

ACTA DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA-BIS DEL CONSEJO SUPERIOR DEL MINISTERIO PÚBLICO CELEBRADA EL 16 DE MARZO DEL 2022

En la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los dieciséis (16) días del mes de marzo del año dos mil veintidós (2022), en la sede de la Procuraduría General de la República, la **Lcda. Miriam Germán Brito**, procuradora general de la República y presidenta del Consejo Superior del Ministerio Público, siendo las dos horas de la tarde (2:00 p. m.), se dio apertura a la segunda fase de la tercera sesión ordinaria del Consejo Superior del Ministerio Público, convocada el día once (11) de marzo del presente año, de conformidad con la Ley Núm. 133-11, Orgánica del Ministerio Público y el Reglamento de Gestión Interna del Consejo Superior del Ministerio Público, a los fines de que este órgano de gobernanza pudiera abordar temas de especial interés y recogerlos en un acta separada.

Además de la presidenta del Consejo Superior, participaron en la sesión de manera presencial el **Lcdo. Rodolfo Espiñeira Ceballos**, procurador adjunto de la procuradora general de la República, el **Lcdo. Jonathan Baró Gutiérrez**, procurador general de Corte de Apelación, la **Lcda. María Rosalba Díaz**, procuradora fiscal y el **Lcdo. Juan Gabriel Pereira**, fiscalizador, quienes integran el Consejo Superior del Ministerio Público, asistidos de la **Lcda. Lilly Acevedo Gómez**, secretaria general del Consejo Superior del Ministerio Público. Confirmado el quorum establecido en el artículo 50 de la Ley Orgánica del Ministerio Público y en el marco de los artículos 12 y 13 del Reglamento de Gestión Interna del Consejo Superior del Ministerio Público, la presidenta del Consejo Superior dio a conocer el tema de la agenda a tratarse en la presente sesión:

ÚNICO: Conocer sobre el informe presentado por presentado por la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, sobre compensación por excepción de antigüedad y consecuentemente, modificación a la Política de Compensación del Ministerio Público, previamente aprobada en la primera sesión ordinaria celebrada el 25 de enero de 2022.

Para iniciar los trabajos que ocupan a los miembros del Consejo Superior del Ministerio Público, se decide votar la primera resolución que aprueba la agenda.

PRIMERA RESOLUCIÓN

Aprobar la agenda de la tercera sesión ordinaria-Bis del Consejo Superior del Ministerio Público del año 2022, conforme convocatoria circulada previamente a tales efectos.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Único Punto de la Agenda:**

Conocer sobre el informe presentado por presentado por la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, sobre compensación por excepción de antigüedad y consecuentemente, modificación a la Política de Compensación del Ministerio Público, previamente aprobada en la primera sesión ordinaria celebrada el 25 de enero de 2022.

En fecha 22 de febrero del año 2022, la Dirección General del Carrera del Ministerio Público depositó ante la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público una comunicación solicitando que se ponderara la particular situación en la que se encuentran catorce (14) miembros de carrera, que en el pasado habían sido designados como ex Procuradores Adjuntos del Procurador General de la República. Se explica que durante el período que se desempeñaron como adjuntos le fue otorgada una compensación, salarios e incentivos que actualmente los coloca fuera de la escala salarial y el plan de compensación que ha sido recientemente aprobado por este Consejo Superior del Ministerio Público. A la fecha, estos miembros no están en esas posiciones de adjuntos, toda vez que no forman parte de la cuota escogida por la Procuradora General de la República, ni de la designada por el Presidente de la República, por lo que ostentan el cargo de procuradores generales de cortes de apelación, en virtud del ajuste de cargos dispuesto por el artículo 111 de la Ley Orgánica del Ministerio Público.

Al abordar el tema relativo al informe presentado por la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, sobre compensación por excepción de antigüedad, se ofrece la palabra a la **Lcda. Thalía Goldberg** en su condición de directora general de carrera, para que ofrezca a los consejeros las informaciones correspondientes a este punto. La Lcda. Goldberg refiere que dicha solicitud de incentivo especial se fundamenta en el reconocimiento de la labor rendida como ex procuradores generales adjuntos, su antigüedad en la institución y el interés de asegurarles una compensación económica que no disminuya sus ingresos.

