

LAS RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRAL DE LA REPÚBLICA DOMINICANA A LA LUZ DE LA LEY 41-08

Labor Relations in the Central
Public Administration of the
Dominican Republic in the
Light of Law 41-08

 **Francisco Suazo Rosario**

 Universidad Autónoma de
Santo Domingo (UASD).
República Dominicana
 suazor@hotmail.com

Artículo de opinión



Obra bajo licencia
Creative Commons
Atribución-Nocomercial-
SinDerivadas 4.0 Internacional

Vol. 1, núm. 21, junio 2022
ISSN (impreso): 2305-2589
ISSN (en línea): 2676-0827
saberyjusticia@enj.org

RESUMEN

La Administración pública, es una enorme fuente generadora de derecho, esencialmente en ámbito del derecho administrativo. Esta es un formidable instrumento para concretar la acción del Estado, sobre todo en un Estado social democrático de derecho, convirtiéndola en un factor estratégico de primer orden para el desarrollo, cuando la misma es capaz de responder a un esquema que propicie los cambios, económicos, sociales y culturales y se garantice la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores. En la República Dominicana, la Administración pública está tipificada de la siguiente manera: centralizada, descentralizada y autónoma. Las centralizadas dependen directamente del Poder Ejecutivo, que son las de nuestro interés a la luz de la Ley 41-08 de la Función Pública, aunque esta ley es un estatuto único para todas las instituciones públicas, las descentralizadas y las autónomas pueden además estar regidas por disposiciones especiales para la realización de los fines del Estado.

PALABRAS CLAVES

Administración pública; carrera administrativa; Ley 41-08; servicio civil.

ABSTRACT

The Public Administration is an enormous source of law, essentially in the field of administrative Law. This is a formidable instrument to concretize the action of the State, especially in a social democratic State of law, coexisting with it as a strategic factor of the first order for development, when it is capable of responding to a scheme that favors changes, economic, social and cultural, and effective judicial protection of workers' rights is guaranteed. In the Dominican Republic, Public Administration is typified as follows: centralized, decentralized and autonomous. The centralized ones depend directly on the Executive Power, which are the ones of our interest in light of Law 41-08 of the Public Function, although this law is a single statute for all public institutions, the decentralized and the autonomous ones can also be governed by special provisions for the realization of the purposes of the State.

KEYWORDS

Administrative career; civil service; Law 41-08; Public Administration.

INTRODUCCIÓN

Con la Ley 41-08, de la Función Pública, el legislador establece un estatuto único para todos los trabajadores de la Administración pública, sean estos del gobierno central, descentralizado o autónomo, estableciendo para la tutela efectiva de los derechos, los mecanismos que inician en la misma administración y terminan en el Tribunal Superior Administrativo, aunque es preciso señalar que en reclamo de derechos el ciudadano con una relación laboral con el Estado, en el sector descentralizado o autónomo prefiere la vía laboral, para el reclamo de sus derechos.

La presente reflexión es un análisis de la Ley 41-08, como instrumento de regulación de la relación del Estado con los servidores públicos, específicamente referido, referido al ámbito de la administración central, es decir, las que están directamente bajo la égida del Poder Ejecutivo, ya que como se anota en el párrafo anterior, cuando el servidor pertenece al sector descentralizado o autónomo, prefiere la vía laboral para el reclamos de sus derechos.

El Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, establece en su artículo 2 que “la Ley núm. 41-08, del 16 de enero de 2008, de Función Pública, (en lo adelante “la Ley”) y el presente reglamento de aplicación, regulan las relaciones de trabajo entre los funcionarios o servidores públicos, designados por autoridad competente para desempeñar los cargos presupuestados, para la realización de funciones públicas en los órganos de la Administración pública central, descentralizadas y autónomas, los municipios, y los órganos constitucionales del Estado que correspondan”.

En un Estado moderno los instrumentos de regulación de la relación del Estado con los servidores públicos deben obedecer a criterios legales modernos que garanticen claramente los mecanismos, instancias y recursos para su efectiva aplicación, que es lo que busca el legislador con la Ley 41-08. Con la promulgación de esta se refuerza en la República Dominicana la instauración del Estatuto de la Función Pública, (ya se había iniciado con la Ley 14-9, derogada) como marco regulador de las relaciones laborales entre los servidores y el Estado, respondiendo a la necesidad existente de que los actos de la Administración pública respondan al principio de legalidad y al más alto régimen de ética y moral pública.

