

**DIRECTIVO  
DE LA  
COMISIÓN NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA  
(PRO-COMPETENCIA)**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 004-2019**

**QUE APRUEBA LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN SALARIAL, REMUNERACIÓN COMPLEMENTARIA Y BENEFICIOS AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN**

El Consejo Directivo de la **COMISIÓN NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA** (en lo adelante “**PRO-COMPETENCIA**”), en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley General de Defensa de la Competencia, núm. 42-08 promulgada el 16 de enero de 2008 y publicada en Gaceta Oficial núm. 10458 de fecha 25 de enero de 2008 (en lo adelante, “Ley núm. 42-08” o por su nombre completo), reunido válidamente previa convocatoria, dicta la presente **RESOLUCIÓN**:

Para una comprensión más clara del presente acto administrativo, hemos organizado su contenido de la manera siguiente:

<b>INDICE TEMÁTICO</b>	<b>Pág.</b>
<b>I. Antecedentes</b> .....	2
i. Antecedentes de hecho sobre las políticas de compensaciones y benéficos llevadas a cabo por PRO-COMPETENCIA .....	2
<b>II. Consideraciones De Derecho</b> .....	7
i. Sobre la remuneración salarial .....	8
ii. Sobre la remuneración complementaria.....	10
iii. Sobre los Beneficios .....	12
iv. Sobre la Política y Administración de Compensación y Beneficios .....	13
v. Consideraciones generales. ....	14
<b>II. Parte Dispositiva</b> .....	16



## I. Antecedentes

### SUMARIO:

A continuación presentamos los antecedentes que sustentan la presente decisión, a través de ellos, haremos una descripción de hechos que ayudaran a ilustrar el desarrollo del objeto de esta resolución, el cual será la evaluación de la política de remuneración salarial, remuneración complementaria y beneficios al personal de la institución.

La Ley núm. 42-08 en su artículo 31 dispone la facultad del Consejo Directivo para dictar resoluciones reglamentarias tendentes al buen funcionamiento administrativo de **PRO-COMPETENCIA**, por tanto, este órgano está en capacidad de poder dictar disposiciones reglamentarias que coadyuven al buen desenvolvimiento de la institución, evaluando su necesidad y pertinencia dentro de las funciones que por la precitada ley les son conferidas a esta agencia de competencia. Con ocasión a esto, a continuación desarrollaremos lo siguiente: **I. Antecedentes**, comprendido por: i. Antecedentes de hecho sobre las políticas de compensaciones y benéficos llevadas a cabo por PRO-COMPETENCIA; **II. Consideraciones De Derecho**, comprendido por: i. Sobre la remuneración salarial, ii. Sobre la remuneración complementaria, iii. Sobre los Beneficios, iv. Sobre la Política y Administración de Compensación y Beneficios, v. Consideraciones generales; **III. Parte Dispositiva**

*i. Antecedentes de hecho sobre las políticas de compensaciones y benéficos llevadas a cabo por PRO-COMPETENCIA*

1. En fecha 14 de julio de 2011, el Consejo Directivo en frase transitoria<sup>1</sup> emitió la *Decisión No. FT-1.2-2011*, mediante la cual se aprobó la normativa de compensaciones del Consejo Directivo de **PRO-COMPETENCIA**, disponiendo por medio de dicha resolución lo siguiente:

**“Artículo Primero:** Se establece como compensación por todos los gastos extraordinarios en los que el Consejo Directivo incurrirá en actividades laborales diarias, en razón de la carencia absoluta de infraestructura para trabajar y la necesidad de tener que realizar una gama amplia de funciones de distinta naturaleza, en adición a las propias del cargo de Miembro del Consejo Directivo, una suma que equivale al 25% del salario establecido para los miembros del Consejo Directivo, sujeto al pago de los impuestos de Ley.

**Artículo Segundo:** Se establece una compensación por el uso, el mantenimiento, la depreciación, y los gastos de combustible de los vehículos de los miembros del Consejo Directivo, a los fines de viabilizar el desarrollo propio del consejo durante este periodo extraordinario,

---

<sup>1</sup> La fase transitoria fue la etapa en la cual no estaba nombrado el Director/a Ejecutivo/a, por lo cual la Comisión no estaba conformada ni la Ley núm. 42-08 se encontraba en plena vigencia de conformidad con las disposiciones del artículo 67, lo cual hizo que las decisiones tomadas fueran temporales.



englobado todos estos conceptos en la suma de RD\$80.000.00 para los miembros del Consejo Directivo y de RD\$ 95,000.00 para el Presidente.

**Artículo Tercero:** En virtud de lo dispuesto en las decisiones precedentes, las presentes normas de compensaciones aquí aprobadas constituirán los únicos beneficios de los miembros del Consejo Directivo durante este periodo extraordinario. El Consejo Directivo no recibirá ningún otro beneficio adicional a los aquí establecidos, durante la fase aquí regulada, con excepción del salario y de los derechos adquiridos. Una vez cambien las presentes circunstancias y concluya este periodo, los miembros del Consejo Directivo de la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia, en el ejercicio de sus funciones, se abocaran a aprobar el sistema salarial y de compensaciones aplicable a toda la institución, siempre con apego a las normas establecidas en materia de remuneraciones y compensaciones en la Ley No. 42:-08 o Ley General de Defensa de la Competencia y de mas disposiciones legales que sean aplicables.”<sup>2</sup>

2. En fecha 22 de agosto de 2012, el Poder Ejecutivo dispuso mediante el *decreto 499-12* medidas de austeridad para los órganos que conforman la administración central del Estado, por lo cual las medidas tomadas por el Consejo Directivo en fase transitoria por medio de la *Decisión No. FT-1.2-2011* quedaron suspendidas por un año, a partir de la fecha indicada al principio de este parrafo.