Tras el Consejo Superior del Ministerio Público aprobar la nueva política de compensación salarial, estos miembros no fueron beneficiados por los ajustes aprobados, ya que disfrutaban de un salario equivalente al de procurador general adjunto y otras compensaciones que los situaban por fuera de la escala aprobada. Dado que uno de los efectos del nuevo esquema de compensación la de equilibrar y equiparar a los miembros dentro de un mismo rango, tales procuradores de corte quedaron fuera, sin la posibilidad de ser considerados para una mejora salarial o un ajuste adicional por haberse concebido partidas cerradas con un mínimo y un tope de salario. Se agrega a la explicación que a estos fiscales no se les podía incluir en la categoría de la nómina de los procuradores adjuntos para mantener los beneficios hasta el pasado mes de enero 2022 percibidos; pues esta partida de la nómina solo permite un máximo de 14 miembros, a consecuencia de lo establecido en el artículo 31 de la Ley Orgánica del Ministerio Público. Un registro de miembros adicionales en esa posición, crearía una incongruencia en las auditorías por no ser coherente con la normativa existente, la Constitución y la Ley Núm. 133-11, Orgánica del Ministerio Público.

Con la nueva política de compensaciones, algunos de ellos se vieron ligeramente afectados quedando por debajo de las compensaciones económicas de que ya disfrutaban por el ingreso total de salarios y otros incentivos acumulados en el tiempo, por lo que se le solicita al Consejo Superior que pueda, por razones de antigüedad, considerar de manera particular una modificación a la política de compensación, para adoptar un incentivo especial por antigüedad que garantice que los ex procuradores adjuntos mantengan los ingresos que recibían antes de la implementación de la nueva política de compensación aprobada por el Consejo Superior del Ministerio Público en su primera sesión ordinaria celebrada el 25 de enero de 2022.

En vista de la solicitud arriba detallada, la Dirección General de Carrera, presenta la política de compensación con modificaciones, a la cual se le da lectura y se procede a transcribir de manera íntegra a la presente acta, para fines oficiales.

“Compensación del Ministerio Público

Se define Compensación del Ministerio Público como el conjunto de ingresos y beneficios que reciben los integrantes del Ministerio Público por su labor profesional de acuerdo a sus funciones según se consigna en la Constitución de la República Dominicana y en la Ley Orgánica del Ministerio Público.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 57, acápite 14 de la Ley Núm. 133-11, corresponde a la Dirección General de Carrera del Ministerio Público:

"Formular las escalas salariales y los programas de compensación de los miembros del Ministerio Público de acuerdo con los presupuestos aprobados y la normativa vigente en la materia y someterlas a la aprobación del Consejo Superior del Ministerio Público por intermedio del Procurador General de la República. "

A partir del análisis del esquema de compensación vigente a la fecha, elaboramos y presentamos a consideración el programa que compensación que desarrollamos a continuación.

En cumplimiento de las normativas relativas al presupuesto institucional, en el mes de julio del 2021 realizamos los cálculos necesarios para solicitar una partida presupuestaria que permitiera ajustar la compensación de los miembros del Ministerio Público en el período fiscal 2022. La referida partida fue incluida en la propuesta de presupuesto que fue aprobada para el Ministerio Público en su presupuesto del 2022 y es en el marco de estos recursos presupuestarios que se ha elaborado la presente propuesta, cuya ejecución puede ser inmediata.

Conceptos de Ingresos y Beneficios

Los conceptos de ingresos y beneficios considerados son los siguientes:

Salario. *El salario es el monto de dinero pagado mensualmente. Este monto es utilizado para el cálculo y pago del salario de navidad, y los bonos establecidos institucionalmente, a la fecha, bono anual y bono de vacaciones, así como los que pudieran ser establecidos en el futuro.*

Combustible. *Considerando que el traslado de un lugar al otro es propio de las tareas básicas de los integrantes del Ministerio Público, consideramos una asignación equivalente a un 10% del salario para cubrir gastos de combustible para todos los miembros activos.*

Los fiscales que se encuentren de licencias especiales, sean estas médicas o de otra naturaleza se les suspendería este ingreso por el período de la licencia autorizada.

