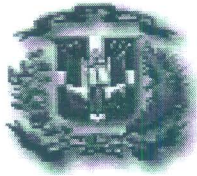


*Leído en la Sesión del día 25-7-12-12
B.P.F.*



**SENADO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
DEPARTAMENTO DE COORDINACIÓN DE COMISIONES**

**INFORME QUE RINDE LA COMISIÓN PERMANENTE DE
SEGURIDAD SOCIAL, TRABAJO Y PENSIONES RESPECTO AL
PROYECTO DE LEY SOBRE REGULACIÓN SALARIAL,
PROCEDENTE DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS.**

EXPEDIENTE NO. 00971-2012-PLO-SE

Esta iniciativa legislativa nace de la necesidad del Estado de establecer pautas para definir la remuneración adecuada de todos los cargos del sector público dominicano, incluyendo los de más alto nivel, como el Presidente y Vicepresidente de la República.

Es preciso que se transparente, de acuerdo a criterios objetivos, los salarios percibidos por los funcionarios públicos, en un marco de igualdad y con fundamento legal, siendo necesario conformar un régimen de salarios para las remuneraciones de los cargos del sector público dominicano, en el que se definan sus componentes, con el fin de garantizar la uniformidad y transparencia de los mismos.

El Estado dominicano precisa una escala salarial para corregir las distorsiones existentes, reducir la brecha y proveer a los órganos rectores, mecanismos y procedimientos coherentes, apegados a los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Con esta ley se pretende transmitir a la sociedad un mensaje claro de información y control de gastos, garantizando el derecho a la auditoría social, además de asegurar la permanencia de recursos humanos con la capacidad técnica requerida para el desarrollo de sus funciones.

Durante el proceso de estudio de esta iniciativa legislativa, la Comisión realizó cambios sustanciales a la misma, los cuales detallamos a continuación:

- 1.- Se modificó el título para ampliar el radio de aplicación de la ley a todas las instituciones del Estado dominicano.
- 2.- Se agregó y definió el ámbito de aplicación de la ley, estableciendo con claridad los órganos centralizados y autónomos y demás entes del Estado.
- 3.- Se eliminaron las definiciones.

- 4.- Se establecieron criterios de salarios topes para los representantes de los poderes del Estado y los entes extra poder.
- 5.- Se estableció la modalidad de escala salarial reglamentaria para los poderes del Estado, los entes constitucionales con régimen propio y las instituciones descentralizadas y autónomas financieras y las empresas del Estado financieras y no financieras.
- 6.- Se estableció el régimen de reglamentación para el sector centralizado.
- 7.- Se establecieron los criterios para la revisión del salario
- 8.- Se fijaron los principios para las escalas salariales para todos los empleados del Sector Público.
- 9.- Se eliminó el régimen de incompatibilidades.
- 10.- Se establecieron sanciones definidas para los órganos objetos del ámbito de aplicación de la ley.

La Comisión, luego de examinar el propósito fundamental de esta iniciativa y de hacer la correcta revisión de fondo, forma y técnica legislativa, **HA RESUELTO:** rendir **INFORME FAVORABLE con modificaciones** a esta propuesta, recomendando acoger el siguiente texto:

“LEY DE REGULACIÓN SALARIAL DEL ESTADO DOMINICANO

CONSIDERANDO PRIMERO: Que el artículo 138 de la Constitución sujeta la Administración Pública, en su actuación, a principios de eficacia, jerarquía, objetividad, igualdad, transparencia, economía, publicidad y coordinación;

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

CONSIDERANDO TERCERO: Que el Estado necesita establecer pautas para definir la remuneración adecuada de todos los cargos del sector público dominicano, incluyendo los de alto nivel como los de Presidente y Vicepresidente de la República;

CONSIDERANDO CUARTO: Que transparentar, de acuerdo a criterios objetivos, las remuneraciones percibidas por los servidores públicos, facilita la vinculación de la complejidad, atribuciones y desempeño de su cargo, con los valores monetarios percibidos en un marco de equidad y con fundamento legal;

CONSIDERANDO QUINTO: Que es necesario conformar un régimen de salarios y demás remuneraciones de los cargos del sector público, en el que se definan sus componentes, con la finalidad de garantizar la uniformidad y la transparencia;

