

Santo Domingo D.N.

DETEREL 380/2009.

A la : Comisión Permanente de Seguridad Social, Trabajo y Pensiones.

Vía : **Lic. Mayra Ruiz de Astwood,**
Coordinadora de Comisiones Permanentes

De : **Welnel D. Feliz**
Director Departamento Técnico de Revisión Legislativa

Asunto : **Opinión sobre Proyecto de Ley que Modifica el Sistema Nacional de Salarios, en los artículos 192, 194, 213, 214, 215, 216, 217, y 218 del Código de Trabajo.**

Ref. : No. Exp.06536 Oficio No.000667 d/f 24/08/09

En atención a su comunicación de referencia, en la que nos solicita realizar el correspondiente estudio y remitir la opinión sobre el proyecto de ley indicado en el asunto. Después de analizar dicho proyecto tenemos a bien expresarle lo siguiente:

Contenido del proyecto

PRIMERO: Se trata del proyecto de Ley que modifica el Sistema Nacional de Salario, en los artículos 192, 193, 213, 214, 215, 216, 217 y 218 del Código de Trabajo, mediante el cual se persigue realizar una modificación al mismo, a los fines de adecuar a los requerimientos en la actualidad.

SEGUNDO: Este proyecto fue sometido por el senador de la Provincia Elias Piña, Ing. Adriano Sánchez Roa, depositado en fecha 31 de Julio del año 2009.

Facultad Legislativa Congresual

La facultad Legislativa Congresual para legislar sobre esta materia esta sustentada en el Art. 37, numeral 23, el cual establece como atribución del Congreso: ***“Legislar acerca de toda materia que no sea de la competencia de otro Poder del Estado o contraria a la Constitución”***.

Desmonte Legal

El Proyecto de Ley se fundamenta y toca las siguientes disposiciones legales:

- a) La Ley 16-92 de Junio del año 1992, que crea el Código de Trabajo.
- b) Los convenios, convenciones, pactos y protocolos internacionales suscritos por República Dominicana.

Análisis Constitucional, Legal, Lingüístico y de Técnica Legislativa.

Después de analizar el proyecto de Ley, en los aspectos Legal, Constitucional Lingüístico y de Técnica Legislativa, **ENTENDEMOS** pertinente, hacer las siguientes observaciones:

1. Título.

- a. Todas las leyes son conocidas por tener un nombre, que es lo que en la técnica legislativa le denominamos **Título**. Este debe describir el contenido esencial de la materia regulada, deberá constar, debidamente, si se establece una situación nueva, si se modifica, adiciona, subroga o deroga una ley
- b. En virtud de lo que establece el Manual de Técnica Legislativa en su numeral 4.1.1.2. Título, recomendamos eliminar del mismo las palabras **“Proyecto de”** y de esta manera aseguramos la permanencia de la ley en el tiempo, en vista de que el título es parte de la estructura del texto normativo de la ley y una vez sea promulgada la misma, continuará llevando el mismo título,
- c. El texto normativo debe ser introducido por un título general que precise el objeto del proyecto de ley.
- d. El título debe reflejar objetivamente el contenido del proyecto de ley.
- e. **Si el nuevo texto normativo modifica una disposición normativa anterior, el título debe expresar claramente esta circunstancia e identificar la norma que modifica.**

Hacemos este pequeño preámbulo, porque observamos una incongruencia en el nombre dado a la ley, **“Proyecto de Ley que Modifica el Sistema Nacional de Salarios, en los Artículos 192, 194, 213, 214, 215, 216, 217 y 218 del Código de Trabajo”**, con el contenido (Parte Dispositiva) del Proyecto de Ley, en el sentido de que no se modifica el Sistema Nacional de Salarios, sino varios artículos del Código de Trabajo, por lo tanto sugerimos encabezar el proyecto de ley de la siguiente manera:

LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LOS ARTÍCULOS 192, 194, 213, 214, 216, 218, 452, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 462, Y 464.

Y así se observa una homogeneidad terminológica entre el título y la nueva disposición normativa.

2. Los Considerandos.

- a. Nos dice el Manual de Técnica Legislativa, en su numeral No. 4.1.1.3., literal e) **Los considerando deben numerarse para una mejor ubicación de los mismos.** Por tal motivo, proponemos que los considerandos del proyecto sean designados dentro del contexto, tal como nos muestra el siguiente ejemplo:

CONSIDERANDO PRIMERO.....
CONSIDERANDO SEGUNDO.....

b.- Si bien es cierto, que en los considerandos el proponente explica las razones e inquietudes que le permitieron detectar la necesidad de la norma, así como las investigaciones y consultas que realizó para sustentar su propuesta, no es menos cierto, que los mismos lleven un orden lógico y sistemático de sus investigaciones, por los que proponemos, un reordenamiento de los considerandos. (Ver redacción alterna).

