

NÚMERO:

CONSIDERANDO: Que la Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y el derecho.

CONSIDERANDO: Que con la promulgación y vigencia de la Ley núm. 41-08, de Función Pública del 16 de enero del 2008, y sus reglamentos de aplicación, la República Dominicana ha dado un gran paso de avance en cuanto al fortalecimiento de los recursos humanos del sector público.

CONSIDERANDO: que la Ley núm. 105-13, sobre Regulación Salarial en el Estado Dominicano, establece las normas, principios y criterios generales para el establecimiento de una política salarial uniforme en el sector público, y ordena la elaboración de los reglamentos necesarios, así como la definición de las escalas salariales.

CONSIDERANDO: Que en cumplimiento del mandato constitucional contenido en su artículo 144, es necesario establecer los criterios para una remuneración adecuada de todos los cargos del sector público dominicano, incluyendo los de alto nivel.

CONSIDERANDO: Que una adecuada política salarial contribuirá eficazmente no solo a eliminar distorsiones salariales en el Estado, las inequidades, el clientelismo político en las instituciones del sector público, sino también el nepotismo, el conflicto de intereses y la corrupción, tal como lo dispone el artículo 146 de la Constitución, que condena toda forma de corrupción en los órganos del Estado.

CONSIDERANDO: Que todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, según lo establece la Constitución de la República en su artículo 62.

CONSIDERANDO: Que constituye una prohibición el hecho que una persona desempeñe a la vez, más de un cargo público remunerado, con excepción de quienes prestan servicios docentes, siempre que los horarios sean compatibles, evitando así la duplicidad en las nóminas de pago.

VISTA: La Constitución de la República Dominicana, proclamada el 13 de junio del 2015.

VISTA: La Ley núm. 11-92, que aprueba el Código Tributario de la República Dominicana, del 16 de mayo de 1992.

VISTA: La Ley núm. 200-04, de Libre Acceso a la Información Pública, del 28 de julio de 2004.

VISTA: La Ley núm. 340-06, sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, del 18 de agosto de 2006.

VISTA: La Ley núm. 423-06, Orgánica de Presupuesto para el Sector Público, del 17 de noviembre de 2006.

VISTA: La Ley núm. 494-06, de Organización de la Secretaria de Estado de Hacienda, del 27 de diciembre de 2006.

VISTA: La Ley núm. 496-06, del 28 de diciembre de 2006, que crea la Secretaria de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo (SEEPYD).

VISTA: La Ley núm. 498-06, que crea el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, del 27 de diciembre de 2006.

VISTA: La Ley núm. 10-07, que instituye el Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República, del 8 de enero de 2007.

VISTA: La Ley núm. 176-07, del Distrito Nacional y los Municipios, del 17 de julio de 2007

VISTA: La Ley núm. 41-08, de Función Pública, del 16 de enero de 2008.

VISTO: El Decreto núm. 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 Ley núm. 247-12, Orgánica de la Administración Pública, del 9 de agosto de 2012.

VISTA: La Ley núm. 105-13, de Regulación Salarial del Estado Dominicano, del 6 de agosto de 2012.

En el ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 128 de la Constitución de la República, dicto el siguiente

REGLAMENTO GENERAL DE REGULACIÓN SALARIAL DEL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Marco general y objeto. El presente Reglamento forma parte del marco regulador de la política salarial para los cargos de los órganos y entes del Sector Público, sujetos al ámbito de aplicación de la Ley núm. 105-13, sobre Regulación Salarial del Estado dominicano, y tiene por objeto establecer las disposiciones que regulan las remuneraciones y cargas salariales directas e

indirectas de los servidores públicos dependientes del Poder Ejecutivo, estableciéndose, además, el régimen de incompatibilidades, prohibiciones, conflictos de intereses y sancion

Artículo 2. Finalidad. La finalidad de la política salarial es permitir al Estado proporcionar una remuneración justa, acorde con la complejidad de las funciones que desempeñan los servidores públicos y en línea con los principios de jerarquía, equidad interna, eficiencia y transparencia.

Artículo 3. Ámbito de aplicación. Están sujetos a las regulaciones previstas en este Reglamento, todos los entes y órganos que conforman la Administración Pública bajo la dependencia del Poder Ejecutivo: Administración Pública Central, desconcentrada, organismos autónomos y descentralizados.

