

BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Nota: Este documento está en revisión para adaptarlo a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador; Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento; y, las Normas Técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales.

ORDEN INTERNO

JM-592-BCE

LA JUNTA MONETARIA

En uso de las atribuciones que le confieren el primer inciso del artículo 87 y la letra c) del artículo 88 de la Ley de Régimen Monetario y Banco del Estado, expide la siguiente Resolución de carácter administrativo:

REGLAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

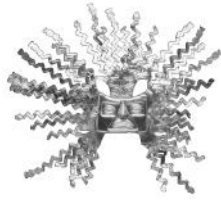
CAPITULO I

Filosofía y Principios del Sistema de Administración Integrada del Recurso Humano

ARTICULO 1. El Sistema de administración Integrada del Recurso Humano del Banco Central del Ecuador se sustenta en políticas, normas y procedimientos inherentes a cada uno de los siguientes procesos de recursos humanos:

- Descripción y valoración de Puestos
- Reclutamiento y Selección de Personal
- Desarrollo de la Carrera Institucional
- Capacitación
- Evaluación de Desempeño
- Régimen salarial
- Beneficios Económicos, Prestaciones Sociales y Servicios
- Régimen Laboral Administrativo; y,
- Régimen de Trabajo Ocasional.

ARTICULO 2. El Comité de Desarrollo Institucional del Banco



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Central está obligado a cumplir y hacer cumplir las políticas, normas y procedimientos del Sistema de Administración Integrada del Recurso Humano a nivel nacional, y proponer a la Junta Monetaria, a través del Gerente General, la aprobación de los Manuales y la actualización del presente Reglamento en base a los estudios de la Unidad de Recursos Humanos.

ARTICULO 3. Los titulares de las Unidades Gobernadoras, Sus
tantivas y de Apoyo, de acuerdo a su definición contenida en el Estatuto Orgánico Funcional del Banco Central del Ecuador, son los únicos responsables de la administración de su personal, debiendo aplicar rigurosamente las políticas, normas y procedimientos del Sistema de Administración Integrada del Recurso Humano y sus respectivos Manuales.

ARTICULO 4. A fin de que los titulares de Unidad apliquen de
modo general, homogéneo y consistente el Sistema de Administración Integrada del Recurso Humano en todo el país, la Unidad de Recursos Humanos tendrá los siguientes objetivos:

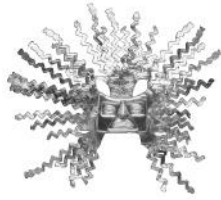
- a) Diseñar, difundir, evaluar y proponer la actualización de las políticas, normas y procedimientos de los procesos que conforman el Sistema de Administración Integrada del Recurso Humano;
- b) Proporcionar asesoramiento a los titulares y personal de cada Unidad, de manera directa, individualizada y descentralizada, a través de los Consultores Internos de Recursos Humanos, que trabajarán en forma estable y permanente en las diferentes dependencias de la institución; y,
- c) Administrar la Base de Datos de Recursos Humanos desarrollada de manera que sea transparente a los titulares de Unidad, para que éstos puedan disponer de la información necesaria para registrar, directamente o a través de los titulares de Area, y sustentar sus decisiones sobre el recurso humano de su Unidad.

ARTICULO 5. El titular de la Unidad Administrativa será respon-
sable de la ejecución de la política salarial, beneficios económicos, prestaciones sociales y servicios de la institución.

CAPITULO II

Creación, Descripción y Valoración de Puestos

ARTICULO 6. La Estructura de Puestos del Banco Central estará



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

conformada por tres tipos de puestos que se definen en los Capítulos III y IV de este Reglamento, cuya creación responde a causas diferentes: los Puestos Técnicos Directivos, a cambios de la estructura organizacional de la institución, aprobada en el Estatuto Orgánico Funcional del Banco Central del Ecuador; los Puestos Genéricos y los Puestos Específicos, a las necesidades y transformaciones de los procesos institucionales, que justifican la existencia de las Unidades del Banco Central, conforme a la Ley de Régimen Monetario y Banco del Estado y al Estatuto Orgánico Funcional del Banco Central del Ecuador.

ARTICULO 7. Los puestos serán descritos y valorados en forma independiente de las características individuales de sus ocupantes, utilizando para el efecto una metodología técnica.

La valoración de puestos se realizará en base a un análisis de factores, entre los que se considerarán la Habilidad, la Solución de Problemas y la Responsabilidad, y, además, se tomará en cuenta la valoración de otros puestos similares de la misma Unidad, de otras Unidades de la institución y del mercado laboral comparador.

En cuanto al factor Habilidad, la valoración de los Puestos Genéricos y Específicos será realizada considerando las habilidades técnicas y gerenciales requeridas para ocuparlos. Por habilidades técnicas se entenderán los conocimientos especializados propios de las responsabilidades de los puestos y por habilidades gerenciales los conocimientos para identificar, diseñar, administrar y liderar procesos institucionales.

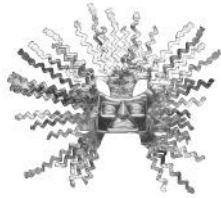
Cada uno de los Puestos Técnicos Directivos de Director y Subdirector tendrá una descripción y valoración individualizada para determinar el Grupo Ocupacional Profesional y la complejidad de la responsabilidad administrativa requeridos para su ejercicio. En consecuencia, los Haberes al Puesto y Bonos Funcionales correspondientes a estos puestos no serán necesariamente iguales.