3. Los Vistos.

a. En los vistos se deben detallar la legislación vigente, de manera que se tenga una identificación precisa de estas norma jurídicas, el orden correcto, manteniendo la jerarquía de las normas y dentro de ellas la cronología, es el siguiente:

VISTO: El Convenio Internacional del Trabajo No. 26, del 30 de Mayo de 1928.

VISTO: El Convenido Internacional del Trabajo No. 100, del 1951

VISTA: La Ley No. 16/92, de junio del año 1992, que crea el Código de Trabajo

4.-Análisis normativo, lingüístico e impacto de la vigencia.

a. La unidad de información básica en la norma legal, a nuestro juicio, es el artículo, puesto que cada uno de los preceptos es de por sí un elemento autónomo, concordante no solo con los artículos que le preceden, o le siguen dentro del mismo capítulo o sección, sino con todo el ordenamiento jurídico.

Según lo que establece el Manual de Técnica Legislativa, en su numeral 4.1.7.2, literal a) que reza: ***“La unidad básica de la estructura de un texto normativo es el artículo indicado por la abreviatura “Art.”, seguida del número ordinal que corresponda. El texto.....”***, en tal sentido sugerimos sustituir **“PRIMERO”** por **“Artículo 1,** y **“SEGUNDO”** por **Artículo 2.**

b. Para mantener la homogeneidad terminológica entre el Código de Trabajo y Proyecto de Ley, recomendamos que se sustituya en el Proyecto de Ley la abreviatura Art., por su expresión completa Artículo.

c. Con relación a la parte in-fine del artículo 192 del proyecto de ley, recomendamos que sea un párrafo gramatical, tal como está en el Código de Trabajo, y así mantener la homogeneidad terminológica entre el Código de Trabajo y el Proyecto de Ley. En cuanto a la redacción de la parte in-fine de este artículo, recomendamos que se sustituya la estructura **“El salario se integra en efectivo debe ser pagado”** por **“El salario se integra por el efectivo y debe ser pagado...”**, en virtud de que **El efectivo,** está integrado por aquellas cosas que comúnmente se aceptan como medios de cambios, que son convertible inmediatamente a dinero, a su valor nominal. Incluye: billetes, monedas, cheques, de caja, certificados, giros bancarios, ordenes de pago, etc., pues la claridad y precisión en la redacción de textos normativos es fundamental para lograr su comprensión.

d.- En torno al artículo 213 del Proyecto de Ley, vemos que se define el salario mínimo como **“se considera Salario Mínimo a todos los sueldos y salarios iguales o menores al Costo de la canasta familiar de Bienes y Servicios Básicos y sus actualizaciones establecidas en base a los estudios de**

ingresos y gastos públicos por la Oficina Nacional de Estadísticas y/o del Banco Central de la República Dominicana". El experto en Derecho laboral Justo Fernández López establece las siguientes aclaraciones al concepto salario-sueldo

“Salario es la retribución o recompensa que reciben los obreros, trabajadores o criados por sus servicios, mientras que el **sueldo** se emplea para designar la remuneración asignada a un individuo de forma periódica por razón de su cargo o trabajo.

Los **sueldos** se definen como los pagos realizados a los trabajadores sobre una base por hora, mientras que los **salarios** son cantidades de dinero específicas pagadas semanal, quincenal o mensualmente.

Estos dos términos son hoy prácticamente sinónimos.”

Siendo así, entendemos pertinentes sustituir el término **sueldo** empleado en este artículo, por el término **salario** para mantener la homogeneidad de la definición del concepto salario mínimo, y aplicar ese término de la manera en que está definido. También sugerimos en este mismo artículo agregar la palabra realizados, ante de la frase **por la oficina Nacional de Estadísticas**, para una mejor redacción del texto. Quedando la primera parte normativa de este artículo de la siguiente manera:

Artículo. 213.- Salario Mínimo son todos los salarios iguales o menores al costo de la canasta familiar de bienes y servicios básicos y sus actualizaciones establecidas en base a los estudios realizados por la Oficina Nacional de Estadísticas y/o del Banco Central de la República Dominicana.

e.- El artículo 214 establece **“El empleado está obligado a reconocer a sus trabajadores aumentos de salarios con base a su antigüedad y eficiencia.....”**, entendemos que este artículo establece restricciones, limitaciones, pues solo reconocerá los aumentos de salarios, sobre la base de la antigüedad y eficiencia del trabajador, en ese sentido, la base debe ser ampliada, o remitir los aumentos de salarios a los establecido en el Reglamento de Aplicación de la presente Ley, y así no caemos en limitaciones o restricciones.

f. En relación al artículo 452 del proyecto de ley, no presenta un ordenamiento lógico en sus normas, pues la división en el artículo no es la correcta, en vista de que a lo largo de todo el texto normativo, existen disposiciones que deben ser individualizadas y consignadas en artículo, numerales, y párrafos, como es la disposición normativa: **“El órgano de diálogo y acuerdos del Sistema Nacional de Salarios es el Comité Nacional de Salarios, integrado por:**

