

ACTA DE LA NOVENA SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO SUPERIOR DEL MINISTERIO PÚBLICO CELEBRADA EL 27 DE SEPTIEMBRE DEL 2023.

En la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintisiete (27) días del mes de septiembre del año dos mil veintitrés (2023), 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 diez horas de la mañana (10:00 am.), dio apertura a la primera sesión ordinaria del Consejo Superior del Ministerio Público, convocada el día veintiuno (21) de septiembre 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.

Además de la presidenta del Consejo Superior, participaron todos los miembros que integran el Consejo Superior del Ministerio Público, asistidos de la **Lcda. Lilly Acevedo Gómez**, secretaria general del Consejo Superior del Ministerio Público, encontrándose 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. 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 los temas de la agenda a tratarse en la presente sesión:

Agenda:

1. Conocer sobre la solicitud de traslado suscrita, por la **Lcda. Kenia Alexandra Lorenzo Reyes**, procuradora fiscal adscrita a la fiscalía de El Seibo, en fecha 28 de agosto del año 2023;
2. Conocer sobre la solicitud de traslado, suscrita por el **Lcdo. Henry Romero Rodríguez**, procurador fiscal adscrito a la fiscalía de San Juan de la Maguana, de fecha 21 de julio del año 2023;
3. Conocer sobre la solicitud de permiso académico, suscrito por la **Lcda. Yanit Elizabeth Pujols Casado**, procuradora fiscal adscrita a la fiscalía del Distrito Nacional, de fecha 01 de septiembre del año 2023;
4. Conocer sobre la solicitud de permiso y cooperación económica para fines académicos, suscrita por la **Lcda. Sumaya Francisca Rodríguez Matías**, procuradora fiscal titular de Santiago Rodríguez, de fecha 19 de septiembre del año 2023;
5. Conocer sobre la solicitud de permiso para fines académicos, suscrita por el **Lcdo. John Henry Reynoso Ramírez**, procurador general de Corte de Apelación ante el Abogado del Estado del Departamento Central, de fecha 20 de septiembre del año 2023;

6. Conocer sobre la solicitud de colaboración económica por asuntos de salud, suscrita por la **Lcda. Wendy María Estrella Monsanto**, procuradora fiscal adscrita a la Dirección General de Persecución del Ministerio Público, de fecha 30 de agosto de 2023;
7. Conocer sobre la convocatoria a concurso público de oposición para aspirante a fiscalizadores en provincias críticas, suscrito por la **Dirección General de Carrera del Ministerio Público**, de fecha 8 de septiembre del año 2023;
8. Conocer sobre los Presupuestos presentados por la **Dirección General de Carrera del Ministerio Público**, de fecha 14 de septiembre del año 2023;
9. Conocer sobre compilación de comentarios a las propuestas del Reglamento de Escalafón y Bases de concurso interno para ascenso a fiscalizadores, suscrito por la **Dirección General de Carrera del Ministerio Público**, de fecha 5 de septiembre del año 2023;
10. Conocer sobre los comentarios u observaciones en relación con las distintas propuestas recibidas sobre la ejecución presupuestaria en torno a los ascensos de Fiscalizadores a Procuradores Fiscales;
11. Conocer sobre los comentarios sobre la Evaluación del concurso de Titulares y reconsideración, suscrito por el **Lcdo. Jonathan Baró Gutiérrez**, procurador general de Corte de apelación y consejero, de fecha 15 de septiembre del año 2023;
12. Conocer sobre la reintroducción del Proyecto del Plan Complementario de Retiro, Pensiones y Jubilaciones de los servidores del Ministerio Público, suscrito por el **Lcdo. Jonathan Baró Gutiérrez**, procurador general de Corte de Apelación, consejero, de fecha 20 de septiembre del año 2023;
13. **Información Reservada**, en virtud del artículo 17 de la Ley 200-04, General de Libre Acceso a la Información Pública, del 28 de julio del año 2004;
14. **Información Reservada**, en virtud del artículo 17 de la Ley 200-04, General de Libre Acceso a la Información Pública, del 28 de julio del año 2004;
15. **Información Reservada**, en virtud del artículo 17 de la Ley 200-04, General de Libre Acceso a la Información Pública, del 28 de julio del año 2004.

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 novena sesión ordinaria del Consejo Superior del Ministerio Público del año 2023, conforme convocatoria circulada previamente a tales efectos.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Primer Punto de la Agenda:**

Conocer sobre la solicitud de traslado, suscrita por la **Lcda. Kenia Alexandra Lorenzo Reyes**, procuradora fiscal adscrita a la fiscalía de El Seibo, en fecha 28 de agosto del año 2023.

En su solicitud, la Lcda. Lorenzo Reyes, nos comenta que desempeña sus funciones como fiscal desde el año 2011, adscrita a la fiscalía del El Seibo, sacrificando a su familia, porque tuvo que mudarse a esa jurisdicción, agregando que fue diagnosticada con osteopenia moderada del fémur, mío tendón neuritis lumbar y escoliosis dorso lumbar y debido a los viajes largos, conduciendo y sin llevar la debida dieta por encontrarse lejos del hogar, lo que ha empeorado su condición significativamente y actualmente padece de muchos dolores en la espalda y columna. Por lo que, por temas salud, situación económica y bienestar de las hijas, solicita su traslado desde la fiscalía del El Seibo hacia la próxima fiscalía comunitaria que funcionará próximamente en la Ciudad Juan Bosch.

Los consejeros proceden a posponer la aprobación de la solicitud de traslado hasta tanto no se habilite dicha dependencia.

Sin mayores discusiones, el Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

SEGUNDA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Posponer la solicitud de traslado **Lcda. Kenia Alexandra Lorenzo Reyes**, procuradora fiscal adscrita a la fiscalía de El Seibo, en fecha 28 de agosto del año 2023.

SEGUNDO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Segundo Punto de la Agenda:**

Conocer sobre la solicitud de traslado, suscrita por el **Lcdo. Henry Romero Rodríguez**, procurador fiscal adscrito a la fiscalía de San Juan de la Maguana, de fecha 21 de julio del año 2023.

Esta solicitud fue conocida en la octava sesión ordinaria del Consejo Superior del Ministerio Público, celebradas en fecha veintinueve (29) y treinta (30) de agosto del año dos mil veintitrés (2023).

Los consejeros toman conocimiento de la solicitud de traslado del Lcdo. **Henry Romero Rodríguez**, procurador fiscal adscrito a la fiscalía de San Juan de la Maguana, de fecha 21 de julio del año 2023.

Sin mayores discusiones, el Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

TERCERA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Tomar conocimiento de la solicitud de traslado suscrita por el **Lcdo. Henry Romero Rodríguez**, procurador fiscal adscrito a la fiscalía de San Juan de la Maguana, de fecha 21 de julio del año 2023.

SEGUNDO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Tercer Punto de la Agenda:**

Conocer sobre a la solicitud de permiso académico, suscrito por la **Lcda. Yanit Elizabeth Pujols Casado**, procuradora fiscal adscrita a la fiscalía del Distrito Nacional, de fecha 01 de septiembre del año 2023.

La Lcda. Pujols Casado, solicita un permiso especial por un período de diez (10) días laborables, a asistir a la invitación de la Asociación de Abogados Dominicanos en Estados Unidos “Dominican Bar Association a DBA”, para participar en la jornada académica que será celebrada en el Estado de New York, Estados Unidos de Norteamérica, los días del 25 al 28 de septiembre del 2023.

Agrega además, que posteriormente estaría participando en la semana del 2 al 7 de octubre del 2023, en una serie de actividades en la biblioteca e instituciones de la comunidad dominicana con el objetivo de donar ejemplares del libro de su autoría titulado “**Estrategias de participación de la mujer en los procesos políticos electorales, realidades y tendencias**”.

Sin mayores discusiones, el Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud del artículo 76 (5) de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

CUARTA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Aprobar el permiso académico con disfrute de sueldo, por el período de diez (10) días, a favor de la **Lcda. Yanit Elizabeth Pujols Casado**, procuradora fiscal adscrita a la fiscalía del Distrito Nacional, con efectividad a partir del 25 de septiembre con vencimiento al 7 de octubre de 2023.

SEGUNDO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Cuarto Punto de la Agenda:**

Conocer sobre la solicitud de permiso y cooperación económica para fines académicos, suscrita por la **Lcda. Sumaya Francisca Rodríguez Matías**, procuradora fiscal, titular de la fiscalía de Santiago Rodríguez, de fecha 19 de septiembre del año 2023.

La Lcda. Rodríguez Matías, solicita de permiso especial y viáticos, a los fines de participar en la capacitación: “**Profesionales del Futuro**”, preparado por la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica Madre y maestra (“PUCMM”), en coordinación con las embajadas dominicanas en Francia, Bélgica y Marruecos, los días del 20 de noviembre al 1 de diciembre del presente año.

Los consejeros toman conocimiento de la solicitud de permiso especial y rechazan la solicitud de colaboración económica, en virtud de que ya le han sido otorgados otros aportes económicos y debido a que el presupuesto para estos fines se encuentra agotado.

El Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud del artículo 76(5) la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

QUINTA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Aprobar el permiso académico con disfrute de sueldo, por el período diez (10) días hábiles, a favor de la **Lcda. Sumaya Francisca Rodríguez Matías**, procuradora fiscal, titular de la fiscalía de Santiago Rodríguez, a los fines de participar en la capacitación: “**Profesionales del Futuro**”, preparado por la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica Madre y maestra (“PUCMM”), en coordinación con las embajadas dominicanas en Francia, Bélgica y Marruecos, que será celebrada durante los días del 20 de noviembre al 1 de diciembre de 2023.

SEGUNDO: Rechazar la solicitud de colaboración económica, debido a que la institución ya agotó los fondos del presupuesto de este año, destinado para estos fines.

TERCERO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Quinto Punto de la Agenda:**

Conocer sobre la solicitud de permiso para fines académicos, suscrita por el **Lcdo. John Henry Reynoso Ramírez**, procurador general de Corte de Apelación adscrito a la oficina del Abogado del Estado del Departamento Central, de fecha 20 de septiembre del año 2023.

El **Lcdo. Reynoso Ramírez**, solicita un permiso académico por un período de cuatro (4) días laborables, contados desde el día 17 al 20 de octubre de 2023, con el interés de participar de manera presencial en el “**Simposio sobre Ciberseguridad**”, que se celebrará en la ciudad de Nassau, Bahamas; y una colaboración económica a los fines de cubrir el boleto aéreo y viáticos complementarios.

Luego de evaluar la solicitud, los miembros del Consejo Superior proceden de aprobar la solicitud de permiso y colaboración económica (viáticos complementarios), e instruir a la Dirección General Administrativa y Financiera del Ministerio Público para que realicen las gestiones de lugar con el interés de realizar el aporte económico.

El Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud del artículo 76(5) de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

SEXTA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Aprobar un permiso para fines académicos con disfrute de sueldo, por el período de cuatro (4) días hábiles, a favor del **Lcdo. John Henry Reynoso Ramírez**, procurador general de Corte de Apelación adscrito a la Oficina del Abogado del Estado del Departamento Central, para fines de participar en manera presencial en el “**Simposio sobre Ciberseguridad**”, que se celebrará en la ciudad de Nassau, Bahamas, los días del 17 al 20 de octubre del 2023.

SEGUNDO: Instruir a la Dirección General Administrativa y Financiera del Ministerio Público, a los fines de que realice los trámites y gestiones de lugar con el interés de realizar el aporte económico para el pago de cubrir el boleto aéreo del **Lcdo. John Henry Reynoso Ramírez**, procurador general de Corte de Apelación, para que éste pueda participar en manera presencial en el “**Simposio sobre Ciberseguridad**”, que se celebrará en la ciudad de Nassau, Bahamas, los días del 17 al 20 de octubre del 2023.

TERCERO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a la Dirección General Administrativa y Financiera del Ministerio Público y a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Sexto Punto de la Agenda:**

Conocer sobre la solicitud de colaboración económica por asuntos de salud de la **Lcda. Wendy María Estrella Monsanto**, procuradora fiscal, adscrita a la Dirección General de Persecución del Ministerio Público, de fecha 30 de agosto de 2023.

La Lcda. Estrella Monsanto, motiva su solicitud en sentido de que hace más de una década viene padeciendo de problemas auditivos, debido a una perforación de manera accidental en el tímpano del oído izquierdo, lo cual le ha provocado dolorosos procesos, distintos y costosos tratamientos, que a larga solo han contribuido a calmar el dolor, porque a pesar de los diversos tratamientos ha perdido de manera total la audición del oído, siendo diagnosticada el 21 de septiembre del 2022, con **Hipoacusia Neurosensorial Severa**, con recomendación de prótesis auditiva.

Desde el diagnóstico ha estado haciendo evaluaciones en distintos centros de audiología a fin de determinar la prótesis auditiva correcta y necesaria para volver escuchar. En fecha de 12 de julio del 2023, después de varios estudios obtuvo la cotización **No.CA-0000021**, del Centro Acustia “**Widex Dominicana, SRL**”. Correspondiente a la prótesis auditiva apropiada a su diagnóstico, la cual establece un monto de doscientos treinta y seis mil cuatrocientos treinta y dos pesos (**RD\$236,432.00**).

Por motivos expuestos anteriormente los consejeros conocen de la solicitud de colaboración, y proponen enviar el expediente a la Dirección General Administrativa y Financiera del Ministerio Público, para que evalúen posibilidades de dispositivo auditivo compatible y disponibilidad de fondos para realizar dicho aporte económico.

El Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

SÉPTIMA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Tomar conocimiento de la solicitud de colaboración económica por asuntos de salud de la **Lcda. Wendy María Estrella Monsanto**, procuradora fiscal, adscrita a la Dirección General de Persecución del Ministerio Público, de fecha 30 de agosto de 2023;

SEGUNDO: Remitir a la Dirección General Administrativa y Financiera del Ministerio Público, el expediente correspondiente a la solicitud de colaboración económica por asuntos de salud de la **Lcda. Wendy María Estrella Monsanto**, procuradora fiscal, adscrita a la Dirección General de Persecución del Ministerio Público, de fecha 30 de agosto de 2023, a los fines de evaluar las posibilidades y factibilidad de la colaboración.

TERCERO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Séptimo Punto de la Agenda:**

Conocer sobre la convocatoria a Concurso Público de Oposición para Aspirantes a Fiscalizadores en provincias críticas, suscrito por la **Dirección General de Carrera del Ministerio Público**, de fecha 5 septiembre del año 2023.

En fecha 5 de septiembre del 2023, la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, depositó en la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público, una comunicación mediante la cual, presentan la convocatoria a Concurso de Público de Oposición para Aspirantes a Fiscalizadores, en cumplimiento con lo establecido en el artículo 57, numeral 9 de la Ley Orgánica del Ministerio Público 133-11, para cubrir posiciones vacantes en provincias en condiciones críticas de operación.

En la misma instancia nos identifican cuales son las vacantes, siguientes:

Ubicación	Matrícula al 02.2023	Plan 1	Plan 2
Zona fronteriza			
Fiscalía Valverde	13	4	4
Fiscalía Independencia	4	6	6
Fiscalía Barahona	14	4	4
Fiscalía Dajabón	7	6	6
Fiscalía Elías Piña	4	6	6
Fiscalía Las Matas de Farfán	6	4	3
Fiscalía Santiago Rodríguez	6	4	3
Fiscalía Pedernales	6	4	4
Zona Este			
Fiscalía Monte Plata	12	8	6
Fiscalía El Seibo	8	4	4
Fiscalía Hato Mayor	8	4	4
Fiscalía San Pedro de Macorís	25	6	5
Zona Norte			
Fiscalía Puerto Plata	23		4
Fiscalía Espaillat	18		3
Fiscalía La Altagracia	21		3
TOTALES		60	65

En la misma comunicación nos proponen el esquema de desarrollo siguiente:

En las reuniones sostenidas sobre este tema se han planteado las sugerencias que detallamos a continuación:

- Dada la limitación de los recursos financieros disponibles, se recomienda que la ejecución del presupuesto, y las gestiones de orden administrativo se asignen a la Dirección General Administrativa.
- La Dirección General de Carrera se ofrece a facilitar las pruebas necesarias para las evaluaciones psicométricas, y la aplicación y procesamiento de dichas pruebas, en coordinación con la dirección de Recursos Humanos y bajo la dirección de la **Lcda. Rosa Solís de Brea**.
- Reunión de presentación de herramientas de evaluación psicométrica a la Dirección General de Persecución y la Dirección General de la ENMP.
- La Dirección General de Persecución en conjunto con la Dirección General de la Escuela Nacional de Ministerio Público conformarán una Comisión que aborde la revisión del programa académico, en sus contenidos, metodologías y modalidades de desarrollo.

Asimismo, deberá diseñarse un plan de pasantías y tutorías en las fiscalías correspondientes. El desarrollo del programa académico combinado con un programa de pasantías y tutorías quedará a cargo de una Comisión liderada por un coordinador académico elegido por el Consejo Superior del Ministerio Público.

Una vez conocida la propuesta de la convocatoria a Concurso de Oposición a Aspirantes a Fiscalizadores en Provincias Críticas, para un total de sesenta y cinco (65) plazas, de acuerdo con la propuesta presentada por la Dirección General de Carrera del Ministerio Público conjuntamente con la Dirección General de Persecución Ministerio Público, de fecha 5 de septiembre del 2023, los consejeros proceden a aprobarla.

En ese mismo orden instruye a que en conjunto con el Instituto de Educación Superior Escuela Nacional del Ministerio Público (“IES-ENMP”) y la Dirección General de Persecución, se trabaje en la modalidad de formación, el programa y procedan con su publicación.

El Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

OCTAVA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Aprobar la convocatoria a concurso público de oposición para aspirante a fiscalizadores en provincias críticas, suscrito por la **Dirección General de Carrera del Ministerio Público**, de fecha 5 septiembre del año 2023.

SEGUNDO: Instruir a la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, Dirección General de Persecución y el Instituto de Educación Superior Escuela Nacional del Ministerio Público (“IES-ENMP”), trabajen en la modalidad de la formación, el programa, y procedan con su publicación.

TERCERA: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Octavo Punto de la Agenda:**

Conocer sobre los Presupuestos presentados por la **Dirección General de Carrera del Ministerio Público**, de fecha 14 de septiembre del año 2023.

En seguimiento a la reunión sobre el presupuesto del año 2024, en fecha 30 de agosto del año en curso, fue presentado un informe detallado sobre las gestiones realizadas por la Lcda. Thalía Alexandra Goldberg García, Directora general de Carrera, desde sus designaciones en funciones.

En el recuento de las gestiones que ha desarrollado al frente de esa dirección, la Lcda. Goldberg, reseña que, en marzo del 2021, encontraron que la compensación de fiscales no se encontraba guiada por políticas aprobadas debidamente, sino por prácticas y usos que, sin las formalidades requeridas, habían generado un esquema de desigualdades en la gestión de salarios y beneficios. Asimismo, los salarios establecidos a la fecha distaban mucho de ser adecuados para los miembros del Ministerio Público, por lo que, desde esa dirección se dedicaron a analizar la nómina de pagos, los beneficios y toda la documentación existente al respecto.

Luego de formular la evaluación de los escenarios posibles, se determinó un presupuesto a solicitar para iniciar el proceso de ajuste y estandarización de la compensación (salarios y beneficios) de los miembros del Ministerio Público, propuesta que fue aprobada por el Consejo Superior del Ministerio Público, y se presentó a cargo de la comisión liderada por la Procuradora General de la República, ante la Comisión de Presupuesto de la Cámara de Diputados, el día 7 de diciembre del 2021, para justificar la asignación de partidas extraordinarias en el presupuesto del 2022.

En diciembre del 2021, se recibió a través del presupuesto complementario, la suma de **RD\$563,000.00 millones** de pesos dominicanos destinados a la compensación de los fiscales; y disponiendo ya de los fondos, se realizó un último proceso de revisión de los ajustes y beneficios, los cuales se documentaron en la Política de Compensación del Ministerio Público, que fue conocida y aprobada por el Consejo Superior del Ministerio Público, en fecha 25 de enero del 2022.

La política de compensación inicia su ejecución en febrero del 2022, representando un incremento en el presupuesto de **RD\$559,000,000.00 millones** de pesos dominicanos anuales. Este proceso subsanó importantes desigualdades de ingresos, aseguró la cobertura de gastos de combustible y reconoció incentivos a quienes residen en lugares críticos por su disponibilidad de fiscales. Adicionalmente se gestionó que todos los fiscales dispusieran de un teléfono cubierto por la institución para el desarrollo de sus labores.

En marzo del 2022, la Dirección General de Carrera, según presenta en su informe, inició el proceso de formulación del presupuesto requerido para el año 2023. Habiendo identificado la necesidad de ascender fiscalizadores en diferentes provincias, y considerando que este hecho parecía tener la aprobación de todos, se presupuestó el ascenso de noventa (90) fiscalizadores, y el costo del proceso de selección correspondiente. Estas y otras necesidades presupuestarias se presentaron al Consejo Superior del Ministerio Público en su Cuarta Sesión Ordinaria, celebrada el 20 de abril del 2022, en la que se conoció la ejecución del año 2022 y las proyecciones del año 2023.

Dada la necesidad de fiscales en las provincias de la frontera y las dificultades confrontadas para motivar traslados a estos y otros destinos en condiciones críticas, en reuniones del propio Consejo Superior del Ministerio Público surge la idea de realizar un concurso público de oposición limitado a sesenta (60) plazas de estos lugares. Estos lugares, aunque críticos, no podían ser considerados para ascensos, no obstante necesitarlos, por no disponer de personal ni siquiera para cubrir las posiciones de fiscalizadores.

Considerando los aspectos antes citados, el 22 de julio del 2022, fue presentada una solicitud de presupuesto para el año 2023, por un total de **RD\$121,606,722.14**, distribuidos según el siguiente detalle:

Concurso de ascenso de 88 fiscalizadores a procuradores fiscales	3,667,555.95
Ascenso de 88 fiscalizadores a procuradores fiscales	57,947,184.00
Concurso de titularidades: selección de 59 titulares de procuradurías especializadas, procuradurías regionales y Fiscalías.	4,818,316.82
Concurso público de oposición para selección n de 60 aspirantes a fiscalizador.	5,308,807.98
	49,864,857.39

El día 3 de octubre del 2022, la Procuradora General de la República analizó con el Ministro de Hacienda, las necesidades presupuestarias de la institución para el año 2023, e invitó a las autoridades de la Dirección General de Carrera, para motivar los proyectos relativos a la Carrera del Ministerio

Público y los presupuestos correspondientes; a consecuencia de lo cual, el 29 de diciembre del 2022 recibimos a través de un presupuesto complementario los fondos solicitados.

