



**Reporte de Consulta Pública sobre la Propuesta que modifica el Decreto
núm. 251-15, que aprueba el Reglamento de Reclutamiento y Selección de
Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa en la
Administración Pública dominicana.**

24 DE FEBRERO DE 2023

ÍNDICE

I.INTRODUCCIÓN	3
2.CONSULTA PÚBLICA.....	4
2.1. José Arturo Rivera Adolfo.....	4
2.2. Paola Gissel Lama Sánchez de Guerra.....	5
2.3. Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Administración Pública.....	6
2.4.José Genao.....	8
2.4.Ángel Germosen Rymer.....	10

I. INTRODUCCIÓN

La actual gestión de gobierno a través del Ministerio de Administración Pública se encuentra ejecutando el Plan General de Reforma y Modernización de la administración pública, el cual fue aprobado mediante el Decreto núm. 149-21; dicho Plan se estructura en ocho ejes que de forma coherente procuran aportar al fortalecimiento de las instituciones públicas. Uno de dichos ejes está dedicado a la reforma normativa, el que tiene por objetivo procurar la aprobación de nuevas normas con miras a un mejor disciplinamiento de la organización y funcionamiento de los órganos y entes públicos, así como adecuar normas vigentes que acusan ciertos desfases.

En este contexto, se inscribe la modificación de varios artículos del Reglamento núm. 251-15, sobre Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar Cargos de Carrera Administrativa en la Administración Pública dominicana; dicha modificación tiene por objetivo dinamizar los procesos de concursos y readecuar algunas de las figuras jurídico administrativas que hacen parte del proceso de selección.

En ese orden, el proceso de Consulta de la Propuesta de modificación del referido Reglamento se llevó a cabo mediante el formato de consulta por mensajería, a través de correos electrónicos y correspondencia física recibida en las instalaciones del Ministerio de Administración Pública.

Esta consulta fue convocada mediante Aviso Previo de Consulta Pública, y luego con el aviso de inicio de Consulta tal y como lo mandata la Ley núm. 167-21, de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites, y su Reglamento de Aplicación. La misma tuvo una duración de veinte (20) días hábiles, desde el 25 de enero hasta el 22 de febrero del presente año 2023. Se recabaron comentarios, observaciones y sugerencias de distintos ciudadanos, así como de la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Administración Pública.

2. CONSULTA PÚBLICA

2.1. José Arturo Rivera Adolfo

Comentarios, Observaciones y Sugerencias

Con referencia al artículo 1: considero debe eliminarse la Terna, por entender que viola el principio universal de que se escoge aquel que haya obtenido la mayor calificación.

La Terna es una figura jurídica recurrida por nuestros Congresistas, para escoger a los miembros directivos de los órganos creados Constitucionalmente. En este sistema de elección, no hay competencia entre quien obtenga mayor o menor calificación, como es el caso de los Concursos de Oposición, dando paso al famoso Clientelismo Político.

Respuesta: No constituye un principio universal de los procesos de selección de personal para el sector público la escogencia del que haya obtenido la mayor calificación, por ese motivo la forma de escogencia es reserva reglamentaria, no legal; sí constituye una de las fórmulas que suelen utilizarse. La terna implica escoger de los tres aspirantes que alcanzaron las tres mejores puntuaciones en el proceso, el que mejor convenga para el ejercicio del cargo del que se trata; es preciso tomar en cuenta que con la terna se abre la posibilidad de escogencia respecto de candidatos que pasaron las formalidades de un proceso técnico.

Con referencia al artículo 3: en el cual se agrega el literal h, considero que debe agregarse que esta Terna solo será válida si tres (3) de los concursantes obtienen la más altas e iguales calificaciones, para que el Encargado del área donde se creó la vacante seleccione quien le convenga más a la administración.

Respuesta: Asumimos lo de las más altas calificaciones, está inserta en la dinámica de escogencia por ternas. Pero, en lo relativo a lo de iguales calificaciones está contenida dentro de las diversas situaciones que se pueden generar a partir de estos criterios. En la parte in fine del párrafo del artículo 44 se establece que a través de instructivos se establecerán las técnicas, procedimientos y herramientas para seleccionar el candidato.

