

F
RD
1369

IX REUNION DE SISTEMATIZACION DE BANCOS
CENTRALES AMERICANOS E IBERICOS

Quito, Ecuador, 10 - 15 Noviembre de 1980

SISTEMA DE PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES
SOCIALES EN EL BANCO CENTRAL DE LA
REPUBLICA DOMINICANA

Ponente : Osvaldo Erazo
Jefe de División
Prestaciones y Beneficios
Banco Central de la
República Dominicana

F
RD
1369

IX REUNION DE SISTEMATIZACION DE BANCOS

CENTRALES AMERICANOS E IBERICOS

100108

Quito, Ecuador, 10-15 Noviembre de 1980

80-102

SISTEMA DE PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES

SOCIALES EN EL BANCO CENTRAL DE LA

REPUBLICA DOMINICANA

Ponente : Osvaldo Erazo
Jefe de División
Prestaciones y Beneficios
Banco Central de la
República Dominicana

891004

Banco Central de la República Dominicana

BIBLIOTECA

89-165

18/7/89

Dom.

*man
26
Jan*

IX REUNION DE SISTEMATIZACION DE BANCOS
CENTRALES AMERICANOS E IBERICOS

Quito, Ecuador, 10-15 Noviembre de 1980

SISTEMA DE PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES
SOCIALES EN EL BANCO CENTRAL DE LA
REPUBLICA DOMINICANA

I. INTRODUCCION

En abril de 1956, se estableció en el Banco Central de la República Dominicana un Plan de Retiro, Pensiones y Pago en caso de muerte, sobre la base de lo dispuesto por el Artículo 76 de su Ley Orgánica, el cual no causó el impacto que se esperaba debido a sus limitaciones en lo que respecta al alcance social de las pensiones, así como por carecer de mecanismos que hicieran posible los financiamientos de viviendas a largo plazo. Fue al final del año de 1965, cuando real y efectivamente se pone en ejecución el actual Fondo de Jubilaciones y Pensiones, previa aprobación de la Junta Monetaria, organismo superior del Banco, mediante su Primera Resolución adoptada en fecha 17 de noviembre de ese mismo año. El Fondo comenzó sus operaciones tomando como capital inicial el total de los activos del Plan sustituido, los cuales hasta ese momento ascendían a la cantidad de RD\$1.3 millones.

En sus quince años de existencia, hemos tenido una experiencia positiva, tanto en su alcance social como en la evolución de su capital, contando en la actualidad con un Fondo que tiene un activo de más de RD\$6.5 millones, unas reservas que sobrepasan los RD\$6.0 millones, y una liquidez que representa el 40% de dichas reservas.

Las reglamentaciones del nuevo Plan han sido objeto de algunas modificaciones que responden a la conveniencia de incorporar al mismo una serie de beneficios que de manera espontánea han concedido las autoridades superiores del Banco, en favor de los funcionarios y empleados que laboramos en la institución.

II. ADMINISTRACION

El Plan y sus recursos son administrados por un Comité denominado "Comité Administrativo del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Banco Central de la República Dominicana", el cual está integrado por cinco miembros :

El Gerente del Banco, el Consultor Jurídico, el Secretario de la Junta Monetaria, un Funcionario designado por el Gobernador y un representante del personal nombrado por la Junta Monetaria.

Las sesiones de trabajo de este organismo son presididas por el funcionario de mayor jerarquía y sus decisiones se determinan por mayoría de votos. Actúa como Secretario del Comité, el Jefe de la Oficina del Fondo con voz pero sin voto.

Este organismo colegiado se reúne por lo menos seis veces por año, pudiendo ser ilimitado el número de sus sesiones y el mismo se rige por un Reglamento Interno aprobado por las autoridades superiores.

