

809-533-3522

ext. 231/223.

Santo Domingo de Guzman Rep. Dom.

10 de junio del 2025.-



Licda. Yeni Berenice Reynoso

Procuradora General de la República

Solicitud de aumento y reclasificación.

Anexo:

Listado de colaboradores administrativos. *no esta'*

**Distinguida Procuradora:**

Luego de externarle un cordial y caluroso saludo, por medio de la presente tenemos a bien solicitar de su benevolencia, a los fines de que dentro del presupuesto salarial que devengan cada uno de los colaboradores en funciones administrativas de la Procuraduría General de la República, le sean autorizado un presupuesto de un treinta por ciento (30%), por las razones que se explican a continuación:

**1. Impacto de la inflación y falta de ajuste salarial,  
Limitaciones ante las atenciones de necesidades básicas:**

La falta de recursos económicos que percibimos son insuficientes para poder adquirir bienes y servicios esenciales para vivir dignamente, dígase alimentos, vivienda, ropa, atenciones médicas, educación, entre otros. Lo complejo del problema implica que la desigualdad social que se está implementando en nuestra institución, dificulta que como personas podamos cubrir nuestras necesidades básicas para vivir dignamente.

La inflación en los últimos años ha reducido considerablemente el poder adquisitivo de los servidores públicos. Mientras el costo de la vida continúa en ascenso, nuestros salarios han permanecido estáticos, dificultando el sostenimiento de nuestras familias y creando un clima de incertidumbre económica.

Dentro del periodo de aproximadamente veinte (20) años, gran parte del presupuesto del Ministerio Público, han sido utilizado en atenciones a otras dificultades presentadas en las cuales se les otorgó una importancia muy mayor a las de los colaboradores. En este periodo de tiempo, nos ha sido casi imposible para algunos poder superar los obstáculos que se presentan en nuestro entorno familiar y social, incluso, se ha manifestado que existe la probabilidad de que el desinterés que refleja la Procuraduría General de la República sean en la magnitud de desvincular nuestras familias y seres queridos por la falta de recursos que percibimos.

## **2. Supervisiones, Responsabilidades y Compromisos: Desigualdad en la distribución de aumentos y beneficios:**

Valoramos las mejoras salariales implementadas para fiscales, fiscalizadores y procuradores de cortes; sin embargo, nos preocupa que el personal administrativo no haya sido incluido en estas medidas. Si bien la labor jurisdiccional es vital, no es menos cierto que sin la operatividad administrativa, el Ministerio Público no podría cumplir eficazmente su misión constitucional.

Las distintas designaciones han conllevado a asignaciones fuera de las funciones por las cuales se nos han contratado, devengando salarios que no se ajustan a las tareas desempeñadas, viéndose desde un ámbito jurídico como "tarea realizada y no pagada". Parte de la problemática que nos dificulta como colaboradores es la gran muralla que nos imposibilita al crecimiento profesional, funcional y el desinterés de los compromisos que conllevan como es el caso de algunos auxiliares administrativos, paralegales y otras funciones, que luego de haber culminado sus estudios en cualquier área profesional, desde hace años o meses han estado solicitando reclasificación y solamente se les ha convocado a evaluación sin realizar ningún tipo de ejecución, a su vez, la poca inclinación y apreciación a aquellos que están ejerciendo las funciones de encargados o representantes de áreas sin ningún tipo de recompensación. Lo penoso a todo esto es que realizar una función pública sin remuneración podría considerarse una falta disciplinaria, con la posibilidad de sanciones, dependiendo de la gravedad del caso.

D  
E  
B  
R  
G

El gran grupo de administrativos que pertenecen a la Procuraduría General de la República, existen ciertos obstáculos que han sido las herramientas utilizadas para rechazar las reclasificaciones, sin embargo, el manejo de sus conocimientos sobre ciertas áreas, han servido como punta de lanza en la fundamentación del logro de los objetivos sin ser valorados como meritorios de lo deseado, ocasionándonos desánimo, frustración y pérdida de motivación.