1º.Por un (a) Director (a) General y dos vocales, nombrados por el Poder Ejecutivo, escogidos de sendas ternas que deben ser presentadas por el sector empleador y de trabajadores (as). Para tales fines, la Secretaría de Trabajo elaborará adjunto al sector empleador y de los (as) trabajadores (as) un perfil de condiciones que deben cumplir los propuestos a las ternas, a objeto de garantizar transparencia, imparcialidad, probidad y credibilidad

2º.Por seis (6) vocales especiales que, en representación de empleadores y trabajadores, serán designados por sus respectivas organizaciones, de acuerdo con el párrafo primero del artículo 457.
Le denominaremos Artículo 452-Bis.

La disposición normativa “**El (a) Director (a) General del Comité no podrá, durante el ejercicio de su cargo, dedicarse a actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales, profesionales o de cualquier otra naturaleza que requiera el empleo de trabajadores cuyos salarios puedan ser objeto de tarifas mínimas, o cualesquiera actividades que implique conflictos de interés para ejercer su función con transparencia, probidad y credibilidad ante la sociedad y los sectores sociales allí representados. La Secretaría de Estado de Trabajo, adjunto al sector de empleadores y de los (as) trabajadores (as) elaborará un Reglamento de Transparencia, Probidad y Conflictos de Intereses, a establecer por Decreto.**” Será el Párrafo I.

La disposición normativa “**Los miembros del Comité en representación del sector empleador y de los (as) trabajadores (as) recibirán dietas y gastos de representación según lo amerita las circunstancias, y estará consignado en un Reglamento Interno y en la Ley de Presupuesto de Ingresos y Gastos Públicos del Poder Ejecutivo, excepto los vocales nombrado por el Poder Ejecutivo que percibirán su remuneración por cada sesión a que asistan. Ese reglamento será aprobado por el Comité de Salarios y el Secretario de Estado de Trabajo en reunión especial**”. Será el Párrafo II.

La disposición normativa “**El Poder Ejecutivo, fundamentado en un Reglamento para tales fines, podrá destituir a cualquiera de los miembros del Comité por causas justificadas o tipificadas en el reglamento**”. Será el Párrafo III

La disposición normativa “**Toda vacante de un miembro gubernamental del Comité será cubierta por la persona que designe el Poder Ejecutivo, siguiendo las normas establecidas en el Código de Trabajo**”. Será el Párrafo IV.

Realizado el ordenamiento lógico sistemático, presentamos la redacción alterna del artículo:

Sección sexta: Del Comité Nacional de Salarios

Artículo 452. - Se crea el Sistema Nacional de Salarios, *compuesto por:*

- a) un órgano de diálogo y acuerdos
- b) Normas, Reglamentos y procedimientos
- c) Un órgano técnico de estudios y seguimiento a las condiciones salariales.

Artículo 452-Bis.-*El órgano de diálogo y acuerdos del Sistema Nacional de Salarios es el Comité Nacional de Salarios, integrado por:*

1º.Por un (a) Director (a) General y dos vocales, nombrados por el Poder Ejecutivo, escogidos de sendas ternas que deben ser presentadas por el sector empleador y de trabajadores (as). Para tales fines, la Secretaría de Trabajo elaborará adjunto al sector empleador y de los (as) trabajadores (as) un perfil de condiciones que deben cumplir los propuestos a las ternas, a objeto de garantizar transparencia, imparcialidad, probidad y credibilidad

2º.Por seis (6) vocales especiales que, en representación de empleadores y trabajadores, serán designados por sus respectivas organizaciones, de acuerdo con el párrafo primero del artículo 457.

Párrafo I. El (a) Director (a) General del Comité no podrá, durante el ejercicio de su cargo, dedicarse a actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales, profesionales o de cualquier otra naturaleza que requiera el empleo de trabajadores cuyos salarios puedan ser objeto de tarifas mínimas, o cualesquiera actividades que implique conflictos de interés para ejercer su función con transparencia, probidad y credibilidad ante la sociedad y los sectores sociales allí representados. La Secretaría de Estado de Trabajo, adjunto al sector de empleadores y de los (as) trabajadores (as) elaborará un Reglamento de Transparencia, Probidad y Conflictos de Intereses, a establecer por Decreto.

Párrafo II.- Los miembros del Comité en representación del sector empleador y de los (as) trabajadores (as) recibirán dietas y gastos de representación según lo amerita las circunstancias, y estará consignado en un Reglamento Interno y en la Ley de Presupuesto de Ingresos y Gastos Públicos del Poder Ejecutivo, excepto los vocales nombrado por el Poder Ejecutivo que percibirán su remuneración por cada sesión a que asistan. Ese reglamento será aprobado por el Comité de Salarios y el Secretario de Estado de Trabajo en reunión especial.

