

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 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 TERCERO: 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 CUARTO: 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 QUINTO: 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 SEXTO: 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 SÉPTIMO: 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 OCTAVO: 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 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.41-08, del 16 de enero de 2008, de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración y Función Pública;

VISTA: La Ley No.176-07, del 17 de julio de 2007, del Distrito

Proyecto de ley sobre regulación salarial.

3

Nacional y los Municipios;

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.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.423-06, del 17 de noviembre de 2006, Orgánica de Presupuesto para el Sector Público;

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.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.200-04, del 28 de julio de 2004, Ley General de Libre Acceso a la Información Pública;

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

Proyecto de ley sobre regulación salarial.

4

Jurada de Bienes;

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

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;

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

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

DE REGULACIÓN SALARIAL PARA EL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Marco general. La presente ley constituye el marco regulador común de la política salarial para todo el sector público dominicano. Conforme a los preceptos constitucionales y a las disposiciones de la Ley de Función Pública y tiene como finalidad permitir al Estado captar recursos humanos calificados, 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. La presente 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 dominicano.

Artículo 3.- Obligatoriedad. Las disposiciones de la presente ley serán 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 en ella.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación. La presente ley abarca en su ámbito de aplicación el conjunto de agregados institucionales definidos en los artículos 3 y 4 de la Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público y la Ley de Planificación e Inversión Pública, respectivamente, a saber:

- a) El Gobierno Central;
- b) Las instituciones descentralizadas y autónomas no financieras;
- c) Las instituciones públicas de la Seguridad Social;
- d) Las empresas públicas no financieras;

e) Los ayuntamientos de los municipios, distritos municipales y del Distrito Nacional.

Párrafo I.- Quedan fuera del alcance de la presente ley por su naturaleza y especialidad, el Banco Central, el Banco Nacional de la Vivienda, el Banco Agrícola y el Banco de Reservas, así como las empresas públicas financieras, las distribuidoras de energía y demás instituciones descentralizadas y autónomas financieras del Estado.

Párrafo II.- Conforme al ordenamiento jurídico dominicano, queda fuera del alcance de la ley toda función declarada con régimen propio y especial, según la Constitución dominicana.

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 DEFINICIONES

Artículo 6.- Definiciones. Para los fines de la presente 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 organización;

- **Cargo de alto nivel:** Corresponde a los cargos de conducción política de la administración Pública;
- **Escala salarial:** Es el tabulador de puntos referentes a la valoración de cargos con valores máximos, mínimos e intermedios 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 puesto, categoría o grupo, según el sistema de clasificación existente en cada organismo;
- **Incentivos:** Gratificaciones vinculadas con el logro de resultados deseados y se orientan a recompensar o retribuir en función de la contribución o aporte de cada individuo o equipo al logro de los objetivos de la organización;
- **Nepotismo:** Desmedida preferencia que algunos funcionarios dan a sus parientes para las concesiones o empleos públicos en detrimento de otros sin tomar en cuenta la competencia de los mismos para la labor, sino su lealtad o alianza;
- **Política salarial:** Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a fijar las remuneraciones del factor trabajo, de acuerdo a los intereses, necesidades y posibilidades del entorno económico;
- **Remuneración o salario:** Es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado;
- **Salario:** Es todo lo que implique remuneración por servicios prestados, sea cual fuere la forma o denominación que se le otorgue. Por lo que, constituye salario todo lo que reciba el funcionario o servidor público, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio;

- **Salario en especie:** Es la parte de la remuneración ordinaria y permanente que el servidor recibe en contraprestación del servicio, como por ejemplo medios de transporte, combustible, alimentación;
- **Sector público:** Organismos que integran los siguientes agregados institucionales: El Gobierno central, instituciones descentralizadas y autónomas no financieras, instituciones públicas de la seguridad social, las empresas públicas no financieras, financieras, instituciones descentralizadas y autónomas y ayuntamientos de los municipios y del Distrito Nacional;
- **Servidor público:** Persona que ejerce un cargo permanente de la función pública, designado por autoridad competente; para los fines de esta ley servidor, empleado y funcionario público tienen el mismo significado;
- **Unidades de conducción política:** Constituyen las más altas jerarquías del Poder Ejecutivo: el Presidente de la República, ministros y viceministros y direcciones nacionales o generales;
- **Unidades organizativas operativas:** Constituyen la organización operativa administrativa, sus escalones jerárquicos superiores son denominados dirección, departamento, división, sección, unidad o grupo.

CAPÍTULO III

DE LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA REMUNERATIVO

PRINCIPIOS

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.- Atendiendo a las disposiciones del artículo 140 de la Constitución dominicana, queda expresamente prohibido de manera unilateral a cualquier institución que maneje recursos públicos, establecer normas o disposiciones tendentes a incrementar la remuneración o beneficios a sus incumbentes o directivos sino para un período posterior al que fueron electos o designados. Esta ley establece las sanciones a fin de dar cumplimiento de la presente disposición.