El Gobierno central (el Ejecutivo) acciona dictando y aplicando las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes y para la conservación y fomento de los intereses públicos, a través de las distintas instituciones de la Administración pública, así como los medios para resolver las reclamaciones a qué da lugar lo mandado, y es necesario en ese sentido que estas acciones y disposiciones se den dentro de un marco jurídico claramente establecido.

Los derechos de los trabajadores en la Administración pública dominicana, se enfoca en el desenvolvimiento de la Administración sobre la base de los postulados instituidos en la Ley de la Función Pública (Ley 41-08) y su Reglamento de Aplicación.

Se hace un recorrido por los distintos aspectos y características que han tipificados las relaciones laborales en la Administración pública, porque es ahí en el marco de esa relaciones laborales donde se generan deberes y derechos, desde el surgimiento de la Ley 14-91² de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y su Reglamento de Aplicación núm. 81-94, de gran trascendencia para sentar la base de una Administración pública más moderna, hasta llegar a la nueva Ley 41-08³.

Ya en esta última se tocarán los aspectos nodales como es el análisis de las relaciones laborales a partir de la promulgación de esta, el régimen de protección, los recursos que la ley les acuerda a los servidores públicos como medios para la tutela de sus derechos y el régimen ético y disciplinaria que han de establecerse a partir de la misma y de los reglamentos elaborados para su efectiva aplicación como los son: Reglamento núm. 523-09, de Relaciones Laborales en la Administración Pública, Reglamento núm. 525-09, de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Servidores y Funcionarios de la Administración Pública, Reglamento núm. 527-09, Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial, Reglamento núm. 528-09, Orgánico Funcional de la Secretaría de Estado de Administración Pública, y el Reglamento núm. 251-15, de Reclutamiento y Selección de Personal en la Administración Pública.

² Ley 14-91,(G.O. núm. 9808 del 20 de Mayo de 1991) de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y su Reglamento de Aplicación núm. 81-94 (G.O. núm. 9879 del 31 de marzo de 1994 -derogada-)

³ Ley núm. 41-08, de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública.

ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DOMINICANA

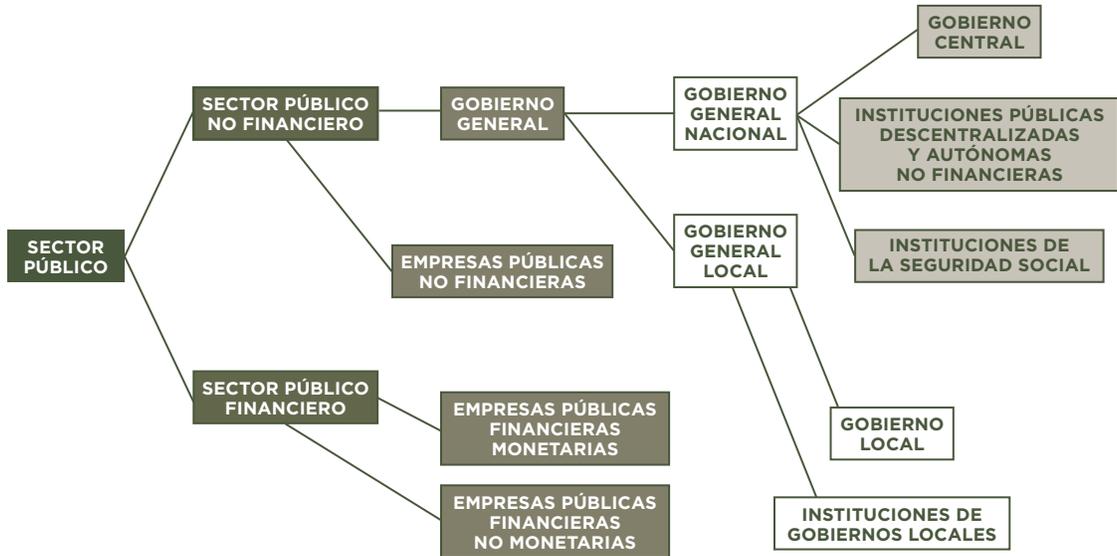


Figura 1. Estructura de la Administración pública dominicana

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado, es deber de éste garantizar la existencia y aplicación de un marco regulador a través de leyes justas, capaces de responder a un esquema que propicie los cambios políticos, económicos sociales y culturales.