CONSIDERANDO SEXTO: Que la política y subsecuente escala salarial deben corregir las distorsiones existentes, reducir la brecha y proveer a los órganos rectores mecanismos y procedimientos coherentes, apegados a los principios de transparencia y rendición de cuentas;

CONSIDERANDO SÉPTIMO: Que una ley que transparente los componentes remunerativos de los cargos del sector público aporta a la sociedad un mensaje de claridad, información y de control del gasto, garantizando el derecho a la auditoría social;

CONSIDERANDO OCTAVO: Que una administración profesional que incorpora nuevos sistemas y que contribuye al fortalecimiento institucional y a la solidez del sistema democrático debe incluir una remuneración ajustada a dichos requerimientos, a fin de garantizar la permanencia de recursos humanos con la capacidad técnica requerida para el desarrollo de sus funciones;

CONSIDERANDO NOVENO: Que la Constitución dominicana en su artículo 144 ordena, establecer por ley las modalidades de compensación de los funcionarios y empleados públicos, atendiendo a los criterios del mérito y características de la prestación del servicio.

VISTA: La Constitución de la República Dominicana, proclamada el 26 de enero de 2010;

VISTA: La Carta Iberoamericana de Función Pública del 26-27 de junio de 2003;

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

VISTA: Ley No.82, del 16 de diciembre de 1979, sobre Declaración Jurada de Bienes;

VISTA: La Resolución No.489-98, del 20 de noviembre de 1998, del Congreso Nacional, que ratifica la Convención Interamericana contra la Corrupción, aprobada en Caracas, Venezuela, en fecha 29 de marzo de 1996;

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

VISTA: La Ley No.340-06, del 18 de agosto de 2006, de Contratación Pública de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, y sus modificaciones;

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

VISTA: La Ley No.449-06, del 6 de diciembre de 2006, que modifica la Ley No.340-06, del 18 de agosto de 2006, sobre Contratación Pública de Bienes, Obras, Servicios y Concesiones;

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

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

VISTA: La Ley No.494-06, del 28 de diciembre de 2006, Orgánica de la Secretaría de Estado de Hacienda;

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

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

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

VISTO: El Decreto No.287-06, del 17 de julio de 2006, sobre la obligatoriedad de la declaración jurada que deben prestar los funcionarios públicos;

VISTO: El Decreto No.527-09, del 21 de julio de 2009, que establece el Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial del Sector Público Dominicano;

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

CAPÍTULO I DEL OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1.- Marco general. Esta ley constituye el marco regulador común de la política salarial para todo el sector público del Estado dominicano. Conforme a los preceptos constitucionales y a las disposiciones de la Ley de Función Pública y tiene como finalidad proporcionar una remuneración equitativa, a fin de estimular a los servidores públicos para que alcancen el nivel de rendimiento y productividad acorde con los objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo.

Artículo 2.- Objeto de la ley. Esta ley tiene por objeto establecer las disposiciones de carácter general, con las cuales se efectúe un ordenamiento salarial en las instituciones del Estado, definiendo los componentes de las remuneraciones y estableciendo el régimen de prohibiciones, incompatibilidades, conflictos de intereses y sanciones para todos los cargos del sector público del Estado dominicano.

Artículo 3.- Obligatoriedad. Las disposiciones de esta ley son aplicables de manera obligatoria a todas las categorías de cargos diseñados y establecidos conforme a la normativa sobre función pública del Estado dominicano. Por tanto, toda institución del Estado dominicano, incluida en su ámbito de aplicación está obligada a observar las disposiciones establecidas.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación. Están sujetos a las regulaciones previstas en esta ley, los organismos del sector público que integran los siguientes agregados institucionales:

- 1) El Gobierno Central;
- 2) El Poder Legislativo;
- 3) El Poder Judicial;
- 4) Entes constitucionales con régimen propio;
- 5) Instituciones descentralizadas y autónomas financieras;
- 6) Los ayuntamientos del Distrito Nacional, de los municipios y las juntas de distritos municipales;
- 7) Las empresas públicas no financieras y financieras;

Párrafo I.- A los efectos de esta ley se entiende por Gobierno Central, la parte del sector público que tiene por objeto la conducción político-administrativa de la República, conformada por los entes y órganos centralizados, descentralizados y autónomos no financieros y de regulación, dependientes y adscritos al Poder Ejecutivo y las instituciones públicas de la Seguridad Social.