La descripción y valoración del Puesto de Director General será una sola y tendrá únicamente tres plazas.

ARTICULO 8. La descripción y la propuesta de valoración de puestos será responsabilidad de los titulares de Unidad, con la asistencia de los Consultores Internos de Recursos Humanos.

La valoración de puestos será responsabilidad del Comité de Desarrollo Institucional, que deberá garantizar su objetividad, consistencia, tratamiento técnico y equidad interna. Tal valoración deberá hacerse con la asistencia del titular de Recursos Humanos y de la Unidad respectiva, quienes, en forma conjunta, presentarán un informe conteniendo una propuesta de valoración de puestos.

La descripción y valoración de los puestos, los requisitos exigidos a sus ocupantes, así como los Grupos Ocupacionales a los que se pertenezcan, constarán en el Manual de Descripción y Valoración de Puestos del Banco Central del Ecuador, que



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

será conocido y aprobado por la Junta Monetaria, a petición del Gerente General y previo informe del Comité de Desarrollo Institucional.

ARTICULO 9. Por plaza se entenderá el número de veces que un mismo puesto se repite, de acuerdo a las necesidades de trabajo de la institución. La creación de plazas se justifica sólo por mayores cargas de trabajo.

No obstante, el número máximo de plazas de Puestos Genéricos que podrá tener el Grupo Ocupacional Profesional 4, será equivalente al cuatro por ciento del total de plazas de Puestos Genéricos de la Carrera Institucional.

El número de plazas del Puesto de Asistente no podrá exceder del diez por ciento del número de plazas del Grupo Ocupacional Profesional 1 que existan en cada Unidad Sustantiva y del veinte por ciento en cada Unidad de Apoyo.

ARTICULO 10. La creación de nuevos puestos y plazas o la supresión de los existentes será iniciativa de los titulares de Unidad y las propuestas deberán ser consolidadas, previa auditoría de trabajo, por la Unidad de Recursos Humanos e incorporadas en el Plan Estratégico Anual de Necesidades de Personal del Banco Central del Ecuador, que contendrá la determinación anual del número de puestos y plazas de cada Grupo Ocupacional.

Dicho Plan, previo informe del Comité de Desarrollo Institucional, será sometido a consideración y resolución de la Junta Monetaria por el Gerente General, junto con la proforma presupuestaria anual del Banco Central.

Las reformas que comporte la aprobación de este Plan, serán incorporadas al Manual de Descripción y Valoración de Puestos del Banco Central del Ecuador, cuya actualización será de responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos.

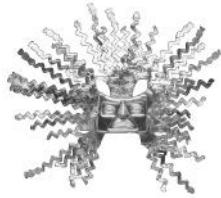
(Artículo DEROGADO mediante Resolución DBCE-158-D-BCE de 4 de febrero de 2004)

CAPITULO III

De la Clasificación de Puestos

ARTICULO 11. Los puestos se clasifican en dos grupos, en base a criterios y objetivos diferentes pero complementarios:

- a) Grupos Funcionales; y ,
- b) Grupos Ocupacionales.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Los Grupos Funcionales obedecen a un criterio organizacional con la finalidad de integrar en un solo Grupo las familias de puestos con un mismo ámbito administrativo-funcional.

Los Grupos Funcionales son tres:

- Puestos Técnicos Directivos
- Puestos Genéricos; y,
- Puestos Específicos.

Los Grupos Ocupacionales obedecen al criterio de valoración similar a fin de integrar en un solo Grupo Ocupacional las familias de puestos con habilidades, solución de problemas y responsabilidades semejantes.

Esta última clasificación tiene como principal objetivo garantizar que la política salarial institucional guarde consistencia con los principios de equidad interna y competitividad externa, conforme lo dispuesto en el Capítulo VII del Régimen Salarial de este Reglamento.

Los Grupos Ocupacionales para los Puestos Genéricos y Específicos son:

- Profesional 4
- Profesional 3
- Profesional 2
- Profesional 1
- Asistente
- Tecnológico
- Técnico
- Oficinista
- Oficio; y,
- Auxiliar de Servicio.

ARTICULO 12. Los Grupos Ocupacionales se interrelacionarán con los Puestos Técnicos Directivos, Puestos Genéricos y Puestos Específicos, de acuerdo con el cuadro que se ilustra a continuación :

Grupos Ocupacionales

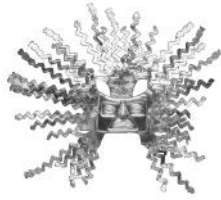
Grupos Funcionales

9 Profesional 4

Puestos Técnicos Directivos
Puestos Genéricos

8 Profesional 3

Puestos Técnicos Directivos
Puestos Genéricos
Puestos Específicos

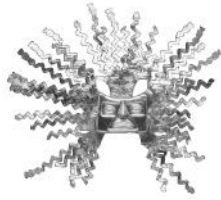


BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

7	Profesional 2	Puestos Técnicos Directivos Puestos Genéricos Puestos Específicos
6	Profesional 1	Puestos Genéricos Puestos Específicos
5	Asistente y Tecnológico	Puestos Específicos
4	Técnico	Puestos Específicos
3	Oficinista	Puestos Específicos
2	Oficio	Puestos Específicos
1	Auxiliar de Servicio	Puestos Específicos

