



Conozca el Comité Nacional de Salarios



CONTENIDO

1.	Concepto de Salario.	1
1.1.	Las Tarifas Salariales.	2
1.1.1.	¿Por qué y para qué se fijan las tarifas?	2
1.1.2.	Clasificación de las Tarifas.	2
2.	¿Qué es el Comité Nacional de Salarios?	4
2.1.	Misión y Objetivos del Comité Nacional de Salarios.	4
2.2.	Atribuciones.	4
2.3.	Conformación:	7
3.	Historia y Evolución Institucional del Comité Nacional de Salarios.	8
4.	Legislación que sustenta las acciones del Comité	10
5.	III Instrumentos de Trabajo del Comité:	11
5.1.	La Mediación.	11
5.2.	Las Resoluciones del Comité.	11
6.	Proceso de fijación de las tarifas.	12
6.1.	Convocatoria.	12
6.2.	Discusión.	13
6.3.	Resultados.	13
7.	El rol de los integrantes del Comité.	15
7.1.	Representantes del sector gubernamental.	15
7.2.	Organizaciones sindicales.	15
7.3.	Organizaciones de empleadores.	16

1. Concepto de Salario.

“El salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado”; definición dada por el Legislador en el Art. 192 del Código de Trabajo y Normas Complementarias.

El monto del salario es el que convienen de mutuo acuerdo el empleador y el trabajador; sin embargo, jamás puede ser inferior al salario mínimo establecido por el organismo encargado de establecer el salario mínimo, es decir, Comité Nacional de Salarios.



El salario tiene que pagarse íntegramente en moneda de curso legal, o sea, en pesos dominicanos, y debe ser pagado personalmente al/la trabajador(a), el día acordado entre las partes, y sólo es posible entregar el mismo a un representante, en caso de que el/la trabajador(a) no pueda presentarse a recibirlo, previa justificación de tal imposibilidad. Cabe señalar, que el salario no es objeto de descuento, salvo los casos que la ley ordene; y que establece el Artículo 201 del Código de Trabajo.

1.1. Las Tarifas Salariales.

Las tarifas salariales se pueden clasificar en: salario mínimo, salario nominal, salario promedio y salario a destajo.

1.1.1. ¿Por qué y para qué se fijan las tarifas?

El establecimiento de tarifas mínimas para los salarios de los trabajadores, traza las pautas salariales, arrastrando hacia arriba la estructura global de remuneraciones.

La variación en el monto de los salarios se fundamenta en la ley de la oferta y la demanda; la oferta representada por los obreros (que trabajan para ganarse la vida) y la demanda representada por los capitales que buscan una colaboración. La relación entre la oferta y la demanda, determina los salarios.

El salario mínimo debe ser ajustado en la medida que varía el costo de la vida, es por ello que en cada revisión salarial de cualquier actividad económica del país, se toma como punto de partida el informe del valor de la canasta familiar del Banco Central de la República Dominicana.

1.1.2. Clasificación de las Tarifas.

Las tarifas se clasifican de acuerdo a la actividad económica y son:

- 1. Sector Privado No Sectorizado.*
- 2. Sector Calzados, carteras, bultos, correas, cinturones y afines.*
- 3. Industria Azucarera.*

4. *Sector Construcción y Afines (Hora-Hombre).*
5. *Varilleros*
6. *Pintores*
7. *Electricistas*
8. *Plomeros*
9. *Carpinteros*
10. *Máquinas Pesadas en el Área de la Construcción.*
11. *Máquina Pesada en el Área Agrícola.*
12. *Instituciones sin fines de lucro.*
13. *Zonas Francas Industriales.*
14. *Zonas Francas en Áreas Deprimidas.*
15. *Sector Hotelero*
16. *ONG's prestatarias de servicios de salud y educación a personas con discapacidad, la cual en la próxima revisión que se hará, incluirá las ONG's prestatarias de servicios a terceros de manera gratuita.*

2. ¿Qué es el Comité Nacional de Salarios?

Es un Organismo tripartito, perteneciente al Ministerio de Trabajo, encargado de fijar el salario mínimo nacional para los trabajadores de los diferentes sectores que convergen en la vida laboral dominicana.



2.1. Misión y Objetivos del Comité Nacional de Salarios.

Su misión es revisar cada dos años las tarifas salariales de todos los sectores que convergen en la economía del país.