Párrafo II. Para los fines de esta ley, se entiende por entes constitucionales con régimen propio, las siguientes: Tribunal Constitucional, Tribunal Superior Electoral, Ministerio Público, Junta Central Electoral, Cámara de Cuentas y Defensor del Pueblo.

Artículo 5.- Planificación obligatoria. La función pública requiere la articulación de instrumentos de planificación de recursos humanos, a fin de realizar el estudio de necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazos de la institución de que se trate, comparando las necesidades identificadas con sus capacidades internas y definiendo, acorde a la Ley de Función Pública, las acciones que deben realizarse para cubrir las diferencias.

CAPÍTULO II DE LOS CARGOS DE ALTO NIVEL

Artículo 6.- Cargos de alto nivel. Además del Presidente y del Vicepresidente de la República, a los fines de lo establecido en esta ley, son cargos de alto nivel del Gobierno Central los siguientes:

- 1) Los Ministros y Viceministros, Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo y Contralor General de la República;
- 2) Titulares de organismos autónomos y descentralizados del Estado y otros de jerarquía similar;
- 3) Directores nacionales, generales y subdirectores;
- 4) Administradores, sub-administradores, jefes y subjefes, gerentes y subgerentes, y otros de naturaleza y jerarquía similares;
- 5) Gobernadores civiles y otros representantes del Poder Ejecutivo en el Distrito Nacional y las provincias.

CAPÍTULO III DE LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA REMUNERATIVO

Artículo 7.- Sistema remunerativo. Mediante esta ley se crea el Sistema Remunerativo para el Sector Público, comprendido 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 8.- Principios rectores. El sistema remunerativo para el Sector Público está enmarcado en los siguientes principios:

- 1) **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 de manera exclusiva en ella.

2) **Principio democrático.** Gestión del empleo público que procura compatibilizar la eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad.

3) **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.

4) **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.

5) **Principio de equilibrio.** Toda política salarial equilibrada constituye una garantía de competencias, motivación y compromiso.

CAPÍTULO IV DE LAS REMUNERACIONES Y SUS COMPONENTES

Artículo 9.- Componentes salariales. Esta ley define como componentes salariales los siguientes:

- 1) Salario o sueldo base;
- 2) Salario número 13

Párrafo.- La Dirección General de Presupuesto a solicitud de la Contraloría General de la República retendrá la cuota presupuestaria asignada a la institución que incumpliere las disposiciones de este artículo, relativos a las provisiones presupuestarias para el otorgamiento del salario 13.

Artículo 10. Escala de remuneraciones. La escala de remuneración de salario bruto máximo para los Presidentes de los Poderes y entes constitucionales con régimen propio del Sector Público dominicano, es la siguiente:

1) Presidente de la República, Presidente del Senado, Presidente de la Cámara de Diputados y Presidente de la Suprema Corte de Justicia, hasta quinientos mil pesos (RD\$500,000);

2) Vicepresidente de la República, hasta cuatrocientos mil pesos (RD\$400,000.00);

3) Presidente del Tribunal Constitucional, hasta cuatrocientos mil pesos (RD\$400,000.00);

4) Presidente del Tribunal Superior Electoral, hasta trescientos setenta y cinco mil pesos (RD\$375,000.00);

5) Presidente de la Junta Central Electoral, Presidente de la Cámara de Cuentas y el Defensor del Pueblo, hasta trescientos cincuenta mil pesos (RD\$350,000.00).

6) Los ministros y el Procurador General de la República, hasta trescientos cincuenta mil pesos (RD\$350,000.00).

Artículo 11. Escala salarial de los Ministros y Funcionarios. La escala salarial de los funcionarios de alto nivel del Gobierno Central, jefes de los estamentos de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional y demás funcionarios de los Ministerios, Direcciones Generales, Superintendencias y entes y órganos descentralizados y autónomos y de regulación establecidos en el ámbito de aplicación de esta ley, dependientes del Poder Ejecutivo, serán establecidos por reglamento que al efecto dicte el Presidente de la República a propuesta del Ministerio de Administración Pública.