En el caso de República Dominicana, aun contando con una legislación considerada moderna, adaptada a la realidad social dominicana, sin embargo falta elevar el nivel de conciencia de los actores que involucra la ley, los administradores y los administrado, creando en los administradores la cultura del cumplimiento y en los administrados la cultura de utilizar los recursos y medios que la ley pone a su disposición para la tutela efectiva de sus derechos. Hay una cultura de falta de cumplimiento de los administradores y una cultura de falta de reclamos por los administrados.

Además de la Ley 41-08, de la Función Pública, la administración cuenta con un entramado o conjunto de leyes que le sirven de sustento y le dan operatividad, entre ellas podemos mencionar: Ley núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, Ley núm. 13-07 de Control Jurisdiccional de la Actividad Administrativa del Estado, que crea el Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo, Ley núm. 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus

Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, Ley núm. 4378 Orgánica de Secretarías de Estado de la República Dominicana, Ley 247-12 Orgánica de la Administración Pública, Ley núm. 1-12, de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, entre otras.

La Constitución del 2010, establece en su artículo 62 que “El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado”. Enseguida siguen los ordinales que establecen las condiciones necesarias para garantizar este derecho, entre los que se destaca el ordinal 5: “Se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de proteger al trabajador o trabajadora”.

Las relaciones laborales de los servidores públicos con la Administración pública, está regulada por la Ley núm. 41-08 de Función Pública, que crea la Secretaría de Administración Pública, y sus reglamentos de aplicación previamente citados. En la Ley 41-08 y los reglamentos se establece un marco jurídico de protección a los trabajadores del Sector Público. Para la Ley 41-08, Servidor Público es la “Persona que ejerce un cargo permanente de la función pública, designado por autoridad competente”. (artículo 4, numeral 4).

DERECHOS CONSAGRADOS EN LA LEY 41-08

El legislador, además de tratar de establecer mecanismos, instancias y recursos para concretar la acción del Estado y garantizar su efectiva aplicación de manera eficiente y eficaz, también establece deberes y derechos para el trabajador y los recursos de que este dispone para la tutela efectiva de los derechos que le son propios. Estos derechos los clasifica la ley en derechos generales y especiales, contemplado en el artículo 58 y ss., de la Ley de Derechos Colectivos, consagrado en el artículo 67 y ss.

En el artículo 3 se consagran los principios fundamentales (que a nuestro entender se constituyen en derechos), que constituyen la esencia del estatuto jurídico del ejercicio de la función pública. Un aspecto importante de estos principios fundamentales lo expresa el ordinal siete del artículo 3 que expresa: “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”.

Para poder entrar en un análisis de los derechos individuales, especiales y colectivos que le confiere la Ley 41-08 a los trabajadores, es bueno señalar cuáles son estos derechos:

Artículo 58: Son derechos de todos los servidores públicos sujeto a la presente ley los siguientes: 1) Percibir una remuneración por sus servicios de conformidad con el régimen retributivo establecido por la presente ley y su reglamentación, así como los demás beneficios y compensaciones de carácter económico establecido en su favor; 2) Recibir inducción, formación y capacitación adecuadas a fin de mejorar el desempeño de sus funciones; 3) Participar y beneficiarse de los programas y actividades de bienestar social que se establezcan; 4) Recibir el sueldo anual número trece (13), el cual será equivalente a la duodécima parte de los salarios de un año, cuando el servidor público haya laborado un mínimo de tres meses en el año calendario en curso; 5) Disfrutar de las licencias y permisos establecidos en la presente ley; 6) Recibir el beneficio de las prestaciones sociales, jubilaciones y pensiones que les correspondan; 7) Recibir un tratamiento justo en las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, superiores y subalternos derivadas de las relaciones de trabajo; 8) Tener garantizadas condiciones y medio ambiente de trabajo sanos; 9) los demás derechos que legalmente les correspondan contemplado en la presente ley.

