

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMA DE CURSOS MODULADORES

"Análisis de carrera civil administrativa en el sector descentralizado, caso Banco de Reservas de la República Dominicana al 2017 "



Informe final presentado por:

Graciela M. Ceballos Rivera	13-1548
Bryan Mancebo Menendez	14-1261
Pamela M. Tiburcio Cáliz	14-0778

Asesor:

Lic. Jacinto Mena

Para la obtención del grado de:
Licenciada en Administración de Empresas

Santo Domingo, D.N.
2017

"Análisis de carrera civil administrativa en el sector descentralizado, caso Banco de Reservas de la República Dominicana al 2017"

Dedicatorias

Dedicatoria

Este trabajo de grado se lo dedico **en primer lugar a Dios**, por haber dejado culminar mis estudios con fuerza de voluntad e ímpetu.

En segundo lugar, a mis padres, por ser quienes se merecen ver el fruto de sus esfuerzos en carne propia reflejado en su descendencia, que es su hija.

Y por último a mis amigos y demás familiares, por alguna manera u otra haber depositado su fe en mí y creído en la capacidad de lograr mis metas.

Graciela M. Ceballos R.

Dedicatoria

A mi madre y a mis tíos, por brindarme todo su apoyo en la trayectoria de mi formación y por confiar en mí.

A todos los que no creyeron que podía lograrlo, he aquí el hecho de que mi capacidad supera la de muchos.

Y a todos los que de una forma u otra contribuyeron en mi progreso a alcanzar mi meta.

Bryan Mancebo.

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, **en primer lugar, a Dios** por darme la fortaleza para concluir este proceso de formación.

A mis padres, Narciso Tiburcio y Margarita Cáliz, por ser de apoyo incondicional durante todo este tiempo, haciendo esfuerzos y sacrificios de tiempo, financieros y dando palabras de aliento en los momentos de dificultad.

A mis hermanas, Patricia Tiburcio y Penélope Tiburcio, por su ayuda y cooperación, por siempre estar presta para servirme en lo que le solicitara.

Pamela M. Tiburcio Cáliz.

Agradecimientos

Agradecimiento

En este trabajo de grado estoy plenamente agradecida en primer lugar a Dios por haberme permitido existir en esta tierra para cumplir los propósitos que él me tiene destinado, por forjarme la fuerza necesaria para llegar hasta la recta final, continuar cumpliendo mis metas venideras y por ayudarme a culminar de manera satisfactoria esta etapa de mi vida.

En segundo lugar, a mis padres, los seres que me dieron la vida y una buena educación quienes me han apoyado física, moral y psicológicamente e inculcado a cumplir mis sueños para culminar mis estudios con la finalidad de obtener como resultado ser una profesional; especialmente me siento sumamente agradecida por mi madre quien es un ser que ha estado allí día y noche dispuesta a brindarme su ayuda principalmente cuando incondicionalmente brinda su apoyo sin oposición alguna.

Otro agradecimiento se lo debo a mi asesor Jacinto Mena por ofrecer su tiempo, sus conocimientos y orientación para impulsar a lograr mi meta trazada.

Y por último y no menos importante la institución suministradora de la enseñanza de jóvenes profesionales, la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), por abrirme las puertas a la enseñanza mediante excelentes facilitadores en el área y las herramientas para llevar a cabo una correcta formación académica.

Graciela M. Ceballos R.

Agradecimientos

A mi madre, porque por ella he podido llegar a donde estoy.

A mis tíos Zohara Menéndez y Ramón Báez, por ofrecerme su casa, trabajo y apoyo incondicional en todo este recorrido.

A mi Prima Yaneivi Báez, por haber sido una de las personas claves para venir a estudiar a este país.

A mi Isamar Cuello, por haber estado a mi lado durante todo el trayecto de la realización de mí monográfico.

A mi asesor Jacinto Mena, por dedicarme su tiempo, conocimiento y orientación.

A la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), por brindarme las herramientas necesarias para una correcta formación profesional.

Bryan Mancebo.

Agradecimiento

Agradecida eternamente de Dios por la culminación de esta etapa.

A mis padres, agradezco su incondicional apoyo.

En reconocimiento a la excelente labor como institución de educación superior, quiero agradecer a la **Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU)**, por ser la entidad donde concluyo mis estudios académicos para recibir el título de Licenciada en Administración de Empresas.

Desde el inicio de mi carrera he contado con la instrucción y asesoría de mis maestros, quienes fueron esenciales en todo este trayecto, quienes no se limitaron a solo impartir una materia, sino que me prepararon para asumir una posición profesional en la competencia del mundo laboral.

A mi asesor el Licenciado Jacinto Mena, por su arduo trabajo y dedicación en apoyo a la realización de este informe

Pamela M. Tiburcio Cáliz.

Tabla de Contenido

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Objetivos de la Investigación.....	i
Objetivo General	i
Objetivos específicos.....	i
Identificación del problema	ii
Justificación	iv
Delimitación del estudio	vi
Metodología de la investigación	vii
Resumen.....	viii
Introducción	ix
Marco Metodológico.....	x
Capítulo 1	
Aspectos generales de la carrera civil administrativa	1
1.1 Historia y evolución de la carrera civil administrativa en la República Dominicana	2
1.2 Los servicios públicos, sus elementos y autonomía de los órganos administrativos	4
1.3 Sectores empresariales en los que aplica la ley de carrera civil administrativa	6
1.4 Limitaciones para la aplicación de la ley de servicio civil y carrera administrativa.....	8
Capítulo 2	
Base Legal de la Carrera Civil Administrativa	10
2.1 Regulaciones para el sector descentralizado	11
2.2 Organización de la Función Pública en la República Dominicana	16
2.3 Estructura Orgánica del Banco de Reservas de la República Dominicana	24
Capítulo 3	
Propuesta de aplicación de la carrera civil administrativa para el sector descentralizado caso Banco de Reservas de la República Dominicana.....	28
3.1 Resultados	29
3.2 Conclusiones	31
3.3 Recomendaciones.....	33
Referencias Bibliográficas	xi

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la carrera civil administrativa en el sector descentralizado, caso Banco de Reservas de la Republica Dominicana.

Objetivos específicos

Determinar la base legal del servicio civil y carrera administrativa en la República Dominicana.

Explicar la carrera civil administrativa en la actualidad.

Establecer cómo aplicar la ley 14-91 sobre la carrera civil administrativa en el Banco de Reservas de la República Dominicana.

Identificación del problema

Los obstáculos para el desarrollo del Servicio Civil en la República Dominicana se deben básicamente al retraso en implementar reformas y adopción de medidas que estén a la par con el crecimiento del país.

La Ley 1491 de la Republica dominicana se ha visto obstaculizada por reformas que han impedido la evolución acelerada y eficaz del desarrollo en el Servicio Civil como son el clientelismo político, ausencia de un pensamiento administrativo, bajo niveles de consciencia de los servidores públicos, corrupción administrativa, escaso desarrollo de un derecho administrativo.