Artículo 12. Escala salarial de los Poderes y entes del Estado. La escala salarial que regirá para los Senadores y Diputados; los Jueces de la Suprema Corte de Justicia y demás jueces del Poder Judicial; los jueces del Tribunal Constitucional; los jueces del Tribunal Superior Electoral; de los integrantes del Ministerio Público; los miembros titulares de la Junta Central Electoral; los miembros titulares de la Cámara de Cuentas y los incumbentes o directivos de las instituciones descentralizadas y autónomas financieras y los funcionarios o servidores públicos dependientes de cada una de estas instituciones, será establecida por resolución

que dicte la autoridad competente, según el régimen propio establecido en la Constitución, ley o reglamento que lo rige.

Párrafo: Las resoluciones de regulación y escala salarial que dicten los poderes, entidades y órganos del Estado establecidos en este artículo, quedan obligados a tomar como referencia el reglamento salarial que al efecto dicte el Presidente de la República para los entes y órganos dependientes del Poder Ejecutivo.

Artículo 13. Regulación salarial de empresas del Estado. La regulación salarial para los incumbentes, directivos, funcionarios o servidores públicos de las empresas descentralizadas y autónomas financieras y no financieras del Estado, será dispuesto por resolución del consejo directivo o autoridad competente de que se trate, en coordinación con el ministro de su dependencia o adscripción y el Ministerio de la Administración Pública, tomando como referencia el reglamento salarial dictado por el Presidente de la República.

Artículo 14. Principios de regulación salarial. El reglamento que dicte el Presidente de la República que establezca la escala salarial para funcionarios de alto nivel y servidores públicos de entes y órganos dependientes el Poder Ejecutivo, las resoluciones que dicten las autoridades competentes de los demás poderes, entes del Estado con régimen propio e instituciones descentralizadas y autónomas financieras, deben observar el principio de equidad, complejidad y riesgo de las funciones encomendadas, procurando un salario igualitario para todos los funcionarios o servidores del mismo nivel, rango o característica dentro del Sector Público.

Artículo 15.- Jerarquía salarial. Ningún funcionario o servidor público del Estado dominicano, podrá devengar un salario mayor al del titular o titulares de los poderes del Estado, de los entes constitucionales con régimen propio, de las instituciones autónomas financieras u órgano o institución para la que labora.

Párrafo I.- Ningún funcionario del Sector Público, devengará un salario mayor al que perciba el cargo inmediatamente superior.

Artículo 16. Régimen salarial de los ayuntamientos. Para el diseño del régimen salarial y elaboración de la escala salarial de los ayuntamientos del Distrito Nacional, de los municipios y las juntas de los distritos municipales, se tomará como criterio la escala establecida por la Ley Orgánica de Administración Local, bajo la colaboración del Ministerio de Administración Pública.

Párrafo.- El salario máximo en un ayuntamiento corresponde al del Alcalde, establecido mediante ordenanza del ayuntamiento o junta de que se trate, bajo los criterios establecidos en esta Ley, teniendo como referencia el reglamento salarial dictado por el Presidente de la República para los entes y órganos dependientes del Poder Ejecutivo.

Artículo 17.- Incentivos. El Ministerio de Administración Pública queda facultado para establecer los programas de incentivos que considere pertinentes en los entes y órganos dependientes del Poder Ejecutivo y que tiendan al fortalecimiento y eficacia de las instituciones del Estado

Párrafo.- Los incentivos estarán atados a los principios fundamentales de gestión por resultados establecidos en los Planes Operativos Anuales y Estratégicos Institucionales, reflejados en el Presupuesto General del Estado para el Sector Público de acuerdo con los criterios de méritos y características de la prestación del servicio, enunciado en la Constitución y recogidos en la normativa de función pública vigente.

Artículo 18. Descripción y valoración de cargos. Para la eficacia en la aplicación de esta ley, se faculta al Ministerio de Administración Pública a definir los criterios para la descripción y valoración de los cargos que conforman los entes y órganos de la Administración Pública dependientes del Poder Ejecutivo, y proponer los parámetros de remuneración de los mismos, tomando como base, entre otros factores, la complejidad y riesgo de los cargos.

Párrafo. Los poderes del Estado, los demás entes constitucionales con régimen propio, las instituciones descentralizadas y autónomas financieras y las empresas descentralizadas autónomas financieras y no financieras, podrán recibir, previa solicitud de los incumbentes o directivos, la asesoría del Ministerio de Administración

Pública, a los fines de definir los criterios para establecer las complejidades y riesgos de los cargos de sus instituciones correspondientes.

