



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**NUMERO 527-09**

**CONSIDERANDO** Que la Administración Pública esta 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 la racionalización de las estructuras de puestos y el análisis de los procesos deben reflejar la realidad de la organización y de su proyección estratégica

**CONSIDERANDO** Que la política salarial constituye un medio de redistribución del ingreso y debe darsele énfasis a fin de obtener y retener los recursos humanos que requiere el Estado para afrontar el reto de crear infraestructura estratégica para el fortalecimiento y desarrollo de sus instituciones

**CONSIDERANDO** Que con la promulgación y vigencia de la Ley No 41 08 de Función Pública del 16 de enero del 2008 la República Dominicana ha dado un gran paso en cuanto al fortalecimiento de su recurso más valioso los recursos humanos Ley que debe complementarse con los reglamentos y estatutos que normen temas tales como ingreso ascenso traslado suspensión y retiro de los funcionarios de la Administración Pública

**VISTA** La Constitución de la República Dominicana

**VISTA** La Ley de Función Pública No 41 08 de fecha 16 de enero del 2008

**VISTA** La Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público 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 Secretaría de Estado de Hacienda

**VISTA** La ley No 496 06 de fecha 28 de diciembre del 2006 que crea la Secretaría de Estado de Economía Planificación y Desarrollo



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

En el ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 55 de la Constitución de la República dicto el siguiente

## **REGLAMENTO ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, CARGOS Y POLITICA SALARIAL**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1** *Alcance* El presente Reglamento es de aplicación general a todas las instituciones del Sector Público Dominicano y a toda persona designada por la autoridad competente para desempeñar cargos presupuestados según el ámbito de aplicación establecido en el Artículo 1 de la Ley 41-08 de Función Pública del 16 de enero del 2008

**ARTICULO 2** *Objetivo* El objetivo del presente Reglamento es establecer las normas y procedimientos para la creación clasificación modificación y supresión de los cargos presupuestados del personal de las instituciones definidas en el ámbito de aplicación así como regular lo referente a la política salarial del sector público

**ARTICULO 3** Es responsabilidad de la Secretaría de Estado de Administración Pública en calidad de órgano rector del empleo público y conforme a las disposiciones del Artículo 8 numerales 8 y 9 de la Ley No 41-08 de Función Pública aprobar la estructura de puestos de la administración pública previo a su inclusión en el presupuesto anual así como elaborar y revisar anualmente el sistema retributivo del sector público

**PARRAFO** La Secretaría de Estado de Administración Pública es responsable de evaluar y proponer a los titulares de las instituciones que forman parte del sistema las reformas de las estructuras orgánica y funcional que considere pertinentes revisar y aprobar los manuales de organización y procedimientos y los manuales de cargos clasificados que eleven para su consideración las instituciones de la administración pública

**ARTICULO 4** La Secretaría de Estado de Administración Pública es responsable de crear el marco regulador de un sistema de incentivos para los servidores públicos tomando en consideración los criterios por ella establecidos para tales fines



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**PARRAFO** El sistema de incentivos deberá guardar consonancia con la Ley de Presupuesto Público y su objetivo es garantizar la calidad del servicio a los ciudadanos mediante el cumplimiento de los principios de honestidad participación solidaridad celeridad eficacia eficiencia transparencia rendición de cuentas y responsabilidad en el servicio por parte de los servidores públicos con pleno sometimiento a la ley 41 08 y demás 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 gestión por tanto para su presentación y aprobación debe contener y reflejar todos los cargos clasificados valorados y presupuestados requeridos para el cumplimiento de los objetivos y proyección estratégica de cada institución así como su realidad

**ARTICULO 6** *Objetivo* El Análisis de Diseño de Estructuras Organizativas tiene como objetivo optimizar el aparato estatal reorientándolo para prestar un mejor servicio a los usuarios de forma que acompañe eficazmente los cambios que se producen en el plano económico político social y tecnológico Este proceso debe estar orientado específicamente a

- a Alinear las estructuras con las estrategias institucionales a fin de viabilizar el logro de los objetivos de la misma
- b Lograr la satisfacción de las necesidades de los usuarios de los servicios públicos
- c Evitar la duplicidad y dispersión de funciones
- d Determinar el ámbito de competencia y autoridad de las áreas y unidades organizacionales
- e Proporcionar a las instituciones una estructura que optimice la comunicación la coordinación y el logro de los objetivos
- f Simplificar y dinamizar su funcionamiento para lograr un mayor nivel de productividad y eficiencia económica