El 23 de noviembre del 2022, en la Undécima Sesión Ordinaria del Consejo Superior del Ministerio Público, fue presentado el Plan de Trabajo actualizado de la Dirección General de Carrera y se destacaron todos los aspectos en los que nos encontraba trabajando esa dependencia para proponer la documentación relativa a todos los sistemas técnicos de la carrera aún pendientes.

El 7 de marzo, en la rendición de cuentas de la Procuradora General de la República, ésta mencionó los planes y, el 3 de marzo del 2023, se depositaron ante el Consejo Superior del Ministerio Público, los informes y propuestas siguientes:

1. Propuesta de ampliación cobertura seguro salud, vida y accidentes para el MP.
2. Concurso Público de Oposición - Provincias Críticas.
3. Informe sobre Composición del Ministerio Público.
4. Propuesta de Concurso Interno de Ascenso — Fiscalizadores.
5. Propuesta de Concurso Interno de Titularidades.
6. Informe sobre Licencias Ministerio Público.
7. Propuesta sobre Reglamento de Escalafón.

El 12 de abril de 2023, el Consejo Superior del Ministerio Público en su Primera Sesión Extraordinaria, tomó conocimiento de estos informes y propuestas, y ordena la divulgación de las propuestas de reglamento de escalafón, y de concurso de ascenso de fiscalizadores, otorgando un plazo para recibir opiniones y propuestas, que luego fue extendido hasta agosto del 2023.

A raíz de las opiniones, reacciones y planteamientos de los fiscales sobre las propuestas compartidas y en el interés de dejar abierto el paso a la búsqueda de consenso y de soluciones, el 27 de abril del 2023 presentamos a la Procuradora General de la República y al Consejo Superior del Ministerio Público, una solicitud de retiro de nuestra propuesta y rendimos un informe explicativo del proceso de identificación de las plazas disponibles para ascensos. La propuesta de ampliación de la cobertura de planes complementarios de salud, suscripción de pólizas de vida y accidentes, fue aprobado el 12 de abril del 2023, representando una inversión adicional de **RD\$46,736,459.09**.

Comunica que, desde esa dependencia han esperado por las gestiones de consenso y las decisiones del Consejo Superior del Ministerio Público sobre los aspectos objetados por los fiscales contenidos en nuestras propuestas. También han recibido y conversado con todos los que nos han visitado o requerido, sus propuestas y las nuestras en un marco de respeto y colaboración, pero, sobre todo, hemos esperado pacientemente que se produzca un acuerdo, solución, contrapropuesta y finalmente una decisión que permita avanzar en la ejecución de estos importantes procesos y la aprobación de las reglamentaciones pertinentes, según corresponde.

No hemos insistido en nuestras perspectivas, conscientes de que nuestro rol es técnico, no decisorio, institucional, no político.

En su presentación de informe, la Directora General de Carrera Lcda. Thalía Goldberg, manifiesta la gran preocupación con la que ha visto avanzar los meses sin que las decisiones se tomen, hasta el mes de agosto del año en curso, cuando la Dirección General Administrativa, hizo un requerimiento sobre las necesidades presupuestarias para el próximo año 2024. El 2 de agosto del 2023, tuvieron que reconocer, la no ejecución del presupuesto del año 2023.

Comunicadas las proyecciones presupuestarias para el próximo año, la Procuradora General de la República, la convocó a una reunión con el Ministro de Hacienda y el Director General de Presupuesto, celebrada el 21 de agosto del 2023, en la cual tuvo que reconocer la No Ejecución Presupuestaria con relación a los fondos que ellos mismos solicitaron el año anterior: **RD\$121,606,722.14** sin ejecutar. En esta difícil situación, fue solicitado que los mencionados recursos nos fueran reasignados y más aún, dado que su ejecución no está en nuestro alcance, en caso de que el propósito para que el que fueron originalmente asignados no fue autorizada, solicitaron fondos adicionales para promover un ajuste general de un 10% a un 15% entre los miembros del Ministerio Público.

En este punto, y dado que nuestra asignación para el 2024 no es aún satisfactoria, y que disponemos de recursos sin ejecutar, dentro de los que se encuentran salarios (por ende, no considerados en las previsiones ya establecidas), no tenemos certeza de que aún tengamos la oportunidad de introducir cambios en los salarios. Todos los escenarios antes planteados fueron hechos de conocimiento del Consejo Superior del Ministerio Público en una reunión celebrada, el 30 de agosto del año 2023.

No tenemos aún respuesta del Ministerio de Hacienda sobre nuestros pedimentos, ni sobre las posibilidades de uso de los recursos no ejecutados, que a la fecha es la totalidad de nuestra provisión para el 2023. Reiteramos, nuestro compromiso con los miembros del Ministerio Público, sus procesos institucionales y la consolidación de sus compensaciones a los niveles justos para sus funciones. Asimismo, nos comentan que seguirán esperando por las decisiones del Consejo Superior del Ministerio Público.

Los consejeros toman conocimiento sobre los Presupuestos presentados por la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, de fecha 14 de septiembre del año 2023.

El Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

NOVENA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Tomar conocimiento del presupuesto presentado por la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, de fecha 14 de septiembre del año 2023.

SEGUNDO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Décimo Punto de la Agenda:**

Conocer sobre compilación de comentarios a las propuestas del Reglamento de Escalafón y Bases de concurso interno para ascenso a fiscalizadores, suscrito por la **Dirección General de Carrera del Ministerio Público**, de fecha 8 de septiembre del año 2023.

En fecha 08 de septiembre del año dos mil veintitrés (2023), recibimos en la secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público, la comunicación de la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, donde nos manifiestan las propuestas para las bases del concurso interno de ascenso de noventa (90) fiscalizadores a procuradores fiscales, lo siguiente:

En relación a la propuesta correspondiente a las bases para la realización de un concurso interno para el ascenso de noventa (90) fiscalizadores a la posición de procuradores fiscales, remitida en fecha 3 de marzo del 2023, presentamos a ustedes informaciones adicionales, que no procuran la defensa del esquema planteado sino más bien proveerles las explicaciones que sustentaron su formulación.

En la propuesta de matrícula que presentamos en noviembre 2021, indicamos que las operaciones institucionales demandaban de 401 (cuatrocientos un) fiscalizadores y 515 (quinientos quince) procuradores fiscales. Estos números se referían a la institución en su conjunto, considerando que las funciones propias del ámbito laboral, así como de niños, niñas y adolescentes, medio ambiente, y protección del sistema eléctrico, podrían ser asumidas en las fiscalías a cargo de procuradores fiscales.

Dependencia	Fiscalizadores	Procuradores Fiscales	Procuradores Generales de Corte	Total
Despacho del Procurador (a)			27	27
Dirección General de Persecución			30	30
Procuradurías Especializadas			45	45
Procuradurías Regionales			58	58
P. & de Niños, Niñas y Adolescentes			11	
Abogados del Estado			12	12
Fiscalías	401	428		829
Fiscalías Laborales		4		4
F. Niños, Niñas y Adolescentes		36		36
Coordinaciones de Medio Ambiente		36		36
Protección Sistema Eléctrico				11
Totales	401	515	183	1099

En la actualidad, las funciones propias del ámbito laboral, niños, niñas y adolescentes, medio ambiente y protección del sistema eléctrico están bajo la responsabilidad de un número de fiscales superior al mínimo propuesto, incluyendo fiscalizadores, procuradores fiscales y procuradores generales de corte de apelación. Dadas estas circunstancias, nos concentramos específicamente en las fiscalías, indicando en el informe referido que se requiere un mínimo de 401 (cuatrocientos un) fiscalizadores y 428 (cuatrocientos veinte y ocho) procuradores fiscales, para un total de 829 (ochocientos veinte y nueve) miembros del Ministerio Público.

La diferencia entre el número de fiscales recomendados para las fiscalías y los actuales ha sido la base de la propuesta de un concurso interno para ascensos de fiscalizadores, ya sometido ante ustedes. A nivel nacional, las fiscalías disponen de 434 (cuatrocientos treinta y cuatro) fiscalizadores y 338 (trescientos treinta y ocho) procuradores fiscales, con un déficit de 90 (noventa) procuradores fiscales (diferencia entre 428 (cuatrocientos veinte y ocho) propuestos y 338 (trescientos treinta y ocho) actuales. Este déficit reportado en noviembre 2021, como 88 (ochenta y ocho) fiscalizadores, ha sido confirmado y ajustado en los análisis previos a la propuesta presentada en marzo del 2023 de realizar un concurso interno para ascenso de 90 (noventa) fiscalizadores.

Dependencia	Fiscalizadores	Procuradores Fiscales	Procuradores Generales de Corte	Totales		
Despacho del Procurador (a)	3	5	27	35		
Dirección General de Persecución	5	15	10	30		
Procuradurías Especializadas	17	7	26	50		
Procuradurías Regionales		1	92	93		
P. R de Niños, Niñas y Adolescentes		2	17	19		
Abogados del Estado			19	19		
Fiscalías	434	338	21	793	428 propuestos	- 90
Fiscalías Laborales	1	7	2	10		
F. Niños, Niñas y Adolescentes	10	37	2	49		
Coordinaciones de Medio Ambiente		1	39	40		
PGASE - Protección Sistema Eléctrico	1	5	12	18		
Funciones diferentes MP			4	5		
	1					
Procuraduría General Administrativa			8	8		
	472	418	279	1169		

Los consejeros toman conocimiento obre compilación de comentarios a las propuestas del Reglamento de Escalafón y Bases de Concurso Interno para ascenso a fiscalizadores, suscrito por la **Dirección General de Carrera del Ministerio Público**, de fecha 5 de septiembre del año 2023. El Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

DÉCIMA RESOLUCIÓN:

PRIMERO: Toman conocimiento sobre compilación de comentarios a las propuestas del Reglamento de Escalafón y Bases de Concurso Interno para ascenso a fiscalizadores, suscrito por la **Dirección General de Carrera del Ministerio Público**, de fecha 5 de septiembre del año 2023.

SEGUNDO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Undécimo Punto de la Agenda:**

Conocer sobre los comentarios u observaciones en relación con las distintas propuestas recibidas sobre la ejecución presupuestaria en torno a los ascensos de fiscalizadores a procuradores fiscales.

En fecha cinco (5) de septiembre del año 2023, recibimos un informe de la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, donde en el mismo hacen una recopilación de los comentarios recibidos a la propuesta de Reglamento de Escalafón y Bases de Concurso Interno para ascensos a fiscalizadores.

En el mismo nos detallan que dando cumplimiento de la instrucción que le hiciera el Consejo Superior del Ministerio Público, en su primera sesión extraordinaria, celebrada en fecha 12 de abril del año dos mil veintitrés (2023), el plazo otorgado en la referida sesión fue extendido hasta el catorce (14) de agosto en virtud a la segunda resolución de la tercera sesión extraordinaria, celebrada el cinco (5) de mayo del año 2023.

Comentándonos que al cierre del referido plazo hemos compilado las observaciones recibidas y procedemos a presentarlas a continuación, haciendo la salvedad de que las observaciones presentadas son transcripciones fieles de los escritos recibidos.

Comentarios del Mag. Benito Ángel Nieves. Procurador General de Corte.

El **Mag. Nieves** se refirió únicamente a aspectos de la propuesta de Reglamento de Escalafón. En ese sentido expuso:

1. En cuanto a la **evaluación de desempeño**: Es claro que no existe un real registro de evaluaciones acumuladas, por lo que ese aspecto deberá ser compensado de alguna manera, en la fase inicial del escalafón.

2. En cuanto a la **experiencia profesional**: Entendemos que se parte de criterios erróneos, pues dada la poca o muy poca movilidad que se da en el ministerio público, no nos parece apropiado asignar dos puntos en cada uno de esos renglones que se establecen, ya que muchos miembros del ministerio público han durado muchos años desempeñando una misma actividad, como litigante, por ejemplo, en el caso de las procuradurías de corte. Entendemos que se debe asignar una mayor puntuación a cada renglón.
3. En cuanto al **tiempo en servicio**: Se pretende excluir el tiempo de servicio como miembros del ministerio público previo a la entrada en vigencia de la carrera. Pues según el artículo 14 de la propuesta, se pretende computar el tiempo en servicio a partir de la incorporación de la carrera y eso no sería justo, ni legal ni legítimo. Se recordará que la carrera quedó instalada en el año 2009, bajo el esquema de la antigua ley 78-03, pero resulta que la totalidad o la mayoría de los primeros miembros de carrera ya teníamos muchos años en servicio como ministerios públicos cuando esta empezó, lo cual implica derechos adquiridos que no se pueden desconocer o borrar, así como así.

Además, el sistema de puntuación propuesto resulta a todas luces improcedente, pues habría que tener 30 años en servicio, toda una vida, para alcanzar esa puntuación; que, de mantenerse así, se llegaría a la máxima puntuación cuando nos vayamos a retirar, y entonces carecería de sentido.

4. En cuanto a los **criterios del escalafón**: Entendemos que es más justo, más lógico y mucho más adecuado, asignar una mayor puntuación al tiempo en servicio que a la capacitación. Es claro que está fuera de discusión la importancia de la capacitación continua en la formación profesional. De igual manera, entendemos que el tiempo en servicio en unas funciones tan delicadas y comprometedoras como las del ministerio público, con todo lo que implica eso en el compromiso institucional, la probidad, la aptitud y la actitud, así como la observancia de los principios rectores establecidos en nuestra ley, eso debe de ser valorado con una mayor puntuación que toda la capacitación posible, máxime cuando aprendimos, desde los años de formación, “**que la práctica es la madre de la teoría**” .

Comentarios de los Mag. Juan Alberto Olivares, Jhonny Germán, José Capellán, José Polanco, Leidy Figueroa, Gilsa Cuello, Rosa Delia Paredes, Máximo Rodríguez, Leónidas Suárez y Gervacia Cid. Procuradores Fiscales.

Este grupo de fiscales se refirió a aspectos de la propuesta de Reglamento de Escalafón. En ese sentido plantearon lo siguiente:

La propuesta de reglamento de escalafón es un esfuerzo por organizar la carrera que valoramos y saludamos, sin embargo, como ha sido estructurada presenta serias contradicciones con la Constitución, la ley orgánica y el reglamento de carrera del MP que vulneran los principios de igualdad, de no discriminación y de irretroactividad. La posición que debe ocupar un fiscal dentro del

escalafón mediante la acumulación de puntos está conformada por criterios que no obedecen a un esquema transparente ni científico, sino a un modelo que refrenda y normaliza prácticas irregulares del pasado.

1. Sobre la **evaluación de desempeño**: Este criterio deja al arbitrio de los que dirigen, las evaluaciones de sus colegas, las cuales en la mayoría de los casos se han efectuado sobre la base de las emociones y no sobre la base de una realidad objetiva o sobre métodos científicos, además, se desconoce si las evaluaciones de desempeño que se hicieron existen y se encuentran en los archivos de la Dirección de Carrera de la PGR.
2. Sobre los méritos en la **experiencia profesional**: Este criterio igual que el anterior asigna 30 puntos, sin embargo, esto no puede ser considerado un criterio válido, porque no existen parámetros para disponer la asignación de un fiscal en una determinada área y la práctica ha sido que los titulares asignan a los fiscales en los diferentes departamentos de manera discrecional y los mueven o trasladan de departamentos cuando entienden que estos no están haciendo el trabajo como ellos esperan, y los mantienen durante mucho tiempo (años), cuando consideran que están logrando resultados satisfactorios con ese fiscal en determinado departamento.

Del mismo modo se trata de un criterio excluyente y poco objetivo que a la vez se le otorga una puntuación muy alta y la imposibilidad de alcanzar tal puntuación debido a que lo han conformado con posiciones que generalmente se alcanzan a través de mecanismos irregulares, no a través de un mecanismo estandarizado que asegure idoneidad y competencia de la persona que lo alcanza. Por tanto, se trata de un criterio que al igual que el anterior se constituye en un obstáculo para el ascenso de los fiscales.

3. Sobre el criterio de **capacitación**: Dicha propuesta plantea un trato diferenciado entre miembros de carrera del MP con igual antigüedad en la institución y crea privilegios en favor de personas con menos tiempo, incluyendo gente de nuevo ingreso, porque se privilegian los títulos en detrimento de la antigüedad en el servicio. Ese es el tercer criterio al cual se le asigna una puntuación de 25 puntos, que solo podrían alcanzar aquellas personas que tengan más de tres maestrías, dos o tres doctorados y varias especialidades, por tanto, se trata de otro criterio arbitrario e inalcanzable, además de excluyente porque no le otorga ningún valor a los diplomados ni a los cursos y talleres que imparte la Escuela Nacional del MP.
4. Sobre el criterio **de tiempo en el servicio**: Se le otorga la menor calificación, solo 15 puntos, pero con la imposibilidad de alcanzar esa totalidad debido a que se establece que se otorga un valor de 0.5 puntos por años de servicios, por lo que tendríamos que tener 30 años de servicios para alcanzar el máximo de dicha puntuación. Es importante tener en cuenta que, todo sistema escalafonario ofrece mayor importancia a la antigüedad en el trabajo y no a méritos académicos como se plantea en dicha propuesta. Un ejemplo cercano a consultar es el reglamento escalafonario del poder judicial, el cual, otorga a la evaluación de la antigüedad como juez y al tiempo en el cargo un total de 60 puntos.

5. Sobre la **estructura del escalafón (Artículo 9 de la propuesta)**: La propuesta de escalafón plantea la creación de cuatro rangos dentro de cada nivel, pero no establece nada sobre los ascensos, por tanto, es evidente que se pretende establecer que para ser ascendido al próximo nivel haya que llegar al cuarto rango que establecen en dicha propuesta, lo cual, constituye un claro impedimento al ascenso de los miembros de carrera del MP al próximo nivel inmediato. Ese planteamiento de creación de rangos para cada nivel no lo contempla la Constitución ni la ley orgánica y mucho menos el reglamento de carrera.

El escalafón del Ministerio Público sólo está integrado por tres niveles que son:

- 1-Fiscalizador
- 2-Procurador fiscal
- 3-Procurador de Corte de Apelación

Por tanto, no deberían incluir rangos dentro de cada nivel porque eso no lo dispone la ley y se constituye en un obstáculo y en un trato desigual frente a fiscales con igual o más tiempo en la carrera que los compañeros y compañeras que fueron ascendidos en el pasado.

Nuestra Constitución en su artículo 62, se refiere al derecho al trabajo, y plantea en el numeral 9 lo siguiente: Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad.

En el artículo 39 la Constitución refiere el derecho a la igualdad, estableciendo en el numeral uno que: la República condena todo privilegio y situación que tienda a quebrantar la igualdad de los(as) dominicanos(as), entre quienes no deben existir otras diferencias que las que resulten de sus talentos o de sus virtudes. Mientras que, el numeral 3 del propio artículo plantea lo siguiente: el Estado debe promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión.

El artículo 110 de la Constitución consagra el principio de irretroactividad de la ley. Estableciendo que la ley sólo dispone y se aplica para lo porvenir. En ningún caso los poderes públicos o la ley podrán afectar o alterar la seguridad jurídica derivada de situaciones establecidas conforme a una legislación anterior.

El artículo 8 de la Constitución indica que es función esencial del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas.

En ese sentido, la propuesta presentada tal y como está concebida es contraria a nuestra Constitución porque no garantiza el bienestar general y los derechos de carrera adquiridos desde el momento mismo de la incorporación.

6. Sobre los ascensos: Es importante recordar que el Consejo Superior del MP ha ascendido en el pasado a fiscales con menos tiempo en la carrera que muchos de los que aún no hemos sido ascendidos, lo cual, constituye un precedente imborrable e indiscutible, que obliga a la institución y de manera específica al presente Consejo Superior del MP a tratarnos en las mismas condiciones en que fueron tratados nuestros compañeros.

Los ascensos del pasado constituyen un derecho adquirido derivado de situaciones establecidas conforme a la ley 133-11 y al reglamento de carrera, no solo para los que fueron ascendidos, sino también, para los que aún no lo hemos sido. Por tanto, merecemos, en virtud de la Constitución y la ley recibir un trato igualitario.

Lo más viable para poner en marcha un sistema de escalafón es que se haga en base a los parámetros que rigen dicho sistema, que es en función a la antigüedad, por tanto, entendemos que a dicho criterio se le debe otorgar una calificación de 60 puntos, mientras que al desempeño una calificación de 30 puntos y a los méritos académicos una calificación de 10 puntos, excluyendo las demás categorías propuestas para ser evaluadas.

Es lógico que todo fiscal cuya antigüedad sea mayor al tiempo en que se promulgó la ley 133-11 y el reglamento de carrera que data del 2014, sea ascendido de manera inmediata y a partir del ascenso se le aplique el escalafón, eso es lo justo, lo legal, y se haría justicia con decenas de fiscales que han estado esperando un merecido ascenso y han visto como otros compañeros han sido ascendidos incluso sin merecerlo.

Reiteramos, en un escalafón lo principal a evaluar es la antigüedad en el servicio, tanto como ministerio público como dentro del nivel que ocupa el fiscal.

Les invitamos a tomar como referencia el puntaje que asigna el reglamento escalafonario del poder judicial, el cual asigna al tiempo en el servicio un tope de 60 puntos, 32 puntos a las evaluaciones de desempeño y 8 puntos a los méritos relativos a preparación académica. Es la mejor referencia, ya que, seguimos siendo una institución espejo o reflejo del poder judicial, porque contamos con un Consejo igual que ellos y con una estructura de niveles, lo cual, desde el momento mismo en que se promulgó la ley 76-02, debió ser cosa del pasado y el MP pudo haber construido una estructura horizontal donde sus miembros se diferenciaran por la función que ocuparan, con rangos o distintivos de fiscal 1, para el que no ostentare cargo de dirección, fiscal 2 para el que dirigiere algún departamento y fiscal 3 para el que ostentare la titularidad de la fiscalía, con la correspondiente definición y estructuración de la forma de acceder a los puestos de dirección.