Francisco Longo, profesor titular en el Departamento de Dirección de Personas y Organización en ESADE, en el artículo Diagnóstico Institucional Comparado de Sistemas de Servicio Civil donde abarca países con un sistema legislativo similar al de la Republica Dominicana como son Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, entre otros; se plantea que:

La falta de planificación es la carencia fundamental además de que la República Dominicana, para el ingreso al Servicio Civil se utilizan lazos políticos con el gobierno de turno; por el contrario, el mérito es un criterio central para la incorporación de funcionarios a la Carrera Administrativa (minoritaria). Existe una tensión inherente a las pretensiones de la Ley de contar con funcionarios permanentes y las prácticas políticas del Poder Ejecutivo. (2005)

En la actualidad no se dispone de una legislación adecuada para fundamentar la implementación de un régimen de Servicio Civil que responda a las necesidades de la

población sustentadas en el modelo de gestión pública que promueva la calidad de los servicios y que sea fundamentada en principios y técnicas de la administración científica.

A través de la investigación se ha extraído que el Sistema de Carrera Administrativa del Servicio Civil, unos de sus objetivos es propugnar el ingreso, la permanencia y la promoción de los servidores públicos tengan como motivación y base la idoneidad que resulta de su capacidad y de la honestidad, las normas aplicables para estos beneficios son graduales y corresponden al presidente de la República establecer el orden de prioridad para la implementación de la misma.

Dichas situaciones hacen cuestionar el por qué no es utilizado el Sistema de Carrera Administrativa y Servicio Civil en una institución gubernamental como es El Banco de Reservas de la Republica Dominicana en donde sus empleados necesitan también ser remunerados tomando en cuenta lo que plantea la ley 14-91 en base a su esfuerzo y estadía en el área.

Justificación

En el año 1990 fue aprobada la Ley No.14-9 sobre Servicio Civil y Carrera Administrativa y el Reglamento No.81-94, de fecha 29 de Marzo del año 1994, para la aplicación a partir de la referida fecha las normas contenidas en dicha disposición legal.

Las normas de Servicio Civil adoptadas en nuestro país son unas de las más recientes de América Latina, y dada la cantidad de proyectos que hubo que preparar fuese posible elaborarlas, tomando en cuenta estatutos de función pública de países como Puerto Rico, Costa Rica, Colombia, Venezuela, además de la oportunidad de ir actualizando los proyectos en la medida en que se experimentaban avances en países del área.

La Ley 14-91 de Servicio civil y Carrera Administrativa de la República Dominicana en su Artículo 1, propone que, para la eficaz ejecución y la continuidad de los programas de desarrollo del país, es indispensable que el Estado cuente con una Administración Pública idónea y ágil que conduzca a la racionalización de todos los procesos y servicios que corresponda cumplir al Gobierno Nacional.

La Administración Pública debe contar con servidores públicos capaces, honestos y comprometidos con el servicio público, pero para ello deben sentarse la base de un régimen que condicione la promoción de un empleado en base al mérito además de la implementación de un sistema salarial, para poder dar repuesta y de incentivo que asuma el principio de equidad y que permita una justa remuneración de acuerdo a los índices que correspondan, en vista de que existen muchas distorsiones por causa de la implementación de un buen sistema de aplicación en este aspecto.

Partiendo de esto es importante contar con la premisa de que una institución bancaria gubernamental como es el Banco de Reservas de la Republica Dominicana ejecute esta ley, aunque la misma se encuentre excluida por el Art. 2 de la Ley 14-91.

Delimitación del estudio

Con respecto al Sistema de Carrera Civil Administrativa en la República Dominicana, su primera implementación fue en el año 1991 con la Ley No. 14-91 del Servicio Civil y Carrera Administrativa. Esta ley fue reestructurada en año 2008 con la inclusión de otros sectores a parte del público, el sector autónomo y el descentralizado, con la Ley No.41-08 de Función Pública, que es el punto de partida de la presente investigación, tratando esta promulgación desde el 2008 hasta la actualidad, por tratarse el sector descentralizado.

Localizando el caso al desarrollo de este sistema en la República Dominicana y su aplicación en las instituciones que conforman el sector descentralizado, específicamente el banco de Reservas, siendo este una dependencia del Ministerio de Hacienda.

Metodología de la investigación

El diseño de esta investigación se iniciará con el planteamiento del problema, en este apartado se especificará el problema y su contexto, brindando un argumento conceptualizado objetivamente. Se establecerá un objetivo general para explicitar lo que se espera lograr con el estudio en términos de conocimiento; y tres objetivos específicos, que serán la descomposición y secuencia lógica del objetivo general.

A partir de estos objetivos se iniciará con la estructuración del marco teórico, y para este se tomarán en cuenta estudios previos relacionados con el tema de investigación, y así formar el cuerpo conceptual del problema, su historicidad y contexto. Se presentará un esquema global que indicará cómo se alcanzarán los objetivos de la investigación, este será el marco metodológico, mostrando estos de forma precisa, ordenada, sistemática y coherente.

Para finalizar se presentarán las referencias bibliográficas, tomando en cuenta los estilos y normas de publicaciones para utilizar dichas referencias. En este apartado se incluirán las fuentes de información que sustentan la investigación.

Resumen

En la República Dominicana se estableció por primera vez el sistema de carreras en el sector público con la puesta en vigencia de la Ley No. 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa. La cuestión con esta ley es que solo amparaba al sector público, es por esto por lo que en el año 2008 se aprueba la Ley 41-08 de Función Pública, donde se agregan al sistema de carrera a los sectores descentralizado y autónomo. Cuando se hace referencia al sistema de carrera civil y administrativa, se habla de la estructura que rige y gestiona el desarrollo de los empleos en los sectores que comprende la Ley de Función Pública. Este sistema incluye las pautas, procesos y normas que deben seguir tanto los empleados como las instituciones.

Al tratar de forma precisa el caso de la inclusión del sector descentralizado en este sistema, se presenta una aclaración al respecto de este apartado, y es que la ley de función pública busca regular y controlar lo respectivo a los trabajadores y las formas de manejo de las situaciones que competen a la ética y el manejo de personal, como las sanciones que se deben establecer en casos específicos. Los sectores públicos, descentralizados y autónomos de la República Dominicana tienen instituciones que los encabezan, y dichas instituciones tienen dependencias directas. Es el caso del banco de Reservas de la República Dominicana, esta organización es dependencia del Ministerio de Hacienda, pero esta entidad no está bajo la cobertura de la Ley 41-08 de Función Pública y sus estatutos.

Hasta ahora el banco de Reservas sigue rigiéndose por el Código de Trabajo según lo establecido en su Ley Orgánica.

Palabras clave: *función pública, ley, personal.*

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo analizar la carrera civil administrativa, enfocando en el Banco de Reservas de la República Dominicana, conocer los aspectos generales de dicho tópico, que estaba sucediendo antes que existiera la ley no. 14-91 que en este caso es el planteamiento del problema; y por ultimo las soluciones y recomendaciones para el resultado a dicho caso planteado.

El propósito o la finalidad de este estudio se debe, a que el desarrollo civil en el presente país enfocado es por la razón del retraso en implementar reformas y adoptar medidas que estén en consonancia con el crecimiento del estado. Además, actualmente no se dispone de un adecuado régimen para responder a las necesidades de la población, para promover la calidad de los servicios prestados. Por esas y algunas razones que se expondrán adelante, se cuestionan porque no es utilizado el sistema de carrera administrativa y servicio civil en una institución gubernamental como es el Banco de Reservas de la República Dominicana.

