Leonel Fernández
Presidente de la Republica Dominicana

NUMERO 527-09

CONSIDERANDO Que la Administracion Publica esta al servicio de los ciudadanos y se fundamenta en los principios de honestidad participacion celeridad eficacia eficiencia transparencia rendicion de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la Función Publica con sometimiento pleno a la ley y el derecho

CONSIDERANDO Que la racionalizacion de las estructuras de puestos y el analisis de los procesos deben reflejar la realidad de la organizacion y de su proyección estratégica

CONSIDERANDO Que la politica salarial constituye un medio de redistribucion del ingreso y debe darsele enfasis a fin de obtener y retener los recursos humanos que requiere el Estado para afrontar el reto de crear infraestructura estrategica para el fortalecimiento y desarrollo de sus instituciones

CONSIDERANDO Que con la promulgacion y vigencia de la Ley No 41 08 de Funcion Publica del 16 de enero del 2008 la Republica Dominicana ha dado un gran paso en cuanto al fortalecimiento de su recurso mas valioso los recursos humanos Ley que debe complementarse con los reglamentos y estatutos que normen temas tales como ingreso ascenso traslado suspension y retiro de los funcionarios de la Administracion Publica

VISTA La Constitucion de la Republica Dominicana

VISTA La Ley de Funcion Publica No 41 08 de fecha 16 de enero del 2008

VISTA La Ley Organica de Presupuesto para el Sector Publico No 423 06 de fecha 17 de noviembre del 2006

VISTA La Ley No 494 06 del 27 de diciembre de 2006 que crea la Secretaria de Estado de Hacienda

VISTA La ley No 496 06 de fecha 28 de diciembre del 2006 que crea la Secretaria de Estado de Economia Planificacion y Desarrollo

Leonel Fernández
Presidente de la Republica Dominicana

En el ejercicio de las atribuciones que me confiere el Articulo 55 de la Constitucion de la Republica dicto el siguiente

REGLAMENTO ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, CARGOS Y POLITICA SALARIAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1 *Alcance* El presente Reglamento es de aplicacion general a todas las instituciones del Sector Publico Dominicano y a toda persona designada por la autoridad competente para desempeñar cargos presupuestados segun el ambito de aplicacion establecido en el Articulo 1 de la Ley 41 08 de Funcion Publica del 16 de enero del 2008

ARTICULO 2 *Objetivo* El objetivo del presente Reglamento es establecer las normas y procedimientos para la creacion clasificacion modificacion y supresion de los cargos presupuestados del personal de las instituciones definidas en el ambito de aplicacion asi como regular lo referente a la politica salarial del sector publico

ARTICULO 3 Es responsabilidad de la Secretaria de Estado de Administracion Publica en calidad de organo rector del empleo publico y conforme a las disposiciones del Articulo 8 numerales 8 y 9 de la Ley No 41 08 de Funcion Publica aprobar la estructura de puestos de la administracion publica previo a su inclusion en el presupuesto anual asi como elaborar y revisar anualmente el sistema retributivo del sector publico

PARRAFO La Secretaria de Estado de Administracion Publica es responsable de evaluar y proponer a los titulares de las instituciones que forman parte del sistema las reformas de las estructuras organica y funcional que considere pertinentes revisar y aprobar los manuales de organizacion y procedimientos y los manuales de cargos clasificados que eleven para su consideracion las instituciones de la administracion publica

ARTICULO 4 La Secretaria de Estado de Administracion Publica es responsable de crear el marco regulador de un sistema de incentivos para los servidores publicos tomando en consideracion los criterios por ella establecidos para tales fines

PARRAFO El sistema de incentivos debera guardar consonancia con la Ley de Presupuesto Publico y su objetivo es garantizar la calidad del servicio a los ciudadanos mediante el cumplimiento de los principios de honestidad participacion solidaridad celeridad eficacia eficiencia transparencia rendicion de cuentas y responsabilidad en el servicio por parte de los servidores publicos con pleno sometimiento a la ley 41 08 y demas normas sobre la materia

CAPITULO II
DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

ARTICULO 5 *Contenido* La estructura organizativa es un instrumento fundamental para desarrollar una estrategia efectiva de gestion por tanto para su presentacion y aprobacion debe contener y reflejar todos los cargos clasificados valorados y presupuestados requeridos para el cumplimiento de los objetivos y proyeccion estrategica de cada institucion asi como su realidad