Si eso se hubiera hecho, no tendríamos los problemas que hoy estamos teniendo con los ascensos de fiscales. Pero resulta que, ha pasado el tiempo y no se hizo lo que debió hacerse en el momento preciso y hoy se pretende afectar a quienes no tenemos la culpa de que no se haya creado el escalafón en el momento oportuno.

Es preciso resaltar que, los fiscales con 15 o más años en la carrera entraron al MP con la ley 78-03, Estatuto del Ministerio Público, y dicha ley no estableció nada con relación a la creación de un escalafón, sin embargo, se produjeron ascensos, luego vino la ley 133-11 del año 2011, que introdujo el tema del escalafón y se continuó con los ascensos, más tarde, en el año 2014, se promulgó el reglamento de carrera y se dio continuidad a la política de ascensos de fiscales sin la existencia de un reglamento de escalafón.

Todo ese proceso lo hemos vivido sin que se nos explique por qué fueron ascendidos algunos compañeros y otros no, lo que demuestra una falta de transparencia en dichos procesos que luce que se mantendrá por más tiempo, ya que ahora se está planteando ascender a fiscalizadores y no se explica por qué los procuradores fiscales no seremos ascendidos, quedando en el ambiente la idea de que esos ascensos de fiscalizadores son para facilitarles concursar para titularidades. Esa falta de transparencia ha afectado en el pasado, afectará en el presente y en el futuro a nuestra institución.

La propuesta de reglamento de escalafón no debería afectarnos sino beneficiarnos y facilitar los ascensos, pero, como ha sido concebida ha quedado claro que nos afectaría, constituyéndose en un obstáculo que impediría que seamos ascendidos. Por tanto, su aplicación, en virtud de la irretroactividad de la ley, principio establecido en nuestra Constitución, debe ser para el porvenir, o sea, para los que a partir de su promulgación entren a la carrera del Ministerio Público.

Recuerden, existen decenas de fiscales y ustedes tienen el dato sobre la cantidad exacta, que entraron a la carrera bajo la ley 78-03, que no ordenó la creación de un reglamento de escalafón, ni supeditó los ascensos a su existencia reglamentaria, por lo que, las reglas de juego no pueden cambiar en detrimento de nuestros derechos y más aún, cuando la costumbre institucional creó el precedente de producir ascensos sin un reglamento de escalafón.

Además, cómo puede establecerse un escalafón sin antes brindar una explicación razonable a los fiscales que han visto pasar tres, cuatro y hasta cinco cuatrienios sin que se les diga por qué no han sido ascendidos, y sin tomar las previsiones relativas a la existencia o no de las evaluaciones de desempeño en sus archivos, ni los parámetros de idoneidad de los mecanismos de evaluación que existen. Tampoco se ha indicado, si existe o no en los archivos de la institución una carpeta para cada fiscal con todas las evaluaciones de desempeño que hasta la fecha se hayan realizado.

Hemos podido detectar que existe un claro privilegio con ciertos títulos académicos, otorgando un valor a cada título que se ostente, sin asegurar que quienes lo posean, tengan los conocimientos que la titulación les concede. Además, no se le otorga ninguna puntuación a los diplomados ni a los demás cursos impartidos por la escuela, por lo que nos preguntamos, si no van a otorgar ningún valor a los cursos que imparte la escuela, porque nuestra institución permite que la ENMP desarrolle programas académicos, gaste tiempo, esfuerzo y dinero en algo que al final la institución no le otorga ningún valor.

En conclusión, presentamos estos dos planteamientos para su consideración:

1ero: El ascenso inmediato de todos los fiscales que ingresaron a la carrera con la ley 78-03, los cuales tienen igual o mayor tiempo que los fiscales que fueron ascendidos en el pasado y, a partir del indicado ascenso se les aplique el escalafón.

2do: Que el escalafón otorgue una puntuación de 50 puntos para la antigüedad en el servicio, 10 puntos para el tiempo en el nivel que se ostente, 30 puntos para la evaluación de desempeño, tomando de referencia las evaluaciones que existan en los archivos o realizando directamente dicha evaluación la dirección de carrera; y un máximo de 10 puntos para los méritos académicos y, de esos diez puntos se otorguen 5 puntos para doctorados, no importa la cantidad que se tenga, 3 puntos para maestrías, no importa la cantidad que se tenga, 2 puntos para especialidades, no importa la cantidad, 1 punto para los diplomados y 0.5 puntos por cada curso o taller realizado.

Otro punto importante es que, los procuradores fiscales requerimos que se nos reconozca el nivel de procuradores de corte, no importa que no existan vacantes para el puesto y que en consecuencia nos permitan seguir ejerciendo nuestras labores en las fiscalías o donde las estemos ejerciendo, pero que se nos otorgue el sueldo correspondiente a dicho nivel. Así que, no necesitan por el momento, crear plazas de procuradores de corte, simplemente reconocer el derecho que tenemos a ostentar ese nivel y a seguir en las funciones que nos encontramos actualmente, eso es lo justo, eso es brindar un trato igualitario.

Esperamos que las observaciones y los planteamientos que hemos hecho sean debidamente ponderados y se brinde una respuesta satisfactoria a decenas de procuradores(as) fiscales que esperan y anhelan ser tomados en cuenta por nuestra institución.

Comentarios del Mag. José Miguel Marmolejos Vallejo. Procurador Fiscal.

El Mag. Marmolejos solo se refirió a aspectos de la propuesta de Reglamento de Escalafón. En ese sentido remitió lo siguiente:

- En cuanto a la **experiencia profesional (Artículo 12 de la propuesta)**:
 - a) *En este renglón se debe agregar al listado de funciones desempeñadas como MP la participación como miembro o suplente en los Consejos establecidos en la Ley Orgánica, a saber: Consejo Superior del MP, Consejo Académico de la ENMP y Consejo Disciplinario del MP. Esto así porque trabajar en cualquiera de ellos equivale a desempeñar una función dentro del MP. Si se toma en cuenta como experiencia profesional cargos de designación directa (inspector, director de persecución, adjunto del procurador), con mayor razón deben ser válidas para fines del escalafón posiciones institucionales de elección como los Consejos superior y académico.*
 - b) *Se debe valorar en este renglón el impartir docencia en centros de educación superior. Si se le otorga una importante cantidad de puntos a la realización de postgrados, maestrías y doctorados, se debe*

reconocer también la labor docente en el área, que es la principal consecuencia de este tipo de estudios. El hecho de impartir docencia en centros de estudios superiores e incluso en la propia ENMP, es un mérito que debe reflejarse en un escalafón.

- c) *Resulta que, en muchas fiscalías del país, especialmente en las más voluminosas, existe el cargo de “director técnico”, que realiza la función de coordinador de la fiscalía o gestor del despacho del titular. Como se encuentra redactado el Artículo 12, no se vería reflejada en el escalafón la experiencia profesional de aquellos fiscales que tengan 4 o más años desempeñando una función como esta. Por lo que debe incluirse en dicho artículo como experiencia profesional “cualquier otra función desempeñada por el fiscal conforme a las leyes y reglamentos y que pueda ser acreditada”.*

- *En cuanto a la capacitación (Artículo 13 de la propuesta):*

- a) *Nos parece que no resulta apropiado establecer entre las capacitaciones a tomar en cuenta solo aquellas “relacionada con derecho penal, procesal penal, constitucional, y ámbitos especializados de persecución del Ministerio Público”, por varias razones. En primer lugar, la persecución penal no es el único ámbito de acción del MP, si bien es cierto que es el principal, hay otros campos que también son importantes como son: la conciliación, el derecho procesal administrativo, el derecho electoral, el inmobiliario, el laboral, entre otros.*

El hecho de solo valorar en el escalafón la capacitación en ámbitos del derecho penal, es un sesgo innecesario que traería como consecuencia, entre otras cosas, un empobrecimiento conceptual del propio MP, por falta de diversidad en los conocimientos a lo interno de la institución. Si bien un escalafón no le impide a un fiscal estudiar de forma privada lo que desee, no lo es menos que una vez este entre en vigencia se convertirá en un poderoso criterio para discriminar al elegir un programa de capacitación. Por esta razón no es conveniente para la institución, inducir a los fiscales a capacitarse solo en un área determinada.

Por ejemplo, en el MP hay fiscales que trabajan en unidades de violencia intrafamiliar que han estudiado Psicología para entender mejor la problemática, también tenemos fiscales que trabajan en áreas de delitos financieros o de lavado de activos que se han estudiado carreras como economía o contabilidad para complementar su labor o que han realizado postgrados en derecho societario, corporativo y negocios para estos mismos fines. No vemos en que pueda ayudar a la institución promover limitaciones en cuanto a la formación. Consideramos que se debe asignar valor no solo a los postgrados como dice la propuesta, sino también a los grados que realice el fiscal.

- b) *Se debe cambiar o incrementar la distribución de puntos de la capacitación, puesto que siendo 25 el máximo de puntos otorgados por este concepto no es razonable que un fiscal que haya realizado especialidad, maestría y doctorado a penas logre acumular diez puntos. Decimos que no es razonable, porque esta distribución debe considerar el tiempo que duran los ciclos académicos de esos programas en nuestro país (especialidad un año, maestría dos años y doctorado, un mínimo de cuatro años) lo que no se corresponde con el ciclo de evaluación del escalafón.*

- c) *También se debe tomar en cuenta la disponibilidad real de estos programas en nuestro medio y la carga académica de trabajo y horas de estudios que estos implican, factor que debe siempre combinarse con la carga laboral. Es decir, que para un fiscal alcanzar una puntuación importante de capacitación tendría que hacer dos o tres maestrías, dos o tres especialidades, lo cual no es en modo alguno razonable. Con relación al doctorado, se debe tomar en cuenta que estos programas son muy limitados en República Dominicana, lo que lo convierte en una rareza hasta para un escalafón de un cuerpo docente de una universidad. En este renglón propongo que la distribución sea tres puntos por especialidad, cinco puntos por maestrías y ocho puntos por doctorado si ha lugar.*
- d) *Deben incluirse en el escalafón las publicaciones bibliográficas, así como las realizadas en revistas científicas indexadas. Estos elementos reflejan al igual que los postgrados el nivel de preparación que tenga un profesional, así como la capacidad de traducir la formación en aportes tangibles.*

1) Comentarios de la Mag. Argentina Contreras Beltré. Fiscalizadora.

La Mag. Contreras hizo referencia a aspectos de ambas propuestas. En ese sentido expuso:

En ambas propuestas se deja de lado la atención de algunos principios y derechos constitucionales, como son: derechos a la igualdad, derechos adquiridos e irretroactividad de la Ley.

En cuanto a la propuesta para Bases Concurso Interno para Ascensos de Fiscalizadores:

En el Art. 6.1, que dice: “Las posiciones que se tomarán en cuenta para la valoración de la experiencia laboral son: Fiscalizador/a en Juzgados de Paz, Conciliador/a, Investigador/a, en diferentes tipos penales y dependencias y Litigante, en todos los niveles previstos”. Es decir que los fiscalizadores que nos hemos desempeñado en la parte administrativa realizando tareas por conveniencia de la institución, no calificaríamos para el ascenso.

En virtud de lo planteado en dicho punto urgen las interrogantes siguientes: En caso de que un miembro del MP haya permanecido mucho tiempo en una función diferente a las arriba enunciadas, si ha sido por conveniencia institucional el no haberle cambiado de la misma, no obstante haberlo solicitado en reiteradas ocasiones y no haber tenido ninguna respuesta a la fecha: **¿Cómo se evaluaría? ¿Se tomará en cuenta el tiempo en la posición o tiempo en el servicio?** En caso de haber estado en función administrativa, tan relevante como la administración procesal penal, **¿Cuál sería la valoración?**

- En cuanto a la propuesta de Reglamento de Escalafón:

El Art. 14 establece “Se computarán los puntos obtenidos por el tiempo de incorporación a la carrera”. Esto deja fuera el tiempo de incorporación al servicio de la institución. Lo cual considero injusto, debe medirse en base a resultado en el desempeño de las funciones asignadas, soy de opinión que no es a la persona quien se debería evaluar, sino a los procesos puestos a su cargo, para saber si fueron o no bien gestionados, conforme lo establecen la Constitución, la Ley, reglamentos y protocolos internos, sería la forma idónea de medir el desempeño.

El ascenso debería ser en base a medición de servicios y análisis de resultados, enfocado sobre la base de reconocer el tiempo dedicado a la institución, la responsabilidad y compromiso asumido para cumplir con las tareas asignadas, no mediante puntuaciones numéricas en base a un concurso interno, si somos garantía del Estado Social, Democrático y de Derecho.

La Ley No. 41-08, de Función Pública, Título VIII de los Derechos Generales y Especiales, en su Art. 59, numerales 4 y 6, en adición a derechos generales de los servidores públicos, establece que “le corresponden, derechos a la promoción dentro de la carrera administrativa y a ser ascendidos por méritos, a cargo de mayor nivel y remuneración, de acuerdo con las necesidades y posibilidades de la administración, siguiendo al efecto un orden de mayor a menor antigüedad en el servicio”.

El Art. 40 de la Ley 133-11, Orgánica del Ministerio Público, de fecha 9 de junio de 2011, establece de forma clara los requisitos para ser promovido al cargo de procurador fiscal, y en su Art. 74, numeral 6 dice que una vez se ingresa a la carrera, tendrán derecho a “ser promovidos en la carrera en atención a los méritos, evaluación de desempeño, capacitación y tiempo en el servicio, en función de las necesidades institucionales”.

Si bien es cierto, que el Art. 47.8 de la LOMP autoriza a realizar “concursos internos para optar por funciones directivas o, cuando corresponda, para otros cargos”, fiao (sic) bien que aquí la ley no se refiere a cuál otro cargo, es en este punto que la Constitución Dominicana, en su Art. 74.4 viene a proteger derechos y garantías fundamentales, cuando dice que “los poderes públicos interpretan y aplican las normas relativas a derechos fundamentales y sus garantías, en el sentido más favorable a la persona titular de los mismos y, en caso de conflicto entre derechos fundamentales, procuraran armonizar los bienes e intereses protegidos por esta Constitución”.

Por tal razón la LOMP protege el tiempo en el servicio, cuando establece en su artículo 110 de “que en la implementación de la misma se aseguran los derechos adquiridos de los funcionarios públicos que fueron incorporados como miembros de carrera al amparo de la Ley 78-03 y la reglamentación respectiva”. Por tal razón surge la siguiente interrogante ante la inexistencia de un régimen de pensiones y jubilaciones y escalafón: **¿Qué medida se tomaría con los miembros del MP que fuimos incorporados en el servicio, amparados en otras normativas?** Lo cual lo dejo como reflexión.

Pues consideramos, que la clasificación de niveles de escalón (sic), meramente administrativa donde se aplique la evaluación de desempeño con objetividad, podría realizarse después de cumplir con el ascenso adeudado, para que no se vulneren principios y derechos fundamentales Constitucionales. De esa forma subsanarían las incoherencias que han imperado en la administración del capital humano en dicha institución, lo cual ha permitido desventajas para algunos de sus miembros.

Es injusto **pagar falta, quien no ha faltado**, la falta de escalafón para ascensos no se le debería atribuir a los miembros que estamos cumpliendo con las funciones asignadas, sobre quienes han incumplido el mandato de la ley, recae la responsabilidad, los precedentes sobre ascensos sin concurso interno, están

ahí a la vista de todos los que durante años hemos desempeñado la función con vocación de servicios, compromiso y responsabilidad, con derechos a lo mismo en igualdad de condiciones.

Comentarios del Mag. Juan Carlos Bircann Sánchez. Procurador General de Corte.

El Mag. Bircann se refirió solamente a la propuesta de Reglamento de Escalafón. En ese sentido apuntó lo siguiente:

Luego de revisar el documento en toda su extensión considero oportuno agregar un apartado en el Capítulo II, que trata los criterios del escalafón, que tome en cuenta los **aportes a la bibliografía nacional** de los miembros del Ministerio Público, entiéndase libros, ensayos, artículos o trabajos de investigación publicados en revistas u órganos especializados sobre temas relacionados a la labor del Ministerio Público (Derecho penal, procesal penal, investigación, litigación, etc.)

Lo anterior se puede incorporar como un criterio más a los cuatro descritos o bien como una derivación de los méritos de la experiencia profesional.

Además, considero que es de justicia tomar en cuenta el tiempo y la labor desempeñada por miembros del Ministerio Público que realizaron la función a la luz de la normativa anterior a la creación de la carrera, entiéndase antes de la Ley No. 78-03 y la Constitución de 2010, y, a fortiori, la Ley No. 133-11. En el Ministerio Público actual hay miembros que desempeñaron la función conforme a la Ley No. 1822 y la Constitución de 1994. Es justo y razonable que ese tiempo de servicio sea tomado en cuenta.

Comentarios de los Mag. Victorio Cuevas y Dennis Manuela Pérez Guzmán. Fiscalizadores en función de Procuradores Fiscales.

Los magistrados Cuevas y Pérez hicieron referencia a aspectos de ambas propuestas. En ese sentido expresaron lo siguiente:

La Constitución de la República Dominicana, en su artículo 169 y siguiente establece definición y funciones del Ministerio Público, por lo que ahí están las bases con las cuales nos debemos guiar, la Ley 133-11 (LOMP) en su artículo 43 establece: “Fiscalizador. El Fiscalizador es el nivel jerárquico básico del Ministerio Público y opera en la demarcación territorial de una Fiscalía, bajo la supervisión directa del procurador fiscal titular.”

En función a esto y sin tener que interpretar a profundidad, el fiscalizador tiene su demarcación en un juzgado de paz, en lo que realizaría sus funciones, pero más aún en su artículo 74 numeral 6 plantea: “ser promovidos en la carrera en atención a los méritos, evaluación de desempeño, capacitación y tiempo en el servicio, en función de las necesidades institucionales”; es ahí donde no podemos quitarle o ponerle a la ley, en ninguna parte establece concurso para el ascenso a Procurador Fiscal; nos podríamos ir más lejos, que las excepciones podrían buscarse en beneficio de la institución y el funcionario (fiscalizador), es decir, bajo el criterio de la necesidad institucional debe tomarse en cuenta dichas fiscalías del país, con un criterio de objetividad y principio de igualdad.

Lo anteriormente dicho, es en sentido general, **sobre la propuesta de concurso para lograr un ascenso** como procurador fiscal.

De manera particular, en función de nuestra fiscalía de la provincia Independencia, debemos puntualizar lo siguiente: estamos conteste con el levantamiento realizado por la Dirección General de Carrera que establece faltan cinco (5) procuradores fiscales, es ahí donde debemos ilustrar a este honorable órgano:

1. La provincia Independencia tiene seis (6) municipios, seis (6) distritos municipales y más de veinte (20) secciones y parajes. Hace frontera con la República de Haití en su mayor parte, con las provincias Barahona, Pedernales, Bahoruco y Elías Piña, es decir, aunque somos una provincia pequeña en término de población, somos sumamente grande territorialmente.
2. En la Procuraduría Fiscal de Independencia no existe procurador fiscal, y decimos las razones: contamos con cuatro (4) ministerio público de carrera, que son:
 - a. Lic. Soni Adriano Rosario José, Procurador Fiscal Titular
 - b. Lic. Justino Cuevas Santana, Procurador General de Corte, realizando funciones de Procurador Fiscal
 - c. Lic. Victorio Cuevas, Fiscalizador, realizando funciones de Procurador Fiscal
 - d. Lic. Dennis Manuela Pérez Guzmán, Fiscalizadora, realizando funciones de Procurador Fiscal. Trabaja las conciliaciones y algunos casos de NNA.
3. Nosotros los fiscalizadores que entramos en la última promoción egresada de la ENMP, el Lic. Soni Adriano Rosario José, Procurador Fiscal Titular se vio en la obligación de designarnos a los trabajos de la Fiscalía por **necesidad**, ya que estaban el Mag. Justino Cuevas Santana y el titular, realizando todos los trabajos.
4. La Fiscalía de Independencia no tiene actualmente procurador fiscal formalmente, solamente el titular, ya que el **Mag. Justino Cuevas Santana** es Procurador General de Corte y en cualquier momento será reubicado en su posición. Todo esto implica que la carga de trabajo como procurador fiscal sería en dos personas: Victorio Cuevas y Dennis Manuela Pérez Guzmán, para darle respuestas a todas las etapas: medida de coerción, preliminar, fondo y atención al usuario, sin dejar de mencionar los allanamientos, ya que los abogados que tienen la función de fiscalizador no lo pueden hacer.

Dicho todo esto, y retomando la propuesta del CSMP, sobre el ascenso a los concursos (sic), no sería justo ni legal, por lo que se estaría violentando derechos que han sido protegido por la Constitución y la ley LOMP, es por lo que nuestra posición en caso de nuestra fiscalía proponemos por **necesidad institucional** lo siguiente:

- a) Nuestra oposición a la realización de un concurso para ascenso a procurador fiscal, ya que no está contemplado en ninguna norma, no obstante, estaría violentando derechos especiales de cada uno de los fiscalizadores.
- b) Que bajo la situación de nuestra fiscalía de Independencia, lo justo sería el ascenso de los dos miembros de carrera que han venido realizando la función de procuradores fiscales desde que pisaron dicho palacio y que en función de necesidad institucional, lo más recomendable, saludable y justo sería la propuesta de la letra a. Creemos en un Estado Social y Democrático de Derecho donde imperan las leyes y sobre todo la justicia.

Comentarios de la Asociación de Fiscales Dominicanos (FISCALDOM).