Entre las atribuciones a cargo de dicho Comité, a grandes rasgos podemos señalar las que consideramos de mayor importancia :

- a) Recomendar a la Junta Monetaria por vía del Gobernador del Banco, las solicitudes encaminadas al otorgamiento de las pensiones del personal, así como someter a dicho organismo las modificaciones al articulado del Reglamento.
- b) Aprobar los créditos hipotecarios a largo plazo, en interés de facilitar a los funcionarios y empleados la adquisición de sus casas - viviendas, y otorgar al personal que califique los demás préstamos establecidos.
- c) Suscribir o firmar a nombre del Banco Central, todos los documentos relacionados con las operaciones que se realicen con los recursos del Plan.
- d) Decidir sobre las inversiones en activos financieros, depósitos o retiros de valores pertenecientes al Fondo, así como negociar con las entidades bancarias las tasas de intereses que deban regir dichas operaciones.
- e) Revisar periódicamente las pensiones concedidas, con miras a determinar la factibilidad de reevaluar las mismas.

III. BENEFICIOS

A todos los funcionarios y empleados del Banco Central de la República Dominicana, le asiste el derecho de solicitar y obtener el beneficio de una pensión o una jubilación financiada con los recursos del Fondo, después de satisfacer los requisitos mínimos contenidos en el Reglamento que establece los lineamientos de nuestro Plan.

Las diferentes categorías de pensiones a que se hace acreedor cualquier miembro del personal, son las siguientes :

Prematura

Normal

Obligatoria

Por Antigüedad

Por Incapacidad

Por Viudez y Orfandad

A continuación expondremos las características más importantes de cada una de ellas :

a) PENSION PREMATURA

La Pensión Prematura se concede a la mujer a los 53 años y al hombre a los 55, siempre y cuando acrediten un mínimo de 15 años de servicio.

Su monto se determina obteniendo el 2% del salario base por el número de años trabajados.

El salario base se obtiene promediando el sueldo mensual devengado durante los dos años en los cuales el funcionario o empleado haya obtenido la retribución más alta.

b) PENSION NORMAL

Esta pensión se concede al personal femenino a los 57 años de edad y al masculino a los 60 años, con un mínimo de 20 años de servicio.

c) PENSION OBLIGATORIA

Se aplica al personal femenino con 60 años de edad y al personal masculino con 65 años, ambos con un mínimo de 20 años de servicio.

El monto de estas dos últimas categorías de pensiones, es decir, la normal y la obligatoria, se determina obteniendo el 3% sobre el salario base y el resultado se multiplica por el número de años laborados en el Banco Central, pero en ningún caso dicho monto podrá exceder del 80% y del 90% de los sueldos más altos percibidos.

Sin embargo, el Banco puede seguir utilizando los servicios de un funcionario o empleado que haya cumplido la edad obligatoria de retiro, siempre y cuando

se encuentre disfrutando de buena salud física y mental, que el Banco tenga interés en seguir utilizando sus servicios y que el funcionario o empleado así lo acepte. Este caso deberá ser aprobado por la Junta Monetaria y podrá ser revocado por dicho Organismo a solicitud del Gobernador.

d) PENSION POR ANTIGUEDAD EN EL SERVICIO

Toda persona que llegue a prestar 30 años de servicios en el Banco Central de la República Dominicana tendrá derecho a una pensión normal, aún cuando no hubiere alcanzado la edad prevista en esta categoría. Asimismo, todo funcionario o empleado que deje de prestar sus servicios al Banco después de haber trabajado en la institución por espacio de veinte (20) años sin haber alcanzado la edad de retiro, también tendrá derecho a una pensión normal cuando cumpla la edad prevista en el estatuto.

Será facultad del Banco poner en retiro en cualquier momento a los funcionarios y empleados que hayan cumplido la edad normal de retiro, quienes percibirán la pensión correspondiente.

e) PENSION POR INCAPACIDAD

También tienen derecho a pensión, los funcionarios o empleados que resulten accidentados en momentos en que estén prestando sus servicios al Banco, o que por enfermedad causada como consecuencia del trabajo, no les permita desarrollar una labor útil debido a su estado de incapacidad física permanente.

Al ser declarado en estado de retiro recibirá una pensión equivalente al 50% de su sueldo, si tiene menos de 5 años en servicio, y de un 80% si sobrepasa este límite.

Ahora bien, si la incapacidad ocurriera fuera del cumplimiento de su deber o por enfermedad no causada como consecuencia del desarrollo de su trabajo y previamente se cumplen los requisitos establecidos en el Reglamento, entonces la pensión se determinará en base a una escala que va desde un 30% a un 80% del salario y con un tiempo en servicio de uno hasta veinte o más años.

