



REPUBLICA DOMINICANA

Ley No. 02-06 de
Carrera Administrativa del
CONGRESO NACIONAL
y su Reglamento No. 01-06

TÍTULO XI
DEL RÉGIMEN ÉTICO Y DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I
DE LAS FINALIDADES

Art. 78.- La conducta de los empleados y funcionarios de la Carrera Administrativa del Congreso Nacional, y del personal administrativo en general, debe, en cuanto al ejercicio de la función pública responsable, regirse y adaptarse a las disposiciones del Régimen Ético y Disciplinario previsto en la presente ley.

Párrafo.- Los empleados y funcionarios públicos que desempeñen funciones en el Congreso Nacional deberán ajustar su conducta a los principios éticos y disciplinarios previstos en la presente ley, que deben fundamentar el ejercicio de la función pública de apoyo al legislador.

Art. 79.- La Comisión Bicameral de la Carrera Administrativa del Congreso Nacional queda encargada de aprobar dentro del reglamento de esta ley las disposiciones relativas al régimen ético y disciplinario de que trata el artículo que antecede.

CAPÍTULO II
DE LAS RESPONSABILIDADES



Ley No. 02-06 de Carrera Administrativa del Congreso Nacional

50

- f) Realizar las tareas que les sean confiadas y responder del debido ejercicio de la autoridad que le haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que impartan o reciban, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad final que les incumbe, y por la que corresponde a sus subordinados;
- g) Guardar la reserva y confidencialidad que requieren los asuntos relacionados con su trabajo, o con especiales intereses del Congreso Nacional, en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de la obligación de denunciar ante su superior jerárquico cualquier hecho delictuoso o falta disciplinaria;
- h) Vigilar y salvaguardar los intereses, valores, bienes, equipos y materiales del Congreso Nacional, principalmente los que pertenecen a su área de trabajo o estén bajo su responsabilidad;
- i) Rechazar y denunciar las proposiciones de cohecho o soborno que reciban;
- j) Cumplir la jornada de trabajo, dedicando la totalidad del tiempo reglamentario al desempeño íntegro y honesto de sus funciones y responsabilidades;
- k) Atender debidamente las actividades de formación, adiestramiento y actualización de sus conocimientos y efectuar las prácticas y los trabajos que tales actividades conlleven;
- l) Responder por el oportuno y debido manejo de los documentos, expedientes y útiles confiados a su guarda o administración, procurar con esmero su conservación y rendir debida y oportuna cuenta de su utilización,

Art. 80.- El Estado, a través de la Cámara correspondiente, tiene la obligación de reparar los daños provocados a los agentes, por una acción antijurídica que le sea imputable.

Art. 81.- La responsabilidad civil es extensiva, mancomunada y solidariamente, a los funcionarios que por su conducta dolosa o gravemente culposa hubieren dado lugar al acto ilegal o irregular.

CAPÍTULO III

DE LOS DEBERES GENERALES

Art. 82.- Son deberes de los empleados del Congreso Nacional, estén estos sujetos o excluidos de la presente ley, los siguientes:

- a) Cumplir, y velar por que se cumpla la Constitución de la República, las leyes, los reglamentos y manuales, emanados de autoridades competentes;
- b) Desempeñar con interés, dedicación, eficiencia, honestidad e imparcialidad las funciones de su cargo, cumpliendo las disposiciones de la presente ley, evitando la comisión de faltas disciplinarias;
- c) Obedecer y respetar a los superiores jerárquicos en sus actuaciones legítimas y procedentes;
- d) Dar un tratamiento cortés y considerado a sus superiores, compañeros y subordinados, y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito;
- e) Observar permanentemente en sus relaciones con el público toda la consideración y cortesía debidas;

- f) Realizar las tareas que les sean confiadas y responder del debido ejercicio de la autoridad que le haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que impartan o reciban, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad final que les incumbe, y por la que corresponde a sus subordinados;
- g) Guardar la reserva y confidencialidad que requieren los asuntos relacionados con su trabajo, o con especiales intereses del Congreso Nacional, en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de la obligación de denunciar ante su superior jerárquico cualquier hecho delictuoso o falta disciplinaria;
- h) Vigilar y salvaguardar los intereses, valores, bienes, equipos y materiales del Congreso Nacional, principalmente los que pertenecen a su área de trabajo o estén bajo su responsabilidad;
- i) Rechazar y denunciar las proposiciones de cohecho o soborno que reciban;
- j) Cumplir la jornada de trabajo, dedicando la totalidad del tiempo reglamentario al desempeño íntegro y honesto de sus funciones y responsabilidades;
- k) Atender debidamente las actividades de formación, adiestramiento y actualización de sus conocimientos y efectuar las prácticas y los trabajos que tales actividades conlleven;
- l) Responder por el oportuno y debido manejo de los documentos, expedientes y útiles confiados a su guarda o administración, procurar con esmero su conservación y rendir debida y oportuna cuenta de su utilización, tramitación y cuidado;