La Asociación de Fiscales Dominicanos (FISCALDOM) se refirió a aspectos de ambas propuestas. En ese sentido planteó lo siguiente:

(...) Como órgano asociativo que aglutina miembros del Ministerio Público perteneciente a todos los rangos de la carrera con la finalidad de coadyuvar en la presentación de posibles soluciones institucionales consideramos pertinente presentar propuestas a la institución que redundaría en beneficio de todas las partes, en el día de hoy planteamos puntos de vital importancia y opciones para valorar por la institución y que contribuirían en las posibles soluciones a ambos temas, esto sin menoscabo de las observaciones y acciones que podamos realizar sobre ambos temas por las vías correspondientes, los cuales son:

- Valoración del tiempo en las funciones

Los miembros del Ministerio Público se dedican en cuerpo y alma a cumplir con sus funciones con una visión de objetividad, imparcialidad, firmeza, prontitud, respetar y cumpliendo las leyes con la finalidad de que el engranaje del sistema de justicia se mantenga en movimiento siendo un elemento fundamental para el mantenimiento de la paz social y el respeto de los derechos humanos de los ciudadanos y ciudadanas.

Parte fundamental de la carrera, es la garantía del principio de inamovilidad de la función, con la finalidad de que desde el Estado se garantice que los fiscales puedan ejercer sus funciones profesionales sin intimidación, trabas, hostigamiento, injerencias indebidas o riesgo injustificado de incurrir en responsabilidad civil, penal o de otra índole, tal y como o refiere el Art. 4 de las directrices sobre la función de los fiscales (ONU). Por lo que esa inamovilidad se visibiliza en el tiempo variable.

Al observar a nuestro símil del Poder Judicial en la Ley 327-98, en su artículo 7 al referirse al escalafón general de la Carrera Judicial refleja los siguientes datos personales y profesionales, se hace indicación de la variable tiempo en los siguientes aspectos:

1. Tiempo de servicio en la judicatura.
2. Tiempo de servicio en la categoría que ostente.

3. Tiempo de servicio como suplente en una categoría superior.
4. Tiempo de servicio en otras instituciones del Estado

Por lo cual consideramos que al momento de realizar la valoración del tiempo, en cuanto a la reorganización de las posiciones en razón del rango, se pondere el tiempo realizando las funciones de Ministerio Público, lo que beneficiaría no solo a los Fiscalizadores, sino también a los Procuradores Fiscales y que de manera indirecta la institución lo ha reconocido en anterioridad para la realización de ascensos y la norma debe interpretarse siempre a favor, con la finalidad de equilibrar las desigualdades en las relaciones a través del Principio Pro Operario y la progresividad de los Derechos Humanos.

- **Principio de Legalidad**

En este aspecto según las exposiciones y posturas asumidas hasta el momento por la institución, en donde de manera confusa aplica a situaciones y contextos ya regulados en la Ley Especial del Ministerio Público (sic), Ley 133-11, aspectos de la Ley general de Pública (sic), situación que consideramos violatoria de derechos en razón de que la Ley de función Pública únicamente debe ser implementada para aquellos procesos en los cuales no exista en la norma especializadas disposición alguna, y que también favorezca al funcionario, situación que estamos observando no es la motivación de su aplicación.

- **Principio de Irretroactividad de las leyes**

Un aspecto importante a destacar, es que se debe garantizar la progresividad de los derechos y el cumplimiento irrestricto de la Constitución, siendo entonces que establecer pautas a aplicar de manera inmediata al cuerpo actual atentan contra la sostenibilidad del régimen de carrera, pero además violenta el principio de irretroactividad de las leyes establecidos en la constitución (sic) en razón de pretender cambiar situaciones jurídicas beneficiarias del régimen de Carrera del Ministerio Público a preceptos discriminatorios que conflictúan e incrementan las desigualdades históricas a lo interno de la institución.

- **Reglamento del Escalafón**

De manera puntual no tenemos objeción a que se elabore y apruebe un reglamento de escalafón del Ministerio Público, pero el mismo debe ser apegado a criterios lógicos, legales, con igualdad y racionalidad, en donde se observe los derechos de la igualdad colectiva de los miembros del Ministerio Público, la actual propuesta, es una en sus postulados se presenta como elitista y violatoria del principio de igualdad, además de que contiene aspectos que le corresponden a la institución haberlos otorgado, como por ejemplo la educación especializada, que es un derecho especial del MP y que debido a las particularidades de la gestión de las fiscalías y de los propios Ministerios Públicos, no todos cuentan con los niveles de formación requeridos en dicha propuesta, entre otras cosas, que presentaremos las observaciones acorde lo establece la norma, y que en el día de hoy presentamos a usted como un llamado a la reflexión.

- **Reorganización de los rangos y ascenso**

Un punto que consideramos se debe procurar es la mejora en el sistema de gestión y organización de la Carrera del Ministerio Público, hasta el día de hoy estamos a la espera de que la carrera sea efectiva y eficaz, sin embargo la institución se ha mantenido tomando decisiones que funcionan a modo de baches, para intentar solucionar la problemática, sin embargo aspectos como el Plan de Pensiones y Jubilaciones del Ministerio Público que es uno de los primeros procesos de (sic) usted asumió en su gestión se mantiene dormitando, y este es un tema que brindará soluciones a la crisis actual, debido a que ayudara a oxigenar la carrera, con una bocanada de plazas disponibles, aunado a la reorganización y creación de estructuras que son necesarias, viabilizar el crecimiento vertical y horizontal.

Un tema que nos llama a preocupación es que estamos observando que la institucion dirige sus políticas internas a la existencia de un único rango en la función fiscal, en razón del taponamiento en las cortes, y la ocupación de los Fiscalizadores en las funciones de Procuradores Fiscales, y de igual modo en funciones reservadas a Procuradores Generales de Corte, lo cual atenta con los derechos de progresividad y permanencia en la carrera.

Por ello tomando en consideración que hasta el momento el escalafón no ha sido materializado, consideramos que los Ministerios Público que tengan 4 años o más en una de las jerarquías previstas en nuestra LOMP, sean ubicados en los niveles ascendentes del referido reglamento, valorando tiempo en las funciones en el ámbito laboral.

En cuanto a los Procuradores Fiscales proponemos como solución, que se realice el ascenso de los Ministerios Públicos en ese rango que tengan de 15 años en adelante, incluyendo el tiempo que tengan desempeñando la función.

De esta forma realizamos estos principales planteamientos y nos mantendremos a la espoera de acciones que redunden en los derechos de los miembros del Ministerio Público, para contribuir a la seguridad jurídica del país.

Comentarios del Mag. Germán Daniel Miranda Villalona. Procurador General de Corte.

El magistrado Miranda hizo referencia a aspectos de la propuesta de Reglamento de Escalafón En ese sentido expresó:

(...) En cuanto a la propuesta de Reglamento de Escalafón del Ministerio Público (...) En una lectura ya realizada (...) nos surgen algunas preocupaciones o aclaraciones que desde ya demandamos vía el cuestionamiento de preguntas que se anexa y de cuya (sic) respuestas esperamos entender algunas confusiones y que esperamos sean del tipo aclaratoria para el desarrollo del contenido o esencia del documento que se propone sea aprobado por el CSMP en su próxima reunión de trabajo.

1. ¿Si comparamos el Capítulo I, artículo 8 (Datos Mínimos), de la actual propuesta abril-2023, con el artículo 56 (Datos del escalafón) del viejo reglamento de carrera del MP, año 2014, observamos que el numeral 11, sobre publicaciones sobre temas judiciales, fue omitido y entiendo es un desestímulo al desarrollo cualitativo del pensamiento de los fiscales y sus iniciativas de producir libros, obras, artículos, ensayos, investigaciones, de gran aporte a la Doctrina dominicana?
2. En cuanto a la estructura del Escalafón, artículo 9, párrafo II, se contemplan cuatro (4) Rangos, según los niveles que se ocupen en la carrera. Entiendo que el término Rango debe ser sustituido por el cargo o posición I, II, III o IV y este concepto o expresión, definirse en el artículo 4, para su entendimiento o precisión.
3. Considero que en el nivel 3 de Procurador(a) General de Corte de Apelación, a diferencia de los otros niveles: no debe haber un “Rango”, cargo o posición IV y solo debe reajustarse la puntuación hasta la clasificación I, II y III; ya que, en esta escala, es donde hoy existe un taponamiento de procuradores generales de corte y la confluencia de exprocuradores adjuntos del procurador.
4. Sugiero que en el artículo 9 (Estructura del Escalafón) párrafo II, a ser modificado, se refiera a ser regulado los rangos, cargos o posiciones, en un manual de funciones, escalas remunerativas y salariales a fin de que cada cargo o posición que se propone del Escalafón tenga una marcada diferencia de esos beneficios económicos, según o dependiendo del nivel o categoría en que se encuentre el miembro o escalafonado en su cargo o posición.
5. En el artículo 12 (Méritos en la experiencia profesional), numeral 1, literal K, se le adjudiquen 2 puntos, a los adjuntos del Procurador General de la Republica; sin embargo tendrá que precisarse lo señalado en el párrafo I que dice: “Es responsabilidad de cada titular del Ministerio Público, asegurar que los fiscales que integran sus dependencias, tengan la oportunidad de desempeñar progresivamente todas las funciones previstas en sus respectivos niveles de carrera, etc.”, cuando sabemos que un adjunto del procurador se presume a (sic) adquirido “un completo desarrollo profesional”.
6. En la sección III, artículo 12 (Capacitación), se anuncia o reconoce una puntuación máxima de 25 puntos en base al siguiente esquema: Especialidad 2 puntos por cada título, maestría 3 puntos por cada título, Doctorado 5 puntos por cada título. Creo que en los dos primeros renglones (especialidad y maestría) tiene que haber un control para que los logros académicos o docente, se circunscriban a los requerimientos de cada área donde el Fiscal o Ministerio Público, desarrolla su trabajo de cada área donde el Fiscal o Ministerio Público, desarrolla su trabajo o función y que ese título, logrado se compruebe que su oferta estuvo disponible para todos los miembros del Ministerio Público, desde una fecha posterior a la entrada en vigencia del reglamento del Escalafón.

7. ¿Habrá alguna remuneración retroactiva, desde el momento se aplique el escalafón si partimos de los derechos laborales de los Fiscales a partir de entrada en vigencia de la ley 133-11, orgánica del Ministerio Público, G.O. num.10621 del 9 de junio del 2011?
8. En cuanto a los Ministerios Públicos en proceso de pensión o jubilación, ¿sus solicitudes serán agilizadas definitivamente, creando vacantes y donde otros fiscales puedan ser ascendidos; pero también queremos saber en qué se beneficiarían con la aprobación del Escalafón y si sus casos se armonizaran con el reglamento de pensiones a fin de que los planes y monto de dinero estén a la altura de sus gastos de salud y dignidad?
9. Insisto de cómo se regularán los ascensos, cuando se pase de un nivel inferior a otro superior, ejemplo: un Procurador(a) Fiscal Titular, cuando pase a Procurador(a) General de la Corte de Apelación ¿cuál sería el Rango cargo o posición I, II, III, IV?
10. ¿Los ascensos como serán controlados o evaluados, cundo (sic) dentro de los mismos niveles (Fiscalizador(a), procurador(a), fiscal y Procurador(a) de la Corte de Apelación) se aspiren a los Rangos, cargos o posición I, II, III, IV?
11. Dentro de sus derechos fundamentales o constitucionales de elegir o ser elegido, ¿puede un fiscal escalafonado, aspirar desde el Rango I al III o IV, pasándole por encima al cargo II?
12. ¿Los procuradores adjuntos del procurador, que son de carrera, cuando terminen su mandato o periodo de gestión, a que Rango o posición dentro del nivel de Procurador(a) de Corte de Apelación, quedan asignados?
13. Nos gustaría saber las proyecciones presupuestarias para implementar el “Reglamento Escalafón del Ministerio Público”, en un año, y por igual, para la ejecución del “Reglamento del Fondo de Retiro” para jubilados o pensionados del MP.

Comentarios del Mag. John Henry Reynoso Ramírez. Procurador General de Corte.

El magistrado Reynoso se refirió a la propuesta de Reglamento de Escalafón En ese sentido expuso:

Al analizar el proyecto se inicia una violación al derecho adquirido, pero sobre todo al de igualdad, pero mucho peor a la naturaleza misma del MP que no es solo la de indoles de persecución penal ordinario, ya que somos un órgano muy abierto como por ejemplo en el caso de los MP que estamos ante el Abogado del Estado, lo laboral, NNA, Medio Ambiente, Administrativo, Electoral y otras ramas del derecho que son vinculantes a nuestra institución, es por ello que el art. 8 numeral 6 debe ser modificado por programas académicos de cualquier rama del derecho, pero también en consonancia con el espíritu del inicio de nuestras normas que nos han regido y que más atrás analizamos se le debe dar importancia a nuestra Escuela Nacional del Ministerio Público, en el sentido que ha brindado formación de perfeccionamiento precisamente en el ámbito que es necesario que aprendemos, para poder desarrollar mejor nuestras labores, como son los cursos, talleres, diplomados, etc....en los

mismos proponemos que dependiendo la cantidad de hora que involucra se den los siguientes porcentajes (4h=0.2, 8h=0.3, 12h=0.4, 16h=0.5 y diplomados 1 punto), que es lo que entendemos más lógico y más apegado a la igualdad, ya que muchos compañeros no han podido acceder a capacitaciones de 4to nivel, a lo mejor por situaciones económicas o por falta de tiempo por estar dedicados en lleno a la labor desgastante y continua que es el MP, pero tampoco se toma en cuenta la labor docente que en cualquier carrera en el mundo y analícnlo es un plus, por lo que se debe considerar así como fue anteriormente puesto tanto en el reglamento como las normas antes analizadas, que constituye todo eso parte de los derechos adquiridos que no se deben dejar a un lado, pero sobre todo el tiempo y dedicación brindado por cada uno de nosotros a nuestra institución que no ha sido bien considerado.

El artículo 9 también es una violación flagrante a nuestros derechos, ya que si es analizado desde el punto de vista de la lógica, desde que inicia la carrera hasta su culminación para llegar al final de la carrera mínimo se debe contar con 50 años de ejercicio ininterrumpido, algo totalmente ilógico 3 niveles dentro de cada escalafón es más que suficiente, pero sobre todo tal como analizamos anteriormente en nuestros derechos adquiridos solo se establecieron 3 por lo que para los actuales solo se debe aplicar esa regla y si a futuro se quiere modificar que sean para los de nuevo ingreso, no en detrimento a los derechos de los que ya hemos dado la vida por el MP.

En cuanto a los criterios establecidos en el artículo 10, lesionaría a la colectividad, el tiempo de servicio mínimo deben ser 50 puntos, comparar con otras instituciones a fines (sic) a la nuestra tanto nacional, como internacionalmente, la experiencia profesional no debe ser solo si ha pasado de un departamento a otro, ya que sabemos que posiblemente se premien a los que se portan mal porque los viven trasladando por esas razones, pero que además también son valiosos los que han permanecido en un lugar específico, porque se han especializado en esa materia y además no habría equidad por ejemplo con las fiscalías pequeñas versus las grandes, porque no se contemplan tantos departamentos y eso no es justo, como establecimos anteriormente también la docencia debe tener puntaje, así como la apertura en cuanto a distintas capacitaciones y otros logros como símbolo del desarrollo profesional.

El artículo 11, tiene una desventaja que se presta a confusión en el párrafo II y el párrafo III, es que si un MP, no ha cumplido si es que de tomarse como punto de partida 4 años, no se debería contemplar formula alguna de evaluación de desempeño a tales fines, solo se deben ir acumulando para cuando llegue su momento, eso evitaría que un MP con menos años le sobre pase al que ya ha cumplido sus años de servicios, que debe ser el primero en merecer ser tomado en cuenta para evaluar su desempeño y crecer.

En el mismo análisis se observa el artículo 12 en su párrafo II, a lo cual anteriormente nos referimos, porque encontramos contraproducente que para fines de evaluación se tome en consideración esos traslados.

Tal como hemos analizado anteriormente el artículo 13 debe dar merito (sic) a nuestra alma mater institucional, porque de lo contrario los integrantes no le daremos la importancia que tiene analícnlo,

además que desde que inicio como instituto superior aún no ha podido tener tantas capacitaciones de 4to nivel necesaria para que por lo menos el 50% del Ministerio Público alcance el puntaje requerido para el escalafón, es decir que es totalmente lesivo a nosotros.

En cuanto al artículo 14 tal como manifestamos anteriormente se debe tener en consideración un mínimo de 50 puntos, claro está desde el inicio de nuestros pasos por el MP hasta la fecha, ya que no se puede dejar de reconocer los derechos adquiridos, en el sentido de que como primer escalafón transitorio debe ser la postura porque de lo contrario también transgrede el derecho sagrado que nos ampara constitucionalmente “adquirido”.

En cuanto a los artículos 23 y 24 seguimos analizando la propuesta del escalafón, deben ser los plazos establecidos en el reglamento de carrera vigente.

Pero finalmente no podemos estar de acuerdo con el artículo 27, porque se analiza claramente que el mismo deroga el reglamento de carrera vigente en esos aspectos y ahí es que de verdad, a los que ya tenemos derechos adquiridos se nos lesiona y es violatorio al espíritu constitucional de irretroactividad de las nomas.

- **Análisis situación particular.**

Desde nuestros inicios en el MP el 4 de agosto de 1999, hasta la fecha de hoy hemos asumido los cargos desde lo menos, que a nuestro entender, ha sido lo más porque ahí empezó nuestro conocimiento que fue paralegal hasta llegar a ser procurador general de corte de apelación, el 31 de agosto de 2012, mucho antes de entrar en vigencia la legislación actual y más aún el reglamento de carrera vigente, que a su entrada en vigor nos desempeñábamos, como titular de la procuraduría de alta tecnología, que era un requisito del reglamento de carrera para culminar en el nivel superior del escalafón, así mismo sobre todo siguiendo el análisis desde el inicio del nivel hasta la fecha, ya tenemos 10 años y 9 meses, es decir que si vamos al tiempo también entendemos, que debemos estar en el nivel superior y si es por capacitación y méritos, tenemos estudios de 4to nivel suficiente, cursos, diplomados y sobre todo hemos realizado docencia tanto en nuestra escuela como en la de la judicatura, universidades públicas y privadas en el país y fuera del país, además de organismos internacionales, etc..., hemos pasado por múltiples departamentos y procuradurías, que nos hace más favorables por las experiencias acumuladas por años, mucho antes del inicio de la carrera que es importante los referidos conocimiento para la aplicación de nuestra labores diarias.

Hemos recibido reconocimiento tanto nacionales, como internacionales, pero sobre todo hemos contribuido a la confección de legislaciones tanto en el país como en otros países, así como publicaciones en Centroamérica, Suramérica y el Caribe, en síntesis, entendemos que están todas las condiciones para que, si se aplica con justicia el reglamento vigente, cumpliendo los preceptos constitucionales culminaríamos donde nos corresponde, que es en el nivel superior de corte.

Es por ello que tenemos a bien concluir que es indudable que debemos objetar tanto el proyecto de reglamento de escalafón o cualquier proyecto de modificación, hasta tanto no se cumplan con

nuestros derechos adquiridos establecidos en la ley 133-11 y el reglamento de carrera vigente que establece claramente, que solo se debe hacer el manual de funciones de cada nivel, y que en análisis lógico especifica que se adopta 3 niveles por cada escalafón no más, pero sobre todo solicitamos que se nos coloque en el nivel superior por el análisis antes expuesto.

Comentarios del Mag. Juan Amado Cedano Santana. Procurador General de Corte.

El magistrado Cedano hizo referencia a aspectos de la propuesta de Reglamento de Escalafón En ese sentido expresó:

Quien suscribe, Luis Amado Cedano Santana, Procurador General de Corte de Apelación, en el nivel superior del cargo, adscrito al Despacho de la Procuradora General de la República, en relación a la propuesta de Reglamento de Escalafón del Ministerio Público, bajada para conocimiento y opinión al respecto, después de revisar la misma, con el presente escrito les eleva su humilde opinión sobre su contenido:

TOMANDO EN CUENTA que el artículo 173 de la Constitución de la República; 57.12, 112 de la ley 133-11; 18, 43, 53, etc., del Reglamento de Carrera del Ministerio Público, de 2014 refiriéndose al Ministerio Público tienen instituida la denominación “Miembro de Carrera”, no así la de “Fiscales de Carrera”.

TOMANDO EN CUENTA el contenido de los artículos 110 y 111 de la Ley 133-11, Orgánica del Ministerio Público, y artículos 53, 159 y 163 del mismo Reglamento de Carrera del Ministerio Público, que copiados textualmente expresan lo siguiente:

“Artículo 110. **Derechos adquiridos.** En la implementación de la presente ley se asegurarán los derechos adquiridos de los funcionarios del Ministerio Público que fueron incorporados como miembros de carrera al amparo de la Ley No. 78-03 y la reglamentación respectiva.”

“Artículo 111. **Ajuste de cargos.** A partir de la entrada en vigencia de la presente ley se ajustarán los cargos de los miembros del Ministerio Público al diseño constitucional, del siguiente modo:

1. Todo Procurador Adjunto del Procurador General de la República que sea miembro de la carrera del del Ministerio Público se entenderá que su cargo es el de Procurador General de Corte de Apelación en el nivel superior del correspondiente escalafón y que su actual función es provisional conforme las previsiones de la presente ley. Sus nuevas funciones serán asignadas por el Consejo Superior del Ministerio Público a propuesta del Procurador General de la República. Aquellos procuradores adjuntos que no formen parte de la carrera permanecerán en sus funciones hasta que el presidente de la República proceda a la designación de su reemplazo;
2. Todo Procurador General de Corte de Apelación que tenga a su cargo la dirección de una Procuraduría General de Corte de Apelación o equivalente se considerará que está en el nivel superior del escalafón correspondiente a los procuradores generales de Corte de Apelación y se

mantendrán en sus actuales funciones hasta tanto el Consejo Superior del Ministerio Público los ratifique o reasigne conforme la presente la ley;

3. Todo Procurador General Adjunto de Corte de Apelación que sea miembro de la carrera del Ministerio Público pasará a ocupar el cargo de Procurador General de Corte de Apelación en el nivel inferior del escalafón y se mantendrán bajo la supervisión de su actual superior jerárquico hasta que el Consejo Superior del Ministerio Público autorice la distribución de tareas que corresponda;
4. Todo Procurador Fiscal que tenga a su cargo la dirección de una Procuraduría Fiscal o equivalente se considerará que está en el nivel superior del escalafón correspondiente a los procuradores fiscales y se mantendrán en sus actuales funciones hasta tanto el Consejo Superior del Ministerio Público los ratifique, reasigne o ascienda conforme la presente la ley;
5. Todo Fiscal Adjunto pasará a ocupar el cargo de Procurador Fiscal en el nivel del escalafón que determinen las correspondientes evaluaciones en atención los méritos, evaluación de desempeño, capacitación y tiempo en el servicio. Las evaluaciones serán coordinadas por la Dirección General de Carrera y la Escuela Nacional del Ministerio Público.