La persona incapacitada que acredite simultáneamente el derecho a pensiones por retiro y por incapacidad, podrá optar por la pensión que le sea más conveniente. Si el funcionario o empleado rebasa la condición de incapacidad, podrá reingresar nuevamente al Banco y tendrá derecho a computar ambos períodos para fines del Plan.

Todas las pensiones tienen carácter de ser vitalicias y su monto podrá ser incrementado periódicamente, a juicio del Comité Administrativo del Fondo. Durante el primer año de ser jubilado o pensionado, el beneficiario recibirá su sueldo completo a fin de favorecer su adaptación a la nueva situación económica que tendrá en el futuro.

f) PENSION POR VIUDEZ Y ORFANDAD

A la muerte de un pensionado por jubilación, o la de un funcionario o empleado que califique para optar por una de las pensiones descritas, nuestro Plan también favorece a la viuda concediéndole el 70% del monto de la pensión, si al momento de ocurrir el fallecimiento tuviere por lo menos 5 años de casada con el finado, y dejará de percibirla cuando contraiga nuevo matrimonio o fallezca.

A la muerte de la viuda, la pensión pasará en partes iguales en favor de los hijos legítimos, naturales reconocidos o adoptivos del causante originario, hasta que cumplan los 18 años de edad o contraiga matrimonio antes de alcanzar la mayoría de edad.

La cuota parte de cada uno de los hijos que por alguna razón dejare de disfrutarla, se distribuirá entre los demás.

Para estar amparado por este tipo de pensión, el jubilado deberá continuar su aporte mensual al Plan, y cesará cuando demuestre que no tiene dependientes con derecho a recibir el porcentaje de su pensión, o fallezca.

Como podrá observarse, el sistema de pensiones que acabamos de describir contempla una amplia protección en favor de todo el personal que labora en el Banco Central de la República Dominicana, y el mismo es objeto de permanente estudio y revisión con miras a producir cada vez una mayor cobertura a dichos beneficiarios.

Queremos señalar, que en los últimos años, nuestro Plan presenta su mayor incremento en el pago de las pensiones, y ello naturalmente se debe a varios factores fundamentales, principalmente a la incidencia que han tenido aquellas pensiones que obedecen a incapacidad física para trabajo productivo.

El incremento a que nos hemos referido, gráficamente puede apreciarse en el cuadro que presentamos más adelante :

<u>AÑOS</u>	<u>PAGO DE PENSIONES (VALOR EN MILES RD\$)</u>	<u>VARIACION DEL INCREMENTO</u>
En 1975	90	10%
1976	125	39%
1977	152	22%
1978	177	17%
1979	221	25%

Como podrán notar, los incrementos mayores se registraron durante los años de 1976 y 1979, años en los cuales se revisaron todas las pensiones otorgadas, decidiéndose en ambas ocasiones revaluar las mismas, tomado en cuenta el alza registrada en el costo de la vida.

Se ha estimado que para el cierre del presente año, el monto total de las erogaciones destinadas a cubrir el pago de las pensiones y otros beneficios marginales, excederá de un cuarto de millón de pesos, lo cual vendrá a representar aproximadamente un 23% de los ingresos del Plan.

Desde su inicio y hasta este preciso momento, nuestro Fondo de Jubilaciones y Pensiones ha invertido la cantidad de RD\$1.5 millones en los renglones que acabamos de describir.

La nómina actual que cubre el pago mensual de las pensiones que se han concedido a los 52 jubilados y pensionados de nuestro Banco, se encuentra distribuída en la forma que indicamos más abajo :

J U B I L A D O S Y P E N S I O N A D O S			
<u>CLASE</u>	<u>Nº</u>	<u>%</u>	<u>% VALOR</u>
Jubilados	23	44	58
Pensionados	<u>29</u>	<u>56</u>	<u>42</u>
	52	100	100

Hemos estimado que para el próximo año, tendremos alrededor de unos 57 pensionados con una nómina anual que sobrepasará los RD\$300 mil.

IV. FUENTE DE SUS RECURSOS

Como dijimos al inicio de este trabajo, al entrar en vigencia este nuevo Plan, el Fondo creado tuvo como capital inicial el total de los activos pertenecientes al Plan sustituido, ascendente a la suma de RD\$1.3 millones.

