negros y mestizos. Esa justa política, no se puede dejar a la espontaneidad.**
  - ↳ Debe desarrollarse una política que asegure la promoción de compañeras a los cargos dirigentes en igualdad de condiciones con los hombres, de manera que la mujer se convierta cada vez más en una fuerza activa en la construcción del socialismo en nuestro país.
- ↳ En todos los niveles de dirección...se pondrá sumo cuidado en que se trasmita a los jóvenes los

conocimientos de los cuadros más preparados y de mayor experiencia. Promoverlos con confianza y contribuir a que adquieran conocimientos y maestría de forma gradual...según las facultades y virtudes personales, por medio de la práctica social.

↳ **En su labor de formación de cuadros, el partido parte del concepto de que todo el que interviene activamente en la dirección de un colectivo puede tener deficiencias, cometer errores en el trabajo e incurrir en faltas en su vida personal; criticar oportuna y adecuadamente estas con el fin de que sean corregidas, es un elemento indispensable en el proceso de formación.**

↳ La evaluación periódica y sistemática de los cuadros es uno de los procedimientos más importantes. Para asegurar la fortaleza y calidad de los aparatos de dirección; garantizar la mejor organización y distribución de sus fuerzas; lograr la mayor eficiencia en su trabajo; ...conocer, por un lado, cuales son las virtudes y capacidades que hay en su seno y, ...por otro, las debilidades y las deficiencias que tienen, ...y poder así, estimular y desarrollar las primeras y corregir las segundas.

↳ Es necesario partir de principios correctos de evaluación. Los fundamentales son:

↳ **Valorar a los cuadros principalmente por los resultados objetivos y concretos de su trabajo.**

↳ **Por la conciencia y responsabilidad que demuestren en el desempeño de sus funciones.**

↳ **Por el grado de madurez política, de nivel ideológico y de enfoque clasista que manifiesten al enfrentar los problemas.**

↳ Hay que saber discernir entre lo importante y lo secundario, entre lo que reclama ser profundizado hasta llegar a los detalles y lo que puede ser motivo de un tratamiento general o simplemente desestimado.

↳ La evaluación no tiene solo un carácter individual, sino también colectivo.

↳ La evaluación de cuadros debe abordarse con un enfoque dialéctico, integral e ininterrumpido, que tenga en cuenta entre otros factores..... En que momento de su quehacer político y laboral se encuentra cada cual: si avanza, si se ha estancado, o si se halla en franco retroceso en relación con los requerimientos.

↳ El sistema y la metodología de evaluación requieren una elaboración en detalle, un procedimiento que tome en consideración, además de los principios generales, las condiciones específicas; que garantice la apreciación objetiva de las cualidades políticas y laborales de cada uno de sus cuadros, de sus aspectos positivos, sus deficiencias, sus lados débiles y fuertes.

↳ **La evaluación debe ofrecer un juicio sobre las posibilidades del colectivo dirigente para desarrollar las tareas que le corresponden y en que aspectos debe ser perfeccionada su composición.**

↳ Una evaluación profunda, crítica, objetiva y sistemática y una atención adecuada a su desarrollo y capacitación, es la base de la correcta selección, estabilidad y promoción de los cuadros.

- ↪ **Es necesario elaborar un sistema de preparación, recalificación y especialización de los cuadros, que tenga en cuenta: los cambios que implican responsabilidades y tareas cualitativamente diferentes y métodos de dirección distintos.**
- ↪ Garantizar por su origen y formación, un adecuado enfoque clasista de los asuntos: disciplina y espíritu de colectivismo, de abnegación y sacrificio.
- ↪ **No puede haber brecha entre nuestros dirigentes y el pueblo. Observar en los métodos y estilo de trabajo de los cuadros, la sistemática comunicación e identificación con las masas, elementos esenciales para garantizar la unidad de acción y la fortaleza del poder revolucionario.**
- ↪ Factores básicos en la vigilancia y lucha contra manifestaciones de desviación de los principios éticos y morales de la Revolución: la correcta selección y promoción, riguroso control de su actuación.
- ↪ **No hubo ni habrá impunidad para los que violen la legalidad y perviertan la función pública.** Nuestros dirigentes surgen del pueblo y responden ante el de sus actos.
- ↪ El Código de Ética refrenda las bases del compromiso político y moral que adquieren ante la sociedad.

## **CODIGO DE ETICA DE LOS CUADROS DEL ESTADO CUBANO**

17 DE JULIO DE 1996

*Hoy, cuando la Revolución ha probado su madurez y capacidad para preservar las conquistas de más de tres décadas y realiza transformaciones económicas que garanticen el camino socialista en condiciones de mayor descentralización y de diversos escenarios económicos y políticos, la actividad de los cuadros de dirección requiere altos valores morales, profunda sensibilidad revolucionaria y un claro sentido del deber, que condicionen su diario comportamiento.*

*En estas circunstancias se reafirma cada vez más la necesidad de preservar la ética como un elemento esencial de la política en Cuba, como conquista de la Revolución, como guía del proceso revolucionario e hilo conductor de la gestión de gobierno.*

*El precepto martiano "La Patria es ara y no pedestal" significa usar la autoridad y el poder que el pueblo y la Revolución otorgan -y por los cuales debemos responder cada día-, como un honor y compromiso para contribuir a la obra colectiva, que es desarrollar una sociedad socialista en condiciones complejas y adversas, pero sobre sólidas bases, gestadas a lo largo del proceso revolucionario.*

*Si bien la preservación de los principios revolucionarios que han conformado una genuina cultura política y ética de la Revolución Cubana es una responsabilidad de todo nuestro pueblo, quienes lo representen en diferentes niveles de dirección y ostenten funciones estatales y gubernamentales tienen el deber de actuar acorde con dichos principios como única forma de legitimarlos, tanto en*

*el desempeño del cargo como en la vida personal.*

*El presente documento no constituye una simple lista de normas éticas. Formula valores y principios sustentados por la Revolución que adquieren hoy mayor relevancia. Se inscribe en el conjunto de acciones éticas a las que nos convoca la Revolución Socialista por su propia naturaleza popular y sus humanos objetivos estratégicos. Estos constituyen un culto a la dignidad y sensibilidad del hombre, desde posiciones marxista leninistas y en síntesis con la más avanzada tradición nacional que, al sentir de José Martí, considera que "Todo hombre está obligado a honrar con su conducta privada, tanto como con la pública, a su Patria".*

*En correspondencia con ello, nuestros cuadros han de hacer suyos los siguientes preceptos:*

- ***Ser sincero, no ocultar ni tergiversar jamás la verdad. Luchar contra la mentira, el engaño, la demagogia y el fraude.***

*Ser escrupulosamente veraz en los informes que rinda sobre su trabajo, el trabajo de otros, la producción, el cumplimiento de los planes o cualquier otro asunto. Buscar la fuerza en la razón, la sinceridad, la verdad y la conciencia.*

- ***Cultivar la vergüenza, el honor y la dignidad.***

*Rechazar, por tanto, cualquier ofrecimiento que atente contra esa dignidad, pese a las carencias, limitaciones o aspiraciones. Aplicar la máxima martiana de que "la pobreza pasa, lo que no pasa es la deshonra, que con pretexto de la pobreza suelen echar los hombres sobre sí".*

- ***Fomentar y cumplir la disciplina, el respeto y la lealtad conscientes al Partido, a la Constitución y demás leyes.***

*Educarse a sí mismo y formar a los subordinados en la exigencia del orden y del acatamiento riguroso de las normas y regulaciones que se establezcan.*

- ***Educar y practicar la exigencia y el respeto consigo mismo y con los demás.***

*Predicar con el ejemplo personal, con una actitud exigente hacia sí mismo y hacia los subordinados, así como con el respeto y tacto que deben regir las relaciones en el colectivo.*

- ***Ser estricto cumplidor de los compromisos y de la palabra empeñada.***

*Tener en cuenta el valor de lo dicho por un representante del Estado y del Pueblo Cubano, tanto en el ámbito nacional como en sus relaciones con extranjeros.*

- ***Combatir la apatía, la indolencia, el pesimismo, el hipercriticismo y el derrotismo.***

*Mantener una vigilancia permanente contra todo hecho o actitud lesivos a los intereses de nuestro Estado y sociedad.*

- ***Ser honrado y practicar consecuentemente la crítica y la autocrítica.***

*Combatir enérgicamente todo intento de amordazar y obstaculizar la crítica, así como la complacencia y la tendencia a exagerar los éxitos.*

- **Considerar como actitud dañina el espíritu justificativo, la inacción frente a las dificultades y errores y la ausencia de iniciativas.**

*Estas actitudes entorpecen la búsqueda de soluciones alternas a los problemas y a las limitaciones objetivas y subjetivas.*

- **Saber rectificar buscando soluciones nuevas para problemas nuevos y viejos.**

*Rectificar es también crear, es abrir nuevos caminos y cauces que lleven al éxito. Buscar fórmulas humanas, legales y morales para dar respuesta a las necesidades de la economía y la sociedad.*

- **Vincularse con los trabajadores y el pueblo, demostrar respeto y confianza en ellos y sensibilidad para percibir sus sentimientos, necesidades y opiniones.**

*Atender solícitamente los problemas que se le planteen en virtud de sus responsabilidades. Ayudar a encauzarlos y resolverlos y, cuando no sea posible porque las limitaciones materiales lo impidan, dar la explicación debida, ágil y veraz que ayude a comprender estas dificultades.*

- **Basar las relaciones de amistad en la coincidencia de los principios y en la moral revolucionaria.**

*No establecer jamás vínculos de este tipo con elementos detractores de la Revolución o con individuos de conducta antisocial y combatir las actividades ilícitas en su entorno.*

- **Mantener una correcta administración de los recursos del Estado.**

*Ser ejemplo de honradez, modestia y austeridad, tanto en el ámbito laboral como en la vida personal, de modo que esa imagen íntegra se trasmita no sólo a los subordinados directos, sino a cuantas personas tengan relaciones con su vida laboral y social. Especial atención, ejemplo y exigencia debe tener para con su familia.*

- **Utilizar las prerrogativas y facultades inherentes al cargo así como los medios y recursos conferidos, sólo para los requerimientos del trabajo.**

*Sentirse responsable y responder ante los niveles superiores de que sus subordinados directos mantengan semejante conducta.*

- **Entregarse por entero y con amor al desempeño cabal de la responsabilidad encomendada.**

*Al cuadro no es dado asumir como medio de vida, ninguna otra labor que lo sustraiga de su deber. El amor por su tarea, es la convicción íntima de que el ser humano tiene posibilidades de mejoramiento y perfeccionamiento inagotables, que pueden realizarse con firmeza de voluntad y con la entrega sin reservas a la obra común de nuestro pueblo.*

- **Observar en su actividad laboral y social un estilo de vida que le haga acreedor al respeto y la confianza de los demás.**

*Caracterizarse por la sencillez, ausencia de todo rasgo de ostentación y de hábitos consumistas, o de cualquier otra manifestación que hiera la sensibilidad de nuestro pueblo.*

- **La administración estatal no confiere ningún derecho, ni ninguna preferencia sobre los demás que no cumplen esas funciones.**

*Quienes asuman la administración estatal no deben beneficiarse ni beneficiar a otros por razón de parentesco o amistad, o a cambio de recibir otros favores. El cargo se ostenta para representar, defender y servir al pueblo, legítimo dueño de la riqueza social.*

- **La corrupción denigra tanto a quien incurre en ella como a quien la tolera.**

*Es de hecho un retroceso, un freno y un crimen contra la sociedad socialista. De ahí la obligación de denunciarla y combatirla, en primer lugar con el ejemplo y el permanente autoanálisis, única forma de mantenerse incorruptible frente a las tentaciones y las prácticas asociadas a la economía de mercado, con la que necesariamente nos relacionamos.*

- **Compartir con los subordinados las dificultades y los grandes esfuerzos, aportando y exigiendo todo el empeño y consagración necesarios.**

*Rechazar el acomodamiento y los privilegios, a base de dar siempre el máximo de sí en la tarea común. Estar dispuesto al sacrificio cotidiano, y en aras de ello, cultivar y fortalecer permanentemente esa virtud.*

- **Apoyarse en el razonamiento colectivo y en la capacidad personal para tomar decisiones.**

*Esta actuación debe estar despojada de voluntarismo, vanidad, improvisación, injusticia, mediocridad profesional, o del servicio de interés - propios o de amistades, así como del sectarismo, menosprecio por la dignidad de otros, o indiferencia ante consecuencias futuras que no se sufrirán personalmente.*

*Combatir la vanagloria, la autosuficiencia, el engreimiento, la intolerancia y la insensibilidad, rasgos incompatibles con el ejercicio de la autoridad revolucionaria.*

- **Decidir, dentro de las facultades que le corresponden, sin aguardar por orientaciones superiores innecesarias, y sin temor a las consecuencias de un eventual error personal.**

*Conducir con firmeza a su colectivo en pos del objetivo o de la tarea encomendada, e imprimirle la férrea voluntad de cumplir y de que sí se puede tener éxito. Inculcar la confianza de los subordinados en su jefe e impregnar a todos de la seguridad en el triunfo.*

*Asumir plenamente la responsabilidad individual por las decisiones tomadas. No pretender jamás utilizar este principio para justificar irresponsabilidades o indisciplinas.*

- **Desarrollar la disposición al diálogo y a la comunicación eficaz con el colectivo.**

*Es un elemento indispensable para el acierto de las decisiones y para la creación de un ambiente de trabajo cohesionado y participativo.*

- **Ser discreto y viabilizar la información pública.**

*Como virtud de los representantes del Estado hay que partir del ineludible deber de preservar el secreto estatal, en todas las materias e informaciones para contribuir a salvaguardar nuestros*

*intereses contra la acción enemiga, o a evitar problemas, rumores o conflictos indeseables en el trabajo y en las relaciones interpersonales.*

- **Fomentar una política de cuadros sobre las bases del mérito y la capacidad.**

*Esta política debe expresarse con especial celo en la formación de sustitutos y en la selección, promoción y atención de los colaboradores más directos; a la par de una adecuada política de reconocimiento y estímulo a los que lo merezcan.*

- **Mostrarse solícito ante los problemas de sus compañeros.**

*Ayudar, sin nocivo paternalismo, a cuadros que hayan cometido errores en el desempeño de sus cargos, pero que mantienen una actitud revolucionaria y una disposición a enmendarlos, a ocupar un puesto en la trinchera por la Patria y el Socialismo, acorde a sus capacidades, virtudes y defectos.*

- **Considerar la competencia profesional, la integridad moral y el mejor derecho del trabajador sobre la base de la idoneidad y la capacidad real probada.**

*Son raseros fundamentales a la hora de proponer y dar empleo, y no hacerlo en virtud del nocivo amiguismo, nepotismo o discriminación.*

- **Asumir la autoridad otorgada como un honor y un compromiso, nunca como una ventaja personal.**

*El sentido esencial es la posibilidad de participar en la obra de creación colectiva de nuestra Patria, y su recompensa principal está en la satisfacción de trabajar por el bienestar común.*

- **Asumir y contribuir, conscientemente desde sus funciones, a defender, preservar y ser fiel a los principios que entrañan la Patria, la Revolución y el Socialismo.**

*Se expresa ante todo en la salvaguarda de la independencia nacional y la dignificación del ser humano, en una sociedad basada en la igualdad, la solidaridad y la justicia. Basar la actuación cotidiana en estos principios y contribuir así al arraigo de la genuina cultura política y ética de nuestra sociedad, tarea que es responsabilidad de todo el pueblo, pero en particular, de quienes lo representan y ostentan funciones estatales.*

## **DECRETO-LEY 196**

**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 del 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 N° 196**

### **SISTEMA DE TRABAJO CON LOS CUADROS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO**

#### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1:** El presente Decreto-Ley tiene por objetivo, establecer las normas básicas, para la aplicación y control de la Política de Cuadros, en el ámbito de los órganos, organismos y entidades del Estado y del Gobierno.

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

**Artículo 3:** Los sujetos del presente Decreto-Ley se clasifican de la forma siguiente:

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

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

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

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

Son los designados por los jefes de los órganos estatales y de los organismos de la Administración Central del Estado y los electos o designados, por las Asambleas Provinciales y Municipales del Poder Popular.

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

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

**Artículo 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.

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

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

**Artículo 6:** Los Cuadros tienen los deberes siguientes:

**a)** cumplir y hacer cumplir, la Constitución de la República, las leyes y demás disposiciones vigentes, así como las directivas y planes del Estado y Gobierno;

**b)** cumplir y hacer cumplir el Código de Ética de los Cuadros del Estado Cubano;

**c)** lograr que su colectivo obtenga los resultados previstos, en tiempo y forma y con los niveles de eficiencia y calidad requeridos;

**d)** responder por el control, cuidado y buen uso de los recursos humanos, materiales y financieros bajo su responsabilidad.

**e)** alcanzar la preparación integral requerida y propiciar la de los subordinados, y particularmente la de su reserva;

f) aplicar y desarrollar en su ámbito de dirección, los métodos, estilos y técnicas de dirección que se correspondan con los principios y orientaciones establecidos por sus respectivos órganos u organismos superiores;

g) garantizar que su colectivo de dirección y personalmente él, presten atención y brinden una adecuada respuesta a los planteamientos y quejas de la población;

h) los demás que se establezcan en los reglamentos y otras disposiciones complementarias al presente Decreto Ley.

**Artículo 7:** Los Cuadros tienen los derechos siguientes:

a) ser promovidos, según sus méritos y capacidades, en correspondencia con las condiciones de idoneidad establecidas y los resultados de su trabajo, recibiendo siempre la preparación preliminar para el cargo que se destina;

b) ejercer las facultades propias del cargo que ocupan;

c) recibir la información que requieran para el ejercicio pleno de sus funciones;

d) recibir la atención y los estímulos morales y materiales que se establezcan, en correspondencia con los resultados de la evaluación de su trabajo y comportamiento integral;

e) presentar su renuncia y que esta sea evaluada y aceptada, salvo que se considere debe ser objeto de un proceso de separación definitiva del cargo;

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

g) los demás que le confieren los reglamentos y las disposiciones complementarias del presente Decreto Ley.