CAPÍTULO II DE LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA

Artículo 4. De conformidad con el artículo 7 de la Ley núm. 107-13, es responsabilidad del Ministerio de Administración Pública (MAP), la actualización y administración del Sistema Remunerativo, en su calidad de órgano rector del empleo público, para lo cual establecerá las normas, procesos, procedimientos y herramientas necesarias a los fines de implantar la Política Salarial en el Estado. En este sentido, será el organismo responsable de emitir de manera oficial la certificación del salario mínimo establecido para los servidores públicos, conforme a lo dispuesto por la Presidencia de la República.

Artículo 5. A los fines de la aplicación del tabulador salarial, el MAP, orientará en la realización de los estudios técnicos-administrativos correspondientes, sobre el análisis y descripción de los cargos, así como su valoración, tomando en cuenta los siguientes factores:

- a) Educación
- b) Experiencia
- c) Complejidad de tareas y funciones
- d) Responsabilidad
- e) Relaciones de trabajo
- f) Dirección y supervisión
- g) Condiciones de trabajo
- h) Referencia del mercado, cuando sea posible

Artículo 6. Los cargos de los órganos y entes sujetos al ámbito de aplicación de este reglamento, se clasificarán en cinco grupos ocupacionales y serán definidos mediante resolución del Ministerio de Administración Pública.

CAPÍTULO III DE LAS REMUNERACIONES Y SUS COMPONENTES

Artículo 7. Los servidores públicos sujetos al ámbito de este reglamento, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley núm. 105-13, tendrán derecho a los componentes salariales siguientes:

1. Salario o sueldo base
2. Salario núm. 13
3. Incentivos

Artículo 8. Queda terminantemente prohibido el pago a servidores públicos en otro tipo de moneda que no sea la moneda nacional, excepto el personal asignado al Servicio Exterior, y a cualquier otro organismo de carácter estatal acreditado fuera de nuestro país, y que, efectivamente, se encuentren prestando sus servicios en el exterior; en estos casos dichos servidores recibirán el equivalente del salario en la moneda del país en el que presten servicios.

CAPÍTULO IV DE LAS ESCALAS SALARIALES

Artículo 9. Escala de altos cargos. De conformidad con lo establecido en la Ley de Regulación Salarial, se establecen las disposiciones siguientes para los cargos de alto nivel no contemplados en la ley de Regulación Salarial:

1. Para el cargo de viceministro, directores generales y demás cargos de alto nivel, el MAP determinará la escala correspondiente mediante resolución.
2. Los cargos de confianza (asesores, asistentes especiales, consejeros) de funcionarios de alto nivel, en ningún caso podrán percibir un salario mayor al del titular al que asesoran o asisten.
3. La fijación del salario de los superintendentes y directores de órganos reguladores y entes financieros, serán determinados conforme a la reglamentación que dicten los organismos competentes, siempre tomando en consideración los lineamientos de la Ley núm. 105-13 y este reglamento.
4. Para los demás poderes del Estado, órganos y entes constitucionales con régimen propio, el MAP asesorará en la definición de los criterios para establecer las escalas correspondientes.

Artículo 10. Para la determinación del salario de los cargos de alto nivel con responsabilidad de director general, director nacional, director ejecutivo, administrador general, gerente general, y cualquier otra nomenclatura equivalente, se establecen los siguientes criterios aplicables a los órganos y entes que dirigen:

- a. Alta incidencia en la formulación y ejecución de políticas sectoriales
- b. Alta incidencia en los compromisos asumidos en la Estrategia Nacional de Desarrollo
- c. Alcance territorial nacional
- d. Impacto de los servicios a la ciudadanía

e. Rol regulador

Párrafo. Corresponde al MAP hacer la equivalencia a los fines de la fijación del salario que corresponde a los cargos de jerarquía inferior a viceministros no contemplados en la ley.

Artículo 11. Escala salarial. Para los cargos que conforman el Poder Ejecutivo, se asume la clasificación del personal civil de la Administración Pública en 5 grupos ocupacionales y se establece el siguiente tabulador:

MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA				
TABULADOR SALARIAL REFERENCIAL				
Grupo ocupacional	Nivel	Escala salarial en RD\$ pesos		
		Mínimo	Medio	Máximo
I	1	10,000.00	14,000.00	18,000.00
	2	22,000.00	26,000.00	30,000.00
II	3	31,000.00	35,000.00	40,000.00
III	5	41,000.00	43,000.00	45,000.00
	6	46,000.00	48,000.00	50,000.00
IV	7	50,000.00	55,000.00	60,000.00
	8	61,000.00	67,000.00	74,000.00
	9	75,000.00	85,000.00	95,000.00
V	10	95,000.00	100,000.00	105,000.00
	11	110,000.00	120,000.00	130,000.00
	12	135,000.00	145,000.00	155,000.00
	13	160,000.00	180,000.00	200,000.00

Párrafo I. La presente escala será el marco referencial para la elaboración de las escalas de los entes y órganos sujetos al ámbito de aplicación de la ley núm. 105-13, exceptuando los de alto nivel.