3. Posteriormente, el Poder Ejecutivo al cumplirse el plazo dispuesto en el *decreto 499-12* dictó en fecha 13 de septiembre de 2013 el *decreto 262-13*, mediante el cual extendió el plazo del *decreto 499-12* [un año desde su emisión] hasta diciembre de 2013, continuando así suspendidas las medidas dispuestas en la *Decisión No. FT-1.2-2011*.

4. Subsecuentemente en fecha 5 de noviembre de 2013, el Consejo Directivo en frase transitoria dictó la *Decisión FT-08-2013 que aprueba la política de beneficios al personal de la institución*, cuyo dispositivo reza de la manera siguiente:

“**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.

---

<sup>2</sup> Cfr. Decisión No. FT1.2-2011, dictada por el Consejo Directivo de la Comisión Nacional De Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA) en fase transitoria, de fecha 14 de julio de 2011, p.3



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 SubDirector (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.”<sup>3</sup>

5. En ese mismo tenor, y en fecha 23 de junio de 2014, el Consejo Directivo en fase transitoria emitió la *Decisión No. Ft-05-2014*, que deja sin efecto las compensaciones establecidas en los artículos primero y segundo de la decisión FT-1.2-2011 para los miembros del Consejo Directivo y establece compensación por uso de vehículos personales al servicio de la

---

<sup>3</sup> Cfr. Decisión FT-08-2013, dictada por el Consejo Directivo de la Comisión Nacional De Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA) en fase transitoria, de fecha 5 de noviembre de 2013, p.3. Disponible en: <http://procompetencia.gob.do/Docs/Resoluciones/2013/FT-08-2013%2C%20pol%2C%20ADtica%20de%20beneficios%20al%20personal%2C%2002-07-2013.pdf?edcd26&edcd26>



*institución*. En dicha resolución el referido Consejo Directivo decidió de la forma que sigue a continuación:

**“PRIMERO:** Dejar sin efecto y no restablecer, las compensaciones a los Miembros del Consejo Directivo establecidas en los artículos Primero y Segundo de la Decisión No. FT-1.2-2011 de fecha 14 de julio de 2011, del Consejo Directivo, las cuales, en virtud de los Decretos Nos. 499-12 y 262-13 habían sido suspendidas hasta el 31 de diciembre del 2013, debiendo ser restablecidas en enero de 2014.

**SEGUNDO:** Establecer, con efectividad retroactiva al 1ro de abril de 2014 una compensación mensual a los Miembros del Consejo Directivo por concepto de “Primas de Transporte” para cubrir la depreciación y el mantenimiento de sus vehículos personales puestos al servicio de la Institución, ascendente a la suma de RD\$ 42,000.00 (cuarenta y dos mil pesos con 00/100), monto establecido en base a la tabla de depreciación para vehículos livianos de la DGII y que incluye además, un porcentaje de un 6% sobre la depreciación, para gastos de mantenimiento.

**TERCERO:** Instruir al Encargado del Departamento Administrativo-Financiero para que proceda a discontinuar las solicitudes de desembolsos a la Contraloría General de la Republica por concepto de “Gastos de Representación” ascendentes al 15% del salario de los miembros del Consejo Directivo y retirar de la Contraloría General de la Republica las solicitudes en curso. Igualmente, se le instruye a tramitar las solicitudes de compensaciones por concepto de “Prima de Transporte”, por monto de RD\$ 42,000.00 (cuarenta y dos mil pesos con 00/100), establecidas en el ordinal “SEGUNDO” de esta DECISIÓN, con efecto retroactivo al 1ro de abril de 2014.

Se le instruye asimismo, a gestionar por ante la DIGEPRES las modificaciones de las apropiaciones presupuestarias que sean necesarias.”<sup>4</sup>

**6.** En fecha 16 de junio de 2015 el citado Consejo Directivo dictó la *Decisión No. FT-07-2015 que modifica la política de beneficios al personal aprobada mediante decisión no. FT-08-2013 de fecha 2 del mes julio del año 2013*, cuyo dispositivo reza lo siguiente:

**“PRIMERO:** Se modifica la política de beneficios al personal, aprobada mediante decisión No. FT-08-2013 de fecha 02 del mes de julio del año 2013, para eliminar de su contenido las compensaciones establecidas en los ordinales 9, 10,14 y 15, de la referida Decisión, las cuales nunca fueron otorgadas y cuyo establecimiento sería materia de reglamento dictado por el Presidente de la República, previa opinión del Ministerio

---

<sup>4</sup> Cfr. Decisión FT-05-2014, dictada por el Consejo Directivo de la Comisión Nacional De Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA) en fase transitoria, de fecha 5 de noviembre de 2013, p.3. Disponible en: <http://procompetencia.gob.do/Docs/Resoluciones/2014/FT-052014%2C%20modifica%20compensaciones%2C%2023-06-2014.pdf?edcd26&edcd26>



de Administración Pública, en virtud de lo dispuesto en el art. 11 de la Ley No. 105-13, sobre Regulación Salarial del Estado Dominicano. A continuación las partidas a eliminar:

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.

14.- Bono por desvinculación, a los miembros del Consejo Directivo, Director Ejecutivo y Sub Director (a) de Defensa de la Competencia. Este último por 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 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 de la desvinculación.