Párrafo III.- El Poder Ejecutivo, fundamentado en un Reglamento para tales fines, podrá destituir a cualquiera de los miembros del Comité por causas justificadas o tipificadas en el reglamento.

Párrafo IV.-Toda vacante de un miembro gubernamental del Comité será cubierta por la persona que designe el Poder Ejecutivo, siguiendo las normas establecidas en el Código de Trabajo.

g.- Lo plasmado en este artículo, a nuestro modo de ver, le resta representación al Estado, por entender que el Comité Nacional de Salarios estará integrado además del Director General por dos vocales que ciertamente son nombrados por el Poder Ejecutivo, pero escogidos de sendas ternas que deben ser presentadas por el sector empleador y de trabajadores (as), y en el numeral 2 de este mismo artículo existen los vocales especiales, en representación de empleadores y trabajadores. Entendemos que los vocales deben ser nombrados por el Poder Ejecutivo, pero sin limitar su escogencia a ternas presentada por el sector empleador y de trabajadores.

Tesis ésta sustentada en el artículo 55 de la Constitución de la República, cuyas atribuciones no están condicionada, sino que son discrecionales, y ninguna norma de carácter adjetivo, debe llevar limitaciones a una prerrogativa reconocida por una expresa atribución constitucional.

h.- También observamos que las dietas y gastos de representación de los miembros del comité, estarán consignados en un Reglamento Interno y en la Ley de Presupuesto de Ingresos y Gastos Públicos del Poder Ejecutivo, en ese sentido, proponemos sustituir la estructura del Poder Ejecutivo por de la Nación, por entender que el Poder Ejecutivo no tiene Ley de Presupuesto de Ingresos y Gastos Públicos, sino la Nación.

i.- El penúltimo párrafo gramatical de este artículo, le da facultad al Poder Ejecutivo de destituir a cualesquier miembros del Comité por causas justificadas o tipificadas en el reglamento. En cambio el numeral 1 del artículo 452 del proyecto de ley, establece que solo el Director General y dos vocales serán nombrados por el Poder Ejecutivo, el numeral 2 establece que los vocales especiales serán designados por sus respectivas organizaciones (empleador-trabajadores), por lo que el Poder Ejecutivo solo puede destituir los miembros del Comité que el designe, nombre, que en este caso son el Director General y dos vocales, no así los vocales especiales.

j.- En el artículo 454 del proyecto de ley, sugerimos iniciar el artículo con la estructura “Los miembros del Comité redactarán su Reglamento Interior,...y eliminar la estructura **conjuntamente con los vocales especiales**, por considerarla redundante, pues los vocales especiales son miembros del Comité.

k.- Al artículo 455, sugerimos la siguiente redacción alterna:

Artículo 455. El Comité estará encargado de fijar tarifas de carácter nacional, regional, provincial, municipal y para el Distrito Nacional de:

1. Salarios mínimos,
2. Los salarios de los trabajadores (as) que se encuentren en estado de indefensión ante el/la empleador (a), para negociar sus condiciones, y
3. Los despegues y reajustes que sean necesarios y acordes a las condiciones económicas imperantes.

Párrafo Único: Los miembros del Comité tendrán como base de su actuación, los principios I y XII de este Código, para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza que se realicen en la República, así como la forma en que estos salarios deban pagarse.

Estos cambios obedecen a un ordenamiento lógico sistemático del artículo (3 numerales y un párrafo) y una inversión sintáctica, para su mayor comprensión.

l.- El artículo 456 establece: “**Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica, serán revisadas de oficio por el Comité, cada año y se ajustarán tomando como referencia el costo de la Canasta de Bienes y Servicios Indispensables.....**”, nuestra observación es al término empleado en este artículo (**costo de la Canasta de Bienes y Servicios Indispensables**) con relación al utilizado en el artículo 213 (**Costo de la canasta familiar de Bienes y Servicios Básicos y sus actualizaciones**). En ese sentido sugerimos emplear siempre el mismo término, al referimos al mismo concepto, para que exista homogeneidad terminológica en todo el texto normativo.

Otra observación a este artículo descansa en las estructuras “**antes del plazo ya indicado**” y “**para la revisión de las tarifas antes de dicho periodo**”, y si revisamos este artículo no indica plazo ni periodo.

ll.- En relación al artículo 457, hacemos la siguiente acotación sustituir en todo este artículo el término “presidente” por “Director General”, en virtud de lo que establece el artículo 452.

m.- En otro orden, los artículos 215, 217, 453, 461 y 463 mantienen la misma redacción del Código de Trabajo, por lo tanto, no son objeto de modificación alguna y no deben ser incluidos en el proyecto de ley.

n.- Al artículo 464 del proyecto de ley, sugerimos no epigrafiarlo, para mantener la uniformidad de estructura del Código de Trabajo, ya que el mismo no contiene epígrafe en sus articulados.

o. Finalmente sugerimos la creación de un artículo que contemple la entrada en vigencia de la ley, tal como lo señala el Manual de Técnica Legislativa en su numeral 6.1, que diga de la siguiente manera:

Artículo 3. La presente ley entra en vigencia a partir de la fecha de su promulgación.