Artículo 13. Los requisitos mínimos académicos y de experiencia para ocupar puestos de los Grupos Ocupacionales serán los siguientes:

Grupos Ocupacionales	Requisitos Académicos y de Experiencia
9 Profesional 4:	Título de posgrado a nivel de doctorado, o bien Maestría y tres años de experiencia en puestos del Grupo Ocupacional Profesional 3
8 Profesional 3:	Título de posgrado a nivel de Maestría y Título profesional universitario terminal
7 Profesional 2:	Título profesional universitario terminal y tres años de experiencia en puestos del Grupo Ocupacional Profesional 1 o similares del mercado laboral comparador
6 Profesional 1:	Título profesional universitario terminal
5 Asistente:	Certificado que acredite que el postulante está cursando el último año de una carrera universitaria afín a la misión de la banca central
Tecnológico:	Título de tecnólogo o título universitario de nivel medio
4 Técnico:	Título otorgado por un Instituto Superior



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- | | | |
|---|-----------------------|---|
| 3 | Oficinista: | Título de bachiller |
| 2 | Oficio: | Certificado o experiencia en artesanía u oficio |
| 1 | Auxiliar de Servicio: | Certificado de instrucción primaria |

Para ocupar el Puesto de Director General se requerirá título universitario de Doctor a nivel de postgrado.

Todos los títulos y certificados referidos deberán estar debidamente autenticados y los títulos de posgrado de doctor y de maestría obtenidos en el exterior, legalmente reconocidos en el país.

CAPITULO IV

Los Puestos Técnicos Directivos

ARTICULO 14. Los Puestos Técnicos Directivos son aquellos de responsabilidades administrativas, esto es, la gestión del recurso humano y la ejecución de procesos internos inherentes a cada Unidad y Area.

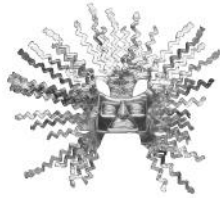
Los Puestos Técnicos Directivos son los siguientes:

- Gerente General
- Subgerente General
- Director General
- Director; y,
- Subdirector.

Estos Puestos Técnicos Directivos serán los únicos niveles administrativos que existan en la institución, a fin de garantizar una estructura horizontal o desjerarquizada en cada Unidad del Banco Central.

En todas las Unidades de la institución los puestos de Director y Subdirector serán los únicos niveles administrativos que existan. Sólo en las Unidades que el Estatuto Orgánico Funcional del Banco Central del Ecuador define como Sustantivas habrá tres niveles administrativos, incluido el de Director General.

Esta estructura horizontal deberá ir reforzada por una estructura organizacional por procesos, a fin de que en cada Unidad de la institución exista el menor número de Areas administrativas compatible con el cumplimiento eficiente de sus funciones.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Por Area se entenderán las dependencias al interior de una Unidad.

ARTICULO 15. El Gerente General, Subgerente General y el Auditor General (Director) serán nombrados por la Junta Monetaria de conformidad con la Ley.

ARTICULO 16. Los Puestos Técnicos Directivos y Directores de Oficina, podrán ser ejercidos por funcionarios de los Grupos Ocupacionales Profesionales de la carrera institucional en los términos previstos en la letra a.4 – del artículo 11 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, a quienes se les conferirá un nombramiento provisional en el cual constará la remuneración que percibirá durante el desempeño de tales funciones.

El Directorio y el Gerente General, según corresponda, podrán revocar los nombramientos provisionales de los ocupantes de los referidos Puestos Técnicos Directivos y Directores de Oficina, sin que por ello pierdan su nombramiento en el Puesto Genérico o Específico de la Carrera Institucional, en cuyo caso, regresarán a su puesto de origen en las mismas condiciones y remuneración anteriores, a la expedición de su nombramiento provisional.

La autoridad nominadora podrá dejar sin efecto, el nombramiento provisional en cualquier momento.

Los Puestos Técnicos Directivos también podrán ser ocupados provisionalmente por personas calificadas que no forman parte de la carrera institucional, en ejercicio de las facultades del Gerente General establecidas en las normas de excepción de la Sección III del Capítulo V, con las limitaciones y efectos que ahí se establecen.

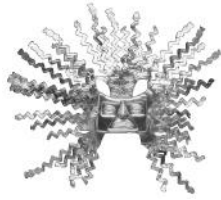
Quienes se encuentren en funciones de nombramiento provisional, no podrán ser declarados en comisión de servicios a otra entidad”

(Reformado Mediante Resolución DBCE-208-BCEde 29 de enero de 2008)

CAPITULO V

De la Carrera Institucional y de los Puestos Genéricos y Puestos Específicos

ARTICULO 17. Establécese la Carrera Institucional en el Banco Central, conformada por los Puestos Genéricos y los Puestos Específicos, con el propósito de alcanzar el mayor grado de eficiencia en las funciones de la institución y para, a través del mérito, garantizar el desarrollo profesional y la estabilidad de los funcionarios idóneos.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

El mérito se establecerá mediante las evaluaciones del desempeño y por los resultados de los procedimientos establecidos en el Manual del Sistema de Concurso de Méritos, Oposición y Entrevista.

ARTICULO 18. Los Puestos Genéricos responden a la misión de la banca central, y su descripción integra las distintas responsabilidades de los puestos individuales a los que sus ocupantes están llamados a rotar por requerimiento de la institución, por lo que su ejercicio exige habilidades y destrezas múltiples de la misma especialización.