ARTICULO 6 *Objetivo* El Analisis de Diseño de Estructuras Organizativas tiene como objetivo optimizar el aparato estatal reorientandolo para prestar un mejor servicio a los usuarios de forma que acompañe eficazmente los cambios que se producen en el plano economico politico social y tecnologico Este proceso debe estar orientado especificamente a

a Alinear las estructuras con las estrategias institucionales a fin de viabilizar el logro de los objetivos de la misma

b Lograr la satisfaccion de las necesidades de los usuarios de los servicios publicos

c Evitar la duplicidad y dispersion de funciones

d Determinar el ambito de competencia y autoridad de las areas y unidades organizacionales

e Proporcionar a las instituciones una estructura que optimice la comunicacion la coordinacion y el logro de los objetivos

f Simplificar y dinamizar su funcionamiento para lograr un mayor nivel de productividad y eficiencia economica

ARTICULO 7 Toda estructura organizativa sera diseñada y aprobada conforme a las directrices y atendiendo a los plazos establecidos por la Secretaria de Estado de Administracion Publica previa provision presupuestaria y a las disposiciones de los instructivos al respecto y las contenidas en la Ley 41 08 y este reglamento

ARTICULO 8 *Comite de Analisis y Diseño de Estructuras* El analisis organizacional y diseño de la estructura lo realizara un Comite ad hoc compuesto por

a Un representante de la Secretaria de Estado de Administracion Publica

b El titular del area de recursos humanos de la institucion solicitante o quien este delegue

c Un representante de la unidad institucional de planificacion y desarrollo de la institucion

d Un representante del area administrativa y financiera de la institucion

e Cualquier otro miembro que resulte necesario dependiendo del area afectada

ARTICULO 9 *Orientaciones de Diseño Organizacional* Para fines del proceso de Analisis Organizacional la Secretaria de Estado de Administracion Publica elaborara y pondra en aplicacion conjuntamente con el instructivo de cada proceso el instrumento sobre las Orientaciones de Diseño Organizacional el cual debe ser considerado como base conceptual en el proceso de reestructuracion Este instructivo sera de aplicacion obligatoria en cualquier proceso que se realice dentro de las instituciones comprendidas por el ambito de aplicacion de la Ley 41 08 y este reglamento

PARRAFO La Secretaria de Estado de Administracion Publica como organo rector es responsable de todo el proceso de diseño y rediseño de las estructuras organizativas de las instituciones de la administracion publica y de asegurar la racionalizacion de los cargos en dichas estructuras

ARTICULO 10 Todo proyecto de estructura organizativa o de modificacion de una estructura organizativa que conlleve la asignacion de apropiaciones presupuestarias para financiar los cargos presupuestados o a presupuestar para el año fiscal siguiente deberan ser presentados por los titulares de las instituciones comprendidas en el ambito de aplicacion al Secretario de Estado de Administracion Publica en la forma en que este determine antes del 30 marzo de cada año

PARRAFO I La Secretaria de Estado de Administracion Publica debera dictaminar sobre la propuesta antes de los sesenta (60) dias calendarios contados a partir de la fecha de recepcion a la institucion solicitante Dicho dictamen favorable de la Secretaria de Estado de Administracion Publica es condicion imprescindible para que el organo solicitante pueda someter a la Direccion General de Presupuesto (DIGEPRES) su Anteproyecto de Presupuesto basado en la planificacion institucional

PARRAFO II La Secretaria de Estado de Administracion Publica tiene facultad para requerir a la institucion solicitante toda la informacion o sustentacion adicional para fundamentar su decision

PARRAFO III Fuera del plazo previsto en la cabeza de este articulo la Secretaria de Estado de la Administracion Publica no recibira solicitudes al respecto y enviara de manera formal una certificacion a la Direccion General de Presupuesto para que proceda de acuerdo a las disposiciones del Articulo 34 de la Ley Organica de Presupuesto

ARTICULO 11 El proyecto de presupuesto de ingresos y Ley de gastos publicos sometido a la Direccion General de Presupuesto por las instituciones descentralizadas y autonomas no financieras para su aprobacion debera contener el organigrama estructura y cantidad de cargos de cada capitulo los cuales seran diseñados bajo las directrices de la Secretaria de Estado de Administracion Publica y aprobados o validados por esta en su condicion de organo rector del sistema de recursos humanos

ARTICULO 12 *Silencio Positivo* En caso de que cumplido el plazo establecido en el articulo 10 del presente Reglamento la Secretaria de Estado de Administracion Publica no emita el dictamen correspondiente la institucion proponente previa justificacion solicitara de manera directa a la Direccion General de Presupuesto la aprobacion de su anteproyecto de presupuesto la cual queda en libertad de aprobar dicha solicitud