Como alegato, la ley propone que, para una eficiente ejecución y continuidad de los programas de desarrollo del país, es indispensable que el Estado cuente con una Administración Pública idónea y ágil que conduzca a la racionalización de todos los procesos y servicios que corresponda cumplir al Gobierno Nacional. La Administración Pública debe de contar con servidores públicos capaces, honestos y comprometidos con dicha asistencia, pero para llevar esto a cabo debe de poseer un régimen que condicione la promoción de un empleado en base al mérito.

Marco Metodológico

El diseño de esta investigación se iniciará con el planteamiento del problema, en este apartado se especificará el problema y su contexto, brindando un argumento conceptualizado objetivamente. Se establecerá un objetivo general para explicitar lo que se espera lograr con el estudio en términos de conocimiento; y tres objetivos específicos, que serán la descomposición y secuencia lógica del objetivo general.

A partir de estos objetivos se iniciará con la estructuración del marco teórico, y para este se tomarán en cuenta estudios previos relacionados con el tema de investigación, y así formar el cuerpo conceptual del problema, su historicidad y contexto.

Se presentará un esquema global que indicará cómo se alcanzarán los objetivos de la investigación, este será el marco metodológico, mostrando estos de forma precisa, ordenada, sistemática y coherente.

Para finalizar se presentarán las referencias bibliográficas, tomando en cuenta los estilos y normas de publicaciones para utilizar dichas referencias. En este apartado se incluirán las fuentes de información que sustentan la investigación.

Capítulo 1

Aspectos generales de la carrera civil administrativa

Capítulo 1

Aspectos generales de la carrera civil administrativa

1.1 Historia y evolución de la carrera civil administrativa en la República Dominicana

En la República Dominicana es propio decir que se carece de información acerca de la Carrera Civil Administrativa, pero gracias a las recopilaciones del Ministerio de Administración Pública (MAP), quien se encarga de emplear a individuos en el sector público según la función pública; debido a este es posible dar a conocer el relato de dicho tema a destacar. Antes de comenzar, tenemos que citar que:

La carrera administrativa es un sistema de gestión que permite promover el desarrollo y profesionalización del personal civil de la Administración Pública, para poder aumentar la productividad y la calidad de los servicios públicos; lo cual se ingresa a ella por mérito, honestidad e idoneidad. (Ministerio de Administración Pública, 2009).

La intención de la organización es planificar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar las labores que tengan relación con la forma de efectuar el régimen del sistema de carrera administrativa. Desarrollando lo que es la crónica de la trama, el sistema de carrera del MAP fue creada en el 1999 para hacer valer dichas reglas, que están en establecidas en la Ley No. 14-91 del Servicio Civil y Carrera Administrativa de 20 de mayo de 1991 y la norma de aplicación No. 81-94 del 29 de marzo de 1994. Sucede y acontece que, el 4 de junio de 2003 se promueve la ley No. 538-03 acerca de la incorporación de recientes empleados, debido a esto se funda la división de nombramientos de carrera con la subordinación del departamento de carrera administrativa.

Apoyando lo que se está debatiendo, se tiene de dilucidar qué, 18 de mayo del 2006 sustentado en la resolución No. 03-2006, se acepta reformar la estructura organizacional de la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP) apoyado en el artículo No. 14 lo cual menciona que será nombrado como departamento de sistema de carrera. Por consiguiente, a causa de la resolución no. 01-2008, se admite la promoción de departamento a dirección de sistemas de carrera, sometido por la subsecretaría de función pública según la ley No. 41-08 de función pública.

Como resultado se obtiene que, el 12 de enero de 2009, amparado en la resolución 01-2009, se crea el departamento de carrera administrativa con la división de ocupación con las segmentaciones de carreras especiales y planes de carrera. En la actualidad en el cargo de ministro de la administración pública de la República Dominicana está el señor Ramón Ventura Camejo. "Hay hombres que trabajan un día y son buenos... otros trabajan un año y son mejores... los que trabajan muchos años son excelentes... pero los que trabajan toda la vida son imprescindibles. " (Camargo, 2005)

1.2 Los servicios públicos, sus elementos y autonomía de los órganos administrativos

M. Amiama (2008) define los servicios públicos diciendo que son:

Las organizaciones y procedimientos, sea de la Administración Pública, o del lado del particular, encuentra siempre el elemento servicio, se puede definir "los servicios públicos diciéndose que son las organizaciones y procedimientos que realizan efectivamente la actividad administrativa del Estado. Al incluir en esa definición los términos organizaciones y procedimientos, se ha querido mencionar, con ellos, tanto al aspecto estático de los servicios públicos, como a su aspecto dinámico, los cuales interesan, los dos, al Derecho Administrativo. "

En cuanto a los servicios públicos esenciales y no esenciales Amiama señala que como servicio público esenciales están aquellos sin que cuya existencia no podrían cumplirse los fines del Estado. Un análisis histórico, sociológico y político, ha conducido a establecer que los servicios públicos esenciales son los que se requieren para mantener y asegurar al Estado los recursos materiales que le son indispensables para su mantenimiento, o sean los servicios llamados financieros; son aquellos que se requieren para mantener y preservar la independencia del Estado contra la ambición de los demás Estados o llamados servicios militares; aquellos que se requieren para mantener el orden y la seguridad en lo interior del país; aquellos que se requieren para restablecer el orden jurídico en caso de ser perturbados; aquellos que se requieren para coadyuvar a la paz internacional por la observación de la conducta de las naciones extranjera y el cultivo de la amistad con estas naciones.

Según la doctrina la organización de los servicios que componen la Administración Pública, o de los órganos administrativos, está presidida por uno de estos dos principios o bases: o el de la subordinación, o el de la autonomía.

Se dice que un servicio público funciona bajo el principio de la subordinación, cuando sus distintos agentes están, por decirlo así, en planos superpuestos de jerarquía, de modo que cada agente tiene uno que le es superior y otro que les inferior, salvo que este en el extremo superior o inferior de la jerarquía, caso en el cual todos los demás son inferiores o superiores. A estos servicios se les llama también subordinados.

Por lo contrario, se dice que un servicio público es autónomo, cuando por encima de él no existe un superior jerárquico al cual este subordinado. En el primero y en el segundo caso, se debe entender por subordinación la obligación de aceptar y cumplir las instrucciones y ordenes de otra autoridad u organismo, que por tener precisamente esa prerrogativa viene a ser superior jerárquico. En ese sentido Amiama entiende que, en realidad, cuando se habla de la autonomía de un servicio administrativo se tiene solo en cuenta su órgano representativo aparece siempre subordinada.

Advierte también que la ausencia de un superior jerárquico, por encima de los órganos autónomos, no significa que por sobre ellos no exista, a veces, un órgano de mayor rango, desde el punto de vista general de las categorías administrativas. Frecuentemente se da ese caso, pero en esa especie, la mayor elevación de rango no confiere sino una facultad de supervigilancia sobre el órgano autónomo, y no una superioridad jerárquica con poder de dar órdenes.

1.3 Sectores empresariales en los que aplica la ley de carrera civil administrativa

El sistema de carrera civil y administrativa, en principio, se estableció para el desarrollo y profesionalización de los servidores públicos, sin embargo por lo establecido en la ley 41-08 de función pública y sus reglamentos de aplicación, este sistema se aplica tanto a las instituciones del gobierno central, como a las descentralizadas y autónomas, también a los municipios.