Con referencia al artículo 4: donde se agrega el literal k, y un párrafo, el mismo debe expresar las mismas razones expuestas en el artículo 3.

Respuesta: Aplica respuesta anterior.

Con referencia al artículo 44: debe establecer que después de superadas todas las fases del concurso, los candidatos que hayan obtenido las más altas e iguales calificaciones, serán objeto de la conformación de una terna, para la escogencia en no más de cinco (5) días, de parte del Encargado de área donde se haya creado la vacante. Además, el Párrafo

debe aclarar cuáles técnicas, procedimientos y herramientas, aparte de las utilizadas en el proceso de reclutamiento y selección, serán las utilizadas para su escogencia.

Respuesta: En la parte in fine del párrafo del artículo 44 se establece que a través de instructivos se establecerán las técnicas, procedimientos y herramientas para seleccionar el candidato.

Con referencia al artículo 8: en lo referente al Párrafo IV, considero que este párrafo es violatorio a la temporalidad establecida en el artículo 25 de la Ley de Función Pública, además de que viola la razón básica establecida en nuestro marco jurídico, porque supone que se contrata a una persona en un cargo de carrera por la existencia de una vacante, y una de las razones por las cuales termina esa contratación es por ocupación, a través del concurso, de esa vacante.

Respuesta: No es violatorio a la temporalidad debido a que precisamente, se refiere a la temporalidad del artículo 25 de la Ley núm. 41-08, de Función Pública, ese párrafo viene a reglamentar el referido artículo.

En otra vertiente, el Párrafo I, del artículo 25 de nuestro marco jurídico dispone que el personal temporal deberá reunir los requisitos legales para desempeñar el puesto y se regirá por los preceptos de la presente Ley. No obstante, su nombramiento de contratación sea cual fuere el tiempo que se prolongue, no le otorgara derecho alguno para su ingreso a la carrera administrativa.

Respuesta: Estamos de acuerdo. Así está planteado en la ley núm. 41-08 de Función Pública, y así lo reconoce la modificación de reglamento en el párrafo IV.

2.2. Paola Gissel Lama Sánchez de Guerra

Comentarios, Observaciones y Sugerencias

Permitir el ascenso a un cargo de Carrera Administrativa basado en el mérito personal de servidores públicos que han demostrado tener las capacidades para asumir un puesto de mayor nivel, demostrado en sus evaluaciones de desempeño y buen comportamiento, sin la necesidad de participar en un concurso. De manera que sea premiado por su buen desempeño.

Sería necesario superar un período de prueba de 6 meses, y en los casos que pasan de grupo IV a grupo V deben participar en las capacitaciones sobre liderazgo que ofrece el INAP. Luego formalizar el cargo al recibir una buena evaluación de desempeño en el nuevo cargo.

Respuesta: En la actualidad, el artículo 38 de la Ley núm. 41-08 de Función Pública dispone la realización de concursos cuando se trata de un movimiento que implique un cambio de grupo ocupacional, ascenso. Asimismo, plantea la obligatoriedad de participar en cursos de formación previo a la conclusión

del periodo probatorio. En consecuencia, esta modificación del Reglamento no puede entrar en contradicción con el mandato legal.

2.3. Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Administración Pública

Comentarios, Observaciones y Sugerencias

ARTÍCULO 44. Los candidatos y candidatas que con las más altas calificaciones obtenidas en los concursos son los llamados/as a ocupar las plazas disponibles de los cargos vacantes y los demás participantes ocuparan las primeras posiciones en el Registro de Elegibles.

PÁRRAFO I: Cuando en un concurso se presente un caso de empate entre dos o más candidatos/as, con la misma puntuación, el jurado analizará los resultados de estos y seleccionará al candidato que haya obtenido la mejor calificación en la prueba técnica. Si persiste el empate se considerará la mejor calificación de la entrevista.

PÁRRAFO II: La institución tiene la opción de someter a una evaluación médica, de acuerdo al cargo que ocuparán, a los candidatos que hayan resultado seleccionados, para determinar su estado general de salud. Este procedimiento será económicamente cubierto en su totalidad por la institución. La evaluación médica se debe realizar dentro de los primeros treinta (30) días del período probatorio.