ARTICULO 19. Los Puestos Específicos son aquellos cuya descripción contiene responsabilidades que requieren que sus ocupantes tengan habilidades y destrezas concretas no relacionadas con la misión de la banca central, por lo que la rotación no constituye una característica inherente a dichos puestos.

ARTICULO 20. Los ocupantes de Puestos Genéricos y Específicos del Banco Central no podrán ser excluidos de la Carrera Institucional ni podrán cesar definitivamente en funciones, sino por las causas establecidas en la Constitución Política de la República, en las leyes vigentes y en el presente Reglamento.

SECCION I

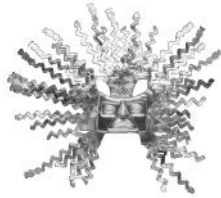
Ingreso

ARTICULO 21. Para ingresar a la institución se requiere necesariamente la existencia de puestos y plazas vacantes, que serán ocupados mediante el Sistema de Concurso de Méritos, Oposición y Entrevista.

El ingreso se dará siempre y cuando se cumplan con los requisitos del puesto y los exigidos por la Ley y este Reglamento.

ARTICULO 22. El ingreso de personas de fuera de la institución podrá darse a puestos de cualquier Grupo Ocupacional, a excepción del Grupo Ocupacional Profesional 4. A este último se accederá únicamente desde el Grupo Ocupacional Profesional 3, salvo el caso que el Concurso Interno se declare desierto.

ARTICULO 23. El candidato seleccionado de fuera de la institución mediante el Sistema de Concurso para ocupar Puestos Genéricos o Específicos de todos los Grupos Ocupacionales, excepto los de Asistente, Oficio y Auxiliar de Servicio, prestará sus servicios bajo contrato de un año al amparo de la Ley de Servicios Personales por Contrato, a cuyo vencimiento el Gerente General podrá extenderle el nombramiento para el ingreso a la Carrera



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Institucional, siempre y cuando acredite una evaluación del desempeño mínima de Muy Bueno, caso contrario concluirá el contrato.

El ingreso a la Carrera Institucional en los Puestos Genéricos y Específicos se producirá a la fecha en que se extienda el nombramiento. Sin embargo, el período de un año referido en el inciso precedente se computará para todos los efectos legales como tiempo de servicio en la institución.

Las relaciones entre la institución y los ocupantes de los Puestos Genéricos o Específicos de todos los Grupos Ocupacionales, excepto los de Oficio y Auxiliar de Servicio, se regirán por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, leyes conexas, este Reglamento y demás Manuales e Instructivos internos.

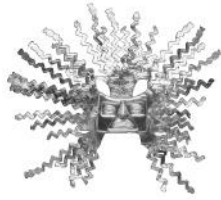
ARTICULO 24. El candidato seleccionado de fuera de la institución mediante el Sistema de Concurso para ocupar Puestos Específicos de los Grupos Ocupacionales Oficio y Auxiliar de Servicio, celebrarán un contrato a plazo fijo al amparo del Código del Trabajo por una sola vez y por el plazo máximo de un año, a cuyo vencimiento podrá convertirse en uno de plazo indefinido y el ocupante del puesto ingresará a la Carrera Institucional, siempre y cuando acredite una evaluación del desempeño mínima de Muy Bueno. Caso contrario, se solicitará oportunamente el respectivo deshaucio, por lo menos con treinta días de anticipación a su vencimiento.

El ingreso a la Carrera Institucional se producirá a la fecha en que el contrato a plazo fijo originalmente pactado se convierta en indefinido. Sin embargo, el plazo original de un año se computará para todos los efectos legales como tiempo de servicio en la institución.

Las relaciones entre la institución y los ocupantes de los puestos a que se refiere el presente artículo se regirán por el Código del Trabajo, leyes conexas, este Reglamento y demás Manuales e Instructivos internos.

ARTICULO 25. El candidato seleccionado de fuera de la institución mediante el Sistema de Concurso para ocupar el Puesto de Asistente, prestará sus servicios bajo contrato de un año al amparo de la Ley de Servicios Personales por Contrato, a cuyo vencimiento le será renovado, siempre y cuando acredite una evaluación del desempeño mínima de Muy Bueno, caso contrario concluirá el contrato. Tales renovaciones se harán hasta que se cumplan las disposiciones contenidas en los siguientes incisos del presente artículo.

Sin perjuicio de que los ocupantes del puesto de Asistente puedan participar en los Concursos Abiertos que convoque la institución, periódicamente, el Banco Central efectuará Concursos Internos para el ingreso al Grupo Ocupacional Profesional 1 de la Carrera Institucional, con la participación obligatoria de los Asistentes de la respectiva Unidad, siempre que los candidatos hayan completado por lo menos dos años de trabajo en la institución.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Los referidos concursos deberán realizarse aún en el caso de no existir plazas vacantes, a fin de que los candidatos que cumplan al menos con el estándar mínimo del concurso reciban el nombramiento para el Puesto de Asistente y permanezcan en él hasta que se presente una plaza vacante de los puestos del Grupo Ocupacional Profesional 1, ocurrido lo cual accederán a dichos puestos de manera inmediata y de acuerdo al orden de prelación establecido en éste. De haber vacantes al tiempo del concurso, el o los candidatos ganadores, según el orden de prelación, recibirán el nombramiento para el Puesto del Grupo Ocupacional Profesional 1 respectivo.