Incentivos. *Los incentivos considerados en esta propuesta son los siguientes:*

- **Titularidad (propia o interina).** Equivalente a un 15% del salario vigente del miembro del Ministerio Público que ocupará por derecho propio o con carácter interno la titularidad de las siguientes dependencias, mientras desempeñe esta posición:

Fiscalías
Procuradurías Regionales
Procuradurías Especializadas
Adjuntos del Procurador General de la República

Al concluir el desempeño de estas funciones, los titulares por derecho propio serán promovidos al siguiente nivel salarial de la escala correspondiente a su posición.

- **Miembro del Consejo Superior del Ministerio Público.** Equivalente a un monto específico establecido por este órgano para sus integrantes, durante su desempeño en tales funciones.
- **Adjuntos del Procurador General de la República.** Equivalente al monto complementario necesario para que los designados alcancen el salario establecido en la escala salarial vigente para estas funciones, por el tiempo en que desempeñe estas funciones.
- **Equipos especiales de trabajo o fuerzas de tareas propias de la Dirección General de Persecución.** Vigente durante el período de operación de estos equipos especiales y limitado al periodo en que un miembro del Ministerio Público esté asignado a estas funciones.
- **Incentivo a Provincias Críticas.** De RD\$10,000 (diez mil pesos mensuales), destinado a todos los fiscales que laboren y residan, en forma demostrable y garantizando su disponibilidad en forma permanente en las siguientes provincias críticas:

Independencia
Bahoruco
Pedernales
Elías Piña
Dajabón
Montecristi
Las Matas de Farfán
El Seibo
Hato Mayor

- **Incentivo por antigüedad.** Dirigido a compensar a quienes desempeñaron la función de Adjuntos del Procurador General de la República y que por la implementación de la presente política pudieran haber sido afectados en una disminución de sus ingresos. El monto del incentivo equivaldrá al monto necesario para preservar sus ingresos previos a este proceso de ajuste y estandarización.

El desempeño de coordinaciones internas o la asignación a otras dependencias internas sería compensado con puntuación a ser reconocida en las evaluaciones del desempeño, en el escalafón del Ministerio Público y podría conllevar un movimiento salarial horizontal en su escala correspondiente que se consigne en forma definitiva en su salario. El valor asignado a estas funciones deberá ser establecido en los sistemas de evaluación de desempeño y escalafón del Ministerio Público.

Vivienda. Este beneficio sería cubierto exclusivamente a titulares que sean designados en forma permanente o interina en distritos judiciales diferentes a su residencia y cuyo traslado responda a una solicitud basada en imperativas necesidades institucionales. Este beneficio no sería aplicable a quienes opten por posiciones en ubicaciones diferentes a su residencia por su interés particular.

Compensación por fallecimiento de familiares. Este beneficio sería cubierto en base a la política establecida por la Dirección General Administrativa.

Asignación de vehículos y equipos de comunicación móvil a los fiscales. Estas asignaciones propias de labores operativas no se consideran beneficios y su asignación responderá a una política acordada con la Dirección General Administrativa en función de las disponibilidades institucionales.

Estructura Salarial*

Posición	I	II	III	IV	V
Fiscalizador	80,000.00	90,000.00	100,000.00	110,000.00	120,000.00
Procurador Fiscal	125,000.00	135,000.00	145,000.00	155,000.00	165,000.00
Procurador General de Corte	170,000.00	180,000.00	190,000.00	200,000.00	210,000.00
Procuradores Adjuntos	270,000.00**				
Procurador General de la República	350,000.00				

* Esta estructura salarial se ha elaborado a partir de los diferentes ingresos por rango que estaban vigentes con anterioridad.

** Complemento de salario hasta este monto.

Gestión de la Estructura Salarial

Esta estructura se puede modificar por una revisión de los montos e intervalos en los salarios motivado por aspectos estratégicos institucionales. Se sugiere que esta revisión se realice cada dos años, conforme a lo establecido en el artículo 17 de la Ley Núm. 105-201 sobre Regulación Salarial del Estado dominicano.

Se resalta que la estructura salarial refleja la realidad del sistema de compensación del Ministerio Público ajustada a los incrementos planteados.

Establecimiento de la Estructura Salarial

El establecimiento de la estructura salarial propuesta conlleva el ajuste de salarios de los miembros del Ministerio Público al próximo nivel dentro de su posición.

Una vez establecidos los sistemas de evaluación del desempeño y el escalafón del Ministerio Público y de acuerdo a las reglas de los mismos; los salarios asignados podrán incrementarse de un nivel a otro o de una posición a la otra si se produce un ascenso.