DERECHOS ESPECIALES

Artículo 59: En adición a los derechos generales de los servidores públicos, son derechos especiales de los funcionarios de carrera los siguientes: 1.) A la titularidad de un cargo permanente de la administración pública clasificado como de carrera; 2.) De estabilidad en la carrera administrativa bajo las condiciones previstas por la presente ley. 3.) Ser restituido en su cargo cuando su cese resulte contrario a las causas consignadas expresamente en la presente ley y recibir los salarios dejados de percibir entre la fecha de la desvinculación y la fecha de la reposición, sin perjuicio de las indemnizaciones que la jurisdicción contencioso administrativa pueda considerar. Es decisión del empleado aceptar la restitución en el mismo destino, en caso de no aceptarla la institución deberá reubicarlo en otro destino; 4.) A la promoción dentro de la carrera administrativa. 5.) Ejercer los demás derechos que con carácter especial se establezcan legal o reglamentariamente en su favor, por su condición de servidor de carrera. 6.) Ser ascendidos por sus méritos, a cargos de mayor nivel y remuneración, de acuerdo con las necesidades y posibilidades de la Administración pública.

DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 67: Se reconoce el derecho de los servidores públicos a organizarse dentro del marco de las disposiciones de la presente ley y de cualquier otra norma legal vigente sobre la materia, conforme lo establece la Constitución de la República, así como a separarse en cualquier momento de la organización a que pertenezcan. La reglamentación de la presente ley regulará las modalidades para la constitución y organización de las asociaciones de servidores públicos, así como de las federaciones y confederaciones de las mismas.

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Los derechos de los servidores públicos son correspondientes de unos deberes, expresado en la Ley 41-08, en su artículo 79, y correspondiente también al régimen ético y disciplinario consagrado en la ley en su artículo 77. La violación a los postulados éticos y preceptos disciplinarios dará por consiguiente la aplicación de una sanción, que de no ser aplicada de manera justa en el marco de los parámetros establecido por la propia ley, será lesiva del derecho del trabajador a quien se aplique la sanción.

El Reglamento de Aplicación de la Ley 41-08, establece los niveles de falta en su artículo 101 que: De conformidad con el artículo 81 de la ley, el régimen disciplinario de los funcionarios y servidores públicos estará fundamentado en la gradación de las faltas, en la forma indicada: 1. Faltas de primer grado, cuya comisión será sancionada con amonestación escrita. 2. Faltas de segundo grado, cuya comisión dará lugar a la suspensión hasta noventa (90) días sin disfrute de sueldo. 3. Falta de tercer grado, cuya comisión dará lugar a la destitución del servicio.

El reglamento de aplicación de la Ley 41-08, establece en su artículo 102, el concepto de falta disciplinaria:

Artículo 102: “Se entiende por falta disciplinaria cualquier violación a los deberes y prohibiciones previstos en la ley y el presente reglamento u otras normas emanadas de autoridades competentes, a las que estén sujetos los funcionarios o servidores públicos”. Mientras el artículo 104. y ss., establece la tipificación de las faltas, y las correspondientes sanciones.

La autoridad sancionadora para cada una de violaciones es la siguiente: para la imposición de la amonestación escrita por falta del primer grado, la competencia es del supervisor inmediato, para la suspensión hasta por noventa (90) sin disfrute de sueldo por falta de segundo grado, la facultad de imponer la sanción recae

sobre el titular del órgano o entidad a la cual pertenece el servidor público. (Ley 41-08, artículo 85).

Cuando la falta cometida es de tercer grado, la potestad sancionadora corresponde directamente al presidente de la República, en tal sentido la Ley 41-08, establece el procedimiento a seguir en los artículos 86 y siguientes:

Artículo 86: El ejercicio de la potestad disciplinaria en la administración pública centralizada es competencia del presidente de la República cuando la falta cometida implique la destitución. En tal caso, el titular de la entidad a la que pertenezca el servidor público será responsable de elevar al Presidente la recomendación de lugar, luego de agotado el proceso disciplinario a que se refiere esta ley. En las instituciones descentralizadas y/o autónomas o autárquicas y especiales, la potestad disciplinaria en los casos de faltas que tengan como sanción la destitución, salvo disposición legal en contrario, es privativa de la autoridad nominadora.

