

EL CONGRESO NACIONAL

En Nombre de la República

NO. _____

Considerando: Que el trabajo público es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado;

Considerando: Que es deber del Estado velar porque las normas aplicables a los servidores públicos se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano, la justicia social y la prestación de un servicio público eficiente; así como proveer los medios de conciliar dichos fines con los intereses generales del Estado y de la Nación;

Considerando: Que es deber del Estado fijar el salario de los servidores públicos según la calidad, características y la eficiencia del servicio prestado, sin discriminación, exclusión o preferencia fundamentadas en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia política o creencia religiosa;

Considerando: Que mediante la aplicación de esta Ley, el Estado persigue obtener la uniformidad y transparencia de las remuneraciones percibidas por los servidores públicos, según criterios objetivos;

Considerando: Que una ley que establezca los componentes remunerativos de los servidores públicos aporta a la sociedad transparencia, información y control del gasto, al mismo tiempo que garantiza el derecho de la ciudadanía a la auditoría social.

Considerando: Que la fijación de los salarios de los servidores públicos deberá tomar en consideración el conjunto de valores comunes identificados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, los cuales están centrados en la racionalidad en el manejo de los recursos y en la creación del mayor grado de valor público;

Vista: La Constitución de la República, proclamada el 26 de enero del 2010;

Vista: La Ley No. 41-08, de Función Pública y que Crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, del 16 de enero de 2008;

Vista: La Ley No. 10-07, que instruye el Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República, del 8 de enero de 2007;

Vista: La Ley No. 176-07, del Distrito Nacional y los Municipios, del 17 de julio de 2007;

Vista: La Ley No. 494-06, de Organización de la Secretaría de Estado de Hacienda, del 27 de diciembre de 2006;

Vista: La Ley No. 498-06, de Planificación e Inversión Pública, del 28 de diciembre de 2006;

Vista: La Ley No. 496-06, que crea la Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo, del 28 de diciembre de 2006;

Vista: La Ley No. 423-06, Orgánica de Presupuesto para el Sector Público, del 17 de noviembre de 2006;

Vista: Ley No. 200-04, General de Libre Acceso a la Información Pública de fecha 28 de julio del 2004;

Vista: Ley No. 4378, Orgánica de Secretarías de Estado, del 10 de febrero, del 1956;

Visto: El Decreto No. 527-09, que Instituye el Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial; del 21 de julio de 2009;

Vista: La Carta Iberoamericana de Función Pública, de junio del 2003;

HA DADO LA SIGUIENTE

Ley General de Salarios para el Sector Público Dominicano

CAPITULO I DEFINICIONES

Artículo 1. Para la aplicación de esta Ley se entenderá por:

Administración de Salarios: Conjunto de normas y procedimientos tendentes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativos y justos en la Administración Pública.

Cargos de alto nivel: Cargos de conducción política de la Administración Pública.

Escala Salarial: Tabulador de puntos referenciado a la valoración de cargos con valores máximos, mínimos e intermedio con brecha o apertura de rangos predefinida.

Estructura Salarial: Composición del salario que indica los distintos componentes o partes importantes del salario aplicable a cada cargo público.

Incentivos: Gratificaciones vinculadas con el logro de resultados deseados y destinadas a recompensar o retribuir en función de la contribución o aporte de cada individuo o equipo al logro de los objetivos de la organización.

Política Salarial: Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a fijar las remuneraciones del trabajo del servidor público.

Sueldo: Es la retribución periódica que el Estado paga a cada servidor público como compensación del trabajo realizado.

Sector Público: Organismos que integran los siguientes agregados institucionales: El Gobierno Central, Instituciones Descentralizadas y Autónomas no financieras, Instituciones Públicas de la Seguridad Social, Empresas Públicas no Financieras, Ayuntamientos de los Municipios y del Distrito Nacional.

Servidor Público: Persona que ejerce una función pública conforme designación por la entidad u órgano competente.

Unidades de conducción política: Entidades de altas jerarquías del Estado, tales como: la Presidencia de la República, Vicepresidencia, Ministerios, Viceministerios, Direcciones Nacionales o Generales y Representantes de los Poderes Públicos fundamentales del Estado.

Unidades organizativas operativas: Entidades administrativas subordinadas a las unidades de conducción políticas, cuyas funciones consisten en conducir las operaciones cotidianas de los servicios públicos, entre las cuales se incluyen las Direcciones, Departamentos, Divisiones, Secciones, Unidades o Grupos.