Artículo 9.- Principios rectores. El sistema remunerativo para el sector público está enmarcado 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 de manera exclusiva en ella.
- **Principio democrático.** Gestión del empleo público que procura compatibilizar 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.
- **Principio de jerarquía salarial.** Ningún funcionario o servidor público podrá devengar un salario mayor que el establecido para los presidentes de los tres poderes públicos del Estado.
- **Principio de racionalidad.** Contenidos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública.
- **Principio de equilibrio.** Toda política salarial equilibrada constituye una garantía de competencias, motivación y compromiso.

CAPÍTULO IV

DE LAS REMUNERACIONES Y SUS COMPONENTES

Artículo 10.- Componentes salariales. La presente 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 del presente artículo.

Artículo 11.- Jerarquía salarial. Ningún funcionario o servidor

público podrá devengar un salario mayor al del Presidente de la República o al del titular de la institución para la que labora. En cuanto a los demás poderes del Estado constituye el techo salarial máximo el correspondiente al de los presidentes de las cámaras legislativas y el del Poder Judicial.

Párrafo I.- Para los fines y efectos de la presente ley ningún cargo del sector público devengará un salario mayor al que perciba el cargo inmediatamente superior.

Párrafo II.- Se faculta al Ministerio de Administración Pública para que someta anualmente a la Dirección General de Presupuesto las escalas salariales correspondientes a los distintos cargos que conforman la administración pública.

Artículo 12.- Salarios de agregados institucionales. Los salarios correspondientes a los cargos de los demás agregados institucionales que componen el ámbito de aplicación definido en el artículo 4 de esta ley serán propuestos al Poder Ejecutivo por el Ministerio de Administración Pública y establecidos mediante los reglamentos complementarios.

Artículo 13.- Remisión de ejecución presupuestaria mensual. La Contraloría General de la República remitirá al Ministerio de Administración Pública, dentro de los primeros quince 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 14.- Incentivos. 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.

Párrafo.- El Ministerio de Administración Pública queda facultado para establecer los programas de incentivos que considere pertinentes y que tiendan al fortalecimiento y eficacia de las instituciones del Estado.

Artículo 15.- Remuneración especial. Los cargos del sector público dentro de cuyas funciones esté las de presidir o formar parte de algún consejo, junta, comisiones, órganos decisorios, asesores o consultivos, no requieren remuneración especial adicional, incentivo o gastos de representación accesorios o diferentes a los prescritos en esta ley.

Queda expresamente prohibida la recepción de pago de cualquier índole por el desempeño de estas funciones.

Artículo 16.- Tributación. El salario determinado para los cargos comprendidos en los agregados institucionales definidos en el artículo 4 de la presente ley estará sometido a las disposiciones de tributación establecidas en las leyes especiales y cualquier otra disposición vigente sobre la materia.

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, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la presente ley.

Artículo 17.- 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 la remuneración con justicia y equidad, por lo que se faculta al Ministerio de Administración Pública para que revise y actualice toda la estructura de cargos que conforma la Administración Pública en general, a fin de procurar y mantener la equidad dentro de cada una de las instituciones del Estado.

Artículo 18.- 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 sentencia dictada por los tribunales de la República.

Artículo 19.- 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.

Artículo 20.- Disposiciones aplicables. Los cargos que conforman el ámbito de aplicación de esta ley están sujetos a las disposiciones establecidas en el Reglamento sobre Política Salarial, Retribución e Incentivos.

Artículo 21.- Cargos militares y policiales. Los principios, pautas 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 y mediante resolución, deberá realizar las homologaciones y adecuaciones correspondientes.

Artículo 22.- 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.

CAPÍTULO V DE LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA

Artículo 23.- 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.

Artículo 24.- Órgano rector del sistema. El Ministerio de Administración Pública, como órgano rector del empleo público, es la institución responsable de la actualización y administración del Sistema Remunerativo para el Sector Público.

Artículo 25.- 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.- A los fines de respeto a las escalas salariales definidas y aprobadas, 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 26.- Definición de la complejidad y riesgo de los cargos. Se faculta al Ministerio de Administración Pública, como órgano rector del sistema, 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.

Artículo 27.- Fases de aplicación. La presente ley constituye un marco general de salarios para el sector público dominicano, la cual al inicio de su vigencia regulará sólo los cargos presupuestados de las entidades que componen el agregado institucional del Gobierno Central.

CAPÍTULO VI
DE LOS CARGOS DE INSTITUCIONES DEL GOBIERNO CENTRAL
CARGOS DE ALTO NIVEL

Artículo 28.- Cargos de alto nivel. Además del Presidente y del Vicepresidente de la República, son cargos de alto nivel conforme lo establecido en la Ley de Función Pública, los siguientes:

- a) Los ministros y viceministros, Procurador General de la República, Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo, Contralor General de la República;
- b) Titulares de organismos autónomos y descentralizados del Estado y otros de jerarquía similar;
- c) Directores nacionales, generales y subdirectores;
- d) Administradores, Sub-administradores, Jefes y Subjefes, Gerentes y Subgerentes, y otros de naturaleza y jerarquía similares;
- e) Gobernadores civiles y otros representantes del Poder Ejecutivo en el Distrito Nacional y las provincias.