Independientemente de los valores recibidos, la fuente de recursos que ha hecho posible el desarrollo y la evolución de este Fondo, proviene principalmente de las contribuciones que hace el Banco Central, establecidas en un 14% del total de los sueldos pagados anualmente, según lo previsto por el Artículo 9 de

la Ley Orgánica que rige los lineamientos de dicha institución.

La participación del personal en el Fondo tiene carácter obligatorio y el estatuto prevé que todos los funcionarios y empleados deberán aportar el 2% sobre los salarios devengados mensualmente hasta un máximo de veinte pesos.

Queremos señalar, que en la actualidad la tasa media de financiamiento que asegura los beneficios básicos que ofrece el Fondo, se ha fijado en un 16% de los salarios, estimándose que la misma será suficiente para garantizar la solvencia financiera del Plan, a mediano plazo.

Nuestro Fondo también se nutre con los intereses que provienen de las operaciones de financiamientos de viviendas a largo plazo y con los intereses que generan los demás tipos de préstamos que se conceden al personal. Además, el Fondo incrementa sus ingresos mensuales con los intereses que producen las inversiones que realiza en activos financieros, así como también los que provienen de las inversiones que se realizan en la banca comercial, propendiendo a obtener una mayor rentabilidad con el menor riesgo posible.

Para este año, hemos estimado un superavit de aproximadamente unos RD\$810 mil, producto de los ingresos menos las pensiones y los gastos realizados durante el mismo período, según lo muestra el cuadro que presentamos a continuación:

	<u>EN MILES RD\$</u>	
Aportaciones del Banco	790	
Intereses percibidos	<u>330</u>	
Total de Ingresos		1,120
Pensiones pagadas	260	
Gastos operacionales	<u>50</u>	
Total de Egresos		<u>310</u>
Superavit		810

V. INVERSIONES DE LOS RECURSOS DEL PLAN

Según lo establece el Reglamento, los activos de nuestro Fondo deberán invertirse en la forma que señalamos más adelante :

- a) Por lo menos un 10% deberá estar en efectivo o colocados en depósitos a plazo, títulos o valores en instituciones financieras calificadas y solventes.
- b) Un 81% será destinado para financiamientos y refinanciamientos a largo plazo, de las viviendas adquiridas por el personal; y
- c) El 9% para conceder préstamos sin garantía específica, préstamos de emergencia, así como para ser canalizados en otras inversiones menores.

Para ser acreedor a uno de los financiamientos de viviendas señalados en la parte b), el funcionario o empleado deberá tener por lo menos cinco años de servicios en la institución y no ser dueño único de una casa residencia.

Estos préstamos podrán concederse hasta por una suma no mayor del 90% del valor total de la inversión, a una tasa de interés anual de un 4%, y por un término de hasta 20 años, reembolsable por cuotas fijas mensuales comprensivas de amortización al capital prestado, intereses sobre el mismo y primas de seguros de vida y contra riesgo de la propiedad. Dichas cuotas no podrán exceder de un 25% del salario que percibe el prestatario en la institución.

Como podrá observarse, la tasa de interés que establece nuestro Plan es muy ventajosa si se le compara con las tasas que actualmente rigen en el mercado, las cuales fluctúan desde un 9.5% anual en el Sistema Nacional de Ahorros y Préstamos para la Vivienda y hasta un 11.5% en los bancos hipotecarios establecidos en el país.

Esta concesión obedece a dos factores fundamentales : primero, el que va dirigido a no afectar sensiblemente la capacidad de endeudamiento de los prestatarios;

y segundo, como incentivo al personal, para que tenga una mayor permanencia en los puestos, en razón de que cuando se renuncia a un cargo, el interés a pagar automáticamente se duplica.

Nuestro sistema de préstamos también hace posible que se concedan créditos destinados a realizar mejoras y ampliaciones en las casas financiadas con los recursos del Plan, a un plazo no mayor del resto de tiempo que le quede de vigencia al préstamo original.

También se conceden créditos para financiar el equivalente al 100% de las inversiones, cuando se trate de adquirir viviendas destinadas a empleados de modestos recursos económicos.