RECOMENDAMOS a la Comisión encargada del estudio del presente proyecto que al abocarse a su conocimiento pueda tomar en consideración lo antes señalado.

Atentamente,

Lic. Welnel D. Feliz.
Director del Departamento Técnico
de Revisión Legislativa

LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DE TRABAJO EN SUS ARTICULOS 192, 194, 213, 214, 216, 218, 452, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 462 Y 464.

CONSIDERANDO PRIMERO: Que durante los últimos años, se han producido serias diferencias entre gobierno, empleadores y trabajadores, en torno a la fijación de los salarios en el país a través del Comité Nacional de Salarios, debido a la facultad, estructura y funcionamiento de dicho Comité, diferencias que persisten en la actualidad y que constituyen una amenaza para la paz y la armonía laboral.

CONSIDERANDO SEGUNDO: Que desde el 1983, reforzado en las décadas del noventa y los primeros años de la década del dos mil, el Estado dominicano ha producido una serie de reformas para establecer la libre formación de los precios y márgenes de ganancia del sector empresarial con el objeto de asegurar su rentabilidad y competitividad.

CONSIDERANDO TERCERO: Que el control salarial, en tiempo y espacio, ha reforzado la concentración de las riquezas, los ingresos, las oportunidades y el aumento significativo de las utilidades o ganancias del sector empresarial, como muestra el informe de cuentas nacionales del Banco Central de la República Dominicana

CONSIDERANDO CUARTO: Que la concentración de las riquezas, los ingresos, las oportunidades y el aumento significativo de las utilidades o ganancias, genera una presión constante sobre las finanzas públicas vía el aumento del gasto social para compensar el bajo poder de compra de los sueldos y salarios en el mercado.

CONSIDERANDO QUINTO: Que el modelo institucional de funcionamiento del Comité, en su forma y contenido, no ha tenido la capacidad y flexibilidad para gestionar en un ambiente de equilibrio y diálogo positivo para las partes, lo que ha generado que el Estado, a través del Poder Legislativo haya tenido que ejercer un rol para equilibrar el poder entre los sectores empleadores y de trabajadores, mediante la promulgación de diversas leyes, como la de la Ley 26 del año 1966 que estableció el salario para los

trabajadores del campo, la ley 81 que en el 1974 fijó el salario nacional para todos los trabajadores de cualquier actividad económica, la ley No. 209, de 1984 que estableció un aumento general de salarios para todo tipo de relación de trabajo, promulgada para devolverle al salario parte del poder adquisitivo perdido producto de los ajustes estructurales a que fue sometida la economía en ese periodo.

CONSIDERANDO SEXTO: Que el control salarial que ejerce el Comité Nacional de Salario y la concentración del ingreso, que éste genera, es un peligro para que el Sistema de Pensión constituya un mecanismo para proveer ingresos en la vejez evitando retrocesos bruscos en el consumo y la calidad de vida cuando las

personas son precisamente más vulnerables, y por ende, en una sociedad mas cohesionada.

CONSIDERANDO SEPTIMO: Que el consumo de los hogares es uno de los principales componentes del mercado, y el salario es el principal componente del consumo.

CONSIDERANDO OCTAVO: Que el salario es un componente cardinal para atraer y mantener los recursos o talentos humanos para la competitividad de la empresa dentro del marco de un mercado abierto, cualquier afectación negativa a este último afecta el rol institucional el mercado.

CONSIDERANDO NOVENO: Que el Código de Trabajo establece en su primer principio que: "El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Este debe velar porque las normas del derecho de trabajo se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social. Que en ese mismo orden, el Código de Trabajo reconoce en su Principio XII, como derechos básicos de los trabajadores, entre otros..... el disfrute de un salario justo..."

CONSIDERANDO DECIMO: Que el diseño y establecimiento de una política de salarios eficiente, conduce a la eliminación del trabajo mal pagado y en consecuencia la explotación laboral, y facilitará una mejor distribución de las riquezas y la reducción de la pobreza.

CONSIDERNANDO UNDECIMO: Que la República Dominicana es signataria del Convenio Internacional del Trabajo No. 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961: a la obligación de los Estados a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores empleados en las industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, lo que no implica un impedimento para el Estado Dominicano, la fijación de otros tipos de salarios o que el mismo abarque a otros sectores productivos mas allá de la industria.

CONSIDERANDO DUODECIMO: Que la República Dominicana es signataria del Convenio Internacional del Trabajo No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, del 1951.