CAPITULO II OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 2. Objeto. Esta Ley tiene por objeto establecer el marco regulador de la política salarial para todo el Sector Público dominicano, definir los componentes de las remuneraciones de los cargos presupuestados y establecer el régimen de prohibiciones, incompatibilidades y conflictos de intereses.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación. Las disposiciones de la presente Ley serán aplicables a todos los órganos y entes que conforman la Administración Pública Central y Descentralizada, funcional y territorialmente, con la única excepción de los órganos y entes previstos en la Constitución de la República, los organismos autónomos y descentralizados de naturaleza financiera y los órganos del ámbito militar y policial.

CAPITULO III DEL SISTEMA REMUNERATIVO Y SUS PRINCIPIOS

Artículo 4. Sistema Remunerativo. Se crea el Sistema Remunerativo para el Sector Público, integrado por el conjunto de principios, normas, políticas y procesos utilizados para la determinación de las prestaciones de los funcionarios y servidores públicos, conformados por el salario y los componentes por ella definidos y regulados.

Artículo 5. Finalidad del Sistema Remunerativo. El Sistema Remunerativo tiene por finalidad la captación de recursos humanos calificados para el Sector Público mediante una remuneración equitativa, que sirva de estímulo para mejorar el nivel de rendimiento y productividad de los servidores públicos.

ARTÍCULO 6. Principios Rectores. El Sistema Remunerativo para el Sector Público está sustentado en los siguientes principios:

PRINCIPIO DE EQUIDAD. Principio General del Derecho, mediante el cual se establece la aplicación de las normas y procedimientos establecidos en la presente ley, de manera justa, a todos los servidores y funcionarios públicos, descasando cualquier excepción exclusivamente en ella.

PRINCIPIO DEMOCRATICO. Gestión del empleo público compatibilizando la eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad.

PRINCIPIO DE CONECTIVIDAD. Garantía de conexión entre los objetivos estratégicos y la remuneración, vinculados al alcance de las metas predefinidas por la organización, en consonancia con las prioridades definidas en la Estrategia Nacional de Desarrollo,

PRINCIPIO DE CONSISTENCIA ENTRE LAS POLÍTICAS Y ACCIONES. Los objetivos, metas y acciones asociadas a las políticas incluidas en los planes de desarrollo institucionales, deben ser compatibles y guardar una relación lógicamente consistente entre sí, dentro del contexto macroeconómico y el financiamiento disponible, y con apego a la planificación de los recursos humanos.

JERARQUIA SALARIAL. Ningún funcionario o servidor público podrá devengar un salario mayor que el establecido para los presidentes de los tres poderes. Asimismo, ningún cargo del Sector Público podrá percibir un salario superior al que perciba el cargo de escalones superiores.

RACIONALIDAD. Contenidos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública.

EQUILIBRIO. Toda política salarial equilibrada constituye una garantía de competencias, motivación y compromiso.

CAPITULO IV DE LA ADMINISTRACION DEL SISTEMA

Artículo 7. Administración del Sistema Remunerativo. La administración del sistema remunerativo incluye los procesos de organización, coordinación, comunicación, aplicación, control y evaluación a nivel institucional, y su cumplimiento estará a cargo del titular de cada órgano y ente público sujeto a esta Ley.

Artículo 8. Órgano Rector del Sistema. El Ministerio de Administración Pública, es el órgano rector del Sistema, y como tal responsable de su diseño, actualización y administración, así como de la aplicación del régimen de incompatibilidades y conflictos de intereses.

Artículo 9. Inclusión de Cargos en el Presupuesto. Todos los cargos, incluidos los del alto nivel, y sus correspondientes remuneraciones, previa presentación y aprobación del Ministerio de Administración Pública, serán incluidos dentro del Proyecto de Presupuesto General del Estado de cada órgano y ente que conforma el ámbito de aplicación de la presente Ley

CAPITULO V COMPONENTES SALARIALES Y DEMAS RETRIBUCIONES

Artículo 10. Componentes Salariales. Los componentes salariales de los servidores públicos sujetos a esta Ley, son los siguientes:

1. Salario o sueldo base
2. Salario número trece (13).

Artículo 11. Sobre los Incentivos. Habrá un régimen de incentivo que será determinado reglamentariamente en base a los principios fundamentales de gestión por resultados establecidos en los Planes Operativos Anuales y Estratégicos Institucionales, criterios de méritos y características de la prestación del servicio.