ARTICULO 13 *Estructuras Transversales* A fin de viabilizar el funcionamiento de las instituciones que conforman la Administracion Publica la Secretaria de Estado de Administracion Publica como organo rector en materia organizacional diseñara estructuras homogeneas que sirvan de integracion y coordinacion transversales en areas responsables de las funciones juridico legales administrativo financieras recursos humanos informacion y estadisticas planificacion coordinacion y ejecucion de proyectos de cooperacion internacional y tecnologias de la informacion y comunicacion

ARTICULO 14 Las modificaciones en las estructuras organizativas que resulte necesario introducir como consecuencia de la aprobacion del Presupuesto de Ingresos y Ley de Gastos Publicos de cada año deberan realizarse de conformidad con lo dispuesto por la Secretaria de Estado de Administracion Publica la Ley Organica de Presupuesto y el presente reglamento

CAPITULO III

DE LOS PLANES DE RECURSOS HUMANOS

ARTICULO 15 *Obligatoriedad de planes de recursos humanos* Las instituciones que conforman el ambito de aplicacion de este reglamento son responsables de elaborar los Planes de Recursos Humanos tomando en consideracion los objetivos de sus planes estrategicos institucionales la disponibilidad presupuestaria y las directrices emanadas de la Secretaria de Estado de Administracion Publica en calidad de Organo Rector del Sistema de Recursos Humanos de la Administracion Publica

ARTICULO 16 *Definicion* Los planes de recursos humanos constituyen instrumentos que integran los programas y actividades institucionales definen la estructura de la organizacion con los cargos y las asignaciones de trabajo que fijan tareas o acciones determinadas dirigidas a las metas de la institucion

ARTICULO 17 *Contenido* Los planes de recursos humanos deben contener los objetivos y metas para cada ejercicio fiscal en lo relativo a la estructura de puestos creacion clasificacion y reclasificacion supresion de cargos y remuneraciones

ARTICULO 18 Los planes de recursos humanos previa inclusion en el Presupuesto de Ingresos y Ley de Gastos Publicos de cada institucion seran presentados para fines de aprobacion a la Secretaria de Estado de Administracion Publica en los plazos que disponga esta institucion

PARRAFO En caso de que hubiere lugar la institucion respectiva acatara las modificaciones que le sean señaladas por la Secretaria de Estado de Administracion Publica

ARTICULO 19 Cuando los planes de recursos humanos requieran algun tipo de modificacion en el transcurso de un ejercicio fiscal vigente estas modificaciones debidamente motivadas seran sometidas a la consideracion y aprobacion de la Secretaria

de Estado de Administracion Publica y con la validacion de esta a las Secretarias de Estado de Hacienda de Economia Planificacion y Desarrollo y a la Direccion General de Presupuesto

CAPITULO IV

CLASIFICACION DE PUESTOS

ARTICULO 20 A los efectos del presente reglamento el cargo es la unidad basica orientada a resultados y en base a competencias que expresa la division del trabajo en cada unidad organizativa Su diseño y clasificacion debe contener las atribuciones actividades funciones responsabilidades y obligaciones especificas a ser cumplidas por una persona en una jornada normal de trabajo orientadas a resultados y en base a competencias

ARTICULO 21 Los cargos de cada una de las instituciones que conforman la Administracion Publica seran clasificados segun las disposiciones de este capitulo y las directrices emanadas de la Secretaria de Estado de la Administracion Publica

ARTICULO 22 Una vez clasificados los puestos de trabajo se elaboraran las relaciones constituidas por el listado ordenado de puestos de trabajo debidamente clasificados y presupuestados agrupados por cada Secretaria de Estado o equivalente y sus organos dependientes Cada uno de los puestos incluira su denominacion forma de provision retribuciones y los requisitos exigidos para su desempeño si los hubiere

ARTICULO 23 Relaciones de cargos criterios y contenido de clasificacion Los cargos se clasificaran segun el grado de titulacion academica necesario para su desempeño de acuerdo a las funciones previstas conforme lo establezca la Secretaria de Estado de Administracion Publica en el instructivo o manual correspondiente

PARRAFO 1 Los cargos sustancialmente similares en cuanto al objeto de la prestacion de servicio a nivel de complejidad dificultad deberes y responsabilidades y cuyo ejercicio exija los mismos requisitos minimos generales se agrupan en clases bajo una misma denominacion y grado comun en las escalas generales de sueldos

PARRAFO II Los puestos de libre nombramiento y remocion incluidos los de confianza y asesoramiento especial son cargos no clasificados

ARTICULO 24 Clasificados los puestos cada institucion procedera a la elaboracion de su respectiva relacion de cargos proceso que se realizara con el acompañamiento obligatorio y bajo las directrices de la Secretaria de Estado de Administracion Publica