El ingreso a la Carrera Institucional se producirá a la fecha en que se extienda el nombramiento. El tiempo de permanencia en el Puesto de Asistente que acredite su ocupante se computará para todos los efectos legales como tiempo de servicio en la institución.

A los ocupantes de los Puestos de Asistente que no cumplan con la obligación de participar en el concurso, ya sea porque no reúnen los requisitos del mismo, o porque no han obtenido en las dos últimas evaluaciones del desempeño la calificación de por lo menos Muy Bueno, o por cualquier otra causa no justificada, así como aquellos ocupantes de los Puestos de Asistente que habiendo participado en el concurso no cumplan con el estándar mínimo, se les dará por concluido su contrato.

SECCION II

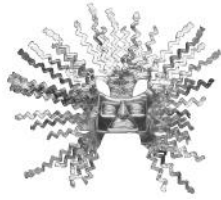
Desarrollo de Carrera

ARTICULO 26. El desarrollo de la Carrera Institucional se fundamenta en el mérito, de acuerdo a su definición contenida en este Reglamento.

Los resultados del Sistema de Concurso de Méritos, Oposición y Entrevista y la evaluación del desempeño, así como la existencia del puesto y de plazas vacantes, serán requisitos necesarios para poder cambiar a puestos de mayor valoración.

ARTICULO 27. El cambio entre Puestos Genéricos sólo se podrá dar al inmediato de mayor valoración, mientras que entre Puestos Específicos podrá darse a cualquier puesto de mayor valoración. El cambio de un Puesto Específico a uno Genérico podrá darse únicamente a puestos del Grupo Ocupacional Profesional 1.

Para cambiar a puestos de mayor valoración, sus ocupantes deberán permanecer un mínimo de tres años en un mismo puesto; haber obtenido en las dos últimas evaluaciones del desempeño la calificación de por lo menos Muy Bueno; reunir el



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

perfil del puesto por el que opta; y, haber sido seleccionado mediante el Sistema de Concurso de Méritos, Oposición y Entrevista.

ARTICULO 28. Si el ocupante de un puesto se presenta a concurso y no cumple con el estándar mínimo, no podrá presentarse a uno nuevo sino una vez transcurrido un año calendario desde la fecha del concurso en el que participó.

ARTICULO 29. El Sistema de Concurso de Méritos, Oposición y Entrevista contemplará dos tipos de concurso:

- a) Interno; y,
- b) Abierto.

Por Concurso Interno se entenderá el que se realice con la participación exclusiva de los servidores de la institución; y, por Concurso Abierto, el que se efectúe con servidores de la institución y personas de fuera de ella.

Para ocupar las plazas vacantes se deberá efectuar Concurso Abierto, excepto para puestos de los Grupos Ocupacionales Profesionales 1 y 4 en que se efectuará primeramente Concurso Interno, y sólo en el caso que éste se declare desierto total o parcialmente, se convocará a Concurso Abierto.

En caso de igualdad de resultados en los Concursos Abiertos, se preferirá a los servidores de la institución y entre éstos a quien tuviere más años de servicio en el Banco Central.

SECCION III

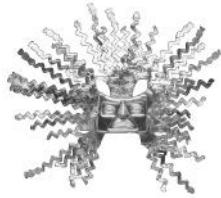
Normas de Excepción

ARTICULO 30. El Gerente General podrá designar libremente a personas de fuera de la institución para ocupar los puestos de Director General, Directores y Asesores, sujeto al número máximo que se detalla a continuación:

En todo el tiempo de su gestión, podrá mantener máximo un ocupante del puesto de Director General y cuatro ocupantes de los puestos de Director.

A solicitud de la Junta Monetaria, el Gerente General podrá designar libremente a personas de fuera de la institución para ocupar puestos de Asesores para que presten sus servicios en el Organismo Monetario.

El número de Asesores no podrá exceder de ocho en total, considerando en ese número los que puedan ser solicitados por la Junta Monetaria.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Podrá también designar libremente a personas de fuera de la institución que laborarán al servicio de la Gerencia General y de la Junta Monetaria, y serán: cuatro secretarías, cuatro agentes de seguridad, cuatro conserjes y cuatro choferes.

ARTICULO 31. Las personas contratadas por esta vía de excepción no formarán parte de la Carrera Institucional; sus relaciones laborales con el Banco Central se regirán por la Ley de Servicios Personales por Contrato o bien por el Código de Trabajo, según el caso; y, cesarán en sus funciones cuando el Gerente General que los designó termine sus funciones.

ARTICULO 32. El Gerente General podrá asignar a cualquiera de los ocupantes de Puestos del Grupo Ocupacional Profesional 2 en adelante, para que ocupen el Puesto de Adjunto.

Se entenderá por Adjunto al ocupante de un Puesto de la Carrera Institucional al que se le asigne las responsabilidades de Asesor.

Esta asignación no significa ni puede implicar, en ningún caso, cambio a puestos de mayor valoración, ni pérdida de su condición de funcionario de la Carrera Institucional.

SECCION IV

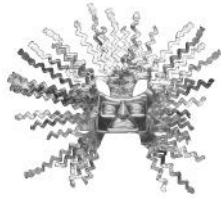
Evaluación del Desempeño

ARTICULO 33. La evaluación del desempeño será anual, programada y por resultados, tomando en consideración la Programación Anual de Actividades de la Unidad y las responsabilidades de cada puesto y se hallará reglamentada en el Manual de Evaluación del Desempeño del Banco Central del Ecuador.