Artículo 12. Gastos de representación. A los servidores públicos sujetos a esta Ley, en atención a los requerimientos y responsabilidades propias del cargo, se les podrá cubrir gastos de representación mensual, por un monto máximo de hasta el 15% de su salario. Esta limitación no aplica para los puestos de Presidente y Vicepresidente de la República.

PARRAFO. Los gastos de representación en ningún caso tienen carácter salarial y por tanto sólo deben destinarse para cubrir actividades relacionadas con el cargo.

Artículo 13. Escala Salarial de Altos Cargos del Poder Ejecutivo. El salario asignado a los Cargos de Alto Nivel se determinará sobre la base de la complejidad y riesgo del ejercicio de las funciones que les fueran encomendadas, conforme lo determine el Ministerio de Administración Pública en su calidad de Órgano Rector.

Artículo 14. Personal de confianza. El salario de los cargos de confianza de los titulares de los órganos y entes sujetos a esta ley, no podrá superar el de un viceministro o subdirector general.

Artículo 15. Prestaciones Sociales o Indirectas de los Altos Cargos. Los altos cargos de los órganos y entes del sector público sujetos a esta Ley, tendrán derecho a las siguientes prestaciones o beneficios indirectos o colaterales:

1. Servicios de comunicación móvil

2. Vehículo oficial,
3. Combustible,
4. Chofer en el ejercicio de sus funciones,
5. Cobertura de los gastos en que incurran en caso de desplazamiento oficial incluyendo boletos aéreos, conforme lo establezcan, de manera conjunta, el Ministerio de Administración Pública y la Contraloría General de la República.
6. Seguro de salud y de vida,
7. Seguridad personal.

Artículo 16. Combustible. Los altos cargos tendrán asignado un monto igual al 10% del salario, destinado para combustible. Esta limitación no aplica para los cargos de Presidente y Vicepresidente de la República.

Artículo 17. Sobre los Beneficios en Especie. Los beneficios no monetarios incorporados a los sistemas de función pública deberán ser equitativos y eficaces para el logro de sus finalidades, y asumibles en términos de costo-beneficio.

Artículo 18. Sobre ajustes salariales. Los ajustes salariales constituyen una parte regular de toda política salarial por lo que, el Ministerio de Administración Pública cada tres años presentará al Poder Ejecutivo una propuesta de ajuste salarial realizada mediante el procedimiento de indexación por efecto de la inflación.

Artículo 19. Tributación. El salario determinado para los cargos sujetos a la aplicación de esta Ley estará sometido a las disposiciones de tributación establecidas en la Ley 11-92 (Código Tributario), leyes especiales y cualquier otra disposición vigente al respecto.

PÁRRAFO. Las prestaciones indirectas y los gastos de representación, en virtud de que no tienen el carácter de componente salarial, no están sujetos a tributación. Sin embargo, cualquier otra remuneración o incentivos pagados en numerario, ya fuere directa o indirectamente, estará sujeto a tributación y a las retenciones correspondientes.

Artículo 20. Integridad del Salario. Sobre los sueldos o salarios de los servidores públicos no pueden efectuarse más descuentos o embargos que los autorizados por la ley o por resolución dictada por los tribunales de la República.

Artículo 21. Inembargabilidad del Salario. En ningún caso puede ser objeto de embargo la totalidad de los salarios devengados por los servidores públicos, salvo las disposiciones establecidas en las leyes.

Artículo 22. Escala Salarial de los Ayuntamientos. Para el diseño del régimen salarial y elaboración de la escala salarial de los Ayuntamientos de los Municipios y del Distrito Nacional, se tomará como criterio la escala de municipios establecida por el Artículo No. 35, de la Ley No. 176-07, del Distrito Nacional y Los Municipios.

PARRAFO. El salario máximo en los ayuntamientos corresponderá al del alcalde, establecido mediante disposición reglamentaria y complementaria de la presente ley.