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

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

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

## **CAPITULO II**

### **DE LOS CUADROS Y SU RESERVA**

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

que son las siguientes:

- Selección y movimiento de Cuadros
- Selección y formación de la Reserva
- Evaluación
- Preparación y Superación
- Atención y Estimulación
- Información

**Artículo 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 éstos últimos por los objetivos, funciones y facultades establecidas para cada cargo.

**Artículo 12:** Los requisitos generales que necesitan cumplir los cuadros, para ocupar cualquier cargo son:

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante el proceso evaluativo se tendrá en cuenta el conjunto de cualidades y requisitos que posean y cumplan los propuestos, lo cual permitirá definir con objetividad y determinar el cuadro propuesto con mayor idoneidad para ocupar el cargo, aún cuando temporalmente no logre cumplir determinados aspectos de los requisitos específicos fijados en los incisos d) y e) del artículo 12.

**Artículo 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 ó 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 disciplinaria; o por la pérdida de alguno de los requisitos o condiciones establecidos para permanecer en el cargo.

**Artículo 16:** Los movimientos que determinan el cese de la relación laboral de los cuadros son:

**a)** separación definitiva, 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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

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

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

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

**Artículo 26:** La reserva debe organizarse para un cargo específico. También puede organizarse, atendiendo a las características del cargo o la actividad, por grupo de cargos, para un nivel de

dirección determinado o con un propósito genérico.

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

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

**Artículo 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 auto-evaluación presentada por él, y en la ratificación oficial de su compromiso, al momento de recibir las conclusiones de su evaluación

**Artículo 29:** La responsabilidad de efectuar la evaluación recae en el jefe inmediato superior del cuadro.

En todos los casos en que se proponga un movimiento de cuadros, su evaluación debe ser actualizada si han transcurrido más de seis meses de la última efectuada.

**Artículo 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 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.

**Artículo 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

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

Los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y los presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales y Municipales podrán decidir de modo excepcional, a qué otros dirigentes de su sistema se extiende el Código de Ética.

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



humano.

**Artículo 39:** En todas las instancias y niveles de dirección, los jefes tendrán, además, los deberes siguientes:

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

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

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

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 42:** Del análisis a que se refiere el artículo precedente, se determinará si la naturaleza del hecho o conducta infractora y su repercusión social, ameritan una decisión administrativa, por inobservancia del Código de Ética, o una medida disciplinaria, por tratarse fundamentalmente de una violación disciplinaria, que debe ventilarse según lo establecido en el Capítulo IV de este Decreto Ley o en su caso, en la legislación especial correspondiente.

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

Las infracciones del Código de Ética, en que incurran los jefes de los órganos de dirección colectiva, deben ser analizados y sancionados por los jefes superiores inmediatos, asistidos por sus órganos colectivos de dirección.

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

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

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

**Artículo 45:** En el expediente de cuadros quedará constancia del proceso seguido por la inobservancia del Código de Ética y sus resultados finales.

## **CAPITULO IV**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO**

**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 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.

**Artículo 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 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.

**Artículo 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.

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

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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, solo puede establecerse reforma ante la propia autoridad que la impuso, en igual término.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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 aquel 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 mantiene un comportamiento ejemplar o se destaca por alguna actitud meritoria.

**Artículo 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 tomando como base, los principios contenidos en el presente Decreto-Ley.

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

**SEPTIMA:** Los órganos, organismos y entidades nacionales que tengan reconocidos por disposiciones legales específicas, de rango similar al presente, normas propias para el movimiento y el régimen disciplinario de sus cuadros, seguirán aplicando las mismas, sin tener que sujetarse a lo que se dispone al efecto en este Decreto-Ley.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

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

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

**DADO** en el Palacio de la Revolución, en la ciudad de La Habana, a los 15 días del mes de octubre de 1999.

**LINEAMIENTOS E INDICADORES DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL CONSEJO DE MINISTROS PARA LA INSTRUMENTACION, EJECUCION Y CONTROL DE LA APLICACIÓN DE LA POLITICA DE CUADROS EN LOS ORGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO**

29 DE MARZO DEL 2000

**ACUERDO N° 3670**

**PRIMERO:** MODIFICAR LOS LINEAMIENTOS DE TRABAJO E INDICACIONES GENERALES PARA LA INSTRUMENTACION, EJECUCION Y CONTROL, DE LA POLITICA DE CUADROS, ESTABLECIDOS MEDIANTE ACUERDO N° 3180 (PARA CONTROL ADMINISTRATIVO) DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL CONSEJO DE MINISTROS, EL 29 DE JULIO DE 1997, TOMANDO EN CONSIDERACION LA NECESIDAD DE PROCEDER A SU ACTUALIZACION, A TENOR CON LO PREVISTO EN EL DECRETO-LEY N° 196, "SISTEMA DE TRABAJO CON LOS CUADROS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO", DEL 15 DE OCTUBRE DE 1999, Y LAS EXPERIENCIAS LOGRADAS EN ESTOS AÑOS.

**SEGUNDO:** ORIENTAR Y ASESORAR LA IMPLEMENTACION DE ESTOS LINEAMIENTOS EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS PARA EL TRABAJO CON LOS CUADROS, DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL ESTADO, ENTIDADES NACIONALES Y LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACION.

**TERCERO:** ENCARGAR A LOS JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL ESTADO, DE ENTIDADES NACIONALES Y PRESIDENTES DE LOS CONSEJO DE LA ADMINISTRACION, EL PROCESO DE INFORMACION Y ESTUDIO DEL DOCUMENTO APROBADO POR EL PRESENTE ACUERDO, A LOS EFECTOS DE GARANTIZAR SU ADECUADO CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN.

**INTRODUCCION:**

*TAL COMO SE ESTABLECE EN LA DISPOSICIÓN ESPECIAL PRIMERA, DEL DECRETO LEY N° 196, SISTEMA DE TRABAJO CON LOS CUADROS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO, "EL COMITÉ EJECUTIVO DEL CONSEJO DE MINISTROS, APROBARA LOS LINEAMIENTOS DE TRABAJO E INDICACIONES GENERALES, DIRIGIDOS AL CUMPLIMIENTO PRACTICO DE LA POLITICA TRAZADA, EN CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEFINIDOS PARA CADA ETAPA DE TRABAJO"*

*EN EL PRIMER POR CUANTO, DEL DECRETO LEY N° 196, QUEDA EXPRESAMENTE ESTABLECIDO QUE "EL TRABAJO CON LOS CUADROS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO FORMAN PARTE DEL SISTEMA DE DIRECCION DE NUESTRA SOCIEDAD SOCIALISTA. TODA SU ESTRATEGIA SE FUNDAMENTA EN LOS PRINCIPIOS Y LA POLITICA TRAZADA POR NUESTRO PARTIDO, CON EL OBJETIVO DE: ELEVAR LA EFICIENCIA DE NUESTRO SISTEMA Y PRESERVAR Y DESARROLLAR LOS VALORES POLITICOS Y ETICOS DE LA REVOLUCION Y EL SOCIALISMO.*

*LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN EL DECRETO LEY N° 196, Y LOS LINEAMIENTOS E INDICACIONES DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL CONSEJO DE MINISTROS, SOBRE POLITICA DE CUADROS, QUE EXPONEMOS EN EL PRESENTE DOCUMENTO, TIENEN EL*

*OBJETIVO DE GARANTIZAR QUE LOS PROCEDIMIENTOS QUE SE INSTRUMENTEN, PARA CUALESQUIERA DE LAS ACCIONES QUE INTEGRAN EL SISTEMA DE TRABAJO CON LOS CUADROS, ESTEN DIRIGIDOS A LA CONSECUSSION DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS QUE PROYECTAMOS Y SE HAGAN CORRESPONDER DE MODO CONSCIENTE CON LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS POR EL PARTIDO.*

**OBJETIVOS ESTRATEGICOS:**

**LOGRAR UNA CONSCIENTE Y PREVISORA APLICACIÓN DE LA POLITICA DE CUADROS, DETERMINADA POR:**

- ↳ El prestigio, la moral revolucionaria y la ejemplaridad de los cuadros; el fortalecimiento del trabajo político-ideológico dirigido a lograr el cumplimiento de los principios y preceptos del código de ética en la actuación cotidiana, y el desarrollo sistemático de la evaluación como instrumento eficaz para el perfeccionamiento del trabajo y el desarrollo integral de los cuadros.
- ↳ La formación de una efectiva reserva que debe medirse por la calidad y, preparación de los que la integran, y las posibilidades objetivas que ofrezca al poder contar con diferentes opciones para la mejor selección, incluidas las que permitan modificar positivamente la composición de los cuadros con la incorporación de jóvenes, mujeres, negros y mestizos.

**GARANTIZAR LA FORMACION CONTINUA DE TODOS LOS CUADROS QUE SON DESIGNADOS O ELECTOS, PARA OCUPAR CARGOS DE DIRECCIÓN EN LA FUNCIÓN PUBLICA, ASI COMO EN LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIONES ECONOMICAS Y UNIDADES PRESUPUESTADAS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO, DOTANDOLOS DE LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES QUE LES PERMITAN DIRIGIR COLECTIVOS LABORALES COHESIONADOS, EFICIENTES, COMPETENTES, CON FIRMES CONVICCIONES POLITICO-IDEOLOGICAS Y COMPROMETIDOS CON LOS RESULTADOS DE SU ORGANIZACIÓN Y DE SU PATRIA.**

- ↳ Motivar y garantizar las condiciones para que los cuadros, en general, y particularmente los de las empresas en perfeccionamiento empresarial, estudien tenaz y sistemáticamente, para dominar las más modernas y eficientes tecnologías y que luchen permanentemente por alcanzar los más altos niveles de excelencia.

**ELEVAR CON SENSIBILIDAD Y SENTIDO POLITICO, LA ATENCION, ESTIMULACION Y MOTIVACION A LOS CUADROS, EN GENERAL, Y PARTICULARMENTE A LOS QUE DESARROLLAN SU LABOR EN LAS ENTIDADES DE BASE E INSTANCIAS INTERMEDIAS.**

- ↳ Fortalecer con la atención personal, y el reconocimiento oportuno el compromiso de los cuadros con la revolución.
- ↳ Potenciar los estímulos morales, con una adecuada combinación, acorde con las posibilidades económicas del país, de los estímulos materiales.

**CONSOLIDAR EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE CUADROS, GARANTIZANDO COMO ELEMENTOS BASICOS:**

- ↳ La preparación y el mejor conocimiento por sus integrantes y todos los cuadros, de los principios, disposiciones legales, lineamientos e indicaciones sobre el trabajo con los cuadros.



- ↳ La más eficiente organización y planificación del trabajo, garantizando que cada análisis o actividad tenga un sentido y resultado, en dirección de los principios establecidos y los objetivos propuestos.
- ↳ La más estricta y consciente disciplina en el cumplimiento de los principios y normas establecidas y el enriquecimiento del trabajo con las mejores experiencias.

#### **LINEAMIENTOS E INDICACIONES:**

**PARA FACILITAR SU ESTUDIO Y CONSULTAS DE TRABAJO, HEMOS ORDENADO SU CONTENIDO, SIGUIENDO LA ESTRUCTURA POR CAPITULOS DEL DECRETO LEY N° 196.**

#### **RELACIONADO CON LAS DISPOSICIONES GENERALES:**

#### **DE LAS COMISIONES DE CUADROS:**

**LOS PRESIDENTES DE LAS ASAMBLEAS DEL PODER POPULAR, LOS JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO Y ENTIDADES NACIONALES, DE LAS ADMINISTRACIONES DE SUBORDINACION LOCAL Y DEMÁS ENTIDADES DE SUS RESPECTIVOS SISTEMAS, CREARAN LAS COMISIONES DE CUADROS, COMO UN ÓRGANO ASESOR PARA COLEGIAR LAS DECISIONES QUE SOBRE EL TRABAJO CON LOS CUADROS Y LA RESERVA, DEBEN ADOPTARSE.**

- ↳ Las comisiones deben quedar integradas por: el presidente, que en todos los casos será el jefe máximo del órgano, organismo o entidad, un vicepresidente, un secretario ejecutivo y otros integrantes, hasta completar la cifra máxima de 11 compañeros, incluidos en el caso de las comisiones provinciales del consejo de la administración, un representante del Ministerio del Interior. Participarán como invitados permanentes, los compañeros designados por la dirección del partido.
- ↳ Los integrantes de las comisiones de cuadros deben ser seleccionados por su experiencia, autoridad y capacidad personal. Son designados oficialmente por los jefes en cada instancia. En su integración debe observarse además una adecuada composición en la que bajo los principios establecidos estén presentes siempre que las condiciones lo hagan objetivo, mujeres, jóvenes y negros, y la presencia de cuadros de distintos niveles de dirección, es decir, de compañeros o compañeras, de la instancia inferior al nivel en que actúa la comisión, con el propósito de que con sus vivencias puedan contribuir en los análisis y proyecciones de trabajo.
- ↳ Cuando el número de cuadros o determinadas condiciones y característica muy específicas lo aconsejen podrá auxiliarse de su órgano colectivo de dirección (consejo de dirección), para cumplir las funciones de la comisión de cuadros, garantizando siempre, que las actividades que le correspondan en su papel como comisión de cuadros, se organicen específicamente para ello, y no se mezclen con otros análisis y funciones del organismo, no relacionadas directamente con éste tema.

#### **LAS COMISIONES DE CUADROS TENDRAN DENTRO DE SUS OBJETIVOS Y FUNCIONES:**

- ↪ Asesorar a los respectivos jefes en la instrumentación y cumplimiento de los principios, las disposiciones legales y los objetivos y lineamientos que se establezcan sobre el sistema de trabajo con los cuadros.
- ↪ Conocer y evaluar la situación que presenta el trabajo con los cuadros y sus reservas, en el ámbito del órgano u organismo en que está constituido. Por indicación de sus respectivos jefes, establecerán relaciones de asesoramiento y control a los cuadros y entidades subordinadas.
- ↪ Mantener control y constante actualización de la nomenclatura de cargos que le corresponde.
- ↪ Examinar las propuestas de movimientos de cuadros, medidas disciplinarias, resultado de las evaluaciones y demás acciones que correspondan a la nomenclatura aprobada, garantizando en el desarrollo de los diferentes pasos del proceso, el cumplimiento con rigor y calidad de los requisitos y principios establecidos.
- ↪ Conocer y analizar los resultados de supervisiones, auditorias, verificaciones y denuncias que comprometan la conducta de los cuadros de su nomenclatura o nivel de dirección, a fin de evaluar individualmente los casos que le correspondan; así como examinar las causas que provocan tales deficiencias y problemas.
- ↪ Analizar la estrategia de preparación y superación de los cuadros y sus reservas, en el ámbito de su competencia, promoviendo que esta se haga corresponder con las necesidades de aprendizaje de los cuadros y los objetivos estratégicos de la entidad, organismo o territorio, según corresponda.
- ↪ Organizar de manera no profesional y con carácter temporal, grupos de trabajo para la investigación, estudio y evaluación de experiencias y temas específicos. Promover las mejores experiencias que contribuyan a modificar cualitativamente las acciones y los resultados del trabajo con los cuadros.

**LAS COMISIONES DE CUADROS DEBEN OBSERVAR EN SU FUNCIONAMIENTO, LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS Y NORMAS:**

- ↪ Se reunirán como mínimo una vez al mes, y efectuarán un balance anual de su trabajo, para el análisis de la labor realizada y sus resultados, determinando los objetivos, actividades principales y temas principales a debatir en sus reuniones.
- ↪ En sus análisis debe primar: el examen crítico, franco y honesto; animados por una concepción de trabajo despojada de métodos y procedimientos formales, esquemáticos, meramente estadísticos y burocráticos.
- ↪ Sus reuniones deben desarrollarse de modo que las reflexiones y el intercambio que se realicen lleguen con objetividad a conocer las causas de los problemas, limitaciones y obstáculos que afectan el trabajo con los cuadros y sus reservas, y en tal sentido, estar en condiciones de sugerir las decisiones que transformen la situación evaluada y contribuyan a la formación de los cuadros.
- ↪ Lograr que el trabajo con los cuadros sea evaluado integralmente y vinculado con los resultados concretos del trabajo.

- ↪ La asistencia de los integrantes de la comisión de cuadros no es delegable. La no asistencia a una reunión debe ser consultada y aprobada por el presidente de la comisión.
- ↪ Podrán ser invitados, por el presidente de la comisión, otros compañeros, cuando por interés del tema a tratar, se requiera.
- ↪ Como regla, los temas que se sometan al análisis de la comisión, cuando así se requiera, serán presentados por escrito y circulados con no menos de 72 horas de antelación. La documentación relacionada con los casos de propuestas de movimientos y sanciones, así como otros documentos que por su contenido se determine, serán tratados bajo las normas de compartimentación y clasificación requerida.
- ↪ Se levantará acta de las reuniones y se garantizará un sistemático y riguroso control del cumplimiento de los acuerdos, que deben ser evaluados en sus reuniones.
- ↪ Efectuarán el balance anual de su trabajo y rendirán cuenta ante el órgano de dirección de su nivel.

#### **CLASIFICACION Y NOMENCLATURA DE CARGOS:**

#### **GARANTIZAR UNA CORRECTA CLASIFICACION Y ACTUALIZACION DE LOS CARGOS DE CUADROS, ACORDE CON LOS CONCEPTOS ESTABLECIDOS.**

- ↪ Las propuestas para clasificar como cuadros, otros cargos no incluidos en la definición general, deben ser presentadas, según lo establecido, por los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales del estado y el gobierno, a la comisión central de cuadros, fundamentando las razones que justifican la aprobación de esas excepciones, las que en todos los casos, deben relacionarse con las funciones y el contenido del cargo y no por falsos conceptos de atención a un compañero o compañera. Como regla, estas propuestas deben presentarse anualmente, al concluir el análisis y el balance de la actividad de cuadros, con el propósito de lograr la necesaria estabilidad y evitar improvisaciones, ante situaciones transitorias o coyunturales.