En estos precisos momentos se ha elevado una solicitud de modificación al Reglamento vigente, en interés de lograr un aumento en el volumen de crédito - destinado a favorecer a los empleados de más bajo nivel, debido al incremento que en los últimos años se ha venido registrando en el costo de la construcción.

Hasta la fecha, nuestro Fondo ha otorgado un total de 394 créditos hipotecarios destinados a financiar la adquisición de 278 viviendas para alojamiento de los empleados y de sus respectivas familias, así como 116 préstamos adicionales encaminados a introducir mejoras y ampliaciones en sus respectivas viviendas. La cifra total alcanzada por los financiamientos a que nos hemos referido, asciende a la suma de RD\$5.3 millones, de cuyo monto hemos recuperado aproximadamente un 30%.

En el cuadro que se presenta más abajo, destacamos la canalización de los - créditos hipotecarios a los distintos niveles del personal que labora en el Banco.

<u>SUELDO MENSUAL</u>	<u>VIVIENDAS</u>	<u>%</u>	<u>MONTO EN MILLONES RD\$</u>	<u>%</u>
Nivel bajo (Hasta \$ 400)	125	45	1.3	25
Nivel medio (Hasta \$1,000)	130	47	3.0	57
Nivel alto (Sobre \$1,000)	<u>23</u>	<u>8</u>	<u>1.0</u>	<u>18</u>
	<u>278</u>	<u>100</u>	<u>5.3</u>	<u>100</u>

Desde el inicio del año actual hasta el mes de octubre, se habían otorgado un total de 34 nuevos créditos hipotecarios para la adquisición de igual número de viviendas, lo que nos hace suponer que para final de año los préstamos concedidos estarán acorde con nuestros estimados. Para el próximo año se ha programado financiar unas 42 viviendas, con una inversión presupuestada de \$1.0 millón de pesos.

Además de los créditos precedentemente señalados, el Comité podrá conceder préstamos sin garantía real por sumas que no excedan del valor de un sueldo mensual del solicitante más el equivalente de sus aportaciones al Plan, por un término máximo de dos años y a un interés anual de solamente un 4%, entendiéndose que dichos préstamos sólo se concederán al personal que tenga no menos de un año de servicio en la institución.

La cuantía del crédito será fijada en base a las causas justificativas que presente el interesado, y el mismo podrá ser renovado una vez al año.

La cartera de estos préstamos asciende a unos RD\$600 mil, y se ha programado para el próximo año de 1981, conceder la cantidad de 1,200 créditos por un monto de RD\$1.0 millón.

Otro tipo de crédito que se concede, es el llamado préstamo de emergencia, destinado a socorrer a los empleados de modestos recursos económicos en caso de ser afectados por algún tipo de catástrofe originada por inclemencias del tiempo o la naturaleza.

Estos préstamos se comenzaron a implementar a partir del mes de septiembre del pasado año, a raíz del paso por nuestro territorio del huracán David y los mismos se concedieron sin pago de interés alguno por parte de los beneficiarios, a un plazo de dos años y sin tomar en cuenta el tiempo de servicio en la institución. En esa ocasión se concedieron un total de 36 préstamos cuyo monto aproximado ascendió a la suma de RD\$10 mil.

Las tablas de amortización de todos los préstamos que hemos señalado, así como los diferentes listados que controlan los movimientos de las distintas cuentas y que presentan los saldos pendientes, son procesados mensualmente a través de nuestro sistema mecanizado de I. B. M.

VI. OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

1. PREMIO POR SERVICIOS DURANTE 20 AÑOS

Otro beneficio colateral establecido desde el año 1969 que ofrece nuestro Banco Central, es el que se otorga a manera de premio a la labor desarrollada por los funcionarios y empleados que hayan prestado servicios durante un lapso de veinte años, haciéndoles una concesión especial consistente en cubrirles el equivalente al 20% del monto que de acuerdo con el Reglamento del Fondo de Jubilaciones y Pensiones tengan derecho a solicitar en calidad de préstamo hipotecario para la adquisición de su propia casa de habitación, en el momento de cumplir los años de servicios requeridos por la Institución.

