

**ARTÍCULO 13.** Se deroga el artículo 2 del Decreto núm. 362-08, del 22 de agosto de 2008, que designó a **Luisa Marina Auffant Díaz**, agregada cultural en la Embajada de la República Dominicana en la Confederación Suiza.

**ARTÍCULO 14.** Se deroga el artículo 1 del Decreto núm. 399-08, del 27 de agosto de 2008, que designó a **Enrique Chalas Velásquez**, ministro consejero en la Embajada de la República Dominicana en la República de Costa Rica.

**ARTÍCULO 15.** Se deroga el artículo 2 del Decreto núm. 259-06, del 19 de junio de 2006, que designó a **Rosanna María Rodríguez Medina**, segunda secretaria en la Embajada de la República Dominicana en la República de Honduras.

**ARTÍCULO 16.** Se deroga el artículo 1 del Decreto núm. 706-08, del 29 de octubre de 2008, que designó a **Gretchen Pockels Saneaux**, consejera en la Embajada de la República Dominicana en Canadá.

**ARTÍCULO 17.** Se deroga el Decreto núm. 502-05, del 20 de septiembre de 2005, que designó a **Elvira Castro**, ministra consejera de la Embajada de la República Dominicana en la República de Cuba.

**ARTÍCULO 18.** Se deroga el artículo 3 del Decreto núm. 653-20, del 18 de noviembre de 2020, mediante el cual se dejó sin efecto el artículo 38 del Decreto núm. 557-20, del 15 de octubre de 2020.

**ARTÍCULO 19.** Queda sin efecto cualquier traslado administrativo relacionado a las designaciones derogadas por el presente decreto.

**ARTÍCULO 20.** Envíese al Ministerio de Relaciones Exteriores para su conocimiento y ejecución.

**DADO** en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintitrés (23) días del mes de abril del año dos mil veintiuno (2021); año 178 de la Independencia y 158 de la Restauración.

**LUIS ABINADER**

**Dec. No. 262-21 que establece el Reglamento de Ascensos y Promociones en la Carrera Administrativa General. G. O. No. 11017 del 23 de abril de 2021.**

**LUIS ABINADER**  
**Presidente de la República Dominicana**

**NÚMERO: 262-21**

**Considerando:** Que la Constitución de la República, en su artículo 128, establece las atribuciones del presidente de la República, entre las cuales se encuentran la Dirección de la Administración Civil y la de expedir decretos, reglamentos e instrucciones cuando fuere necesario.

**Considerando:** Que la Carta Magna, en su artículo 138, establece los principios de actuación de la Administración Pública fundamentados en la eficacia, jerarquía, objetividad, igualdad, transparencia, economía, publicidad y coordinación.

**Considerando:** Que la supra indicada norma, en su artículo 142, define el Estatuto de la Función Pública como un régimen de derecho público fundamentado en el mérito y la profesionalización para una gestión eficiente, el cual determinará el ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación del servidor público de sus funciones.

**Considerando:** Que el Ministerio de Administración Pública (MAP), en su condición de órgano rector de la función pública, competencia otorgada por la Ley núm. 41-08, sobre Función Pública, posee las atribuciones de rectoría para diseñar un marco normativo que reglamente la elaboración de programas de promoción y ascensos para los funcionarios de los distintos organismos de la administración estatal, que se sustenten en criterios de mérito e idoneidad profesional, y que, a la vez, ofrezcan a los servidores públicos las necesarias garantías de objetividad y transparencia.

**Considerando:** Que el artículo 49, de Ley núm. 41-08 establece que la promoción de los funcionarios públicos dentro de la Carrera Administrativa se fundamenta en el mérito personal, y debe efectuarse mediante el avance del funcionario dentro de un mismo cargo o su ascenso a un cargo distinto, además de que la reglamentación complementaria de la presente ley, como lo establece el presente Reglamento y los procedimientos de promoción correspondientes, garantiza su carácter objetivo e imparcial, así como las fases de lugar.