Los movimientos de salarios deberán producir un ajuste automático de la asignación de combustible o en el porcentaje correspondiente a las titularidades, sean por derecho propio o interinos.” [Fin del documento leído y transcrito].

Aprovechando esta discusión, los miembros del Consejo Superior del Ministerio Público y la Directora General de Carrera, también conversan en detalle sobre precisiones que entienden son oportunas hacer en relación al nuevo esquema de compensaciones.

Al adentrarse en este asunto, todos concurren en que ciertos aspectos del nuevo esquema de compensaciones han generado dudas importantes entre los miembros de Carrera y terceros interesados, posiblemente por una mala interpretación. Se menciona que algunos miembros han asumido que la terminología empleada en la política de compensación y las explicaciones ofrecidas por la Dirección General de Carrera, cuando utiliza los términos “escalas salariales” o “niveles”, había sido asumida de manera taxativa, circunscribiendo estas palabras a una única acepción, al circunscribirla de manera inalienable a un concepto de “escalafón de Carrera”; no siendo este el espíritu. Por ello, se indica que los términos deben de ser interpretados en coherencia con lo establecido en la Ley Núm. 105-2013, sobre Regulación Salarial del Estado dominicano. Se hace especial énfasis también en que la política de compensaciones no va más allá de representar una realidad salarial existente al momento de aprobar los ajustes de salario, siendo una fotografía de esas diferencias de salario que, entre los mismos cargos de fiscalizadores, procuradores fiscales y procuradores generales de Corte, respectivamente, ya se verificaban; puesto que es indiscutible que entre el universo de miembros con un mismo cargo no todos gozaban o gozan del mismo salario de manera uniforme.

Se abren las discusiones entre los consejeros presentes, y estos pasan a manifestar sus opiniones concretas sobre los puntos vertidos.

La Mag. Miriam Germán Brito, Procuradora General de la República y presidenta del Consejo Superior del Ministerio Público realiza las siguientes precisiones.

Concurrimos con la mayoría de los consejeros en la necesidad de corregir la Política de Compensación y Reajuste Salarial aprobada en enero del presente año, para garantizar que los ex procuradores adjuntos del Procurador General de la República no resulten afectados con la disminución de los ingresos que percibían

antes de la misma. Por ello, el establecimiento de una compensación especial por antigüedad que beneficie asimétricamente a estos miembros de la carrera es perfectamente factible, para lograr el propósito de garantizar que mantengan el nivel de ingresos de que ya disfrutaban antes de la implementación de la política de compensación.

Sin embargo, la ocasión es propicia para precisar otros aspectos de la política aprobada que han generado intranquilidad a lo interno de la institución. Por ello, valoramos como oportunas las explicaciones realizadas por la titular de la Dirección General de Carrera y las hacemos nuestras para aclarar el nuevo esquema de compensaciones y despejar las dudas de quienes han asumido que se ha dispuesto un nuevo escalafón, ya que lo aprobado constituye un instrumento normativo que rige la política de compensación de la institución con apego a lo establecido en el artículo 13 de la Ley Núm. 105-2013, sobre Regulación Salarial del Estado Dominicano, disposiciones a las que está sujeta el Ministerio Público como órgano constitucional autónomo.

A mediados del año 2021 participamos en la elaboración de la propuesta de presupuesto institucional para el 2022, en este ejercicio incluimos un monto estimado para materializar un primer ajuste de salarios a los integrantes del Ministerio Público. Esta solicitud no sólo reconocía la necesidad de mejorar las condiciones salariales de los fiscales, los cuales no recibían un ajuste desde el año 2017, sino de extender y equiparar ciertos beneficios a toda la membresía de la carrera, conciliando esto con los incentivos ya contemplados en el régimen normativo propio.

En el documento "Compensación del Ministerio Público", sometido oportunamente a la consideración de este Consejo Superior del Ministerio Público, se incluyó una propuesta de una estructura salarial, identificada con el término **escala salarial**, en coherencia con lo establecido en la Ley Núm. 105-2013, sobre Regulación Salarial del Estado Dominicano. El uso de este término se ha confundido con el de **escalafón de carrera**, por lo que es necesario realizar las siguientes precisiones, en aras de esclarecer su contenido y debida interpretación.