- n) Poner en conocimiento del superior jerárquico los hechos que puedan perjudicar al Congreso Nacional y desarrollar las iniciativas que sean útiles para el mejoramiento del servicio;
- n) Evitar los privilegios y discriminaciones por motivo de filiación política, religión, raza, condición social, parentesco u otros criterios que sean incompatibles con los derechos humanos y con el principio de mérito personal;
- ñ) Actuar con neutralidad política partidarista en el desempeño de sus funciones;
- o) No incurrir en las faltas disciplinarias que se señalan en esta ley;
- p) Ejercer con rectitud, honestidad e integridad los derechos reconocidos por la Constitución de la República, la ley y otras disposiciones legales y reglamentarias;
- q) Tener un comportamiento acorde con los principios y normas que constituyen la esencia de los tratados de moral social, los códigos de **ética** profesional, los instrumentos y vías de relaciones humanas civilizadas, reconocidos y sancionados por la mejor cultura del pueblo dominicano;
- r) Ajustarse a que lo decidido por los plenos de las cámaras, así como de las de sus diferentes órganos esté fielmente plasmado en las leyes, resoluciones, informes y documentos emanados de ellos.

CAPÍTULO IV

DE LAS PROHIBICIONES

Art. 83.- A los empleados y funcionarios del Congreso Nacional, les está prohibido incurrir en los actos que la presente ley califica como faltas disciplinarias, como son:

- l) Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes;
- m) Incurrir en las demás prohibiciones que se establezcan por vía legal o reglamentaria, o que resulten del buen entendimiento y observancia de la **ética** social y administrativa;
- n) Valerse de influencias jerárquicas para propiciar y/o conminar a relaciones íntimas y/o sentimentales con compañeros de trabajo;
- ñ) Cometer actos lesivos a la moral o que promuevan el escándalo público en la institución o cualquiera de sus dependencias, dentro o fuera del horario normal de trabajo;
- o) Requisar, sustraer o copiar informaciones de exclusivo uso o manejo de otros compañeros de trabajo, sin la expresa autorización de éstos o de su superior inmediato, cuando éstos fueren competentes para dárla;
- p) Usar lenguaje soez, vulgar o lascivo, con o sin fines ofensivos dentro de la institución;
- q) Usar vestimentas escandalosas o que no correspondan a la naturaleza del lugar donde se labora.

Párrafo I.- No podrán prestar servicios en una misma unidad de trabajo los cónyuges y quienes estén unidos por lazos de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive.

Párrafo II.- Ninguna persona podrá ser designada para desempeñar más de un cargo dentro del Congreso Nacional, en forma simultánea, salvo si se tratare de labores docentes o de investigaciones, y las de carácter honorífico no afectadas por incompatibilidad legal.

Párrafo III.- Se prohíbe a los empleados y funcionarios del Congreso Nacional en el ejercicio de sus funciones organizar o dirigir demostraciones, ni pronunciar discursos, o distribuir propaganda de carácter político, ni solicitar fondos para los mismos fines, dentro de las oficinas del Congreso Nacional.

Párrafo IV.- Queda prohibida la celebración o promoción de reuniones de agentes del Congreso Nacional, en horas laborables, que interrumpen las labores o el funcionamiento total o parcial de las oficinas, salvo el caso de que tales reuniones sean convocadas por los funcionarios directivos de las mismas para tratar asuntos laborales.

Párrafo V.- Queda prohibida la intervención de personas ajenas o extrañas a las oficinas del Congreso Nacional, en cualquier reunión dentro de las mismas, con fines de propaganda, agitación, proselitismo o actividades de cualquier carácter o naturaleza.

