

Esta edición contiene el texto actualmente vigente de los Decretos-Leyes Nos. 196 y 197, de 15 de octubre de 1999, (Gaceta Oficial Extraordinaria No. 4, de 18 de octubre de 1999), denominados **“SISTEMA DE TRABAJO CON LOS CUADROS DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO”** y **“SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DESIGNADO PARA OCUPAR CARGOS DE DIRIGENTES Y DE FUNCIONARIOS”**, respectivamente, actualizados con las modificaciones dispuestas por los Decretos-Leyes Número 236 de 7 de octubre de 2004, (Gaceta Oficial Extraordinaria No. 10, de 15 de octubre de 2004, p. 65), y Número 251 Copia Corregida de 1ro. De agosto de 2007 (Gaceta Oficial Extraordinaria No. 52), en cumplimiento del mandato contenido en la Disposición Especial Segunda de dicho decreto-ley.

CONSEJO DE ESTADO

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 de 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 No. 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.

ARTICULO 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 Etica 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.

ARTICULO 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 ésta 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 colectivo 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 estos 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.

ARTÍCULO 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, aun 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 o 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 disciplinarias; 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 de la entidad o del sector o actividad, por incurrir en delito, faltas, negligencia, indisciplina o incumplimiento de deberes establecidos u otras causas imputables al mismo, que son sancionables y que ocasionan afectación de su prestigio y autoridad, por lo que determinan la salida del sistema de cuadros del organismo, entidad u organización, o del sector o actividad de que se trate, o del Sistema de Cuadros del Estado, según la gravedad de los hechos cometidos;
- b) revocación para el caso de los cuadros electos, según se establece en la legislación correspondiente;
- c) sustitución por pérdida de alguno o algunos de los requisitos exigidos por la ley para desempeñar el cargo que ostenta, o por haber perdido alguna o algunas de las condiciones esenciales para desempeñarse como cuadro del Estado y del Gobierno, en virtud de las cuales le fue reconocida la condición de tal y ocupar el cargo del que es sustituido;
- d) renuncia;
- e) jubilación;
- f) fallecimiento.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 cuadro, 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.

ARTICULO 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 autoevaluación 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.- A cada cuadro se le confecciona un expediente donde consta la autobiografía, resumen de datos personales, fotos y características técnico-laborales, los nombramientos, certificados de evaluación, reconocimientos, medidas disciplinarias aplicadas, sanciones penales que ha recibido, y toda otra información que los órganos, organismos y entidades nacionales consideren importante para su trabajo con los cuadros.

Los expedientes personales de los cuadros se conservan de forma permanente en los respectivos centros laborales en los que realizan sus actividades como cuadros, o centralizadamente en las unidades organizativas superiores de las cuales dependen dichos centros laborales.

En caso de producirse el cese de la relación laboral, la entidad lo conserva igualmente hasta que le sea solicitado por la administración del nuevo centro laboral donde dicha persona haya pasado a laborar, bien sea en la misma condición de cuadro o en cualquier otra categoría ocupacional.

Las administraciones de los centros laborales o entidades cuando procesen a una persona para trabajar en ellas en una de los supuestos que anteceden y conozcan por cualquier medio a su alcance, que el mismo laboró como cuadro en un centro laboral o entidad anterior, quedan obligadas a interesar que se les envíe el expediente personal de los mismos y, en su caso, si fuere necesario, verificar o precisar los datos e informaciones que el mismo contenga, y los antecedentes de conducta posteriores a su salida de dicho centro.

Por su parte, las administraciones de los centros laborales o entidades donde se conservan dichos expedientes están en la obligación de remitirlos, tan pronto se los pidan.

El expediente personal del cuadro constituye la base de la información estadística sobre la materia, la que se resume en el Sistema Estadístico Nacional.

Las autoridades u órganos facultados en todos los niveles de dirección de la administración del Estado y del Gobierno y de sus respectivos sistemas empresariales, garantizan el cumplimiento, en tiempo y con calidad, de la Información establecida por el Sistema Nacional de Estadística, así como contribuyen al exitoso desarrollo de las encuestas, censos u otras formas orientadas por el Estado y el Gobierno, en todos los aspectos y alcance que se determine.

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 Etica 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.

ARTICULO 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 estu-