CONSIDERANDO DECIMO TERCERO: Que resulta impostergable dotar a la República Dominicana de un Sistema de Fijación de Salarios eficiente y efectivo, que facilite el establecimiento de salarios justos, acorde a los niveles de productividad alcanzado por las empresas y al crecimiento económico que ostenta el país y que asegure al trabajador condiciones de subsistencia digna y

decorosas para él y su familia, mediante la adquisición de los bienes y servicios básicos.

VISTO: El Convenio Internacional del Trabajo No. 26, del 30 de Mayo de 1928.

VISTO: El Convenido Internacional del Trabajo No. 100, del 1951

VISTA: La Ley No. 16/92, de junio del año 1992, que crea el Código de Trabajo

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

Artículo 1.- Se modifican los artículos 192, 194, 213, 214, 216, y 218 del Código de Trabajo, para que en lo adelante digan:

Titulo V: Del Salario

Artículo 192.- "Salario justo es el derecho que tiene todo trabajador de recibir por parte de su empleador como compensación del trabajo realizado, sujeto a asegurar al trabajador condiciones de subsistencia digna; y decorosas para él y su familia, y una participación apropiada en el Mercado para su producción y reproducción en todas sus dimensiones. El salario se integra por el efectivo y deber ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo."

Artículo 194.- A trabajo de igual valor en idénticas condiciones de capacidad eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualquiera que sean las personas que lo realicen.

Artículo 213.- Salario Mínimo son todos salarios iguales o menores al costo de la canasta familiar de bienes y servicios básicos y sus actualizaciones establecidas en base a los estudios de ingresos y gastos públicos realizados por la Oficina Nacional de Estadísticas y/o del Banco Central de la República Dominicana.

Párrafo Único: El/la Director (a) General del Comité Nacional de Salarios, el Secretario de Estado de Trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores (as) representados, establecerán un equipo técnico de estudios y seguimiento a las condiciones salariales, sus relaciones con otras variables tales como utilidades o ganancias, costos de producción, entre otras. Las instituciones del Estado Dominicano generadora de informaciones claves para el desarrollo de esta función pondrán a sus disposiciones las informaciones pertinentes. Los honorarios profesionales o los salarios a percibir por este personal, estarán consignados en la Ley de presupuesto de ingresos y gastos públicos.

Artículo 214.- El empleador está obligado a reconocer a sus trabajadores aumentos de salarios con base a su antigüedad y eficiencia, puede también convenir de manera individual o colectivamente, en cualquier tiempo, con sus trabajadores,

un salario superior al fijado en las tarifas de salario mínimo y en los despegues salariales.

Artículo 216.- Las disposiciones del artículo 215 son aplicables a los salarios concertados libremente entre empleadores y trabajadores, aun cuando no existan las correspondientes tarifas de salarios.

Artículo 218.- La fijación de las tarifas de salarios mínimos, los reajustes y despegues salariales, estará regida por las disposiciones de la Sección Sexta del Capítulo I, del Libro Séptimo de este Código.

Artículo 2.-: Se modifican los artículos 452, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 462 y 464 del Código de Trabajo, para que en lo adelante digan:

Sección sexta: Del Comité Nacional de Salarios

Artículo 452. - Se crea el Sistema Nacional de Salarios, *compuesto por:*

- d) un órgano de diálogo y acuerdos
- e) Normas, Reglamentos y procedimientos
- f) Un órgano técnico de estudios y seguimiento a las condiciones salariales.

Artículo 452-Bis.-El órgano de diálogo y acuerdos del Sistema Nacional de Salarios es el Comité Nacional de Salarios, integrado por:

1º. Por un (a) Director (a) General y dos vocales, nombrados por el Poder Ejecutivo, escogidos de sendas ternas que deben ser presentadas por el sector empleador y de trabajadores (as). Para tales fines, la Secretaría de Trabajo elaborará adjunto al sector empleador y de los (as) trabajadores (as) un perfil de condiciones que deben cumplir los propuestos a las ternas, a objeto de garantizar transparencia, imparcialidad, probidad y credibilidad

2º. Por seis (6) vocales especiales que, en representación de empleadores y trabajadores, serán designados por sus respectivas organizaciones, de acuerdo con el párrafo primero del artículo 457.

Párrafo I. El (a) Director (a) General del Comité no podrá, durante el ejercicio de su cargo, dedicarse a actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales, profesionales o de cualquier otra naturaleza que

requiera el empleo de trabajadores cuyos salarios puedan ser objeto de tarifas mínimas, o cualesquiera actividades que implique conflictos de interés para ejercer su función con transparencia, probidad y credibilidad ante la sociedad y los sectores sociales allí representados. La Secretaría de Estado de Trabajo, adjunto al sector de empleadores y de los (as) trabajadores (as) elaborará un Reglamento de Transparencia, Probidad y Conflictos de Intereses, a establecer por Decreto.