ARTICULO 25 Las denominaciones de clases de cargos asi como su ordenacion y la indicacion de aquellos que sean de carrera seran aprobadas por la Secretaria de Estado de Administracion Publica y se publicara en el Manual de Clases de Cargos Igualmente se registraran y publicaran sus modificaciones

ARTICULO 26 La provision de cargos requerira que los puestos de trabajo se encuentren debidamente clasificados presupuestados e incluidos en las relaciones de cada institucion previa presentacion y validacion de la Secretaria de Estado de Administracion Publica en calidad de Organo Rector del Sistema de Recursos Humanos

ARTICULO 27 *Personal de Estatuto Simplificado* Es personal de estatuto simplificado el que resulte nombrado en puestos clasificados presupuestados pertenecientes al Grupo I y aquellos que desempeñen cargos para lo cual se requiera la formacion en un oficio vocacional y que se encuentren desarrollando las funciones establecidas en el numeral 1 del Articulo 24 de la Ley 41 08 no obstante el grupo ocupacional al que pertenezca el cargo

PARRAFO I La Secretaria de Estado de Administracion Publica determinara y aprobara mediante resolucion los demas cargos clasificados en la categoria de Estatuto Simplificado de acuerdo a los numerales 2 y 3 del articulo 24 de la Ley de Funcion Publica

PARRAFO II La Secretaria de Estado de Administracion Publica por via de instructivo establecera de manera especifica la relacion de los cargos de estatuto simplificado

ARTICULO 28 La relacion de empleo del personal de estatuto simplificado se extingue por cualquiera de las causas generales que determinan la perdida de la condicion de empleado publico asi como por desempeño ineficiente o supresion del puesto

PARRAFO El empleado de estatuto simplificado que sea destituido sin sustentarse en una de las causales que dan lugar a dicha destitucion debera recibir el pago de una indemnizacion economica segun dispone el Articulo 60 de la Ley de Funcion Publica

ARTICULO 29 Comision de servicios Cuando asi se determine para las necesidades de la institucion el servidor publico de carrera podra ser asignado a realizar en comision de servicio las funciones de otro puesto distinto del propio o bien para desempeñar un proyecto o programa que se desarrolle en el pais o en el extranjero En el caso del desempeño de un programa o proyecto se estara sujeto a las condiciones retributivas del programa o proyecto

CAPITULO V
VALORACION DE PUESTOS

ARTICULO 30 La Secretaria de Estado de Administracion Publica mediante instructivo establecera la (s) metodologia (s) para la valoracion de los puestos de trabajo en las instituciones publicas

ARTICULO 31 En los casos de modificacion de la valoracion de un cargo presupuestado vigente que implique la modificacion de las apropiaciones presupuestarias aprobadas el titular de la institucion proponente deberá solicitar al titular de la Secretaria de Estado de Administracion Publica su analisis y aprobacion la revision del Organo Rector de los Recursos Humanos de la Administracion Publica solo procedera mediante la debida fundamentacion de su necesidad atendiendo a razones del servicio ejecutado en el cargo a afectar En estos casos la SEAP debera pronunciarse en un plazo de quince (15) dias habiles contados a partir de la recepcion de toda la documentacion requerida al efecto para dar respuesta a las solicitudes de revision individual y de treinta (30) dias habiles para los casos de revisiones integrales por institucion

PARRAFO I La Secretaria de Estado de Administracion Publica solo procedera a analizar la modificacion solicitada que cuente con la certificacion del responsable administrativo financiero de la institucion solicitante sobre la existencia de la disponibilidad presupuestaria suficiente para dicha modificacion

PARRAFO II Una vez presentado el dictamen favorable de la Secretaria de Estado de Administracion Publica el expediente sera enviado por el titular de la institucion solicitante para la validacion por parte de la Direccion General de Presupuesto y una vez obtenida esta sera enviada a la Contraloria General de la Republica para dar cumplimiento al procedimiento de lugar

PARRAFO III La Secretaria de Estado de Administracion Publica de oficio podra valorar nuevamente los cargos a la luz de nuevas circunstancias o caracteristicas laborales y disponer las acciones pertinentes ante los titulares de las instituciones

ARTICULO 32 Como consecuencia de la valoracion se obtendra un resultado que clasificara el cargo dentro de los niveles del tabulador o instrumento correspondiente lo que automaticamente lo colocara dentro de un rango de salario

ARTICULO 33 Revaloracion de Puestos Cuando el contenido del cargo se modifique y como resultado de la valoracion del mismo quede en un nivel inferior al que se encontraba el funcionario mantendra los beneficios y el salario del puesto anterior