Artículo 87: Cuando el servidor público estuviere presuntamente incurso en una causal de destitución, se procederá de la siguiente manera: 1.) El funcionario de mayor jerarquía dentro de la respectiva unidad, solicitará a la Oficina de Recursos Humanos la apertura de la averiguación a que hubiere lugar; 2.) La Oficina de Recursos Humanos instruirá el respectivo expediente y determinará los cargos a ser formulados al servidor público investigado, si fuere el caso; 3.) Una vez cumplido lo establecido en el numeral precedente, la Oficina de Recursos Humanos notificará al servidor público investigado para que tenga acceso al expediente y ejerza su derecho a la defensa, dejando constancia de ello en el expediente; 4.) En el quinto día hábil después de haber sido notificado el servidor público, la Oficina de Recursos Humanos le formulará los cargos a que hubiere lugar. En el lapso de cinco días hábiles siguientes, el servidor público consignará su escrito de descargo; 5.) El servidor público investigado, durante el lapso previo a la formulación de cargos y dentro del lapso para consignar su escrito de descargo, tendrá acceso al expediente y podrá solicitar que le sean expedidas las copias que fuesen necesarias a los fines de la preparación de su defensa, salvo aquellos documentos que puedan ser considerados como reservados; 6.) Concluido el acto de descargo, se abrirá un lapso de cinco días hábiles para que el investigado promueva y evacue las pruebas que considere conveniente; 7.) Dentro de los dos días hábiles siguientes al vencimiento del lapso de pruebas concedidas al servidor público, se remitirá el expediente a la consultoría jurídica o la unidad similar del órgano o entidad a fin de que opine sobre la procedencia

o no de la destitución. A tal fin, la consultoría jurídica dispondrá de un lapso de diez días hábiles; 8.) La máxima autoridad del órgano o entidad decidirá dentro de los cinco días hábiles siguientes al dictamen de la consultoría jurídica y notificará al servidor público investigado del resultado, indicando en la misma notificación del acto administrativo el recurso jurisdiccional que procediere contra dicho acto, el tribunal por ante el cual podrá interponerlo y el término para su presentación; 9.) De todo lo actuado se dejará constancia escrita en el expediente. El incumplimiento del procedimiento disciplinario a que se refiere este artículo por parte de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, será causal de destitución y nulidad del procedimiento aplicado.

RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA

El párrafo del artículo 23 de la Ley 41-08, establece: “Los funcionarios públicos de carrera sólo perderán dicha condición en los casos que expresamente determina la presente ley, previo cumplimiento del procedimiento administrativo correspondiente y formalizado mediante acto administrativo. El cese contrario a derecho se saldará con la reposición del servidor público del servidor público de carrera en el cargo que venía desempeñando, y el abono de los salarios dejados de percibir. La Secretaría de Estado de Administración Pública deberá instar al órgano correspondiente el procedimiento que permita deslindar las responsabilidades por dicho cese”.

MEDIOS DE TUTELA DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

El primer mecanismo de tutela que la Ley 41-08, de Función Pública consagra, es la Comisión de Personal, y lo establece en el artículo 15: “En cada órgano y entidad pública sujeta a la presente ley se constituirá ad hoc una Comisión de Personal, con atribuciones de conciliación en su ámbito de competencia, sin menoscabo de los recursos administrativos y contencioso-administrativos que puedan ejercer los servidores públicos. (...)”.

Esta es una instancia de conciliación establecida en la ley para conocer de los conflictos que surgen en las distintas ramas de la Administración pública antes de iniciar cualquier otro de los recursos que la ley acuerda a los trabajadores, al igual que lo hiciera el Código de Trabajo.

Contrario a lo que establecía la Ley 14-91, donde los acuerdos alcanzados en las comisiones de personal no eran vinculante, para la parte, esta Ley 41-08, establece en el artículo 17 que: “Los acuerdos de conciliación de las comisiones de personal se decidirán por unanimidad y serán de obligatorio cumplimiento

por las partes. En caso de incumplimiento de lo pactado, podrá solicitarse su ejecución forzosa a la jurisdicción contenciosa administrativa”.