Su objetivo es revisar las tarifas que cumplen su período de vigencia, establecido en la misión, en interés de buscar un justo y equilibrado consenso entre los representantes de cada sector.

2.2. Atribuciones.

De acuerdo con los artículos 455, 456, 459 y 460 del Código de Trabajo, el Comité Nacional de Salarios tiene las siguientes atribuciones:

- a) *Fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza que se realicen en la República Dominicana, así como la forma en que estos salarios deban pagarse. Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada.*
- b) *Revisar, por lo menos una vez cada dos años, las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica. En ningún caso el Comité conocerá de la revisión de las tarifas que le sean sometidas por los empleadores o los trabajadores, antes de haber cumplido un año de vigencia.*
- c) *Revisar y modificar previa justificación, las resoluciones vigentes, cuando alguna de las partes demuestre con documentos que su aplicación le es perjudicial y que dicho perjuicio afecta la economía nacional.*
- d) *Establecer clasificaciones por ocupación, o grupos de ocupaciones, con el propósito de preparar la tarifa de salario mínimo para cada actividad económica.*
- e) *Establecer clasificaciones por regiones o zonas, o por categorías o clase de actividad económica de que se trate, cuando a su juicio tal diferenciación sea aconsejable y siempre que no concedan ventajas de competencia a otras zonas, regiones o categorías de la misma actividad económica.*
- f) *Solicitar, cuando lo considere necesario, la opinión de funcionario u organismos oficiales o semi-oficiales, teniendo además facultad para invitarlos a las reuniones del Comité.*

- g) Convocar a las sesiones públicas en que se discuten tarifas de salarios para que asistan con voz, pero sin voto, a representantes de los empleadores y trabajadores de la actividad económica bajo su consideración, así como de sus respectivas organizaciones si las hubiere.*
- h) Ordenar el traslado a cualquier lugar de la República, cuando fuere necesario, o enviar tres o más de sus miembros para el acopio, en audiencia pública de datos o informaciones indispensables, a condición de que siempre entre los miembros enviados, haya, por lo menos, un representante de los empleadores, uno de los trabajadores y uno del interés público, respectivamente.*
- i) Obtener de las oficinas públicas los datos e informaciones que sean necesarios para su labor.*
- j) Realizar, mediante el personal técnico que se le asigne, investigaciones en los archivos, libros de comercio y otros documentos en cualquier oficina particular, incluyendo nóminas, constancias de salarios y horas de labor, lista de pago, estados de activo y pasivo, estados de ganancias y pérdidas y libros de contabilidad. Estos datos e informaciones no podrán ser usados ni revelados para fines extraños a las labores del Comité.*
- k) Fijar la tarifa de salario mínimo, mediante la redacción de resoluciones.*
- l) Enviar al Secretario de Estado de Trabajo, para su aprobación, las resoluciones relativas a tarifas.*
- m) Notificar dichas resoluciones a empleadores y trabajadores mediante entrega de una copia a los representantes respectivos, así como al público en*

general mediante su publicación en un periódico de circulación nacional en la República.

- n) *Conocer nuevamente de las tarifas que le sean devueltas por el Secretario de Trabajo.*

2.3. Conformación:

Conforme con los Artículos 452 y 453 del Código de Trabajo, el Comité Nacional de Salarios estará integrado por: Un/a Director/a General y dos vocales miembros titulares permanentes, porque a diferencia de los vocales representantes de los empleadores y trabajadores, ellos conforman el Comité Nacional de Salarios, en todas las revisiones de salarios mínimos que se conocen, hasta que sean desestimados por el Poder Ejecutivo, según lo establece el Art. 452, inciso 2do., párrafo 4to., del Código de Trabajo. Por los vocales especiales que, en representación de empleadores y trabajadores, sean designados de acuerdo con el párrafo primero del artículo 457. Un/a secretario/a y demás empleados administrativos que se requieran, nombrados por el Poder Ejecutivo.

3. Historia y Evolución Institucional del Comité Nacional de Salarios.

La historia del Comité Nacional de Salarios se remonta a los años 1928, cuando en virtud del Convenio 26 de la Organización Internacional de Trabajo, reunidos en Ginebra en fecha 30 de mayo del mismo año, se establecieron los métodos para fijar los salarios mínimos, por lo que siendo nuestro país signatario del mismo, se promulga en agosto del año 1956, mediante Resolución No. 4528.