#### **DEFINIR Y MANTENER ACTUALIZADA LA NOMEN-CLATURA DE CARGOS BAJO EL CONTROL DE LAS COMISIONES DE CUADROS:**

- ↪ Garantizando que: ningún cargo quede fuera del control de una comisión, así como, evitar que se duplique los análisis de movimientos de cuadros, al incluirse en la nomenclatura de mas de una comisión. Los cambios de estructuras, la desactivación o la creación de cualquiera entidad, exigen definir por la instancia que tiene la facultad de su aprobación, a quien se asigna el control de los nuevos cargos de cuadros.
- ↪ Las comisiones de cuadros están obligadas a exigir la más rigurosa disciplina en cuanto a la presentación, de acuerdo con las normas establecidas, de las propuestas de promociones, de bajas por las diferentes causas y medidas disciplinarias, y recibir informaciones sobre el comportamiento de las evaluaciones y cualquier otra situación que afecte a los cuadros incluidos en su nomenclatura.
- ↪ Es responsabilidad de las comisiones de cuadros, garantizar se sometan a la consulta y evaluación del Partido, previo a su designación o aplicación oficial de la medida, según sea el

caso, y en el nivel que este establezca, las propuestas de movimientos de cuadros, sanciones disciplinarias que impliquen el movimiento del cargo, así como se cumpla la oportuna información sobre cualquier acción que afecte a los cuadros que ocupan cargos de su nomenclatura.

#### **DE LOS CUADROS Y SUS RESERVAS:**

**LA DECISIÓN SOBRE LA SELECCIÓN, PROMOCION, SUPERACION, EVALUACION, ATENCION Y ESTIMULACIÓN A LOS CUADROS, DEBE ASUMIRSE COMO UNA DE LAS MAS ALTAS RESPONSABILIDADES DE LOS CUADROS DE DIRECCION EN SUS DIFERENTES INSTANCIAS Y, EN PRIMER LUGAR, DEL CUADRO CENTRO DE CADA ORGANISMO O ENTIDAD NACIONAL ESTATAL, POR LO CUAL NO PUEDE ABORDARSE COMO UN SIMPLE Y FORMAL PROCESO DE CARÁCTER TÉCNICO O BUROCRÁTICO, SINO COMO EL RESULTADO DE SU APRECIACION COTIDIANA, DE SU LABOR DE FORMACION Y DEL INTERCAMBIO SISTEMATICO QUE DESARROLLE CON CUADROS Y TRABAJADORES EN GENERAL.**

- ↪ Se tornan esenciales en el análisis del proceso de selección, además de los requisitos generales establecidos en el decreto ley 196 y de los específicos que se dicten en los reglamentos de los organismos y entidades, la evaluación de los resultados del trabajo, las habilidades, la motivación del cuadro y la situación de dirección que presenta el colectivo que debe dirigir.
- ↪ Las propuestas de promociones con variante única no deben ser admitidas. Excepcionalmente y atendiendo a situaciones muy específicas, el presidente de la comisión de cuadros a su nivel, tiene la facultad de aceptarla, si lo estima conveniente, exigiendo en tal caso, un análisis crítico de las causas que provocan esa situación y las medidas para resolver el problema.
- ↪ Las propuestas de candidatos para promociones, se presentan a las respectivas comisiones de cuadros, por los jefes correspondientes con carácter personal y clasificado. En los casos en los que por características específicas de la nomenclatura, la propuesta se presenta en un nivel superior al del jefe inmediato, quien presenta la propuesta establecerá consulta previa con este. Una vez seleccionado por la comisión, el candidato más idóneo, continúa el proceso de entrevista con el propuesto y las consultas con los cuadros que correspondan, las organizaciones de base del Partido y su definitiva aprobación por el organismo del Partido, según se establezca.
- ↪ Las propuestas de promociones se examinan en la comisión de cuadros a la cual pertenece el cargo, según la nomenclatura aprobada.
- ↪ Cuando las propuestas que se presentan, no son el resultado de un trabajo de formación y preparación sistemático de la reserva, o condiciones específicas aconsejan la incorporación al colectivo de cuadros de otras entidades, organismos o sectores, se limita la capacidad de los jefes, para conocer con mayor profundidad, los criterios y disposición de los candidatos, en tales casos, tiene que establecer, a este fin, consulta previa con el jefe del propuesto y con este preferiblemente, en presencia de su jefe, dejando esclarecido que solamente estudia opciones, que serán posteriormente evaluadas y sometidas a un proceso de selección. En ningún caso debe identificar con los candidatos, cual es su primera variante, y mucho menos, predeterminar o comprometer que él será el seleccionado.
- ↪ Cualquier violación de la nomenclatura, debe ser evaluada por la comisión correspondiente, y en él deber de asegurar la disciplina y la responsabilidad de una correcta selección, la situación debe ser examinada en el seno de la comisión y adoptadas las medidas que correspondan, según el caso.

- ↪ Para el análisis de los movimientos de cuadros, sanciones o cualquier otro tema relativo al trabajo con los cuadros, es convocado el jefe que los propone, quien asume directamente, la presentación y análisis de las propuestas. Esta responsabilidad no es delegable.
- ↪ Entre los aspectos que no pueden ser obviados en la presentación de las propuestas, deben destacarse la trayectoria laboral del propuesto, el dominio y conocimiento de la actividad que va a dirigir, el resultado de sus evaluaciones, en particular, examinar la última evaluación; el conocimiento personal del jefe sobre la conducta social y política en el centro de trabajo y en el área de residencia; el resultado de auditorías, inspecciones o verificaciones realizadas, en el ámbito de la responsabilidad que actualmente desarrolla, y las acciones y medidas adoptadas, en correspondencia con éstas.
- ↪ Para hacer efectivo el movimiento de un cuadro, es necesario que se garantice por el jefe inmediato superior, la debida programación, ejecución y control del cumplimiento del plan de entrega y recepción del cargo, garantizando en todos los casos, salvo excepciones justificadas, que el cuadro saliente y el entrante trabajen de conjunto como mínimo 15 días, y que el designado posea la información y preparación necesaria para asumir la nueva responsabilidad, identificando con claridad las funciones inherentes a su cargo, la situación y resultados de la actividad que asume, los objetivos de trabajo, las normas y disposiciones que debe cumplir y las facultades conferidas, incluido el análisis y ratificación del compromiso de cumplir los principios y preceptos del código de ética.
- ↪ Debe levantarse un acta oficial, en la que conste el proceso de entrega y recepción del cargo, firmada por el cuadro saliente, el entrante y el jefe inmediato de estos.
- ↪ Debemos evitar que las renovaciones y sustituciones necesarias se posterguen en tiempo, por paternalismo u otras consideraciones ajenas a las exigencias de nuestro desarrollo y justeza de la política que defendemos, de igual modo se debe evitar sustituciones precipitadas y superficiales, por las negativas consecuencias de crear un clima de inseguridad en los cuadros, desorganizar el trabajo y afectar la motivación y disposición para ocupar cargos de dirección, por cuadros y reservas.
- ↪ En casos excepcionales, determinados por la gravedad de los errores cometidos o que la situación creada afecte la estabilidad y seguridad de la entidad u organismo, se procederá a la aplicación de la medida cautelar de suspensión provisional del cargo y salario, según lo dispuesto en el decreto ley N° 196
- ↪ La liberación, debe realizarse en el momento oportuno y mediante procedimientos correctos, luego de un análisis cuidadoso y detallado del caso. En la reubicación laboral de los cuadros liberados, se tendrá en cuenta, las causas que determinaron su liberación, la trayectoria, los conocimientos y experiencia de dirección, para orientarlos correctamente, en su nueva ubicación.
- ↪ Los cuadros liberados por un proceso lógico de renovación, por problemas de salud y por jubilación, requieren una cuidadosa atención, particularmente los casos que poseen una extensa, efectiva y ejemplar trayectoria de dirección al servicio de la revolución. Deben recibir el reconocimiento y estimulación merecida, teniendo en cuenta lo que ello significa para el propio cuadro, su familia, compañeros de trabajo y particularmente, para los jóvenes.
- ↪ En estos casos deben evitarse retiradas traumáticas o una total desvinculación del centro u organismo de dirección. Atendiendo a su experiencia y conocimientos, pueden ser tomados

como consultores, desarrollar encuentros para contribuir al intercambio entre diferentes generaciones de cuadros y otras iniciativas que pueden resultar útiles y estimulantes.

- ↪ Trabajar por crear las condiciones de selección, preparación y atención que aseguren que en las empresas que entran en el perfeccionamiento empresarial se logre estabilidad, en los cargos de dirección y particularmente en el cuadro centro, en un periodo mínimo de tres años, a fin de que los cambios organizacionales y la experiencia que se va logrando alcance su maduración, y la consolidación de sus resultados, constituya también, desde este punto de vista, una oportunidad de realización y estimulación para los cuadros.

**LA SELECCIÓN Y FORMACION DE LA RESERVA ES UNA DE LAS PRINCIPALES TAREAS DEL TRABAJO CON LOS CUADROS. SU OBJETIVO ES DESARROLLAR EL POTENCIAL DE DIRECCION QUE GARANTICE: LA RENOVACION DE LA CULTURA, ESTILO Y TECNICAS DE DIRECCION, Y LA PREPARACION GENERAL Y ESPECIFICA, TEORICA Y PRACTICA, INDISPENSABLE PARA EL DESEMPEÑO DE UN NUEVO CARGO, ASI COMO LA NECESARIA CONTINUIDAD DE LA DIRECCION.**

- ↪ El trabajo con la reserva requiere paciencia, cuidado y mucha responsabilidad; es una vía a través de la cual los cuadros muestran su capacidad como formadores y la institución o entidad, su eficiencia en la gestión de los recursos humanos. Por su importancia este aspecto debe ser evaluado, por lo menos una vez al año en los organismos de dirección y considerado en las evaluaciones individuales de los cuadros.
- ↪ Cada cuadro tiene el deber de realizar una labor personal capaz de garantizar la propuesta de dos o más candidatos para conformar las reservas de su cargo, y una adecuada preparación y formación, de los seleccionados.
- ↪ En cada centro, entidad u organismo, debe realizarse y mantener actualizado el diagnóstico de los recursos humanos; Evaluar periódicamente sus resultados, y determinar un programa de acción dirigido al mejoramiento de la composición de la fuerza laboral, su calificación técnica-profesional y la creación de valores políticos, éticos y morales, base indispensable para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y el desarrollo de un mayor potencial de compañeras y compañeros con condiciones y disposición para ocupar cargos de dirección.
- ↪ La efectiva preparación y estimulación de los compañeros incluidos en la reserva, requiere acciones de capacitación teórica y un efectivo entrenamiento práctico. En la medida en que se hagan coincidir los sustitutos con la reserva, se incrementarán las oportunidades para medir con objetividad la capacidad, habilidades y condiciones de los compañeros incluidos en la reserva y definir con mayor claridad, las deficiencias y limitaciones que debe superar y los aspectos en los que requiere preparación para una mayor calificación.

#### **EVALUACION – CODIGO DE ETICA.**

- ↪ Como se establece, la evaluación de los cuadros es un proceso ininterrumpido que se realizará a partir de los resultados del trabajo, su desempeño individual, teniendo en cuenta su actitud, ejemplaridad y autoridad personal.
- ↪ La evaluación de los cuadros, resulta entre las diferentes acciones que integran el trabajo con los cuadros, la promotora, si se cumplen los principios y normas establecidos, de la transformación cualitativamente superior, en la dirección de elevar la eficiencia y preservar los valores políticos, éticos y morales de la revolución y el socialismo.

- ↳ Su influencia directa sobre el factor humano, cuando es desarrollada éticamente, puede contribuir eficazmente a vencer deficiencias, corregir debilidades y fortalecer el compromiso revolucionario de los cuadros, por ello constituye una responsabilidad indelegable de los jefes.
- ↳ La evaluación debe ser un proceso ininterrumpido, en el que interactúan el jefe, el cuadro subordinado, el colectivo de dirección y los propios trabajadores, cuando existe de forma estable y en desarrollo un estilo y métodos participativos y de vinculación con las masas.
- ↳ Para garantizar el proceso de evaluación, se requiere de un nivel organizativo, de una relación de intercambio, de respeto, disciplina y una comunicación franca y honesta, de un ambiente que le favorezca y lo identifique como una necesidad del mejoramiento del trabajo y de los cuadros. Debe recibirse como una oportunidad, y no como una agresión.
- ↳ Los objetivos propuestos requieren de cambios cualitativos que liberen el proceso de esquemas burocráticos.
- ↳ Sin exceder el tiempo límite máximo fijado, la programación de la evaluación de los cuadros, debe hacerse corresponder con el periodo de evaluación del cumplimiento de los objetivos o proyectos en los que están implicados directamente, de modo que la evaluación de los resultados de su trabajo sea lo más objetiva posible.
- ↳ La autoevaluación debe permitir la reflexión entre evaluador y evaluado, y ello exige de la comunicación y el intercambio personal, que haga posible el análisis y la atención diferenciada a los cuadros, en correspondencia con sus características, virtudes y defectos.
- ↳ En su esencia, están determinados los aspectos que deben ser evaluados: el desempeño relacionado con los resultados del trabajo, que deben estar contenidos en los objetivos y funciones de trabajo que le corresponden; la conducta personal y la ejemplaridad, por el cumplimiento del código de ética.
- ↳ El conocimiento y trabajo cotidiano sobre estos aspectos, la orientación y llamado de atención personal de los jefes para la profundización en aspectos específicos que se corresponden con ellos, posibilitará la eliminación de las guías mecánicas e impersonales, que limitan que cada persona sea tratada en su individualidad, y que sus evaluaciones finalmente no logren caracterizarlo.
- ↳ Estimular el análisis autocrítico de los cuadros en sus autoevaluaciones y la atención de los jefes en su análisis, sobre el cumplimiento de los principios y preceptos que determinan la conducta de un cuadro en el seno de la familia y su área de residencia.
- ↳ La necesidad de ejercitar el espíritu crítico y autocrítico, la honestidad y lealtad, el imprescindible fortalecimiento de la unidad de los colectivos de dirección, aconsejan sustituir la toma de opiniones escrita, entre los que integran el mismo equipo de dirección, por la reunión abierta y directa, para el análisis colectivo de las insuficiencias y problemas expresados en el balance de la organización, desde la proyección del análisis de la participación directa y personal de los cuadros en esos resultados.
- ↳ La evaluación de los cuadros, debe ser la conclusión del proceso de balance del trabajo del organismo y entidad, porque como se ha expresado por el co. Fidel...”la eficiencia, la política y la conciencia –en cada colectivo o entidad- dependen en buena medida de la decisiva actuación

de los que dirigen"

- ↳ El resultado final del proceso de evaluación de cada cuadro, debe ser analizado directa y personalmente por los jefes, con sus subordinados.
- ↳ Establecer el análisis de los resultados de las evaluaciones individuales, como el punto óptimo para el análisis integral de la situación y capacidad del colectivo para superar las deficiencias y limitaciones que presenta, y el cumplimiento de los objetivos y estrategias proyectadas. Sus resultados deben dar origen a la puntualización de la estrategia y el plan de acción para la nueva etapa.
- ↳ Los jefes deben presentar a la comisión de cuadro de la instancia inmediata, los resultados de ese análisis y sus proyecciones. Ese análisis debe expresar en sí mismo los resultados de dirección y la capacidad del jefe que evalúa, de hecho es el inicio de su propia evaluación.

### **PREPARACION Y SUPERACION**

- ↳ La estrategia nacional de preparación y superación de los cuadros fija los lineamientos, objetivos y acciones para el cumplimiento de los principios y normas establecidas.

### **ATENCION Y ESTIMULACION:**

- ↳ La atención y estimulación a los cuadros, basado en los principios y normas establecidas, exige de una atención diferenciada, sensibilidad e iniciativa de los jefes en cada nivel.
- ↳ Deben evitarse la adopción de planes de estimulaciones que puedan resultar positivos en un colectivo, pero no ser efectivos en otros. Trabajar por eliminar los criterios igualitarios de lo que corresponde, porque se establece para todos, obviando las diferencias que determinan los resultados del trabajo, la conducta y entrega personal, que debe ser lo que particularmente merece y se ha ganado cada compañero.
- ↳ Garantizar con rigor y calidad, el proceso de selección de los cuadros más destacados del estado y del gobierno, a los diferentes niveles, en correspondencia con los principios, normas, e indicadores que se establezcan para cada etapa.

### **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**LOS CUADROS TIENEN QUE SER EJEMPLO EN LA DEFENSA Y EL CUMPLIMIENTO PERSONAL DE LA LEGALIDAD SOCIALISTA, Y EN TODAS LAS NORMAS QUE RIGEN LA ACTIVIDAD LABORAL, ADMINISTRATIVAS, ECONOMICAS, TECNOLOGICAS Y EN SU VIDA PERSONAL, Y LOGRAR QUE EL COLECTIVO QUE DIRIGE MANTENGA UNA ESTRICTA DISCIPLINA EN LOS ASPECTOS SEÑALADOS.**

- ↳ Los procesos disciplinarios deben transcurrir de acuerdo con las normas establecidas en el decreto ley N° 196, y sus procedimientos ajustados a los principios establecidos, contemplados en los reglamentos internos para el trabajo con los cuadros de los organismos de la administración central del estado y las asambleas provinciales y municipales del poder popular.
- ↳ Las comisiones de cuadros, además del análisis individual de las propuestas de sanciones que les corresponda examinar, realicen estudio e investigaciones sobre las causas y tendencias que



se manifiesten, con el objetivo de trabajar en contrarrestar aquellos problemas que afectan la conducta y ejemplaridad de los cuadros.