RECURSOS

Los recursos que la ley pone en manos de los trabajadores para tutelar sus derechos son los siguientes: artículo 72: Los servidores públicos tendrán derecho a interponer los recursos administrativos de reconsideración y jerárquico, con el objetivo de producir la revocación del acto administrativo que les haya producido un perjuicio, agotados los cuales podrán interponer el recurso contencioso-administrativo por ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

Los recursos de reconsideración y jerárquico se pueden considerar como una especie de apelación, interpuestos según el procedimiento y los plazos que establece la Ley 41-08, en sus artículos del 73 al 75, que transcribimos a continuación:

Artículo 73: El recurso de reconsideración deberá interponerse por escrito, por ante la misma autoridad administrativa que haya adoptado la decisión considerada injusta, en un plazo de quince (15) días francos contados a partir de la fecha de recepción de la notificación de dicha decisión. Este recurso podrá ser interpuesto directamente por el servidor público afectado, o por un apoderado de éste. El plazo de quince (15) días francos otorgado para el ejercicio de este recurso de reconsideración se interrumpe si el servidor público somete su caso a un procedimiento de conciliación ante la Comisión de Personal correspondiente, hasta que ésta haya comunicado al servidor público el Acta de Acuerdo o de No Acuerdo. Transcurridos treinta (30) días sin que la autoridad responsable de conocer del recurso de reconsideración se haya pronunciado sobre el mismo, se considerará confirmada la decisión recurrida y podrá interponerse el recurso jerárquico contra la misma.

Artículo 74: El recurso jerárquico deberá ejercerse ante el órgano de la administración pública de jerarquía inmediatamente superior al órgano que haya tomado la decisión controvertida, dentro de los quince (15) días francos contados a partir de la fecha de recepción de la resolución que resuelva el recurso de reconsideración, o de la fecha en que se considere confirmada la decisión recurrida. Transcurridos treinta (30) días sin que la autoridad responsable de conocer del recurso jerárquico se haya pronunciado sobre el mismo, se considerará confirmada la decisión recurrida y podrá interponerse el recurso contencioso-administrativo por ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

Después de agotado todos los recursos en el ámbito de la Administración, el servidor público tiene otra instancia y medio de tutela de sus derechos, que lo es la jurisdicción contenciosa administrativa, ante la cual podrá elevar recurso contencioso administrativo en la forma y plazo que establece la Ley 41-08, en su artículo 75.º.

Artículo 75: Después de agotados los recursos administrativos indicados en la presente ley, el servidor público afectado por una decisión administrativa, podrá interponer el recurso contencioso administrativo por ante la jurisdicción contenciosa administrativa. Este recurso deberá ser interpuesto dentro de los treinta (30) días francos, contados a partir de la fecha de recepción de la decisión que resuelva el recurso jerárquico o de la fecha en que se considere confirmada la decisión recurrida.

Además de los derechos consagrados en la Ley 41-08, hay otros derechos consagrados en la legislación adjetiva dominicana, que le son también atribuible a los servidores públicos, como el que se establece en el artículo 5 de la Ley 87-01 Sobre Sistema Dominicano de Seguridad Social: “Tienen a ser afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) todos los ciudadanos dominicano y residentes legales en el territorio nacional. La presente ley y sus normas complementarias regularán la inclusión de los dominicanos residentes en el interior”. Asimismo la Ley 379 sobre pensiones y jubilaciones civiles del Estado, establece que todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de una pensión digna.

RECURSO DE AMPARO

Aunque este recurso no está previsto en la Ley 41-08, es nuestra opinión que el servidor público puede acudir al mismo, cuando le son vulnerados derechos que son inherentes a la persona, en virtud de lo establecido en la Constitución del 2010, en su artículo 139: “Control de legalidad de la Administración pública. Los tribunales controlarán la legalidad de la actuación de la Administración pública. La ciudadanía puede requerir ese control a través de los procedimientos establecidos por la ley”. Los servidores públicos poseen derechos consagrados constitucionalmente y por convenciones internacionales, como la Convención Americana de Derechos Humanos, los cuales muchas veces son vulnerados en las instituciones donde los servidores públicos prestan sus servicios.