15.- Bono Educativo para funcionarios y empleados con hijos en edad escolar, monto establecido por Resolución del Consejo Directivo.

**SEGUNDO:** Se mantienen sin alteración las demás partidas de la política, sujetas siempre a la apropiación y disponibilidad presupuestaria y a la previa autorización del Consejo Directivo.”<sup>5</sup>

7. Por otra parte, el Ministerio de Administración Pública (en lo adelante MAP o por su nombre completo) en fecha 29 de agosto de 2018 emitió la *Resolución número 100-2018 que establece los incentivos a ser otorgados a los servidores públicos de los distintos entes y órganos de la Administración Pública*, mediante la cual se aprobaron “[...] los tipos y modalidades de incentivos a ser otorgados a funcionarios y servidores públicos [...]”<sup>6</sup>

8. Por último, se enfatiza que en cumplimiento del artículo 33 numeral “i”, la Directora Ejecutiva Nilka Jansen Solano<sup>7</sup>, funge como secretaria en la presente resolución, en vista de que la misma no involucra ningún proceso, sino que se trata de una disposición reglamentaria que contribuyen con el buen funcionamiento de la institución.

<sup>5</sup>Cfr. Decisión FT-07-2015, dictada por el Consejo Directivo de la Comisión Nacional De Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA) en fase transitoria, de fecha 16 de junio de 2013, p.2. Disponible en: <http://procompetencia.gob.do/Docs/Resoluciones/2015/FT-072015%2C%20modifica%20pol%20ADtica%20beneficios%2C%2016-06-2015.pdf?edcd26&edcd26>

<sup>6</sup> Cfr. Resolución número 100-2018, Que establece los incentivos a ser otorgados a los servidores públicos de los distintos entes y órganos de la Administración Pública, de fecha 29 de agosto de 2018.

<sup>7</sup> Para los fines de esta resolución la Directora Ejecutiva se encuentra representada por la Lic. Claudia García, Sub Directora de Promoción y Abogacía de la Competencia, en virtud del acto de delegación de funciones de carácter transitorio de fecha 15 de enero de 2019.





9. Luego de las puntualizaciones esbozadas anteriormente, y debiendo este Consejo Directivo referirse sobre la política de remuneración salarial, remuneración complementaria y beneficios al personal de la institución, en cumplimiento de las facultades que le son atribuidas por la Ley núm. 42-08; considerándose edificado para resolver y, **EN CONSECUENCIA,**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA COMISIÓN NACIONAL  
DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA (PRO-COMPETENCIA),  
DESPUÉS DE HABER DELIBERADO ESTABLECE QUE:**

**II. Consideraciones de derecho**

**SUMARIO:**

A continuación, presentamos el sustento jurídico de la presente resolución y la evaluación hecha por este Consejo Directivo sobre la propuesta presentada, tomando como parámetro el respeto a la Constitución y las leyes, de donde se desprenderán las argumentaciones de este Consejo.

**10.** La Constitución dominicana refiere en su artículo 142 que el estatuto de la función pública: “es un régimen de derecho público basado en el mérito y la profesionalización para una gestión eficiente y el cumplimiento de las funciones esenciales del Estado. Dicho estatuto determinará la forma de ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación del servidor público de sus funciones.”<sup>8</sup>

**11.** La Ley General de Defensa de la Competencia, núm. 42-08, “tiene por objeto promover y defender la competencia efectiva”<sup>9</sup>, “para lo cual se crea la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (Pro-Competencia), organismo descentralizado vinculado orgánicamente al Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes”<sup>10</sup>.

**12.** El artículo 22 de la Ley núm. 42-08 refiere en cuanto a la remuneración de los miembros del Consejo Directivo lo siguiente: “(...) 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.”<sup>11</sup>

**13.** Asimismo, el artículo 31 de la mencionada ley refiere que son facultades del Consejo

---

<sup>8</sup> Congreso Nacional, Constitución de la República Dominicana, proclamada el veintiséis (26) de enero de 2010. Publicada en la Gaceta Oficial No. 10561, del veintiséis (26) de enero de 2010 y reformada el trece (13) de junio de dos mil quince (2015), artículo 142.

<sup>9</sup> Vid. Art. 1, Ley núm., 42-08

<sup>10</sup> Vid. Art. 16, Ley Núm. 42-08.

<sup>11</sup> Ibid, artículo 22.



Directivo: “ j) Dictar resoluciones reglamentarias de carácter general y de carácter especial en las materias de su competencia, así como para el buen funcionamiento administrativo de la Comisión; y w) Fijar las remuneraciones de los miembros del Consejo Directivo, del Director Ejecutivo, los subdirectores y del personal técnico, conforme lo establecido en el Artículo 22 de esta ley.”<sup>12</sup>

**14.** En atención a todo lo anterior y otras disposiciones legales que serán referidas mas adelante, este Consejo Directivo procederá a evaluar el documento titulado *Manual de Políticas, Proceso y Procedimiento, Compensación y Beneficios del Personal (en lo adelante Manual de Políticas)*, el cual ha sido presentado ante este Consejo a fin de que expresemos nuestras consideraciones y decidamos sobre la aprobación o no del mismo. Dicho manual está conformado por cuatro partes, la cuales serán evaluadas en el mismo orden, a saber: **i.** Remuneración Salarial; **ii.** Remuneración Complementaria; **iii.** Beneficios; **iv.** Sobre la Política y Administración de Compensación y Beneficios; además agregaremos **v.** Consideraciones generales donde abordaremos temas de interés sobre vinculados al *Manual de Políticas*.