Las responsabilidades del personal administrativo de la Procuraduría General de la República varían dependiendo de sus funciones específicas. En general, un empleado administrativo debe cumplir con las tareas asignadas, mantener la organización y eficiencia en sus respectivas áreas, cumplir con las regulaciones y leyes laborales, sin embargo, es bueno resaltar y poner en contexto que dentro de sus funciones existen actuaciones laborales que no han sido valoradas o consideradas en la toma de decisiones de mejorar las condiciones laborales.

La equidad debe ser un principio rector en la carrera administrativa del Ministerio Público. Existen servidores con más de 18 años de experiencia que continúan en posiciones de menor rango, mientras otros con menos tiempo en la institución han sido promovidos sin que se haya aplicado un criterio uniforme de evaluación y ascenso. Esto ha generado desmotivación y una sensación de estancamiento profesional.

El peso de la responsabilidad del Ministerio Público radica en que es el encargado de la persecución de los delitos en representación de la sociedad. Esto implica que sus decisiones tienen un impacto directo en la vida de las personas y en la seguridad del país. En esencia, es el responsable de la formulación e implementación de la política estatal contra la criminalidad, incluyendo la prevención, control, gestión y persecución de los hechos punibles. El Ministerio Público utiliza una serie de herramientas para llevar a cabo sus funciones, entre las que se incluyen herramientas tecnológicas, legales y de apoyo. Estas herramientas incluyen sistemas de gestión, herramientas de investigación, plataformas de notificación y otras herramientas específicas para cada caso.

Ciertamente el peso y el compromiso que conlleva cada función va más allá de su designación. Todas las mañanas los colaboradores acostumbran a asistir en sus respectivas áreas, con la finalidad de cumplir con sus tareas asignadas, a su vez, se tiene la satisfacción de degustar el rico sabor de un café. Este personal el cual asiste antes de la hora laboral, dígase aproximadamente a eso de las 6:00 A.M., con el compromiso de encargarse del cuidado y limpieza del edificio, así como de la atención a los demás colaboradores y visitantes, también son las únicas personas que tienen el libre acceso a cualquier oficina pudiendo este realizar cualquier acto ilícito sobre un proceso, pero es bueno resaltar que los mismos han demostrado lealtad, la no divulgación de ninguna información independientemente de la gravedad, demostrando que son un personal digno y comprometidos.

Los mensajeros al realizar su función de entregar correspondencias, paquetes, documentos y otros artículos en diferentes ubicaciones, actuando como intermediarios entre el emisor y el receptor, asegurando que los objetos lleguen a su destino de forma segura y oportuna, no se les ha tomado consideración los riesgos en el transporte, las gestiones del tiempo y las interacciones con las demás instituciones. Adicionalmente, se enfrentan a riesgos relacionados con el tráfico y las condiciones climáticas. Los mismos son la imagen que identifica parte del desempeño de todos.

Conducir un vehículo es una actividad que se requiere periódicamente en diferentes áreas departamentales. En este sentido, es necesario que tomemos conciencia acerca de las responsabilidades que tienen el conductor en sus manos, es decir, realizar un manejo seguro y eficiente, que esté acorde con las normas establecidas. Los choferes se exponen a varios riesgos laborales, tanto de seguridad vial como de salud, que pueden tener consecuencias importantes para su bienestar. Estos riesgos incluyen accidentes, fatiga, estrés, problemas de espalda y patologías auditivas, entre otros. Penosamente los mismos deben estar a disposición del tiempo de quien en el momento requiera en descuido de sus seres queridos.

Personal de servicios penitenciarios, expuestos a grandes desafíos como la seguridad y protección de ciudadanos que producto de un hecho punible están cumpliendo condena, que con gran esfuerzo y bajo todo pronóstico climático sin importar la intensidad solar, la condensación de las lluvias o cualquier otra dificultad, deben enfrentarse

resguardándose en la falta de recursos, el riesgo de exposiciones a enfermedades, las necesidades de garantizar la seguridad de todos los internos, la presión laboral, enfrentarse a situaciones de estrés, ansiedad y riesgo al desafío que en medio de una sociedad se enfrenta. La escasez de personal, la falta de equipamiento adecuado y la insuficiencia de presupuesto dificultan la labor del personal penitenciario. Ayudar a los internos a reintegrarse en la sociedad después de su liberación puede ser un desafío complejo, especialmente en el contexto de la falta de oportunidades laborales y sociales.