1. La Ley Orgánica del Ministerio Público (Núm. 133-11) establece en el artículo 74, numeral 6, que los fiscales podrán "ser promovidos en la carrera en atención a los méritos, evaluación del desempeño, capacitación y tiempo en el servicio, en función de las necesidades institucionales." Considerando que los ascensos en la carrera están sujetos a las necesidades institucionales, se ha planteado que esta condición no debe afectar la situación económica de quienes están a la espera de mejores oportunidades, y por la estructura antes adoptada se les impedía recibir incrementos salariales periódicos, aún dentro de la misma posición. En otros términos, los miembros de carrera podrán, en lo adelante, ser merecedores de aumentos, conforme desempeño, aun cuando no haya oportunidad de hacer ascensos.
2. La estructura salarial planteada en ninguna forma pretende esbozar un escalafón de carrera, sino más reconocer los diferentes niveles salariales que existen en una misma posición, y posibilitar que en un futuro se puedan disponer de incrementos salariales sin que deba mediar un ascenso a otro rango dentro de la carrera; esto es un esquema preliminar, mientras se desarrollan los instrumentos que conformarían el escalafón, lo cual no fue abordada en la Política de Compensación del Ministerio Público. **Los**

diferentes salarios indicados en la estructura salarial, son salarios distintos en un mismo cargo y no niveles de movimiento en la carrera. La estructura salarial, por demás, ha fotografiado y recogido una realidad existente y verificable antes de la adopción de la nueva Política de Compensación del Ministerio Público; representando la histórica diversidad de salarios dentro de las mismas posiciones. Es por ello que, al momento de aprobar la política de Compensación del Ministerio Público en el mes de enero, que implicó ajustes para todos los cargos y dentro de esos cargos, para todos los niveles de salarios ya existentes, la misma debía hacerse en un contexto y no divorciada de la realidad. Esa realidad se inclinaba a que, ante la existencia de múltiples salarios en un mismo cargo, el ajuste salarial debía favorecer a todos de la manera más equilibrada posible y no solamente a aquellos con menor salario; pues haber eliminado todas las diferencias de salario que están para un mismo cargo, indudablemente iba a perjudicar a un buen grupo de fiscales. Eventualmente, de mantenerse esta primera estructura salarial formulada, va a implicar que las reglas de ascenso y criterios para la evaluación queden definidas y transparentadas.

3. Es muy probable que al momento en que se aborde el diseño y desarrollo del escalafón de carrera, deba construirse una escala salarial que sea cónsona con los lineamientos que recoja dicho escalafón. Las diferencias de salario que históricamente han existido entre miembros con un mismo cargo y que se ven plasmadas en la estructura salarial, posiblemente también precisen modificación, para que, igualmente, evolucionen con las próximas etapas de mejoras institucionales que esta gestión se ha propuesto impulsar. En el ínterin, la estructura salarial o estructura de cargos y salarios como se denomina técnicamente, es un esquema de estructuración de cargos y sus correspondientes franjas salariales, en las que se define un salario mínimo o salario de ingreso a la posición, un salario máximo y unos salarios intermedios. Dado que la política salarial hasta la fecha ha tendido a asignar el mismo salario a todos los ocupantes de un mismo cargo, salvo algunas excepciones no debidamente transparentadas, la mayor parte de los fiscales han quedado en la primera o segunda posición salarial, sin que esto sea indicativo de ninguna categorización en la carrera, sino que simplemente transparenta los reajustes de salarios asignados en este momento a partir de diversidad existente antes de la aprobación de la política de compensación salarial.
4. La situación de los salarios de los fiscalizadores y otras posiciones de carrera, se explica en los hechos encontrados al momento, que se resumen en dos aspectos: (i) su antigüedad o (ii) en el hecho de que algunos ocupaban posiciones administrativas previas a su integración a la carrera. Consecuentemente, visto que no todos tenían el mismo salario al momento del ajuste y la aprobación de la Política de Compensación del Ministerio Público, al ejecutar los aumentos por el mismo monto, produjo una distribución de esos miembros en una misma posición –los fiscalizadores–, con diferentes salarios. Se recalca que esta es una situación que precede a la gestión actual y que el no haberla ejecutado tratando de salvar las diferencias existentes, iba a implicar que un número mayor de miembros no recibieran ajustes.