*i. Sobre la remuneración salarial*

**15.** En primer lugar, el Departamento de Recursos Humanos (en lo adelante Recursos Humanos o por su nombre completo) presenta como primer apartado del *Manual de Políticas*, la remuneración salarial, la cual de acuerdo a lo planteado por Recursos Humanos está conformada por siete aspectos que veremos a continuación.

**16.** En dicho apartado, Recursos Humanos expresa su compromiso tanto con el artículo 22 de la Ley núm. 42-08, como la Ley sobre Regulación Salarial del Estado dominicano, es decir, la Ley núm 105-13. Este Consejo Directivo al igual que lo hizo Recursos Humanos está comprometido con las precitadas legislaciones, las cuales servirán de base para todos sus argumentos, además de las disposiciones constitucionales y administrativas al respecto.

**17.** Asimismo, Recursos Humanos en los literales “a” y “b” del documento de referencia define el Salario Ordinario y el Salario de Navidad o salario 13. Sobre este aspecto el Consejo Directivo considera que las definiciones dadas a estas remuneraciones por parte del referido departamento son conforme a la Ley y ajustadas al derecho, ya que están elaboradas en respeto al principio de igualdad referido en el artículo 39 de la Constitución dominicana, y a los artículos 10 de la Ley núm. 105-13, sobre Regulación Salarial del Estado dominicano (en lo adelante Ley núm. 105-13)<sup>13</sup> y 58 de la Ley 41-08 de función pública (en lo adelante Ley núm. 42-08)<sup>14</sup>, Por tanto, este Consejo considera que el Salario Ordinario y el Salario de Navidad o salario 13 deben ser aplicados en la forma plasmada en el *Manual de Políticas* por

---

<sup>12</sup> Ibid, artículo 31.

<sup>13</sup> Vid. Artículo 10.- Componentes salariales. Los componentes salariales de los servidores públicos sujetos al ámbito de aplicación de esta ley, están conformados por los siguientes: 1) Salario o sueldo base. 2) Salario número 13.

<sup>14</sup> Vid. Artículo 58.- Son derechos de todos los servidores públicos sujetos a la presente ley, los siguientes: 4. Recibir el sueldo anual número trece (13), el cual será equivalente a la duodécima parte de los salarios de un año, cuando el servidor público haya laborado un mínimo de tres (3) meses en el año calendario en curso;





no contravenir las legislaciones que sobre estos aspectos versan.

**18.** Posteriormente, se presentan cuatro incentivos, entre individuales y colectivos, los cuales podrán ser obtenidos de conformidad con la labor destacada tanto individual como en grupo por parte de los miembros y/o departamentos de la institución. Cabe destacar que los incentivos cumplen en sí mismo una función motivadora, ya que permiten el reconocimiento de una labor sobresaliente, ayudando a mantener el empeño del empleado/equipo en la realización de su trabajo y estimulándolo para hacer todo cuanto puedan, a fin de aportar una milla adicional en el logro de los objetivos de la institución.

**19.** La Ley núm. 105-13 en su artículo 16 prescribe lo relativo a los incentivos en la administración pública, concediendo la facultad al Ministerio de Administración Pública (en lo adelante MAP) para que pueda establecer “los programas de incentivos que considere pertinentes en los entes y órganos dependientes o vinculados al Poder Ejecutivo, a fin de lograr un mayor nivel de fortalecimiento institucional y eficacia en el cumplimiento de sus cometidos”<sup>15</sup>. De conformidad con lo anterior el MAP dictó en fecha 29 de agosto de 2018 la *Resolución número: 100-2018, Que establece los incentivos a ser otorgados a los servidores públicos de los distintos entes y órganos de la Administración Pública*. En dicho documento el MAP reconoce expresamente tres incentivos, a saber: “a) Incentivo por Rendimiento Individual; b) Incentivo por cumplimiento de indicadores y c) Bono por desempeño a los servidores de carrera”<sup>16</sup>

**20.** En ese mismo orden, cabe destacar lo plasmado en el artículo 4 y 6 de la resolución indicada precedentemente, los cuales rezan de la manera siguiente: “**Artículo 4.- Los entes y órganos podrán otorgar otros incentivos individuales y/o de equipos a su personal**, por concepto de innovación en los servicios; incremento significativo en la productividad; labor destacada; excelencia en la gestión; iniciativas de mejora a los servicios, entre otros, previo dictamen favorable de este Ministerio de Administración Pública”<sup>17</sup>, “**Artículo 6.-** Corresponde a cada organismo, hacer la previsión presupuestaria correspondiente en la planificación de los Recursos Humanos, a los fines de hacer posible la ejecución de esta Resolución. En ningún caso, la institución podrá solicitar el pago de incentivos a su personal, sin contar con la disponibilidad de apropiación presupuestaria”<sup>18</sup>

**21.** Lo descrito anteriormente representa una clausula abierta en cuanto a la compensaciones y beneficios de los empleados públicos, lo cual quiere decir que los entes y órganos del Estado puede [de acuerdo con su disponibilidad presupuestaria y a los fines de cumplir con su función] disponer otros incentivos que no se encuentren en la resolución del MAP [Resolución número: 100-2018], procurando siempre el cumplimiento de los principios de equidad, igualdad,

<sup>15</sup> Cfr. Artículo 16 de la Ley núm. 105-13, sobre Regulación Salarial del Estado dominicano. G. O. No. 10722 del 8 de agosto de 2013.