**Considerando:** Que la formulación de programas de desarrollo en la Carrera Administrativa requiere la definición y evaluación de criterios de orden técnico, mediante la implementación de procesos transparentes e igualitarios, que permitan a los funcionarios optar por las posibilidades concretas de desarrollo y crecimiento laboral.

**Considerando:** Que la profesionalización de la función pública requiere que los organismos de la Administración del Estado diseñen e implementen programas de desarrollo de carrera, que ofrezcan a los servidores que en ellos se desempeñen, alternativas concretas y eficientes de crecimiento laboral.

**Considerando:** Que el diseño e implementación de planes y programas de desarrollo de carrera se vincula de forma directa con otros subsistemas de recursos humanos, como gestión del empleo, gestión de la compensación, análisis de puestos, planificación de recursos humanos, evaluación de desempeño y competencias, sistema retributivo y gestión del cambio en el proceso de retiro laboral.

**Considerando:** Que la ejecución de los sistemas de gestión en la Administración Pública debe ser realizada bajo la base de los principios modernos de transversalidad, interoperabilidad y sinergia tecnológica, entendiendo la gestión humana como el recurso más importante y demandado en todas sus instancias en donde el MAP juega su papel de certificación de los procesos que auguren registros de elegibles para promociones y ascensos que puedan ser usados por todas las instituciones que lo requieran o lo necesiten dentro del sistema.

**Considerando:** Que el principio de transparencia en la gestión de promociones y ascensos en su registro de elegibles por escalafón, tanto de forma interna como transversal, refuerza el principio de igualdad de oportunidades, el buen clima laboral y motiva a la sana competencia para el mejor logro de los objetivos de las instituciones.

**Considerando:** Que la gestión efectiva de la carrera debe contar, en primer lugar, con la aplicación de los niveles inmediatos a la posición, como parte de la efectiva labor de que cada grupo de cargos por grupos ocupacionales lleven el debido proceso de desarrollo por niveles y la meritocracia en cada etapa haya de ser evaluada para consolidar el sistema de carrera como trayectoria a seguir.

**Vista:** La Constitución de la República, proclamada el 13 de junio de 2015.

**Visto:** El Decreto núm. 251-15, que aprueba el Reglamento de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa en la administración pública dominicana, del 13 de agosto de 2015.

**Vista:** La Ley núm. 05-13, sobre Regulación Salarial para el Sector Público, del 6 de agosto de 2013.

**Vista:** La Ley núm. 247-12, Orgánica de la Administración Pública, del 9 de agosto de 2012.

**Vista:** La Ley núm. 41-08, sobre la Función Pública, del 16 de enero de 2008.

**Visto:** El Decreto núm. 527-09, que establece el Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial del sector público dominicano, del 21 de julio de 2009.

**Visto:** El Decreto núm. 525-09, que aprueba el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Servidores y Funcionarios de la Administración Pública, del 21 de julio de 2009.

**Visto:** El Decreto núm. 523-09, que aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, del 21 de julio de 2009.

**Vista:** La Resolución núm. 99-2019, que aprueba el Manual de Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo.

**Vista:** La Resolución núm. 48-2018, que aprueba el Modelo de Gestión por Competencias y el Diccionario General de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública Dominicana.

**Vista:** La Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, en el 2002.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 128 de la Constitución de la República, dicto el siguiente

## **Reglamento de Ascensos y Promociones en la Carrera Administrativa General**

### **Capítulo I Disposiciones generales**

**Artículo 1.** El presente Reglamento tiene por finalidad establecer y desarrollar el marco normativo que regula la movilidad y el desarrollo de los servidores públicos de carrera, en lo referido a los ascensos y las promociones, con fundamento en la formación, la capacitación, buen desempeño, competencias y comportamiento ético, a fin de coadyuvar a incrementar la capacidad de gestión de la Administración Pública y al reconocimiento de los méritos de los servidores públicos.

**Artículo 2.** Las disposiciones del presente Reglamento rigen las promociones y los ascensos de los servidores públicos de carrera.