Artículo 19. Revisión de escala salarial bianual.

El Ministerio de la Administración Pública, queda facultado para revisar y actualizar cada dos años, las escalas salariales establecidas en el Artículo 10 de esta ley, los salarios que devenguen los funcionarios de alto nivel y servidores del Sector Público dependiente del Poder Ejecutivo, observando lo establecido en el artículo 140 de la Constitución de la República y presentar al Presidente de la República, una propuesta de ajuste salarial, tomando en cuenta para su indexación la tasa de inflación correspondiente publicada por el Banco Central.

Párrafo. El Senado de la República, la Cámara de Diputados, el Poder Judicial, los entes constitucionales con régimen propio y las instituciones autónomas y descentralizadas financieras y las empresas descentralizadas y autónomas financieras y no financieras están en la obligación de revisar y actualizar los salarios de sus representantes, integrantes, miembros, incumbentes, funcionarios o servidores, observando lo estipulado en este artículo y las escalas establecidas por el Ministerio de Administración Pública.

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, por los propios funcionarios o servidores para actividades cooperativistas o por sentencia dictada por los tribunales de la República.

Artículo 21.- Inembargabilidad del salario. En ningún caso pueden ser objeto de embargo los salarios devengados por los servidores públicos, salvo las disposiciones establecidas en la ley.

CAPÍTULO V DE LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA

Artículo 22.- Sobre la 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 institución bajo las penalidades establecidas en el régimen de sanciones correspondiente.

Artículo 23.- Órgano rector del sistema. El Ministerio de Administración Pública, como órgano rector del empleo público del Gobierno Central, es la institución responsable de la actualización y administración del Sistema Remunerativo para el Sector Público dependiente del Poder Ejecutivo.

Artículo 24.- Inclusión de cargos en el presupuesto. Todos los cargos, incluidos los de alto nivel y sus correspondientes remuneraciones, previa presentación y aprobación del Ministerio de Administración Pública, serán incluidos dentro del Proyecto de Ley de Presupuesto General del Estado de cada institución que conforma el ámbito de aplicación de la presente ley y presentados a la Dirección General de Presupuesto en el tiempo y forma que establece la Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público y la Ley de Función Pública.

Párrafo I.- A los fines de respeto a las escalas salariales definidas y aprobadas relativas a los entes y órganos dependientes del Poder Ejecutivo, el Ministerio de Administración Pública coordinará sus acciones con la Dirección General de Presupuesto y con la Contraloría General de la República como garantía de control de las estructuras organizativas y de cargos presentadas e incluidas en la Ley de Presupuesto General del Estado, conforme a la Ley de Función Pública y su Reglamento.

Artículo 25.- Definición de la complejidad y riesgo de los cargos. Se faculta al Ministerio de Administración Pública, a definir los criterios a tomar en cuenta para establecer la complejidad y las condiciones de riesgo de los cargos que conforman la Administración Pública de los entes y órganos que dependen del Poder Ejecutivo.

Párrafo. Los poderes del Estado, los entes constitucionales con régimen propio y las instituciones descentralizadas y autónomas financieras, podrán recibir, previa solicitud de los incumbentes o directivos, la asesoría del Ministerio de Administración Pública, a los fines de definir los criterios para establecer las complejidades de riesgos de cargos.

CAPÍTULO VI DE LAS CARGAS SALARIALES INDIRECTAS

Artículo 26.- Prestaciones sociales o indirectas.

Los cargos de alto nivel de las instituciones del sector público dependientes del Poder Ejecutivo, disfrutarán de las siguientes prestaciones o beneficios indirectos o colaterales:

- 1) Servicios de comunicación móvil;
- 2) Vehículo oficial;
- 3) Combustible;
- 4) Chofer, mientras se encuentre 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 seguro de vida;
- 7) Seguridad personal;
- 8) Otros que establezca el Presidente de la República mediante reglamento.

Artículo 27.-Gastos de representación.

Atendiendo a los requerimientos y responsabilidades propias del cargo, los funcionarios referidos en el artículo 6 esta ley, tendrán derecho a gastos de representación mensual, por un monto máximo de hasta el quince por ciento (15%) de su salario o sueldo base. Esta limitación no aplica para los puestos de Presidente y Vicepresidente de la República.