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**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 contemdas 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 umdad institucional de planificacion y desarrollo de la institucion
- d Un representante del area administrativa y financiera de la institucion
- c 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 determme antes del 30 marzo de cada año



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**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 disenados 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 disenara estructuras homogeneas que sirvan de integracion y coordinacion transversales en areas responsables de las funciones juridico legales administrativo financieras recursos humanos informacion y estadísticas planificacion coordinacion y ejecucion de proyectos de cooperacion internacional y tecnologias de la informacion y comunicacion



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**ARTICULO 14** Las modificaciones en las estructuras organizativas que resulte necesario introducir como consecuencia de la aprobación del Presupuesto de Ingresos y Ley de Gastos Públicos de cada año deberán realizarse de conformidad con lo dispuesto por la Secretaría de Estado de Administración Pública la Ley Orgánica 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 ámbito de aplicación de este reglamento son responsables de elaborar los Planes de Recursos Humanos tomando en consideración los objetivos de sus planes estratégicos institucionales la disponibilidad presupuestaria y las directrices emanadas de la Secretaría de Estado de Administración Pública en calidad de Órgano Rector del Sistema de Recursos Humanos de la Administración Pública

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

**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 creación clasificación y reclasificación supresión de cargos y remuneraciones

**ARTICULO 18** Los planes de recursos humanos previa inclusión en el Presupuesto de Ingresos y Ley de Gastos Públicos de cada institución serán presentados para fines de aprobación a la Secretaría de Estado de Administración Pública en los plazos que disponga esta institución

**PARRAFO** En caso de que hubiere lugar la institución respectiva acatará las modificaciones que le sean señaladas por la Secretaría de Estado de Administración Pública

**ARTICULO 19** Cuando los planes de recursos humanos requieran algún tipo de modificación en el transcurso de un ejercicio fiscal vigente estas modificaciones debidamente motivadas serán sometidas a la consideración y aprobación de la Secretaría



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

de Estado de Administración Pública y con la validación de esta a las Secretarías de Estado de Hacienda de Economía Planificación y Desarrollo y a la Dirección General de Presupuesto

#### CAPITULO IV

#### CLASIFICACION DE PUESTOS

**ARTICULO 20** A los efectos del presente reglamento el cargo es la unidad básica orientada a resultados y en base a competencias que expresa la división del trabajo en cada unidad organizativa Su diseño y clasificación debe contener las atribuciones actividades funciones responsabilidades y obligaciones específicas 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 Administración Pública serán clasificados según las disposiciones de este capítulo y las directrices emanadas de la Secretaría de Estado de la Administración Pública

**ARTICULO 22** Una vez clasificados los puestos de trabajo se elaborarán las relaciones constituidas por el listado ordenado de puestos de trabajo debidamente clasificados y presupuestados agrupados por cada Secretaría de Estado o equivalente y sus órganos dependientes Cada uno de los puestos incluirá su denominación forma de provisión retribuciones y los requisitos exigidos para su desempeño si los hubiere

**ARTICULO 23** Relaciones de cargos criterios y contenido de clasificación Los cargos se clasificarán según el grado de titulación académica necesario para su desempeño de acuerdo a las funciones previstas conforme lo establezca la Secretaría de Estado de Administración Pública en el instructivo o manual correspondiente

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

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



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**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 así como su ordenación y la indicación de aquellos que sean de carrera serán 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 provisión de cargos requiera 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 Organó 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 formación en un oficio vocacional y que se encuentren desarrollando las funciones establecidas en el numeral 1 del Artículo 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 demás cargos clasificados en la categoria de Estatuto Simplificado de acuerdo a los numerales 2 y 3 del artículo 24 de la Ley de Funcion Publica

**PARRAFO II** La Secretaria de Estado de Administracion Publica por via de instractivo 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 así 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 destitución debera recibir el pago de una indemnizacion economica segun dispone el Artículo 60 de la Ley de Funcion Publica