Estos valores provienen de los recursos normales del Banco, los cuales son transferidos a la cuenta que el Fondo de Jubilaciones mantiene en dicho Banco, en interés de que sean aplicados a la deuda hipotecaria del empleado.

En los casos de funcionarios y empleados del Banco Central que alcancen los veinte años de servicios sin haber hecho uso de las facilidades crediticias a pesar de tener vocación para ello, la Gerencia procederá a depositar en cuentas

de ahorros en un banco comercial, el valor que les corresponda a cada uno de ellos, y retendrá las libretas hasta el momento en que los interesados decidan solicitar sus respectivos préstamos o dejen de pertenecer al personal del Banco. Cuando se trate de funcionarios o empleados que de acuerdo con las disposiciones reglamentarias no puedan optar por un crédito hipotecario para la construcción o adquisición de su vivienda, dicha libreta les será entregada al momento de cumplir los veinte años de servicios, los cuales necesariamente no tienen que ser en forma ininterreumpida, pudiendo, en consecuencia, computarse uno o más períodos trabajados en el Banco.

2. SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ASISTENCIA MEDICA

Sin lugar a dudas uno de los logros de mayor importancia, ha sido la contratación de un Plan de Seguro de Vida y Asistencia Médica destinado a proteger al personal de nuestro Banco. Este Plan comenzó a funcionar desde el año 1962, y su aplicación se lleva a cabo conforme a lo establecido en el contrato que ampara la Póliza de Seguro Colectivo.

Es conveniente señalar, que en dicha Póliza se destacan abundantes conceptos de mucha significación y alcance social, sin embargo, nos limitaremos solamente a resaltar en el tema lo que a nuestro criterio tiene mayor importancia :

Este contrato de Seguro Colectivo tiene dentro de su contenido tres aspectos - fundamentales :

El primero contempla los seguros de vida y accidentes, extendiendo una cobertura para riesgos en caso de muerte o pérdida de miembros causados por medios puramente accidentales, estipulando una protección financiera para la familia del finado o una compensación a la persona incapacitada, durante un período de cinco años. La suma total asegurada es de RD\$5, 000. 00 hasta un máximo de \$35, 000. 00, dependiendo de la categoría del empleado.

El segundo aspecto está dedicado a la hospitalización y asistencia médica, consistente en ofrecer una cobertura sobre los gastos médicos en que incurran los empleados y sus dependientes elegibles, tanto en el país como en el exterior, a causa de enfermedad o accidente que amerite su internamiento hasta por un período máximo de 25 días consecutivos, según las especificaciones contenidas en el cuadro de beneficios que ofrece la Póliza.

El último de ellos consiste en proveer al personal del beneficio de tratamientos ambulatorios, así como de los gastos médicos mayores amparados por la Póliza Básica y un Plan Médico Administrativo.

Esta Póliza tiene además el privilegio de conversión, el cual le concede al empleado el derecho de solicitar una Póliza de Vida individual por el mismo valor asegurado, si la solicitud de conversión se tramita dentro del plazo que estipula el contrato.

También están amparados con seguro de vida, los pensionados y jubilados, siendo la cobertura un 50% del monto que tenían asegurado cuando eran empleados activos, con término a los 70 años de edad.

Además de los beneficios indicados, el Banco provee a sus ejecutivos de una Póliza de Accidente por un monto de RD\$50 mil ó RD\$100 mil, de acuerdo a la categoría del funcionario.

3. SERVICIOS MEDICO Y ODONTOLOGICO

Consciente de la importancia que reviste el cuidado de la salud, y muy especialmente con el fin de solucionar problemas inmediatos de tratamientos médicos que no están estipulados en la cobertura de la Póliza, nuestro Banco decidió contratar los servicios profesionales de varios médicos, con el firme propósito de conjurar males imprevisibles. A continuación señalamos a grandes rasgos,

las dimensiones que abarcan los servicios contratados :

- a) Atenciones médicas, tales como consultas y asistencias de emergencia en casos de accidentes, con suministro de los medicamentos indicados a los pacientes. Para tal fin, nuestro Banco tiene instalado en su edificio sede, un consultorio médico debidamente equipado y dirigido por un reconocido galeno dominicano.
- b) Servicios médico - psiquiátricos a cargo de un especialista en la materia, para asistir al personal y sus cónyuges que requieran de su atención, abarcando consultas y tratamientos ambulatorios con derecho hasta un máximo de diez visitas anuales por cada paciente.