**Párrafo.** En virtud del artículo 3 de la Ley núm. 41-08, los mecanismos de promoción y ascenso que desarrollen los organismos públicos deben sustentarse en los principios fundamentales que rigen la función pública en la República Dominicana, tales como:

- a) Mérito personal.
- b) Igualdad de acceso.
- c) Estabilidad en los cargos de carrera.
- d) Equidad retributiva.
- e) Flexibilidad organizacional.
- f) Irrenunciabilidad.
- g) Tutela judicial.

**Artículo 3.** A fin de complementar lo establecido por la Ley de Función Pública, núm. 41-08, se asumen las siguientes definiciones para fines de aplicación del presente Reglamento:

- 1. Función pública:** Es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos y sus sectores.

2. **Sistema de Carrera Administrativa General:** Es el conjunto de políticas, procesos y herramientas cuya finalidad es promover la eficiencia y la eficacia de la gestión pública para cumplir los fines del Estado, garantizando la profesionalidad, la estabilidad y el desarrollo de los servidores públicos.
3. **Plan de Desarrollo de Carrera Profesional:** Es la trayectoria programada de un servidor público de carrera conforme a los parámetros técnicos de desarrollo establecidos de acuerdo a su cargo, líneas de promoción o ascenso, grupo ocupacional, evaluación de méritos, resultados en su desempeño, antigüedad en el buen servicio y nivel de conocimiento evidenciado de forma continua.
4. **Manual de Cargos:** Es la compilación de las clases de cargos agrupadas por grupos ocupacionales de naturaleza similar en cuanto a requerimientos, tareas, responsabilidades y competencias en base a similar puntuación por niveles.
5. **Cargos de Carrera:** Conjunto de deberes y responsabilidades asignados o delegados por una autoridad competente, que requiere el empleo de una persona durante una jornada parcial o total de trabajo dentro del sistema.
6. **Evaluación del desempeño laboral:** Es el proceso que busca definir, implantar y evaluar métodos y mecanismos para gestionar el desempeño del personal en la Administración del Estado a los fines de garantizar la profesionalización de la función pública.
7. **Promoción:** Es el movimiento horizontal progresivo de un servidor público a un cargo de su mismo grupo ocupacional con mayores niveles de requerimientos, conocimientos y responsabilidad, y tiene lugar dentro de la propia institución o de manera transversal.
8. **Ascenso:** Es el movimiento vertical progresivo de un servidor público a un cargo que corresponde a un grupo ocupacional de un nivel superior al que ocupa.
9. **Concurso Interno de Oposición:** Proceso de atracción, evaluación y selección de los mejores candidatos para ocupar un cargo de carrera administrativa conforme a los niveles inmediatamente próximos en el escalafón del cargo vacante y en atención a la clase de cargos y grupos ocupacionales establecidos y como criterio final de selección para ascenso.

**10. Capacitación:** Es el proceso de formación requerida por el proceso de promoción y ascenso que busca suplir los conocimientos y herramientas que necesita el servidor público para desempeñar de forma eficaz y eficiente sus labores actuales o potenciales.

## Capítulo II

### Rol del MAP en la gestión de ascensos y promociones en la Carrera Administrativa

**Artículo 4.** El Ministerio de Administración Pública, como órgano rector de la función pública, posee la facultad de acompañar, aprobar, reglamentar y procedimental de forma clara, cada una de las fases que han de seguir las instituciones durante todo el desarrollo del proceso de promoción y ascenso para empleados incorporados al Sistema de Carrera Administrativa general y especiales, según aplique, salvo que las instituciones con carreras especiales no cuenten con la aprobación de un sistema específico que reglamente esta parte, podrán usar este como referente o supletorio.