Artículo 12. Como forma de reducir la inequidad, el tabulador salarial será revisado y mejorado tomando en cuenta la tasa de inflación del país y la disponibilidad presupuestaria de las instituciones.

Artículo 13. Los entes y órganos dependientes o vinculados al Poder Ejecutivo, elaborarán las escalas salariales con base en el tabulador salarial contenido en el presente reglamento y las presentarán al MAP para su aprobación. Una vez obtenida la aprobación del MAP, dichos órganos y entes procurarán la asignación presupuestaria correspondiente por ante el órgano competente, la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES).

Artículo 14. En virtud de los principios rectores establecidos en el artículo 5 de la Ley núm. 105-13 de Regulación Salarial para el sector público, los distintos organismos coordinarán la validación y aprobación del MAP, el ajuste y aplicación de los niveles salariales que corresponden a los distintos cargos conforme la escala establecida, en la medida que el presupuesto del organismo así lo permita.

Artículo 15. Tributación. Los componentes salariales establecidos por el presente reglamento, exceptuando el salario 13, estarán sometidos a las disposiciones de tributación establecidas en el Ley núm. 11-92, que aprueba el Código Tributario de la República Dominicana, y cualquier otra disposición vigente sobre la materia.

CAPÍTULO V DE LOS INCENTIVOS

Artículo 16. Los incentivos. Los incentivos para aplicar en la Administración Pública podrán ser de carácter monetario y no monetario, individuales y colectivos. Los incentivos monetarios deberán ser determinados de tal manera que evidencie una relación directa con el resultado esperado o deseado por su desempeño o rendimiento. Los fundamentos que habiliten la asignación de incentivos monetarios deberán ser acreditados de conformidad con los requisitos que establezca el MAP, en su calidad de órgano rector del sistema.

Artículo 17. Los incentivos de carácter monetario se otorgarán tomando en consideración la evaluación del desempeño individual en base a los resultados del puesto, los cuales deben estar vinculados a los planes y estrategias institucionales.

Párrafo I. Para la asignación de los incentivos monetarios adicionales colectivos, se tendrá como fundamento la obtención en un periodo presupuestario anual de resultados extraordinarios o excepcionales en términos de cantidad, calidad u oportunidad, obtenidos en la evaluación de los planes estratégicos y los planes anuales operativos, en el desempeño institucional y en el impacto de los productos y servicios ofrecidos a los ciudadanos.

Artículo 18. Los incentivos de carácter monetario a ser aplicados en la Administración Pública serán establecidos por el Ministerio de Administración Pública, mediante Resolución Ministerial.

Artículo 19.- Se ratifica el Bono por desempeño a los servidores de carrera, en virtud de que el mismo está establecido en el Decreto núm. 604-10, del 23 de octubre de 2010, y se otorga a los servidores de carrera administrativa, que alcancen una puntuación mínima de 85 puntos en la evaluación de desempeño y competencias. Será pagado en el mes de junio de cada año.

Párrafo. Los incentivos de carácter no monetario tomarán en consideración los valores del servicio, la dedicación, responsabilidad pública, entre otros factores y serán determinados por las Oficinas de Recursos Humanos de los entes y órganos, quienes informarán, periódicamente, al MAP.

Artículo 20. A los fines de pago de los diferentes incentivos, los entes y órganos deberán hacer la debida previsión presupuestaria en las cuentas correspondientes de acuerdo al Clasificador Presupuestario, como única vía de dar cumplimiento a lo establecido en el presente Reglamento.

Párrafo. Los entes y órganos objeto de este reglamento no podrán otorgar incentivos monetarios que no estén previamente autorizados por el Ministerio de Administración Pública.

CAPITULO VI DE LAS PRESTACIONES SALARIALES INDIRECTAS

Artículo 23. En virtud del artículo 20 de la Ley núm. 105-13, los funcionarios que ocupen cargos de alto nivel en las instituciones del Sector Público, objeto de este reglamento, disfrutarán de las siguientes prestaciones y beneficios salariales indirectos:

1. Un equipo de comunicación móvil
2. Un vehículo oficial
3. Combustible
4. Un 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 MAP y la Contraloría General de la República
6. Seguro de salud y seguro de vida
7. Seguridad personal

Artículo 24. En los casos en que el órgano no cuente con la apropiación presupuestaria para asignar los vehículos correspondientes a los altos cargos, previa certificación de la Dirección General de Presupuesto, el MAP podrá autorizar el pago de una compensación por el uso de vehículo, la que no podrá exceder el 10 % del salario devengado.