CAPITULO VI

ESTRUCTURA DE PUESTOS
CREACION, MODIFICACION Y SUPRESION DE PUESTOS

ARTICULO 34 Por disposicion de la Ley 41 08 el titular de cada institucion debera realizar la propuesta de creacion clasificacion modificacion o supresion de puestos atendiendo a los objetivos y metas institucionales a las directrices establecidas por la Secretaria de Estado de Administracion Publica y a las disponibilidades presupuestarias aprobadas para el ejercicio fiscal vigente

PARRAFO I La propuesta de creacion modificacion y/o supresion de cualquier cargo presupuestado y aprobado en el Presupuesto de Ingresos y Ley de Gastos Publicos sera presentada a la Secretaria de Estado de Administracion Publica tomando en cuenta el procedimiento establecido en el correspondiente instructivo

PARRAFO II La Direccion General de Presupuesto (DIGEPRES) solo validara la prevision de disponibilidad presupuestaria cuando las propuestas de creacion modificacion y/o supresion de cargos sometida cuenten con el dictamen favorable de la Secretaria de Estado de Administracion Publica

ARTICULO 35 En caso de que el congreso de la republica estableciere modificaciones al Proyecto de Presupuesto y Ley de Gastos Publicos del año en curso mediante las cuales redispusieran incrementos que permitieran la creacion de uno o mas cargos en alguna institucion se procedera de conformidad con las disposiciones de la Secretaria de Estado de Administracion Publica y el presente reglamento

CAPITULO VII

POLITICA SALARIAL, RETRIBUCION, INCENTIVOS
POLITICA SALARIAL

ARTICULO 36 La Politica salarial constituye el eje de valoracion de la funcion publica y como factor dignificador de los servidores del sector publico sera regulada por el Presidente de la Republica ante las recomendaciones de la Secretaria de Estado de Administracion Publica

ARTICULO 37 Principios Generales del Sistema de Salarios e Incentivo Son principios generales del Sistema los siguientes

a Merito demostrado por los servidores publicos a traves del logro de metas y objetivos previamente definidos la Evaluacion del Desempeño y/o las contribuciones a la institucion por medio de propuestas de mejoras e innovaciones

b Transparencia como elemento garantizador de la difusion y divulgacion amplia de los componentes y criterios del proceso en un marco de igualdad de oportunidades para todos los servidores publicos

c Legalidad establecida a traves de una normativa que regule el otorgamiento de salarios incentivos y promociones

d Movilidad como elemento de promocion permanente y regular del personal desde el punto de vista de la complejidad de las funciones y responsabilidades asumidas

e Capacitacion que permite privilegiar la competencia tecnica de los postulantes y seleccionar a los mejores en el proceso

f Publicidad de la informacion por cualquier medio fehaciente de los criterios y procedimientos establecidos para la asignacion de salarios incentivos y promocion lo referente a los cargos vacantes y los perfiles definidos debe darse a conocer por todos los medios fehacientes

ARTICULO 38 Objetivos Generales Los objetivos generales de la regulacion de salarios e incentivos son

a Establecer un sistema de administracion de la compensacion para remunerar a todos los servidores publicos que permita retribuir equitativa y competitivamente a la vez que permita retener al personal idoneo para el logro de los objetivos de las propias instituciones publicas

b Establecer un mecanismo para el otorgamiento de incentivos a los servidores publicos que demuestren un rendimiento excepcional asi como fomentar la transparencia la equidad y competitividad como principios eticos del sistema

c El mecanismo establecido garantizara y promovera la igualdad de oportunidades y transparencia del sistema para todos los postulantes

ARTICULO 39 Las politicas de salarios e incentivos asumidas por el Poder Ejecutivo sobre la base de la Ley 41 08 y este reglamento son de aplicacion obligatoria a todos los servidores de la Administracion Publica

ARTICULO 40 Se establece la clasificacion y valoracion de los puestos como la base para el desarrollo de un sistema salarial a los fines de permitir el cumplimiento del principio de igual categoria y remuneracion para igual trabajo

PARRAFO I Los salarios seran manejados dentro de los niveles salariales correspondientes a cada puesto de trabajo

PARRAFO II Los sistemas salariales que se diseñen para las carreras especiales no quedan condicionados por los niveles establecidos para los cargos de la carrera administrativa comun

ARTICULO 41 El titular de la Secretaria de Estado de Administracion Publica presentara para la consideracion y aprobacion del Presidente de la Republica atendiendo a la politica salarial establecida y una vez verificada la correspondiente disponibilidad presupuestaria la escala salarial que se aplicara en las instituciones comprendidas en el ambito de aplicacion de la Ley 41 08 y este reglamento

DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTICULO 42 El sistema retributivo esta integrado por los componentes fijos sueldos y prestaciones o beneficios y componentes variables incentivos o remuneracion por rendimiento que recibe un servidor o funcionario publico en pago por la prestacion de sus servicios

ARTICULO 43 Todo servidor publico tiene derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al cargo que desempeña de conformidad con lo establecido en la Ley 41 08 y este reglamento

ARTICULO 44 El sistema de remuneraciones comprende los sueldos y compensaciones asignaciones y cualquier otra prestacion pecuniaria o de otra indole que reciban los servidores publicos por sus servicios En dicho sistema se estableceran escalas generales de sueldos divididas en grados con montos minimos intermedios y maximos Cada cargo debera ser asignado al grado correspondiente segun el sistema de valoracion clasificacion y remuneracion en la escala establecida por el Presidente de la Republica previa propuesta del titular de la Secretaria de Estado de Administracion Publica y atendiendo a cualquier otra disposicion de aplicacion obligatoria

ARTICULO 45 El regimen de retribucion para cada puesto debe conservar la consistencia y equidad en la estructura salarial de manera tal que los pagos permanentes realizados a los servidores publicos se encuentren reflejados en la nomina de cada institucion y en los instrumentos de gestion presupuestaria existentes

ARTICULO 46 Salario Ordinario Todo servidor publico solo podra percibir las sumas correspondientes al cargo para el que fuera designado o asignado Los salarios seran pagados dentro de los niveles salariales establecidos en el tabulador vigente y en la fecha establecida por ley para tales fines

ARTICULO 47 Los descuentos realizados al salario del servidor publico solo obedeceran a los dispuestos por las leyes y autorizaciones dadas por el propio servidor publico

ARTICULO 48 Salario de Ingreso El salario de ingreso de todo servidor publico es el correspondiente al cargo para el cual fue designado dentro de la estructura organizacional y al nivel correspondiente a la escala salarial vigente en el momento asegurando la equidad interna

PARRAFO En el caso de cobertura de una vacante por los motivos dispuestos en la Ley de Funcion Publica y su reglamentacion el servidor debera ser designado con el salario del cargo a cubrir es decir el salario correspondiente al puesto que ocupara

ARTICULO 49 El servidor publico en comision de servicios percibira las retribuciones del puesto al que haya sido asignado temporalmente pero ostentara la reserva del puesto de origen al que se reincorporara cuando se extinga la comision asi como le seran computados esos servicios igual que en el puesto de origen

ARTICULO 50 Aumento Salarial Las situaciones que podran generar aumentos de salarios de acuerdo a los principios de la administracion salarial se orientan a asegurar que los empleados se ubiquen dentro del rango del nivel salarial que les corresponda aun cuando exista alguna combinacion de las causas de aumento Dichas situaciones son

1 Promocion Vertical
2 Promocion horizontal
3 Revaloracion del puesto
4 Inflacion
5 Equidad (ajuste al minimo del rango salarial)

PARRAFO El indice de inflacion a los fines de aumento salarial sera definido por la autoridad gubernamental correspondiente

ARTICULO 51 De Las Escalas y Tabuladores Salariales Los ajustes porcentuales de salarios se realizaran aplicando mayor incremento porcentual a aquellos empleados con salarios muy por debajo del punto medio de la practica o tendencia central (cargos sub pagados) y aplicando incrementos porcentuales menores a aquellos empleados con salarios superiores a la practica

PARRAFO Corresponde a la Secretaria de Estado de Administracion Publica elaborar el instructivo contentivo del tabulador o escala salarial y sus valores el cual debera ser revisado anualmente

ARTICULO 52 Pagos Extraordinarios El pago de Salario de Navidad se realizara de acuerdo a lo establecido por la ley 41 08 y su reglamento a todos los servidores publicos que hayan trabajado tres meses dentro del año calendario y su monto correspondera al equivalente de la duodecima parte de los salarios percibidos durante ese año y pagadero no mas alla del 24 de diciembre

DEL SISTEMA DE INCENTIVOS

ARTICULO 53 El sistema de incentivos debe ser propuesto al Presidente de la Republica por el Secretario de Estado de Administracion Publica y debe ser diseñado de tal manera que evidencie una relacion directa entre el comportamiento del individuo y el resultado deseado o rendimiento

ARTICULO 54 Normas de Aplicacion de los Incentivos Los incentivos a ser aplicados en la Administracion Publica podran ser de caracter financiero y de caracter no financiero Individuales y/o por equipos Esta disposicion sera regulada por la Secretaria de Estado de Administracion Publica como organo rector del Sistema de Recursos Humanos de la Administracion Publica