Artículo 53. **Cargos y niveles jerárquicos.** El escalafón de los miembros del Ministerio Público estará conformado por los siguientes cargos y niveles jerárquicos:

- a. **Cargo 1:** Fiscalizador. Se requerirá de cuatro (4) años mínimo en este cargo para ser promovido a un cargo superior. Tendrá tres (3) niveles jerárquicos: Fiscalizador I, Fiscalizador II y Fiscalizador III.
- b. **Cargo 2:** Procurador Fiscal. Se requerirá de cuatro (4) años mínimo en este cargo para ser promovido a un cargo superior. Tendrá tres (3) niveles jerárquicos: Procurador Fiscal I, Procurador Fiscal II y Procurador Fiscal III.
- c. **Cargo 3:** Procurador General de Corte de Apelación. Tendrá tres (3) niveles jerárquicos: Procurador General de Corte I, Procurador General de Corte II y Procurador General de Corte III.

Párrafo I. Para ascender un nivel dentro del escalafón, será tomada en cuenta la puntuación que corresponda a cada miembro de carrera del Ministerio Público dentro del nivel en que se encuentre, en atención a los correspondientes criterios de evaluación para ascensos.

Párrafo II. A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento todos los Fiscalizadores, Procuradores Fiscales, Procuradores Generales de Corte de Apelación y sus equivalentes, que no ostenten la función provisional de titular, quedan en el nivel inicial correspondiente a su respectiva posición, hasta tanto se implemente una herramienta de evaluación del desempeño y se inicie un proceso de clasificación de los miembros de carrera del Ministerio Público dentro de este escalafón.

Párrafo III. Los miembros de carrera del Ministerio Público que a la entrada en vigencia del presente Reglamento ostenten la función de titular de una Fiscalía, Procuraduría Regional o equivalente o Procuraduría Especializada, se considerarán que están en el nivel superior del escalafón de esas posiciones.

Artículo 159. Derechos adquiridos. En la implementación del presente Reglamento se asegurarán los derechos adquiridos de los miembros del Ministerio Público establecidos en las reglamentaciones anteriores.

Artículo 163. Clasificación de cargos y niveles. La clasificación a la que hace referencia el artículo 53 del presente Reglamento entrará en vigencia a una vez transcurridos doce (12) meses de su promulgación, período en el cual deberá la Dirección General de Carrera realizar la misma.

TOMANDO EN CUENTA que, sobre la carrera del Ministerio Público, el artículo 71 de la ley 133-11 establece que: “La carrera del Ministerio Público es autónoma y se rige exclusivamente por la Constitución, la presente ley y los reglamentos adoptados por el Consejo Superior del Ministerio Público”.

TOMANDO EN CUENTA que el Reglamento de Carrera del Ministerio Público de 2014, en su artículo 22 establece: “Artículo 22. **Escalafón interno.** El presente Reglamento y los manuales que se requieran para su implementación determinarán lo relativo al escalafón interno para cada cargo de carrera.” Que en el indicado reglamento se desarrolló lo relativo al escalafón en gran parte de su articulado, como se puede observar en los artículos: 4, 5, 20, 21, 22, 24, 52, 53, 54, 55, 65, 57, 59, 63, 95, 96, 101, 107, 111, 112 y 163 del mismo.

Partiendo de los insumos previamente indicados, el suscrito entiende que la propuesta de Reglamento de escalafón a que se contrae la presente opinión colide con aspectos del Reglamento de Carrera del Ministerio Público que transcriben mandatos de la ley 133-11, interpretando la Constitución de la República, especificados en los TOMANDOS EN CUENTA previamente indicados y otros aspectos, en el orden siguiente:

1. La carrera de los miembros del Ministerio Público la componen los cargos de Fiscalizador(a), Procurador(a) Fiscal y Procurador(a) General de Corte de Apelación, definidos respectivamente en los artículos 44, 40 y 37 de su ley orgánico No. 133-11. Congruente con esto, en el artículo 53 del Reglamento de Carrera se reiteran los mismos cargos y se establecen 3 niveles por cada uno de estos, en correspondencia a la subdivisión que induce el artículo 111 de la Ley 133-11, es decir, que los tres cargos se extienden a un total de 9 niveles.

Ahora en la propuesta de Reglamento de Escalafón del Ministerio Público, en el artículo 5, a los cargos los denominan como niveles, lo que entra en contradicción con los artículos 37, 40, 44 y 111 de la ley 133-11. En el artículo 4 de la misma propuesta de reglamento se define la denominación **nivel** como:

“posiciones previstas en el Ministerio Público”, cuya definición luce imprecisa y amerita ser contextualizada.

2. Otra situación es lo concerniente a la forma en que la Constitución de la República y la legislación interna instituyen o denominan a los funcionarios institucionales, que como ya se ha indicado, para denominar de conjunto a los de carrera del Ministerio Público, en los artículos 173 de la Constitución de la República; 57.12, 112 de la Ley 133-11; 18, 43, 53, etc., del Reglamento de Carrera del Ministerio Público, de 2014, los han denominado miembros de carrera o de la carrera del Ministerio Público.

Ahora en la propuesta de Reglamento de Escalafón, en el artículo 2 se le ha denominado fiscales miembros de la carrera, y en el artículo 4 solo se les denomina fiscales. Esta nueva denominación no contenida en la Constitución, la ley 133-11, ni en el Reglamento de Carrera del Ministerio Público, el suscrito entiende que puede generar confusión con los cargos de Fiscalizadores y Procuradores Fiscales, y que conviene seguir denominándolos como esta instituido en todas las normativas previamente indicadas.

3. También debe tomarse en cuenta el orden o jerarquía de la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos, como forma de evitar la pretensión de enmendar con la de menor jerarquía lo que está muy claro en la norma de mayor jerarquía, sin importar que nos parezca más adecuado una fórmula diferente, pues, la misión principal de los reglamentos es desarrollar el mandato de las leyes, pero sin desnaturalizarlas.
4. Las carreras institucionales son dinámicas y ascendentes por diferentes vías, y en el caso de la de los miembros de la carrera del Ministerio Público, que han intervenido 2 leyes y 2 reglamentos, no se puede soslayar en la estructura de un Reglamento de Escalafón el mandato claro de la ley, en este caso lo dispuesto en el artículo 111 de la ley 133-11, que a partir de la entrada en vigencia de la misma ajusta los cargos y niveles de los diferentes miembros de la carrera al diseño constitucional, estableciendo el nivel que corresponde a quienes ostentaban los cargos de Procuradores Generales Adjuntos del Procurador General de la República, de los Procuradores Generales de las Cortes de Apelación o equivalentes, de los titulares de las Procuradurías Fiscales o equivalentes, y de los adjuntos de los mismos. Igualmente, no se puede soslayar o desconocer lo instituido en el artículo 53 del Reglamento de Carrera del Ministerio Público, incluyendo, de manera especial, lo dispuesto en los párrafos I, II y III de ese artículo.

Dichos artículos de la Ley Orgánica y del Reglamento de Carrera, han decidido e instituido niveles en cargos de una importante cantidad de miembros de la carrera del Ministerio Público, según las posiciones que han ostentado, que en virtud de los artículos 110 de la Ley 133-11 y 159 del Reglamento de Carrera, constituyen derechos adquiridos que deben ser preservados, por aplicación de la irretroactividad de los actos administrativos, en caso de modificación o sustitución de la indicada normativa de la carrera.

5. El suscrito considera que lo concerniente al escalafón ha debido ser impulsado a la par de la implementación de los recursos del fondo de retiro, creado por el artículo 106 de la Ley 133-11 y constituido por el artículo 107 de dicha ley, dado que el recorrido en la carrera se estanca cuando miembros de la misma, por aplicación de retiro voluntario o por cumplir los 75 años de edad, en ausencia de los recursos de dicho fondo no tienen las condiciones adecuadas para salir y dar paso a otros miembros de la carrera en las funciones que están bajo su responsabilidad.
6. Que, hasta la fecha, la presente gestión ha venido dando pasos precisos en la materialización y consolidación de conquistas instituidas en el Reglamento de Carrera, pero que no se les había dado cumplimiento en las gestiones anteriores, como son: el bono vacacional y el bono anual, razón por la que el suscrito considera conveniente evitar contradicciones innecesarias y seguirse aprovechando y consolidando todo lo que el Consejo Superior del Ministerio Público había resultado y desarrollado sobre el escalafón en el indicado Reglamento de Carrera que aprobó en el año 2014, donde que dejó tareas a cargo de la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, que fueron incumplidas por los incumbentes anteriores, y que ahora pueden ser cumplidas y exhibirse como realización de la actual incumbente, y consecuentemente ser completada su aprobación por los actuales integrantes del órgano de gobierno del Ministerio Público.

Por lo antes expuesto, el suscrito sugiere a los honorables integrantes del Consejo Superior del Ministerio Público disponer ajustar el Reglamento de Escalafón de los miembros de la carrera del Ministerio Público a lo que éste había resultado en el susodicho Reglamento de Carrera, sin desconocer los derechos adquiridos hasta la fecha, y así dar ese paso trascendental de tener un verdadero instrumento que a futuro mantenga actualizado el escalafón de la carrera, sin traumas ni manipulaciones de futuros titulares de la institución para ascender amigos o incondicionales en detrimento de la carrera institucional.

Con la reiteración del respeto y reconocimiento a la honorable Procuradora General de la República y demás integrantes del Consejo Superior del Ministerio Público, por la labor que han venido desarrollando, así también de la actual Directora General de Carrera del Ministerio Público, por su preocupación y acciones en el cumplimiento de sus responsabilidades, y reiterando la disposición del suscrito a cualquier requerimiento de los integrantes del órgano de gobierno institucional y de los titulares de los órganos operativos del mismo, esperando sea de utilidad la presente opinión.

Comentarios de la Asociación Dominicana de Fiscales de Carrera (ADOFIC).

La Asociación Dominicana de Fiscales de Carrera (ADOFIC) se refirió a aspectos de ambas propuestas. En ese sentido planteó lo siguiente:

1. **Propuesta sobre la aplicación de la resolución 004-2023, emitida por el Consejo Superior del Ministerio Público, concerniente a la negación de ascenso de los miembros de los Ministerio Público.**

Somos de opinión de que todo aquel que haya entrado al Ministerio Público, con la ley 78-03, Estatuto del Ministerio Público, y sea miembro de carrera, sea ascendido al rango de Procurador General de Corte, y se les aplique de manera inmediata, el escalafón en el nivel correspondiente, previa evaluación correspondiente, y que continúen desarrollando sus funciones en los lugares donde actualmente ellos la desarrollan, hasta la creación de las plazas o vacantes para que estos sean posicionados en la misma.

Del mismo modo, los miembros de Carrera del Ministerio Público que entraron con la ley 78-03, y fueron ascendido a un nivel dentro de la carrera, del 2011 en adelante, se les debe de aplicar el escalafón correspondiente de la manera más justa y equilibrada que no menoscaben los derechos de ellos. A los miembros de la carrera que en ese periodo no hayan recibido ascenso alguno, somos de opinión que se les debe ascender de manera vertical y luego aplicarle el escalafón en el rango horizontal que corresponda.

2. Análisis de los criterios, establecidos en la propuesta de escalafón.

- A.** Reducción de los rangos de escalafón, proponiendo tres rangos en vez de cuatro, para que quede a acorte (sic) con el actual reglamento de carrera, en su artículo 53.
- B.** Calificación muy baja asignada al tiempo en el servicio, y la imposibilidad de alcanzarla, ya que la Carrera del Ministerio Público inició en el año 2006 y aún no tiene 30 años.

Por lo que planteamos que, en vez de quince puntos para el tiempo en el servicio se le otorgue un total de cuarenta puntos al tiempo en el Ministerio Público y diez puntos al tiempo en la función que actualmente uno se encuentre realizando, para un total de cincuenta puntos.

- C.** Calificación elevada a los méritos académicos y falta de evaluación de los diplomados y otros cursos impartidos por la escuela del MP, otorgando una puntuación acumulada solo a especialidades, maestrías y doctorados, dejando fuera todas las capacitaciones impartidas por la Escuela del Ministerio Público.

Proponemos que en este criterio se otorgue una calificación de 15 puntos, determinada de la manera siguiente, 4 puntos por doctorado, tres puntos por maestría, dos por especialidades, y 0.5 por los cueros (sic) realizado en la Escuela del Ministerio Público. Aclarando que todo el lauro académico, no necesariamente deben ser en el ámbito penal.

- D.** Evaluación de desempeño inexistente que no obedece a criterios objetivos, no se establece la manera de cómo se evaluará de manera objetiva, a los miembros del Ministerio Público en su desempeño, ya que las evaluaciones obedecen a criterios subjetivos y discrecionales a cargo del evaluador.

Proponemos que la evaluación de desempeño, se le otorgue una puntuación de 25 puntos, y que la misma se haga con criterio objetivos, la cual debe de garantizar que al momento de evaluar al miembro (sic) del Ministerio Público, se pueda verificar y sustentar que el mismo ha desarrollado de manera adecuada sus funciones.

- E. Méritos profesionales a ser evaluados sin objetividad, ya que se introducen posiciones que no son de libre y regular acceso para los miembros del MP. Además de que se otorga un puntaje alto.

En este renglón somos de opinión que debe ser evaluado en función a las posiciones que ha ocupado cada miembro del MP, y otorgarle una puntuación de 10 puntos.

- 3. Ascenso para los fiscalizadores que tienen más de 5 años en el rango y están haciendo las funciones de procuradores fiscales.

Luego de haber ascendido a los procuradores fiscales y a los fiscalizadores de los periodos 2044, 2005, 2006, 2011, así como de habersele aplicado su escalafón correspondiente a cada uno de los miembros del Ministerio, es el turno para los fiscalizadores que entraron a la carrera del ministerio público del 2011 en adelante, por lo que entendemos lo siguiente.

- A. Los fiscalizadores del 2011 en adelante que sean miembro de la Carrera de Ministerio Público deben ser ascendidos de manera vertical al rango de procuradores fiscales y aplicarles el escalafón correspondiente, en base a las evaluaciones institucionales correspondientes.
- B. En aquellos casos que no sea posible ascender a todos, somos de opinión, que al menos sean ascendido los que tienen las últimas promociones, aplicarles el escalafón correspondiente, y asignarle el escalafón 2 y 3 de fiscalizadores de acorde a las normas establecidas a los que faltantes por ascender, esto se considera reconocimiento, posicionamiento y aumento de los sueldos a los miembros del Ministerio Público faltantes.

Para aquellos casos que existan fiscalizadores ejerciendo las funciones de procuradores fiscales, aun teniendo su respectivo escalafón, somos de opinión, de que se les debe de compensar el salario, por las funciones realizadas, para de una vez por todas, discontinuar con la práctica que se viene desarrollando en detrimento de ellos.

4. Régimen de pensiones y jubilaciones para los miembros del Ministerio Público.

En este caso, se nos debe de decir cuando seria su aprobación, que modificaciones se les deben de hacer al respeto (sic) y cuando seria la creación del estamento que lo regiría, para su futura entrada en vigencia y sostenibilidad en el tiempo.

Qué hacer con los fiscales que tienen tiempo de más, los que están enfermos, los que están cansados, los que están a la espera de una pensión digna. Qué hacer con esos fiscales de carrera que tienen más de cuarenta años trabajando para el Estado Dominicano y merece un retiro digno.

Cuál sería la solución más efectiva para que estos miembros del Ministerio Público descansen de sus funciones, por lo motivos antes expuesto, mientras se apruebe y se cree el régimen de pensión de los miembros del Ministerio Público.

5. Organizar por completo la matrícula del ministerio público en todos sus rangos.

Honorables autoridades, nosotros como asociación, somos de opinión, que las funciones propias de los miembros del Ministerio Público, no las son de los jueces del país, decimos así, toda vez a que en la República Dominicana, tenemos estamentos legales que nos rigen, y nos dicen cuáles son nuestras funciones, tal es el caso de la Constitución Política del 2010, la ley 821 sobre Organización Judicial, el propio Código Procesal Penal y no dejando de lado, nuestra ley orgánica 133-11, distinguidas autoridades, según la propuesta de matrícula de los miembros del Ministerio Público que puso a circular la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, somos 416 fiscalizadores y 398 procuradores fiscales, a que nos llama esto, a decirles a ustedes, la problemática radica en que si hay 416 fiscalizadores y 398 procuradores fiscales, debemos de establecer, cuanto Fiscalizadores en verdad necesita la Procuraduría para poder desarrollar su trabajo, entendemos que menos de doscientos, por lo que hace falta establecer la cantidad de Procuradores Fiscales que hace falta en la institución, dejando fijo y resultado (sic) este tema, pedimos que seamos escuchados, a los fines de poder socializar y ayudar a organizar de una vez por toda la Carrera del Ministerio Público, tenemos la voluntad para que esto suceda, dennos la oportunidad de ayudar.

Comentarios del Lic. Pablo Ulloa. Defensor del Pueblo.

El Lic. Ulloa se refirió solamente a la propuesta de Reglamento de Escalafón. En ese sentido apuntó lo siguiente:

Nuestras observaciones en torno al mencionado proyecto se detallan a continuación:

I) Necesidad de ampliación de los principios:

El artículo 3 del proyecto señala los principios rectores del escalafón, es decir, merito, capacidad, legalidad, igualdad de acceso, publicidad, inamovilidad, permanencia, conciencia funcional, eficiencia y productividad. Sin embargo, el texto no define el contenido esencial de los principios mencionados ni determina el alcance de éstos en el marco de la aplicación de este reglamento.

Esa es la razón por la cual el Defensor del Pueblo considera sano que, al igual que otras normas, se definan y desarrollen todos y cada uno de los principios antes mencionados en el contexto de la aplicación de esta norma. Esto es con el fin de fortalecer el principio de seguridad jurídica establecido en el artículo 110 de la Constitución y evitar interpretaciones inadecuadas según el interés del lector y sus circunstancias.

II) Necesidad de replantear los criterios de méritos en la experiencia profesional:

El artículo 12 del proyecto de reglamento señala las funciones que desempeñará el fiscal de carrera para ser valorado en el escalafón. Así las cosas, se puede observar una lista de once (11) funciones distintas, las cuales son valoradas con dos (2) puntos hasta acumular una puntuación general de treinta (30) puntos.

En primer término, el texto puede generar cierta confusión, ya que si son once (11) funciones distintas con un valor de dos puntos (2), el resultado sería veintidós (22) y no treinta (30). Por lo que conviene esclarecer la razón por la cual existe ese número como máxima de puntuación.

Por otro lado, a raíz de que la estructura organizacional del Ministerio Público en la República Dominicana no es homogénea en todo el territorio nacional, existen departamentos y distritos judiciales con una estructura amplia en la cual caben todas las funciones mencionadas por el artículo 12, tal es el caso del Distrito nacional, la provincia Santo Domingo o la provincia Santiago, por el contrario, otros departamentos y distritos judiciales son mucho más pequeños y en estos apenas es posible ejercer varias de las funciones mencionadas.

En consecuencia, en aras de garantizar el equilibrio y la igualdad entre las distintas demarcaciones, es necesario reformular el texto del artículo 12, a fin de que los fiscales que se encuentran adscritos a los departamentos y distritos judiciales más grandes no se vean con ventajas que afecten la competencia frente a los que no se encuentran en esas demarcaciones.

A este respecto, invocamos el artículo 193 de la Constitución de la República, que señala la equidad y el equilibrio en el desarrollo de los habitantes de todas las entidades territoriales del Estado dominicano. Por lo que el Defensor del Pueblo exhorta a prever esta situación entre fiscales de distintas provincias para garantizar una aplicación igualitaria y equitativa de las disposiciones del reglamento.

III) Replantear el tiempo estimado en el servicio:

El artículo 14 contiene una fórmula mediante la cual la división de 15 puntos entre un valor de 0.5 por cada año de servicio, resulta que el escalafón prevé un lapso de desarrollo de treinta (30) años, en principio y como mínimo, para que un fiscalizador pueda llegar a convertirse en Procurador General de Corte de Apelación, naturalmente, este plazo empieza a computarse a partir del ingreso a la carrera del Ministerio Público.

Entendemos que existe, a necesidad de replantear esta fórmula ya que no es razonable que un grupo profesional como el de los fiscales, en promedio puedan encontrar la posibilidad de ascender a la Corte de Apelación cuando ya estén por encima de los 60 años de edad. Esta situación requiere tener en cuenta que tomamos la edad de retiro legal en la República Dominicana es determinada en 60 años por el artículo 45 de la Ley 87-01 del año 2001 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Finalmente, nos reiteramos en la mejor disposición de seguir colaborando con la Procuraduría General de la República en todo momento a traves de la Unidad de Asesoría Legislativa (UAL), en particular cuando se trata de regulaciones con impacto considerable en los derechos fundamentales, como es el caso que actualmente nos ocupa.

Comentarios del Mag. José Lenin Hernández Cuello, Fiscalizador y los fiscalizadores adscritos a la Fiscalía de Santo Domingo Oeste.

Este grupo de fiscalizadores se refirió a aspectos de la propuesta de Bases del concurso interno para ascenso de fiscalizadores. En ese sentido plantearon lo siguiente:

I. Sobre la incertidumbre interna y renunciaciones masivas de fiscalizadores:

Una de las primeras acciones desarrolladas por la actual gestión de la Dirección de Carrera del Ministerio Público fue la elaboración de una propuesta de matriculación, la cual, fue presentada al Consejo Superior del Ministerio Público en **noviembre de 2021**, ordenando este organismo colegiado, que la misma fuera remitida a todas las Fiscalías para que los miembros de la carrera establecieran sus observaciones y recomendaciones, revelando la misma que a la fecha la **cantidad de fiscalizadores era de 491**, actualmente la matrícula de fiscalizadores es de **437**, lo que quiere decir que en 1 año se redujo considerablemente, hoy en día tenemos **54 fiscalizadores menos**, lo cual ha contribuido a la carga laboral de nuestros pares en toda la geografía nacional.