El Comité Nacional de Salarios ha sido objeto de un gran proceso evolutivo, habiendo pasado por varios nombres y composiciones en su estructura, siendo la actual composición la que se hizo en virtud de la ley No. 252, de fecha 19 de abril, 1940, que faculta al Poder Ejecutivo para crear el Comité Nacional de Salarios y el 7 de diciembre de 1945 por Decreto No. 3194 aprueba el Reglamento Interior que regirá dicho Comité; quedando el Comité Nacional de Salarios mediante la Ley No. 1123, del 25 de febrero de 1946 facultado para regular los salarios y emitir Resoluciones que luego son aprobadas por el Secretario de Estado de Trabajo. Esta misma Ley autoriza a los patronos y obreros a hacer objeciones a dichas Resoluciones (tarifas), por escrito al Secretario de Estado de Trabajo, dentro de un plazo de quince (15) días a partir de la fecha de publicación en un diario de circulación nacional.

Un nuevo reglamento de aplicación se aprobó por Decreto 512-97 del 10 de diciembre de 1997, para dar

cumplimiento a lo establecido en el Código de Trabajo respecto de la conformación, funciones y poder del Comité Nacional de Salarios (Art. 452 y siguientes).

Al fijar y reajustar los salarios mínimos para los empleados, el Comité Nacional de Salarios, deberá tomar en cuenta la necesidad de establecer salarios mínimos que contribuyan a que los empleados sean competitivos en el mercado laboral.

4. Legislación que sustenta las acciones del Comité

Nuestro Código de Trabajo, siguiendo las corrientes sociales modernas, que propugnan por la protección al salario de los trabajadores, ha establecido que debe pagarse un salario igual por el mismo trabajo, sea éste realizado por un hombre o por una mujer; y este salario tiene que ser regulado por los organismos encargados de establecer salarios



Por esta razón, las acciones del Comité Nacional de Salarios, están reguladas por la ley laboral vigente, Ley 16/92; el reglamento de aplicación del Código; Decreto No. 258/93, Reglamento No. 512/97 sobre aplicación del Código Nacional de Salarios; por Resoluciones del Secretario de Estado de Trabajo y por supuesto, los Convenios Internacionales de la OIT, Nos. 26 , de fecha 30 de mayo del año 1928; el 95 de fecha 8 de junio del año 1949 sobre protección salarial; aprobado por nuestro Congreso Nacional mediante Resolución No. 5368 del 10 de junio del año 1960; y el No. 100 del 6 de junio del año 1951 sobre igualdad de retribución, aprobado por el Congreso Nacional en la Resolución No. 3592 de fecha 30 de junio del año 1953.

5. III Instrumentos de Trabajo del Comité:

5.1. La Mediación.

El Comité Nacional de Salarios podrá utilizar los servicios de técnicos y profesionales cuando lo considere necesario para la adopción de sus decisiones, las cuales se adoptarán con el voto de la mitad más uno de los miembros que integran el organismo.

5.2. Las Resoluciones del Comité.

La resolución emitida por el Comité Nacional de Salarios es el documento que da fuerza legal para la aplicación de la nueva tarifa de salario mínimo. Contiene las diferentes tarifas, si las hay, fecha de entrada en vigencia, sectores que excluye, entre otros.

6. Proceso de fijación de las tarifas.

Las tarifas de salarios mínimos se revisan cada dos años, y excepcionalmente un (1) año después de haber entrado en vigencia la resolución revisada. Es el producto de una serie de acciones que dan como resultado la Resolución.

6.1. Convocatoria.

Para la revisión de una tarifa de salario mínimo, el/la Director/a General de Salarios solicita de los empleadores y trabajadores de la actividad que se vaya a revisar, así como de sus respectivas organizaciones, si las hubiere, mediante constancia de recibo expedido por éstas, que le sometan sus respectivos candidatos para los cargos de vocales especiales del Comité Nacional de Salarios que conocerá la fijación o revisión de la tarifa que es aplicable a dicha actividad económica. La respuesta a dicha solicitud debe ser comunicada por escrito en un plazo de quince (15) días, a contar de la fecha del recibo de la petición.