El personal secretarial se enfrenta a diversos desafíos, incluyendo la falta de acceso a la justicia laboral, la presión para cumplir con plazos y la responsabilidad por errores que pueden ser atribuidos a su labor. Además, la falta de capacitación y la desconfianza en el sistema judicial pueden dificultar su trabajo. La gestión eficiente de la carga de trabajo, la comunicación efectiva, la adaptación a los cambios tecnológicos y la gestión de la información. También se enfrentan a la presión de la multitarea, la necesidad de manejar personalidades difíciles y la responsabilidad de mantener la confidencialidad en la empresa. Capacidad organizativa y conocimiento de idiomas y de informática son aspectos valorados a la hora de seleccionar a una secretaria. Una profesión que, además debe reunir otras cualidades como discreción y sobre todo saber resolver los problemas que se presentan con eficiencia y rapidez. La falta de oportunidades para la capacitación y el desarrollo profesional puede limitar el crecimiento y la eficacia del personal secretarial.

La consolidación de un Ministerio Público fuerte y confiable no solo requiere una lucha decidida contra la impunidad externa, sino también la garantía de justicia y equidad dentro de su propia estructura. No pedimos concesiones infundadas ni privilegios, sino la justa valoración de nuestro trabajo conforme a principios de mérito y antigüedad.

Los psicólogos y psiquiatras forenses desempeñan un papel crucial en el sistema de justicia, actuando como peritos especializados que evalúan la salud mental, la veracidad de los testimonios y las capacidades cognitivas de las personas involucradas en procedimientos judiciales. Su trabajo es vital para la impartición de justicia, ya que ayudan a comprender el comportamiento humano en el ámbito legal y pueden influir en decisiones judiciales clave.

Los riesgos para los psicólogos en el sistema de justicia incluyen la carga emocional al lidiar con casos angustiosos y delincuentes, la presión de trabajar en entornos intensos como tribunales y comisarías, la posibilidad de errores de evaluación o negligencia que puedan tener consecuencias legales, y la tensión que pueden generar los conflictos entre la ética profesional y las exigencias del sistema legal.

Los abogados ayudantes, son profesionales del derecho que apoyan a los miembros del Ministerio Público, en las investigaciones y procesamientos de casos penales, así como en la prestación de servicios legales, participan en las investigaciones recopilando pruebas, entrevistando testigos y preparando los casos para su presentación ante los tribunales, a

su vez, brindan apoyo legal a los fiscales en la preparación de documentos legales, la redacción de alegatos y la defensa de los casos en los tribunales. En las unidades de atención a víctimas, los abogados ayudantes pueden ofrecer orientación legal y asistencia a las víctimas de delitos, ayudándolas a comprender sus derechos y los procedimientos legales **"Servicio Nacional de Representación Legal de los Derechos de la Víctima (Relevic)"**.

Los desafíos que enfrentan los abogados ayudantes, también conocidos como asistentes legales, incluyen aprender a manejar la gran cantidad de información legal, dominar las herramientas tecnológicas para la investigación y preparación de casos, y desarrollar habilidades de comunicación para interactuar con abogados, ciudadanos y otros profesionales del derecho.

La tecnología juega un papel cada vez más importante en la práctica del derecho, con herramientas como software de gestión de casos, plataformas de investigación legal y herramientas de comunicación en línea. Los abogados ayudantes deben dominar estas herramientas para poder realizar su trabajo de manera eficiente

### **3. Inconformidad, humillación y vejaciones:**

El trato denigrante incluyendo el acoso laboral, es un problema que afecta a muchos servidores públicos y se manifiesta en diversas formas, como humillaciones, comentarios despectivos, amenazas y aislamiento. Aunque la ley 41-08 de Función Pública y el Código de Trabajo buscan protegernos, la aplicación de estas leyes a menudo resulta insuficiente, dejando a muchos temerosos de represalias a denunciar.

Las distintas jurisdicciones que enmarcan a la Procuraduría General de la República, los colaboradores administrativos nos sentimos sobrecargados de forma muy excesivas y a su vez un gran desencanto.