Las personas que no hayan requerido estos servicios durante ese período tendrán derecho a una evaluación general anual.

También serán objeto de una evaluación médico - psiquiátrica, los nuevos candidatos seleccionados que ingresen al Banco.

- c) Servicios profesionales de Odontología para atender a todos los funcionarios, empleados, hijos y cónyuges, los cuales consisten en exámenes completos y diagnósticos, extracciones y cirugía de las mismas, obturaciones, radiografías, profilaxis, así como prevención y curación de sensibilidad gingival.

Estos servicios se ofrecen en días laborables, en la clínica particular del médico contratado.

4. LICENCIAS

Independientemente de los beneficios mencionados, las empleadas en estado de gestación, gozarán de la licencia que establece la ley durante un período de seis semanas antes de la fecha aproximada del parto y de seis semanas después de éste.

En consecuencia, durante estos períodos el Banco continuará retribuyéndole el salario correspondiente.

En caso de que un funcionario o empleado contraiga matrimonio, podrá solicitar y obtener una licencia de tres días hábiles a partir de la fecha de celebración de ese acto.

Asímismo, en caso de muerte de un familiar allegado a un funcionario o empleado, tomando en consideración el grado de parentesco y el lugar del fallecimiento, la Gerencia del Banco podrá concederle el tiempo de licencia que considere razonable, sin que el mismo sea mayor de cinco días, y se le entregará una ayuda económica para sufragar determinados gastos del funeral.

5. REGALIA PASCUAL Y PREMIO POR ASISTENCIA

En el mes de diciembre de cada año el Banco Central otorga a su personal, una Gratificación Especial de Navidad, equivalente al 10% del total de los salarios devengados durante el año. La bonificación que percibe cada empleado de nuestro Banco, es superior al monto establecido por la Ley que instituye el pago de la Regalía Pascual en nuestro país.

En caso de que un funcionario o empleado dejare de prestar sus servicios al Banco habiendo laborado por lo menos seis meses del año en que se retire, recibirá el equivalente al 10% del total de los salarios devengados.

Por otra parte, se ha instituido desde 1972 en la celebración de la fecha aniversario del Banco, otorgar premios en metálico a todos los empleados que hayan mantenido una asistencia perfecta durante el último año de servicio.

6. BECAS

Ante la continúa evolución en que se desarrollan las distintas disciplinas del saber, nuestra institución creó el Comité de Becas integrado por cinco de sus miembros directivos.

Dicho Comité tiene por meta fundamental, tratar de resolver las necesidades más urgentes de especialización y perfeccionamiento del personal, mediante el otorgamiento de becas con fines de cursar estudios en el país o en el extranjero.

Tiene a su cargo el conocimiento de las solicitudes que le sean formuladas por los distintos Departamentos que componen el Banco, basadas en las necesidades perentorias que presente cada una de esas dependencias.

Para que un aspirante pueda ser beneficiado con una beca, es preciso reunir algunos requisitos mínimos establecidos, entre ellos, demostrar que su capacidad intelectual tiene un alto promedio de calificación, y que haya prestado servicios en la institución por un período no menor de un año. Sin embargo, en caso de presentarse la necesidad urgente de especializar a un funcionario o empleado en determinada área, el Comité podrá no exigir los requisitos precedentemente señalados.

Los becarios quedarán obligados al cumplimiento de las disposiciones especiales de orden interno que el Banco mantiene en su política de financiamiento de estudios, mediante el otorgamiento de becas.

Con lo que hemos expresado anteriormente, nace una serie de obligaciones contractuales entre el banco y el becario; el primero, la asumirá frente a los centros académicos superiores, y el segundo, asumirá compromisos estipulados mediante la suscripción de un contrato de servicios, en el cual quedarán fijadas las condiciones.

7. VACACIONES

Una de las conquistas de mayor significación y alcance social para el personal del Banco Central de la República Dominicana, es la que corresponde al disfrute de las vacaciones anuales remuneradas.