OBSERVACIONES:

Entendemos que debe mantenerse esta disposición como tal, en virtud de que esta disposición mantiene la coherencia jurídica, el respeto a la Constitución de la República, y que una eventual modificación para escoger los servidores públicos que participen en concursos de oposición para optar a cargos clasificados de carrera administrativa a través del sistema de ternas, crearía un mal precedente en la actualidad, en virtud de que la escogencia de dichos servidores públicos quedaría a la discrecionalidad de la máxima autoridad de la institución y se violaría el principio de la meritocracia.

Respuesta: Es importante tener en cuenta que anteriormente, en la Ley núm. 14-91, de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y su Reglamento de Aplicación, la terna era el mecanismo que se utilizaba para escoger al candidato ganador; no obstante, ha quedado demostrado que el cambio de mecanismo no ha aportado a la realización de los concursos y al desarrollo de la carrera administrativa. En esta ocasión, se propone retomar el mecanismo de la escogencia del candidato ganador a partir de una terna, lo cual, es cierto, otorga cierto grado de discrecionalidad a la autoridad correspondiente, pero es preciso tener en cuenta que la discrecionalidad es una figura válida en el derecho administrativo, además, hay que reconocer que hoy día existe mayor nivel de conocimiento y experiencia en lo que respecta a la articulación y aplicación del subsistema

de reclutamiento y selección; por tanto hay mayor garantía de respeto a los procedimientos. Asimismo, en la parte in fine del párrafo del artículo 44 de la propuesta se dispone que a través de instructivos se establecerán las técnicas, procedimientos y herramientas para seleccionar el candidato.

ARTÍCULO 46. Los ciudadanos y ciudadanas o servidores públicos y servidoras públicas de carrera administrativa que hayan participado y superado la puntuación mínima establecida en las bases del concurso, y que no fueron seleccionados para el cargo, formarán el registro de elegibles, en orden descendente, de acuerdo a la calificación obtenida en el proceso.

ARTÍCULO 47. El uso del Registro de Elegibles es obligatorio para la institución que realizó el concurso. Opcionalmente, otras instituciones públicas podrán utilizar los registros de elegibles de otras instituciones que hayan realizado concursos para los mismos cargos o cargos similares que estas requieran.

OBSERVACIONES:

Entendemos que este artículo debe ser fortalecido, prohibiendo explícitamente que si en la institución donde se celebró un concurso de oposición y esta no hace uso del registro de elegibles para ocupar cargos clasificados de carrera administrativa, el MAP como órgano rector y en virtud de los reglamentos vigentes no emitirá la no objeción a los fines de contratar personal temporal para ocupar dichos cargos, de manera que, de esta forma se mantiene el respeto a la constitución y a las normas que rigen la Función Pública en lo relativo a seleccionar personal capacitado y con las competencias necesarias para ocupar los cargos vacantes en la Administración Pública.

Recomendamos que cuando se realicen concursos masivos, donde se soliciten diferentes perfiles o carreras, luego de ser elegido el ganador de la vacante, el Registro de Elegible que resulte del mismo (concurso) sea creado por carreras, así esto permitirá que las instituciones puedan solicitar el personal que necesiten de acuerdo con el perfil y de la manera más oportuna posible.

Respuesta: Lo que se plantea constituye un mandato de la vigente Ley de Función Pública en su artículo 25, por lo que técnicamente no procede repetirlo en la reglamentación.

ARTÍCULO 48. El MAP llevará registro y control de los registros de elegibles de todos los concursos de libre competición, realizados en la Administración Pública para ocupar cargos de Carrera Administrativa, con el objetivo de monitorear el uso eficiente y oportuno de los mismos y tener un banco de candidatos para ofertarlos al sector público.

PÁRRAFO I: Los registros de elegibles que resulten de los concursos públicos realizados en las instituciones, tanto para el ingreso como para ascensos en la Carrera Administrativa, serán remitidos al MAP, en un plazo de cinco (5) días, después de cerrado el proceso de concurso.