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**ARTICULO 29** Comisión de servicios Cuando así se determine para las necesidades de la institución el servidor público de carrera podrá ser asignado a realizar en comisión de servicio las funciones de otro puesto distinto del propio o bien para desempeñar un proyecto o programa que se desarrolle en el país o en el extranjero En el caso del desempeño de un programa o proyecto se estará sujeto a las condiciones retributivas del programa o proyecto

## **CAPITULO V**

### **VALORACION DE PUESTOS**

**ARTICULO 30** La Secretaría de Estado de Administración Pública mediante instructivo establecerá la (s) metodología (s) para la valoración de los puestos de trabajo en las instituciones públicas

**ARTICULO 31** En los casos de modificación de la valoración de un cargo presupuestado vigente que implique la modificación de las apropiaciones presupuestarias aprobadas el titular de la institución proponente deberá solicitar al titular de la Secretaría de Estado de Administración Pública su análisis y aprobación la revisión del Órgano Rector de los Recursos Humanos de la Administración Pública solo procederá mediante la debida fundamentación de su necesidad atendiendo a razones del servicio ejecutado en el cargo a afectar En estos casos la SEAP deberá pronunciarse en un plazo de quince (15) días hábiles contados a partir de la recepción de toda la documentación requerida al efecto para dar respuesta a las solicitudes de revisión individual y de treinta (30) días hábiles para los casos de revisiones integrales por institución

**PARRAFO I** La Secretaría de Estado de Administración Pública solo procederá a analizar la modificación solicitada que cuente con la certificación del responsable administrativo financiero de la institución solicitante sobre la existencia de la disponibilidad presupuestaria suficiente para dicha modificación

**PARRAFO II** Una vez presentado el dictamen favorable de la Secretaría de Estado de Administración Pública el expediente será enviado por el titular de la institución solicitante para la validación por parte de la Dirección General de Presupuesto y una vez obtenida esta será enviada a la Contraloría General de la República para dar cumplimiento al procedimiento de lugar



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**PARRAFO III** La Secretaria de Estado de Administracion Publica de oficio podra valorar nuevamente los cargos a la luz de nuevas circunstancias o características 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 inatendra 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



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

## CAPITULO VII

### POLITICA SALARIAL, RETRIBUCION, INCENTIVOS POLITICA SALARIAL

**ARTICULO 36** La Política salarial constituye el eje de valoración de la función pública y como factor dignificador de los servidores del sector público será regulada por el Presidente de la República ante las recomendaciones de la Secretaría de Estado de Administración Pública

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

- a Merito demostrado por los servidores públicos a través del logro de metas y objetivos previamente definidos la Evaluación del Desempeño y/o las contribuciones a la institución por medio de propuestas de mejoras e innovaciones
- b Transparencia como elemento garantizador de la difusión y divulgación amplia de los componentes y criterios del proceso en un marco de igualdad de oportunidades para todos los servidores públicos
- c Legalidad establecida a través de una normativa que regule el otorgamiento de salarios incentivos y promociones
- d Movilidad como elemento de promoción permanente y regular del personal desde el punto de vista de la complejidad de las funciones y responsabilidades asumidas
- e Capacitación que permite privilegiar la competencia técnica de los postulantes y seleccionar a los mejores en el proceso
- f Publicidad de la información por cualquier medio fehaciente de los criterios y procedimientos establecidos para la asignación de salarios incentivos y promoción lo referente a los cargos vacantes y los perfiles definidos debe darse a conocer por todos los medios fehacientes



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**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 clasificaci3n 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 remuneraci3n 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 dise1en 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 consideraci3n 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



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

## **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 nomma 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



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**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



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

## **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



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**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 desempeño 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 la Republica diseñar ejecutar y evaluar las politicas planes y estrategias nacionales sobre la materia



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**ARTICULO 63** Los anteproyectos de presupuesto de las instituciones del Gobierno Central Instituciones Descentralizadas y Autónomas no Financieras y de las Instituciones Públicas de la Seguridad Social presentados a la Dirección General de Presupuesto para su aprobación y aceptación deberán contener el organigrama estructura y cantidad de cargos institucionales conforme lo establecen los artículos 31 Parágrafo I y 35 Parágrafo III de la Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público No 423 06 de fecha 17 de noviembre del 2006