En la República Dominicana existen 366 instituciones, de estas 282 son centralizadas y 84 pertenecen al sector descentralizado, este total de las instituciones descentralizadas se subdivide en ministerios, que en total son 23, y viceministerios, que son 42, 18 direcciones generales y oficinas nacionales, y 13 oficinas que cumplen como agencias consejos y comisiones.

Como punto de enfoque para el desarrollo de esta investigación está el sector descentralizado. Una definición del Lic. Mercedes Peña Florián para el entendimiento de lo que es el sector descentralizado es esta, "en teoría, los entes descentralizados facilitan la administración y la relación entre los particulares. Las descentralizadas son las que están esparcidas por las provincias o estados. Un ejemplo de eso es el presidente de la República que corresponde al gobierno central, los alcaldes serían las descentralizadas". (2011)

Las instituciones del sector descentralizado de República Dominicana no fueron parte del sistema de carrera civil y administrativa mientras estuvo en vigencia la Ley 14-91, con respecto a este particular, la Lic. Donatila German, viceministra de función pública del ministerio de administración pública, plantea lo siguiente:

La Ley No. 14-91 (derogada) no abarcaba los organismos descentralizados y autónomos, en consecuencia, una gran parte de estos organismos se regían por el código laboral o por algún otro régimen consignado en sus leyes orgánicas. La experiencia de estos órganos, por tanto, a partir de la entrada en vigor de la Ley No. 41-08 de Función Pública, era incipiente.

Mediante Resolución Ministerial, se daba paso a evaluar a los servidores que ingresaron durante el período 2008-2010 a cargos de carrera sin agotar la fase de concurso. Esta misma medida se aplica a los órganos del Gobierno Central que realicen concurso de oposición, como manera de incentivarlos en la aplicación de esta normativa. (2013)

Es por este particular que se debe destacar que el sistema de carrera civil sí aplica al sector descentralizado, la cuestión es el por qué no se está desarrollando.

1.4 Limitaciones para la aplicación de la ley de servicio civil y carrera administrativa

La Ley de Servicio civil y carrera administrativa es de suma importancia su aplicación tanto en instituciones públicas como privadas aun así la misma presenta limitaciones para su ejecución, debido a que excluye a servidores públicos como son los señalados en la Ley 14-91 Art. 2. De acuerdo a la misma se excluyen:

Los miembros titulares, suplentes y auxiliares del Poder Legislativo, del Poder Judicial, de la Junta Central Electoral y de la Cámara de Cuentas de la República, así como el personal técnico y administrativo al servicio de los mismos.

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, así como el personal civil de carácter técnico y administrativo al servicio civil de carácter técnico y administrativo al servicio de dichas instituciones y el personal perteneciente a organismos paramilitares y parapoliciales no se encuentran contemplados dentro de la ley14-91.

El personal dirigente y subalterno de las empresas públicas propiedad del Estado y otros organismos similares por su conformación jurídica, administrativa y económica del Poder Ejecutivo, que, en virtud de dicha ley quede excluida del sistema de Servicio Civil. Dicho esto, Montero plantea que:

"El Servicio Civil en la República Dominicana se ha visto enfrentado históricamente a obstáculos que no han permitido un desarrollo a la par de otros países del área, y que de alguna forma han retrasado las reformas a que se ha decidido abocar en la medida en que nuestro Estado ha venido creciendo como resultado del crecimiento del país como es el Clientelismo político ya que cargos públicos son considerados el botín político del partido

que asciende al poder, cerrando así las posibilidades de que a la Administración Pública se ingrese por las méritos personales y la vocación de servicio además de la ausencia de un pensamiento administrativo en donde el ente trabajador retira todo criterio de legalidad e imponiendo un sello personalista a la gestión, además de los bajos niveles de conciencia de los servidores del Estado ya que no permite que se asuma el servicio civil como una necesidad para mejorar sus condiciones de trabajo y que reflexionen sobre la importancia de la capacitación en el servicio público, la corrupción administrativa y el escaso desarrollo de un Derecho Administrativo dado que no se cuenta con una jurisdicción contencioso-administrativa organizada adecuadamente." (2003)

Capítulo 2

Base Legal de la Carrera Civil Administrativa

Capítulo 2

Base Legal de la Carrera Civil Administrativa

2.1 Regulaciones para el sector descentralizado

Dada la puesta en vigencia de la Ley 41-08 de función pública, las instituciones pertenecientes al sector descentralizado de la administración pública pasaron a ser parte del sistema de carrera civil y administrativa, esto a fin de regular los regímenes de manejo de personal, puesto que en el sector descentralizado se detectaron faltas en las medidas disciplinarias aplicadas a los trabajadores en cuestiones éticas.

El considerado sexto de la Ley 41-08 expresa lo siguiente con respecto a la incorporación de las instituciones del sector descentralizado en el sistema de carrera:

"Que dado el avance que se ha operado en la República Dominicana al ser instituidos regímenes de derecho de la función pública de carrera en otros poderes del Estado y en instituciones de la administración pública descentralizada, en cuyos estatutos se advierten notorias discrepancias en los respectivos regímenes éticos y disciplinarios, resulta de imperiosa necesidad unificar las disposiciones legislativas concernientes a la conducta de los servidores públicos de la administración pública centralizada y descentralizada." (2008)

Las instituciones descentralizadas son organismos con una administración indirecta con respecto al sector público. En la República Dominicana existen dieciséis instituciones que conforman el sector descentralizado, estas a su vez dirigen otras instituciones que se conocen como dependencias. En la siguiente tabla, se presentan las instituciones que encabezan el sector y las dependencias de las mismas:

Instituciones	Dependencias
MINISTERIO DE INTERIOR Y POLICIA	Liga Municipal Dominicana; Comité de Retiro de la Policía.
MINISTERIO DE DEFENSA	
MINISTERIO ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	Fondo Patrimonial de las Empresas Reformadas (FONPER); Instituto Geográfico Nacional “José Joaquín Hungría Morell”.
MINISTERIO DE HACIENDA	Banco de Reservas de la República Dominicana; Banco Nacional de Fomento de la Vivienda y la Producción; Junta Monetaria; Caja de Ahorros para Obreros y Monte de Piedad; Banco Central de la República Dominicana; Autoridad Portuaria Dominicana; Dirección General de Aduanas; Dirección General de Impuestos Internos; Superintendencia de Bancos; Superintendencia de Seguros; Superintendencia de Valores.
MINISTERIO DE EDUCACION	
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	Seguro Nacional de Salud (SENASA); Corporación de Acueducto y Alcantarillado de la Vega (CORAAVEGA); Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Santiago (CORAAASAN); Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Moca (CORAAAMOCA); Corporación de Acueducto y Alcantarillado de La Romana; Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Monseñor Nouel; Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo (CAASD); Corporación de Acueducto y Alcantarillado de Puerto Plata; Corporación de Acueducto y Alcantarillado de la Provincia Duarte; Corporación de Acueducto y Alcantarillado del

	Municipio de Boca Chica; Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA).
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	Consejo Nacional para las Comunidades Dominicanas en el Exterior; Comisión Nacional de Regulación de Prácticas Desleales de Comercio y Medidas de Salvaguarda; Corporación Estatal de Radio y Televisión (CERTV); Instituto Dominicano de Aviación Civil (IDAC); Oficina Nacional de Meteorología (ONAMET); Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones (INDOTEL); Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI); Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS).
MINISTERIO DE TRABAJO	Caja de Pensiones y Jubilaciones para Chóferes; Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales; Superintendencia de Pensiones (SIPEN); Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS); Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).
MINISTERIO DE AGRICULTURA	Banco Agrícola de la República Dominicana; Instituto del Tabaco de la República Dominicana (INTABACO); Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE); Instituto de Desarrollo y Crédito Cooperativo (IDECOOP); Instituto Dominicano de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (IDIAF); Instituto Agrario Dominicano (IAD); Consejo Dominicano de Pesca y Acuicultura (CODOPESCA); Consejo Dominicano del Café (CODOCAFE); Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF); Dirección General de Riesgos Agropecuarios (DIGERA); Mercados Dominicanos de Abastos Agropecuarios (MERCADOM).