5. En aras de ser más específicos, se ejemplifica a continuación con uno, de los varios escenarios recogidos al momento de trazar una radiografía de la realidad salarial y diseñar la Compensación del Ministerio Público, y que, con su aprobación fueron corregidos. Los casos de los fiscalizadores en su mayor proporción recibían un salario de RD\$70,000.00. En la escala se estableció un salario de ingreso de RD\$80,000.00 y los recursos financieros recibidos nos permitieron aumentar RD\$20,000.00 a todos e incluir una asignación de combustible equivalente al 10% de salario alcanzando un total de ingresos de RD\$99,000.00. Una proporción menor, quienes devengaban salarios superiores a los RD\$70,000.00 han recibido el mismo incremento y la asignación de combustible correspondiente.
6. Se acentúa que los trabajos relativos al escalafón del Ministerio Público aún no han sido iniciados en la Dirección General de Carrera, ni se ha hecho ningún planteamiento sobre el mismo, máxime cuando no se puede desarrollar desde una herramienta de gestión de salarios como lo es la escala salarial. La estructura salarial es un primer paso de aplicación en un plan macro; una estructura que, por ser ese primer paso, debe ser concebida con algo dinámico que muy probablemente deba ser reconciliada con las etapas posteriores de gestión de carrera. A la Dirección General de Carrera se le ha encomendado recabar información que permita iniciar el análisis de sistemas semejantes, en el interés de contar con un estudio comparativo de mejores experiencias en carreras profesionales, que beneficie a los integrantes del Ministerio Público.
7. Se agrega y se sugiere dejar constancia de que un aspecto importante, como fase previa al desarrollo de los instrumentos de evaluación del desempeño y del propio escalafón de carrera, es el levantamiento de las funciones que constituyen las descripciones de puestos desempeñados por los fiscales en el ejercicio de sus labores, en las diferentes posiciones de la carrera y en las diferentes dependencias que integran al Ministerio Público. Esta iniciativa conllevará la participación activa de todos los que hoy son miembros del Ministerio Público, por lo que los consejeros desde sus diferentes cargos están llamados a motivar a sus colegas, a que presenten los insumos necesarios que aporten a ese importante ejercicio.
8. Al momento de formular una propuesta de escalafón, los múltiples componentes de la carrera deberán alinearse al mismo, las políticas y procedimientos de compensación (incluyendo la estructura salarial), de ascensos, de traslados, de evaluación del desempeño y capacitación previa y posterior a la ocupación de determinadas posiciones. La idea preparatoria del escalafón, que muy preliminarmente se ha pensado en la gestión que encabeza, y que se le ha instruido trabajar a la Dirección General de Carrera, es una que implique el desarrollo de un sistema que consolide y gestione todos los componentes técnicos e hitos de la carrera, basado en políticas y reglas transparentes y públicas.

El **Mag. Jonathan Baró Gutiérrez**, procurador general de Corte de Apelación y consejero, expresa su conformidad con las aclaraciones realizadas por la presidenta del Consejo Superior del Ministerio Público, y plantea algunas consideraciones adicionales a tomar en consideración.

1. Es necesario reconocer que el Consejo Superior del Ministerio Público aprobó a unanimidad la propuesta de Política de Compensación y Reajuste Salarial presentada por la Dirección General de Carrera en la sesión ordinaria de enero del presente año, uno de cuyos componentes es, precisamente, la escala o estructura salarial que refleja la diversidad de compensaciones que reciben los miembros de la institución, con la finalidad de realizar una estandarización acorde a las mejores prácticas de gestión administrativa.
2. Lo aprobada no produjo una modificación del escalafón pergeñado en el Reglamento de Carrera, pues no hicimos otra cosa que transparentar la estructura salarial vigente, producir un reajuste general y estandarizar las compensaciones, en coherencia con lo previsto en el artículo 13 de la Ley Núm. 105-13, sobre Regulación Salarial del Estado dominicano, que dispone:

“Escala salarial de los poderes, órganos y entes constitucionales del Estado.