CAPITULO VI REGIMEN DE INCOMPATIBILIDAD Y PROHIBICIONES

Artículo 23. Principios de incompatibilidad y conflictos de intereses. Se establecen como principios básicos de incompatibilidades y conflictos de intereses vinculados a las disposiciones de la presente ley, los siguientes:

- a. Los funcionarios públicos no podrán percibir ninguna otra remuneración con cargo al Presupuesto Público distinta a la propia de su puesto de trabajo.
- b. Tampoco podrán ejercer otras funciones que conlleven el pago de prestaciones o remuneraciones de cualquier índole y de cualquier fuente de fondos, excepto las docentes, en conformidad con lo que dispone el Artículo 144 de la Constitución de la República.

Artículo 24. Prohibiciones de carácter ético. Sin perjuicio de las prohibiciones establecidas en otras leyes, a todos los funcionarios sujetos a la presente Ley les está prohibido;

- a. Tener participación en empresas que tengan convenios o contratos de cualquier naturaleza con el sector público, ni en empresas subcontratistas de éstas o que perciban ayudas públicas.
- b. Utilizar su cargo para obtener ventajas, beneficios o privilegios que no estén permitidos por la ley, de manera directa o indirecta para él, algún miembro de su familia o cualquier otra persona, negocio o entidad;
- c. Solicitar o aceptar, además del sueldo a que tiene derecho por su cargo, algún bien de valor económico como pago, retribución o gratificación, por realizar los deberes y responsabilidades inherentes a su cargo;
- d. Ser parte o tener algún interés en las ganancias o beneficios producto de un contrato con cualquier institución pública o privada;
- e. Obtener préstamos y contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales tengan relaciones oficiales en razón del cargo público que desempeñan;
- f. Utilizar en su provecho, o en provecho de terceros, los bienes, equipos, valores y materiales del Estado, sobre todo aquellos que están bajo su responsabilidad;

- g. Promover y propiciar el nepotismo en las oficinas del Estado, de acuerdo a lo establecido en el Numeral 15, del Artículo 80, de la Ley No. 41-08, de Función Pública;
- h. Percibir salario por labores ejecutadas después del vencimiento del período de prueba que le haya sido señalado, a menos que sea declarado empleado regular o nombrado de conformidad con las normas de la Ley de Función Pública y su reglamento de aplicación.

Artículo 25. Prohibición de Reprogramaciones con Fines de Aumento Salarial. Se prohíbe realizar reprogramaciones tendentes a aumentos salariales aislados, disposición que estará bajo la supervisión de la Dirección General de Presupuesto y la Contraloría General de la República.

Artículo 26. Prohibición de Reducciones Salariales. Para los efectos de esta ley se prohíbe la reducción de salarios, una vez determinadas las escalas para cada sector o agregado institucional.

Artículo 27. Sobre Órganos Colegiados. Los cargos del Sector Público dentro de cuyas funciones esté las de presidir o formar parte de algún Consejo, Junta, Comisiones, entre otros órganos decisorios, asesores o consultivos, no requieren remuneración especial aparte, incentivo o gastos de representación accesorios o diferentes a los prescritos en esta Ley, y sólo tendrá lugar una dieta en función de su asistencia a las sesiones, de conformidad con las normas que se establezcan con tal propósito.

Artículo 28. Tarjetas de Crédito. Se prohíbe la asignación y el uso de tarjetas de crédito a los cargos objeto de la presente ley, excepto los puestos correspondientes a la Presidencia y Vicepresidencia de la República, Presidencia del Senado, Presidencia de la Cámara de Diputados y Presidencia de la Suprema Corte de Justicia.

CAPITULO VII TRANSPARENCIA

Artículo 29. Publicaciones institucionales. Las publicaciones hechas por las instituciones, a los fines de fortalecer el principio de transparencia en la gestión, deben contener todo importe por el concepto de viáticos, gastos de representación y cualquier otro vinculado al funcionario público que los ejecutó con motivo de su encargo o comisión.

Artículo 30. Publicación Obligatoria de Ejecución Presupuestaria. Todo órgano o ente público comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Ley está obligada a publicar en su correspondiente página Web, la ejecución presupuestaria mensual relativa a las nóminas presupuestadas y ejecutadas, en las que se reflejen todos los montos destinados al pago de salario, y publicar además, remuneraciones de cualquier índole, en dinero o especie, hechas a los servidores públicos.

Artículo 31. Publicación de Estadísticas de Personal. El Ministerio de Administración Pública publicará, cada tres meses, las estadísticas sobre personal, como garantía de la transparencia del Sistema de Recursos Humanos del Sector Público.