Resulta penoso leer en los grupos de redes sociales de Fiscalizadores y Fiscalías que **nuestros pares renuncian porque van tras sus sueños**, lo que quiere decir que la institución con las medidas que ha venido tomando, no permiten que el Fiscalizador se proyecte en el tiempo, que tenga aspiraciones de escalar hasta las últimas instancias que habilita la carrera del Ministerio Público como fue soñado cuando tomamos la decisión de ingresar a este sacerdocio.

Queremos recordar que el sistema de carrera del Ministerio Público fue positivizado en la Constitución con la finalidad de garantizar la permanencia de los integrantes del Ministerio Público en la carrera, y este es el norte que debe tener la institución al momento de la elaboración de los reglamentos con los cuales se aplicará el contenido inconcluso de la ley, parámetro que de ser inobservado por la administración se constituiría en una infracción de índole constitucional pasible de ser castigado con la nulidad como todo acto que vulnere la norma suprema, debiendo **la administración crear las condiciones para que nuestros pares no continúen renunciando.**

II. Sobre la postura frente a la intención de realizar un concurso para el ascenso de fiscalizadores:

Haciendo una interpretación jurídica subjetiva del artículo 16 de la LOMP, prevé que el CSMP puede: **“Disponer el ascenso de los miembros de la carrera del Ministerio Público conforme al escalafón y los concursos internos cuando corresponda”**, ésta disposición de la norma es el fundamento invocado por la Dirección de Carrera para que el método del concurso sea el utilizado para el ascenso de los Fiscalizadores, sin embargo, la norma no puede ser interpretada de manera

antojadiza, sino que la misma resulta ser un todo armónico y debe su interpretación ir orientada a favorecer al titular del derecho que en este caso es el Fiscalizador.

Cuando la norma habla de escalafón y concursos internos, el legislador lo hace con la finalidad de que estos aspectos, es decir **escalafón y concursos internos, sean conjugados de manera conjunta, pero nunca independiente, esto quiere decir que para que los concursos para los ascensos verticales de Fiscalizadores puedan aplicarse, lo primero con que debe contar la institución es con un reglamento de escalafón, que no lo tiene**, es por tal motivo que la LOMP establece que **solo cuando corresponda** se podrá utilizar esta metodología, llevándonos a la conclusión que la vía del concurso para los ascensos es inaplicable al menos hasta que no haya un reglamento de escalafón aprobado por autoridad competente.

No obstante lo anterior, es preciso señalar que según la teoría general del derecho uno de los ámbitos de aplicación de la ley es el **temporal**, el cual se puede apreciar desde dos perspectivas: la aplicación de la norma del momento en que la persona se constituye en sujeto de derecho y desde la excepción del principio constitucional de la irretroactividad de la ley, el cual prevé que la norma a aplicar es aquella que favorezca al titular del derecho, como en la especie desfavorece el método del concurso para los ascensos de los Fiscalizadores.

Por otra parte, nos ha llamado poderosamente la atención que es sus propuestas la Dirección de Carrera siempre pretende excluir a la Dirección de Persecución de la elaboración de las disposiciones reglamentarias a ser aplicadas a los miembros del Ministerio Público, en el caso de la especie los artículos 111 y 112 del Reglamento de Carrera establecen lo siguiente:

Art. 111 RCMP. Iniciativa. La Dirección de Carrera, en coordinación con la Dirección General de Persecución, determinará cuando sea necesario la realización de un concurso interno para ascensos, teniendo en cuenta el análisis del escalafón del Ministerio Público y las vacantes disponibles en cada jurisdicción.

Art. 111 RCMP. Convocatoria. En la convocatoria que se haga a concurso interno, la Dirección General de Carrera y la Dirección General de Persecución deberán consignar el escalafón de los miembros del Ministerio Público que pueden participar en la misma.

Por los motivos anteriormente señalados, los suscribientes **participan tanto a la Dirección de Carrera como al CSMP su FORMAL OPOSICIÓN Y RECHAZO a que los ascensos verticales de los Fiscalizadores sean realizados en base a un concurso interno**, cuyas bases se encuentran fuera del contexto constitucional, en el sentido de que fueron diseñadas para desfavorecer y desconocer nuestros derechos al realizar una interpretación inadecuada de la norma.

III. Solución pretendida para el ascenso de los fiscalizadores:

Para realizar los planteamientos en este sentido queremos referirnos al artículo 55 de la LOMP, el cual prevé que para la selección del director(a) de Carrera el CSMP realizará **un concurso evaluación de**

expedientes, donde sean evaluados los Fiscalizadores en base a sus méritos académicos, evaluación de desempeño y **tiempo en la carrera** conforme la siguiente puntuación:

EVALUACIÓN DE MÉRITOS INSTITUCIONALES	
Tiempo en la carrera	60 puntos
Evaluación de desempeño	20 puntos
Méritos académicos	20 puntos

En cuanto al comité para recomendar los ascensos al CSMP nos avocamos al contenido de la LOMP, la cual indica en su artículo 115 que estará conformado por: El Titular de la Procuraduría Regional correspondiente, la Dirección General de Carrera del Ministerio Público y la Dirección General de Persecución del Ministerio Público.

Esperamos con lo sustentado anteriormente contribuir a un modo de selección justo de los Fiscalizadores que merecen con creces ser ascendidos a Procuradores Fiscales.

Comentarios del Mag. Juan G. Pereira. Consejero Fiscalizador.

El Mag. Pereira se refirió únicamente a la propuesta de Bases Concurso Interno para Ascensos de Fiscalizadores. En ese sentido expresó lo siguiente:

En el mes de abril del presente año se dio a conocer la propuesta de la Dirección General de Carrera, mediante la cual sugiere como método, el concurso interno para ascenso de fiscalizadores, la cual consta de unas series de parámetros en su totalidad subjetivos.

Por ejemplo, el **artículo 6** de la propuesta del cual se puede colegir que las funciones desempeñadas por un(a) fiscalizador(a) dependerá siempre de la necesidad del titular de una determinada demarcación y señalar que los movimientos de un personal en diferentes departamentos no necesariamente son por el buen desempeño del funcionario del MP (en muchas ocasiones son porque no logra encajar en ningún departamento, sin embargo la propuesta de carrera premiaría ese tipo de comportamientos, pues valora con puntuación una condición que en el fondo no es positiva), de igual forma en los casos contrarios cuando el funcionario del MP de algún modo es correcto en su trabajo o ha dado la talla en cuanto al trabajo se refiere, por lo regular el titular no lo mueve de sus funciones (de manera que la tabla antes descrita castigaría al buen funcionario del MO por falta de experiencia laboral, pues no le daría puntuación, por no haberse movido de departamento y siendo esto último una decisión meramente de su titular).

En cuanto al perfil de personalidad y habilidades cognitivas. Dicha valoración tuviese efecto si hubiese existido una verdadera evaluación de desempeño desde el principio de la carrera de cada miembro, que la misma se pudiese aplicar cada año y dar como resultado una verdadera valoración de la personalidad y de las habilidades cognitivas de cada funcionario del MP, pero pasados casi seis (6) años de la primera promoción de fiscalizadores del 2015, resulta difícil hablar de personalidad y

habilidades cognitivas, cuando dicho personal ha demostrado las suficientes habilidades para el trabajo y ha realizado todas las funciones habidas y por haber y como muestra y prueba de ello está el mismo trabajo. Y en su defecto para ser objetivo del todo, suponiendo que dentro de ese conglomerado haya personas que no han dado el buen resultado, hablando en buen dominicano, para la institución resultaría difícil tanto tiempo después querer juzgar o enmendar esos errores. Yo soy partícipe de que debe haber un método de discriminación que aquellos miembros que no se ajusten a los perfiles pues de algún modo se le vaya evaluado (sic) y valorando cada situación pro separada, pero vuelvo y repito es difícil 6 años después comenzar esa discriminación en un sistema de evaluación y valoración, cuando cada miembro ya ha agotado todas las etapas de fiscalizador.

El aspecto académico de dicha propuesta, de mi parte es bien valorado, sin embargo, debe tener punto de reflexión, todos sabemos que no todos han tenido las mismas condiciones de igualdad para las capacitaciones, solo en los últimos años se ha flexibilizado el tema de las ayudas para las capacitaciones.

Otros (sic) de los aspectos que siempre se ha analizado de la propuesta de la Dirección General de Carrera, es que la misma indica que solo hay 90 plazas para ascensos, lo que nos resulta contradictorio, cuando de los cuatrocientos y tantos fiscalizadores que están ejerciendo, hay alrededor de más de 380 en función de procuradores fiscales. Es por esto que he observado siempre que dicha propuesta debe analizarse de una manera más razonable, debemos ir organizando la casa, sin embargo, la inoperancia y falta de seguimiento institucional histórico (no de esta gestión en particular) no puede cargársele a la clase más desprotegida que somos los fiscalizadores.

También es menester dársele continuidad al 'Plan de Retiro' ya que la carrera está totalmente estancada. No es solamente la aplicación estricta de la ley en cuanto a los parámetros para ascensos se refiere, pues estaríamos solamente creando un escalafón para añadir más peldaños a una problemática de la salida de la carrera pues existe en ese aspecto un estancamiento total en el plan de retiro, por eso insisto deben darse una multiplicidad de acciones para que la carrera pueda fluir, deben darse algunas cosas en conjunto.

Luego de analizar y ver el contexto antes explicado, ver las necesidades institucionales, analizar las promociones de fiscalizadores actuales, ver su organización de entrada por grupos en la escuela y salida de la misma forma por resoluciones de incorporación a carrera en agrupaciones, verificar de qué manera impactarían los ascensos a nivel nacional, pues los fiscalizadores nos encontramos diseminados en todo el territorio nacional. De manera que me permito presentar el siguiente cuadro de fiscalizadores que impacta de forma positiva el eje transversal de la institución y que impacta sobre manera en la mayoría de los territorios a nivel nacional, además entiendo que el factor tiempo es tangible y que es el método que menor ruido ocasionaría en razón de la entrada a la carrera y en lo que la institución puede organizarse para la aplicación de la ley de forma paulatina y razonable.

Si visualizamos objetivamente los grupos antes mencionados, con aquello que ya ascendieron y/o aquellos que renunciaron o se encuentran en proceso con inspectoría, serían 108 posiciones para ascensos, solo 18 posiciones por encima de las 90 anunciadas por la Dirección General de Carrera, pero

que las mismas impactan considerablemente todas las zonas del país, y que es el método más justo e idóneo y de menos confrontación, pues en ellos prima la forma de entrada a la carrera y por ende la antigüedad, hay casos señalados en las anteriores tablas donde evidentemente se violentó el tiempo, sin embargo entendemos que este método sería menos contradictorio.

El método establecido en la ley es un método que conlleva múltiples esfuerzos, de situaciones y cosas que deben darse en conjunto ya lo he mencionado antes, por ejemplo: el escalafón, un verdadero programa de medición y evaluación de desempeño tangible, organización y planificación institucional, planta física, plan de retiro que permita la fluidez de la carrera, en fin, una serie de pasos que hagan viable y que muestren que verdaderamente existe una carrera. Ojo no estoy diciendo que esto sea culpa de esta gestión, son errores históricos que hoy lamentablemente nos dificultan la existencia, pero que de algún modo debemos empezar, teniendo en cuenta siempre la flexibilización.

Comentarios del Mag. Ernesto Guzmán Alberto. Fiscalizador, PEPCA.

El Mag. Guzmán hizo referencia a aspectos de la propuesta de Reglamento de Escalafón y de la propuesta de Bases Concurso Interno para Ascensos de Fiscalizadores. En ese sentido expuso:

- En cuanto a la propuesta de Reglamento de Escalafón:

He leído y analizado con asombro la propuesta de reglamento de escalafón del MP (...). Nos generó una gran duda la pregunta de quién, qué órgano o dirección de esta institución es la encargada de velar por el bienestar y el desarrollo progresivo de los individuos que conforman esta “carrera”, a quienes se nos pretenden aplicar disposiciones involutivas y desfavorables.

En situaciones como esta vemos la importancia que tiene el principio de irretroactividad de las normas, en la que la institución se propone aprobar un reglamento en base a criterios que históricamente nunca han sido ponderados por el liderazgo de la PGR, para encasillar a un grupo de profesionales en un “escalafón” fundado en parámetros irrazonables, violatorios de la seguridad jurídica y a los derechos adquiridos por los destinatarios de la norma propuesta (que evidentemente no son todos los miembros de la carrera, sino sólo los más vulnerables, los que nos encontramos en la base de la estructura piramidal).

Lo primero que la institución debe reconocer, con honestidad, es que existe una deuda pendiente con el rango básico, los fiscalizadores que superamos a su debido tiempo los requisitos para ser ascendidos en las mismas condiciones que todos los demás miembros de la carrera que lograron ser promovidos, pero que no hemos tenido la dicha coyuntural que acompañó a los primeros. Esa deuda se incrementa a través de la propuesta de reglamento, verbi gratia, privando de puntuación a los fiscalizadores que nunca hemos sido trasladados por nuestros superiores a un Juzgado de Paz; y es que, se percibe que la institución ha decidido, convenientemente, no delimitar las funciones de cada nivel, y vendarse ante la realidad, donde la gran masa de fiscales solo tenemos diferencia de beneficios.

Aprovechamos para reafirmarlo que planteamos en nuestras observaciones a la propuesta de matrícula del ministerio público, en el sentido de que debe delimitarse formalmente la función y descripción de cada cargo o nivel, para evitar continuar deformando la carrera del MP. También reprochamos, en aquel y en este omento, cualquier intento de bloquear la movilidad en la carrera o de causar estancamiento empleando como artificio un pretencioso “escalafón” que no cumpla con las exigencias técnicas y legales, basado en una falsa aplicación de la necesidad de fiscalizadores, que en la gran mayoría nunca hemos ejercido dicha función.

El medio digital **Info Fiscalía**, información de la fiscalía general del Estado (España), en fecha 26 de junio de 2023 (edición núm., 25/23), difundió una noticia titulada “Información sobre conversión de plazas en el Ministerio Fiscal”, que trata de la necesidad de incrementar, mediante la conversión de plazas de una categoría inferior a otra superior, como adecuación institucional a las necesidades existentes. A diferencia de la DGCMP, ellos reconocen un desajuste estructural entre las categorías que ostentan los miembros del Ministerio Fiscal y el tipo de plaza que ocupan, tal cual ocurre en la República Dominicana, pero aquí falta sinceridad.

La solución española, en vez de discriminar negativamente y estancar profesionalmente a un grupo específico de miembros de la denominada “carrera del ministerio público” (los de rango básico, inferior o inicial), plantea una “redistribución de plazas para tender a una armonización con las plazas de jueces y magistrados existentes en la carrera judicial y también conseguir cierta homogenización en la carrera fiscal” (Sic). Esto es cónsono con los comentarios que remitimos a la DGCMP, mediante un correo electrónico, fechado 04 de abril de 2022, a través de la secretaría general, en cuanto a la propuesta de matrícula del ministerio público, ante la cual en ese momento puntualizamos lo siguiente:

La PGR debe impulsar las reformas pertinentes para que todos los miembros de la Carrera del MP sean Fiscales, para así erradicar las discriminaciones indebidas, respetando la trayectoria y experiencia de los miembros más antiguos, pero otorgando oportunidades para todos, en un plano más equitativo. Esto no se logra mediante la colocación permanente de Fiscalizadores en funciones de otros rangos, sino evaluando la necesidad real del servidor público afin con las funciones y competencias a desempeñar, de manera que, si satisfacen los requisitos legales, no hay razón para privarles de los derechos y beneficios del cargo que efectivamente ejercen”. (Comentarios nuestros a la propuesta de matrícula elaborada por la DGCMP).

Por lo tanto, la implementación del escalafón debe tener como punto de partida la validación de las circunstancias precedentemente expuestos, que constituyen una deuda histórica y aún pendiente de saldo por parte de la institución. Propongo al CSMP tomar en consideración la solución sugerida en España, previo a la adopción del reglamento de escalafón del ministerio público, y análogicamente a la propuesta española, que la conversión de plazas de fiscalizador a procurador fiscal, serán aquellas cuyos titulares, al tiempo de entrada en vigor de la norma propuesta, sean los más antiguos en el tiempo, con todos los derechos y obligaciones que conlleva.

Posterior a ese acto, que constituiría una muestra de institucionalidad, objetividad y de justicia en el marco de la gestión honesta de la PGR, dirigida por la magistrada Miriam German Brito, es de rigor proceder a la clasificación de conformidad con un reglamento de escalafón racional, cuya propuesta presentada por la DGCMP amerita ser reformada. Las mejorías a la propuesta deben ser de fondo y forma, ambas a la vez, especialmente en cuanto a una real y efectiva sujeción a los principios constitucionales y a la ley núm. 133-11, Orgánica del Ministerio Público.

Si el alcance del reglamento que se propone dice que se aplica a todos los(as) fiscales miembros de la carrera, debe definirse quiénes son esos(as) “fiscales”, pues de lo contrario se referiría exclusivamente a los procuradores fiscales. El reglamento debe establecer que se denominan fiscales a los miembros que integran la carrera del ministerio público, es decir, todos los miembros, conforme la ley orgánica que rige la materia, a saber: Fiscalizadores, Procuradores Fiscales y Procuradores Generales de Corte de Apelación, todos somos fiscales, si es lo que se pretende comunicar.

En cuanto a los principios plasmados en la propuesta, estos deben ser definidos en el reglamento, a saber: mérito, capacidad, legalidad, igualdad de acceso, publicidad, inamovilidad, permanencia, conciencia funcional, eficiencia y productividad. De estos solo mérito y capacidad están comprendidos en las definiciones de términos comunes, es necesario hacer una revisión a esta parte, ya que el contenido no es lo suficientemente claro y técnico como para lograr ser efectivo en su aplicación futura.

Por ejemplo, ascenso es definido en la propuesta como la promoción de un miembro de carrera de una jerarquía a otra superior, esta definición es muy sencilla para un reglamento que regule un ámbito tan importante dentro del órgano del sistema de justicia en cuestión. Este concepto omite la visión de rangos, niveles, posiciones, ascensos horizontales y verticales, en fin, no es adecuada para la norma propuesta, toda vez que se queda corta en el ámbito en que pretende ser aplicada.

En la parte de capacitación, no es posible valorar únicamente las áreas de derecho penal, procesal penal, constitucional y los indefinidos “ámbitos especializados” de persecución del Ministerio Público (que deben especificarse), pues el profesional del derecho debe tener una formación integral, amplia y holística, que incluya otras áreas que le permitan tener una cosmovisión de la realidad, del quehacer social y de todo el ordenamiento jurídico dominicano, que aplique en la Praxis fiscal.

Proponemos que todos los programas de ciencias sociales y jurídicas sean evaluados en el campo de capacitaciones. El ministerio público no solo tiene funciones en la jurisdicción penal o represiva, a título de ejemplo, véanse los departamentos de asuntos civiles, fuerza pública y ejecuciones de las distintas fiscalías del país, y la unidad de litigios constitucionales, civiles y administrativos del ministerio público; ni siquiera la formación académica en métodos alternos de resolución conflictos se enmarca en la áreas establecidas en la propuesta, pero, irónicamente, la propuesta dice evaluar la experiencia del “fiscal conciliador”, algo que resulta inverosímil.

La propuesta refiere que la capacitación inicial de ingreso no se considerará para fines de puntuación, pero se trata de una restricción en base a una información incompleta. Esto es así porque además de agotar el programa de capacitación inicial, se requiere una investigación científica para optar por un título oficial de cuanto nivel, ya sea con la Universidad Autónoma de Santo Domingo, o con el Instituto de Educación Superior Escuela Nacional del Ministerio Público, como en su momento fue con la Universidad Acción Pro-Educación y Cultura, es decir, esta titulación debe ser valorada porque es independiente a lo que se denomina programa de capacitación inicial o programa inicial de formación, y tiene todo el reconocimiento del parte del Estado dominicano, con la debida fuerza legal para estos fines.

Los méritos en la experiencia profesional en base a las funciones diferentes desempeñadas históricamente constituyen un absurdo desde esa óptica tan limitada y simplista. Si a nadie se le puede juzgar por el hecho de otro, cómo se pretende evaluar en base a la facultad discrecional de otro sujeto de disponer el tiempo, lugar y función que realice un “subalterno”. Los miembros de la carrera del ministerio público lidiamos con la necesidad institucional gerenciada por el CSMP y los titulares de las fiscalías y procuradurías, no puede interpretarse desfavorablemente el hecho de que el fiscal cumpla su rol en el lugar asignado.

Tratándose de una condición potestativa, expresada a través de un acta del CSMP o de un memorando interno de las fiscalías o procuradurías, es un criterio que no puede ser valorado para fines de escalafón, porque esta decisión que hoy se propone sea valorada como experiencia profesional, es ajena a la voluntad y disposición del miembro de la carrera, más aún, imponer una camisa de fuerza para la realización de cambios de esa naturaleza, al propio CSMP o a los altos mandos del ministerio público (titulares), colisionaría con sus facultades legales y reglamentarias, las cuales aún están vigentes, chocando frontalmente una norma inferior con otra superior.

A la fecha, contrario al poético Art. 12 párr. I de la propuesta de reglamento, ningún titular ha emitido memorandos internos de cambios o traslados de personal en base al sentimiento, de que sea su responsabilidad (moral) asegurar que los fiscales “tengan la oportunidad” de desempeñar progresivamente todas las funciones previstas en sus respectivos niveles de carrera, no se prevé como una obligación. Esta disposición sería nula, máxime al aplicarse retroactivamente, en un pasado cuando nadie asumió la itinerancia como un “valor” en la gestión de los recursos humanos.