El seguimiento del rendimiento de los ocupantes de todos los puestos de la institución será continuo, y las observaciones sobre la ejecución de la programación se deberán registrar por lo menos una vez cada trimestre por parte de los evaluadores.

Sobre la base de tales registros, se realizará cada año la evaluación del desempeño del ocupante del puesto, salvo cuando sea menester evaluarlo nuevamente a los tres meses para fines previstos en el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Las evaluaciones de desempeño de los ocupantes de los Puestos Genéricos y Específicos que laboran por contrato a plazo fijo previo a su ingreso a la Carrera Institucional, conforme lo dispuesto en los artículos 23, 24 y 25 precedentes, se



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

realizarán dos meses antes que expire el plazo de su contrato, para los fines previstos en dichos artículos.

ARTICULO 34. La evaluación del desempeño de los ocupantes de los puestos de la institución será de dos clases y tendrá propósitos diferentes:

- a) Absoluta; y,
- b) Relativa.

ARTICULO 35. La Evaluación Absoluta del Desempeño considera para su calificación los resultados individuales del ocupante en relación a la Programación Anual de Actividades de la Unidad y a las responsabilidades de su puesto.

En el caso de los ocupantes de Puestos Técnicos Directivos, esta evaluación considerará para su calificación el contenido y los resultados de la Programación Anual de Actividades de la Unidad y los resultados de su gestión del recurso humano.

Esta evaluación servirá para la permanencia y desarrollo en la institución de los ocupantes de puestos.

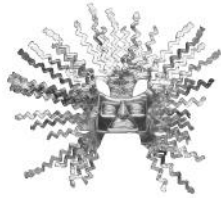
ARTICULO 36. La Evaluación Relativa del Desempeño tiene por objeto comparar los resultados de los ocupantes de puestos del mismo Grupo Ocupacional a nivel nacional, para lo cual se considerará el contenido y los resultados de la Programación Anual de Actividades de la Unidad en comparación con los del resto de Unidades de la institución.

Sobre la base de esta comparación, el Comité de Desarrollo Institucional determinará el coeficiente de ponderación de cada Unidad que refleje su grado de contribución al contenido y resultados del Plan Estratégico del Banco Central del Ecuador. Este coeficiente de ponderación será aplicado a la Evaluación Absoluta del Desempeño que haya obtenido cada uno de los ocupantes de puestos de la respectiva Unidad para determinar los Haberes al Puesto en la banda salarial correspondiente.

CAPITULO VI

Capacitación

ARTICULO 37. La capacitación es un proceso dinámico, sistemático y permanente, orientado a adecuar el perfil del ocupante cuando se produzcan cambios en las descripciones de los puestos y a desarrollar el



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

potencial de los ocupantes de Puestos Genéricos para que puedan ejercer puestos de mayor valoración, con la finalidad de que el Banco Central pueda cumplir con su misión y objetivos.

La capacitación representa para la institución una inversión y, por ello, constituirá un beneficio que se concederá selectivamente a los servidores de la institución, en base al mérito definido en este Reglamento.

Las políticas, normas y procedimientos de la capacitación se reglamentarán en el Manual de Capacitación y Desarrollo del Recurso Humano del Banco Central del Ecuador.

ARTICULO 38. Los objetivos de la capacitación serán los siguientes:

- a) Adecuar el perfil del ocupante cuando se produzcan cambios en las descripciones del puesto; y,
- b) Desarrollar el potencial de los ocupantes de Puestos Genéricos para que puedan ejercer puestos de mayor valoración.

ARTICULO 39. La capacitación será de dos clases:

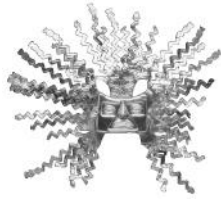
- a) Centralizada; y,
- b) Descentralizada

La Capacitación Centralizada es de responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos y se circunscribirá a las siguientes acciones:

- Desarrollo y fortalecimiento de habilidades y destrezas administrativas y gerenciales para los ocupantes de Puestos Técnicos Directivos y de Puestos de los Grupos Ocupacionales Profesionales, a fin de tener un solo enfoque común y consistente de gestión administrativa; y,
- Organizar cursos sobre temas comunes, no propios de la especialización de cada Unidad, para todos los servidores de la institución.

La Capacitación Descentralizada es de responsabilidad de los titulares de Unidad y se circunscribirá a las acciones de capacitación propias de la especialización de cada Unidad.

ARTICULO 40. La Capacitación Centralizada y Descentralizada deberá ser Programada y No Programada.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

La Capacitación Programada es la que se puede anticipar y planificar trianualmente aunque su presupuestación y ejecución se efectuará cada año.

La planificación de la capacitación será trianual y deberá relacionarse con el tiempo de permanencia mínimo de un ocupante en su puesto, para proyectar el desarrollo de carrera de los ocupantes de los puestos de manera programada, técnica y selectiva en base al mérito, de acuerdo a su definición contenida en este Reglamento.

La Capacitación No Programada es la que sirve como complemento a la Capacitación Programada y no puede ser anticipada, sino que responde a cambios imprevistos de los procesos institucionales, cambios tecnológicos que implican modificaciones en las responsabilidades y requisitos de los puestos, o a ofertas de capacitación del mercado.