Párrafo II.- Los miembros del Comité en representación del sector empleador y de los (as) trabajadores (as) recibirán dietas y gastos de representación según lo amerita las circunstancias, y estará consignado en un Reglamento Interno y en la Ley de Presupuesto de Ingresos y Gastos Públicos del Poder Ejecutivo, excepto los vocales nombrado por el Poder Ejecutivo que percibirán su remuneración por cada sesión a que asistan. Ese reglamento será aprobado por el Comité de Salarios y el Secretario de Estado de Trabajo en reunión especial.

Párrafo III.- El Poder Ejecutivo, fundamentado en un Reglamento para tales fines, podrá destituir a cualquiera de los miembros del Comité por causas justificadas o tipificadas en el reglamento.

Párrafo IV.-Toda vacante de un miembro gubernamental del Comité será cubierta por la persona que designe el Poder Ejecutivo, siguiendo las normas establecidas en el Código de Trabajo.

Art. 454.- Los miembros del Comité redactarán su reglamento interior, conforme a las disposiciones de este título y lo someterá al Poder Ejecutivo para su aprobación, por vía

del Secretario de Estado de Trabajo, quien podrá hacer las recomendaciones que considere pertinentes, siempre en el marco de las disposiciones de la presente ley.

Artículo 455.- El Comité estará encargado de fijar tarifas de carácter nacional, regional, provincial, municipal y para el Distrito Nacional de :

1. Salarios mínimos,
2. Los salarios de los (as) trabajadores (as) que se encuentren en estado de indefensión ante el/la empleador (a) para negociar sus condiciones, y
3. Los despegues y reajustes que sean necesarios y acordes a las condiciones económicas imperantes.

Párrafo único: Los miembros del Comité tendrán como base de su actuación los principios I y XII del Código de Trabajo, para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza que se realicen en la República, así como la forma en que estos salarios deban pagarse.

Artículo 456.- Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica serán revisadas de oficio por el Comité, cada año y se ajustarán tomando como referencia el costo de la canasta de bienes y servicios básicos y sus actualizaciones para garantizar condiciones de vida digna y decorosa para el trabajador y su familia.

Si después de estar vigente una resolución, alguna de las partes demuestra con documentos que su aplicación le es perjudicial y que dicho perjuicio afecta la economía nacional, el Comité puede, previa justificación, proceder a revisar la misma antes del plazo ya indicado, pudiendo modificarla en lo que respecta a la o a las partes interesadas. En el caso del sector empleador, la justificación para la revisión de las tarifas antes de dicho periodo debe estar basada en un estudio técnico y detallado que demuestre el efecto significativo perjudicial de la resolución en los márgenes de ganancia, y se fundamentará en una serie de estados financieros y de resultados de un colectivo de empresas pequeñas, medianas y grandes representativas de la rama de que se trate, con el mayor detalle y desglose de las variables que los componen.

Artículo 457.- Cuando el Comité determine fijar o revisar la tarifa de salario mínimo y los despegues y reajustes correspondientes de una cualquier actividad económica, el Director General de ese organismo procederá a solicitar de los empleadores y trabajadores de esa actividad, así como de sus respectivas organizaciones, si las hubiere, mediante constancia de recibo expedido por éstos, que le presenten las personas designadas para los cargos de vocales especiales del Comité Nacional de Salarios que conocerá de la fijación o revisión de la tarifa que es aplicable a dicha actividad económica.

Recibidas en la Oficina del Comité las recomendaciones de candidatos en el plazo que se haya fijado, el presidente declara constituido el Comité con representantes designados tanto por parte del sector sindical como de los empleadores o sus organizaciones.

Si alguno de los vocales designados no tomare posesión en la fecha señalada o si ocurriere alguna vacante, el Director General solicitará a la entidad que lo haya designado el sucesor ante dicha posición.

De no haber recomendación alguna o de no ser suficientes las recibidas, el Director General queda facultado para hacer una o más veces nuevas solicitudes en la misma forma indicada anteriormente, o para designar el vocal o los vocales especiales que sean necesarios de entre los empleadores y los empleados o trabajadores representativos de dicha actividad económica.

Los vocales especiales designados en representación de los trabajadores, recibirán por cada sesión a que ellos asistan los honorarios que les asigne el Poder Ejecutivo.

Artículo 458.- Los vocales especiales en representación de los trabajadores y de los empleadores, gozaran durante sus funciones, de todas las garantías previstas en las leyes y convenios internacionales, para eliminar cualquier riesgo que le impida defender adecuadamente los intereses de la clase que representa. Sus funciones cesarán al empezar a regir la tarifa de salarios aplicable a la actividad económica de que se trate, previa celebración de audiencias o consultas adecuadas acopio de datos, estadísticas o informaciones que puedan ayudarle, y tomando en cuenta, en orden de prevalencia:

- a) Los cambios en el costo de la vida del trabajador, así como sus necesidades normales en el orden material moral y cultural.
- b) La naturaleza del trabajo.
- c) Las condiciones, el tiempo y lugar en que se realicen.
- d) Los riesgos del trabajo.
- e) El precio corriente o actual de los artículos producidos.
- f) La situación económica de la empresa en esa actividad económica.
- g) Las condiciones de cada región o lugar, y
- h) Cualesquiera otras circunstancias que puedan facilitar la fijación de dichos salarios.