Hacemos la transición al conflicto que entraña la itinerancia con la especialización, entendemos que ambas categorías podrían repelerse entre sí. Ahora bien, distribuir veinticinco puntos en capacitación por títulos de especialidad, maestrías y doctorados, es sencillamente una irracionalidad. La institución debe decidir si lo que busca es un miembro de la carrera adscrito a las universidades, como investigador académico o alumno consagrado, o uno que se dedique a tiempo completo a enfrentar la delincuencia, ejerciendo unas funciones que por lo general no dan respiro, ni siquiera para el solaz, pero, quizás esta parte no quiera comprenderse.

Para reunir la mitad de los puntos en este renglón se necesitaría realizar tres maestrías y dos especialidades, seis especialidades o cuatro maestrías ¡y es solo la mitad! Aun así, lo más ilógico de todo, es cuantas maestrías y especialidades pueden hacerse sobre derecho penal, procesal penal o constitucional, sería repetir los mismos programas en distintas universidades. Antes de establecer una regla de este tipo, la institución debe revisar cuantos, y cuales programas universitarios disponemos en el país en esas áreas del derecho, y cuántos doctorados se ofrecen.

Todavía el Instituto de Educación Superior Escuela Nacional del Ministerio Público ni la Procuraduría General de la República, han ofertado ningún programa de doctorado o ayuda económica para subvencionar a los miembros de la carrera que tengamos interés en cursarlo. Es probable que la institución desconozca las universidades, requisitos y costos de realizar un doctorado en nuestros días. Estas puntuaciones son sencillamente exorbitantes e inalcanzables, no se adaptan a la realidad de la República Dominicana, sino hagamos un levantamiento general.

El tiempo de servicio bajo la propuesta no puede ser computado para fines de ascenso, toda vez que la ley núm. 133-11 dispone expresamente cuantos años de servicio se requiere para ser promovido verticalmente-. Por lo tanto, no puede surgir una norma inferior que modifique el “tiempo de servicio” como variable que, reglamentariamente, constituya el requisito para ser ascendido. Este aspecto de la propuesta de reglamento de escalafón desborda la legalidad, pues la ley núm. 133-11, en sus Arts. 37.6 y 40.6, establece que el requisito para la promoción o ascenso confiado al reglamento interno de escalafón es solo en cuanto a los estándares de desempeño y de capacitación, pero ningún otro elemento.

Estamos contestes con la necesidad de un reglamento interno de escalafón, la carrera del ministerio público requiere ser fortalecida institucionalmente en base a métodos objetivos de evaluación y a un sistema de carrera eficiente, que sea el producto de la realidad objetiva, del levantamiento de las necesidades existentes y de una planeación institucional a largo plazo. Nada de esto es viable sin respetar los principios y garantías constitucionales, así como los derechos y prerrogativas de los destinatarios del reglamento propuesto, de manera que es imperativo subsanar todos los vicios denunciados, y saldar la deuda histórica que tiene la institución con la clase inferior, como preludeo de la implementación de cualquier tipo de escalafón.

- **En cuanto a la propuesta de Bases Concurso Interno para Ascensos de Fiscalizadores:**

(...) La Constitución dominicana y la Ley Orgánica del Ministerio Público prevén el principio de legalidad como eje cardinal de la actividad judicial y administrativa. En la actualidad, nos rige un Reglamento de Carrera que es vinculante tanto al CSMP como a la DGCMP, el cual establece a lo largo de su sección VII, que la Dirección General de Carrera coordinará con la Dirección General de Persecución todo lo relativo a los ascensos (iniciativa, convocatoria, bases de concursos, etc.), constituyéndose en una condición sine qua non de validez y legalidad.

Es evidente que la DGCMP ha presentado una propuesta de bases para ascensos a espaldas de los miembros de la Carrera del Ministerio Público, quienes en la configuración del reglamento actual estamos representados, prima facie, por la Dirección General de Persecución en los temas que impactan a los fiscales. Esta es la razón por la cual dicha propuesta adolece del sentir de éstos, ya que es muy distante de la realidad, y, por demás, evidencia que ha sido elaborada sin un diagnóstico válido con la debida participación de la DIGEPEMP.

En el momento oportuno, cuando se abrió el plazo para los comentarios a la propuesta de matrícula del Ministerio Público, enviamos las nuestras el día 04 de abril de 2022, sin que la DGCMP las ponderara, o al menos, dijera por qué errábamos. Aun habiendo ejercido esta prerrogativa, se mantuvo una propuesta de matrícula levantada discrecionalmente, sin el rigor necesario ni la muestra idónea, con muchas debilidades que son más que evidentes, las cuales conminaban a rehacer un levantamiento general para la matrícula, reiniciándose desde cero.

Lo antes dicho significa, que al ser utilizada como soporte la denominada “propuesta de matrícula del Ministerio Público” (DGCMP, noviembre 2021), la presente propuesta de convocatoria al concurso interno para el ascenso de noventa (90) fiscalizadores a procuradores fiscales, flaquea ante ese levantamiento irregular, que ni siquiera ha sido acogido por el CSMP. En el mes de abril del año 2022, dijimos que la recopilación de datos para sustentar la matrícula óptima de miembros de la carrera, en plena pandemia del Covid-19, afectaba los resultados del informe preliminar del levantamiento de información institucional.

También habíamos expresado, por escrito, que ese levantamiento de información debía ser reelaborado, consultando a los fiscales titulares de todas las dependencias del Ministerio Público, ya que dicho informe adolece de los factores reales por los cuales los fiscalizadores, ejercen en su gran mayoría funciones de procuradores fiscales. Aprovecho para agregar, que la DGCMP debe saber cuál ha sido el discurrir de cada miembro de la carrera desde su incorporación hasta la actualidad, que le permita conectar con la realidad de las masas, lo que incidirá en determinar correctamente la propuesta de matrícula y bases de concursos para ascensos.

Consideramos, que, el proceso para proponer las bases del concurso interno está viciado, por no haber sido elaborado de conformidad con el Reglamento de Carrera vigente, por tanto, el CSMP no puede validar una situación contraria a la norma, como lo es refrendar iniciativas presentadas unilateralmente, sin el quórum o consenso requerido por el reglamento, esto es, sin la labor coordinada de la DGCMP y la DIGEPEMP, combinación imprescindible para contrastar la realidad de los fiscales en ejercicio, con las más variadas y novedosas teorías de políticas internas y de gestión humana, aplicadas congruentemente en otras latitudes.

La DGCMP depositó ante el CSMP una comunicación, fechada 27 de abril de 2023, suscrita por la Lcda. Thalía Goldberg (directora general), mediante la cual solicita el retiro de las propuestas relacionadas a la implementación de la carrera del Ministerio Público. Esta comunicación opera como un desistimiento voluntario y expreso, sin embargo, el honorable CSMP incurrió en el desliz procesal de atajarla, apropiándose de la misma para mantenerla con vigencia, a pesar de ser el producto de la violación al Reglamento de Carrera vigente, algo que resulta inexplicable.

El CSMP debía verificar el cumplimiento de las normas que rigen la Carrera del Ministerio Público para aceptar y deliberar propuestas de esa naturaleza, pero omitió hacerlo, quizás involuntariamente, queriendo convalidar, inexplicablemente, un acto insubsanable. De haber asumido un rol activo, el CSMP estaba en la obligación legal de: a) acoger el retiro de las propuestas a petición de la parte proponente, o b) declararla inadmisibles, o más elegantemente, devolverla, para que sea cumplido el procedimiento referido por el Reglamento de Carrera vigente.

No es cierto que ante ese desistimiento o retiro de las propuestas se presentaron únicamente dos posibles soluciones a ser votadas por los consejeros: (1) ampliar los plazos abiertos para comentarios de las propuestas, y (2) no considerar las propuestas, para trabajar en nuevas versiones no relacionadas. El CSMP decidió, sorprendentemente, extender el plazo de comentarios hasta el día 14 de agosto de 2023, a cuyo vencimiento: “se analizarán los comentarios recibidos que permitan pulir los instrumentos y desarrollar sus nuevas versiones” (Sic), a pesar de que los consejeros María Rosalba Díaz y Juan Gabriel Pereira estuvieron de acuerdo con que se retiren las propuestas, según sus votos disidentes, manifestaron que la propuesta violenta la norma que nos rige, siendo la posición jurídicamente correcta.

En consecuencia, entendemos que el CSMP debe reconsiderar la segunda resolución del acta de la tercera sesión extraordinaria del CSMP, celebrada el 5 de mayo de 2023, publicada en fecha 14 de julio de 2023, y de manera principal: acoger la solicitud de retiro de las propuestas, fechada 27 de abril de 2023, suscrita por la Lcda. Thalía Goldberg (directora general de la DGCMP); o, de manera alterna, devolver ambas propuestas para que sean elaboradas, consensuadas y presentadas, en el marco de la labor coordinada entre la DGCMP y la DIGPEMP, conforme el Reglamento de Carrera del Ministerio Público vigente.

Comentarios del Mag. Pedro J. Frías Morillo. Procurador General de Corte.

El Mag. Frías Morillo se refirió únicamente a aspectos de la propuesta de Reglamento de Escalafón. En ese sentido expuso:

- **En cuanto a la Estructura del Escalafón:**

Resulta innecesaria la creación de 4 (cuatro) rangos por nivel, basta con 3 (tres), tal como fue concebido en el reglamento de carrera (julio, 2014). Ampliar el espectro implica una vulneración de derechos, ya que esta disposición es contraria al espíritu de la norma que poseemos en la actualidad.

- **En cuanto a los Méritos en la experiencia profesional:**

- 1) En el apartado correspondiente a la experiencia profesional, es menester valorar el hecho de ser o haber sido instructor en universidades y centros de estudios superiores afines al quehacer del ministerio público, tal como se prevé en la doctrina refleja “Docencia académica”. Así mismo, haber participado como expositor en simposios, congresos y seminarios, ya sea nacionales e internacionales.

- 2) Debe dejarse abierta la posibilidad de colocar puntuación a otras funciones que se enmarquen dentro de la lógica estructural del Ministerio Público, verbigracia: Coordinador de fiscalías, de unidades, áreas especializadas, ser o haber sido miembro del Consejo, Tribunal Disciplinario, entre otras.

- **En cuanto a la Capacitación:**

- 1) Reducir el puntaje a 20 en este renglón.
- 2) Ampliar el espectro de los ejes que se toman en cuenta para ser valorados e incluir las capacitaciones en el ámbito del derecho administrativo, penal laboral, violencia de género, penal juvenil, etc., o definir dentro del propio reglamento el concepto “ámbitos especializados de persecución del Ministerio Público, para así evitar confusiones en su alcance.
- 3) Asignar puntaje a los grados que tenga el fiscal, ya que constituye un esfuerzo y un conocimiento adicional a su formación que lo coloca a disposición de la organización.
- 4) Asignar puntaje a las capacitaciones, ya sea nacionales o internacionales que conlleven una carga académica mayor de 99 horas.
- 5) Hacer una redistribución del puntaje, para que en lo adelante verse de la manera siguiente: de 0.5 a 1 punto por capacitaciones que conlleven una carga académica por encima de 99 horas, 3 puntos por cada especialidad, 5 puntos por cada maestría, 8 puntos por el doctorado. En ese mismo tenor, sugerimos excluir el párrafo I del artículo 13, ya que constituye una limitante innecesaria, pues no valora la capacitación inicial de ingreso a la carrera para fines de puntaje en lo relativo al escalafón.
- 6) Otro elemento de importancia es que debe tomarse en cuenta las publicaciones en revistas de carácter científico, libros y artículos de opinión vinculados a la labor del fiscal, por ejemplo, podría calificarse 0.5 por cada uno.

En cuanto a la Evaluación del tiempo en el servicio:

El primer aspecto a sugerir es que se debe tomar en cuenta para fines de cuantificar el tiempo en el servicio, los años antes de entrar a la carrera del Ministerio Público, conforme el mejor criterio de que “los derechos adquiridos no se pierden”, entiéndase tanto las labores desempeñadas en el ministerio público, como en otras instituciones del Estado dominicano debidamente acreditadas, y considerar la posibilidad de incrementar la puntuación total del tiempo en el servicio a 20.

Sugerimos, definir cada qué tiempo se realizará concurso de expedientes, para optar por el ascenso de una categoría a otra, y cuál sería el tiempo mínimo que podrá un Procurador de Corte mantenerse en un renglón para optar por un ascenso.

Es importante expresar que no estamos en desacuerdo con la aprobación del Reglamento, pero debe ser estructurado conforme a las mejores prácticas.

Comentarios del Mag. Merlin Mateo. Fiscalizador.

El Mag. Mateo hizo referencia a aspectos de la propuesta de Reglamento de Escalafón y de la propuesta de Bases Concurso Interno para Ascensos de Fiscalizadores. En ese sentido expuso:

Aunque es público nuestro rechazo a ambos proyectos, tenemos a bien plantear las razones por la cual esta dirección debería de detenerlos hasta tanto se logre un consenso institucional.

En primer orden, en cuanto al proyecto de concurso para ascensos de fiscalizadores, este ha sido un plan reiteradamente rechazado por más del 70% de los fiscalizadores, de hecho, todavía es el día en que el Consejo Superior del Ministerio Público no se refiere al recurso de reconsideración marcado por el Acto No. 142/2023, de fecha 26 de abril de 2023, interpuesto por trescientos diez (310) fiscalizadores de todo el país. Además, existen varias instancias judiciales pendiente de fallo en los tribunales interpuestas por la Asociación Dominicana de Fiscales (FISCALDOM).

En fin, anexo a esta comunicación haremos llegar diversas documentaciones en las cuales, desde el año 2022 venimos tratando el tema de los ascensos de fiscalizadores y escalafón para los miembros del MP, esas documentaciones son las siguientes: a) Acto No. 142/2023, sobre Recurso de Reconsideración; b) Resultados de Encuesta de Fiscalizadores de fecha 13 de octubre de 2022; c) Comunicación de fecha 27 de octubre de 2022.

Una idea que aportamos en relación al tema de los ascensos es que se valore el desempeño de los fiscalizadores, y en caso de no existir evaluación del desempeño o no haberse hecho (como sucede en muchas jurisdicciones), que se le dé la oportunidad al fiscalizador de aportar evidencia a la Dirección de Carrera se los actos conclusivos presentados o condenas obtenidas, ya sea su rol el de investigador o litigante. Eso permitiría que el Ministerio Público valore el arduo trabajo que han realizado estos fiscalizadores a través del tiempo, y que no se le otorgue más importancia a tener una maestría que a la realización -de manera satisfactoria- del trabajo que estamos llamados a hacer en virtud de la Constitución y las leyes.

Otro punto crucial es que el Ministerio Público a través de esa Dirección General de Carrera reconozca que no solo son noventa (90) plazas de procuradores fiscales que existen actualmente, y que se establezcan cuántas plazas son realmente que hay disponibles y un cronograma de ascensos. Entendemos que ese es un paso fundamental para que podamos llegar a un consenso institucional en relación a este tema que ha sido tan polémico en los últimos meses.

En el caso del escalafón, queremos señalar algunos puntos que son fundamentales, en el Poder Judicial se ha utilizados el escalafón para poder graduar la remuneración de os jueces en un mismo nivel, conforme al tiempo en la función y estudios realizados, como una forma de dar merito a estas condiciones. En el caso del Ministerio Público en cuanto a los fiscalizadores a nivel nacional están desempeñando labores de procuradores fiscales, hasta que a esta práctica institucional no se le ponga freno, pues carecería de sentido desarrollar un escalafón en ese nivel.

Somos de opinión que el escalafón debe desarrollarse en el nivel de procurador fiscal y de procurador general de corte de apelación, sin embargo, el escalafón no debe ser óbice para que un procurador fiscal o procurador general de corte de apelación cualquiera pueda optar por participar en un concurso para titular. Creemos que a nadie de esos niveles se le puede coartar el derecho de participar en un concurso si es de su interés dirigir cualquier fiscalía, procuraduría regional o especializada.

En todo caso, nosotros creemos que estos son temas que merecen mesa de diálogo y discusión entre las autoridades de la institución y representantes de todos los niveles que se verían afectados con la puesta en marcha de estos proyectos que actualmente está trabajando la Dirección General de Carrera.

2) Comentarios de las Mag. Danissa Cruz y Julisa G. Hernández. Procuradoras Fiscales.

Las magistradas Cruz y Hernandez se refirieron a aspectos de la Propuesta de Reglamento de Escalafón. En ese sentido expusieron:

Consideramos pertinente iniciar con lo concerniente a la ponderación del mandato para la elaboración del reglamento, para lo cual la Ley 133-11, Orgánica del Ministerio Público, en su Artículo 47, establece dentro de las funciones del Consejo Superior del Ministerio Público, y vinculadas de manera directa a este reglamento, se encuentran las siguientes:

“4- Formular y aplicar los **instrumentos de evaluación** de los representantes del Ministerio Público y del personal administrativo que lo integran;

5- Autorizar el **traslado** de los miembros del Ministerio Público, provisional o definitivamente, de una jurisdicción a otra a solicitud del propio interesado, por motivo de seguridad o cuando sea necesario y útil al servicio, con las condiciones y garantías previstas en la ley. Se exceptúan de esta disposición a los procuradores adjuntos del Procurador General de la República;

7. Adoptar un **escalafón** que asegure los movimientos y ascensos internos de los miembros del Ministerio Público en atención a los méritos, evaluación de desempeño, capacitación y tiempo en el servicio;

8- Autorizar la realización de **concursos públicos** para aspirantes a Fiscalizador y concursos internos para optar por funciones directivas o, cuando corresponda, para otros cargos;

9- **Supervisar el sistema de carrera** del personal técnico y administrativo del Ministerio Público.

16- Disponer el **ascenso de los** miembros de la carrera del Ministerio Público conforme al escalafón y los concursos internos cuando corresponda.”

Entre otros aspectos, pero que, debido a su contenido, únicamente haremos utilización de los supra indicados, a través de los cuales se plasman las atribuciones, obligaciones y responsabilidades del CSMP, como órgano de gobierno del Ministerio Público, a quien le compete la administración y gestión de la estructura interna.

Además, para la realización del presente análisis, observamos comparativamente la Resolución núm. 001-2021, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 032019, que establece el Reglamento que organiza el Sistema de Escalafón Judicial y el Sistema de Provisión de Cargos Judiciales, del Consejo del Poder Judicial,¹ el cual es nuestro símil más cercano y puede servir de guía para la estructuración y diseño del sistema de escalafón del Ministerio Público.

De esta forma al iniciar el análisis de la propuesta, observamos que en su artículo 4, se hace referencia a varios términos comunes, que fungen a modo de glosario, y que consideramos es muy limitativo y excluyente, al no contener algunos términos que, si están contenidos en el Reglamento del escalafón de los jueces, y que consideramos que estos son necesarios para la clarificación de los artículos y su contenido (Ver Tabla 1).

TERMINOS PROPUESTA	TERMINOS DEL REGLAMENTO QUE ORGANIZA EL SISTEMA DE ESCALAFÓN JUDICIAL Y EL SISTEMA DE PROVISIÓN DE CARGOS JUDICIALES, DEL CONSEJO DEL PODER JUDICIAL
<ul style="list-style-type: none"> a. Ascenso b. Capacidad c. Carrera d. Concurso e. Escalafón f. Especialidad g. Evaluación de desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> a) Antigüedad en la categoría b) Ascenso c) Capacidad d) Cambio e) Concurso f) Categoría g) Carrera Judicial h) Departamento Judicial i) Distrito Judicial j) Escalafón Judicial k) Especialidad l) Evaluación del desempeño m) Jerarquía n) Jurisdicción o) Mérito personal p) Mérito profesional q) Municipio o circunscripción r) Provisión de cargos judiciales

Como se puede observar de entrada, el contenido conceptual, de la propuesta de reglamento no abarca conceptos de vital importancia para la carrera del Ministerio Público, como lo constituye la Antigüedad, mérito personal y profesional, la provisión de cargos, la antigüedad en la categoría, que si bien es cierto en varias áreas del contenido de la propuesta se pueden inferir, consideramos que su inclusión debe ser valorada, puesto que de no hacerlo, se deja a la libre interpretación y esto puede constituir una lesión sobre los derechos de los fiscales.

Por otro lado, en cuanto a la estructura determinada en dicha propuesta para el escalafón, (art.8 y 9) se establece un sistema que valida las puntuaciones de los criterios que componen el escalafón de la siguiente forma:

	NIVELES	RANGO 1	RANGO 2	RANGO 3	RANGO 4
1	Fiscalizador (a)	100	100	100	100
2	Procurador Fiscal (a)	100	100	100	100
3	Procurador(a) General de Corte de Apelación.	100	100	100	100

*Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, cada nivel, se ha subdividido a su vez en cuatro rangos, cada uno con un valor de 100 Ptos., en donde no se hace una valoración del tiempo de cada rango, pero además se plantea que dicho rango será revisado anualmente, situación ésta que debido a la continuidad de aletargamiento de los procesos institucionales, aperturar (sic) la brecha de los rangos promovería la inequidad, puesto que la institución ha demostrado no estar en la capacidad de realizar las justas valoraciones a tiempo de los procesos, lo cual ha generado un retraso histórico en el disfrute de los derechos de los fiscales, en razón del embudo generado por la insuficiencia de gestión interna y de salvaguarda de derechos.

Esta estructuración definida a través de niveles y rangos, violenta los derechos de los funcionarios del Ministerio Público, debido a que la Ley 133-11, únicamente hace referencia a “**Niveles Jerárquicos**”, y en ningún momento se hace referencia a los llamados “**niveles**”, que son un elemento que constriñe y limita el derecho al ascenso de los ministerios públicos miembros de la carrera, situación esta, que tampoco es observada en el reglamento del Poder Judicial.

En ese tenor, las Directrices sobre la función de los Fiscales, de las Naciones Unidas, las cuales son el resultado del Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en La Habana (Cuba), del 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990, ONU Doc. A/CONF.144/28/Rev. 1 p. 189 (1990), en su artículo 7, se establece que: “Art. 7. El ascenso de los fiscales, cuando exista ese sistema, se basará en factores objetivos, especialmente en su idoneidad, capacidad, probidad y experiencia, y las decisiones que se adopten al respecto se atenderán a un procedimiento equitativo e imparcial.”