CAPÍTULO V

DE LA INCOMPATIBILIDAD DE FUNCIONES

Art. 84.- Es incompatible con las funciones permanentes y remuneradas de los empleados y funcionarios del Congreso Nacional:

- a) Desempeñar otro cargo remunerado y permanente dentro del Congreso Nacional, excepto la actividad cultural, docente y de investigación científica y administrativa, y la participación en juntas, comités, grupos de trabajo u otras formas de acción conjunta, que por mandato de la ley o de los reglamentos, corresponda a determinados funcionarios por la naturaleza de sus responsabilidades;

- b) Integrar, siendo empleado o funcionario permanente de un cargo del Congreso Nacional, la Cámara de Cuentas u otro órgano de naturaleza contencioso-administrativo o judicial;
- c) Participar en actividades oficiales en las que el empleado o funcionario del Congreso Nacional resulte ser juez y parte a la vez;
- d) Participar en actividades oficiales en las que el empleado o funcionario tenga algún interés económico, patrimonial o de índole político, que en algún modo ponga en contradicción una dualidad de atribuciones, derechos o intereses;
- e) Ejercer, participar o desempeñar cometidos que conforme a la Constitución o a las leyes resulten moral o administrativamente contradictorios, o de notoria y lógica inconveniencia para el Congreso Nacional o la sociedad nacional;
- f) Desempeñar cualquier cargo, profesión o actividad que menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado o funcionario;
- g) Percibir pensión del Estado; y
- h) Las demás incompatibilidades que se establezcan por ley o reglamento.

Art. 85.- La aceptación de un nuevo cargo remunerado, incompatible con el que se esté ejerciendo, implica la renuncia de éste, salvo en los casos de excepciones contempladas en la Constitución, la ley o en los reglamentos.

CAPÍTULO VI
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 86.- El régimen disciplinario es el instrumento jurídico rector de la orientación de los servidores públicos adecuado a las características de cada organización estatal, y, por tanto, la función de control que ejerce el funcionario que ostenta la potestad disciplinaria, además de la defensa del interés público, garantiza el cumplimiento de los cometidos sociales del Estado al pautar la conducta funcional de sus agentes dentro del marco de los principios éticos, de moral pública y de legalidad.

Art. 87.- El funcionario que ostenta la potestad disciplinaria es el Presidente de cada Cámara Legislativa y, por delegación, todo encargado de departamento, sección, unidad u oficina del Poder Legislativo sobre el personal bajo su dependencia.

Art. 88.- El régimen disciplinario tiene los fines siguientes:

- a) Contribuir a que los empleados y funcionarios cumplan leal, asidua y honestamente sus deberes y responsabilidades, a fin de alcanzar la mayor eficiencia del servicio público;
- b) Procurar el adecuado y correcto ejercicio de los derechos y prerrogativas que se consagran en favor de los empleados del Congreso Nacional;
- c) Procurar que las faltas disciplinarias sean juzgadas y sancionadas conforme a su gravedad y en base a estrictos criterios de legalidad, equidad y objetividad;
- d) Proveer los recursos y vías de acción necesarios para la salvaguarda de los derechos y legítimos intereses de los empleados y funcionarios del Congreso Nacional.

Art. 89.- A los efectos de asegurar el cumplimiento de los objetivos indicados en esta ley, se consagran las normas y los procedimientos referentes al sistema de calificación, las faltas, graduación de las sanciones, órganos disciplinarios, acciones, recursos y garantías, que integran el citado régimen disciplinario.

CAPÍTULO VII

DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Art. 90.- Se entiende por falta disciplinaria, cualquier violación a los deberes, prohibiciones, incompatibilidades e inhibiciones previstos en esta ley u otras normas emanadas de autoridades competentes, a las que se hallaren sujetos los empleados y funcionarios del Congreso Nacional.

Art. 91.- Según la gravedad de la falta que se cometa, las autoridades competentes en los términos de la presente ley, podrán imponer las siguientes sanciones:

- a) Amonestación oral;
- b) Amonestación escrita;
- c) Multa del 5% al 15% del sueldo de un (1) mes de trabajo;
- d) Multa del 16% al 25% del sueldo de un (1) mes de trabajo;
- e) Destitución.

Párrafo.- Todas las sanciones, excepto la de amonestación oral, serán anotadas en el historial personal del empleado sancionado, y sus documentos básicos serán anexados a los expedientes respectivos.



Ley No. 02-06 de Carrera Administrativa del Congreso Nacional

58

Art. 92.- Son faltas de primer grado, cuya comisión da lugar a una amonestación oral, las siguientes:

- a) Incumplir la jornada de trabajo, acumulando en un (1) mes entre veinte (20) y sesenta (60) minutos de tardanza a la entrada o previo a la salida, sin justificación valedera;
- b) Descuidar el rendimiento y la calidad del trabajo, bien sea realizándolo con negligencia o tratando descortésmente a los compañeros de trabajo, a sus autoridades o al público que le requiere un servicio que el empleado estuviera obligado a dar;
- c) Proponer o establecer de manera consciente trámites innecesarios en el trabajo;
- d) Descuidar la guarda, vigilancia y orden de los bienes, materiales y equipos puestos bajo su cuidado;
- e) Suspender las labores sin la autorización previa de la autoridad competente;
- f) Negarse a colaborar en alguna tarea relacionada con las de su cargo o con las de otros compañeros, cuando se lo haya solicitado una autoridad competente;
- g) Cualquiera de los otros hechos u omisiones similares por su naturaleza y gravedad a los anteriores, para los que no estén previstas sanciones mayores.