Gran parte de los departamentos están siendo menospreciados a pesar de su gran carga laboral, pese a su amplia función nos han catalogado como "los pulpo del sistema de justicia", y es todo debido a que una misma persona debe ser encargado de un área, pero a su vez, servir de mensajero interno y externo, de archivista, digitador de los documentos del Ministerio Público, en algunos casos ser quienes deben dirigirse a los tribunales y/o cualquier otro departamento a los depósitos del mismo, entre otras asignaciones fuera de sus funciones. Entre las funciones que no se han valorado por cuestiones que no han sido explicadas están:

- **Encargados de Recursos Humanos** (los que representan las demás jurisdicciones a excepción del Distrito Nacional devengan un salario menor).-
- **Encargados de las Asociaciones sin Fines de Lucro** (en este caso solamente el del Distrito Nacional es beneficiado con el salario de ciento veinticinco mil pesos (RD\$125,000.00).-

- **Paralegales** (de los 95 colaboradores pocos devengan un salario de treinta mil pesos (RD\$30,000.00), los demás perciben un sueldo de veintidós mil pesos (RD\$22,000.00), además que dentro de este grupo están los que no les permite el ascenso de cargo y función solamente siendo evaluados).
- **Secretarios** (desbalance improporcional en sus salarios y realización de documentos).-
- **Auxiliares administrativos** (el personal peor tratado y desvalorado. Son quienes funcionan en las áreas donde no existe un personal y en su gran mayoría profesionales que aportan sus conocimientos pero no se les otorga la oportunidad de ser asignados en su área. Solo se les usa mas no se les premia)
- **Abogados ayudantes** (son la cara de la otra moneda de forma técnica pues en ocasiones deben realizar funciones de los Ministerios Públicos).
- **Psicólogos y psiquiatras** (parte fundamental, pieza clave para la elaboración de decisiones ante los casos presentados en los tribunales. Sus aportes no llevan el respaldo de nuestra institución).

El Artículo 138 de la Constitución sujeta la Administración Pública, en su actuación, a principios de eficacia, jerarquía, objetividad, igualdad, transparencia, economía, publicidad y coordinación.

La Constitución de la República en su Artículo 144 establece que “Ningún funcionario o empleado del Estado puede desempeñar, de forma simultánea, más de un cargo remunerado, salvo la docencia. La ley establecerá las modalidades de compensación de las y los funcionarios y empleados del Estado, de acuerdo con los criterios de mérito y características de la prestación del servicio”.

La ley establece que los servidores públicos tienen derecho a recibir una remuneración por sus servicios, de acuerdo con el régimen retributivo establecido

La Ley 41-08 de Función Pública y la Ley 105-13 sobre Regulación Salarial establecen los derechos y obligaciones de los servidores públicos y los mecanismos para garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales, incluyendo el pago oportuno de sus salarios.

La Ley 41-08 de Función Pública Artículo 51 establecen jornada semanal de trabajo no será inferior a treinta (30) horas ni superior a cuarenta (40) horas semanales, salvo lo que dispongan los titulares de los órganos y entidades cuando en atención a situaciones especiales e intereses de la administración, se demande una jornada superior.

Por lo anterior, solicitamos formalmente la implementación de un ajuste salarial del 30% para el personal administrativo, así como un proceso transparente de reclasificación que valore la experiencia, el desempeño y la antigüedad de los servidores públicos, corrigiendo las distorsiones y desigualdades actualmente existentes. Estamos convencidos de que su liderazgo marcará un precedente de justicia y equidad dentro del

Ministerio Público. Confiamos en su capacidad para transformar las condiciones institucionales y reconocer el esfuerzo de quienes, desde distintas funciones, contribuimos al fortalecimiento del sistema de justicia en la República Dominicana.

Agradecemos su tiempo y consideración. Quedamos a su entera disposición para cualquier información adicional o para sostener un diálogo constructivo que nos permita avanzar en la solución de esta legítima demanda.

Muy atentamente,



Licdo. Edwin Rafael Mendez Abrahán

Abogado I

Ced.223-0002409-2

Cel. 849.854.7886

Correo: [edwin.mendez@pgr.gob.do](mailto:edwin.mendez@pgr.gob.do);