<sup>16</sup> Cfr. *Resolución número: 100-2018- Que establece los incentivos a ser otorgados a los servidores públicos de los distintos entes y órganos de la Administración Pública, dictada por el Ministerio de Administración Pública* en fecha 29 de agosto de 2018, p. 2 y 3, numeral tercero del dispositivo.

<sup>17</sup> Ibid, p. 3, numeral cuarto del dispositivo, resaltado es nuestro.

<sup>18</sup> Ibid, p. 3, numeral sexto del dispositivo, resaltado es nuestro.



además del aporte al logro de la misión, visión, estrategia y objetivos de la institución.

**22.** De acuerdo con el *Manual de Políticas*, se han presentado ante este Consejo Directivo los siguientes incentivos: **1.** Incentivo por Rendimiento Individual, **2.** Incentivo por Cumplimiento de Indicadores, **3.** Bono por Desempeño a los Servidores de Carrera, **4.** Incentivo por Contribución Destacada o Extraordinaria Individual y/o de Equipo.

**23.** Este Consejo Directivo ha evaluado y confrontado los incentivos descritos en el *Manual de Políticas* y los aprobados por el MAP en la resolución ya citada, comprobando que tres de los incentivos propuestos por el referido manual son los mismos que aprobó el MAP en la Resolución número 100-2018, lo cual le otorga a dichos incentivos [**1.** Incentivo por Rendimiento Individual, **2.** Incentivo por Cumplimiento de Indicadores, **3.** Bono por Desempeño a los Servidores de Carrera] la legitimidad exigida por la legislación, por lo cual se considera que adopción obedeció al respeto al debido proceso descrito en la Ley núm.105-13.

**24.** Asimismo, conviene destacar que la calificación exigida para el otorgamiento de los incentivos *supra* indicados no constituye una limitación para su alcance, sino un impulso que mantiene al empleado público/equipo con un alto rendimiento laboral en búsqueda del incentivo que le sea aplicable.

**25.** En cuanto al Incentivo por Contribución Destacada o Extraordinaria Individual y/o de Equipo, el mismo se corresponde con la cláusula abierta del artículo 4 del dispositivo de la Resolución número 100-2018, el cual además respeta el resto de dicha resolución, coincidiendo este Consejo con su adopción, y entendiendo que el mismo se ajusta a fomentar el cumplimiento de los objetivos de **PRO-COMPETENCIA**, tanto los descritos en la Ley núm. 42-08, como los asumidos en el Plan Operativo Anual, además de no violentar las disposiciones legales atribuibles, por lo cual, este Consejo Directivo admite dicho incentivo, bajo los términos y procedimientos descritos en el *Manual de Políticas*.

**26.** En conclusión, este Consejo entiende que el apartado del *Manual de Políticas*, titulado como *i. Remuneración Salarial* se corresponde en su forma y en su fondo con el fin de la institución y respeta la Constitución y las leyes anteriormente descritas, lo cual hace que cumpla con el principio de legalidad requerido para estas remuneraciones, por lo cual procede su total aprobación.

#### *ii. Sobre la remuneración complementaria*

**27.** Asimismo, Recursos Humanos ha presentado ante este Consejo Directivo un apartado sobre remuneración complementaria, compuesto por: 1. Gastos de Representación, 2. Asignación de Vehículo oficial y 3. Compensación de Combustible, los cuales este Consejo Directivo ha procedido a evaluar para emitir su posterior decisión.



28. Debemos iniciara indicando que los gastos de representación son remuneraciones complementarias dadas a los altos funcionarios del Estado en vista de sus responsabilidades, las cuales se encuentran reguladas por el artículo 21 de la Ley núm. 105-13<sup>19</sup>, el cual a su vez remite al artículo 20 de la Ley núm. 41-08<sup>20</sup>.

29. Los altos funcionarios de **PRO-COMPETENCIA** son los Miembros del Consejo Directivo y la Directora Ejecutiva, los cuales se encuentran comprendidos en el numeral 2 del artículo 20 de la Ley núm. 41-08, por lo cual, tienen facultad legal para acceder al otorgamiento de los gastos de representación propios del cargo que ocupan, siempre respetando el porcentaje descrito en el artículo 21 de la Ley núm.105-13, tal y como ha sido hecho en el *Manual de Políticas*.

30. Por consiguiente, en la evaluación hecha por este Consejo Directivo sobre los gastos de representación hemos percibido que los mismos se corresponde con lo legalmente permitido para este tipo de remuneraciones, ya que, se respeta el nivel jerárquico de las personas a las cuales se les puede otorgar dicha compensación y además no excede el porcentaje máximo de acuerdo al salario del funcionario, tal y como describe la Ley núm. 105-13. Por último, destacar que la revisión cada dos años de los gastos de representación, propuestos por el *Manual de Políticas* es aceptable. De igual forma, considera este Consejo que el porcentaje tomado en cuenta en el *Manual de Políticas* para la asignación de los gastos de representación es completamente legal, ya que no excede el límite permitido por el artículo 21 de la mencionada ley.