Art. 93.- Son faltas de segundo grado cuya comisión da lugar a una amonestación escrita, las siguientes:

- a) Reincidir en cualquiera de las faltas calificadas como de primer grado;

- b) Dejar de asistir al trabajo durante un (1) día sin aprobación previa de la autoridad competente;
- c) Recomendar el nombramiento o un tratamiento privilegiado en favor de alguna persona, al margen de los procedimientos establecidos por las normas de carrera;
- d) Incumplir la jornada de trabajo, acumulando en un (1) mes entre sesenta y uno (61) y ciento veinte (120) minutos de tardanza, sin justificación;
- e) Procurar o permitir que otro empleado marque o firme en su lugar el medio de control de asistencia al trabajo establecido, o incurrir conscientemente en ese mismo hecho en lugar de otro empleado;
- f) Incurrir en cualquier otro hecho u omisión calificable como falta de segundo grado y que no amerite una sanción mayor.

Art. 94.- Son faltas de tercer grado, cuya comisión da lugar a imponer multa del 5% al 15% del sueldo de un (1) mes, las siguientes:

- a) Reincidir en cualesquiera de las faltas establecidas como de segundo grado;
- b) Dejar de evaluar y calificar los servicios de sus subalternos dentro de los plazos oficialmente establecidos;
- c) Incumplir los deberes no clasificados como faltas de primer y segundo grado, ejercer indebidamente los derechos o no observar las prohibiciones e incompatibilidades constitucionales, legales o reglamentarias, cuando el hecho o la omisión tengan leves consecuencias para el Congreso Nacional;
- d) Acumular en un (1) mes entre ciento veintiuno (121) y trescientos (300) minutos de tardanza, o ausentarse de su

trabajo durante el mismo lapso y número de minutos; así como, por tercera vez, marcar o firmar el medio de control de asistencia establecido, sin que le corresponda;

- e) Usar lenguaje soez, vulgar o lascivo, con o sin fines ofensivos, dentro de la institución;
- f) Usar vestimentas escandalosas o inadecuadas en relación con la naturaleza del lugar donde se trabaja;
- g) Incurrir en cualesquiera otros hechos u omisiones calificables como faltas de tercer grado y que no ameriten una sanción mayor.

Art. 95.- Son faltas de cuarto grado cuya comisión da lugar a imponer multa del 16% al 25% del sueldo de un (1) mes, las siguientes:

- a) Reincidir en cualesquiera de las faltas calificadas como de tercer grado;
- b) Incumplir la jornada de trabajo, acumulando en un (1) mes entre trescientos uno (301) y cuatrocientos (400) minutos de tardanzas, sin justificación valedera;
- c) Realizar en el lugar de trabajo, actividades ajenas a los deberes oficiales;
- d) Ejercer actos de usura o extorsión, o prestar dinero a interés en el organismo donde trabaja el empleado;
- e) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias narcóticas o estupefacientes;
- f) Establecer contribuciones forzosas en beneficio propio o de terceros, valiéndose de su autoridad o del cargo que desempeña;
- g) Difundir, hacer circular, retirar o reproducir de los archivos y de las oficinas, documentos o asuntos

confidenciales o de cualquier naturaleza de los que el empleado tenga conocimiento por su investidura pública;

- h) Introducir o portar armas de cualquier naturaleza en el lugar de trabajo, salvo que se cuente con la autorización expresa de un funcionario competente, o que se utilicen por la naturaleza del cargo que se desempeña;
- i) Utilizar vehículos, equipos o bienes del Congreso Nacional, sin la autorización de un funcionario competente;
- j) Realizar actividades partidistas, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes con fines políticos en los lugares de trabajo;
- k) Requisar, sustraer o copiar informaciones de exclusivo uso o manejo de otros compañeros de trabajo, sin la expresa autorización de éstos o de su superior jerárquico cuando éstos fueren competentes para darla;
- l) Promover o participar en huelgas ilegales, o apoyarlas en horas laborables, en desmedro del buen desempeño de sus funciones o de los deberes de otros empleados;
- m) Hacer descuentos o retenciones de sueldos u otros beneficios sin autorización legal u oficial para ello;
- n) Incurrir en cualesquiera otros hechos u omisiones que tengan repercusiones de gravedad similar a las faltas sancionadas en este artículo, y no ameriten sanción mayor.