Párrafo. La asignación de vehículo o compensación por uso de vehículo, es exclusivamente para los cargos de alto nivel establecidos en la Ley núm. 41-08, de Función Pública. A ningún otro cargo que no esté categorizado de alto nivel le será aplicada esta disposición.

Artículo 25. Combustible. Atendiendo a los requerimientos y responsabilidades los cargos de alto nivel tendrán asignado un monto correspondiente al 10% del salario, destinado para combustible. Esta limitación no aplica para los cargos de presidente y vicepresidente de la República.

Párrafo. La asignación de combustible no tiene carácter salarial, por lo que solo se asignará en los casos que sea necesario, y no formará parte del salario de los servidores ni será objeto de liquidación al momento de establecer indemnizaciones económicas.

Artículo 26. Gastos de representación. Atendiendo a los requerimientos y responsabilidades propias del cargo, los funcionarios que ocupen cargos de alto nivel tendrán derecho a gastos de representación por un monto máximo de hasta el 15 % de su salario o sueldo base. Esta limitación no aplicará para los cargos de presidente y vicepresidente de la República. Se consideran gastos de representación los siguientes:

- a. Consumos de alimentos en desayunos, almuerzos o cenas en reuniones de trabajo propias o delegadas con homólogos o relacionados tanto del ámbito nacional o internacional.
- b. Adquisición de artículos para obsequio a ser entregados en actividades o en eventos nacionales o internacionales.
- c. Atavío para asistencia a actividades y eventos propios del cargo, cuando así lo amerite la ocasión.

Párrafo I. Los gastos de representación en ningún caso tienen carácter salarial y por tanto sólo debe disponerse de los mismos exclusivamente para actividades relacionadas con el cargo, no serán entregados como asignaciones mensuales, si no cuando sea necesaria la asignación de dicho concepto, cuya utilización estará sujeta a la presentación de la liquidación de gastos con sus respectivos documentos de soporte, al área administrativa y financiera de cada organismo, quienes serán responsables del cumplimiento de esta disposición. El incumplimiento de esta norma dará lugar a las sanciones establecidas en la Ley núm. 105-13.

CAPÍTULO VII DE LA FIJACIÓN DEL SALARIO

Artículo 27. Salario de ingreso. Ningún servidor público puede ser nombrado en un puesto con un salario inferior al mínimo de la escala salarial vigente para el puesto que ocupará.

Artículo 28. Forma de pago. Para los efectos del pago, los sueldos o salarios de la Administración Pública están sujetos a las siguientes normas:

1. El pago de sueldos o salarios debe realizarse por períodos mensuales o quincenales vencidos.
2. Todo pago debe hacerse por medios electrónicos o con cheques.

Artículo 29. Jornada extraordinaria. Se considerarán horas extras las trabajadas de manera adicional a la jornada legalmente establecida de un máximo de 40 horas semanales. Serán pagadas tomando como base el salario diario ordinario. Si las horas adicionales fueren trabajadas en fin de semana o días no laborables se incrementará en un 30 % adicional al salario diario ordinario.

Párrafo I. El trabajo realizado en jornadas extraordinarias deberá estar sustentado en una programación de trabajo avalada por el superior inmediato

Párrafo II. El monto de la compensación por jornada extraordinaria nunca podrá exceder el 30 % del salario mensual del servidor. No se pagarán horas extras en ningún caso a los funcionarios de la categoría de libre nombramiento y remoción y de confianza, y sólo tendrán derecho a tiempo libre compensatorio cuando trabajen los días feriados.

Artículo 30. Integridad del salario. Sobre los sueldos o salarios de los servidores públicos no pueden efectuarse embargos ni descuentos adicionales a los autorizados por las leyes o por sentencia dictada por los tribunales.

CAPÍTULO VIII DE LAS INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES

Artículo 31. Principios de Incompatibilidad y Conflictos de Intereses. A los fines de la aplicación de este reglamento se reconocen como incompatibilidades y conflictos de intereses, los establecidos en la Ley núm. 41-08, de Función Pública y la Ley núm. 105-13, sobre Regulación Salarial del Estado dominicano.