**Párrafo.** Las atribuciones rectoras para la gestión de estos procesos de Carrera Administrativa van desde la planificación de los recursos humanos, descripción de las fases operativas mediante los correspondientes instructivos, definición de escalafones de méritos referidos al manual de cargos vigente, procesos de evaluación del desempeño requeridos, gestión de los registros de elegibles, capacitación complementaria requerida a través del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), establecimiento de criterios para definir posibles empates, gestión, acompañamiento y validación de concursos internos de oposición y cualquier otro criterio a considerar afín y complementario con el proceso en cuestión.

**Artículo 5.** En el desarrollo del personal de Carrera Administrativa, de conformidad con el presente Reglamento y en adición al rol rector del Ministerio de Administración Pública antes señalado, tendrán participación y responsabilidad los siguientes actores:

- a) Las oficinas de recursos humanos de los distintos entes y órganos de la Administración del Estado, en sus roles de encargados directos del diseño e implementación de los procesos de desarrollo de carrera.
- b) El Instituto Nacional de Administración Pública, en su rol de formación de los empleados del Estado.
- c) Los propios servidores públicos, a través de las iniciativas de autodesarrollo que realicen, entendiendo por tal el proceso mediante el cual los servidores efectúan de forma autónoma y autosustentada las actividades de formación o capacitación que requieren los puestos que corresponden a las promociones y ascensos planificados.

**Párrafo.** Se establece como requisito excluyente para el proceso de promoción y ascenso la certificación del curso sobre “Ética del servidor público”, el cual debe ser diseñado y coordinado de forma conjunta por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental y el Instituto Nacional de Administración Pública, e impartido por esta última institución.

### **Capítulo III** **De la Gestión del Sistema de Ascensos y Promoción**

**Artículo 6.** En correlación con el Manual de Cargos aprobado por el MAP y sus tiempos específicos, se establece un escalafón de méritos para la Carrera Administrativa en la Administración Pública dominicana, para lo cual cada institución debe realizar su planificación presupuestaria de recursos humanos y vacantes a proyectar, y conforme a esto, en el interior de cada grupo ocupacional, el servidor que cumpla con dichos escalafones debe ser beneficiado con la promoción establecida.

**Artículo 7.** Los respectivos organismos de la Administración Pública podrán desarrollar sus planes y programas de carrera considerando, en todo caso, los requisitos y factores de evaluación señalados en el presente Reglamento, como también lo establecido en el Manual General de Cargos. Para ello deberán fundamentar dichos planes y programas de carrera en el modelo de gestión por competencias, procurando su debida y coherente interacción con los otros subsistemas de gestión de personas, previa aprobación del Ministerio de Administración Pública.

**Artículo 8.** El diseño y ejecución de la trayectoria de los puestos de carrera en las instituciones, así como las líneas de promoción para cada puesto, se basan en escalafones, ajustados a las características y necesidades específicas de cada uno de ellos. Los mismos establecerán las secuencias de cargos que serán objeto de dichos escalafones, determinando la ruta de progresión salarial y entre los niveles que aplicará la respectiva institución.

**Párrafo 1.** Para los fines de la aplicación de este artículo, los organismos de la Administración Pública deberán aplicar la resolución que fija el Manual General de Cargos Civiles Clasificados del Poder Ejecutivo, emitida por el Ministerio de Administración Pública.

**Párrafo 2.** Los procesos de carrera que desarrollen las instituciones deberán basarse en el Modelo de Competencias definido en el Diccionario General de Competencias y Comportamientos para la Administración Pública, emitido mediante resolución del Ministerio de Administración Pública.

**Párrafo 3.** El Ministerio de Administración Pública ofrecerá asesoría técnica a las instituciones para el diseño y definición de las bases de los procesos de desarrollo de carrera que gestionen.

**Artículo 9.** Las resoluciones que dispongan la realización o validación de los procesos de ascenso y promoción por parte de los diferentes órganos y entes de la Administración Pública, deberán ser validadas por el Ministerio de Administración Pública.