Art. 96.- Son faltas de quinto grado, cuya comisión da lugar a la destitución, las siguientes:

- a) Reincidir en cualesquiera de las faltas calificadas como de cuarto grado;
- b) Dejar de asistir al trabajo durante tres (3) días laborables consecutivos, o tres (3) días en un mismo mes,

- sin permiso de autoridad competente, incurriendo así en abandono del cargo;
- c) Incumplir la jornada de trabajo, acumulando en un (1) mes más de cuatrocientos (400) minutos de tardanza, sin justificación;
 - d) Valerse de influencias jerárquicas para participar o conminar a mantener relaciones íntimas o sentimentales con superior, compañero o compañera de trabajo;
 - e) Incurrir en actos lesivos a la moral o que promuevan el escándalo público en la institución o cualquiera de sus dependencias, dentro o fuera del horario normal de trabajo;
 - f) Solicitar, aceptar o recibir, directamente o por intermedio de otros, a cualquier título, comisiones, dádivas, gratificaciones en dinero o en especie u otros beneficios indebidos, por intervenir en la venta o suministro de bienes, o por la prestación de servicios del Congreso Nacional. A este efecto se presume como beneficios indebidos todos los que reciban el empleado, su esposa, sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad, inclusive, siempre que se pruebe en forma cierta e inequívoca una relación de causa a efecto entre las actuaciones oficiales de dicho empleado y los beneficios indebidos de que se ha hecho mención;
 - g) Interesarse económicamente, en provecho propio o de terceros, en cualquier clase de contrato u operación que realice el organismo a que pertenece el empleado, o formalizar contratos de prestación de servicios con el Congreso Nacional, mientras esté en ejercicio de su cargo;
 - h) Manejar fraudulenta o inescrupulosamente fondos o bienes del Congreso Nacional para provecho propio o de otras personas;

- i) Dejar de cumplir reiterada, intencional o dolosamente, los deberes, ejercer indebidamente los derechos o no respetar las prohibiciones e incompatibilidades constitucionales, legales o reglamentarias, cuando el hecho o la omisión tengan graves consecuencias de daños o perjuicios para los ciudadanos o el Congreso Nacional;
- j) Tener participación por sí o por interpósita personas, en firmas o sociedades que tengan relaciones económicas con la dependencia donde trabaja el empleado, cuando estas relaciones estén vinculadas directamente con el cargo que se desempeña, salvo que el empleado haya hecho conocer por escrito esta circunstancia para que se le releve del conocimiento, la tramitación o la autorización del asunto de que se trate; o asociarse a cualquier título y bajo cualquier razón social, a personas o a entidades que contraten con el organismo al cual el empleado presta sus servicios;
- k) Prestar a título oneroso servicios de asesoría o de asistencia a instituciones del Estado en trabajos relacionados con las funciones propias de su cargo;
- l) Obtener préstamos o contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales el empleado tenga relaciones en razón del cargo que desempeña;
- m) Cobrar viáticos, sueldos, dietas, gastos de representación, bonificaciones u otros tipos de compensaciones por servicios no realizados, o por un lapso mayor al realmente empleado en la realización del servicio;
- n) Expedir certificaciones y constancias que no correspondan a la verdad de los hechos certificados;
- ñ) Realizar, encubrir, excusar o permitir, en cualquier forma, actos que atenten gravemente contra los intereses del Congreso Nacional;

- o) Incurrir en falta de probidad, vías de hecho, injuria, difamación o conducta inmoral en el trabajo, o realizar algún acto lesivo al buen nombre o a los intereses del Estado y del Congreso Nacional;
- p) Causar intencionalmente o por negligencia manifiesta, grave perjuicio material al patrimonio del Congreso Nacional;
- q) Ser condenado penalmente con privación de libertad, mediante sentencia definitiva, por un acto delictuoso o criminal;
- r) Aceptar de un gobierno extranjero o de un organismo internacional, un cargo, función, merced, honor o distinción de cualquier índole, sin previo permiso del Congreso Nacional;
- s) Realizar actividades incompatibles con el decoro, la moral social, el desempeño del cargo, y el respeto y lealtad debidos al Congreso Nacional y a la colectividad;
- t) Negarse a pagar las indemnizaciones económicas previstas por la ley u obstaculizar o demorar los trámites para que se efectúe dicho pago;
- u) Incumplir las instrucciones y decisiones de la Cámara de Cuentas en funciones de Tribunal Superior Administrativo;
- v) Llevar una conducta pública o privada que impida la normal y aceptable prestación de los servicios a su cargo;
- w) Descuidar en forma reiterada, intencional o dolosa el manejo de documentos y expedientes, con consecuencia de grave daño o perjuicio para los ciudadanos o el Congreso Nacional;
- x) Alterar firmas, datos, documentos, registros, archivos u otros;

y) Cometer cualesquiera otras faltas similares a las anteriores por su naturaleza o gravedad, a juicio de la autoridad sancionadora.

