

**COMISION NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA
PRO-COMPETENCIA**

Decisión FT-08-2013.-

QUE APRUEBA LA POLITICA DE BENEFICIOS AL PERSONAL DE LA INSTITUCION.

CONSIDERANDO: Que la Ley General de Defensa de la Competencia, No. 42-08, promulgada el 16 de enero de 2008 y publicada en Gaceta Oficial No. 10458 de fecha 25 de enero de 2008, en su artículo No. 16 crea la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA);

CONSIDERANDO: Que conforme las disposiciones contenidas en el artículo 17 de la Ley 42-08, PRO-COMPETENCIA tiene como objetivo promover y garantizar la existencia de la competencia efectiva para incrementar la eficiencia económica en los mercados de productos y servicios, mediante la ejecución y aplicación de las políticas y legislación de competencia y el ejercicio de sus facultades investigativas, de informe, reglamentarias, dirimientes, resolutivas y sancionadoras;

CONSIDERANDO: Que a los fines de cumplir con el objetivo antes señalado, así como con todas las funciones que la Ley pone a su cargo, incluyendo las administrativas y operativas, PRO-COMPETENCIA ha reclutado, contratado y entrenado profesionales calificados para el ejercicio de dichas funciones;

CONSIDERANDO: Que las funciones a desarrollar por los funcionarios y empleados de PROCOMPETENCIA requieren de calificación especializada y su ejercicio conlleva un considerable nivel de riesgo;

CONSIDERANDO: Que el artículo 22 de la Ley 42-08, dispone que todos los miembros del Consejo Directivo, el Director Ejecutivo, así como todos los funcionarios y empleados de la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia devengarán salarios competitivos con los del mercado, para funcionarios de calificación similar en el mercado privado, nunca inferior al promedio de las instituciones descentralizadas y autónomas encargadas de regular mercados;

CONSIDERANDO: Que tanto el sector privado, como las instituciones descentralizadas y autónomas encargadas de regular mercados disponen de políticas de beneficios e incentivos que promueven el fortalecimiento institucional y la eficacia en el desempeño;

CONSIDERANDO: Que la escala salarial que rige en PROCOMPETENCIA en la actualidad, estructurada conforme las disposiciones del mencionado artículo 22 de la Ley 42-08 tiene como únicos componentes el salario básico y el salario 13;

CONSIDERANDO: Que es necesario que el régimen retributivo para los funcionarios y empleados de PROCOMPETENCIA sea completado, estableciendo una política de compensaciones, beneficios e incentivos que promuevan la eficacia del desempeño, así como la fidelidad, compromiso e

identificación del personal con la institución y que esté acorde con el alto nivel de responsabilidad y de riesgo asociados al ejercicio de sus funciones;

CONSIDERANDO: Que la Ley 42-08, en su Artículo 24 establece impedimentos posteriores a la cesación del cargo a los Miembros del Consejo Directivo y Director(a) Ejecutivo(a) que afectan entre otros, su capacidad financiera por espacio de un (1) año.

CONSIDERANDO: Que de hecho, la naturaleza del cargo de Sub-Director(a) de Defensa de la Competencia lo hace pasible de estos mismos impedimentos posteriores a la cesación de sus funciones.

VISTA: La Ley No. 42-08 del 16 de enero del 2008, sobre Defensa de la Competencia;

VISTA; La Ley No. 41-08 del 16 de enero del 2008, sobre Función Pública;

VISTA: La Propuesta de Política de Beneficios presentada por la Presidenta del Consejo Directivo,

El Consejo Directivo de la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia, luego de haber estudiado y evaluado la propuesta y oídas las deliberaciones de los miembros en torno a la misma, en uso de sus facultades legales, dicta la siguiente

RESOLUCION

PRIMERO: Se aprueba la política de beneficios al personal que a continuación se detalla, para ser implementada gradualmente, según lo permitan las disponibilidades presupuestarias y conforme disposición previa del Consejo Directivo:

Política de Beneficios de la Institución

1. Seguro Médico Internacional y de vida para los miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva y Subdirector(a) de Defensa de la Competencia.
2. Seguro Médico complementario para el resto del personal.
3. Servicios de comunicación móvil. Tipo de teléfono y minutos asignados a ser establecidos por disposición administrativa aprobada por el Consejo Directivo, según jerarquía.
4. Vehículo oficial para los miembros del Consejo Directivo. En su defecto, compensación por uso de vehículo propio.
5. Asignación para combustibles, establecidos por disposición administrativa aprobada por el Consejo Directivo, por jerarquía.
6. Chofer para los miembros del Consejo Directivo, Director Ejecutivo y al Subdirector(a) de Defensa de la Competencia.
7. Seguridad personal para los miembros del Consejo Directivo, Director Ejecutivo y Subdirector(a) de Defensa de la Competencia.
8. Bono vacacional a empleados de carrera, según disposición de la Ley 41-08
9. Bono vacacional para los miembros del Consejo Directivo, Director Ejecutivo y Subdirector(a) de Defensa.

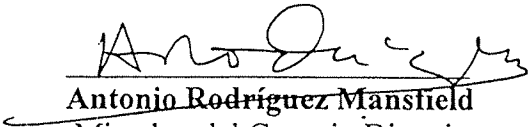
10. Bono vacacional para funcionarios y empleados de la institución, siempre y cuando hayan tenido un excelente desempeño.
11. Bono por desempeño a personal de carrera, según disposiciones de la Ley 41-08
12. Bonificación de fin de año. Un salario base a ser otorgado en el mes de noviembre de cada año.
13. Incentivo por aniversario de la institución. Un salario base a ser otorgado en fecha cercana al mes aniversario de la Institución.
14. Bono por desvinculación, a los miembros del Consejo Directivo, Director Ejecutivo y Sub-Director(a) de Defensa de la Competencia. Este último por la naturaleza investigativa de sus funciones y su nivel de responsabilidad en las instrucciones de los expedientes sancionadores. Como compensación a los Directores y funcionarios a los cuales se les aplica las restricciones establecidas en el artículo 24 de la Ley 42-08 y que además el ejercicio de sus funciones supone un riesgo a su integridad física. Un salario mensual durante un año, los cuales pueden ser pagados de la forma siguiente: a) la totalidad al momento de la desvinculación; b) Un salario mensual durante un año a partir del mes siguiente a la desvinculación.
15. Bono Educativo para funcionarios y empleados con hijos en edad escolar. Monto a establecer por Resolución del Consejo Directivo, dentro de los principios rectores del sistema retributivo que establece la Ley 105-13

Dada en la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los cinco (05) días del mes de noviembre del año dos mil trece (2013).




Michelle Cohen

Presidente del Consejo Directivo



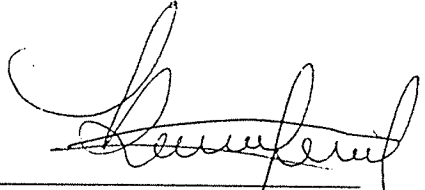
Antonio Rodríguez Mansfield

Miembro del Consejo Directivo



Magdalena Gil de Jarp

Miembro del Consejo Directivo



Leyda Reyes

Miembro del Consejo Directivo



Esther L. Aristy

Miembro del Consejo Directivo

CONSEJO DIRECTIVO DE LA
COMISIÓN NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

FE DE ERRATA SOBRE LA RESOLUCIÓN NÚM. FT-08-2013.

Los suscritos, **ESTHER L. ARISTY, ANTONIO RODRÍGUEZ MANSFIELD y MAGDALENA GIL DE JARP**, Miembros del Consejo Directivo de la **COMISIÓN NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA (PRO-COMPETENCIA)**; hacemos constar que la Resolución núm. FT-08-2013, que aprueba la política de beneficios al personal de la institución, indica erróneamente que fue dictada en fecha cinco (5) de noviembre de dos mil trece (2013), cuando, conforme los libros de actas y resoluciones de este órgano correspondientes al año dos mil trece (2013), su fecha de emisión es el dos (2) de julio de dos mil trece (2013).

En la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, hoy día veinte (20) del mes de febrero del año dos mil diecisiete (2017).


Esther L. Aristy
Miembro del Consejo Directivo


Antonio Rodríguez Mansfield
Miembro del Consejo Directivo


Magdalena Gil de Jarp
Miembro del Consejo Directivo