Artículo 32. Prohibiciones de Carácter Ético. Además de lo previsto en la Ley núm. 41-08, de Función Pública, en la Ley núm. 340-06, de Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones del Sector Público, y en la Ley núm. 105-13, a todos los funcionarios públicos se les prohíbe:

- a. 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 núm. 41-08, de Función Pública y sus reglamentos.
- b. Ninguna persona debe desempeñar a la vez más de un cargo público remunerado, con excepción de quienes prestan servicios docentes, siempre que los horarios sean compatibles.

Artículo 33. Prohibición de beneficios por gestión. Queda prohibida la concesión de beneficios e incentivos a todo funcionario o empleado público sujeto al ámbito de aplicación de este reglamento, por resultados de gestiones administrativas que se encuentren dentro del ámbito de su competencia, tales como el pago de dietas por participación en reuniones de Juntas y Consejos, y otros similares.

Artículo 34. Del pago por suplencia o interinato. Se entiende por suplencia o interinato, la situación en que podrá encontrarse todo funcionario, sin importar la categoría del cargo, que asuma temporalmente las funciones y responsabilidades de un puesto de nivel superior al suyo.

Párrafo I. La suplencia conllevará compensación cuando se trate de suplir por motivo de una licencia de las establecidas en la Ley núm. 41-08, o atendiendo a cualquier otro concepto previamente avalado por el MAP. El periodo mínimo establecido para pagar la suplencia es de un (1) mes.

Párrafo II. En caso de suplencias por vacancia de cargos de carrera, no podrá pagarse más allá del periodo de seis meses, periodo en el cual deberá realizarse el concurso, conforme a la Ley Núm. 41-08 de Función Pública.

Párrafo III. Los funcionarios o servidores públicos, que sean asignados para la suplencia de un cargo superior al que desempeñan, recibirán como compensación la diferencia entre su salario ordinario y el salario de aquel servidor o funcionario al que suple. Al término de la suplencia el servidor devengará el salario correspondiente al cargo del que es titular.

CAPÍTULO IX DE LAS SANCIONES

Artículo 35. De las sanciones. En caso de incumplimiento de las disposiciones del presente reglamento, 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 entre otras, a lo establecido en la ley núm. 41-08, de Función Pública, y las correspondientes al Derecho Común, pudiendo ser sancionados con la pena de inhabilitación para el desempeño de funciones públicas hasta por un periodo de cinco (5) años.

Artículo 36. El MAP atenderá las denuncias de cualquier ciudadano, a través de los medios establecidos, por el incumplimiento de la Ley núm. 105-13, sobre Regulación Salarial del Estado dominicano, y deberá poner a disposición de los órganos competentes los antecedentes que den mérito a la aplicación de sanciones administrativas, civiles o penales según lo establezca la ley.

Artículo 37. Queda establecido que cualquier pago que no se corresponda con los componentes de salarios, beneficios y los rangos salariales establecidos en el presente Reglamento, se considerará nulo y, en consecuencia, debe ser reembolsado a la Tesorería Nacional.

Artículo 38. Todos los cargos, incluidos los de alto nivel y sus correspondientes remuneraciones, previa aprobación del MAP, serán incluidos dentro del proyecto de presupuesto de cada institución comprendida en el ámbito de aplicación de este Reglamento, y presentados a la Dirección General de Presupuesto en el tiempo y forma que establece la Ley núm. 423-06, Orgánica de Presupuesto para el Sector Público.

Artículo 39. Es responsabilidad de los entes y órganos del ámbito de este reglamento, realizar la planificación de los recursos presupuestarios correspondientes para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas.

Artículo 40. A partir de la aprobación de la nueva normativa salarial todos los servidores recibirán remuneraciones estrictamente ajustadas a lo establecido en la escala salarial aprobada, según la disponibilidad presupuestaria de cada órgano. El exceso de remuneraciones que estos puedan recibir será corregido gradualmente.

- Al cambiar el titular del cargo, el nuevo titular recibirá un salario ajustado a la nueva escala.
- Los salarios de los cargos que excedan los valores máximos de la escala salarial se congelarán y no serán objeto de incrementos salariales. Las nuevas vinculaciones en dichos cargos, serán remunerados según el tabulador salarial.

Artículo 41. La Contraloría General de la República velará por el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente reglamento y demás disposiciones complementarias emanadas del MAP.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 42. Derogación. El presente Decreto deroga los artículos del 42 al 61 del Reglamento núm. 527-09.

DADO en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los () días del mes de del año dos mil veinte (2020); año 177 de la Independencia y 158 de la Restauración.

LUIS ABINADER