Párrafo.- La persona destituida por haber cometido cualesquiera de las faltas señaladas en este artículo o por algunas de las otras causas igualmente graves o deshonrosas, a juicio de la autoridad sancionadora, quedará inhabilitada para prestar servicios al Congreso Nacional durante los cinco (5) años siguientes, contados desde la fecha de habersele notificado la destitución en forma definitiva. Así mismo perderá los beneficios reconocidos por cesantía u otros establecidos, y sólo será acreedor de recibir la devolución de los aportes al plan de pensiones establecidos en el Título XIII.

CAPÍTULO VIII

DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art. 97.- Las sanciones disciplinarias previstas en esta ley serán impuestas por las autoridades competentes, en las formas y los plazos respectivos, según se indica a continuación:

- a) La amonestación oral la hará en privado el superior jerárquico inmediato del empleado en falta, dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha de ocurrencia de dicha falta, o de que el mencionado superior tenga conocimiento de la misma;
- b) La amonestación escrita la hará el superior jerárquico inmediato del empleado, dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles contados desde la fecha de ocurrencia de la mencionada falta, o de aquella en que dicho superior tenga

conocimiento de la misma; y será comunicada por escrito a la Dirección de Recursos Humanos respectiva, con copia al empleado amonestado;

- c) La multa será impuesta en forma escrita, por el funcionario de mayor jerarquía del organismo al cual pertenezca dicho empleado, dentro de un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de la ocurrencia de la mencionada falta, o de aquella en que dicho funcionario tenga conocimiento de la misma; y será comunicada por escrito a la Dirección de Recursos Humanos correspondiente, con copia al empleado sancionado;
- d) La destitución la hará por escrito el Presidente de la Cámara de que se trate. Será comunicada del mismo modo a la Dirección de Recursos Humanos del interesado, con copia al empleado sancionado. El plazo para la aplicación de esta sanción es de treinta (30) días calendarios a partir de la fecha en que el Presidente de la Cámara correspondiente reciba el expediente de lugar.

CAPÍTULO IX
DE LOS RECURSOS CONTRA LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Art. 98.- El empleado sancionado disciplinariamente podrá por sí mismo o mediante el representante escogido por él o por la organización de empleados a que pertenezca, interponer por escrito los siguientes recursos:

- a) **Recurso de Reconsideración**, a ser interpuesto ante el mismo funcionario que le impuso la sanción. El plazo para presentar este recurso es de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de haber sido notificada al funcionario o empleado la falta que se le imputa. El funcionario ante quien se recurra deberá decidir al

respecto en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de su formal apoderamiento. Sin embargo, cuando el funcionario o empleado no haga uso de este recurso y se acoja en cambio a la instancia conciliatoria, si en este caso no se llegase a ningún acuerdo, podrá intentar el recurso jerárquico, en un plazo de diez (10) días contados desde la fecha del recibo por el interesado de la copia certificada del acta de no conciliación que deberá serle enviada por correo certificado o entrega especial o entrega personal bajo firma del interesado;

- b) **Recurso Jerárquico**, a ser interpuesto después de haberse agotado el recurso de reconsideración, ante el superior inmediato del funcionario que impuso la sanción. El plazo para presentar este recurso es de diez (10) días hábiles contados desde la fecha del recibo por el interesado de la comunicación sobre el resultado de su recurso de reconsideración, que por correo certificado, entrega especial o entrega personal bajo firma del interesado deberá efectuar la autoridad sancionadora. El funcionario ante quien se recurra deberá decidir al respecto en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha del formal apoderamiento del caso;
- c) **Recurso jurisdiccional**, se presenta ante el Tribunal Superior Administrativo, como órgano de la materia contencioso administrativa. El plazo para presentar este recurso de apelación es de quince (15) días contados desde la fecha de haber sido recibida la decisión del recurso jerárquico por el funcionario o empleado a quien se le impute la falta.

respecto en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de su formal apoderamiento. Sin embargo, cuando el funcionario o empleado no haga uso de este recurso y se acoja en cambio a la instancia conciliatoria, si en este caso no se llegase a ningún acuerdo, podrá intentar el recurso jerárquico, en un plazo de diez (10) días contados desde la fecha del recibo por el interesado de la copia certificada del acta de no conciliación que deberá serle enviada por correo certificado o entrega especial o entrega personal bajo firma del interesado;