PÁRRAFO II: Los registros de elegibles tendrán una vigencia máxima de dieciocho (18) meses.

OBSERVACIONES:

Resulta de vital importancia darle el seguimiento de manera trimestral a lo establecido en este artículo a los fines de que, si se invirtieron recursos para organizar los concursos de oposición, ha de ser necesario que aquellos ciudadanos vallan entrando de manera gradual a la Administración Pública a desempeñar los cargos vacantes y no tirar en el olvido esos registros otorgando esos cargos discrecionalmente como ocurre en la actualidad a ciudadanos allegados a la Administración. Es necesario también ampliar el plazo establecido en el registro de elegibles, por lo menos a tres años, con esto nos ahorraríamos cuantiosos recursos, porque se da el caso en que los ciudadanos que quedan en los registros de elegible siguen participando en otros concursos porque entienden que han sido ignorados y que significa poco quedar en estos registros, por lo que entendemos que deben ser fortalecidos los mismos y el MAP velar por el fortalecimiento de ellos (registros de elegibles), y cambiar la percepción que tienen los ciudadanos sobre ellos.

Respuesta: Estamos de acuerdo, solo que esta es una cuestión operativa que no requiere ser considerada en la reglamentación. A título informativo, en los registros de la Dirección de Reclutamiento y Selección de este Ministerio se consigna que desde el año 2020 hasta la fecha se han utilizado desde el registro de elegibles a los 208 candidatos que han participado en concursos públicos para ocupar vacantes en más de 30 instituciones públicas.

2.4. José Genao

Comentarios, Observaciones y Sugerencias

Luego de leer el proyecto de modificación del Reglamento 251-15 de Reclutamiento y Selección en la Administración Pública, les puedo decir lo siguiente:

Considerando que hay muchas personas no aptas en cargos importantes de carrera debido a su cuña política o relación de afinidad o consanguinidad con alguna autoridad pública.

Considerando que la Ley No. 41-08 de Función Pública y el Reglamento 251-15 de Reclutamiento y Selección no han recibido un debido cumplimiento, ya que existen Ministerios e Instituciones que no están realizando los concursos para la designación de personal en los puestos de carrera, y la selección de estos se está realizando de forma similar al sector privado.

Considerando que los concursos de oposición están en peligro de extinción y que la Ley y el Reglamento están siendo sumamente violados por más Resoluciones y llamados a la atención que envía el MAP. Ejemplo: Con la Resolución que entró en vigencia ahora en

enero 2023 obligando a realizar los concursos para ocupar cargos de carrera era para que el portal concursal del MAP estuviera repleto de convocatorias de concurso.

Entré al portal concursal: hay muy pocas publicaciones activas. Si esto está sucediendo sin suavizar el Reglamento 251-15, ¿Qué será si esa modificación se aprueba? Se extinguirán casi de todos los concursos. Pasarán a la historia.

Considerando que en la República Dominicana el tema de los concursos en la Ley No. 41-08 y el Reglamento 251-15 no se le hace caso y creo que es una de las leyes dominicanas más violadas sin que haya un régimen de consecuencias que se aplique realmente.

¿Cuál es la solución? Que los dominicanos obedezcamos las leyes y nos sometamos a ellas, o que suavicemos y derogemos todas las leyes y reglamentos que por nuestra indisciplina, clientelismo, nepotismo y falta de carácter no podemos digerir.

Esta modificación, favorecerá a muchos de los que se encuentran trabajando en puestos de carrera y a allegados a autoridades políticas, a quienes no les es fácil ganar un concurso o le falta disposición, competencias y perfil. Pero, ¡Ay de los derechos de los concursantes! poco valdrá la pena concursar pues, aunque saques la más alta calificación no podrás reclamar el puesto y se lo podrán dar a otro. Quedarás en un registro de elegibles 18 meses a la suerte de si caes en gracia a alguien y te contrata. La gestión no será por mérito ni por competencias, sino por simpatía del superior inmediato que será quien realizará la selección sin el consentimiento de la máxima autoridad del organismo ni de los especialistas de Recursos Humanos.