Luego de recibidas en las oficinas del Comité Nacional de Salarios, siempre dentro del plazo señalado, las propuestas de los candidatos, el/la directora/a General nombrará uno o dos vocales especiales entre los candidatos recomendados por los empleadores o sus organizaciones

así como un numero igual de entre los candidatos recomendados por los trabajadores o sus organizaciones.

6.2. Discusión.

Antes de iniciar el ejercicio de sus funciones, los vocales de ambos sectores deben ser juramentados por el/la Directora/a General de Salarios y, en su defecto, por ante uno de los vocales designados por el Poder Ejecutivo. En caso de que alguno de los vocales designados, ya sea del sector empleador o trabajador, no tomara posesión en la fecha señalada o si ocurriere alguna vacante, el Director General de Salarios procederá a hacer nuevas solicitudes, siempre cumpliendo con lo establecido por el Legislador, y designará el/la ó los/las vocales especiales que fuere menester; sin embargo, cuando resultare imposible designar dichos vocales, el Comité Nacional de Salarios podrá sesionar validamente con la presencia de la mitad más uno de sus miembros. Dichas sesiones son públicas, pero, aún siendo públicas, los que participan en las sesiones no pueden tomar la palabra, salvo en el caso de personas especialmente invitadas para ofrecer una información o dar a conocer un estudio sobre el caso que se examina.

6.3. Resultados.

Aprobado en sesión, el nuevo salario mínimo, se elabora la resolución que dará fuerza de ley para el nuevo salario; ésta se le remite al Señor Secretario de Estado de Trabajo, quien la firmará. Luego será publicada en un periódico de circulación nacional y se dará un plazo de quince (15) días, para que cualquier persona o sector interesado pueda hacer sus objeciones, presentando los

alegatos que considere necesarios. Las resoluciones definitivamente aprobadas, después de transcurrido el primer plazo de quince (15) días, serán refrendadas por el Secretario de Estado de Trabajo y serán publicadas de nuevo en un periódico de circulación nacional y/o en la Gaceta Oficial, y quince (15) días después de esta segunda publicación, entrará en vigencia de manera definitiva, sin lugar a objeción (recurso).

7. El rol de los integrantes del Comité.

7.1. Representantes del sector gubernamental.

Representan al Estado a través del Ministerio de Obras Públicas, Oficina de Ingenieros Supervisores de Obras del Estado, Ministerio de Agricultura, Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos, dependiendo de la tarifa que se vaya a discutir, el sector empleador gubernamental estará representado por las diferentes instituciones del Estado que tienen que ver con cada actividad, por ejemplo: si se va a discutir una tarifa sobre el Sector de la Construcción, participan Obras Públicas, la Oficina Supervisora; si se discute la tarifa de Máquinas pesadas en el área agrícola, participa el Instituto de Recursos Hidráulicos, Agricultura; si se va a revisar la tarifa de la Industria Azucarera, participan los ingenios azucareros y sus representaciones, en la tarifa de Zonas Francas, participan todas las Zonas francas y sus representaciones, y así sucesivamente.

7.2. Organizaciones sindicales.

Representan al sector trabajador, y se clasifican dependiendo de la labor u oficio que desempeñen. Por ejemplo: La Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), la Confederación Autónoma Sindical Clasista,(CASC), la Confederación Nacional de

Trabajadores Dominicanos (CNTD), sindicato de pintores, sindicato de plomeros, sindicato de varilleros, sindicato de electricistas, etc. también están por localidades, por ejemplo si son de Boca Chica. En el sector Azucarero están Fenazucar, Futrazucar,

7.3. Organizaciones de empleadores.

Representan a los empleadores o patronos. Están clasificados por rama de actividad comercial: la Confederación Patronal Dominicana, representa a todos los patronos comprendidos en la tarifa del Sector Privado no Sectorizado; la Cámara Dominicana de la Construcción, representa a los empleadores que tengan relación con la rama de la construcción y afines; la Asociación Dominicana de Zonas Francas, representan a los empleadores de las Zonas Francas; Asociación Nacional de Hoteles y Restaurantes (Asonahores), quienes representan a los empleadores del sector turístico y hotelero; Asociación de Constructores y Promotores de Viviendas (Acoprovi) representan a los constructores y promotores de bienes raíces; Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (Codopyme) representan al sector empresarial pequeño y mediano.