Artículo 29.- Escala salarial de cargos de alto nivel 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.

CAPÍTULO VII
DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 30.- 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 y de los distritos municipales, se tomará como criterio la escala establecida por la Ley del Distrito Nacional y los Municipios.

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

Artículo 31.- Régimen remunerativo de los agregados institucionales. El Ministerio de Administración Pública establecerá el régimen remunerativo de los demás agregados institucionales, atendiendo a la especialidad de los mismos mediante reglamentos especiales, conforme a la legislación específica de cada sector.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 32.- Prestaciones sociales o indirectas. Los cargos de alto nivel de las instituciones del sector público disfrutará 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.

Artículo 33.- Gastos de representación. Atendiendo a los requerimientos y responsabilidades propias del cargo, los funcionarios referidos en el artículo 29 de 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 34.- 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 35.- 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 36.- Ajustes salariales. Las revisiones salariales constituyen una parte regular de toda política salarial por lo que el Ministerio de Administración Pública presentará cada dos años al Poder Ejecutivo una propuesta de ajuste salarial tomando en cuenta para su

indexación la tasa de inflación correspondiente publicada por el Banco Central.

Artículo 37.- Inequidad salarial. Mediante la presente ley se prohíbe, expresamente, las situaciones de inequidad y se otorga un plazo de tres meses a todas las instituciones comprendidas en el ámbito de aplicación 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.

Artículo 38.- Suspensión de pensión o jubilación. Sin desmedro de lo establecido en el Sistema de Pensiones de la República Dominicana, se le suspenderá el derecho de la pensión a los funcionarios designados para ocupar cargos del Poder Ejecutivo y que gozaren de este derecho al momento de su designación, mientras estén ocupando dicho cargo.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDAD Y PROHIBICIONES

Artículo 39.- 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 General del Estado, distinta a la propia de su puesto de trabajo; y

- b) No podrán ejercer otras funciones que conlleven el pago de prestaciones o remuneraciones provenientes de otras fuentes, excepto las docentes, culturales, deportivas o de investigación.

Artículo 40.- Prohibiciones de carácter ético. Sin menoscabo de las disposiciones de la Ley sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Obras, Servicios y Concesiones del Sector Público u otra disposición al respecto, 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, así como con 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 se 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 aquéllos que están bajo su responsabilidad;

- g) Promover y propiciar el nepotismo en las oficinas del Estado de acuerdo a lo establecido en la Ley 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 41.- Reprogramaciones con fines de aumento salarial. Queda terminantemente prohibido 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 42.- Reducciones salariales. Para los efectos de esta ley queda prohibida la reducción de salarios una vez determinadas las escalas para cada sector o agregado institucional.

Artículo 43.- Tarjetas de crédito. Queda prohibida 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 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 la presente 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 sesenta 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.

Artículo 44.- 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, así como de la gestión del régimen de incompatibilidades y conflictos de intereses que la misma establece.

Artículo 45.- 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.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 46.- Régimen sancionador. El incumplimiento de las previsiones en materia de incompatibilidades y conflictos de intereses

derivará en el cese inmediato de las funciones del servidor o funcionario de que se trate. En caso de falta a las disposiciones de la presente ley, se procederá a la apertura del procedimiento sancionador correspondiente a la falta cometida, el cual podrá concluir con la imposición de la sanción correspondiente, atendiendo a las normas establecidas en la ley de Función Pública y las correspondientes al derecho común.

Párrafo.- La autoridad sancionadora, según corresponda, tomará en consideración la magnitud y tipificación de la falta cometida para emitir su decisión.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 47.- 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 48.- Plazo para definir escalas salariales. El Ministerio de Administración Pública cuenta con un plazo de doce meses a partir de la 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.

Artículo 49.- Supresión de cargos. Una vez puesta en vigencia la presente ley y en cumplimiento a las disposiciones constitucionales, quedan suprimidos los cargos de viceministros y subsecretarios de Estado sin atribuciones específicas asignadas por la ley dentro de los ministerios a los que pertenecieren.

Artículo 50.- Conformación de otros sistemas remunerativos. 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 todo el soporte y asesoría necesarios.

Artículo 51.- Derogaciones y modificaciones. La presente ley tiene carácter general sobre la materia que regula, por lo que deroga, modifica o sustituye cualquier otra disposición legal o reglamentaria que le sea contraria.

Artículo 52.- Plazo para reglamentos complementarios. Se establece un plazo de seis meses dentro del cual el Ministerio de Administración Pública deberá elaborar y presentar al Poder Ejecutivo los reglamentos complementarios a esta disposición.

Artículo 53.- Disposición final. La presente ley entrará en vigencia el primero de enero del año fiscal siguiente al de su publicación.

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del

Proyecto de ley sobre regulación salarial.

25

Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los doce días del mes de enero del año dos mil doce; años 168.º de la Independencia y 149.º de la Restauración.

Abel Atahualpa Martínez Durán
Presidente

Kenia Milagros Mejía Mercedes
Secretaria

Orfelina Liseloth Arias Medrano
Secretaria