31. En cuanto a la asignación de vehículo oficial, el *Manual de Políticas* respeta el artículo 20 de la Ley núm. 105-13 y dispone que sean asignados vehículos a los miembros del Consejo Directivo y la Directora Ejecutiva, los cuales son considerados como altos funcionarios, tal y como hemos referido. Es menester precisar que en la actualidad solo tendrán vehículos oficiales la Presidenta y la Directora Ejecutiva, en vista de que no existe la disponibilidad presupuestaria para suplir esta remuneración al resto de los miembros de este Consejo, por lo cual se admitirá la misma en dichas condiciones, tal y como prevé la nota que se encuentra en el apartando de asignación de vehículo oficial. La referida asignación está justificada en las funciones realizadas por los mencionados funcionarios y debe ser mantenida bajo los términos indicados por esta resolución, haciendo todo lo necesarios para llegar al

---

<sup>19</sup> Artículo 21.- Gastos de representación. Atendiendo a los requerimientos y responsabilidades propias del cargo, los funcionarios referidos en el artículo anterior tendrán derecho a gastos de representación mensual, por un monto máximo de hasta el quince por ciento (15%) de su salario o sueldo base. Esta limitación no aplica para los puestos de Presidente y Vicepresidente de la República, Presidentes del Senado y de la Cámara de Diputados, así como a los Presidentes de la Suprema Corte de Justicia, Tribunal Constitucional, Tribunal Superior Electoral, Cámara de Cuentas y la Junta Central Electoral. Párrafo.- Los gastos de representación en ningún caso tienen carácter salarial y por tanto sólo debe disponerse de los mismos para actividades relacionadas con el cargo.

<sup>20</sup> Artículo 20.- Los cargos de alto nivel son los siguientes: 1. Secretarios de Estado, Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo, Contralor General de la República, y Procurador General de la República; 2. Subsecretarios de Estado, titulares de organismos autónomos y descentralizados del Estado y otros de jerarquía similar o cercana del Presidente de la República y de los altos ejecutivos de las instituciones públicas; 3. Directores Nacionales y Generales y Subdirectores; 4. Administradores, Subadministradores, Jefes y Subjefes, Gerentes y Subgerentes, y otros de naturaleza y jerarquía similares; 5. Gobernadores Civiles y otros representantes del Poder Ejecutivo en el Distrito Nacional y en las provincias.



cumplimiento total de la remuneración mencionada.

**32.** Sobre la compensación de combustible, el *Manual de Políticas* presenta dos separaciones validas, por un lado la compensación para los miembros del Consejo Directivo y la Directora Ejecutiva y por otro, la compensación para el resto de los empleados de la institución, ambas deben ser evaluadas de conformidad con la naturaleza de cada puesto [rol y jerarquía], siempre que esté dentro del parámetro referido en el *Manual de Políticas* [encargado de departamento, división y sección; profesionales especializados, asistente ejecutivas algunas posiciones técnicas]; cabe enfatizar que este tipo de compensaciones se realizan con el propósito de que los empleados de **PRO-COMPETENCIA** puedan desarrollar con mayor facilidad sus labores. Finalmente resaltar que los porcentajes considerados para la asignación de combustible, tanto para los cargos de alto nivel como para el resto de los empleados, se corresponde con lo legalmente permitido y resultan apropiados para las funciones particulares de cada servidor público, por lo cual admitimos dicha compensación.

**33.** Asimismo, Recursos Humanos ha propuesto que el mecanismo de suplir la mencionada remuneración sea mediante la asignación de una “Tarjeta de Combustible”, lo cual ha consideración de este Consejo permite que exista más control, correspondiéndose con el con el compromiso de transparencia y uso efectivo de los recursos estatales asumidos por esta agencia. En tal sentido, este Consejo Directivo entiende que la forma de cubrir la mencionada remuneración es adecuada, dejando siempre bajo la responsabilidad de este Consejo cualquier cambio necesario.

**34.** La compensación de comunicación móvil propuesta por el *Manual de Políticas* está dentro de las facilidades que otorga la institución para la comunicación entre sus empleados y agentes externos de los cuales dependa nuestra labor, la cual se encuentra justificada con las tareas realizadas por cada funcionario, por lo cual, este Consejo entiende que la misma será permitida en razón de la necesidad que tenga el servidor público.

**35.** La asignación de chofer es una facilidad dispuesta para los altos funcionarios, de conformidad con el artículo 20 de la Ley núm. 105-13, por lo cual, está legalmente permitida su implementación, bajo los parámetros de disponibilidad presupuestaria, los cuales en la actualidad, permiten disponer de un chofer para cada alto funcionario de **PRO-COMPETENCIA**. La asignación excepcional de chofer descrita en el *Manual de Políticas* debe ser muy bien justificada ante este Consejo Directivo, pudiendo ser aprobado por nosotros solo sino afecta sustancialmente la disponibilidad presupuestaria de la institución.

**36.** En conclusión, este Consejo Directivo acoge las remuneraciones complementarias descritas anteriormente, las cuales continuaran aportando al logro de los objetivos de **PRO-COMPETENCIA**.

*iii. Sobre los Beneficios*



**37.** En este apartado Recursos Humanos presenta beneficios relativos a la seguridad social, los cuales son una aplicación directa de la Leyes núms. 87-01 y 41-08, por lo cual este Consejo Directivo solo procedió a confirmar el cumplimiento de las leyes antes mencionadas en la formulación de estos beneficios, entendiendo que lo establecido en el *Manual de Políticas* es una concreción de las disposiciones legales ya mencionadas, por ello, acogemos los beneficios de: Plan de Pensiones, Seguro Familiar de Salud, Seguro Complementario de Salud, Seguro Riesgos Laborales bajo los términos referidos en el *Manual de Políticas*.