Párrafo.- Los gastos de representación en ningún caso tienen carácter salarial y por tanto sólo debe disponerse de los mismos para actividades relacionadas con el cargo.

Artículo 28.- Asignación de combustible. Los cargos de altos nivel tendrán asignado un monto correspondiente al diez por ciento (10%) del salario, destinado para combustible. Esta limitación no aplica para los cargos de Presidente y Vicepresidente de la República.

Artículo 29. Beneficios a funcionarios de otros estamentos estales. El Senado de la República, la Cámara de Diputados, el Poder Judicial y los entes constitucionales con régimen propio, dispondrán mediante reglamento interno, los funcionarios o servidores que recibirán las prestaciones o beneficios indirectos o colaterales establecidos en el Artículo 26 de esta ley, según la clasificación de los cargos.

Párrafo. Para la asignación de gastos de representación mensual y combustibles a los Presidentes e integrantes de los Poderes del Estado, miembros de entes constitucionales con régimen propio y funcionarios o servidores públicos, se regirá por los porcentajes establecidos en los artículos 27 y 28.

Artículo 30.- Beneficios no monetarios. Los beneficios no monetarios incorporados a los sistemas de función pública deberán ser equitativos y eficaces para el logro de sus finalidades, y considerados en términos de costo-beneficio.

Artículo 31.- Inequidad salarial. Mediante esta ley se prohíbe las situaciones de inequidad y se otorga un plazo de tres meses a todas las instituciones comprendidas en el ámbito de aplicación dependientes del Poder Ejecutivo, para que presenten al Ministerio de Administración Pública el resultado del levantamiento de personal y sus retribuciones reales, en caso de no presentarlo, el Ministerio de Administración Pública, conjuntamente con la Dirección General de Presupuesto realizarán dicho levantamiento, a los fines de establecer mecanismos que garanticen la equidad salarial institucional y por tanto, en el Estado.

CAPÍTULO VII DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 32. Prohibición de beneficios por gestión. Queda prohibido la concesión de beneficios e incentivos a todo funcionario público de los poderes, entes y órganos del Estado, por resultados de gestiones administrativas que se encuentren dentro del ámbito de su competencia u obligaciones.

Artículo 33.- Reprogramaciones con fines de aumento salarial. Queda prohibido realizar reprogramaciones tendentes a aumentos salariales aislados.

Artículo 34.- Modificaciones salariales. Para los efectos de esta ley queda prohibida la modificación de salarios una vez determinadas las escalas para cada sector o agregado institucional.

Artículo 35.- Tarjetas de crédito. Queda prohibida la asignación y el uso de tarjetas de crédito a los funcionarios de alto nivel establecidos en esta ley, excepto los puestos correspondientes a la presidencia y vicepresidencia de la República, presidencia del Senado de la República, presidencia de la Cámara de Diputados, presidencia de la Suprema Corte de Justicia y Presidencia del Tribunal Constitucional.

Párrafo.- Una vez puesta en vigencia esta ley, todos los funcionarios contemplados en su ámbito de aplicación entregarán sus tarjetas de crédito a la Contraloría General de la República en un plazo de diez (10) días, a los fines de su cancelación; en caso de incumplimiento con dicha entrega al término de este plazo, el Contralor General de la República procederá sin demora a realizar la cancelación de las mismas.

CAPÍTULO VIII DE LAS SANCIONES

Artículo 36. Sanción a funcionarios del gobierno central y entes descentralizados. Los funcionarios de los entes y órganos pertenecientes al Gobierno Central establecidos en el ámbito de aplicación, a los de las instituciones descentralizadas, autónomas y empresas financieras y no financieras, que incumplan los mandatos establecidos en esta ley, serán sancionados con las penas fijadas en el régimen propio de que se trate y la ley de Función Pública.

Artículo 37. Sanción a los funcionarios de los poderes y órganos constitucionales. El incumplimiento de lo establecido en esta ley por parte de los representantes e incumbentes del Poder Legislativo, del Poder Judicial y de los entes constitucionales con régimen propio, se considera falta grave en el ejercicio de sus funciones y es pasible de ser sometido a juicio político,

según lo establecido en la Constitución de la República y la Ley de Fiscalización y Control del Congreso Nacional.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 38.- Supervisión y gestión del régimen de incompatibilidades. El Ministerio de Administración Pública es el órgano competente para la supervisión de la aplicación de esta ley en los entes y órganos dependientes del Poder Ejecutivo, así como de la gestión del régimen de incompatibilidades y conflictos de intereses que la misma establece.