La selección que por orden debería recaer en la máxima autoridad o el equipo de Recursos Humanos corresponderá al gusto independiente del superior inmediato (ni siquiera de un jurado), ¿Qué cambio? ¿Es esto un avance en los derechos de los dominicanos o un retroceso?

¿Qué será de aquellas personas muy competentes que queden entre los mejores en un concurso y no tengan una cuña política (o sean del partido político opuesto), aspecto físico aparente, religión, y otras afinidades con dicho "superior inmediato"? Somos dominicanos, y sabemos cómo actúan (históricamente) la gran mayoría de los dominicanos en puestos de autoridad.

¿A dónde irán a parar los concursos donde un muerto de hambre podía arrebatarse un puesto de trabajo a otra persona acomodada que poco lo necesita?

Aunque esto beneficiará a muchos que están ocupando ilegalmente puestos de carrera y a los políticos que usan de contratar a sus seguidores, el grueso de la sociedad dominicana perderá un derecho que luego lamentará amargamente y quedará el precedente de una absurda decisión tomada por el gobierno del CAMBIO.

Es mejor dejar las leyes laborales como están y que el pueblo dominicano se redima de la corrupción administrativa y se ponga a la altura de la Ley. Y que el gobierno en vez de quitar las leyes que sostienen los pocos derechos que nos quedan a los dominicanos, las haga cumplir "con mano fuerte y brazo extendido."

Si se aplica esta modificación, hará más mal que bien. Se beneficiará a la clase política y a cierta cantidad de dominicanos; pero se le coartará un derecho a la gran mayoría de la población dominicana. Disminuirá la justicia y la equidad y aumentará la discriminación y la acepción de persona.

Por todo ello y más en este mismo tenor:

NO ESTOY DE ACUERDO CON LA MODIFICACIÓN OBJETO DE CONSULTA.

Respuesta: El MAP como órgano rector del empleo público tiene bajo su responsabilidad hacer todos los esfuerzos para que se cumpla de forma efectiva el mandato de la Ley núm. 41-08, de Función Pública; uno de los instrumentos dirigidos a la efectiva aplicación son los reglamentos que desarrollan los subsistemas técnicos de gestión de personal. Por los cambios constantes que se operan a lo interno de la administración pública es preciso hacer cada cierto tiempo los ajustes que sean necesarios, a partir de los levantamientos y análisis respecto de los esquemas de trabajo y los resultados que hasta el momento hemos obtenido, así como determinar cuál ha sido el impacto. Es por ello, que se hace necesario explorar otros mecanismos que nos permitan reactivar el sistema y seguir avanzando en la profesionalización del empleo público. Es esto lo que mueve la Propuesta de modificación que se presenta.

2.4. Ángel Germosen Rymer

Comentarios, Observaciones y Sugerencias

En relación a la consulta pública sobre el Reglamento de Reclutamiento y Selección tengo a bien opinar lo siguiente:

Sobre las ternas:

En relación al seleccionar las ternas, es decir, un grupo de tres personas por cada plaza vacante y que sea el supervisor inmediato quien elija el candidato sin el acompañamiento de recursos humanos, y también quedando la decisión en sus manos y bajo su discernimiento, sería un tanto injusto, porque en esta selección si escogen al de menor puntuación entonces el concurso como tal no tendría sentido, porque como su nombre lo dice se trata de un concurso, y en un concurso se escoge un ganador en base a la puntuación obtenida la cual se va acumulando en las distintas fases y se considera que dichos puntos son ganados de forma honesta y los evaluadores hacen las evaluaciones apegados a la transparencia y competitividad de los candidatos para ocupar el puesto.

Otra pregunta en cuestión es: Si son varias plazas vacantes ¿en qué orden se seleccionarían y quedarían en el registro de elegibles los candidatos no seleccionados de las distintas ternas?

Respuesta: En cuanto al primer planteamiento, la respuesta al mismo se encuentra en el párrafo XIV del artículo 5 de la referida Propuesta de Reglamento, el cual plantea que la gestión del proceso de concurso está a cargo del área de recursos humanos.