**38.** Dicho lo anterior, le corresponde a este Consejo referirse al beneficio de la Póliza de Seguro Médico Internacional, la cual obedece a las labores de representación internacional que tienen los funcionarios de **PRO-COMPETENCIA**, debemos destacar que es responsabilidad de la institución preservar la integridad de sus empleados cuando se encuentren cumpliendo compromisos institucionales fuera del territorio nacional, por eso, la póliza mencionada es necesaria para los empleados, ya que cumple con una función garantizadora de la seguridad personal de los empleados. Es importante resaltar que el *Manual de Políticas* no es excluyente en la aplicación de la indicada póliza, ya que, aunque menciona la póliza de manera directa para los altos funcionarios también otorga la oportunidad de cobertura para cualquier empleado de la institución en caso de ser necesaria.

**39.** El subsidio alimenticio es una política de beneficio que **PRO-COMPETENCIA** ha mantenido por mucho tiempo, la cual puede ser observada en los antecedentes de esta resolución, ello es fruto del compromiso de la institución con el bienestar de sus empleados. Este Consejo ha observado que El *Manual de Políticas* mantiene este beneficio con una excepción, que a juicio de este Consejo Directivo es adecuada y conforme con una gestión pública de calidad. La excepción responde a la eliminación del mencionado beneficio para los empleados que ostente un sueldo de RD\$100,000 en adelante, lo cual justifica el trato diferenciado de sus miembros, sin que se corresponde con una afectación al derecho a la igualdad, por tanto este Consejo entiende adecuado aprobar este beneficio en los términos descritos en el *Manual de Políticas*.

#### *iv. Sobre la Política y Administración de Compensación y Beneficios*

**40.** En este ocasión Recursos Humanos presenta una descripción sobre los cargos de la institución, la división de grupos ocupacionales, identifica los cargos de alto nivel, así como también una descripción del procedimiento de aplicación del contenido del *Manual de Políticas*, esto ayuda al entendimiento del mismo y permite esclarecer todo lo relacionado con la aplicación de referido manual, aunado a lo anterior también se describen todo los parámetros que deberán ser utilizados para la aplicación de las compensaciones y beneficios.

**41.** Este Consejo Directivo después de evaluar lo descrito en el apartado anterior ha llegado a la conclusión de que lo propuesto por Recursos Humanos en el acápite evaluado es procedente y conforme con el propósito del *Manual de Políticas*, además de que respeta las leyes existentes y sobre todo el debido proceso ante cualquier cambio, por lo tanto, este



Consejo Directivo acepta el apartado anterior íntegramente y ordena su cumplimiento, bajo las condiciones referidas en el mismo.

*v. Consideraciones generales.*

**42.** Este Consejo Directivo debe enfatizar que el propósito de la presente resolución no es disponer ni aplicar políticas en su propio beneficio, sino cumplir con la aplicación del artículo 31 literal “j” de Ley núm. 42-08, que dice el Consejo Directivo podrá: “Dictar resoluciones reglamentarias de carácter general y de carácter especial en las materias de su competencia, así como para el buen funcionamiento administrativo de la Comisión”<sup>21</sup>. Por eso este Consejo Directivo se tomó el tiempo para realizar una evaluación de cada parte del *Manual de Políticas*, a partir de las disposiciones legales que puedan ser aplicadas, así como también de las compensaciones y beneficios de las decisiones dispuestas en fase transitoria por el Consejo Directivo de entonces, procurando con esta resolución su actualización y adecuación.

**43.** Asimismo, es oportuno aclarar que para los fines de esta resolución la mención del Consejo Directivo no se refiere al órgano decisor de los procedimientos administrativos de **PRO-COMPETENCIA**, sino a la máxima autoridad de la institución, compuesta por los miembros del Consejo Directivo y por la Dirección Ejecutiva, los cuales deciden las resoluciones que tengan como propósito el buen desenvolvimiento administrativo de la institución, de conformidad con los artículos 31 literal “j” y 33 literales “i” y “k” de la Ley núm. 42-08.

**44.** Por otra parte, este Consejo ha observado que, en el *Manual de Políticas* presentado por el Departamento de Recursos Humanos no se contemplan dos beneficios que entendemos deben estar dentro del referido manual, a saber: a) Bono educacional para funcionarios y empleados equivalente a un salario base, y b) Bono por desvinculación para funcionarios y empleados, basado en su función y acorde con la Ley núm. 42-08. El primer bono se corresponde con el compromiso de la institución para que sus empleados puedan tener la facilidad de la formación continua en áreas que aporten a su mejor desempeño laboral y el segundo es una concreción de las normas de conductas e impedimentos posteriores a la cesación de los cargos con información sensible de la institución, descritos en los artículos 23 y 24 de la Ley núm 42-08.

**45.** En atención a lo anterior, este Consejo dispondrá la instrucción al Departamento de Recursos Humanos para que realice las evaluaciones correspondientes y estudie la viabilidad presupuestaria para la implementación de los bonos referidos en el acápite anterior.

**46.** Además, este Consejo Directivo reitera que podrá establecer excepciones a todas las remuneraciones, beneficios y compensaciones descritas en esta resolución, siempre cumpliendo con el debido proceso y sobre todo con la motivación adecuada para el cambio, sustentado en el bienestar general de los empleados y en el manejo adecuado de los recursos

---

<sup>21</sup> Artículo 31 literal “j” de Ley núm. 42-08





públicos.