Artículo 39.- Obligatoriedad de un sistema de información. Toda institución contemplada en el ámbito de aplicación de esta ley debe poner a disposición del Sistema de Administración de Servidores Públicos 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.

Párrafo.- El Ministerio de Administración Pública, en calidad de órgano rector del sistema remunerativo publicará cada tres meses las estadísticas sobre personal, como garantía de la transparencia del Sistema de Recursos Humanos del Sector Público.

Artículo 40.- Suspensión de pensión o jubilación. Sin desmedro de lo establecido en el Sistema de Pensiones de la República Dominicana, cuando un pensionado o jubilado vuelva a desempeñar funciones remuneradas en entes y órganos del Estado, se le suspenderá el derecho de la pensión a los funcionarios designados para ocupar cargos y dejará de percibir los beneficios de la Pensión o Jubilación durante el tiempo en que preste servicios.

Párrafo. Al momento del funcionario o servidor público cesar en el servicio, recupera su derecho a la pensión o jubilación suspendida y el monto de la pensión o jubilación será computado tomando como base el último salario percibido, recibiendo los beneficios equivalente a porcentajes establecidos sobre ese último salario.

Artículo 41.- Publicación de ejecución presupuestaria. Toda institución comprendida 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 otras remuneraciones en dinero o especie hechas a los servidores públicos.

Artículo 42.- Actualización de clasificadores presupuestarios. El Ministerio de Hacienda, como órgano rector de la conducción unificada e integral de las finanzas públicas nacionales, tiene la obligación de actualizar o crear, si fuere necesario, los clasificadores presupuestarios contentivos de los rubros expresados en el cuerpo de la presente ley, así como aquellos clasificadores que permitan especificar los valores presupuestados como ejecutados y las desviaciones respecto a las escalas salariales de los cargos y los componentes de sus remuneraciones.

Artículo 43. Denuncia de faltas. Cualquier ciudadano podrá denunciar ante los órganos competentes, según sea el caso, del incumplimiento de esta ley por parte de funcionarios obligados, y los órganos encargados de su vigilancia, actuar en consecuencia con la denuncia realizada.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Plazo para reglamentos complementarios. Dentro de seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia de esta ley, el Ministerio de Administración Pública deberá elaborar y presentar al Poder Ejecutivo los reglamentos complementarios a esta ley.

Segunda: Plazo para definir escalas salariales. Dentro de los seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia de esta ley, el Ministerio de Administración Pública está en la obligación de elaborar el reglamento de escala salarial para el Sector Público Centralizado, el cual será dictado por el Presidente de la República.

Tercera: Plazo de adecuación de entes del Estado. El Senado de la República, la Cámara de Diputados, la Suprema Corte de Justicia, los entes constitucionales con régimen propio y las instituciones descentralizadas y autónomas financieras, tienen un plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de esta ley, para la revisión, adecuación y actualización de su régimen de remuneración interno, según los parámetros establecidos en esta ley.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. Entrada en vigencia. Esta ley entra en vigencia a partir de su promulgación y publicación según lo establecido en la Constitución de la República y transcurridos los plazos fijados en el Código Civil de la República Dominicana.

Dada.....”

La Comisión se permite solicitar al Pleno Senatorial la inclusión de este informe, en la Orden del Día de la próxima sesión, para fines de conocimiento y aprobación.

POR LA COMISIÓN:

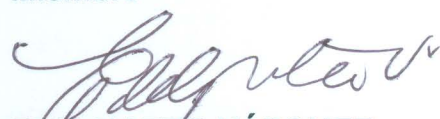

JOSÉ MARÍA SOSA VÁSQUEZ
Presidente

LUIS RENÉ CANAÁN ROJAS
Vicepresidente


AMARILIS SANTANA CEDANO
Secretaria


CHARLES MARIOTTI TAPIA
Miembro

WILTON GUERRERO DUMÉ
Miembro


EDIS MATEO VÁSQUEZ
Miembro


MANUEL ANTONIO PAULA
Miembro

HEINZ VIELUF CABRERA
Miembro



AMABLE ARISTY CASTRO
Miembro

/eg
Dpto. Coordinación de Comisiones
25 de julio de 2012