La escala salarial que regirá para los senadores y diputados; los jueces de la Suprema Corte de Justicia y demás jueces del Poder Judicial; los jueces del Tribunal Constitucional; los jueces del Tribunal Superior Electoral; los integrantes del Ministerio Público; los miembros titulares de la Junta Central Electoral; los titulares de la Cámara de Cuentas, el Defensor del Pueblo y sus adjuntos; Banco Central de la República Dominicana; los miembros de la Junta Monetaria, así como los servidores públicos dependientes de cada uno de estos órganos y entes de rango constitucional, será establecida por resolución que dicte la autoridad competente, según el régimen propio establecido en la Constitución, ley o reglamento que lo rige, la que deberá respetar en todo caso los principios y reglas establecidas en la presente ley.

Párrafo. *Las resoluciones de regulación y escala salarial que dicten los poderes, entidades y órganos del Estado establecidos en este artículo, podrá tomar como referencia el reglamento salarial que al efecto dicte el Presidente de la República para los entes y órganos dependientes del Poder Ejecutivo.”*

3. Cuando este Consejo Superior ha tenido que modificar las disposiciones del Reglamento de Carrera lo ha hecho sin mayor dificultad, como en efecto hicimos en la resolución aprobada en enero, para cambiar la fecha en que correspondía recibir el **bono anual**; lo cual no ha ocurrido en la especie porque no se afectó el escalafón aprobado, como erróneamente se ha entendido en desconocimiento de la normativa salarial que rige el sector público.

El **Mag. Rodolfo Espiñeira Ceballos**, procurador adjunto y primer sustituto de la Procuradora General de la República, consejero, manifiesta que luego de haber revisado las explicaciones ofrecidas tanto por la Mag. Miriam Germán Brito, Procuradora General de la República, como las del consejero, Mag. Jonathan Baró Gutiérrez, procurador General de Corte de Apelación, se adhiere a las mismas de forma íntegra. Agrega,

además, que es indiscutible que el Ministerio Público no cuenta con un escalafón de carrera aprobado, pero, que ello no impide que el consejo reconozca las estructuras salariales existentes en la práctica y las utilice para ejecutar los ajustes de salario a sus miembros.

El Consejo Superior del Ministerio Público en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República, la Ley Orgánica del Ministerio Público y el Reglamento de Carrera del Ministerio Público, decide:

SEGUNDA RESOLUCIÓN:

PRIMERO: Modificar la Política de Compensación Salarial para establecer un incentivo especial por antigüedad que beneficie a los ex procuradores adjuntos, que no recibieron ajuste salarial en el mes febrero del año 2022. Este incentivo se asignaría asimétricamente a partir de los conceptos totales percibidos anteriormente como salario, combustible, viviendas u otros, para mantenerles los ingresos devengados hasta el mes de enero del año 2022. Dicho incentivo será retroactivo al mes de febrero del año 2022 y en los montos correspondientes a cada quien para llevarlos al ingreso anterior a la implementación de la política de compensación.

SEGUNDO: Reconocer íntegramente la Política de Compensación del Ministerio Público aprobada, en los términos arriba planteados e integrados a la presente acta.

TERCERO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes, incluyendo la Dirección General de Carrera y la Dirección General Administrativa y Financiera, a los fines de que traslade las instrucciones correspondientes al Departamento de Nómina. De igual manera, instruir a la Dirección General de Carrera para que comunique a todos los miembros de carrera de la institución la presente acta, para su conocimiento y fines de lugar.

La presente resolución fue aprobada por mayoría de votos.

*Se hacen constar los votos disidentes de la Mag. María Rosalba Díaz Henríquez,
y el Mag. Juan Gabriel Pereira*

No habiendo más temas que tratar, la presidenta del Consejo Superior del Ministerio Público declaró finalizada la presente sesión, procediendo todos a firmar la presente acta, siendo las tres horas de la tarde (3:00 p.m.) del día, mes y año indicados.

Firmada por: **Lcda. Miriam Germán Brito**, procuradora general de la República y presidenta del Consejo Superior del Ministerio Público, **Lcdo. Rodolfo Espiñeira Ceballos**, procurador adjunto de la Procuradora General de la República, **Lcdo. Jonathan Baró Gutiérrez**, procurador general de corte de apelación, **Lcda. María Rosalba Díaz**, procuradora fiscal, **Lcdo. Juan Gabriel Pereira**, fiscalizador, y **Lcda. Lilly Acevedo Gómez**, secretaria general del Consejo Superior del Ministerio Público.