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS	Instituto Postal Dominicano (INPOSDOM; Instituto de Auxilios y Viviendas; Instituto Nacional de la Vivienda (INAVI).
MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO	Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PROCOMPETENCIA; Instituto Nacional de Protección de los Derechos del Consumidor (PROCONSUMIDOR); Centro de Exportación e Inversión de la República Dominicana (CEI-RD); Consejo Dominicano para la Calidad (CODOCA); Centro de Desarrollo y Competitividad Industrial (PROINDUSTRIA); Corporación Dominicana de Empresas Estatales (CORDE); Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL); Organismo Dominicano de Acreditación (ODAC).
MINISTERIO DE TURISMO	Corporación de Fomento de la Industria Hotelera y Desarrollo del Turismo.
MINISTERIO DE CULTURA	Archivo General de la Nación; Dirección General de Cine.
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	Fondo Nacional para el Medio Ambiente y Recursos Naturales; Jardín Botánico Nacional; Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INDRH); Parque Zoológico Nacional; Museo Nacional de Historia Natural; Acuario Nacional.
MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIAS Y TECNOLOGIA	Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD).
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS	Comisión Nacional de Energía; Superintendencia de Electricidad (SIE); Refinería Dominicana de Petróleo (REFIDONSA); Servicio Geológico Nacional; Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE).

Instituciones del sector descentralizado y sus dependencias

Tabla No.: 1 **Fuente: Organigrama del estado Dominicano** **Elaborado: Pamela M. Tiburcio**

Para el cumplimiento de lo establecido en la presente ley de función pública, en el artículo cuatro se establece lo entendido como administración pública descentralizada, a los fines de dar una definición clara y precisa para el efecto de las Ley 41-08 en las instituciones que comprenden el sector descentralizado, y dice lo siguiente:

Administración Pública Descentralizada: Entidades que están dotadas de autonomía financiera y administrativa, con personalidad jurídica diferente a la del Estado. Estas entidades están adscritas a la Secretaría de Estado afín con sus cometidos institucionales, y el titular de la cartera ejerce sobre las mismas una tutela administrativa y un poder de supervigilancia. (2008)

El presidente de la República tiene la potestad de crear carreras administrativas especiales, tanto para el sector centralizado como descentralizado, siempre que estos sean previamente sometidos a estudios y luego aprobados por la Secretaria de Estado de Administración Pública y esté en conformidad con lo establecido en la ley 41-08 de Función Pública y el Reglamento sobre Carreras Especiales.

2.2 Organización de la Función Pública en la República Dominicana

La función pública está compuesta por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran este, en una realidad nacional determinada, dichos arreglos comprenden norma, escritas o informales, estructurales, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general. (Carta Iberoamericana de la función pública. Pág. 5).

R. Amaro (2008) señala que:

"La obra de la Administración Pública se realiza fundamentalmente, por los órganos que establece con ese fin la constitución de cada Estado, es decir, por el Poder Ejecutivo en primer lugar, el Congreso, el Senado, la Cámara de Diputados, la Suprema Corte de Justicia, la Junta Central Electoral, la Cámara de Cuentas y los Ayuntamientos. Pero la multiplicidad de la acción administrativa requiere que, a esos órganos fundamentales, se agreguen a otros de menor rango, órganos inferiores en rango que son creados por las leyes y los reglamentos, unas veces para intervenir en materias previstas por la propia Constitución a título de plan fundamental de administración, y otras para hacerlo en nuevas materias que la experiencia y el interés general van asociando a la actividad administrativa." (pág. 49)

En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con el requerimiento de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos.

La relación de trabajo de las personas designadas por autoridad competente para desempeñar los cargos de la función públicas en el Estado Dominicano es regida por la ley 41-08. Los principios fundamentales de la citada ley son aplicables a los regímenes de carrera establecidos por otras leyes.

Los principios que rigen el ejercicio de la función pública, según lo establece el artículo 3 de la Ley 41-08 son el mérito personal que tanto el ingreso a la función pública de carrera como su ascenso dentro de esta debe basarse en el mérito personal del ciudadano, demostrado en concurso internos y externos, la evaluación de su desempeño y otros instrumentos de calificación. La igualdad de acceso a la función pública la cual es Derecho universal de acceder a los cargos y a las oportunidades de la función pública sin otro criterio que el mérito personal y sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole; la estabilidad en los cargos de carrera que permite la permanencia del servidor público de carrera, garantizada por el Estado, siempre que su desempeño se ajuste a la eficiencia y a los requerimientos éticos y disciplinarios del sistema; la equidad retributiva la cual prescribe el principio universal, que a trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, desempeño o antigüedad, corresponde siempre igual remuneración, cualesquiera que sean las personas que lo realicen; la flexibilidad organizacional que se conoce como la potestad reconocida del Estado empleador de variar las condiciones de trabajo por interés institucional; la irrenunciabilidad la cual plantea que los derechos y prerrogativas que la presente ley reconoce a los servidores públicos son irrenunciables y la tutela Judicial que reconoce la facultad del servidor público lesionado de recurrir ante la jurisdicción contencioso-administrativa en demanda de protección, como parte de los derechos consagrados según lo dispuesto por la presente ley.

Es preciso señalar que anteriormente la Ley No. 14-91 del 20 de mayo de 1991, contenía las normas reguladoras de las relaciones de trabajo y conducta entre el Poder Ejecutivo y los empleados y funcionarios civiles que están al servicio de sus distintas dependencias oficiales, dicha Ley estaba elaborada para una época social y económica distinta a la actual, por lo que precisó adecuaciones jurídicas y administrativas, basada en principios de gestión modernos.

El estatuto de la Función Pública es un régimen de derecho público basado en el mérito y la profesionalización para una gestión eficiente y el cumplimiento de las funciones esenciales del Estado. Dicho estatuto determinara la forma de ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación del servidor público de sus funciones. (Art. 142.- Función Pública, Constitución de la República Dominicana).

La conducta de los servidores públicos respecto a los principios éticos que han de seguir su desempeño en la administración pública a fin de garantizar y promover el más alto grado de honestidad y moralidad en el ejercicio de las funciones del Estado se encuentra contenido en la Ley No. 120-01 del 20 de julio del 2001.