**PARRAFO** Conforme lo dispone la Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público No 423 06 de fecha 17 de noviembre del 2006 en el Artículo 31 Parágrafo II el incumplimiento de las disposiciones establecidas en el precedente artículo facultan a la Dirección General de Presupuesto previa intervención de la Secretaría de Estado de la Administración Pública a elaborar el anteproyecto respectivo respetando los toques de gastos institucionales establecidos por las Secretarías de Estado de Hacienda y la de Economía Planificación y Desarrollo

**ARTICULO 64** Los servidores públicos no podrán desempeñar más de un cargo público remunerado a menos que se trate de las excepciones previstas en la Constitución de la República y las leyes

**ARTICULO 65** La Secretaría de Estado de Administración Pública en su calidad de órgano rector del sistema de Recursos Humanos es la responsable de aprobar o no los informes técnicos de las reducciones de personal que planteen las instituciones por reajustes presupuestarios cambios en la organización administrativa y/o modificación de la estructura de cargos

**ARTICULO 66** La Contraloría General de la República no autorizará el pago de nómina alguna que no cuente con la aprobación debida de la Secretaría de Estado de Administración Pública y la Dirección 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 descripción valoración y clasificación del mismo en base a las funciones de la nueva posición



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**ARTICULO 68** La Oficina de Recursos Humanos de las instituciones que conforman el ámbito de aplicación de la Ley 41 08 y este reglamento deberá preparar y presentar a la Secretaría de Estado de Administración Pública la clasificación y relación de los cargos existentes en su institución a la entrada en vigor de las presentes disposiciones. Dichos cargos seguirán temporalmente en ejercicio en tanto concluya el proceso de clasificación según determine la Secretaría de Estado de Administración Pública.

**PARRAFO** Cualquier nuevo nombramiento o desempeño de cualquier naturaleza desde la entrada en vigor de estas normas solo podrá 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 artículo 5 la Secretaría de Estado de Administración Pública una vez realizados los estudios técnicos e implantado los sistemas y subsistemas de gestión de recursos humanos velará por la implantación y cumplimiento de las normas y procedimientos de la carrera administrativa general.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 70** La Secretaría de Estado de Administración Pública en su calidad de ente rector es la responsable de dictar manuales, resoluciones y circulares que complementen, faciliten y garanticen el cumplimiento del presente reglamento.

**ARTICULO 71** El Presupuesto de Ingresos y Ley de Gastos Públicos de cada institución deberá reflejar una provisión o disponibilidad presupuestaria para satisfacer la necesidad presentada por un servidor público que haya sido suspendido con disfrute de sueldo a los fines de pagarle al servidor que le sustituya hasta tanto se resuelva el caso.

## **GLOSARIO**

**ARTICULO 72** Para fines de aplicación del presente Reglamento se entenderá por

*ANÁLISIS DEL PUESTO* Es el proceso de reunir, analizar y registrar información relativa a los puestos dentro de una organización. Dicha información se registra en lo que comúnmente se denomina Descripciones y Especificaciones del Puesto.



*Leonel Fernández*  
*Presidente de la República Dominicana*

**CARGO PRESUPUESTADO** Es la afectación preventiva del presupuesto institucional y marca el inicio de la ejecución del gasto a partir de los cargos aprobados

**ESCALA REMUNERATIVA** Comprende las categorías remunerativas de una determinada institución regulada por el régimen laboral de la actividad pública diferenciadas por grupos ocupacionales

**ESTRUCTURA DE CARGOS PRESUPUESTADOS** Conjunto interrelacionado de criterios sobre el tipo de función el nivel de responsabilidad y los requisitos mínimos requeridos que rigen la clasificación de cargos

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

**INCENTIVO** Compensación extra que se paga a un trabajador por realizar labores adicionales a los mínimos fijados Reconcompensa en bienes o servicios otorgados a un servidor para motivarlo en el desempeño de sus labores

**POLÍTICA 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 económico

**VALORACIÓN DE PUESTOS** Es la técnica que determina el valor de un puesto dentro de una organización en función de los puestos que conforman la misma

**DADO** en Santo Domingo de Guzmán Distrito Nacional capital de la República Dominicana a los veintiún ( 21 ) días del mes de julio de dos mil nueve (2009) años 166 de la Independencia y 146 de la Restauración

  
**LEONEL FERNANDEZ**