La Mag. María Rosalba Díaz Henríquez, procuradora fiscal y el Mag. Juan Gabriel Pereira, fiscalizador, ambos miembros de este Consejo Superior del Ministerio Público hacen constar su voto disidente a la presentación de escala salarial.

Con respeto y consideración a nuestros compañeros consejeros, en esta ocasión, debemos presentar nuestro voto disidente con relación a la escala salarial.

En fecha 25 de enero del presente año 2022, la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, presentó en la primera sesión ordinaria del Consejo Superior del Ministerio Público, una propuesta de reajuste salarial y una política de compensación para los miembros de Carrera del Ministerio Público. Al momento de la aprobación de la referida propuesta, a nuestro entender, jamás estábamos aprobando una escala contentiva de cinco niveles. Como muestra de ello, dicha escala no es parte de la resolución del Consejo Superior del Ministerio Público que da origen a la aprobación del reajuste vigente en estos momentos. Sin embargo, dicha escala le fue enviada, posteriormente, desde el correo de Dirección General de Carrera a varios miembros del Ministerio Público, como parte de la referida resolución, creando con esta información una gran intranquilidad entre algunos de los miembros del Ministerio Público.

Al abordar el tema en cuestión en la reunión ordinaria del Consejo Superior del Ministerio Público, en presencia de la Directora General de Carrera del Ministerio Público, nos encontramos con la respuesta de que la mayoría de los miembros del Consejo están conscientes de la aprobación de la referida escala, como parte del reajuste y sistema de compensación actual, a la cual nos oponemos, presentando nuestro voto disidente, basado en las siguientes motivaciones:

1. Mantener la fiabilidad de que se registre en las actas el contenido de los temas en el seno del Consejo es una garantía irrenunciable en el todo organismo colegiado; lo que a nuestro entender no ha ocurrido, en virtud de que se ha establecido como aprobación de escala salarial, lo que en realidad es un reajuste salarial.
2. Aprobar una escala viola el reglamento de carrera porque contempla niveles del escalafón que no existen, lo cual entendemos que es irrazonable y contrario a derecho, pero, sobre todo, lesiona el legítimo derecho que tienen los fiscales a participar en una eventual discusión de la modificación del reglamento de su carrera.
3. En tal sentido nos preguntamos, ¿Cuáles son los criterios en los que se sustenta el escalafón? Es evidente que no existen, entonces, tenemos una escala salarial sin criterios y sin escalafón. Aprobar una propuesta sin el debido sustento y desde nuestro razonamiento, es lesivo al derecho de la tutela efectiva y del carácter progresivo de la carrera es contrario a nuestra misión, visión y valores institucionales que hemos defendido desde nuestros inicios en la carrera del Ministerio Público.

4. La escala presentada hoy ante Consejo por la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, contiene cinco niveles que permitirían al pasar de un nivel a otro, producir un aumento en su salario, todo lo cual sería oportuno en el momento en que se definan criterios objetivos que demuestren que se trata de un ejercicio justo.
5. La Directora General de Carrera y la Dirección Administrativa han establecido, que en los actuales momentos la institución no cuenta con el presupuesto para la aplicación de la referida escala, la cual la convierte en carente de objeto.
6. Al no existir los criterios para la determinación oportuna de la aplicación de esta escala, la misma se aplicaría de manera discrecional, generando descontento y desmotivación entre los miembros del Ministerio Público.
7. La circulación de la propuesta de escala salarial produjo inquietudes no contestadas en los fiscales, reclamos, preguntas sin respuestas. En general, evidencia que en este órgano de administración de la institución y de representación de los fiscales debemos escuchar sus legítimos reclamos; lo contrario sería colocarnos al margen de una verdadera representación y de una democracia institucional que más que pregonar debemos aplicarla y dar muestra con ejemplo.
8. Las direcciones que la Ley Orgánica del Ministerio Público ha establecido como necesarias para el cumplimiento de las funciones constitucionales de este órgano, no deben entenderse bajo ninguna circunstancia que sus propuestas son sinónimo de aprobación porque de lo contrario sería una violación a la competencia del Consejo Superior, que en modo alguno puede justificarse.

Por las razones antes expuestas es que dejamos claramente establecido que nuestro voto ha sido en favor de que se realice un reajuste salarial y la propuesta de escala salarial sea sometida a discusión y publicidad frente a los terceros que impacta.

[Última línea del acta]