El Estado Dominicano, a través del Ministerio de Trabajo, tiene establecido de modo obligatorio el disfrute de 14 días de vacaciones por cada año trabajado, sin embargo, de conformidad con las previsiones contenidas en nuestro Reglamento Interno, desde el año 1973, los funcionarios y empleados tienen derecho a disfrutar de períodos vacacionales mayores. En tal sentido, se establece una escala de días laborables para su disfrute que guardan íntima relación con los años de servicios, recibiendo en la fecha del inicio de sus vacaciones una remuneración destinada a cubrir gastos extraordinarios que se presentan durante ese período, independientemente del salario mensual que perciban en la Institución.

La escala a que nos hemos referido es la siguiente: Después de uno y hasta cinco años de servicios, 14 días laborables y el equivalente al sueldo de una semana; después de cinco y hasta diez años, 21 días laborables y el equivalente al sueldo de tres semanas; después de diez y hasta quince años, 28 días laborables y el equivalente al sueldo de cuatro semanas; después de quince y hasta veinte años, 35 días laborables y el equivalente al sueldo de cinco semanas; y después de veinte años, 42 días laborables y el equivalente al sueldo de seis semanas.

La Gerencia del Banco velará porque todo el personal disfrute de sus vacaciones en la forma en que se hayan programado, en consecuencia, no se permitirá la acumulación de uno o más períodos. Naturalmente, los funcionarios y empleados que en un momento dado se encuentren en la imposibilidad de disfrutar sus períodos de vacaciones, por la necesidad de sus funciones o por servicios que estén desempeñando, recibirán una compensación pecuniaria equivalente al salario de los días comprendidos en el período dejado de disfrutar, sin perjuicio de la remuneración que para su disfrute, señaláramos precedentemente.

8. AUXILIO DE CESANTIA

Las prestaciones laborales por concepto de cesantía, tanto en los casos de despidos como por renunciadas presentadas por el personal, están regidas por disposiciones contenidas en el Reglamento Interno del Banco.

Conforme a las regulaciones vigentes, los funcionarios y empleados disfrutarán de una compensación de Auxilio de Cesantía en caso de que sean separados de sus cargos sin haber cometido falta grave, de acuerdo con las siguientes reglas :

- a) Después de estar empleado por un período mayor de seis meses pero que no exceda de un año, recibirán un importe equivalente a veinticinco días de sueldo;
- b) Después de estar empleado por un período mayor de un año, recibirán el importe equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, sin que en ningún caso el auxilio de cesantía exceda al monto total correspondiente a los salarios de un año.

También recibirán una compensación en efectivo, los funcionarios y empleados meritorios del Banco Central que renuncien a sus respectivos cargos.

A tal efecto, se establece la siguiente escala para el pago de dicha compensación :

- a) Después de estar empleado por un período de uno hasta cinco (5) años, recibirá una suma equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su último sueldo mensual por cada año de servicio;
- b) Después de estar empleado por un período mayor de cinco (5) años, recibirá una suma equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de su último sueldo mensual por cada año de servicio, sin que en ningún caso dicha suma exceda de los salarios de un año.

Otro de los beneficios de que disfruta el personal de nuestra institución es el servicio de transporte colectivo, al que se acogen los empleados de bajos niveles económicos, garantizándose con ello el que los mismos asistan a sus labores a la hora reglamentaria.

Finalmente queremos señalar, que para los próximos años se tiene el propósito de realizar algunos estudios, para determinar la conveniencia de establecer nuevos planes sociales en beneficio del personal, los cuales se incorporarían a los ya existentes. Uno de éstos sería el llamado Plan de Ahorros y Préstamos adscrito al Fondo de Jubilaciones y Pensiones, consistente en proporcionarles determinadas facilidades crediticias a los funcionarios y empleados del Banco, - destinadas a cubrir algunas necesidades impostergables, evitando así, que el personal se vea obligado a contraer nuevos compromisos que a la postre le resulten onerosos en su capacidad de pago.

Muchas gracias,

Banco Central de la República Dominicana
Santo Domingo, D. N.

16 de Octubre de 1980

Banco Central de la República Dominicana
BIBLIOTECA

Банка Central de la Republica Dominicana

BIBLIOTECA