Artículo 459.- Con el propósito de preparar la tarifa de salario mínimo, los despegues y los reajustes correspondientes para cada actividad económica, el Comité podrá establecer clasificaciones por ocupación, o grupos de ocupaciones, tomando los estudios realizados por el Equipo técnico.

También podrá establecer clasificaciones por regiones o zonas o por categorías o clase de actividad económica de que se trate, cuando a su juicio tal diferenciación sea aconsejable y siempre que no concedan ventajas de competencia desleal en base a mano de obra barata, a otras zonas, regiones o categorías de la misma actividad económica.

Artículo 460.- Para el cumplimiento de sus funciones, el Comité Nacional de Salarios debe reunirse cuantas veces sea necesario y deberá para sustentar sus resoluciones:

1o. Solicitar la opinión de funcionarios u organismos oficiales o semioficiales, instituciones académicas, centros de estudios de reconocida capacidad y solvencia moral, teniendo además facultad para invitarlos a las reuniones del Comité.

2o. Convocar a las sesiones públicas en que se discuten tarifas de salarios para que asistan con voz, pero sin voto, a representantes de las organizaciones empleadores y trabajadores de la actividad económica bajo consideración,

3o. Ordenar el traslado a cualquier lugar de la República, cuando fuere necesario, o enviar tres o más de sus miembros para el acopio, en audiencia pública, de datos o informaciones indispensables, a condición de que siempre entre los miembros enviados haya, por lo menos, un representante de los empleadores, uno de los trabajadores y uno del interés público, respectivamente.

4o. Obtener de las oficinas públicas los datos e informaciones que sean necesarios para su labor.

5o. Realizar, mediante el personal técnico que se le asigne, investigaciones en los archivos, libros de comercio y otros documentos en cualquier oficina particular, incluyendo nóminas, constancias de salarios y horas de labor, listas de pago, estados de activo y pasivo, estados de ganancias y pérdidas y libros de contabilidad. Estos datos e

informaciones no podrán ser usados ni revelados para fines extraños a las labores del Comité.

El presidente del Comité tendrá derecho a exigir de dichas oficinas, la presentación de esta información.

6o. Fijar las tarifas de salario mínimo vital, los despegues y reajustes necesarios mediante la redacción de resoluciones.

7o. Enviar al Secretario de Estado de Trabajo, para su aprobación, las resoluciones relativas a tarifas.

8o. Notificar dichas resoluciones a empleadores y trabajadores mediante entrega de una copia a los representantes respectivos, así como al público en general mediante su publicación en un periódico de circulación nacional en la República.

9o. Conocer nuevamente de las tarifas que le sean devueltas por el Secretario de Trabajo.

Artículo 462.- El Secretario de Estado de Trabajo debe examinar, conforme a las disposiciones del presente título, toda resolución que le remita el Comité y aprobarla, o devolverla al mismo para que conozca nuevamente de ella, después de haber considerado las objeciones que le hayan sido sometidas dentro del término legal.

Artículo 464.- Las resoluciones que fijan tarifas de salario mínimo, reajustes y despegues salariales, después de ser aprobadas definitivamente, se publicarán en un periódico de circulación nacional y en la Gaceta Oficial. Salvo disposición en contrario contenidas en dichas resoluciones, las mismas serán obligatorias quince días después de una de dichas publicaciones.

Estas resoluciones deberán ser fijadas de manera permanente en lugar visible del sitio donde se realicen los trabajos sujetos a su aplicación.

El Comité Nacional de Salarios tendrá la potestad o atribución de presentar solicitud de oposición a las empresas beneficiarias de leyes de incentivos, ayudas, apoyo o facilidades del Estado, cuando las mismas violen las resoluciones definitivamente emitidas por dicho Comité. El Comité hará una publicación de las empresas que

cumplen y no cumplen sus responsabilidades sociales para estimular las mejores prácticas de cumplimiento de las resoluciones.

Se considera competencia desleal a las prácticas de violaciones de las resoluciones emitidas definitivamente por el Comité Nacional de Salarios. La penalidad se establecerá por la pérdida que genere a los (as) beneficiarios (as) y las empresas competidoras sujetas a su cumplimiento.

Artículo 3.- La presente ley entra en vigencia a partir de la fecha de su promulgación.

DADA.....

Ing. Adriano Sánchez Roa

Senador Provincia Elías Piña