Con relación a la segunda pregunta, la respuesta está claramente ilustrada en la parte in fine del artículo 44 de la Propuesta: “ (...) *Los candidatos de las ternas no seleccionados encabezarán la lista del registro de elegibles y, a continuación, serán colocados los demás candidatos que superen todas las fases del proceso*”.

Sobre los puestos temporales:

Actualmente la transparencia se ve empañada por los llamados puestos temporales, porque en la actualidad muchos empleados fijos de grupos ocupacionales 1 y 2, cuando son ascendidos a los llamados puestos de carrera, son incluidos en las llamadas nómina de interinato, las cuales no son publicadas. Entonces reciben su sueldo en dos partidas, una como empleado fijo en la nómina fija en donde figuran con su cargo y sueldo original y la otra parte es recibida en la nómina de interinato, nómina que no es publicada, incluso para contraloría y las demás instancias del estado solo se refleja el sueldo y cargo original.

Aparte de esto, es incongruente porque, sin embargo, a un empleado contratado sí se le refleja de manera pública su cargo y sueldo devengado. Cuando el MAP aprueba este tipo de nombramientos y tal como dice la ley se informa que dicho empleado solo podrá ocupar el puesto por 6 meses y posterior a esto deberá celebrarse concurso, sin embargo, estos contratos son renovados y renovados hasta por años sin seguimiento alguno.

Esto a la vez de forma indirecta también afecta a los servidores debido a que, si en algún momento una institución u otra organización ingresa a la nómina de la institución para validar el cargo y sueldo de un empleado, no podrá verificar una información verídica si el empleado se encuentra en nómina de interinato y solo la única forma que tiene de comprobar su verdadero estatus es con una constancia laboral.

Otro detalle a evaluar es si aquellos que actualmente ocupan cargos de carrera ya sea por interinato o bajo la modalidad de contratados ¿permanecerán en dichos cargos o deberán someterse a algún tipo de proceso para pertenecer a la carrera administrativa y en caso de que no aprueben las evaluaciones de lugar, ¿deberán abandonar el cargo? ¿Y se cumplirá esto estrictamente? ¿Existirán requisitos mínimos académicos para un cargo y si no cumplen con ellos también serán destituidos? Porque actualmente como anteriormente mencionábamos muchos se encuentran en esta modalidad y la ley indica que no deben pasar de 6 meses, sin embargo, en la práctica no es lo que se realiza. Además, lo justo sería que en primer lugar se le brinde la oportunidad al que ocupa el puesto a ser evaluado y de no aprobar se proceda a poner el puesto a disposición de los demás.

CONCLUSIÓN:

A modo general debería de evaluarse y considerarse que la carrera administrativa sea más bien un estatus adquirido en el tiempo, posterior a agotar una serie de procedimientos que vayan desde tiempo laborado en el estado hasta las evaluaciones de lugar para ingresar un empleado a la carrera administrativa.

Que si una persona es ascendida a encargada de un departamento existan diversos estatus, pero al final sea encargada sin importar el estatus que tenga ya sea un servidor de libre nombramiento y remoción, servidor de estatuto simplificado, servidor de carrera administrativa o contratado para aquellos cargos que no son propios de la institución. Pero no que reciba el sueldo de encargada y al final aparezca en nómina como auxiliar y a la vez dar un seguimiento de cerca para que esto sea aplicado.

Debemos de recordar que como país tenemos muchas brechas por superar para que los puestos del estado dejen de ser distribuidos políticamente y que la ley no se violentada para favorecer a grupos y simpatizantes partidarios y pensar en medidas que, si sean sostenibles en el tiempo como las que se han ido adoptando, por ejemplo, que un servidor para ingresar a ocupar un puesto x debe de tener una escolaridad mínima, una profesión, una maestría, etc. Y aunque la persona haya realizado un trabajo político sino califica con los requisitos mínimos y con perfil para el puesto no le sea otorgado y si ya lo está ocupando deberá en un plazo determinado completar los requisitos o de lo contrario no podrá seguir ocupándolo.

Respuesta: Entendemos los comentarios vertidos, sin embargo, no son objeto de tratamiento en esta Propuesta de modificación reglamentaria; los mismos serán tomados en cuenta en la medida en que nos aboquemos a modificar otras normativas.