ARTICULO 55 Los incentivos de caracter financiero se otorgaran tomando en consideracion la realidad organizacional existente en el momento de su aplicacion y seran aplicados a partir del establecimiento de planes estrategicos planes operativos o planificacion anual la evaluacion de desempeño y las propuestas de mejoras e innovaciones de alto impacto organizacional

PARRAFO La forma y cuantia de los incentivos de caracter financiero asi como los criterios que le dan origen seran establecidos mediante instructivo por la Secretaria de Estado de Administracion Publica

ARTICULO 56 Los incentivos de caracter no financieros tomaran en consideracion los valores del servicio la dedicacion responsabilidad publica entre otros factores y seran determinados tanto por el organo de Recursos Humanos como por la SEAP en su calidad de organo rector de los Recursos Humanos

ARTICULO 57 El bono por Rendimiento Excepcional Individual consistira en un pago unico equivalente al 100% del valor del punto medio de la escala salarial correspondiente al postulante para el otorgamiento de dicho bono se establecera una curva que no debe exceder el 10% de los mejores evaluados del desempeño

PARRAFO Se entiende por rendimiento excepcional aquel cuyo resultado este por encima de lo esperado que se pueda considerar extraordinario y que tenga un alto impacto en la institucion

ARTICULO 58 Las partidas correspondientes al regimen de incentivos a aplicar en cada institucion de la administracion publica deben ser presentadas en el anteproyecto de presupuesto para asegurar la presupuestacion que garantizara su cumplimiento

ARTICULO 59 Sin perjuicio de lo establecido en las leyes de la materia solo podran percibir incentivos economicos adicionales quienes hayan registrado resultados extraordinarios o rendimientos excepcionales derivados de su cargo y/o por la contribucion y/o propuestas de mejoras o innovaciones que produzcan o puedan producir impactos significativos en el cumplimiento y funcionamiento de una o de varias instituciones de la Administracion Publica o de esta ultima en su conjunto

ARTICULO 60 Los fundamentos que habilitan la asignacion de incentivos economicos deberan ser acreditados de conformidad con los procedimientos que establezca el organo rector del sistema

PARRAFO Para la asignacion de los incentivos economicos adicionales se tendra como fundamento la obtencion en un periodo presupuestario anual resultados extraordinarios o excepcionales en terminos de cantidad calidad u oportunidad sobre la base de estandares predeterminados en los planes estrategicos plurianuales en los planes anuales operativos y/o en las asignaciones de metas individuales

ARTICULO 61 La asignacion de las Bonificaciones por Desempeño Laboral Sobresaliente procedera conforme al regimen de evaluacion del desempeno establecido por la Secretaria de Estado de Administracion Publica las disponibilidades presupuestarias y al regimen especifico de cada institucion Igual criterio se seguira para la regulacion de las asignaciones especiales que pudieren aprobarse conforme a las leyes de Funcion Publica Presupuestaria y al presente reglamento

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES COMUNES, TRANSITORIAS Y FINALES
DISPOSICIONES COMUNES

ARTICULO 62 De acuerdo a las disposiciones del articulo 8 numeral 11 de la Ley 41 08 es responsabilidad de la Secretaria de Estado de Administracion Publica identificar las necesidades de fortalecimiento institucional de la Administracion Publica y en atencion a las disposiciones u orientaciones dictadas por el Presidente de al Republica diseñar ejecutar y evaluar las politicas planes y estrategias nacionales sobre la materia

ARTICULO 63 Los anteproyectos de presupuesto de las instituciones del Gobierno Central Instituciones Descentralizadas y Autonomas no Financieras y de las Instituciones Publicas de la Seguridad Social presentados a la Direccion General de Presupuesto para su aprobacion y aceptacion deberan contener el organigrama estructura y cantidad de cargos institucionales conforme lo establecen los articulos 31 Parrafo I y 35 Parrafo III de la Ley Organica de Presupuesto para el Sector Publico No 423 06 de fecha 17 de noviembre del 2006

PARRAFO Conforme lo dispone la Ley Organica de Presupuesto para el Sector Publico No 423 06 de fecha 17 de noviembre del 2006 en el Articulo 31 Parrafo II el incumplimiento de las disposiciones establecidas en el precedente articulo facultan a la Direccion General de Presupuesto previa intervencion de la Secretaria de Estado de la Administracion Publica a elaborar el anteproyecto respectivo respetando los topes de gastos institucionales establecidos por las Secretarias de Estado de Hacienda y la de Economia Planificacion y Desarrollo