**Artículo 10.** En el diseño e implementación de los procesos de desarrollo de carrera que se gestionen de conformidad con el presente Reglamento, tendrán participación y responsabilidad los siguientes actores:

1. El Ministerio de Administración Pública, en el ejercicio de sus roles de rectoría, asesoría y acompañamiento.
2. Las oficinas de recursos humanos de los distintos organismos de la Administración Pública, en su rol de encargados directos del diseño e implementación de los procesos de desarrollo de carrera.
3. El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), en su rol de formación y capacitación de los empleados de la Administración Pública.
4. Los propios servidores públicos, a través de las iniciativas de autodesarrollo que realicen, entendiendo por tales los procesos mediante los cuales los servidores efectúan actividades de formación o capacitación, cuyo financiamiento o provisión es gestionado o sustentado directamente por ellos y que les entregan herramientas o competencias útiles para el desempeño de los cargos objeto del ascenso o promoción.

**Artículo 11.** Los órganos y entes de la Administración Pública podrán realizar planes y programas de desarrollo de carrera para la provisión de los cargos correspondientes, en la medida en que dichas vacantes estén previamente presupuestadas, creadas dentro de la estructura organizativa del respectivo organismo, y el proceso correspondiente haya sido establecido en la Planificación Estratégica de Recursos Humanos de la institución, debidamente aprobada por el Ministerio de Administración Pública.

#### **Capítulo IV** **De las promociones de los servidores públicos de carrera**

**Artículo 12.** Las promociones de servidores públicos de carrera tanto en la propia institución o de manera transversal, se fundamentará en el mérito personal y deberá considerar los siguientes criterios:

- a) Que exista disponibilidad del cargo vacante para la promoción y que la institución lo haya presupuestado dentro de su planificación anual de RRHH y su correspondiente capítulo financiero, así como que cuente con la validación del Ministerio de Administración Pública.
- b) El servidor debe contar con las dos (2) últimas evaluaciones del desempeño consecutivas con calificaciones desde "superior al promedio" o "sobresaliente".
- c) El servidor debe poseer las competencias correspondientes al nivel de desarrollo que requiere el cargo al cual aspira ser promovido.

- d) El servidor no debe haber sido objeto de sanciones disciplinarias en los últimos dos (2) años, ni estar incurso en un procedimiento disciplinario.
- e) El servidor debe haber completado la cantidad de horas de formación o capacitación establecidas que requiere la promoción. Por tanto, el supervisor inmediato debe planificar y solicitar al área de RRHH y de acuerdo a lo requerido por el Manual de Cargos Vigente, la formación o capacitación requerida.
- f) Los procedimientos para las promociones en los grupos ocupacionales incorporados al Sistema de Carrera, deben seguir siempre los escalafones aprobados de forma general o en los casos específicos que certifique el MAP.

## **Capítulo V De los Ascensos**

**Artículo 13.** Los ascensos de los servidores públicos de carrera deben responder a la valoración de méritos y a las necesidades y posibilidades de la Administración Pública. Las vacantes que se produzcan en los cargos de carrera de los entes y organismos de la Administración del Estado deben ser cubiertas en primer lugar por concursos internos.

**Párrafo.** Los servidores públicos de carrera podrán optar por un ascenso, tanto dentro de la institución a la cual pertenecen como fuera de ella.

**Artículo 14.** El ascenso de los servidores de carrera se fundamentará en los siguientes criterios:

- a) Ser titular de un cargo de carrera administrativa y contar con una evaluación de desempeño “superior al promedio” o “sobresaliente”, en las tres (3) últimas evaluaciones consecutivas.
- b) Poseer los requerimientos del perfil del cargo vacante y las competencias en el nivel de desarrollo que se exige para ser ascendido.
- c) No haber sido objeto de sanciones disciplinarias en los últimos dos (2) años, ni estar incurso en un procedimiento disciplinario.
- d) Haber completado la cantidad de horas de formación o capacitación que requiere el cambio de nivel del puesto.

**Artículo 15.** Los entes y órganos de la Administración Pública podrán contratar servicios de asesorías externas con el objetivo de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos internos para el ascenso, previa autorización del Ministerio de Administración Pública.