La separación de servidores públicos pertenecientes a la Carrera Administrativa en violación al régimen de la Función Pública será considerada como un acto contrario a la Constitución y a la ley. (Art. 145.- Protección de la Función Pública, Constitución de la República Dominicana). El art. 138 constitucional habla de los principios de la administración pública y establece que la administración pública está sujeta en su actuación a los principios de eficacia, jerarquía, objetividad, igualdad, transparencia, economía, publicidad y coordinación, con sometimiento pleno al ordenamiento jurídico del Estado. La ley regulara que el estatuto

de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública con arreglo al mérito y capacidad de los candidatos, la formación y capacitación especializada, el régimen de incompatibilidades de los funcionarios que aseguren su imparcialidad en el ejercicio de las funciones legalmente conferidas y que el procedimiento a través del cual deben producirse las resoluciones y actos administrativos, garantizando la audiencia de las personas interesadas, con las excepciones que establezca la ley.

La función pública está instaurada por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran este, en una realidad nacional determinada, dichos arreglos comprenden norma, escritas o informales, estructurales, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general. (Carta Iberoamericana de la función pública).

El derecho Administrativo es la parte o rama del Derecho Público que estudia de una manera sistemática, y con vistas al establecimiento de principios y reglas generales, la organización de la Administración Pública, las atribuciones de los organismos y funcionarios que la constituyen, las facultades de los particulares derivadas de las leyes administrativas, resultado de esas leyes, y los medios a que se puede recurrir para una remediar la violación de esos derechos. (M. Amiama, 2008, pg. 9)

La Administración Pública es el conjunto o complejo de organismos y funcionarios que, habitualmente, por medio de actos sucesivos, aislados e individuales, esto es, relativos en

cada caso a una cuestión concreta y determinada, realiza los fines del Estado, dentro de la Constitución y las leyes. M. Amiama, (2008, pg. 10)

El mismo autor señala que la doctrina de Montesquieu reconoce en toda sociedad política bien organizada tres poderes; el Legislativo, que es ejercido por el congreso; el Ejecutivo, que es ejercido por el presidente de la República, y el Judicial, que es ejercido por las Cortes y tribunales.

La estructura del sistema de gobierno de la República Dominicana está compuesta por tres poderes principales: Poder Legislativo, Poder Ejecutivo y Poder Judicial.

El Poder Ejecutivo es ejercido por la presidenta o presidente, nombrado por el pueblo en su condición de jefe de Estado y de gobierno; el Poder judicial administra gratuitamente la justicia y este poder se ejerce por la Suprema Corte de Justicia y los de más tribunales creado por la Constitución; el Poder Legislativo se ejerce en nombre del pueblo por el Congreso Nacional, conformado por el senado de la República y la cámara de diputados.

Con el objetivo de desarrollar las disposiciones de la Ley 41 08 que regulan las relaciones de trabajo y conducta entre los órganos del Estado y funcionarios proviene del decreto 523-09.

El decreto 523-09 (2008) establece que:

A los efectos del presente reglamento además de los principios fundamentales de la función pública y los principios fundamentales de la función pública y los rectores del régimen ético y disciplinario constituyen principios rectores de Sub Sistema de Relaciones Laborales como la honradez implica que el funcionario o servidor público individual o colectivamente no

utilice el servicio público para lograr alguna forma de ganancia privada a expensa del bienestar o del bien común, el carácter el conjunto de buenos hábitos que forman en el servidor público una conducta superior lo hacen suficientemente apto para afrontar con denuedo las contingencias diarias y con altura moral para decidir lo que debe hacerse rectamente, la Transparencia exige del servidor público la ejecución diáfana de los actos del servicio e implica que estos tienen un principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo en el asunto, la imparcialidad es la obligación de todo funcionario o servidor público de actuar con absoluta imparcialidad en el ejercicio de sus funciones sin exponer la confianza lealtad y valores institucionales a conflicto alguno, la motivación institucional establece el deber de todo funcionario o servidor público de fomentar la integridad motivación espíritu de servicio público y consagración al trabajo debiendo ejercer sus funciones apegados a los más elevados valores institucionales y la legalidad Procura es la garantía y protección jurídica de los derechos y legítimos intereses de los funcionarios y servidores públicos y la propia administración reconocidos por la ley y el presente reglamento.

En ese mismo tenor con el objetivo de establecer los principios, las normas, los procedimientos técnicos y la metodología que establece el decreto 524-09 regirán la aplicación del subsistema de reclutamiento y selección de personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa General en la Administración Pública Dominicana.

El decreto 524-09 (2008) plantea que:

El Subsistema de Reclutamiento y Selección estará regido por el principio de Mérito. El ingreso, la promoción y el ascenso dentro del Sistema de Carrera Administrativa debe fundamentarse en los méritos personales de los candidatos demostrados en diferentes medios

de comprobación, la Transparencia la cual garantiza a los ciudadanos(as) el libre acceso a las informaciones relacionadas con la celebración de los concursos de oposición para ocupar cargos de carrera administrativa, la publicidad que obliga a las instituciones a difundir y a divulgar las convocatorias para los concursos por los diversos medios de comunicación masiva para atraer aspirantes suficientes e idóneos a la Administración Pública, la imparcialidad que exige a los responsables de conducir y administrar los concursos de oposición, actuar con equidad, ecuanimidad, probidad y ética en el desarrollo de los mismos, el Principio de Legalidad que se describe como las acciones realizadas en las distintas fases y procedimientos técnicos de los concursos de oposición estén apegadas a las normas y disposiciones legales vigentes sobre el tema y el Principio de Economía. Implica ahorro de tiempo, de trabajo y de recursos, debido a que los registros de elegibles resultantes de los concursos serán provechosos y de utilidad para la administración pública.

En esta perspectiva la misión de la Ley 41-08 de Función Pública del 16 de enero del año 2008, y el presente reglamento de la Evaluación del Desempeño y Promoción establecen la metodología y los procedimientos que rigen la evaluación del desempeño y la promoción de los servidores de la administración pública rígidamente por el decreto 525-09 con las excepciones que señala la citada ley.

Por su parte el decreto 525-09 estipula que:

La Evaluación del desempeño de los funcionarios públicos tiene por finalidad determinar la calidad de su trabajo y su posible mejora, determinar sus necesidades de formación y capacitación y prever su desarrollo, medir y evaluar la calidad del trabajo para establecer mecanismos de mejora, otorgar incentivos económicos, académicos y morales, determinar

su permanencia y promoción en la carrera, mejorar el desempeño de la institución por medio de la vinculación del desempeño individual al desempeño de la institución y de las unidades organizacionales que la componen, servir de base para un sistema generalizado de gestión por resultados y de rendición de cuentas en la función pública y contribuir a la instauración de gestión basado en responsabilidades que genere un cambio cultural en la función pública y que contribuya a la entrega de servicios de calidad y con eficiencia a la ciudadanía.