ARTICULO 64 Los servidores publicos no podran desempeñar mas de un cargo publico remunerado a menos que se trate de las excepciones previstas en la Constitucion de la Republica y las leyes

ARTICULO 65 La Secretaria de Estado de Administracion Publica en su calidad de organo rector del sistema de Recursos Humanos es la responsable de aprobar o no los informes tecnicos de las reducciones de personal que planteen las instituciones por reajustes presupuestarios cambios en la organizacion administrativa y/o modificacion de la estructura de cargos

ARTICULO 66 La Contraloria General de la Republica no autorizara el pago de nomina alguna que no cuente con la aprobacion debida de la Secretaria de Estado de Administracion Publica y la Direccion General de Presupuesto de conformidad con lo establecido en el presente reglamento

ARTICULO 67 Para definir el nivel salarial de un nuevo cargo se requiere realizar el proceso de descripcion valoracion y clasificacion del mismo en base a las funciones de la nueva posicion

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 68 La Oficina de Recursos Humanos de las instituciones que conforman el ambito de aplicacion de la Ley 41 08 y este reglamento debera preparar y presentar a la Secretaria de Estado de Administracion Publica la clasificacion y relacion de los cargos existentes en su institucion a la entrada en vigor de las presentes disposiciones Dichos cargos seguiran temporalmente en ejercicio en tanto concluya el proceso de clasificacion segun determine la Secretaria de Estado de Administracion Publica

PARRAFO Cualquier nuevo nombramiento o desempeño de cualquier naturaleza desde la entrada en vigor de estas normas solo podra tener lugar sobre puestos debidamente clasificados presupuestados y relacionados

ARTICULO 69 De conformidad con las disposiciones de la ley 41 08 y muy especialmente atendiendo al articulo 5 la Secretaria de Estado de Administracion Publica una vez realizados los estudios tecnicos e implantado los sistemas y subsistemas de gestion de recursos humanos velara por la implantacion y cumplimiento de las normas y procedimientos de la carrera administrativa general

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 70 La Secretaria de Estado de Administracion Publica en su calidad de ente rector es la responsable de dictar manuales resoluciones y circulares que complemente faciliten y garanticen el cumplimiento del presente reglamento

ARTICULO 71 El Presupuesto de Ingresos y Ley de Gastos Publicos de cada institucion debera reflejar una provision o disponibilidad presupuestaria para satisfacer la necesidad presentada por un servidor publico que haya sido suspendido con disfrute de sueldo a los fines de pagarle al servidor que le sustituira hasta tanto se resuelva el caso

GLOSARIO

ARTICULO 72 Para fines de aplicacion del presente Reglamento se entendera por

ANALISIS DEL PUESTO Es el proceso de reunir analizar y registrar informacion relativa a los puestos dentro de una organizacion Dicha informacion se registra en lo que comunmente se denomina Descripciones y Especificaciones del Puesto

Leonel Fernández
Presidente de la Republica Dominicana

CARGO PRESUPUESTADO Es la afectacion preventiva del presupuesto institucional y marca el inicio de la ejecucion del gasto a partir de los cargos aprobados

ESCALA REMUNERATIVA Comprende las categorias remunerativas de una determinada institucion regulada por el regimen laboral de la actividad publica diferenciadas por grupos ocupacionales

ESTRUCTURA DE CARGOS PRESUPUESTADOS Conjunto interrelacionado de criterios sobre el tipo de funcion el nivel de responsabilidad y los requisitos minimos requeridos que rigen la clasificacion de cargos

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Es la forma en la que se ordena todo el conjunto de relaciones de una institucion (puestos de trabajo tareas flujos de autoridad y decisiones) mediante un nivel adecuado de comunicacion y coordinacion entre todos los miembros

INCENTIVO Compensacion extra que se paga a un trabajador por realizar labores adicionales a los minimos fijados Recompensa en bienes o servicios otorgados a un servidor para motivarlo en el desempeño de sus labores
POLITICA SALARIAL Conjunto de directrices orientaciones criterios y lineamientos conducentes a fijar las remuneraciones del factor trabajo de conformidad con los intereses necesidades y posibilidades del entorno economico

VALORACION DE PUESTOS Es la tecnica que determina el valor de un puesto dentro de una organizacion en funcion de los puestos que conforman la misma

DADO en Santo Domingo de Guzman Distrito Nacional capital de la Republica Dominicana a los veintiun (21) dias del mes de julio de dos mil nueve (2009) años 166 de la Independencia y 146 de la Restauracion

LEONEL FERNANDEZ