- b) **Recurso Jerárquico**, a ser interpuesto después de haberse agotado el recurso de reconsideración, ante el superior inmediato del funcionario que impuso la sanción. El plazo para presentar este recurso es de diez (10) días hábiles contados desde la fecha del recibo por el interesado de la comunicación sobre el resultado de su recurso de reconsideración, que por correo certificado, entrega especial o entrega personal bajo firma del interesado deberá efectuar la autoridad sancionadora. El funcionario ante quien se recurra deberá decidir al respecto en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha del formal apoderamiento del caso;
- c) **Recurso jurisdiccional**, se presenta ante el Tribunal Superior Administrativo, como órgano de la materia contencioso administrativa. El plazo para presentar este recurso de apelación es de quince (15) días contados desde la fecha de haber sido recibida la decisión del recurso jerárquico por el funcionario o empleado a quien se le impute la falta.

respecto en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de su formal apoderamiento. Sin embargo, cuando el funcionario o empleado no haga uso de este recurso y se acoja en cambio a la instancia conciliatoria, si en este caso no se llegase a ningún acuerdo, podrá intentar el recurso jerárquico, en un plazo de diez (10) días contados desde la fecha del recibo por el interesado de la copia certificada del acta de no conciliación que deberá serle enviada por correo certificado o entrega especial o entrega personal bajo firma del interesado;

- b) **Recurso Jerárquico**, a ser interpuesto después de haberse agotado el recurso de reconsideración, ante el superior inmediato del funcionario que impuso la sanción. El plazo para presentar este recurso es de diez (10) días hábiles contados desde la fecha del recibo por el interesado de la comunicación sobre el resultado de su recurso de reconsideración, que por correo certificado, entrega especial o entrega personal bajo firma del interesado deberá efectuar la autoridad sancionadora. El funcionario ante quien se recurra deberá decidir al respecto en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha del formal apoderamiento del caso;
- c) **Recurso jurisdiccional**, se presenta ante el Tribunal Superior Administrativo, como órgano de la materia contencioso administrativa. El plazo para presentar este recurso de apelación es de quince (15) días contados desde la fecha de haber sido recibida la decisión del recurso jerárquico por el funcionario o empleado a quien se le impute la falta.

CAPÍTULO X
DE LAS NORMAS COMPLEMENTARIAS

Art. 99.- En materia disciplinaria se observarán las siguientes normas complementarias:

- a) Todos los medios de prueba son admisibles conforme a las previsiones del Derecho común;
- b) En el caso de que un empleado o funcionario incurra simultáneamente en dos o más faltas, para las cuales se hayan previsto sanciones distintas, la autoridad competente aplicará la sanción mayor que corresponda. En tal situación se procederá a investigar los hechos u omisiones que conlleven la sanción más severa, conforme al procedimiento respectivo;
- c) Sólo se aplicará una sanción cuando en forma fehaciente y conforme a la ley, sea probada una falta disciplinaria, o si esta resulta evidente a juicio de la autoridad actuante;
- d) La severidad de la sanción debe corresponder a la gravedad de la falta cometida;
- e) Los órganos disciplinarios garantizarán en forma plena y efectiva el derecho general de reclamación que asiste a toda persona sancionada;
- f) La acción disciplinaria se ejercerá siempre a partir de criterios o elementos objetivos, prescindiendo de inclinaciones subjetivas, irrelevantes, afectivas o caprichosas;
- g) Los procedimientos disciplinarios serán observados en forma sumaria, ágil, expedita, libre de trámites innecesarios y de modo gratuito;
- h) Los empleados y funcionarios a quienes se les aplique acción disciplinaria son informados de los resultados de cada acto, medida o instancia que sean de su legítimo interés.

CAPÍTULO XI

DE LA SUSPENSIÓN CON DISFRUTE DE SUELDO

Art. 100.- Cualquier empleado o funcionario podrá ser suspendido de sus funciones oficiales, con disfrute de sueldo, sin que tal medida constituya en sí misma una sanción, en los casos siguientes:

- a) Cuando existan suficientes elementos o factores que hagan presumir que ha cometido alguna de las faltas disciplinarias previstas en esta ley y su reglamento;
- b) Cuando se denuncie formalmente que este empleado o funcionario ha cometido una o más faltas disciplinarias o de otra índole, y hasta tanto se tome una acción definitiva;
- c) Cuando, sin existir la presunción ni la denuncia antes dicha, una autoridad competente considere que conviene alejar a ese empleado o funcionario de su cargo o función, a fin de facilitar la investigación de hechos u omisiones previstos como faltas disciplinarias o de otra índole, sean éstas imputables al mismo agente o a otros empleados o funcionarios del Congreso Nacional.