### **INFORMACION SOBRE LOS CUADROS:**

- ↳ Los expedientes de los cuadros deben contener los documentos básicos siguientes: autobiografías, foto, resúmenes de datos personales, con las características técnico laborales, resoluciones de designación o certificados de elección, certificados de evaluación, constancia de reconocimientos, sanciones y toda información que los organismos y entidades consideren importante para el trabajo con los cuadros, debiéndose establecer las acciones necesarias para su actualización y custodio con la compartimentación que ello exige.
- ↳ El expediente del cuadro que pase a trabajar en una Entidad no Estatal, deberá trasladarse al OACE o Consejo de la Administración, al cual esta vinculada, o en su defecto mantenerse en el organismo desde el cual efectuó su traslado hacia la empresa, Corporación o Asociación no Estatal.
- ↳ Los expedientes de los cuadros que causen baja deben conservarse por un término de cinco años.
- ↳ Las comisiones de cuadros deben realizar como mínimo una vez al año, el análisis del comportamiento estadístico de la composición de los cuadros y de la influencia en sus resultados de las diferentes acciones realizadas.

### **DE LAS DISPOSICIONES ESPECIALES**

- ↳ Los reglamentos internos para el trabajo con los cuadros y sus reservas, de los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado, Entidades Nacionales, luego de ser analizados y conciliados con la Comisión Central de Cuadros, no deben ser modificados sin que antes se realice previa consulta, a los efectos de garantizar el asesoramiento y control que le corresponde según lo dispuesto. En el caso de las Asambleas Provinciales del Poder Popular, la conciliación se realizará previo a su presentación y aprobación por la correspondiente Asamblea, informándose a la Comisión Central de Cuadros, a los efectos de su conocimiento, las modificaciones determinadas por éstas.
- ↳ En las Empresas Mixtas, Contratos de Administración y en general, en las Asociaciones Económicas con capital extranjero, las cuestiones relativas al Sistema de Trabajo con los Cuadros, se regularán asumiendo en sus correspondientes estatutos, para los cuadros cubanos, los reglamentos de los Organismos correspondientes, sobre la base del precepto constitucional de que estas organizaciones, en su gestión se rigen por lo regulado en nuestra ley.
- ↳ Los cubanos que asumen cargos de dirección en esas instituciones, responden ante el organismo al que se subordinan, por el cumplimiento de los principios, las disposiciones legales y el código de ética establecido para los cuadros del Estado y del Gobierno.

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 2 de octubre del 2004  
“Año del 45 Aniversario del Triunfo de la Revolución”

**A: JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO,  
PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y  
OTRAS ENTIDADES**

Estimado compañero:

Como resultado de la circulación realizada, tanto en el Consejo de Ministros como en los Consejos de la Administración Provinciales, la Comisión Central de Cuadros en su reunión del pasado 17 de septiembre aprobó la modificación de la *“Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno y sus Reservas”*, que le adjunto.

Esta Estrategia actualizada acorde a las nuevas condiciones en que se desenvuelven los cuadros, ratifica la importancia de la preparación política-ideológica de los mismos como una condición imprescindible y que debe estar presente en todas las acciones de capacitación.

Resulta importante dar a conocer estas modificaciones a las entidades subordinadas, instrumentándolas acorde a lo que en ella se establecen.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

**ESTRATEGIA NACIONAL DE PREPARACION  
Y SUPERACION DE LOS CUADROS DEL ESTADO  
Y DEL GOBIERNO Y SUS RESERVAS.**

**INTRODUCCIÓN.**

Nuestro país se encuentra inmerso en la Batalla de Ideas, proceso en el cual los cuadros juegan un importante papel como pilares de su desarrollo. Es por ello que el objetivo principal de esta Estrategia está encaminado a **garantizar la preparación político-ideológica de los cuadros y reservas de todos los sectores del país, para contribuir a que estos jueguen cabalmente el papel que les corresponde al frente de sus colectivos en la lucha por la defensa de la Revolución en todos los terrenos.**

Dado que la mayor fortaleza con que cuenta la nación cubana es el talento, la inteligencia, la calidad humana y las cualidades patrióticas de sus hombres y mujeres, la formación y desarrollo de los que tienen la función de dirigir los recursos humanos hacia el logro de objetivos políticos, sociales y económicos, constituye una tarea de importancia vital. Nuestro país tiene necesidad de que sus cuadros y reservas estudien tenaz y sistemáticamente, para que dominen los más modernos instrumentos de dirección y la utilización eficiente de las tecnologías, aplicándolas creadoramente, en correspondencia con los intereses de la nación.

Los cuadros tienen la responsabilidad de desarrollar el liderazgo político de forma tal que con su palabra y acción estén a la vanguardia de sus colectivos, contribuyendo con su superación permanente a la reflexión, análisis y valoración de los principales acontecimientos político-ideológicos, sociales y económicos de Cuba y del mundo. Luchar permanentemente por alcanzar los más altos niveles de excelencia.

La capacitación debe ser concebida como un proceso integral, sistemático y continuo de formación y desarrollo de los cuadros y sus reservas, en correspondencia con los objetivos estratégicos de cada organismo o territorio y formar parte de la gestión integral de los recursos humanos. Los propósitos que se persiguen en esta dirección deben plasmarse en una estrategia proyectada a corto y mediano plazo y concretarse en planes de acción específicos, conciliados hasta la base y que culminan con la retroalimentación o medición del impacto que ha tenido esa capacitación en el trabajo de los cuadros y reservas y de sus organizaciones.

La Estrategia Nacional constituye la base para que cada Organismo de la Administración Central del Estado, Consejo de Administración Provincial, los Municipales y otras entidades, elaboren sus estrategias ramales y territoriales, así como sus planes y programas de acción anuales.

## **PRINCIPIOS.**

- \* La preparación y la superación de los cuadros y sus reservas es parte integrante del sistema de trabajo con los cuadros, no es un fin en sí mismo. Es el medio para proveer y desarrollar competencias y destrezas que deben poseer los dirigentes del Estado y del Gobierno cubanos.
- \* El jefe de cada OACE, CAP, CAM o entidad es el máximo responsable de la preparación y la superación de su colectivo; responde por ella como una de sus principales obligaciones en el desarrollo de la política de cuadros de su institución. El principal formador de cuadros es el jefe en cada nivel, su acción diaria, su ejemplo, sus métodos y estilos de dirección serán la mejor escuela para su equipo de trabajo.
- \* Cada cuadro es responsable de su preparación y superación. Es su deber estudiar, desarrollarse, luchar por aumentar sus conocimientos y habilidades para alcanzar la excelencia, aprovechar todas las oportunidades para mantenerse actualizado. Todo cuadro debe ser un autodidacta, fomentando su disciplina en el estudio y los hábitos de adecuado aprovechamiento del tiempo.
- \* La preparación y la superación de los cuadros y reservas debe concebirse integral mente y organizarse como un sistema, contemplando todos los componentes y combinando las formas, los contenidos, los plazos de tiempo, los recursos necesarios para que esta sea continua, eficiente y específica, dirigida a las necesidades de cada cuadro y de los planes de desarrollo estratégico y características de cada organismo, territorio o entidad.
- \* La evaluación principal de los resultados de la preparación y la superación de los cuadros y reservas será por el impacto de ésta en los resultados de su trabajo en su desempeño como cuadro.

## **LA PREPARACION POLÍTICO IDEOLÓGICA COMO ESTRATEGIA MAESTRA PRINCIPAL DE LA PREPARACION y SUPERACION DE LOS CUADROS Y RESERVAS.**

La Preparación Político Ideológica constituye la Estrategia Maestra Principal de la preparación y la superación de los cuadros y reservas, ya que comprende y está presente en todas las acciones de capacitación. Está orientada a brindar las bases, argumentos y los fundamentos político-ideológicos de la Revolución y al fortalecimiento de las convicciones revolucionarias de cuadros y reservas, en correspondencia con las orientaciones del Partido.

Para ello se analizará qué mensaje y enseñanza político-ideológica conlleva cada acción de capacitación en los diferentes componentes y se concebirán acciones específicas encaminadas a este fin. Entre ellas están el estudio y discusión de los discursos de Fidel y los principales dirigentes de la Revolución, el estudio de materiales y artículos importantes, las mesas redondas, las tribunas abiertas, el estudio y debate de los preceptos del Código de Ética de los Cuadros, la conmemoración de las fechas patrióticas, el trabajo encaminado al conocimiento por todos y al afianzamiento de los Valores Compartidos deseados en la organización, así como el desarrollo de cursos o ciclos de conferencias con estas temáticas. En este aspecto es importante privilegiar la realización de acciones con todo el colectivo de dirección y el de trabajadores, cuando sea posible.

## **COMPONENTES**

En esta Estrategia se estructuran los siguientes componentes:

1. Preparación y Superación para la Defensa.
2. Preparación y Superación Técnica Profesional.
3. Preparación y Superación Económica.
4. Preparación y Superación en Dirección.

### **1. Preparación y superación para la defensa.**

Los Estados Unidos de América poseen una inmensa red de poder militar, económico y tecnológico, la cual está siendo utilizada con métodos y concepciones fascistas. Los "ataques preventivos" que anuncian y ejecutan constituyen una seria amenaza para nuestro país. En tales circunstancias la Defensa adquiere la máxima importancia para preservar la soberanía e independencia nacional, la integridad territorial del país, el carácter socialista y el sistema político, económico y social establecido en la Constitución de la República, así como proteger a la población y la economía y mantener la vida de la nación.

Ello exige acelerar la preparación de los cuadros y reservas, para dotarlos de los conocimientos y las habilidades necesarias para desarrollar su dirección a su nivel.

Este componente abarca los principales conceptos y la dirección sobre la Defensa Nacional, la periodización del surgimiento y desarrollo de la guerra, las formas de la probable agresión militar contra Cuba y las acciones para enfrentarla, así como la preparación de la Defensa Nacional y del país y el paso al Estado de Guerra.

### **2. Preparación y superación técnico profesional.**

En la era de las grandes transformaciones del conocimiento científico técnico, la preparación técnico profesional adquiere una importancia de primer orden, por lo que los cuadros y reservas están llamados a ser ejemplo ante sus colaboradores en el dominio de las técnicas y el arte de su profesión, así como mostrar una actitud abierta hacia todo lo nuevo construido por el hombre.

Este componente abarca el sistema de conocimientos y habilidades que en su profesión o puesto de trabajo específico debe poseer cada cuadro y reserva para poder ejecutar con éxito las misiones encomendadas a sus respectivas organizaciones, las que se definirán sobre la base de un diagnóstico de las necesidades individuales y los contenidos de la misión y visión de la organización. Deben contemplarse de forma creadora los programas especiales de capacitación en aspectos concretos que se orienten por la dirección del país; específicamente el Curso de Preparación Jurídica que se desarrolla actualmente será objeto de la máxima atención, dada su incidencia en la lucha contra las manifestaciones de ilegalidad, delito y corrupción.

### **3. Preparación y superación económica.**

La Resolución Económica del V Congreso del Partido declara: "La eficiencia es, por tanto, el objetivo central de la Política Económica, pues constituye una de las mayores potencialidades con que cuenta el país", Por esta razón, la preparación económica constituye una necesidad vital para todos los cuadros y reservas, los que deben dominar los procesos económicos de su entidad, contribuyendo a la formación de una cultura económica en todos los trabajadores, así como mantenerse actualizados sobre la situación económica internacional en que se desenvuelve la economía cubana.

En esta etapa es preciso reforzar la preparación en los aspectos relacionados con el control interno, el manejo del presupuesto, el sistema de auditorías, la disciplina económica y financiera y todos aquellos aspectos que contribuyan a la lucha contra el descontrol, las ilegalidades, el delito y la corrupción.

La efectividad de la preparación económica se mide por los resultados concretos obtenidos por la organización en el orden del control económico y financiero, en la eficiencia de la producción y los servicios y en la participación consciente de los trabajadores en las acciones económicas.

### **4. Preparación y superación en dirección.**

El V Congreso del Partido señaló que: "El empleo de técnicas modernas de dirección empresarial, adecuadas a nuestras características y basadas en las mejores y más avanzadas prácticas contemporáneas, así como el amplio uso de todas las posibilidades de las tecnologías y servicios de la información y las telecomunicaciones, deben constituir prioridad del país a los fines de garantizar la mayor eficiencia en la gestión y los procesos productivos. Para apoyar estos objetivos se deberá desarrollar un amplio movimiento de calificación, desde la formación de estudiantes hasta la recalificación de los cuadros de dirección empresariales y estatales y demás trabajadores en todas las instancias."

Es necesario preparar a nuestros cuadros y reservas en el dominio y empleo de la teoría, los métodos, técnicas y herramientas que la Ciencia de la Dirección ha desarrollado en los últimos tiempos, mediante un proceso de asimilación crítica y partiendo de la identificación de las necesidades de cada equipo de dirección y de sus cuadros y reservas, según su preparación y actividad a que se dedique. Resulta de gran importancia que cada cuadro estudie las experiencias cubanas en el proceso de dirección, los avances logrados en el perfeccionamiento empresarial y la introducción masiva de la Dirección Estratégica y por objetivos, basada en valores, adaptándolas de manera creadora a sus condiciones concretas.

## **FORMAS DE PREPARACIÓN Y SUPERACION.**

En el proceso de elaboración de las Estrategias de Preparación y Superación se tomarán en consideración todas las formas, vías y experiencias existentes para entrenar, desarrollar, actualizar a los cuadros y reservas. Entre ellas se destacan: las mesas redondas, matutinos, debates, la preparación en el puesto de trabajo, los cursos, las consultorías, las rotaciones, los adiestramientos, talleres, diplomados, llegando a las especialidades, maestrías y doctorados cuando ello sea lo adecuado. Se privilegiará la autosuperación de cada cuadro y reserva, así como las acciones de capacitación en los colectivos de dirección. Para todas estas modalidades se recomienda utilizar, cuando sea posible y pertinente, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Se deben combinar estas formas para que permitan aprovechar todo el potencial que tiene la organización y el entorno y aplicarlas a las acciones de la gestión institucional.

### **ENTRENADORES Y PROFESORES ADJUNTOS.**

Los entrenadores y los profesores adjuntos constituyen importantes eslabones del proceso de capacitación, teniendo en cuenta que las Escuelas Ramales cuentan con plantillas pequeñas. De ahí la importancia y la prioridad que debe darse en cada organismo a la superación permanente de los profesores adjuntos y los entrenadores. En cada OACE y territorio debe diseñarse un sistema de selección, superación y estimulación, con el fin de promover a esta tarea a los mejores profesionales y cuadros con que cuente la organización.

Con la creación y funcionamiento de las Sedes Universitarias Municipales se abre una nueva posibilidad para la preparación de los cuadros y reservas a nivel de municipio. Es necesario que cada OACE y territorio coadyuve con el talento humano necesario para que las SUM se conviertan en verdadero motor impulsor de la capacitación de todos los cuadros y reservas del territorio.

### **EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA.**

A partir de esta Estrategia Nacional cada OACE, CAP y Entidad Nacional actualizará su propia Estrategia Ramal o Territorial de Preparación y Superación de los cuadros y reservas para un periodo dado. En todos los casos, el proceso de elaboración de las Estrategias partirá de la Determinación de las Necesidades de Aprendizaje (DNA), realizado con las técnicas y los procedimientos científicamente existentes para ello.

Las **Estrategias** se elaborarán para el periodo de Planificación Estratégica que se defina en cada organismo y Territorio y los **planes de acción** deben ser puntualizados y adecuados cada año, a partir de los resultados del cumplimiento de los objetivos, de la evaluación de los cuadros y reservas, del plan de desarrollo estratégico del organismo o territorio y de la actualización de la DNA, y conciliadas en el primer trimestre de cada año con el Ministerio de Educación Superior, como organismo rector de esta actividad. Ello incluye las acciones de capacitación que se prevé realizar por cuadros en el extranjero y por extranjeros en Cuba, en las que se involucren cuadros. Un proceso similar de conciliación lo realizarán los OAGE y Entidades Nacionales y los Consejos de Administración respecto a sus niveles inferiores hasta la base.

Es importante que los organismos, territorios y entidades en su proceso de diseño de las estrategias y los planes de capacitación contemplen la realización de las actividades de retroalimentación, los estudios e investigaciones para medir el impacto que ha tenido la capacitación realizada entre los cuadros y sus organizaciones.

En esta tarea resulta importante aprovechar al máximo la experiencia ya acumulada en el país, privilegiando la utilización del potencial humano capacitado en las diferentes temáticas de dirección.

Las Escuelas Rames de los OACE tienen un importante papel en la ejecución de esta Estrategia a partir de la instrumentación del Plan de Medidas de las Escuelas Rames para Materializar el Cumplimiento y Dominio de los Cuadros y Reservas sobre la Actual Batalla de Ideas, acordado por la Comisión Central de Cuadros en Diciembre de 2003 y de la Resolución 030/03 del MTSS. El funcionamiento general de las Escuelas Rames responderá a los intereses de preparación de cuadros y reservas del organismo en cuestión, dando oportunidad a compañeros de otros organismos, cuando esto sea posible, previo acuerdo.

Es importante tener presente que el país cuenta también con una red de instituciones de postgrado que contempla los Centros de Educación Superior incluidas las Sedes Universitarias Municipales, las entidades de Ciencia e Innovación Tecnológica y la red del Sistema de Enseñanza General y Politécnica, que posibilita la utilización de las distintas figuras de postgrado y el empleo de diferentes enfoques, formas y modalidades de capacitación.

Singular importancia tiene en la calidad y efectividad de la capacitación de los cuadros y reservas la preparación consecuente de los profesores de las diferentes áreas universitarias que participan en esta función, así como de los profesores de las Escuelas Rames, que tienen la responsabilidad de capacitar a los cuadros y reservas del Estado y el Gobierno. En este aspecto es decisiva la preparación y actualización política para lograr el adecuado enfoque político-ideológico en la impartición de las diferentes temáticas y la profesionalidad científico-técnica y la maestría pedagógica de cada uno de los profesores.

El Ministerio de Educación Superior, en virtud de la función estatal asignada de "dirigir y controlar acorde con la política trazada por el Gobierno y en coordinación con los OACE y los Gobiernos territoriales, la preparación de los dirigentes y sus reservas", se encargará de supervisar y controlar la ejecución de la presente Estrategia Nacional, asesorará la preparación de los profesores y dirigentes, apoyando a los OACE, las Escuelas Rames y los territorios, viabilizará y estimulará la colaboración nacional para el mejor aprovechamiento de las capacidades humanas y materiales disponibles.

Para la ejecución de la estrategia el MES realizará las siguientes acciones principales:

- \* Asesorar a los OACE y los gobiernos territoriales en la actualización y adecuación de sus estrategias y planes de superación de cuadros y reservas velando porque se cumplan las indicaciones contenidas en la Estrategia Nacional.
- \* Realizar en el primer trimestre de cada año un proceso de conciliación de las estrategias, los planes y principales acciones que se propone cada OACE y CAP en la preparación y superación de sus cuadros, incluyendo aquellas que prevean realizar en el exterior y las que se proyecten con extranjeros en Cuba.
- \* Sostener encuentros periódicos con los Directores de Escuelas Rames y Directores de Recursos Humanos, Cuadros y Capacitación de los OACE, para intercambiar experiencias y coordinar acciones de superación de cuadros y reservas.
- \* Diseñar y coordinar la realización de un programa de preparación metodológica para los directores y profesores de las Escuelas Rames en las principales temáticas que se imparten, propiciando la generalización de las mejores experiencias.
- \* Apoyar a los OACE y los CAP para potenciar el movimiento de los entrenadores de cuadros, a partir de ofrecerles diferentes opciones de preparación y superación de los mismos.
- \* Potenciar y coordinar el trabajo de los grupos y entidades rames que en cada territorio se ocupan de la superación de los cuadros, en estrecho vínculo con los Consejos de Administración.

- \* Apoyar y promover en coordinación con la Escuela Superior del Partido, la incorporación de los cuadros, reservas y de los profesores de los Centros de Educación Superior y Escuelas Ramales, que participan en el sistema de capacitación de cuadros, a los cursos de preparación política.
- \* Promover y coordinar la realización de estudios e investigaciones encaminadas a la medición del impacto de la capacitación en los resultados concretos del trabajo de los cuadros y de sus organizaciones.
- \* Realizar visitas de control a los sistemas ramales y territorios para evaluar como se cumple la tarea de preparación y superación de los cuadros y reservas.
- \* Perfeccionar el sistema de publicaciones especializadas sobre la ciencia de la Dirección y otras relacionadas con la superación de los cuadros y coordinar la distribución equitativa de la información de que se disponga en el país en esta rama.
- \* Establecer alianzas estratégicas con los Organismos y Escuelas Ramales para lograr los aseguramientos que garanticen la literatura y equipamiento necesarios para las actividades de capacitación.
- \* Solicitar a principios de cada año, a los OACE y CAP un informe sobre los resultados de la preparación y superación de los cuadros y reservas en el año anterior, sobre la base del cumplimiento de su Estrategia. Evaluar la información recibida y efectuar un Balance Nacional de Preparación de los cuadros y la reserva en el primer semestre de cada año.

Aprobado por la Comisión Central de Cuadros del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros el día 17 de septiembre de 2004.

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 1 de octubre del 2002  
“Año de los Héroes Prisioneros del Imperio”

**JEFE DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL ESTADO,  
PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACION PROVINCIALES Y  
DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD Y OTRAS ENTIDADES**

Estimado compañero:

Con el objetivo de que las Comisiones de Cuadros a todos los niveles puedan disponer de más información en las fichas de las propuestas de los movimientos de cuadros, se hace necesario que a partir del primero de noviembre se incluyan en las mismas la información siguiente:

- Si las propuestas forman parte de la Reserva del cargo.
- La fecha desde que forma parte de la Reserva.
- Preparación recibida como parte de la Reserva.

Anexo una ficha con los datos de la Reserva incluidos.  
Te pido darlo a conocer al resto de las Comisiones de tu institución.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila



**PROPUESTA DE MOVIMIENTO DE CUADRO**

**SECRETO P**

**ORGANISMO:**

**Nombre del Cuadro:** \_\_\_\_\_

**Cargo que ocupa actualmente (desde que fecha y salario):**

**Cargo para el que se propone y salario:**

**Es Reserva del cargo: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ (De ser Reserva del cargo especificar que preparación ha recibido):**

**Fecha de Nacimiento**

**Edad:**

**Lugar:**

**Sexo:**

**Color de la Piel:**

**Carné de Identidad:**

**Militancia:**

**Nivel Escolar Vencido**

**Profesión, oficio y otros conocimientos:**

**Dirección Particular:**

**Estado Civil:**

**No de Hijos:**

**Síntesis Biográfica:**

**Trayectoria Laboral: (Desde-Hasta)**

**Sanciones Políticas (tipo, causa y fecha):**

**Sanciones Administrativas (tipo, causa y fecha):**

**Resultados de Auditorías o Verificaciones Fiscales :**

**Resultados de la Última Evaluación: (Fecha)**

**Fundamentación de la Propuesta:**

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 17 de abril del 2003  
“Año de Gloriosos Aniversarios de Martí y del Moncada”

**JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO,  
PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y  
DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD Y OTRAS ENTIDADES**

Estimados compañeros:

En las últimas propuestas de movimientos de cuadros, correspondientes a la nomenclatura de la Comisión Central de Cuadros, hemos observado dos aspectos que se incumplen por los Ministerios y Provincias, que señalaré con el fin de que adoptes las medidas necesarias, ellos son:

- \* A partir de enero del 2003 está vigente la indicación de que cada vez que se presente un movimiento de cuadro, la propuesta debe incluir como segunda o tercera opción una mujer, o en su defecto explicar las razones por las que no se puede cumplir con ese requisito.
- \* Cuando se proponga un movimiento de cuadro deberá incluirse en la ficha correspondiente la futura ubicación del mismo.

Estas indicaciones deben cumplirlas también en las Comisiones de Cuadros de tu organismo.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 9 de diciembre del 2003  
"Año de Gloriosos Aniversarios de Martí y del Moncada"

**JEFES DE ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO,  
PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y  
OTRAS ENTIDADES**

Estimado compañero:

Ha sucedido en reiteradas ocasiones que a compañeros que ocupan responsabilidades de los cargos de la nomenclatura de la Comisión Central de Cuadros, se les aplican medidas disciplinarias e incluso se realizan movimientos con ellos, sin autorización ni aprobación.

Te reiteramos que todo movimiento o sanción con un cuadro debe ser previamente consultado con la comisión de su nomenclatura, tanto a nivel central como en cualquier otra instancia.

Las decisiones que no puedan esperar el procedimiento normal deben consultarse por escrito y esperar la respuesta.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 21 de octubre del 2002  
“Año de los Héroes Prisioneros del Imperio”

**JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL ESTADO,  
PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACION PROVINCIALES Y  
DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD Y OTRAS ENTIDADES**

Estimado compañero:

Recientemente la Comisión Central de Cuadros al evaluar la experiencia de un Ministerio en el control que realiza a los cuadros sancionados en su sistema, consideró compartir con ustedes las reflexiones siguientes:

- \* Resulta necesario para el proceso de selección y nombramiento de los cuadros conocer los lugares donde ha prestado sus servicios con anterioridad y profundizar en los mismos las características y resultados obtenidos en el desempeño de sus responsabilidades. Ello nos permitirá conocer con la mayor exactitud posible la trayectoria de los compañeros. No debemos confiar en las evaluaciones que en los expedientes constan de los compañeros. Intercambiar con los anteriores jefes no lleva mucho tiempo y nos da una mayor seguridad.
- \* Con el objetivo de garantizar un mejor control del cumplimiento de las medidas disciplinarias, fortalecer el combate a los errores y tendencias negativas y la educación que lleva implícita para los cuadros y los colectivos laborales, hemos establecido en los lineamientos de la política de cuadros la forma en que debe actuarse en estos casos. Debemos tener claridad del lugar donde el cuadro sancionado será reubicado y explicarle tanto al colectivo de dirección al que pertenecía como donde prestará sus servicios de las razones por las que fue sancionado y también la historia, virtudes y cualidades del compañero sancionado. La exigencia y la disciplina que mantengamos con los cuadros no impide que hagamos todo a nuestro alcance para que los compañeros se rehabiliten de los errores y rectifiquen su conducta. La preocupación que mostremos en estos casos reafirmará lo que nos ha enseñado la historia revolucionaria en cuanto a la atención de los hombres.

Debes garantizar que se cumplan estas exigencias a todos los niveles en el organismo que diriges.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 6 de junio del 2002  
“Año de los Héroes Prisioneros del Imperio”

**JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL ESTADO,  
PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACION PROVINCIALES Y  
OTRAS ENTIDADES**

Estimado compañero:

Recientemente la Comisión Central de Cuadros evaluó el tema de la incorporación a cargos de dirección de la mujer, y concluyó que aún es insuficiente y no se corresponde con las potencialidades de mujeres incorporadas al empleo en el país, asunto que en reiterados Balances de la Comisión se ha señalado.

En este sentido se consideró que la promoción de la mujer a cargos no es solo una cuestión de justicia y derecho sino también una razón para fortalecer los aparatos de dirección, tanto de los OACE como de las Provincias, así como de sus entidades subordinadas.

Se trata de dirigir una política para revertir esta situación en la que por supuesto debe primar la calidad en las propuestas que como todos sabemos existen, y eliminar la práctica en algunos casos discriminatoria a la hora de tomar una decisión.

Este asunto no por reiterado merece de nuestra atención y por ello se aprobó un conjunto de decisiones que enumeraré:

1. Cada institución deberá encaminar un trabajo para identificar en sus reservas compañeras, de forma tal que puedan constituir las canteras de los futuros cargos de dirección. La cantidad de mujeres en las reservas estará en correspondencia con el potencial de mujeres con que cuenta cada institución. Le anexo el por ciento de lo que representan las mujeres en relación con el total de la fuerza laboral de cada Ministerio y Provincia.
2. Cada vez que se produzca un movimiento de cuadro para ocupar una responsabilidad dentro de los dos candidatos deberá incluirse una mujer. Si la compañera no estuviera en igualdad de condiciones en relación con el otro candidato se deberá incluir un tercero. Esta normativa se aplicaría para todas las Comisiones de Cuadro.
3. Cuando resulte Imposible incluir entre los candidatos una mujer, el que presente la propuesta deberá explicar las razones por las que no se puede cumplir.

En el interés de que podamos trabajar y preparar el cumplimiento de las presentes indicaciones, la Comisión aprobó que comenzaría su aplicación en el mes de enero del 2003.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 23 de abril del 2003  
"Año de Gloriosos Aniversarios de Martí y del Moncada"

**JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO,  
PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y  
DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD Y OTRAS ENTIDADES**

**REF.: INFORMACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN DE LOS CUADROS**

Estimados compañeros:

El pasado año la Comisión Central de Cuadros aprobó las "Normas y consideraciones para la Información de los Resultados de la Evaluación de los Cuadros". Al hacerles llegar el documento, informamos que por espacio de un año, de forma experimental, se aplicaría en tres Ministerios y dos Municipios de igual número de Provincias.

Recientemente evaluamos esta experiencia y los principales resultados y reflexiones realizadas en la Comisión Central de Cuadros fueron los siguientes:

- Constituye una herramienta importante para que los Jefes se vinculen con más intensidad a los procesos evaluativos de los cuadros, contacten con los colectivos laborales y con los factores de la comunidad donde residen sus subordinados.
- Las evaluaciones ganarían en calidad y coadyuvarían a reconocer resultados, corregir debilidades y fortalecer el compromiso revolucionario de los cuadros.
- Esta tarea es responsabilidad de los jefes y en los casos en que sean muchos los cuadros a evaluar, se cumplirá el procedimiento cada dos años.
- Necesidad de complimentar tanto en los consejos de dirección, como en el colectivo laboral y en la zona de residencia lo establecido en las normas aprobadas.
- Lo positivo que resultó tanto para los jefes, como los evaluados y los factores de la comunidad este proceso.

A partir de los resultados favorables obtenidos, se ha decidido generalizar el procedimiento en el país; por tal motivo adjunto la actualización de las normas que debes instrumentar en tu organismo.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

**NORMAS Y CONSIDERACIONES  
PARA LA INFORMACION DE LOS RESULTADOS**

## DE LA EVALUACION DE LOS CUADROS

Atendiendo al importante papel que desempeña la evaluación de los cuadros como instrumento educativo capaz de reconocer resultados y señalar insuficiencias y debilidades en la actuación de los mismos, así como las recomendaciones para resolverlas y partiendo de que en los Lineamientos del CECM para la Instrumentación, Ejecución y Control de la Aplicación de la Política de Cuadros, señala que ***“su influencia directa sobre el factor humano cuando es desarrollada éticamente, puede contribuir eficazmente a vencer deficiencias, corregir debilidades y fortalecer el compromiso revolucionario de los cuadros”***, se ha considerado continuar desarrollando las ideas para materializar este empeño.

En las condiciones de nuestro país, el colectivo laboral y la comunidad desempeñan un importante papel en ayudar al evaluado, no sólo a conocer las insuficiencias 'y señalamientos que aparecen en sus evaluaciones, sino a coadyuvar a su solución. Sin lugar a dudas, este puede ser un momento propicio para ratificar el compromiso de que los Cuadros nos debemos al pueblo y para él trabajamos, y lograr que los procesos evaluativos sean más profundos, integrales y de mayor calidad.

Cuando en este proceso, el evaluador conozca por cualquier vía alguna opinión acerca del comportamiento inadecuado del evaluado en su zona de residencia, tomará referencia sobre lo mismo, realizando las consultas pertinentes con el secretario general del núcleo zonal del PCC, o en su lugar con uno de los otros secretarios y con el Presidente del CDR, al que este pertenezca, o un miembro de la dirección de esta organización de masas.

A partir de las valoraciones anteriores, y con el objetivo de materializarlas, la Comisión Central de Cuadros orientará este proceso de información y consulta de los resultados de la evaluación de los Cuadros, bajo las normas y consideraciones siguientes:

1. El resumen de la evaluación del cuadro, una vez cumplimentados los pasos establecidos para ello -incluido el análisis con el evaluado- será informado al Consejo de Dirección de la entidad donde actúa el cuadro y en presencia de éste. En la reunión que al efecto se realice, el Jefe (evaluador) debe explicar los aspectos consignados en la evaluación y de surgir cualquier opinión de ese órgano de dirección o del evaluado, esclarecerá o realizará las correcciones que considere necesarias.
2. El evaluador oído el criterio del Consejo de Dirección de la entidad donde actúa el evaluado, informará el resumen de la evaluación en el seno del colectivo laboral en que el evaluado se desempeña, logrando en su exposición crear un ambiente político favorable y constructivo, para que el colectivo comprenda los elementos recogidos en dicha evaluación, no obstante, de surgir cualquier opinión, el evaluador la esclarecerá o hará las rectificaciones que fueren necesarias. Esta información podrá hacerse coincidir con los procesos de balance o análisis del trabajo en las diferentes entidades.
3. Una vez aprobada definitivamente la evaluación, y oído el criterio del Consejo de Dirección del evaluado y del colectivo laboral, si en ella se manifiesta algún elemento que de manera excepcional merezca ser conocido por los factores de la comunidad, con el ánimo de ayudar a preservar la imagen de los Cuadros de la Revolución, el Jefe que evalúa, lo informará al Presidente del CDR al que pertenezca el cuadro, al Secretario General del núcleo zonal de su residencia y al Jefe de la Asociación de Combatientes, con el debido cuidado. En todos los casos, será indispensable que en el momento de ofrecerse esta información esté presente el

evaluado. Cuando se trate de una mujer se le informará a la Secretaria General del Bloque de la FMC.

4. En todos los casos, el Jefe que evalúa debe informar al evaluado los pasos que se darán, para trasladar tanto a su colectivo laboral como a la organizaciones políticas y de masas de su zona de residencia, elementos sobre el contenido de su evaluación.
5. En el caso de que el evaluado impugne su evaluación, no se realizará ninguna de las normas establecidas anteriormente, hasta tanto concluya definitivamente el proceso de reclamación.

23 de abril del 2003



República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 8 de julio del 2004  
“Año del 45 Aniversario del Triunfo de la Revolución”

**A : JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO, PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y OTRAS ENTIDADES**

Estimado compañero:

La Comisión Central de Cuadros aprobó modificar el documento **“Sobre la utilización del sistema de condecoraciones y títulos honoríficos de la República de Cuba, para estimular a los cuadros más destacados del Estado y del Gobierno”** que estaba vigente desde Octubre del año 2000.

La modificación consiste en que las propuestas para estos Títulos será a partir de la formulación que ustedes realicen al Consejo de Estado, por intermedio del Consejo de Ministros y no a través de los Sindicatos Nacionales y del Comité Nacional de la CTC como se realizaba hasta el momento.

Tal y como indicamos para el caso de los Cuadros Destacados las propuestas que ustedes nos envíen deberán estar precedida del correspondiente análisis y aprobación en los Consejos de Dirección y/o de Administración.

Decidimos reproducir el documento que incluye las modificaciones para que lo tengan íntegramente.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

**SOBRE LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA  
DE CONDECORACIONES Y TÍTULOS HONORÍFICOS DE LA REPÚBLICA DE CUBA,  
PARA ESTIMULAR  
A LOS CUADROS MÁS DESTACADOS DEL ESTADO  
Y DEL GOBIERNO**

En diferentes reuniones de la Comisión Central de Cuadros del Gobierno a lo largo del año pasado y el actual, ha sido objeto de tratamiento la conveniencia de introducir entre los estímulos que podrían recibir los seleccionados como cuadros más destacados del Estado y del Gobierno, además de los ya establecidos, la posibilidad de ser propuestos para alguna de las condecoraciones y títulos honoríficos existentes en nuestro país.

Por Acuerdo No. 47/2000 de la Comisión Central de Cuadros fue constituido un Grupo de Trabajo con el objetivo de estudiar e intercambiar con los organismos y entidades competentes, sobre qué tipo de condecoración de las existentes en el Sistema de Condecoraciones y Títulos Honoríficos de la República de Cuba, podría ser considerada en las proposiciones que fueran sometidas a su análisis, así como preparar las ideas sobre el procedimiento que debía establecerse al respecto.

El Sistema de Condecoraciones y Títulos Honoríficos de la República de Cuba tiene tres niveles de jerarquía, que en orden ascendente son:

- ◆ **Medallas**
- ◆ **Órdenes**
- ◆ **Títulos Honoríficos (el más alto)**

En la actualidad dicho Sistema cuenta con 2 Títulos Honoríficos, 22 Órdenes y 40 Medallas. Atendiendo a lo anterior, se plantea que para los Cuadros Más Destacados del Estado y del Gobierno, se prevean también en estos estímulos morales adicionales tres niveles de jerarquía.

Después de valorar las características y requisitos que en la legislación vigente se exigen para su otorgamiento, así como la calidad de las personas que pueden ser propuestas para recibirlos, luego de diversas consultas, y a partir de los componentes y estructuras del sistema citado y tomando en cuenta que desde 1999 la Comisión Central de Cuadros había establecido ya las indicaciones para la selección de los Cuadros Más Destacados, en todas las instancias de dirección del país, se han conformado las propuestas siguientes:

1. ***"Que entre los cuadros más destacados escogidos como tales, en el ámbito de los Organismos de la Administración central del Estado, Entidades Nacionales y Consejos de la Administración Provinciales, incluido el Municipio Especial Isla de la Juventud, sean seleccionados por los respectivos jefes a su nivel y propuestos por ellos ante el Consejo de Estado, por intermedio del Consejo de Ministros, aquellos compañeros que de forma excepcional, se considere deban recibir alguna Medalla Hazaña Laboral o Jesús Menéndez, indistintamente, según se considere, a partir de que reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente, y previo cumplir los trámites fijados en la nomenclatura política a cargo del Partido Comunista de Cuba".***

Entre las 40 Medallas existentes hasta el momento podrían ser valoradas por su grado de generalidad las siguientes:

- ◆ **Medalla Hazaña Laboral**

Tiene solamente una clase y se otorga a trabajadores cubanos *por el cumplimiento o sobrecumplimiento de las tareas asignadas en obras priorizadas*; por la realización de inventivas, innovaciones y racionalizaciones en la producción y los servicios, de los que resulten incrementos notables en la producción y la productividad del trabajo o la disminución de los costos, *y por éxitos destacados en el movimiento de vanguardia.*

Está comprendida en el Subsistema que atiende la Central de Trabajadores de Cuba; no requiere que los candidatos hayan recibido previamente otra condecoración. No está incluida en la nomenclatura de algún órgano, organismo o dirigente superior del Partido Comunista de Cuba.

Si se decidiera aceptar esta Medalla como nivel inicial para estimular a los cuadros más destacados, no se requeriría establecer parámetros adicionales a los que ya existen en la legislación vigente.

#### ♦ Medalla “Jesús Menéndez”

Tiene solamente una clase y se otorga a ciudadanos cubanos y extranjeros, *en reconocimiento a relevantes labores, por una sostenida y destacada actitud ante el trabajo*, así como por una exitosa dirección, asesoramiento, colaboración y orientación del movimiento sindical cubano, de otros países o internacional; *por una ejemplar actitud ante el trabajo* y fidelidad a los principios de la clase obrera y del internacionalismo proletario y por el sobrecumplimiento de las tareas de la emulación socialista.

Esta Medalla está entre las que pertenecen al Subsistema de Condecoraciones que atiende la Central de Trabajadores de Cuba. No se toma en cuenta para su otorgamiento la consideración de si el propuesto ha recibido o no alguna otra condecoración de forma previa.

Si se decidiera aceptar esta Medalla como nivel de base inicial para estimular con condecoraciones a los cuadros más destacados, no se requeriría por esa misma razón, establecer algún parámetro adicional a los que ya existen previstos en la legislación.

2. *"Que entre los cuadros que se presentan para su procesamiento como cuadros más destacados del Estado y del Gobierno en el ámbito nacional, se seleccionen y propongan a la Comisión Central de Cuadros, por sus respectivos jefes, aquellos que por iniciativa de la Comisión se considere pueden ser reconocidos con el otorgamiento de una Orden".*

Entre las 22 órdenes actualmente existentes, puede valorarse positivamente por su grado de generalidad y no comprometimiento con Subsistema de Condecoraciones alguno, la siguiente:

#### ♦ Orden “Blas Roca”

Tiene solamente un grado y se otorga a ciudadanos cubanos *en reconocimiento a méritos extraordinarios adquiridos en la realización de esfuerzos cotidianos y heroicos, reflejados a través de numerosas actitudes destacadas en el trabajo creador, en el desarrollo de la cultura, de la educación, la ciencias o del deporte, y en la construcción del socialismo en nuestro país.*

Dicha Orden fue creada a proposición del Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, cuyo representante en el Grupo de Trabajo, se mostró de acuerdo con su utilización para este tipo de estimulación. En los 12 años que lleva de creada aún no ha sido utilizada. Es decir, que nadie ha sido propuesto para recibirla.

No se ha previsto, hasta ahora, que para ser propuesto para su otorgamiento se haya tenido que recibir previamente alguna otra condecoración. Asimismo no se encuentra comprendida en la nomenclatura de algún órgano, organismo de dirección o dirigente superior del Partido Comunista de Cuba.

3. *“Aunque no es un requisito oficial, por lo general se exige para su proposición, que se haya recibido previamente alguna otra condecoración de inferior jerarquía. Desde el punto de vista político, las propuestas para su concesión deben ser consultadas previamente al Buró Político del CC del PCC, al estar incluidas en su nomenclatura, trámites todos estos que deben correrse después de su aprobación por la Comisión Central de Cuadros, y antes de su remisión a la Secretaría del Consejo de Estado, por el Secretario de dicha Comisión por intermedio del departamento correspondiente del aparato auxiliar del Comité Central del Partido Comunista de Cuba”.*

Entre los dos Títulos Honoríficos existentes, el más conveniente para su otorgamiento a los cuadros más destacados es el de:

♦ **Título Honorífico de “Héroe del Trabajo de la República de Cuba”**

Se otorga a ciudadanos cubanos y extranjeros, *en reconocimiento a extraordinarios méritos alcanzados en el trabajo creador*, por aportes valiosos que eleven de forma relevante la producción y la productividad del trabajo o por una contribución sobresaliente al auge de la economía nacional o en las luchas por las conquistas y en defensa de los logros e intereses de la clase obrera, así como por excepcionales aportes a la causa del internacionalismo proletario.

Está comprendido en el Subsistema de Condecoraciones atendido por la Central de Trabajadores de Cuba, y aunque no es un requisito oficial, por lo general se exige para su proposición que se haya recibido previamente alguna otra condecoración de inferior jerarquía. Desde el punto de vista político, las propuestas para su concesión deben ser consultadas previamente al Buró Político del CC del Partido Comunista de Cuba, al estar incluidas en su nomenclatura, trámites todos estos que habría que correr después de la aprobación inicial por la Comisión Central de Cuadros y antes de su remisión a la Secretaría del Consejo de Estado.

**PRINCIPIOS GENERALES A TENER EN CUENTA PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS CUADROS MÁS DESTACADOS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO AL SISTEMA DE CONDECORACIONES Y TÍTULOS HONORÍFICOS DE LA REPÚBLICA DE CUBA**

- \* En todos los casos de los propuestos para recibir una Medalla, Orden o Título Honorífico, deben cumplirse las normas y procedimientos establecidos por las disposiciones legales que rigen el Sistema de Condecoraciones y Títulos Honoríficos de la República de Cuba.
- \* Considerar por todos los Jefes de los Organismos de la Administración Central del Estado, Presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales, y Jefes de las Entidades Nacionales que seleccionar a su nivel o proponer a la Comisión Central de Cuadros para ser seleccionados cuadros más destacados del Estado y del Gobierno, no conlleva que los mismos, aunque resulten seleccionados como tales, recibirán por ello además una Condecoración o Título Honorífico.

En consecuencia, el proponente debe valorar si alguno de sus candidatos, además de recibir los estímulos usuales establecidos para los cuadros más destacados, reúne los requisitos de excepcionalidad que lo hagan merecedor de recibir una Orden o Título Honorífico y en ese caso deben incluir entre sus propuestas para la selección de los cuadros más destacados en el ámbito nacional, la posibilidad de que se analice por la Comisión Central de Cuadros del Gobierno, la decisión de solicitar al Consejo de Estado, la entrega de alguna de las condecoraciones consignadas.

- \* Los Jefes asumen la responsabilidad de disponer y aportar a los niveles que correspondan los elementos que confirmen la conducta de los cuadros que seleccionan y proponen, en todos los ámbitos de su vida, para lo cual realizan las comprobaciones que se requieran.
- \* En cuanto a la consulta política, en todos los casos los Jefes que proponen y la Comisión Central de Cuadros observarán el estricto cumplimiento de las indicaciones que al respecto dicte el Comité Central del Partido.

## ACUERDO:

1. Establecer como estímulo a los Cuadros Más Destacados del Estado y del Gobierno la posibilidad de ser acreedor, como resultado de su trabajo y conducta intachable, además de la condición de tal, de las condecoraciones previstas en el Sistema de Condecoraciones y Títulos Honoríficos de la República de Cuba siempre que se reúnan los parámetros y demás requisitos establecidos en la legislación vigente para las mismas, que se recogen en el presente documento, estructuradas de la forma siguiente:
  - ◆ **En el ámbito de OACE, Entidad Nacional y Consejos de la Administración Provinciales y Municipio Especial Isla de la Juventud:**
    - *Medalla “Hazaña Laboral” y Medalla “Jesús Menéndez” (indistintamente).*
  - ◆ **A Nivel Nacional:**
    - *Orden “Blas Roca”*
    - *Título Honorífico de “Héroe del Trabajo de la República de Cuba”*
2. Aprobar los principios generales a tener en cuenta e impartir las orientaciones a los Jefes de Organismos de la Administración Central del Estado, Presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales y Jefes de las Entidades Nacionales a los efectos de que se inicie su cumplimiento en el proceso de selección de los Cuadros Más Destacados a esos niveles, como resultado de su labor durante el año 2000.
3. Considerar por la Comisión Central de Cuadros del Gobierno en el proceso de selección que se realizará en el año 2001 respecto a los resultados del trabajo en el año 2000, los compañeros a proponer para el otorgamiento de la Orden "Blas Roca" a partir de las sugerencias que al efecto se le hagan por los Jefes de los Organismos de la Administración Central del Estado, Presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales y Jefes de las Entidades Nacionales, incluyendo sus propuestas para esta Orden a los seleccionados como Cuadros Más Destacados del Estado y del Gobierno durante los años 1996 y 1997, Y continuar así sucesivamente hasta examinar todos los casos de los compañeros seleccionados en años anteriores; también debe evaluarse de acuerdo con lo establecido si existe de esos años algún caso que debe ser analizado para la propuesta del Título Honorífico.
4. Dejar esclarecido que el hecho de haber sido seleccionado como Cuadro Más Destacado del Estado y del Gobierno en un año no es invalidante para ser propuesto como tal en procesos correspondientes a años posteriores.
5. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Condecoraciones y el actuar de los cuadros, estos aunque no hayan sido presentados como cantera para el proceso de selección de los Cuadros Más Destacados del Estado y del Gobierno, también pueden ser propuestos cuando sus méritos o acciones así lo acrediten para recibir condecoraciones específicas según la actividad que realicen, o ante hechos relevantes que se correspondan con los requerimientos establecidos.

**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 experiencia derivada de la aplicación de los Decretos-Leyes Nos. 196 “Sistema de Trabajo con los Cuadros del Estado y del Gobierno” y 197, “Sobre las Relaciones Laborales del Personal Designado para ocupar Cargos de Dirigentes y de Funcionarios”, ambos del 15 de Octubre de 1999, aconseja introducir en los mismos determinadas modificaciones aplicables a los casos de indisciplina, hechos presumiblemente delictivos o manifestaciones de corrupción, incompatibles con los principios y la ética de nuestra Revolución, que tienen lugar en el ámbito de los órganos, organismos y entidades.

**POR CUANTO:** La disciplina de los cuadros, dirigentes y funcionarios administrativos, se encuentra regulada por los mencionados Decretos-Leyes Nos. 196, y 197, ambos de 1999, a los que resulta necesario incorporar en los capítulos dedicados al régimen disciplinario, la medida de Separación del Sector o Actividad para los casos de violaciones de la disciplina graves o muy graves por sus características y consecuencias para la entidad laboral, y que sean además objeto de rechazo social, razones por las cuales las referidas normas se encuentran necesitadas de la inclusión de medidas ejemplarizantes por su rigurosidad, y que resulten a la vez educativas.

**POR CUANTO:** Igualmente corresponde adecuar determinadas facultades de las autoridades administrativas al aplicar medidas disciplinarias de las establecidas en las normas legales a las que se ha hecho referencia anteriormente, ante la ocurrencia de hechos constitutivos de casos de indisciplina, corrupción o presumiblemente delictivos.

**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. 236**

### **MODIFICATIVO DE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS APLICABLES A LOS CUADROS, DIRIGENTES Y FUNCIONARIOS.**

**Artículo 1.** - Se adiciona al artículo 46, del Decreto- Ley No. 196, y al Artículo 19, del Decreto- Ley No. 197, un inciso I), que expresa lo siguiente:

“I) No aplicar alguna de las medidas previstas en este Decreto- Ley para las violaciones de la disciplina consideradas graves o muy graves.”

**Artículo 2.** - Se añade al Artículo 46, del Decreto- Ley No. 196, y al Artículo 19 del Decreto- Ley No. 197, un penúltimo párrafo, que expresa lo siguiente:

“Las violaciones generales de la disciplina en el centro de trabajo o en ocasión del trabajo, consignadas en los incisos g), i), j), k), y l) constituyen infracciones graves de la disciplina. Dichas violaciones, atendiendo a la magnitud de sus consecuencias económicas, financieras o sociales, y al grado de responsabilidad personal del infractor, pueden ser consideradas como muy graves.”

**Artículo 3.** - Se añade como inciso g), del Artículo 47 del Decreto- Ley No. 196, y del artículo 20,

del Decreto-Ley No. 197, la medida siguiente:

“g) Separación definitiva del sector o actividad.”

**Artículo 4.** - Se adiciona como ultimo párrafo del Artículo 47, del Decreto Ley No. 196, y del Artículo 21, del Decreto Ley No. 197, lo siguiente:

“Cuando las violaciones de la disciplina sean de las consideradas como graves o muy graves, conforme a lo establecido en el penúltimo párrafo del artículo precedente, respecto a sus incisos g), i), j), k), y I), la autoridad u órgano facultado impone una de las medidas siguientes:

- a) democión temporal a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas, por un término no menor de seis meses, ni mayor de un año;
- b) democión definitiva a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas;
- c) separación definitiva de la entidad;
- d) separación definitiva del sector o actividad.”

Si el infractor ha incurrido con anterioridad en violaciones de las establecidas en los incisos g), i), j), k), y I), antes mencionadas, la medida a imponer es, según corresponda, una de las siguientes:

- a) separación definitiva de la entidad;
- b) separación definitiva del sector o actividad .

**Artículo 5.-** Se adicionan al Artículo 49, del Decreto- Ley No. 196, y al Artículo 24, del Decreto-Ley No. 197, dos párrafos que expresan lo siguiente:

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

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

**Artículo 6.-** Se modifican el Artículo 54, del Decreto- Ley No 196, y el Artículo 27, del Decreto-Ley No. 197, en el sentido de añadirles un tercer párrafo que expresa lo siguiente:

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

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

o en su caso, si procede, apreciar su inocencia y declarar su no responsabilidad, anulando las decisiones precedentes".

**Artículo 7.-** Se modifica el Artículo 55 del Decreto- Ley No.196 y el 28 del Decreto-Ley 197, ambos del 15 de octubre de 1999, en el sentido de que su primer párrafo quede redactado de la forma siguiente:

“Cuando la medida inicial impuesta sea la separación definitiva de la entidad o la separación definitiva del sector o actividad , el jefe máxima 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".

**Artículo 8.-** Se añade al Artículo 57, del Decreto Ley No. 196, y al Artículo 30 del Decreto Ley No. 197, ambos del 15 de Octubre de 1999, un último párrafo, que expresa lo siguiente:

*“Quedan exceptuados de la aplicación del tratamiento excepcional previsto en el párrafo precedente, aquellos a quienes se 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.”*

#### **DISPOSICION TRANSITORIA**

**UNICA:** Los procesos disciplinarios que al comenzar la aplicación de este Decreto Ley se encuentren inconclusos, continuaran su tramitación al amparo de la legislación por la cual fueron promovidos inicialmente.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA:** Se faculta al Consejo de Ministros para dictar las disposiciones complementarias que se requieran para la aplicación de las modificaciones que por el presente Decreto- Ley se establecen para los DecretosLeyes Nos. 196 y 197, ambos del 15 de Octubre de 1999.

**SEGUNDA:** Se derogan cuantas disposiciones de igual o inferior jerarquía se opongan a lo que por la presente se dispone.

**TERCERA:** Este Decreto- Ley comienza a regir a los treinta días posteriores a la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

Dado en el Palacio de la Revolución, en la Ciudad de La Habana, a los siete días del mes de octubre de 2004, "Año del 45 Aniversario del Triunfo de la Revolución".

**FIDEL CASTRO RUZ**  
Presidente del Consejo de Estado.



República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 15 de marzo del 2005  
"Año de la Alternativa Bolivariana para las Américas"

**A : JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO, PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD Y OTRAS ENTIDADES NACIONALES.**

Estimado compañero:

Adjunto el Acuerdo del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros aprobando un mecanismo más expedito para suspender provisionalmente de sus cargos, a cuadros que cometan hechos de indisciplina y que es necesario sustituirlos de inmediato, hasta que concluyan las investigaciones o verificaciones y se efectúen los análisis que correspondan en las respectivas Comisiones.

Es necesario darlo a conocer a todas las entidades subordinadas y verificar que se cumpla lo dispuesto en el mismo.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

El Secretario del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo

**CERTIFICA**

**POR CUANTO:** En cumplimiento de las decisiones acordadas por el Grupo de Trabajo del Buró Político en su reunión del 24 de Febrero de este año y tomando en consideración que ante la ocurrencia de errores cometidos por cuadros, generalmente asociados a delitos y hechos de corrupción, no siempre se actúa con la energía y la celeridad que demandan las circunstancias para alejarlos de las responsabilidades de dirección, pese a la repercusión social que ello acarrea, se ha considerado proponer un procedimiento, partiendo de lo establecido en el Decreto Ley 196 "Sistema de Trabajo con los Cuadros del Estado y del Gobierno", del 15 de octubre de 1999, modificado por el Decreto-Ley No.236, del 7 de Octubre del 2004, que permita aportar mayor precisión e inmediatez acerca de como se debe proceder para enfrentar con agilidad estas situaciones.

**POR CUANTO:** El Decreto Ley 196 ya citado, en su Artículo 52 recoge un procedimiento que permite suspender de manera provisional de la responsabilidad o trasladar a otro cargo, a los cuadros, ante la evidencia de hechos graves o para realizar sin obstáculos una investigación, medida cautelar que tiene el término de 30 días.

**POR CUANTO:** La experiencia demuestra que esta facultad de la administración se ha empleado

en pocos casos, y solo para los muy graves, y si bien en oportunidades ha faltado la voluntad para aplicarla, se ha argumentado contra su uso el plazo de hasta 30 días que la ley establece como término de la medida, ya que los procesos investigativos y la ejecución de las auditorias y verificaciones fiscales que aportan los elementos para la aplicación de las medidas disciplinarias definitivas, pueden tomar para su realización un plazo superior.

**POR TANTO:** El Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley adoptó, con fecha 15 de Marzo del 2005, el siguiente:

#### **ACUERDO**

**PRIMERO:** Los Jefes que estén conociendo de errores que involucren a sus subordinados deben disponer de forma inmediata, en todos los casos que la magnitud de los hechos así lo ameriten, o cuando reciba la sugerencia al respecto de parte de los auditores o investigadores que estén actuando en el mismo, o de cualquier otra autoridad superior, las medidas cautelares consideradas en el artículo 52 del Decreto Ley 196.

**SEGUNDO:** Cuando se considere no aplicar la suspensión provisional del cargo y del salario, se procederá al traslado provisional a un cargo de inferior categoría, proceso este que se ejecutara, igualmente, de manera expedita y por el término de 30 días establecido en el artículo 52 y cuando estén todos los elementos que permitan aplicar una medida disciplinaria de mayor rigor, proceder en ese sentido.

De no haberse concluido la auditoría o la investigación, antes de expirar el término de la medida cautelar, se procederá a la aplicación de inmediato de la democión a un cargo de inferior categoría como sanción.

**TERCERO:** En cualquiera de las medidas antes señaladas, su lugar lo ocupara el sustituto y de no resultar aconsejable por su posible vinculación con los hechos, lo hará el que designe provisionalmente la entidad inmediata superior.

**CUARTO:** Una vez que se disponga de todos los elementos aportados por la auditoría o la investigación, de ser necesario, se procederá a modificar la sanción impuesta, conforme a lo establecido en el Decreto-Ley No. 196 tal como quedó modificado por el Decreto-Ley No. 236 de 7 de octubre del 2004, sobre los procesos disciplinarios, el cual le otorga la facultad a los Jefes de las entidades a que, dentro de los 180 días naturales posteriores a la fecha de la notificación de una sanción, cuando se percate de la benignidad de la medida de una autoridad inferior pueda realizar las adecuaciones correspondientes para imponer una más severa.

**QUINTO:** En todos los casos donde se aplicará el procedimiento expedito establecido para estos casos, se deberá informar a los Jefes a cuya nomenclatura corresponde el cargo en cuestión, además de las diferentes instancias del Partido en correspondencia con su nomenclatura.

**SEXTO:** Es de obligatorio cumplimiento lo que por la presente se establece, quedando encargado los Jefes de los Organismos de la Administración Central del Estado, Presidentes de los Consejos de la Administración y Jefes de otras entidades, en verificar sea cumplido por parte de los jefes subordinados.

Y para publicar en la Gaceta Oficial de la República, remitir copias a los miembros del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, y a cuantos otros sean pertinentes, se expide la presente certificación en el Palacio de la Revolución, a los 15 días del mes de Marzo del 2005, AÑO DE LA ALTERNATIVA BOLIVARIANA PARA LAS AMERICAS.

Carlos Lage Dávila

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 19 de junio del 2002  
“Año de los Héroes Prisioneros del Imperio”

**PRESIDENTE DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACION PROVINCIALES Y DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD**

Estimado compañero:

En atención a la solicitud de algunos territorios y del Ministerio de Educación, la Comisión Central de Cuadros aprobó incluir dentro de las nomenclaturas de las respectivas Comisiones de Cuadros a un grupo de cargos que por las actividades que realizan es necesario sean considerados Cuadros y se le aplique todo lo establecido en esta materia para ello. los cargos son los siguientes:

- ◆ En el caso de las Direcciones de Educación incluir a los Subdirectores y directores no cuadros de todas las enseñanzas, así como los vicedecanos y dirigentes no cuadros de los Institutos Superiores Pedagógicos.
- ◆ En el caso de las Direcciones Provinciales de Justicia incluir a los Jefes de Dpto. de: Asociaciones, de Notarías y al de la Propiedad, Mercantil y del Patrimonio.
- ◆ En la Dirección Provincial de la Vivienda al Jefe del Programa Provincial de Arquitectos de la Comunidad.
- ◆ Incluir al Jefe de la Oficina de Auditoría de los Consejos de la Administración.
- ◆ En el caso de Ciudad de La Habana incluir en la Dirección Provincial de Transporte al Director de la Escuela de Instrucción y Preparación Práctica y Teórica de Automovilismo.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 16 de agosto del 2004  
“Año del 45 Aniversario del Triunfo de la Revolución”

**PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y  
DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD**

Estimado compañero:

Tomando en cuenta la necesidad de fortalecer el trabajo en los Policlínicos donde se realiza la docencia a alumnos de 1er y 6to año de la carrera de Medicina, se ha decidido incluir en el “Documento Metodológico del Reglamento para el Sistema de Trabajo con los Cuadros del Poder Popular” que dentro del listado de cargos que se debe consultar al Ministro de Salud Pública previo a iniciar el proceso de análisis y definitiva aprobación de los movimientos de cargos, a los Directores de esos Policlínicos.

Comunica esta decisión a los Presidentes de los Consejos de la Administración Municipales.

Aprovecho la ocasión para enviarte la relación actualizada de los cargos que deben consultarse con los Ministros, que constituye el Anexo 1 del mentado Documento Metodológico que debes sustituir al que actualmente posees.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

**RELACION POR OACE, DE LOS CARGOS DE CUADROS DE LAS DIRECCIONES Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION LOCAL, QUE DEBEN SER CONSULTADOS POR LOS PRESIDENTES DE LAS ASAMBLEAS PROVINCIALES Y DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN, CON LOS JEFES DE LOS OACE, PREVIO A INICIAR EL PROCESO DE ANALISIS y DEFINITIVA APROBACION DE LOS MOVIMIENTOS DE CUADROS.**

- 1. Ministerio de Economía y Planificación**
  - Director de la Dirección Provincial de Economía y Planificación
  - Director de la Dirección Provincial de Servicios Comunales .
  - Director de la Dirección Provincial de Planificación Física, a través del IPF.
- 2. Ministerio de Finanzas y Precios**
  - Director de la Dirección Provincial de Finanzas y Precios.
- 3. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**
  - Director de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.
- 4. Ministerio de Justicia**
  - Director de la Dirección Provincial de Justicia
- 5. Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos**
  - Director de la Dirección Provincial de Acueducto y Alcantarillado.
- 6. Instituto Cubano de Radio y Televisión**
  - Director de la Dirección de Radio
  - Directores de la Emisoras Provinciales
- 7. Ministerio del Comercio Interior**
  - Director de la Dirección Provincial de Comercio
  - Director de la Empresa Provincial de Servicios
  - Director Empresa Mayorista Provincial
- 8. Ministerio de la Industria Alimenticia**
  - Director de la Empresa Provincial
- 9. Ministerio de la Industria Ligera**
  - Director de la Empresa de Industria Local Provincial
- 10. Ministerio de la Construcción, a través del INV**
  - Director de la Dirección Provincial de la Vivienda
  - Director de la Dirección Municipal de la Vivienda de: Pinar del Río, Viñales, San José de las Lajas, Artemisa, Güines, 10 de Octubre, Cerro, Boyeros, Arroyo Naranjo, La Lisa, Marianao, Plaza de la Revolución, Centro Habana, La Habana Vieja, Playa, Habana del Este, Cotorro, San Miguel del Padrón, Guanabacoa, Regla, Cárdenas, Varadero, Matanzas, Cienfuegos, Santa Clara, Caibarién, Sancti Spiritus, Trinidad, Ciego de Avila, Morón, Camagüey, Nuevitas, Las Tunas, Puerto Padre, Holguín., Bayamo, Manzanillo, Santiago de Cuba, Palma Soriano, Guantánamo y Baracoa.
- 11. Ministerio del Transporte**
  - Director de la Dirección Provincial de Transporte.
- 12. Ministerio de Educación**
  - Director de la Dirección Provincial de Educación
  - Directores de las Direcciones Municipales de Educación de los Municipios cabecera de la Provincia.
  - Directores de los Institutos Vocacionales de Instructores de Arte
  - Directores de los Institutos Vocacionales Pre Universitarios de Ciencias Exactas.

- Directores de Centros Internos con matrícula superior a 1000 alumnos.

**13. Ministerio de Cultura**

- Director de la Dirección Provincial de Cultura.
- Directores de las Direcciones Municipales de Cultura, de los Municipios Cabeceras.
- Directores de los Centros o Direcciones Provinciales que se relacionan: Centro Provincial de la Música, Director Provincial de Patrimonio Cultural, Centro Provincial de Artes Plásticas, Centro Provincial de Artes Escénicas, Director Provincial del Libro y la Literatura, Centro Provincial de Cine, Director Provincial de Bibliotecas, Centro Provincial de Trabajo Sociocultural Comunitario.

**14. INDER**

- Director de la Dirección Provincial de Deportes
- Directores de las Direcciones Municipales de los Municipios Cabeceras
- Directores de ESPA - Directores de Escuelas de Iniciación Deportiva Escolar EIDE

**15. Ministerio de Salud Pública**

- Director de la Dirección Provincial de Salud
- Vicedirectores de las Direcciones Provinciales de Salud, de las áreas de Asistencia Médica y Social, Higiene y Epidemiología y Docentes.
- Directores de las Direcciones Municipales de Salud de los Municipios Cabeceras, incluyendo además los 15 Municipios de la provincia Ciudad de la Habana, así como los de San Cristóbal, Güines, Artemisa, Colón, Cárdenas, Varadero, Aguada de Pasajeros, Trinidad, Nuevitas, Sagua la Grande, Puerto Padre, Moa, Sagua de Tánamo, Contramaestre, Manzanillo, Morón y Baracoa.
- Directores de los Hospitales Provinciales, Clínicos Quirúrgicos, Gineco-Obstétricos, Pediátricos y Generales.
- Directores de Policlínicos donde se realiza la docencia a alumnos de 1er y 6to año de la carrera.

Cuando se relacionan los Directores Provinciales, en todos los casos incluye a los Directores de las Direcciones del Municipio Especial Isla de la Juventud.

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 27 de abril del 2005  
“Año de la Alternativa Bolivariana para las Américas”

**A : PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD**

Estimado compañero:

Atendiendo al importante papel de dirección que en las tareas actuales del sistema de salud desarrollan los Jefes de los Grupos Básicos de Trabajo y los Jefes de Servicios Médicos de los hospitales, la Comisión Central de Cuadros aprobó que sean considerados cuadros y que se le apliquen las disposiciones propias de esa categoría.

El Ministerio de Salud Pública le ofrecerá algunas indicaciones generales sobre esta decisión.

Adjunto una tabla que contiene la cantidad de Jefes de estos servicios que se incluirían en la atención de las correspondientes Comisiones de Cuadros.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

**TABLA 1**  
**CANTIDAD DE JEFES DE GRUPOS BASICOS DE**  
**TRABAJO Y JEFES DE SERVICIOS EN HOSPITALES.**

- <sup>1</sup> En esta columna se refleja el número más alto de jefes de servicios reportado en una unidad de esa provincia.
- <sup>2</sup> En esta columna se refleja el número más bajo de jefes de servicios reportado en una unidad de esa provincia.
- <sup>3</sup> Se incluyen también los hospitales rurales que realizan labores de atención primaria de salud y los policlínicos con camas.

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 28 de abril del 2005  
“Año de la Alternativa Bolivariana para las Américas”

**A: JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO, PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD Y OTRAS ENTIDADES NACIONALES**

Estimado compañero:

A partir de las recientes modificaciones de los procesos disciplinarios para los cuadros, en la que se incluyó la sanción de **“separación definitiva del sector o actividad”**, la Comisión Central de Cuadros evaluó la necesidad de aún cuando esta medida se aplique para los casos más graves de indisciplina, en modo alguno significa que nos desentendamos de la futura ubicación y seguimiento de estos compañeros, por lo que representa en el orden educativo tanto para él como su colectivo.

En correspondencia con ello en los Lineamientos de Trabajo e Indicaciones Generales para la Instrumentación, Ejecución y Control de la Política de Cuadros se incluyó esta responsabilidad y la cantidad de opciones que se le debe ofrecer a estos sancionados, estando alertas ante cualquier ubicación laboral que no se corresponda con esta medida disciplinaria. Adjunto el acuerdo del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros aprobándolo.

En tu próxima Comisión de Cuadros infórmalo y garantiza que sea de conocimiento de las instituciones subordinadas.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

El Secretario del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo

**CERTIFICA**

Que el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley adoptó, con fecha 28 de abril del 2005, el siguiente:

**ACUERDO**

**PRIMERO:** CON EL OBJETIVO DE GARANTIZAR UN MEJOR CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS, FORTALECER EL COMBATE CONTRA LOS ERRORES Y TENDENCIAS NEGATIVAS Y EL PROCESO DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN DE LOS COLECTIVOS DE DIRECCIÓN EN LOS VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS DE LOS CUADROS DEL ESTADO CUBANO, INCORPORAR AL ACUERDO No.3670, DE FECHA 4 DE ABRIL DEL 2000, EN SUSTITUCIÓN DE LO INCORPORADO MEDIANTE EL ACUERDO NO.3931 DE FECHA 8 DE MARZO DEL 2001, SOBRE LOS LINEAMIENTOS DE TRABAJO E INDICACIONES GENERALES PARA LA INSTRUMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA DE CUADROS, EN SU ACÁPITE REFERIDO A "MEDIDAS DISCIPLINARIAS" LAS PLECAS SIGUIENTES:

**"Las sanciones de democión temporal o definitiva, aplicadas a los cuadros, implican cambio de puesto de trabajo, dentro de la propia entidad. La separación definitiva, implica el cese de la relación laboral del cuadro, por lo que debe ser reubicado en otra entidad, dentro del propio Sistema del Organismo de la Administración Central del Estado, las Entidades Nacionales CIMEX, CUBALSE y la Oficina del Historiador de la Habana, así como, del Sistema de la Administración Local, motivo por el cual en ambos casos, es necesario informarla a sus respectivos colectivos de dirección. En igual sentido, debe informarse al colectivo de trabajo del área específica donde será reubicado, dentro del Sistema de Cuadros del Organismo, según lo establecido.**

**Tanto en el colectivo laboral de origen, como en el de la nueva ubicación, la información debe realizarse por los respectivos Jefes inmediatos de éstos, precisando la medida aplicada, los errores cometidos y también la historia, virtudes y cualidades del compañero sancionado, de modo que se eviten comentarios y especulaciones que distorsionan la realidad, y, por otra parte, crear las condiciones para un trabajo más efectivo con el sancionado, con vistas a su rehabilitación.**

**Cuando la sanción sea la de separación del sector o actividad los Jefes coordinarán la futura ubicación con otro sector o actividad afín a las labores y perfil profesional del sancionado, velando por que las condiciones laborales de la nueva ubicación no representen una mejoría,**



en relación con las que mantenía y estén en correspondencia con los hechos graves cometidos y que dieron lugar a la sanción aplicada e igualmente cumplirá lo establecido en el párrafo precedente, con la salvedad que la información al colectivo deben realizarla conjuntamente el Jefe o algún cuadro designado por éste del centro de donde fue sancionado y el de donde se vinculará.

En todos los casos la entidad sancionadora podrá hacerles hasta tres ofertas de reubicación, las que en caso de no aceptarlas cesará la obligación de la entidad con la futura ubicación del sancionado, todo lo que constará por escrito en el expediente de cuadro correspondiente. No obstante lo anterior la entidad sancionadora estará al tanto de la futura ubicación del sancionado y si el lugar no se corresponde con la sanción aplicada actuará en consecuencia.

**SEGUNDO:** ENCARGAR A LOS JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO, DE ENTIDADES NACIONALES Y PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN, EL PROCESO DE INFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS QUE GARANTICEN EL ADECUADO CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LO APROBADO POR EL PRESENTE ACUERDO.

**TERCERO:** DEJAR SIN EFECTO EL ACUERDO DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL CONSEJO DE MINISTROS DE FECHA 8 DE MARZO DEL 2001, NUMERO 3931 PARA CONTROL ADMINISTRATIVO.

Y para remitir copias a los miembros del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, y a cuantos otros sean pertinentes, se expide la presente certificación en el Palacio de la Revolución, a los 28 días del mes de abril del 2005, AÑO DE LA ALTERNATIVA BOLIVARIANA PARA LAS AMERICAS.