Los recursos presupuestarios para la Capacitación Centralizada y Descentralizada No Programada serán determinados por el Comité de Desarrollo Institucional, en base a un porcentaje del presupuesto de la Capacitación Centralizada y Descentralizada Programada.

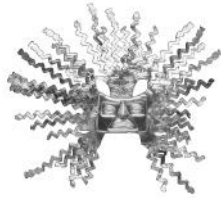
ARTICULO 41. Los ocupantes de Puestos Genéricos, por requerimiento de la institución y disposición del Titular de cada Unidad, están llamados a rotar entre los puestos individuales que integran su descripción.

La rotación constituye un mecanismo de capacitación para reforzar, a través de la experiencia, las habilidades y destrezas múltiples de los ocupantes; será por regla general selectiva en base a las dos últimas evaluaciones del desempeño con una calificación mínima de Muy Bueno; y , deberá ser programada trianualmente.

Para su programación se requerirá recabar los criterios del titular del Area respectiva, de los ocupantes de los puestos y del Consultor Interno de Recursos Humanos, y la existencia de puestos y plazas.

ARTICULO 42. El Banco Central podrá conceder becas a los servidores que hubieren sido beneficiados con licencias con o sin sueldo, únicamente para realizar estudios de posgrado en el país y el exterior.

ARTICULO 43. La selección de los centros universitarios del exterior para fines de capacitación será definida anualmente por el Comité de Desarrollo Institucional, en base a un informe de la Unidad de Recursos Humanos sobre el orden de su excelencia académica, que se sustentará en



publicaciones especializadas de reconocido prestigio internacional y convenios culturales celebrados por el Ecuador.

CAPITULO VII

Régimen Salarial

SECCION I

Los Haberes

ARTICULO 44. Desde el punto de vista de la política salarial institucional, los Haberes Totales de los ocupantes de los puestos del Banco Central se compondrán de dos conceptos:

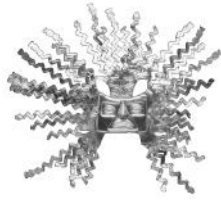
- a) Haberes al Puesto; y,
- b) Haberes a la Persona.

Los Haberes de los ocupantes de puestos de la institución serán calculados en términos anuales, y se los dividirá en pagos proporcionales cada dos semanas, con excepción de los décimos tercer y cuarto sueldos que se pagarán en los meses correspondientes.

ARTICULO 45. Los Haberes al Puesto constituyen, para su determinación, un concepto indivisible desde el punto de vista económico y de política salarial institucional; corresponden a la parte de los Haberes Totales que remuneran al puesto y a la evaluación del desempeño; y, serán administrados técnicamente mediante bandas salariales.

Desde el punto de vista jurídico y contable, los Haberes al Puesto se descomponen en dos segmentos que integran los siguientes conceptos:

- a) Conceptos de Ley:
 - Sueldo Básico
 - Gastos de Representación
 - Gastos de Residencia
 - Gastos de Responsabilidad; y,
 - Décimo Tercer Sueldo.
- b) Conceptos propios de la práctica salarial del Banco Central que constituyen derechos adquiridos de los servidores:



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- Recompensas
- Bono Aniversario
- Bono vacacional; y,
- Aguinaldo.

Para el caso de los servidores que al momento de aprobarse el presente Reglamento se encuentren prestando servicios en la institución, el segmento b) incluirá los conceptos detallados en la disposición transitoria sexta de este Reglamento.

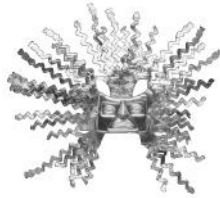
ARTICULO 46. Los Haberes al Puesto se regirán por los siguientes principios salariales:

- a) Equidad interna: garantizar que los ocupantes de puestos del mismo Grupo Ocupacional y que coincidan en su evaluación del desempeño y en su posición en la banda salarial, tengan iguales Haberes al Puesto;
- b) Competitividad externa: procurar que los Haberes al Puesto de la institución sean competitivos con los de puestos similares del mercado laboral comparador; y,
- c) Mérito: establecer diferentes niveles de reconocimiento según las evaluaciones del desempeño de los ocupantes de los puestos y su posición en la banda salarial.

ARTICULO 47. Los Haberes a la Persona comprenden los subsidios y bonificaciones de Ley que dependen de las características individuales de los ocupantes de los puestos, y también los beneficios de Ley, excluido el Décimo Tercer Sueldo, y que son independientes de la valoración del puesto y de la evaluación del desempeño y no se administran mediante bandas salariales, en tanto son haberes definidos y controlados exógenamente por el Estado.

Los Haberes a la Persona se componen de los siguientes subsidios, bonificaciones y beneficios de Ley:

- a) Antigüedad: será una cantidad mensual común para los ocupantes de todos los puestos, equivalente a cuatro unidades de valor constante por los cuatro primeros años cumplidos de servicio en el sector público, más una y media unidades de valor constante por cada año adicional de servicio;
- b) Familiar: su monto mensual será igual a tres unidades de valor constante por cada carga familiar reconocida;



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- c) Escolar: su monto mensual será igual a tres unidades de valor constante, por cada hijo estudiante de los niveles preprimario, primario, secundario y superior, hasta un límite de edad de 25 años del educando;
- d) Comisariato: su monto mensual será igual a doce unidades de valor constante. Adicionalmente, se entregará una tarjeta de afiliación ilimitada a alguna de las cadenas de supermercados del país.