Artículo 32. Obligatoriedad de un sistema de información. Toda institución contemplada en el ámbito de aplicación de esta ley debe poner a disposición del Sistema (SASP) información sobre los funcionarios y servidores públicos que la integran, a fin de obtener un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro para la adecuada gestión del capital humano.

CAPITULO VIII REGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 33. Régimen Sancionador. El incumplimiento de las previsiones en materia de incompatibilidades y conflictos de intereses podrá dar lugar a la sanción de destitución, previo cumplimiento del debido proceso disciplinario. La autoridad sancionadora, según corresponda, tomará en consideración la magnitud y tipificación de la falta cometida para emitir su decisión.

CAPITULO IX DISPOSICIONES FINALES

Artículo 34. Descripción y Valoración de Cargos. Para la eficacia en la aplicación de esta Ley, se entiende que cada cargo está debidamente descrito y valorado a fin de garantizar una remuneración justa y equitativa. A tal finalidad, el Ministerio de Administración Pública revisará y actualizará la estructura de cargos existente en la administración pública en general, a fin de homogenizar y mantener la equidad dentro de cada institución y la simetría de todo el Estado.

Artículo 35. Actualización de Clasificadores Presupuestarios. El Ministerio de Hacienda, como órgano rector de la conducción unificada e integral de las finanzas públicas nacionales, actualizará o creará, si fuere necesario, los clasificadores presupuestarios contentivos de los rubros expresados en el cuerpo de la presente ley, así como aquellos clasificadores que permitan detallar al máximo, tanto valores presupuestados como valores ejecutados y las desviaciones respecto a las escalas salariales de los cargos y los componentes de sus remuneraciones.

Artículo 36. Remisión de Ejecución Presupuestaria Mensual. La Contraloría General de la República remitirá al Ministerio de Administración Pública, dentro de los primeros quince (15) días de cada mes, la información sobre la ejecución del mes anterior, en la cual se reflejen el salario y demás componentes remunerativos, así como cualquier otro pago inherente a cada puesto de trabajo, siempre atendiendo a los conceptos expresados en la presente ley.

Artículo 37. Suspensión de Pensión o Jubilación. Sin perjuicio de lo establecido en el Sistema de Pensiones de la República Dominicana, se suspenderá el derecho de la pensión a los funcionarios designados para ocupar cargos del Sector Público y que gozaren de este derecho.

Artículo 38. Plazo para la Aplicación de la Ley. El Ministerio de Administración Pública cuenta con un plazo de 18 meses a partir de la promulgación y publicación de la presente Ley para definir las escalas salariales de las instituciones que componen el sector público, para lo cual establecerá el orden en que habrán de ser diseñadas, así como para elaborar los proyectos de reglamentos necesarios para la aplicación de esta Ley.

Artículo 39. Supresión de Subsecretarios de Estado sin Atribuciones. Una vez puesta en vigencia la presente Ley, quedan suprimidos todos los cargos de Subsecretarios de Estado o Viceministros sin atribuciones específicas asignadas por la Ley dentro de los Ministerios a los que pertenecieren, en consonancia con las disposiciones del Artículo 134 de la Constitución de la República.

Artículo 40. Sistemas remunerativos otros Poderes. Los principios y disposiciones de la presente ley servirán de base para la conformación de los sistemas remunerativos en los demás poderes del Estado y en los organismos especiales, para lo cual el Ministerio de Administración Pública dará toda la asesoría necesaria.

Artículo 41. Sobre Cargos Militares y Policiales. Los principios, normas y criterios establecidos en esta Ley aplican también para los cargos militares y policiales, para lo cual el Ministerio de Administración Pública con apego a los preceptos constitucionales, mediante resolución, deberá realizar las homologaciones y adecuaciones correspondientes.

CAPITULO X

Derogaciones y Entrada en Vigencia

Artículo 42. Derogaciones. La presente Ley tiene carácter general sobre la materia que regula, por tanto deroga, modifica o sustituye cualquier otra disposición legal o reglamentaria, contenida en leyes generales o especiales, que le sea contraria.

Artículo 43. Aplicación Gradual. La presente ley se aplicará de manera gradual, comenzando con la Administración Central del Estado, conforme determine reglamentariamente el Presidente de la República.

Artículo 44. Disposición final. Sin perjuicio de la gradualidad dispuesta, la presente ley entrará en vigencia el 1 de enero del año fiscal siguiente al de su publicación.

Dada.....