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 25 de mayo del 2005  
“Año de la Alternativa Bolivariana para las Américas”

**A : JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO, PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y OTRAS ENTIDADES NACIONALES**

Estimado compañero:

Atendiendo a la importancia que en los momentos actuales desempeña el sistema de auditoría del país y los cuadros que dirigen esas actividades, la Comisión Central de Cuadros acordó lo siguiente:

- Los cargos de Jefes de Auditoría de los Organismos de la Administración Central del Estado y de entidades nacionales serán de la nomenclatura de la Comisión Central de Cuadros.
- En el caso de los Jefes de las Unidades de Auditoría de los Consejos de la Administración Provinciales, el Presidente oirá el criterio del Delegado del Ministerio de Auditoría de la provincia antes de que sea nombrado en esa responsabilidad.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 14 de junio del 2005  
“Año de la Alternativa Bolivariana para las Américas”

**A: JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL ESTADO,  
PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y  
DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD Y OTRAS ENTIDADES  
NACIONALES**

Estimado compañero:

La Comisión Central de Cuadros aprobó el procedimiento adjunto, que establece la forma en que se debe proceder cuando un cuadro sea designado a cumplir misión en la República Bolivariana de Venezuela.

Es necesario darlo a conocer y velar por su cumplimiento en las entidades a ustedes subordinados.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

## COMISION CENTRAL DE CUADROS

*Como resultado de la colaboración con la República Bolivariana de Venezuela ha sido necesario encargar a un grupo de cuadros del Estado, tareas en esa hermana República.*

*De la revisión de las Actas de las Comisiones de Cuadros de los Organismos de la Administración Central del Estado y Consejos de la Administración, así como diferentes consultas que se nos han realizado, se aprecia que no hay claridad de la decisión a adoptar en cuanto al estatus de los cuadros que salgan a cumplir esa misión.*

*Es necesario en este análisis tener presente que con la promulgación del Decreto-Ley No.196 y los Lineamientos del Consejo de Ministros, en cuanto a la aplicación de la política de cuadros, se eliminó la práctica negativa de la provisionalidad en los cargos, pues hoy en todas las entidades existen posibilidades de compañeros y compañeras que puedan asumir responsabilidades, sin que se afecten la calidad del proceso de dirección.*

*Con el objetivo de uniformar la decisión que debe adoptarse en estos casos y evitar improvisaciones y violaciones de lo establecido, se propone a la Comisión Central de Cuadros lo siguiente:*

- Cuando un cuadro sea designado a cumplir una tarea en la Republica Bolivariana de Venezuela por espacio de hasta 6 meses, se mantiene su designación en su cargo, y al frente de la entidad permanecerá el sustituto (generalmente miembro de su reserva como vía practica de su preparación), el que a los efectos de los tramites bancarios y financieros será nombrado por el jefe respectivo, haciendo mención al término por el que desarrollará esa labor.*
- Si el tiempo de la misión es superior a 6 meses corresponde proceder a **“Liberarlo para cumplir otras misiones”** y designar en su lugar a quien corresponda cumpliendo los trámites establecidos para los movimientos de cuadros y las consultas correspondientes de las nomenclatura de cargos.*
- Atendiendo a la urgencia y envergadura de la tarea asignada se podrá, excepcionalmente, autorizar -después que se cumplan los trámites con el órgano de control correspondiente- su salida inmediata sin que se cumplan los pasos establecidos en los movimientos de cuadros, lo que se informará a las respectivas Comisiones de Cuadros e instancias del Partido donde el cuadro es nomenclatura. Posteriormente en un plazo no mayor de 30 días se formalizaría el movimiento, asumiendo momentáneamente el sustituto hasta tanto este el nombramiento.*
- Una vez que regrese el cuadro de su misión el Jefe auxiliado de su Comisión de Cuadros efectuará la evaluación de la futura ubicación del mismo y en el caso de que sea designado en la misma responsabilidad que ocupaba al momento de marcharse, el término del movimiento a utilizar será el de **“Reubicación por necesidades de la producción o los servicios”**, al igual que el que se encontraba ocupando la responsabilidad en el tiempo que estuvo en el cumplimiento de la misión.*

- *En todos los casos, tanto el que cumplió la misión en el exterior como el que lo sustituyó se le deberá realizar una valoración de los resultados de su trabajo, con vistas a la evaluación que como cuadro hay que realizarle. Estas valoraciones deberán informarse a los respectivos Consejos de Dirección y/o de Administración.*

14 de Junio del 2005

FOTO

PROVINCIA	Policlínicos		Hospitales			
	Total Unidades	Total GBT	Total Unidades	Total J. Servicios	Unidad Mayor Num. <sup>1</sup>	Unidad Mayor Num. <sup>2</sup>
Pinar del Río	26	75	17	178	27	3
La Habana	38	67	9	62	9	2
Ciudad Habana	82	201	36	533	32	3
Matanzas	40	49	9	122	21	3
Villa Clara	44	79	17	140	23	3
Cienfuegos	22	45	4	44	33	3
Sancti Spiritus	31	45	26	144	23	2
Ciego de Avila	20	33	10	72	24	3

Camagüey	32	68	20	137	23	3
Las Tunas	16	39	13	94	23	3
Holguín	46	90	26	204	35	3
Granma	30	46	23	158	29	3
S. de Cuba	48	93	24	195	30	3
Guantánamo	30	42	17	98	26	2
Isla de la Juv.	3	6	1	16		
<b>TOTAL</b>	<b>508<sup>3</sup></b>	<b>978</b>	<b>252</b>	<b>2197</b>		

69

69

* Principios que sustentan la Política de Cuadros	3
* Código de Ética de los Cuadros del Estado Cubano	9
* Decreto Ley No. 196. Sistema de Trabajo con los Cuadros del Estado y del Gobierno	16
* Lineamientos e Indicaciones del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros para la instrumentación, ejecución y control de la aplicación de la Política de Cuadros en los órganos, organismos y entidades del Estado y el Gobierno	41
* Estrategia Nacional de la Preparación y Superación de los Cuadros del Estado, del Gobierno y sus reservas	61
* Indicación sobre modelos de fichas para la presentación de movimientos de cuadros	72
* Indicación sobre las exigencias para la presentación de movimientos de cuadros	75
* Indicación sobre cargos que integran la nomenclatura de la Comisión Central	76
* Indicación sobre el nombramiento y cuadros sancionados	77
* Indicación sobre la incorporación de la mujer a cargos de dirección	78
* Indicación sobre la evaluación de los cuadros	80
* Sistema de Condecoraciones y Títulos Honoríficos de la República de Cuba, para estimular a los Cuadros más destacados del Estado y del Gobierno	84
* Decreto Ley No. 236. Modificativo de las normas y procedimientos disciplinarios aplicables a los Cuadros, Dirigentes y Funcionarios	93

## INDICE

* Acuerdo No. 5405. Modificativo del artículo 52 del Decreto Ley No. 196 sobre el procedimiento para suspender de manera inmediata y provisional de la responsabilidad del cargo, a los cuadros, ante la evidencia de hechos graves o para realizar sin obstáculos una investigación	98
* Indicación sobre la inclusión de cargos de cuadros a las nomenclaturas de las Comisiones de Cuadros	102
* Indicación sobre los Directores de Policlínicos y actualización de los cargos que deben ser consultados con los Ministros	103
* Indicación sobre los Jefes de los Grupos Básicos de Trabajo y los Jefes de Servicios Médicos de los Hospitales	107
* Acuerdo No. 5446. Modificativo de los Lineamientos de Trabajo e Indicaciones Generales para la Instrumentación, Ejecución y Control de la Política de Cuadros, en su acápite referido a las Medidas Disciplinarias.	109
* Indicación sobre los cargos de Jefes de Auditoría de los Organismos de la Administración Central del Estado y de las entidades nacionales, así como de los Consejos de la Administración Provinciales	113
* Indicaciones sobre el procedimiento para los cuadros designados para cumplir misión en la República Bolivariana de Venezuela	114
* Sobre la selección de Cuadros Destacados	117

República de Cuba  
Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Secretaría

Ciudad de La Habana, 24 de noviembre del 2003  
“Año de Gloriosos Aniversarios de Martí y del Moncada”

**JEFES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO,  
PRESIDENTES DE LOS CONSEJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIALES Y  
DEL MUNICIPIO ESPECIAL ISLA DE LA JUVENTUD Y OTRAS ENTIDADES**

**REF.: CUADROS DESTACADOS**

Estimado compañero:

Te adjunto las indicaciones actualizadas para el proceso de selección de los Cuadros Destacados del Estado y el Gobierno, aprobadas por la Comisión Central de Cuadros.

Como la selección de los cuadros destacados a nivel nacional será en lo adelante cada 2 años, corresponde en esta ocasión que presenten la propuesta en la ficha establecida, de aquellos que en el 2002-2003 ustedes consideren pueden ser seleccionados para esa condición.

Igualmente presentarán, en el formato establecido, de aquellos Cuadros Destacados a nivel nacional de años anteriores que ustedes consideren pueden ser acreedores de una de las condecoraciones que le acompaño.

Ambas informaciones deberán enviárnosla antes del 31 de enero del 2004.

Brinda esta información a todas las entidades subordinadas y compártelas en tu Comisión de Cuadros.

Fraternalmente,

Carlos Lage Dávila

### **Indicaciones para el proceso de selección anual de los cuadros Destacados del Estado y del Gobierno**

El proceso de selección de los cuadros destacados del Estado y del Gobierno ha tenido una repercusión favorable en el trabajo que desarrolla el Gobierno para la aplicación de la Política de Cuadro. Constituye un acto de gran significación política, que reafirma el valor de la estimulación moral y la trascendencia del reconocimiento a los resultados del trabajo, la conducta y el ejemplo personal de los cuadros en el ámbito de los colectivos de trabajo y la sociedad.

Con el propósito de continuar mejorando este proceso, organizar un sistema coherente desde la base, proponemos a continuación algunas indicaciones generales que permitan elevar su rigor, calidad y preservar su pureza.

#### **Principios que deben regir la selección:**

- La calidad de las propuestas, la profundidad en los análisis, y el rigor de la selección es imprescindible desde el punto de vista de la estimulación a los compañeros que así lo merecen, y al mismo tiempo tiene mucha importancia por el mensaje que trasmite para el resto de los cuadros acerca de qué resultados esperamos obtener, qué actitudes y ejemplos deseamos destacar.
- No se trata de estimular solo esfuerzos sino los resultados, no se trata de estimular al que cumple, sino al que se destaca de entre los cumplidores, no se trata de estimular un año sino una constancia, de reconocer el prestigio, la modestia y la moral revolucionaria de la que deben estar revestidos en su conducta laboral y personal los cuadros. Debemos reconocer aquellos que hayan obtenidos éxitos sostenidos en las tareas de dirección que se le han asignado, como expresión de una trayectoria que respalde este reconocimiento. El análisis de los aspectos éticos y morales, conducta, prestigio laboral y personal, son indicadores esenciales, determinantes en la calidad de este proceso, en el que se debe reconocer la integralidad de los seleccionados. La calidad del proceso exige cuadros de una conducta intachable.

- La selección debe realizarse a partir de un conjunto de indicadores medibles y objetivamente alcanzables, previamente definidos por los organismos rectores, considerando las particularidades de cada sector o rama y en específico el cumplimiento de los objetivos aprobados para cada entidad.  
Estos indicadores deben ser del conocimiento previo de todos los cuadros.
- Considerar como elementos invalidantes para la propuesta como candidato a Cuadro Destacado:
  - Resultados deficientes en las auditorías o inspecciones recibidas por el centro que dirige, en la etapa que se evalúa.
  - Estar afectado el centro que dirige o en el que actúa por manifestaciones que expresen un clima de impunidad ante la concurrencia de delitos, sin haber tomado medidas para enfrentarlos.
- El proceso de selección de los cuadros destacados, en todos los niveles, se debe hacer coincidir con los procesos de balance anual o cierre de un período importante de la planificación existente en el centro laboral donde se desempeña, acuerdo con las características de cada actividad, de tal forma que se pueda contar con elementos objetivos de evaluación, para medir los resultados del trabajo de cada quien.
- El número de los propuestos y seleccionados, no debe responder a cifras predeterminadas, ni obligatoriamente tiene que asegurarse una representación de cada entidad, organismo y sectores, si con ello se contradicen los principios y requisitos planteados, criterio que es válido para la selección en todos los niveles. Debemos evitar la masividad y tener presente como principio permanente que si no hay compañeros que se ajusten en su totalidad a los principios que anteceden, es preferible no seleccionarlos y consecuentemente informar que no hay propuestas para el año, lo cual no debe tomarse por sí mismo como un demérito para la entidad de que se trate.

#### **Desarrollo del proceso de selección:**

- Las comisiones de cuadros en todos los niveles de dirección, a partir de las presentes indicaciones, elaboran un programa de trabajo que debe contemplar, la orientación, control y selección de los Cuadros Destacados a su nivel, y la presentación de los candidatos al nivel inmediato superior, así como las actividades a celebrar en los actos de reconocimiento que se planifiquen efectuar.
- Las comisiones de cuadros de los OACE, Entidades Nacionales y de los Gobiernos Provinciales, harán consultas previamente al momento de la selección, sobre los cuadros que siendo de otra subordinación, están directamente relacionados, con otras instancias de subordinación con vistas a precisar el conocimiento más cabal de su conducta y comportamiento personal.
  - Los OACE y Entidades Nacionales seleccionan a cuadros de su subordinación nacional, y los Consejos de la Administración, a cuadros de la subordinación local, a sus respectivos niveles de la división político-administrativa.
  - Esto no excluye que en el Acto de homenaje y reconocimiento público que se realice en el territorio a sus propios cuadros, se presenten a los cuadros de subordinación nacional



radicados en su localidad que merecieron esa distinción en sus respectivos organismos nacionales.

- La selección de los cuadros destacados debe realizarse cronológicamente, partiendo desde la base hasta las instancias superiores, de modo que este estímulo sin caer en la masividad pueda llegar a un número mayor de cuadros. Para ser seleccionado Cuadro Destacado a nivel nacional, como regla, debe haber alcanzado esa distinción a nivel de su organismo o entidad nacional. Si se trata de un cuadro de subordinación provincial haber sido seleccionado en la provincia.
- Los OACE Y CAP desarrollarán este proceso anualmente y efectuarán el acto de reconocimiento correspondiente.
- Para la selección de los cuadros destacados en el nivel de provincia, OACE y nación, podrán ser propuestos y seleccionados cuadros de cualquier instancia de dirección.
- En el caso de las propuestas para Cuadros Destacados a Nivel Nacional, insistir en que es para formar parte de una cantera de donde se seleccionarán a los Destacados, con lo cual evitamos ofrecer explicaciones a los que no hubiesen sido aprobados. Este proceso se desarrollará cada dos años. En ese proceso está incluido el sistema de condecoraciones que como principio sería a los compañeros que han sido reconocidos a este nivel en años anteriores.
- No serán propuestos para Cuadros Destacados a nivel nacional ni Jefes de Organismos de la Administración Central del Estado ni Presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales.
- La cifra de cuadros seleccionados para presentar a los niveles superiores debe ser limitada, observándose el principio de que de cada cincuenta cuadros solo debe seleccionarse no más de un compañero. En el caso de que sea menos de esa cifra se seleccionaría igualmente como máximo un compañero.

#### **Cronograma para los procesos de selección y actos de reconocimientos:**

- Iniciar la selección de los Cuadros Destacados desde el nivel de base en el mes de diciembre de cada año, garantizando que las propuestas de los candidatos para la selección nacional, se presenten a la Comisión Central de Cuadros, antes del 31 de enero de cada año. En dichas propuestas, además del análisis que se haga en las respectivas comisiones de cuadros, se aprobarán en los respectivos Consejo de Dirección de los Organismos de la Administración del Estado y Entidades Nacional, así como en los Consejos de la Administración Provincial cuando se trate de cuadros de esa subordinación.
- Será informado oportunamente, la forma en que se desarrollará el reconocimiento nacional.
- Garantizar la celebración de los Acto de reconocimiento a los Cuadros Destacados, en todas las instancias, con la solemnidad requerida y un alto contenido patriótico y revolucionario.
- Divulgar por todos los medios los nombres de los compañeros seleccionados y las razones que fundamentan su selección, extendiendo el reconocimiento a sus colectivos laborales y actividades en las áreas de residencia, como merecido estímulo y motivo de nuevos compromisos.

18 de noviembre del 2003

"

**PROPUESTA DE CANDIDATOS A CUADROS  
DESTACADOS DEL ESTADO  
Y DEL GOBIERNO A NIVEL NACIONAL**

**ORGANISMO:** \_\_\_\_\_

**CANDIDATO:**

\_\_\_\_\_  
(Nombres y Apellidos)

Cargo que ocupa actualmente y desde que fecha \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Edad: \_\_\_\_\_ Fecha de Nacimiento \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_ Color de la Piel \_\_\_\_\_ Carnet de Identidad \_\_\_\_\_

Militancia \_\_\_\_\_ Año de Ingreso \_\_\_\_\_ Nivel Escolar Vencido \_\_\_\_\_

Profesión u Oficio \_\_\_\_\_

Otros conocimientos \_\_\_\_\_

Dirección  
Particular \_\_\_\_\_

Estado Civil \_\_\_\_\_ No. de hijos y edades \_\_\_\_\_

Condecoraciones, estudios y reconocimientos recibidos: \_\_\_\_\_

Especificar si ha recibido algún tipo de sanción política, administrativa o judicial, de existir, detallar tipo, causas y fecha: \_\_\_\_\_

**Adjuntar:**

1. Síntesis Biográfica, donde se exprese entre otros elementos, su trayectoria laboral, especificando Fechas (desde-hasta, cargo, entidad y causa de cada movimiento).
2. Última evaluación del Cuadro.
3. Conocer si la actividad que dirige ha sido objeto de alguna Auditoría, Inspección, Control y sus resultados.
4. Fundamentación de la propuesta. (Es el criterio del Jefe que hace la propuesta y en la cual se deben exponer los resultados de trabajo del compañero y todos los argumentos que la sustentan, teniendo en cuenta los requisitos establecidos en las Indicaciones para el proceso de selección de los Cuadros Más Destacados. La propuesta debe especificar el acuerdo de la Comisión de Cuadros del Organismo y debe estar firmada por el jefe).
5. Fotos actualizada a color (tamaño carné de pasaporte).

**IMPRESO**

Imprenta del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros  
Septiembre del 2005

FOTO