Este proceso de niveles y rangos puede constituir trabas al ejercicio de la función fiscal, y que al respecto las Directrices de Naciones Unidas sobre la Función de los Fiscales establecen que “los Estados garantizarán que los fiscales puedan ejercer sus funciones profesionales sin intimidación, trabas, hostigamiento, injerencias indebidas o riesgo injustificado de incurrir en responsabilidad civil, penal o de otra índole”

En ese tenor en el Caso Cuya Lavy y otros Vs. Perú², la Comisión Americana de Derechos Humanos, establece el derecho a acceder a funciones públicas en condiciones generales de igualdad. El acceso en condiciones de igualdad es una garantía insuficiente si no está acompañada por la **protección efectiva de la permanencia en aquello a lo que se accede**, lo que indica que los procedimientos de nombramiento, ascenso, suspensión y destitución de funcionarios públicos deben ser objetivos y razonables, es decir, deben respetar las garantías del debido proceso aplicables, siendo entonces que la deficiencia del sistema de carrera, constituye una grave vulneración de derechos de los fiscales.

Además de lo anterior, el Comité de ministros del Consejo de Europa en su Recomendación (2000) dirigida a los Estados miembros sobre el papel del Ministerio Fiscal en el sistema de justicia penal, establece en su artículo 5, las garantías reconocidas al ministerio fiscal para el ejercicio de sus funciones, indicando que:

“5. Los Estados adoptarán medidas encaminadas a que:

- a) El reclutamiento, promoción y cambios de destino de los miembros del Ministerio Fiscal se efectúen según procedimientos justos e imparciales, que permitan evitar cualquier elemento de parcialidad o corporativista y que excluyan toda discriminación fundada en especial sobre sexo, raza, color de piel, idioma, religión, opiniones políticas o cualesquiera otras opiniones, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación;
- b) el desarrollo de la carrera, ascensos y movilidad de los miembros del Ministerio Fiscal se funden en criterios conocidos y objetivos, tales como competencia y experiencia;
- c) la movilidad de los miembros del Ministerio Fiscal se funde igualmente en las necesidades del servicio.
- d) la ley garantice, para el ejercicio de esas funciones condiciones razonables, y establezca en particular un estatuto, una remuneración y unas pensiones adecuadas a la importancia de las funciones ejercidas, así como una edad apropiada para la jubilación;
- e) la ley prevea un procedimiento disciplinario para los miembros del Ministerio Fiscal que les garantice una valoración y decisiones justas y objetivas y susceptibles de un control independiente e imparcial;
- f) los miembros del Ministerio Fiscal tengan también acceso a un procedimiento satisfactorio de recurso y, en su caso, derecho a elevar el asunto ante un tribunal siempre que sea afectado su estatuto jurídico.

g) los miembros del Ministerio Fiscal y su familia sean protegidos físicamente por las Autoridades cuando su seguridad personal sea amenazada por razón de sus funciones.”

De lo anterior observamos que los criterios a implementar para la realización de los ascensos deben estar basados en **criterios conocidos y objetivos**, dentro de los que destaca la **competencia y la experiencia**, aquí hacemos mención de lo que establece la Propuesta de Reglamento en su artículo 12, que indica que:

Artículo 12. La experiencia profesional alcanzada en el Ministerio Público desde el ingreso a la carrera será reconocida en el escalafón en la siguiente forma:

1. Por cada función de Ministerio Público diferente desempeñada históricamente, corresponden dos puntos hasta un valor máximo de 30 puntos.

- a. Fiscalizador en Juzgados de Paz.
- b. Conciliador
- c. Investigador, en diferentes tipos penales y dependencias.
- d. Litigante, en todos los niveles previstos.
- e. Titular interno, en fiscalías, procuradurías regionales y especializadas.
- f. Titular designado por concurso, en fiscalías, procuradurías regionales y especializadas.
- g. Titular ratificado tras evaluación, en fiscalías, procuradurías regionales y especializadas.
- h. Inspector.
- i. Inspector General del Ministerio Público.
- j. Director General de Persecución del Ministerio Público.
- k. Adjunto del Procurador General de la República.

Párrafo I. Es responsabilidad de cada titular del Ministerio Público, asegurar que los fiscales que integran sus dependencias tengan la oportunidad de desempeñar progresivamente todas las funciones previstas en sus respectivos niveles de carrera, permitiéndoles adquirir la experiencia necesaria para su completo desarrollo profesional.

Párrafo II. Cada posición ocupada se cuenta en forma independiente, de un juzgado de paz a otro, de un departamento a otro, de una fiscalía a otra, se considerarán independientes para fines de esta puntuación.

Sin embargo, se debe señalar que la disposición de ocupar dichas posiciones no depende de manera directa del miembro del Ministerio Público, sino que la llamada “**necesidad institucional**” y la disposición de las Directores y titulares, es la que define en que posición se ubicara a un miembro de carrera fiscal, decisiones que históricamente se han tomado de manera particular, sin preguntar al fiscal, en ocasiones siendo incluso “**olvidados**” en algunas funciones por más de 5 años, inclusive esta disposición, vulnera los derechos de los fiscales que se encuentren de puestos en las fiscalías del interior del país, en donde no existen esas distribuciones de puestos.

Aunado esto, a que en la actualidad existe un alto porcentaje de distorsión en la ocupación de posiciones, lo que resulta que asumir dichas puntuaciones rompe el criterio de igualdad, debido a que se asumirían puntuaciones a partir de posiciones que no han sido ocupadas cumpliendo con el debido proceso, que implica otros aspectos más allá de la designación en el cargo por el Consejo Superior del Ministerio Público.

En ese tenor, la Suprema Corte de Justicia en su sentencia del 16 de diciembre de 2022, NÚM. SCJ-TS-22-1247, indica en su inciso 14: “Lo anterior significa que, para la administración prestar servicios públicos con eficiencia, el régimen de función pública debe respetar el mérito en lo que concierne a la forma de ingreso y ascenso de los funcionarios públicos, para lo cual utilizará el instrumento de la correcta evaluación de sus capacidades así como para determinar el grado de profesionalización que ostentan para ocupar las posiciones de que se trate. 15. Un sistema de función pública que actúe de espaldas al mérito y la profesionalización de sus empleados está destinado a sacrificar los principios de la administración pública relativos a la eficacia, objetividad e igualdad previstos de manera expresa por el artículo 138 de la Constitución. 16. En el contexto del caso que nos ocupa, resulta imperioso remitirnos a contenido de la Ley núm. 41-08 sobre Función Pública, que en su artículo 3 señala que: El ejercicio de la función pública estará regido por un conjunto ordenado y sistemático de principios fundamentales que constituyen la esencia de su estatuto jurídico, a saber: 1. Mérito personal: Tanto el ingreso a la función pública de carrera como su ascenso dentro de ésta debe basarse en el mérito personal del ciudadano, demostrado en concursos internos y externos, la evaluación de su desempeño y otros instrumentos de calificación; 2) igualdad en el acceso a la función pública: Derecho universal de acceder a los cargos y las oportunidades de la función pública sin otro criterio que el mérito personal...; y 5) Flexibilidad organizacional: potestad reconocida del Estado empleador de variar las condiciones de trabajo por el interés institucional.”

Como ratio decidendi, indica que: “En ese sentido, del estudio de la sentencia impugnada, esta Tercera Sala advierte que la hoy recurrida en casación estaba ocupando una posición dentro de la institución recurrida diferente a la que le correspondía por designación de funcionaria de carrera administrativa y que para ocupar la nueva posición también se advierte que no agotó ninguna fase de evaluación o de concurso exigido por la ley para permanecer en esa posición de mayor jerarquía; que en ese orden de ideas, no se observa depósito alguno de aquellos documentos en los que se comprobaba que la servidora pública, hoy recurrida, cumpliera con las evaluaciones o los concursos para ascensos que indican las normas que rigen la materia, por lo que, cuando los jueces del fondo decidieron acoger el recurso contencioso administrativo que procuraba la nulidad de las decisiones de acción de personal y, por tanto, el mantenimiento en la nueva posición ocupada cuando la administración decidió retornarla al puesto de carrera administrativa en la que figuraba designada la señora Juana Delia Taveras Hernández, se materializó una violación legal, puesto que es necesario que el servidor público demuestre que ocupó una posición de forma permanente como consecuencia de haber concursado y superado las pruebas correspondientes, instrumentos de evaluación y la aprobación de los concursos necesarios; esto en vista de que los concursos son condición inherente a los empleados incorporados a la carrera administrativa para optar por ascensos, tal y como lo contempla el artículo 3.148 de la Ley núm. 41-08 sobre Función Pública, lo que no demostró ante los jueces del fondo la parte hoy recurrida.”

Además de lo anterior y para mantener el criterio de citación de la referida sentencia, en la misma se hace alusión a que los ascensos se deben realizar a través de **EVALUACIÓN Y CONCURSO**, misma formulada implementada en la Ley 133-11, y que por igual debe mantenerse en el Reglamento para el escalafón de carrera, ha fallado la propuesta de reglamento en no establecer la pertinencia de uno u otro en los procesos de evaluación, dejándolo a la sana apreciación de la institución, en lugar de hacer las indicaciones precisas de los momentos en los cuales se realizará evaluación y en los cuales se realizará concurso.

Por otro lado, en cuanto a la capacitación, se promueve con el modelo actual el siguiente criterio que por igual comparamos con el sistema establecido para la validación de las puntuaciones con las del escalafón de los jueces.

PUNTUACIONES PROPUESTA	PUNTUACIONES REGLAMENTO QUE ORGANIZA EL SISTEMA DE ESCALAFÓN JUDICIAL Y EL SISTEMA DE PROVISIÓN DE CARGOS JUDICIALES, DEL CONSEJO DEL PODER JUDICIAL
Especialidad 2 puntos por cada título	Cursos u otras formaciones en el área Jurídica relacionadas a su quehacer. 0.75
Maestría 3 puntos por cada título	1 o más maestrías 1
Doctorado 5 puntos por cada título	Estudios de Doctorado 1.25
Puntuación máxima 25	Puntuación 48 Ptos.

*Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la formación de la Escuela Nacional del Ministerio Público, este es un **DERECHO ESPECIAL DEL MP**, que no debe estar sujeto a plazos, sino que inmediatamente se pertenece a la carrera del MP, se tiene derecho a recibir sus capacitaciones. Además la Ley 133-11 establece que la Dirección General de Carrera y la Escuela Nacional del Ministerio Público, deberán elaborar un **PLAN DE FORMACION ESPECIAL PARA CADA FISCAL**, acorde con sus competencias y labores, aspecto que aun al día de hoy no se ha dado cumplimiento, por lo que no existe una organización y una planificación del desarrollo de las competencias de los miembros de carrera acorde con las necesidades institucionales, la incidencia de los delitos, la tecnificación y las estrategias de investigación a implementar.

Otro aspecto que consideramos debe ser revisado es el acápite de tiempo, debido a que según el artículo 14 de la propuesta, “Se computarán 15 puntos en total por el tiempo de incorporación a la carrera de los miembros del Ministerio Público,” a razón de 0.5 puntos por cada año de incorporación a la carrera. Por el contrario, en el reglamento de los jueces, se valora la antigüedad desde diferentes dimensiones:

Artículo 10. Para el escalafón judicial se computarán la antigüedad en la carrera judicial como juez(a); el tiempo en la categoría judicial, sin excepciones; y el tiempo en la especialidad según la materia en que administra justicia, conforme la computación siguiente:

Antigüedad	Puntos
1. Tiempo en la carrera judicial	20
2. Tiempo en la categoría judicial	10
3. Tiempo en la categoría judicial en el departamento donde se presente la vacante	10
4. Tiempo en la especialidad según la materia en la cual el juez imparte justicia	10
Total	50

Por lo que se puede establecer el tiempo para el fiscal de la siguiente forma:

- Tiempo en la carrera
- Tiempo en la función
- Tiempo en área especializada

El reglamento de la judicatura establece una tabla fija para la verificación de la puntuación en razón del año en cada una de las categorías de antigüedad, para lo cual remitimos a que sea valorada para su posible inclusión.

Además de que consideramos que se debe incluir un acápite para valorar y reconocer la antigüedad de aquellos fiscales que hayan iniciado su desempeño como fiscales, previo a la entrada en vigor de la Ley 133-II. Así como también se debe considerar el Artículo 110, sobre los derechos adquiridos, que indica que debe salvaguardar y asegurar los derechos adquiridos de los funcionarios del Ministerio Público que fueron incorporados como miembros de carrera al amparo de la Ley No.78-03 y la reglamentación respectiva.

Por último nos referiremos al Principio de IRRETROACTIVIDAD de la ley, establecido en la Constitución Dominicana (2015) y que se irradia como parte del Estado Social Democrático de Derecho, en donde las normas deben ser establecidas para el porvenir, en ese tenor el Tribunal Constitucional en el expediente núm.TC-04-2018-0170, relativo al recurso de revisión constitucional de decisión jurisdiccional interpuesto por la sociedad comercial Inversiones Arenil, S.A. contra la Sentencia núm.831,dictada el quince (15) de noviembre de dos mil diecisiete (2017) por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, en relación con el principio de irretroactividad, hace referencia a la sentencia de la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, en su Sentencia núm. 438, del veinte(20) de diciembre de dos mil uno(2001), puntualizó que (...) el problema de la retroactividad entraña tres cuestiones claramente diferenciables, que son, a la vez, los tres requisitos esenciales de toda aplicación de la ley que no incurra en vicio de retroactividad:

- 1) *La ley no debe afectar a la existencia de cualesquiera supuestos de hecho (hechos, actos o negocios jurídicos) anteriores a su vigencia, es decir, la nueva ley no debe valorar hechos anteriores a su entrada en vigor.*
- 2) *La ley no debe afectar los efectos anteriores a su vigencia de cualesquiera de los supuestos de hecho.*
- 3) *La ley no debe afectar a los efectos posteriores a su vigencia de los supuestos de hecho verificados con anterioridad a ella (...)*

Por lo que, de todo lo anterior se colige que la propuesta de reglamento debe ser más inclusiva, garantizar derechos, promover la igualdad y cumplir con el debido proceso, por lo que sugerimos que dichos acápite sean readecuados para garantizar derechos adquiridos.

El Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

UNDÉCIMA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Tomar conocimiento sobre los comentarios u observaciones en relación a las distintas propuestas recibidas sobre la ejecución presupuestaria en torno a los ascensos de fiscalizadores a procuradores fiscales.

SEGUNDO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Duodécimo Punto de la Agenda:**

Conocer sobre la propuesta de convocar a los miembros de la comisión que estuvo a cargo de la evaluación de los titulares, a los fines de que puedan presentar los reparos que hicieran algunas de las personas evaluadas en el plazo otorgado de treinta (30) días, tal y como lo dispone la resolución notificada.

Manifestando que, una vez concluida esta parte, el Consejo Superior del Ministerio Público estará en condiciones para decidir la ratificación o no de las personas evaluadas, posteriormente convocar el concurso para las titularidades, en aquellas plazas disponibles en la institución.

Únicamente solicita que: se convoquen a los miembros de la comisión que estuvo a cargo de la evaluación de los titulares, a los fines de presentar los resultados de los reparos presentados por algunos evaluados.

Los consejeros toman conocimiento de la propuesta, y autorizan a que se convoque a una sesión extraordinaria a la comisión evaluadores de los titulares de las diferentes dependencias, para que presenten sus comentarios sobre los reparos depositados por algunos de los titulares.

El Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud del artículo 76 (5) de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

DUODÉCIMA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Tomar conocimiento de la propuesta de convocatoria a la comisión que estuvo a cargo la evaluación de los titulares a los fines de presentar los resultados de los reparos presentados por algunos evaluados, suscrita por el consejero **Jonathan Baró Gutiérrez**, de fecha 15 de septiembre del año 2023.

SEGUNDO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Décimo Tercer Punto de la Agenda:**

Tomar conocimiento de sobre proyecto del Plan Complementario de Retiro, Pensiones y Jubilaciones de los Servidores del Ministerio Público de la República Dominicana, suscrito por el **Mag. Jonathan Baró Gutiérrez**, en fecha 20 de septiembre del año 2023.

El Mag. Baró Gutiérrez, nos comenta que, en virtud a la sexta Resolución, adoptada en la Tercera Sesión del Consejo Superior del Ministerio Público, celebrada del día 4 de febrero de 2021, se dispuso la creación de una comisión que tendría como finalidad “estudiar la viabilidad de la creación del Fondo de Pensiones para los miembros del Ministerio Público.

El día 15 de agosto del año 2022, remitió al Consejo Superior del Ministerio Público la propuesta, que fue posteriormente circulada entre todos los miembros del Ministerio Público para su conocimiento, análisis y observaciones, las que luego fueron valoradas por nuestra Comisión, quienes entre otras acciones, después de haber ponderado y consensuado los aportes, recomendaciones y justo antes de remitir el proyecto fortalecido con todos los aportes ya indicados, en el mes de febrero 2023, fue de nuestro conocimiento que el Tribunal Constitucional Dominicano, aprobó y puso en ejecución un novedoso, trascendental, viable, pero sobre todo digno Plan Complementario de Pensiones y

Jubilaciones en favor de todos los servidores constitucionales, ocasión que nos motivó a reunirnos con una comisión de dicha Alta Corte, teniendo como resultado la necesidad de replantearnos la propuesta hecha originalmente y una visión diferente que nos permita como cuerpo implementar un sistema que garantice de forma más sostenida el anhelado sueño de toda nuestra familia del Ministerio Público de tener la garantía de un sistema de retiro justo, autosostenible y sobre todo digno.

En términos prácticos, lo que indican las estadísticas es que los ciudadanos regidos por la actual ley de Seguridad Social 87-01, sería una tasa de retorno o pensión de entre un 15% y un 22% obviamente esto después de haberse reunido las condiciones de haber cotizado un total de 360 meses, equivalente a 30 años y tener 60 años de edad. Como al día de hoy todas las cuentas de capitalización individual de todos los servidores del Ministerio Público, son administradas conforme a la ley por las diferentes aseguradoras de fondos de pensiones del sistema, y que, para su disposición, goce o disfrute es un requisito sine qua non alcanzar la edad de 60 años, el porcentaje (%) estimado al que se accedería sería injusto y por demás indigno, por lo que nuestro proyecto de reglamento acoge el sistema implementado por el Tribunal Constitucional en favor de sus miembros, esto es, en términos Llanos y prácticos, que los miembros de nuestro cuerpo, accederíamos a una pensión mínima del 70% de nuestro salario, con la suma del monto aportado por las diferentes aseguradoras de fondos de pensiones y el complementivo sería soportado con cargo al Plan Complementario de Retiro, Pensiones y Jubilaciones del Ministerio Público.

PROYECCIÓN PENSIONES MIEMBROS DEL MINISTERIO PUBLICO

Nivel Jerárquico	Salario Base DOP	70% 25 y hasta 30 años de servicio	70% 30 y hasta 35 años de servicio	80% 35 año o más de servicio
Fiscalizador	90,000.00	63,000.00	67,000.00	72,000.00
Procurador Fiscal	125,000.00	87,000.00	93,000.00	100,000.00
Procurador General de Corte	170,000.00	119,000.00	127,000.00	136,000.00
Procurador Adjunto	270,000.00	189,000.00	202,000.00	216,000.00

Es imprescindible iniciar con el plan propuesto y luego hacer los ajustes y mejoras de cara a obtener mayores y mejores beneficios, todo ello supeditado a la obtención de un incremento en la partida presupuestaria asignada al Ministerio Público. La aprobación del plan complementario será una conquista que beneficiará a toda la familia del Ministerio Público, sin discriminación alguna.

En este sentido, proponemos circular dicha propuesta a todos los integrantes del Ministerio Público vía el correo institucional, a los fines de que un plazo de 15 días pueda realizar sus aportes y comentarios al respecto, y en ese mismo orden autorizar a los integrantes de la comisión vía las diferentes plataformas digitales, la realización de un encuentro virtual con la Familia del Ministerio Público, con el propósito de aclarar cualquier duda y escuchar sugerencias.

Los consejeros toman conocimiento de la propuesta presentada y detallada en los párrafos de más arriba, proponen adecuar un plan complementario, analizar esta propuesta e instruir a la Dirección General de Carrera del Ministerio Público para la publicación del mismo.

El Consejo Superior del Ministerio Público, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República y en virtud de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Núm. 133-11, decide votar la siguiente resolución:

DÉCIMA TERCERA RESOLUCIÓN

PRIMERO: Tomar conocimiento sobre proyecto del Plan Complementario de Retiro, Pensiones y Jubilaciones de los Servidores del Ministerio Público de la República Dominicana, suscrito por el Mag. Jonathan Baró Gutiérrez, en fecha 20 de septiembre del año 2023.

SEGUNDO: Instruir a la Dirección General de Carrera del Ministerio Público, para que publique la propuesta presentada.

TERCERO: Ordenar a la Secretaría del Consejo Superior del Ministerio Público que proceda a notificar la presente resolución a las partes.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Décimo Cuarto Punto de la Agenda:**

Información Reservada, en virtud del artículo 17 de la Ley 200-04, General de Libre Acceso a la Información Pública, del 28 de julio del año 2004.

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

DÉCIMO CUARTA RESOLUCIÓN

Información Reservada, en virtud del artículo 17 de la Ley 200-04, General de Libre Acceso a la Información Pública, del 28 de julio del año 2004.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

- **Décimo Quinto Punto de la Agenda:**

Información Reservada, en virtud del artículo 17 de la Ley 200-04, General de Libre Acceso a la Información Pública, del 28 de julio del año 2004.

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

DECIDE:

Información Reservada, en virtud del artículo 17 de la Ley 200-04, General de Libre Acceso a la Información Pública, del 28 de julio del año 2004.

La presente resolución fue aprobada a unanimidad de votos.

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.

Lcda. Miriam Germán Brito
Procuradora general de la República
Presidenta del Consejo Superior del Ministerio Público

Lcdo. Rodolfo Espiñeira Ceballos
Procurador adjunto de la Procuradora
General de la República
Consejero

Lcdo. Jonathan Baró Gutiérrez
Procurador general de Corte de Apelación
Consejero

Lcda. María Rosalba Díaz
Procuradora fiscal
Consejera

Lcdo. Juan Gabriel Pereira
Fiscalizador
Consejero

Lcda. Lilly Acevedo Gómez
Secretaria general del Consejo Superior del
Ministerio Público