**Artículo 16.** Sin perjuicio de las normas e instrucciones precedentes, serán aplicables a los concursos internos para ascenso, todas las disposiciones referidas a la materia contenidas en el Reglamento de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa.

## **Capítulo VI**

### **De los registros de elegibles**

**Artículo 17.** El Ministerio de Administración Pública conformará y mantendrá actualizado un registro de elegibles para promociones y ascensos en la Carrera Administrativa.

**Artículo 18.** Las instituciones públicas, para llevar a cabo los procesos de promoción de sus empleados de carrera, deben cumplir con la remisión anual de los resultados de las evaluaciones del desempeño al Ministerio de Administración Pública, a partir de lo cual, en caso de validación, el área correspondiente certificará que tanto las calificaciones como los escalafones donde han de ser evaluados los servidores, se correspondan con los registros vigentes.

**Artículo 19.** Tratándose de ascensos, el registro de elegibles se conformará a partir de la participación de los servidores públicos en los concursos internos correspondientes.

**Párrafo 1.** Serán incorporados en el registro de elegibles para el ascenso, aquellos servidores públicos que hayan concursado para optar a un cargo de carrera, superando las calificaciones mínimas requeridas, pero que no fueron seleccionados para ocupar los cargos vacantes.

**Párrafo 2.** Un servidor público que ocupe un cargo de carrera podrá pertenecer al registro de elegibles de varios cargos, siempre y cuando haya superado los concursos correspondientes.

**Párrafo 3.** Los servidores públicos incorporados al registro de elegibles para ascenso a un cargo determinado permanecerán en él por un máximo de diez y ocho 18 meses contados a partir de la fecha en la que se hubiere aprobado su selección.

## **Capítulo VII**

### **Del nombramiento provisional en concursos para ascensos**

**Artículo 20.** El servidor público designado para ocupar un cargo de carrera administrativa como consecuencia de un ascenso, será objeto de un nombramiento provisional en período de prueba, con una duración máxima de doce (12) meses, de acuerdo al perfil del cargo, para demostrar su idoneidad, y adaptación conforme a la norma vigente.

**Artículo 21.** Como resultado del nombramiento provisional, el servidor público nombrado en dicha calidad, deberá ser evaluado en su desempeño al término de su respectivo período de prueba.

**Párrafo 1.** A los fines de dar cumplimiento a este artículo, el supervisor deberá definir y acordar con el servidor un acuerdo de desempeño que se ajuste a las responsabilidades en el nuevo cargo. En este caso, el renglón de capacidad para hacer el trabajo se evaluará sobre la base de los requerimientos del último cargo desempeñado.

**Párrafo 2.** No obstante lo anterior, tratándose de servidores públicos que hayan desempeñado el cargo correspondiente en condición de interino por un período igual o superior al definido como período de prueba, el Ministerio de Administración Pública, previa petición del organismo respectivo, podrá convalidar el tiempo servido en dicha condición.

**Artículo 22.** El servidor que hubiere sido nombrado de manera provisional y que haya superado la evaluación del desempeño correspondiente al período de prueba obteniendo una calificación del 75 % o más, deberá ser nombrado definitivamente, conforme lo establecido en el artículo 61 del Reglamento núm. 251-15, de Reclutamiento y Selección.

### **Capítulo VIII Disposiciones finales**

**Artículo 23.** El Ministro de Administración Pública emitirá el instructivo correspondiente a los fines de definir los procedimientos necesarios para la aplicación del presente Reglamento.

**Artículo 24.** Las autoridades de los órganos y de los entes que componen el Poder Ejecutivo deberán apoyar y desarrollar todas las actividades que sean necesarias para la puesta en práctica del contenido del presente Reglamento.

**Artículo 25.** El presente Reglamento deroga todas las normativas de jerarquía similar o inferior que le sean contrarias.

**DADO** en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintitrés (23) días del mes de abril del año dos mil veintiuno (2021), año 178 de la Independencia y 158 de la Restauración.

**LUIS ABINADER**