Párrafo I.- Este tipo de suspensión no excederá de treinta (30) días hábiles, como cuestión ordinaria, salvo que la máxima autoridad actuante en cada caso estime que es necesario contar con más tiempo para completar la investigación; situación esta última en que podrá disponer una única prórroga por otros treinta (30) días hábiles.

Párrafo II.- Si se comprueba la existencia de una o más faltas, imputables a dicho agente o a otros empleados, en las situaciones señaladas en este artículo, se procederá según lo previsto en la presente ley y su reglamento.

Párrafo III.- Respecto de los empleados que resulten sancionados se anotarán los pormenores correspondientes en cada historial personal, en lo referente a acciones disciplinarias o de otra naturaleza.

Párrafo IV.- Si no se establece falta alguna, el empleado o los empleados suspendidos en las circunstancias anotadas serán reintegrados a sus cargos respectivos, con plenitud de derechos y se inscribirán los pormenores correspondientes en el historial personal.

TÍTULO XII

DE LA DESVINCULACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Art. 101.- La desvinculación del empleado o funcionario de la Carrera Administrativa del Congreso Nacional, cesando su relación estatutaria con el Congreso Nacional, tiene lugar en las situaciones siguientes:

- a) **Renuncia del empleado o funcionario:** Es el acto mediante el cual un empleado libremente decide separarse en forma definitiva del cargo que ocupa;
- b) **Revocación del nombramiento por la autoridad nominadora por motivos jurídicamente válidos:** Esta acción sólo puede ser tomada por la misma autoridad que expidió originalmente el nombramiento, en las situaciones que hagan válida la revocación;

- c) **Anulación del nombramiento por haberse detectado irregularidades:** Esta acción puede ser tomada por la misma autoridad que expidió originalmente el nombramiento o por una instancia de naturaleza contencioso-administrativa o judicial, ante la prueba o evidencia irrefutable de que el nombramiento ha sido expedido en forma fraudulenta o contraviniendo la Constitución de la República, la ley o un reglamento. En todo caso ha de tratarse de una instancia jurisdiccional actuante, que sea diferente de la autoridad que hizo la designación considerada anulable;
- d) **Destitución o sustitución del empleado o funcionario por causas taxativamente previstas en la ley:** Esta forma de separación de un empleado de carrera sólo procede cuando éste cometa alguna de las faltas que en el capítulo sobre Régimen Disciplinario son calificadas como de quinto grado, o cuando dicho empleado incurre en la violación de alguna disposición legal o reglamentaria que conlleve dicha penalidad;
- e) **Abandono del cargo:** Consiste en ausentarse del trabajo sin causa justificada, durante tres (3) días consecutivos o durante el mismo período en un mes;
- f) **Jubilación por antigüedad en el servicio o edad avanzada del empleado o funcionario; o por concesión del retiro por enfermedad, incapacidad mental o física u otra causa justificada:** La separación de un cargo debido al otorgamiento de una jubilación por el tiempo servido en el Congreso Nacional o a causa de la edad legalmente fijada, con derecho a la pensión correspondiente y la concesión de retiro por causas justificadas, están regidas por el título XIII de la presente ley, su reglamento y normas complementarias;
- g) **Supresión del cargo, por motivos de reorganización administrativa como consecuencia del proceso de reforma del**

Congreso: En razón de un proceso de reconstrucción funcional del Estado con la asistencia de organismos nacionales e internacionales, queda instituida la responsabilidad de la Administración de indemnizar a los agentes cesantes con ocasión de medidas institucionales adoptadas a tales fines;

- h) **Muerte del empleado o funcionario de carrera:** La muerte de un empleado deja vacante de hecho y de derecho, el cargo que ocupaba, sin necesidad de que se declare tal acontecimiento en los medios oficiales pertinentes, para los efectos ulteriores de lugar. La muerte del empleado puede constituir una causa de otorgamiento de una pensión o ayuda especial en favor de sus causahabientes, según las disposiciones del título XIII de la presente ley, su reglamento y normas complementarias.

CAPÍTULO I

DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS SEPARADOS

Art. 102.- Los empleados de carrera del Congreso Nacional, al ser separados en forma definitiva de sus empleos permanentes, quedan sujetos a todas las responsabilidades que les señalan las normas propias de los regimenes de carrera.

Párrafo.- Esas responsabilidades no son únicamente de orden administrativo-laboral, sino también de índole civil, penal o de la naturaleza que establezcan las normas, o que derive de los hechos propios de cada situación.

CAPÍTULO II

DE LA REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL