

## PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL SISTEMA NACIONAL DE SALARIO

**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.

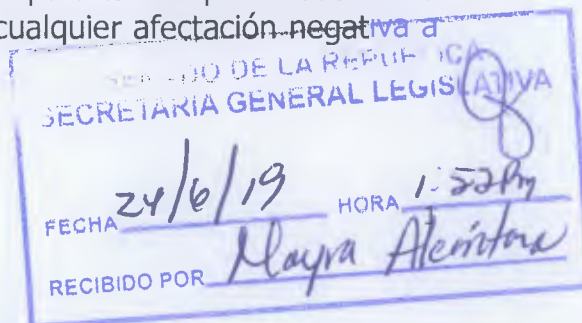
**CONSIDERANDO TERCERO:** Que el control salarial, en tiempo y espacio, ha reforzado la concentración de las riquezas, los ingresos, las oportunidades y el aumento significativo de las utilidades o ganancias del sector empresarial, como muestra el informe de cuentas nacionales del Banco Central de la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

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

**CONSIDERANDO SÉPTIMO:** 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 del mercado.



**CONSIDERANDO OCTAVO:** 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 NOVENO:** 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.

**CONSIDERANDO DECIMO:** 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 más allá de la industria.

**CONSIDERANDO DECIMO PRIMERO:** 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 SEGUNDO:** 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 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.

**VISTA:** La Constitución de la República Dominicana.

**VISTA:** La Ley 16-92 de junio del año 1992, que crea el Código de Trabajo.

**VISTOS:** Los convenios, convenciones, pactos y protocolos internacionales suscritos por la República Dominicana.

**VISTO:** El Reglamento del Senado.

### **HA DADO LA SIGUIENTE LEY**

**PRIMERO:** Se modifican los artículos 192, 194, 213, 214, 215, 216, 217 y 218 del Código de Trabajo, para que en lo adelante digan:

#### **Título V: Del Salario**

**Art. 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 en efectivo que debe 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."

**Art. 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.

**Art.- 213.-** Salario Mínimo: 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 Republica Dominicana.

**Párrafo Único:** El/la Director (a) General del Comité Nacional de Salarios, el Ministro 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 sueldos a percibir por este personal, estarán consignados en la Ley de presupuesto de ingresos y gastos públicos.

**Art.- 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.

**Art. 215.-** El aumento de salario previsto en el artículo 214 puede también ser espontáneo por parte del empleador y referirse a todos los trabajadores o a un grupo de ellos.

**Art. 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.

**Art. 217.-** El trabajador que en el momento de aprobarse una tarifa de salarios mínimos disfrute de un salario superior al fijado en dicha tarifa para el trabajo que realiza, recibirá un aumento de salario no menor de la proporción aumentada al mínimo.

**Art. 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.

**SEGUNDO:** Se modifican los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, del Código de Trabajo, para que en lo adelante digan:

### **Sección sexta: Del Comité Nacional de Salarios**

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

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

*El órgano de diálogo y acuerdos del sistema nacional de salarios es el Comité Nacional de Salarios, integrado por:*

10. 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, el Ministerio 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.

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 cualquiera 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 representado. El Ministerio de Trabajo, adjunto a al sector de empleadores y de los (as) trabajadores (as) elaborara un Reglamento de Transparencia, Probidad y Conflictos de Intereses, a establecer por Decreto.

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 por cada sesión a que asistan. Ese reglamento se será aprobado por el Comité de Salario y el Ministro de Estado de Trabajo en reunión especial.

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.

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. 453.-** El Comité tendrá un secretario y demás empleados administrativos que requiera, nombrados por el Poder Ejecutivo.

**Art. 454.-** El Comité, conjuntamente con los vocales especiales, redactará su reglamento interior, conforme a las disposiciones de este título y lo someterá al Poder Ejecutivo para su aprobación, por vía del Ministro de Trabajo, quien podrá hacer las recomendaciones que considere pertinentes, siempre en el marco de las disposiciones de la presente ley.

**Art. 455.-** El Comité estará encargado de fijar tarifas de salarios mínimos, y los salarios de los (as) trabajadores (as) que se encuentren en estado de indefensión ante el/la empleador (a) para negociar sus condiciones, así como los despegues y reajustes que sean necesarios y acordes a las condiciones económicas imperantes, teniendo siempre 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. Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional.

**Art. 456.-** Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica serán revisadas de oficio por el Comité, cada año y se ajustaran tomando como referencia el costo de la Canasta de Bienes y Servicios Indispensables 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 de 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 fundamentara en una serie de estados financieros y de resultados de un colectivo de empresas pequeñas, medianas y grandes representativa de la rama que se trate, con el mayor detalle y desglose de las variables que los componen.

**Art. 457.-** Cuando el Comité determine fijar o revisar la tarifa de salario mínimo y los despegues y reajustes correspondientes de una cualquiera actividad económica, el presidente 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 presidente solicitara 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 presidente 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.

**Art. 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.

**Art. 459.-** Con el propósito de preparar la tarifa de salario mínimo, los despegues y 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.

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

10. 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.

20. 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,

30. 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.

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

50. 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.

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

70. Enviar al Ministro de Trabajo, para su aprobación, las resoluciones relativas a tarifas.

80. 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.

90. Conocer nuevamente de las tarifas que le sean devueltas por el Ministro de Trabajo.

**Art. 461.-** Tanto los trabajadores como los empleadores o cualquiera otra parte interesada, podrán dirigirse por escrito al Ministro de Trabajo haciéndole objeciones debidamente razonables a las tarifas de salarios mínimos recomendadas por el Comité, dentro de los quince días a contar de la fecha en que éstas hayan sido recibidas o publicadas en un periódico de circulación nacional, a pena de caducidad.

**Art. 462.-** El Ministro 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.

**Art. 463.-** En caso de devolución de la tarifa al Comité, la nueva resolución de éste no tiene que ser notificada a las partes ni puede ser objetada, pero debe ser refrenada por el Ministro de Trabajo.


**Art. 464.- Aplicación efectiva de las Resoluciones.** 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.

**MOCIÓN PRESENTADA POR:**

  
**Ing. Adriano Sánchez Roa**  
Senador de la República.  
Provincia Elías Piña