**47.** Por último, reafirmamos el compromiso de este Consejo Directivo con los principios constitucionales y administrativos en la elaboración de todas sus disposiciones reglamentarias, por tanto, el Consejo Directivo luego de haber evaluado el *Manual de Políticas*, decide de la manera que sigue:

**VISTA:** La Constitución de la República Dominicana, proclamada el veintiséis (26) de enero de 2010. Publicada en la Gaceta Oficial No. 10561, del veintiséis (26) de enero de 2010 y reformada el trece (13) de junio de dos mil quince (2015);

**VISTA:** La Ley núm. 247-12, Ley Orgánica de Administración Pública, del 12 de agosto de 2012, que establece los principios rectores y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública, así como las normas relativas al ejercicio de la función administrativa por parte de los órganos y entes que conforman la Administración Pública del Estado;

**VISTA:** La Ley núm. 41-08, de Función Pública, del 16 de enero de 2008, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública-SEAP, hoy Ministerio de Administración Pública;

**VISTA:** La Ley núm. 105-13, sobre Regulación Salarial del Estado dominicano. G. O. No. 10722 del 8 de agosto de 2013.

**VISTA:** Ley núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, de fecha 24 de abril del 2001.

**VISTA:** La Ley General de Defensa de la Competencia, núm. 42-08, de fecha dieciséis (16) de enero de dos mil ocho (2008);

**VISTA:** La Resolución núm. 100-2018, del Ministerio de Administración Pública (MAP), del 29 de agosto de 2018, que establece los incentivos a ser otorgados a los servidores públicos de los distintos entes y órganos de la Administración Pública.

**VISTA:** La Decisión No. FT1.2-2011, dictada por el Consejo Directivo de la Comisión Nacional De Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA) en fase transitoria, de fecha 14 de julio de 2011.

**VISTA:** La Decisión FT-08-2013, dictada por el Consejo Directivo de la Comisión Nacional De Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA) en fase transitoria, de fecha 5 de noviembre de 2013.

**VISTA:** La Decisión FT-05-2014, dictada por el Consejo Directivo de la Comisión Nacional De Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA) en fase transitoria, de fecha 5 de noviembre de 2013.



**VISTA:** La Decisión FT-07-2015, dictada por el Consejo Directivo de la Comisión Nacional De Defensa de la Competencia (PRO-COMPETENCIA) en fase transitoria, de fecha 16 de junio de 2013.

**VISTO:** El Manual de Políticas, Proceso y Procedimiento Compensación y Beneficios del Personal elaborado por el Departamento de Recursos Humanos.

**VISTO:** El Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Publica, del 21 de julio de 2009.

**VISTO:** El Reglamento núm. 525-09 de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Funcionarios y Servidores de la Administración Publica, del 21 de julio de 2009.

**VISTO:** El Reglamento núm. 527-09 de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial, del 21 de julio de 2009.

**VISTO:** El Decreta núm. 604-10 del 23 de octubre de 2010, que modifica el Artículo 57 del Reglamento núm. 523-09 de Relaciones Laborales.

**VISTO:** El decreto núm.499-12, dictado por el Poder Ejecutivo en fecha 22 de agosto de 2012.

**VISTO:** El decreto núm.262-13, dictado por el Poder Ejecutivo en fecha 13 de septiembre de 2013.

**VISTOS:** Los demás textos legales aplicables;

### III. Parte Dispositiva

**EL CONSEJO DIRECTIVO  
DE LA COMISIÓN NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA (PRO-  
COMPETENCIA), en ejercicio de sus facultades legales:**

**RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR** el Manual de Políticas, Proceso y Procedimiento de Compensación y Beneficios del Personal de la **COMISIÓN NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA (PRO-COMPETENCIA)** anexo a la presente Resolución.

**SEGUNDO: INSTRUIR** al Departamento de Recursos Humanos para que realice las evaluaciones correspondientes y estudie la viabilidad presupuestaria para la implementación de los bonos siguientes, condicionado a la aprobación del Ministerio de Administración Pública (MAP):

- a) Bono educacional para funcionarios y empleados.



- b) Bono por desvinculación para funcionarios y empleados, impedidos de laborar en empresas reguladas por el presente ordenamiento, acorde con los artículos 23 y 24 de la Ley núm. 42-08, tales como los miembros del Consejo Directivo y el Director Ejecutivo; así como aquellos empleados también impedidos de laborar por disposiciones contractuales, tales como los máximos representantes de la Dirección de Defensa de la Competencia y la Dirección de Promoción y Abogacía de la Competencia, además del personal que realice funciones de investigación.

**TERCERO: INSTRUIR** a la Directora Ejecutiva, en sus atribuciones de Secretaria del Consejo Directivo, en virtud de las disposiciones del artículo 31, literal "i", a la publicación de la presente Resolución en la página web de la institución.

Así ha sido aprobada y firmada la presente Resolución a unanimidad de votos por el Consejo Directivo de la **COMISIÓN NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA (PRO-COMPETENCIA)**, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, hoy día veintisiete (27) de marzo del dos mil diecinueve (2019).



**Yolanda Martínez Z.**  
Presidenta del Consejo Directivo



**Marino A. Hilario**  
Miembro del Consejo Directivo



**Iván Ernesto Gatón**  
Miembro del Consejo Directivo



**Juan Rafael Reyes Guzmán**  
Miembro del Consejo Directivo



**Víctor Eddy Mateo Vásquez**  
Miembro del Consejo Directivo



**Claudia García Sanchez**  
En representación de  
**Nilka Jansen Solano**  
Directora Ejecutiva  
Secretaria del Consejo Directivo