2.3 Estructura Orgánica del Banco de Reservas de la República Dominicana

El Banco de Reservas es un ente del estado creado por la ley No. 586, el 24 de octubre del 1941, ubicada en la provincia de Santo Domingo, Distrito Nacional de la República Dominicana. Esta institución al igual que cualquier otra, cumple con sus derechos y obligaciones; y tiene la aptitud de contratar y demandar a sí mismo como podrá ser demandado. Su patrimonio o capital está conformado por la suma de tres mil quinientos millones de pesos dominicanos (RD\$ 3,50,000,000.00) suscrito y pagado por el gobierno. El aumento del capital del banco podrá ser concedido por el Poder Ejecutivo, cuando el presidente del Consejo de Directores junto a cuatro miembros mínimos que escatimen necesario para la ecuánime labor; además antes de todo, la resolución aprobada de la Junta Monetaria, los que indicaran la manera en que el Estado abastecerá los fondos para suscribir el capital extra que corresponde a al aumento solicitado.

La administración y la dirección del Banco estará a cargo del Consejo de Directores que poseerá la jurisdicción en el mando y régimen de los servicios y cuestiones del banco, sujeto a las leyes y normas dictada por la Junta Monetaria. Este consejo está compuesto por 9 miembros, dentro de los que conformará el Secretario de Estado de Finanzas, un ex-oficio que lo administrará el Gobernador del Banco Central de la República Dominicana, ex-oficio a cargo del Administrador General del Banco de Reservas del actual país. La participación de los primeros miembros será con voz y voto en las sesiones ordinarias y extraordinarias y el ultimo integrante tendrá voz, pero no voto.

A causa de ausencia temporal del Administrador General del Banco de Reservas de la República Dominicana, será representado por el consejo el Sub-Administrador General quien

tome cualquier decisión de voz y voto. El resto de miembros, que en este caso serían 6, son los vocales del Consejo, como requisito tiene que cumplir con estas condiciones: ser dominicano/a y ser escogido por un tiempo en específico, cada uno con un sustituto. Entonces serían: 3 individuos del Poder Ejecutivo y 3 por la Junta Monetaria. Los nombramientos serán por un lapso de 3 años de manera paulatina, es decir, cada año se renovará un miembro del Poder Ejecutivo y un miembro de la Junta Monetaria. Se exige que dos miembros del Consejo de Directores tengan experiencia en; un individuo con capacidad en la materia agrícola y pecuaria; y otro reconocido en materia de comercio e industria.

Quien actué como secretario del Consejo de Directores, en este caso es el Secretario General del Banco de Reservas, tiene que desempeñar la función de Abogado en los Tribunales de la República, con práctica en el área de más de 5 años, estará a cargo de las actas y el registro del consejo, dando fe de sus acciones y vigilara el sello oficial del Banco.

Según la Ley Orgánica No. 6133 del Banco de Reservas de la República Dominicana, el artículo No. 13, dice: "No podrán ser miembros del Consejo de Directores del Banco: Los menores de 30 años de edad, los miembros del Consejo Nacional; los funcionarios del Poder Judicial, los que desempeñen cargos o empleos públicos; los directores, funcionarios y empleados de bancos comerciales; dos o más personas que sean parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad; las personas que hayan sido declaradas en estado de quiebra, así como aquellas contra las cuales estuvieran pendientes procedimientos de quiebra..." (1962)

El Banco de Reservas establecerá a los funcionarios que corresponderá a prestar fianza y en casos especiales, se limitará las condiciones y montos de la misma; además se designará las

retribuciones a dichos funcionarios, implícitamente las jubilaciones, pensiones y pago en caso de muerte, por lo cual debe de existir un Fondo Especial.

Este fondo no será embargado, no está sumiso al pago de impuestos y contribuciones; esto está regido por el Reglamento de Retiro, Pensiones y Pago en caso de muerte, lo cual se establecerá y aprobará por el Consejo de Directores.

En las operaciones habituales de una entidad financiera, el banco debe ajustarse a las normas que imponga la Junta Monetaria, dentro de dichos reglamentos el Consejo de Directores tendrá la potestad de determinar los préstamos e inversiones que realice el banco según las leyes correspondientes. Además, decretará la distribución, cuidado y custodia del efectivo, valores negociables y otros títulos de cualquier época que correspondan al banco, que sea entregados en prendas o en depósito. Según el Consejo de Directores con la aprobación de ante mano de la Junta Monetaria, autoriza al banco a tomar dinero como préstamo hasta el tope de cinco millones de pesos o su equivalente en moneda extranjera. Cuando se excede dicho límite, debe solicitar una aprobación por medio de Poder Ejecutivo al Congreso Nacional.

Los integrantes del Consejo de Directores podrán percibir o no las remuneraciones, según lo dicte el Secretario de Estado de Finanzas con la aquiescencia del Poder Ejecutivo. De igual manera se podrá disponer la fijación de dietas por cada reunión del Consejo a que asistan. Antes de realizarse cualquier tipo de negocio o préstamo, el Consejo de Directores debe de certificar que dicha operación no causará la disminución del encaje legal del Banco por debajo del límite asignado por la Junta Monetaria según la Ley Orgánica del Banco Central,

ni disminuirá la proporción en el capital y reservas y el activo por debajo del límite establecido en la Ley General de Bancos.

Según la Ley Orgánica No. 6133 del Banco de Reservas de la República Dominicana, el artículo No. 30, dice: "El Banco, en su condición de organismo autónomo del Estado, estará exento del pago de toda clase de impuesto."(1962)

Los empleados del Banco deben de escogerse escrupulosamente, con la finalidad de que cumpla con las condiciones morales y capacidades intelectuales. Dentro de los beneficios de los funcionarios y empleados son: estar cubiertos por el seguro social y seguro contra accidentes de trabajo; se regocijarán de las compensaciones por preaviso y auxilio de despido el Código de Trabajo, en la situación de que sea destituido de su cargo sin causa alguna y dado en que suceda que no hayan pasado a servir otro cargo en el Banco del Estado o en la Administración Pública, en donde disfruten de beneficios semejantes. Tendrán el beneficio de las mujeres embarazadas al reposo pre y post natal de las licencias con disfrute de sueldo según el artículo 48 del Código de Trabajo. Otro beneficio es de vacaciones anuales con retribuciones en los siguientes periodos: de uno a cinco años de servicio, 14 días; de cinco a quince años, 21 días; y de quince años en adelante, 30 días. Y, por último, tiene la gracia de un mes de sueldo o la proporción que corresponde por los meses laborados, es decir la Regalía Pascual.

Capítulo 3

Propuesta de aplicación de la carrera civil administrativa para el sector descentralizado caso Banco de Reservas de la República Dominicana

Capítulo 3

Propuesta de aplicación de la carrera civil administrativa para el sector descentralizado caso Banco de Reservas de la República Dominicana

3.1 Resultados

Los resultados de esta investigación denotan la falta de precisión en las especificaciones de la Ley No.41-08 de Función Pública con respecto a las instituciones que están bajo la supervisión del sistema de carreras, pues con la inclusión de los sectores autónomos y descentralizados se es necesaria la especificación de cuales instituciones de estos sectores son parte del sistema.

Se presenta las situaciones del banco de Reservas de la República Dominicana, el cual según su Ley Orgánica es dependiente directo del Ministerio de Hacienda, una de las entidades que encabeza el sector descentralizado.

A partir del año 2008 la Ley de función Pública, paso a regular el manejo de personal, no solo del sector público, sino de los demás sectores empresariales, exceptuando el privado, o sea, descentralizado y autónomo, debido al mal manejo presentado en estos sectores con respecto a las sanciones en cuestiones éticas de los empleados de este sector.