Esos derechos fundamentales en la Constitución dominicana son tratado en el Título II, Sección I, bajo la denominación *De los Derechos Individuales y Sociales*, establecido en el artículo 8: “Se reconoce como finalidad principal del Estado la protección efectiva de los derechos de la persona humana y el mantenimiento de los medios que le permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad y de justicia social, compatible con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos. Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas: 1.) La inviolabilidad de la vida; 2.) La seguridad individual, 3) La inviolabilidad de domicilio; 4.) La libertad de tránsito; 5.) A nadie se le puede obligar a hacer lo que la ley no manda ni impedirle lo que la ley no prohíbe; 6.) Toda persona podrá, sin sujeción a censura previa, emitir libremente su pensamiento mediante palabras escritas o cualquier otro medio de expresión, gráfico u oral; 7.) La libertad de asociación y de reunión sin armas, con fines políticos, económicos, sociales, culturales o de cualquier otra índole, siempre que por su naturaleza no sean contrarias ni atentatorias al orden público, la seguridad nacional y las buenas costumbres, 8) La libertad de conciencia y de cultos; 9.) La inviolabilidad de la correspondencia y demás documentos privados, y otros.

Si cualquiera de estos Derechos Fundamentales que la constitución consagra, fuere vulnerado a un servidor público, o cualquier otro consagrado en leyes adjetivas o convenciones internacionales, el servidor tiene derecho como establece el artículo 25 de la Convención Americana de Derecho Humanos: “Toda persona tiene derecho a que le amparen contra actos que violen sus derechos fundamentales mediante el ejercicio de un recurso rápido, sencillo y efectivo”.

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

El mundo globalizado de hoy, es un mundo de cambios de paradigmas, y el mundo del derecho no escapa a esa realidad. En este campo estamos asistiendo a transformaciones significativas; una de ellas es la constitucionalización del derecho. Esto significa no sólo que la Constitución es la norma suprema, norma de normas, sino también que el ordenamiento jurídico que se comienza a constitucionalizar, va a caracterizarse por una penetración de las normas constitucionales en las diferentes ramas jurídicas de este ordenamiento, y tampoco escapan a esta realidad los elementos jurídicos sociales de la acción administrativa.

CONCLUSIONES

Las relaciones laborales de los servidores del sector público (Administración centralizada) están reguladas por la Ley 41-08, y el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, instituido con el Decreto núm. 523-09, del 21 de julio 2009. Sin embargo, la aplicación de esta legislación se ha visto llena de altas y bajas, avanzando de manera zigzagueante; en el sentido de fortalecer la seguridad de permanencia en la labor que se rinde o ejecuta, haciendo que el proceso de instauración de un régimen de servicio civil y carrera administrativa sea hasta cierto punto traumático, fruto de la falta de visión y de voluntad política de los administradores en los diferentes gobiernos desde la promulgación de la ley.

Es necesario que se asegure una verdadera estabilidad laboral a los servidores de carrera, con el objetivo de optimizar los costos de entrenamiento y elevar los niveles de eficiencia y eficacia en una administración pública que responda a los requerimientos de la colectiva a la que sirve. ■

REFERENCIAS

Constitución de la República Dominicana del 2010. Proclamada el 26 de enero de 2010, Santo Domingo, República Dominicana. Publicación oficial del Congreso de la República Dominicana. 2010.

Ley núm. 41-08 de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública. Publicaciones ONAP. Santo Domingo, República Dominicana. 2008.

Ley núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, del 9 de mayo del 2001. Publicación oficial de la Secretaría de Estado de Trabajo. 2001.

Ley núm. 13-07 de Control Jurisdiccional de la Actividad Administrativa del Estado, que crea el Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo, del 5 de febrero de 2007. Publicación del Comisionado de Justicia. 2007.

Ley núm. 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, del 6 de agosto del 2013.

Ley núm. 4378 Orgánica de Secretarías de Estado de la República Dominicana.

Ley núm. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, 10691. G. O. del 14 de agosto de 2012.

Ley núm. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero de 2012.