Este sistema no solo está para sancionar, esencialmente, busca promover el desarrollo profesional de los trabajadores pertenecientes a las empresas que están bajo el régimen de las Ley 41-08. A partir de este apartado se nota la necesidad de especificaciones las empresas incluidas en el sistema, pues así será factible no solo para las entidades dependientes, sino

también para el Ministerio de administración Pública (MAP), que es quien se encarga de dirigir lo referente al sistema de carrera civil.

Toda esta falta de precisión es un factor que limita el desarrollo del sistema en República Dominicana, pues se entendería que, al mencionarse de forma generalizada a estos sectores, también se incluyen sus dependencias, y no es el caso. Es necesaria una legislación adecuada para el Servicio de Carrera Civil.

3.2 Conclusiones

A partir del análisis realizado asociado a la ley de servicio civil y carrera administrativa en empresas descentralizadas en la Republica Dominicana se puede concluir que la ley 14-91 de Servicio Civil y Carrera administrativa proporciona seguridad al empleado que se incluye dentro de ella por lo que el empleado de empresas descentralizadas también le corresponde que sea protegido su puesto de trabajo.

La ley de Servicio Civil y Carrera administrativa contempla en su artículo 2 que queda excluido el personal empleado de empresas descentralizadas los cuales también forman parte del ámbito de servidores públicos. Tanto en empresas descentralizadas como en las no descentralizadas se busca la profesionalidad del empleado por lo que dicha ley debe ser aplicada a todos los servidores públicos no teniendo en cuenta en qué tipo de empresa este se desempeñe.

Con el objetivo de analizar cómo está siendo ejecutada la ley 14-91 de Servicio Civil y Carrera administrativa en la actualidad fueron consultadas diferentes fuentes para la realización de esta investigación, lo cual evidenció que esta ley no ha sido reformada por lo que se continua ejecutando tal cual, sin embargo, desde el año 2008 está siendo aplicada la ley 41-08 de Función Pública en la cual también se crea la Secretaria de Estado de Administración Pública que funciona como órgano rector del empleo público. Dicha ley contempla todo lo relacionado a servicio civil y carrera administrativa que se plantea la ley 14-91. Según lo investigado, en la República Dominicana no existe ningún órgano autónomo. Ni siquiera los Ayuntamientos, ya que la estructura de los mismos está regida por la Constitución.

Sin embargo, en nuestro país tenemos órganos autárquicos que puedan variar dependiendo de su naturaleza, el origen de su propósito o la importancia que se le desea dar, ya sean de carácter constitucional como aquellos creados por la ley los cuales hasta el momento son autónomos. En nuestro derecho público son reputados órganos autónomos como lo es el Banco de Reservas de la República Dominicana, La Cruz Roja Dominicana, el Instituto Dominicano de Seguros Sociales, y el Banco Agrícola de la República Dominicana, además de muchas otras instituciones en las que trabajan servidores públicos que deben estar amparados por la ley 14-91. Dichas instituciones que aun teniendo poder de decisión propia y además un patrimonio propio, carecen de poder reglamentario.

3.3 Recomendaciones

Ya realizado el análisis de tópico, la investigación denota la necesidad de detalle en la ley 14-91, debido a que el Banco de Reservas es una dependencia de una institución del sector descentralizado, pero la ley no especifica cuáles son dichas empresas que pertenecen a dicha división. Pues la sugerencia sería que el Banco realice un sondeo de cuáles son las empresas existentes que pertenecen al sector descentralizado para que rijan por el reglamento.

Además, dentro de las motivaciones cuando se implementó la ley de la carrera administrativa, se debe enfocar el beneficio que se legisle para que también el Banco de Reservas forje la aplicación de la ley 14-91 a favor de los empleados de manera que, mediante un miembro del estado, en este caso se sugiere que un senador realice un movimiento con la iniciativa de que un legislador introduzca un proyecto de ley, estimulando la aprobación de la ley, porque lo que desea hacer mejoras o modificaciones positivas para el beneficio de los empleados.

Referencias Bibliográficas

Banco de Reservas de la República Dominicana. (17 de Diciembre del 1962). Ley Orgánica de la República Dominicana. República Dominicana: Banco de Reservas de la República Dominicana.

Carta Iberoamericana De La Función Pública. V conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. 27 Junio 2003. Sitio Web: <<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>>.

Congreso Nacional de la Republica Dominicana. (16 de enero del 2008). Ley No.41-08. Gaceta Oficial 9808.

Congreso Nacional de la Republica Dominicana. (30 de mayo de 1991). Ley No.149-91. Gaceta Oficial 9808

David F. Camargo Hernández. (2005). Funcionarios públicos: evolución y prospectiva. 05 de agosto del 2017, de eumed.net Sitio web: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f9.htm>

Estado Dominicano. (2015). Organigrama del Estado Dominicano. Junio 30, 2017, de Ministerio de Administración Pública (MAP) Sitio web: map.gob.do.

Longo, F. (2005). Publicaciones BID. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/2767/Diagn%C3%B3stico%20Institucional%20Comparado%20de%20Sistemas%20de%20Servicio%20Civil%3a%20Informe%20Final%20De%20S%C3%ADntesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MAP. (2016). Observatorio Nacional de la Calidad de los Servicios Públicos. Junio 30, 2017, de Ministerio de Administración Pública (MAP) Sitio web: observatorioserviciospublicos.gob.do.

MAP. (2017). Donatila Milagros Germán Pérez. Junio 30, 2017, de Ministerio de Administración Pública Sitio web: map.gob.do.

MAP. (2017). Preguntas Frecuentes de Sistemas de Carrera. Junio 28, 2017, de Ministerio de Administración Pública Sitio web: map.gob.do.

Ministerio de Administración Pública. (2008). Ley No. 41-08 de Función Pública. 05 de agosto del 2017, de MAP Sitio web: http://map.gob.do/inicio/nosotros/marco-legal/ley-41-08-y-sus-reglamentos/#.WYX_DYjyvIU

Ministerio de Administración Pública. (2009). ¿Qué es el MAP? 05 de agosto del 2017, de MAP Sitio web: <http://map.gob.do/inicio/nosotros/que-es-el-map/#.WYX6sIjyvIV>

Ministerio de Administración Pública. (2009). ¿Qué es la carrera administrativa? 05 de agosto del 2017, de MAP Sitio web: <http://map.gob.do/inicio/funcion-publica/sistema-de-carrera/que-es-la-carrera-administrativa/#.WYXsqIjyvIV>

Ministerio de Administración Pública. (2009). Historia. 05 de agosto del 2017, de MAP Sitio web: <http://map.gob.do/inicio/funcion-publica/sistema-de-carrera/historia/#.WYX35IjyvIU>

Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. (1991). Ley No.14-91, de Servicio Civil y Carrera Administrativa G. O. No. 9808, del 30 de mayo de 1991. 05 de agosto del 2017, de MESCYT Sitio web:

www.mescyt.gob.do/index.php/component/dropfiles/?task=frontfile. Download.

Montero, G. (2003). El servicio civil de carrera en Centroamérica y el Caribe: Caso República Dominicana. Recuperado de:

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0047433.pdf>