De no optar por la tarjeta de afiliación, los servidores recibirán como subsidio trece unidades de valor constante.

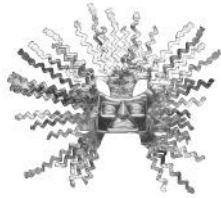
El valor referencial para el pago de este bono será el equivalente al del día 15 de cada mes;

- e) Guardería: su monto mensual será igual a dieciocho unidades de valor constante por cada carga familiar, de edad comprendida entre tres meses y cinco años, del personal femenino que labora en la institución;
- f) Títulos Académicos: su monto se calculará de conformidad con lo que establece la Ley y de acuerdo al Reglamento que expida el Gerente General, y se reconocerá únicamente a los ocupantes de puestos que tengan un título académico que exceda a los requisitos del puesto y sea compatible con las responsabilidades del mismo.

Los cursos de capacitación con una duración menor, igual o mayor a ciento veinte horas se considerarán siempre como parte de los requisitos del puesto; y,

- g) Los otros beneficios de Ley son los siguientes y se los pagará de conformidad a las respectivas disposiciones legales:
- Décimo Cuarto Sueldo
 - Décimo Quinto Sueldo
 - Décimo Sexto Sueldo
 - Bono Pecuniario
 - Bonificación Complementaria; y,
 - Compensación Costo de Vida.

Para el cálculo de los subsidios y bonificaciones determinados en las letras a), b), c) y e) de este artículo, se aplicará el valor que tenga la unidad de valor constante al 1 de enero de cada año.



SECCION II

Bono Funcional

ARTICULO 48. El bono funcional se pagará por carga administrativa los ocupantes de los Puestos Técnicos Directivos de Director General, Director y Subdirector mientras ejerzan dichos puestos.

El bono funcional del Puesto de Director General será de nueve por ciento aplicado al valor en sucres del punto medio de la banda salarial del Grupo Ocupacional Profesional 4, mientras que los bonos funcionales de los Puestos de Director y Subdirector se calcularán en base a los siguientes porcentajes aplicados al valor en sucres del punto medio de la banda salarial del Grupo Ocupacional Profesional 3:

Matriz para pago de Bono Funcional

Puestos Técnicos Directivos	Carga Administrativa*		
	Mínima	Media	Alta
Director	4%	6%	9%
Subdirector	3%	5%	7%

*Porcentajes aplicados al valor en sucres del punto medio de la banda salarial del Grupo Ocupacional Profesional 3.

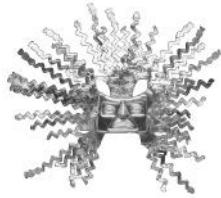
El Comité de Desarrollo Institucional al momento de valorar los Puestos Técnicos Directivos determinará la carga administrativa asociada a cada uno de ellos.

ARTICULO 49. En caso de ausencia temporal no mayor a tres meses, el titular de un Puesto Técnico Directivo tendrá facultad discrecional para determinar el ocupante que le subrogue, quien deberá necesariamente ocupar un puesto del mismo Grupo Ocupacional Profesional. En caso de no haberlo, se encargará a un ocupante de un puesto del Grupo Ocupacional Profesional inmediato inferior.

El subrogante tendrá derecho al bono funcional del subrogado. Si la subrogación es a los puestos de Subgerente General y Gerente General, el subrogante tendrá derecho al doce por ciento del valor en sucres del punto medio de la banda salarial del Grupo Ocupacional Profesional 4.

El pago de la subrogación procederá siempre que ésta dure por lo menos quince días y se hará efectivo a partir del primer día del ejercicio de la misma.

Si la ausencia del titular de un Puesto Técnico Directivo fuere definitiva o durare más de tres meses, el Gerente General deberá asignar a otro servidor para ocupar dicho puesto, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 16 de este Reglamento.



Se exceptúan de esta disposición los Puestos Técnicos Directivos designados por la Junta Monetaria.

SECCION III

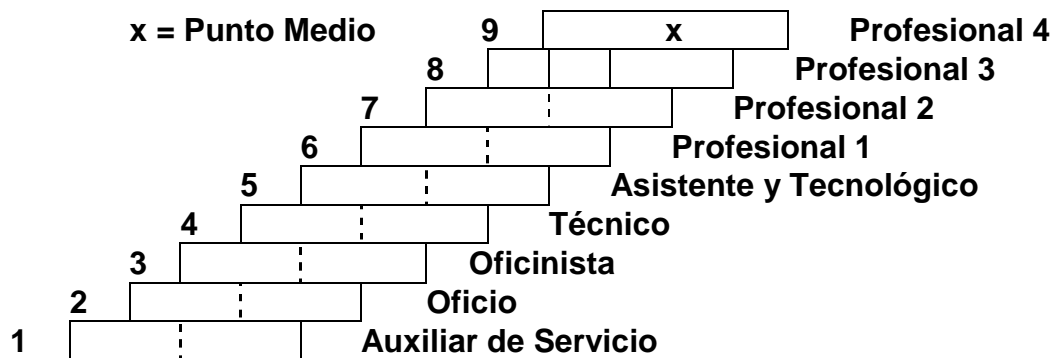
Bandas Salariales y Política Salarial

ARTICULO 50. Para el pago de los Haberes al Puesto el Banco Central dispondrá de una Escala Salarial compuesta por nueve bandas salariales.

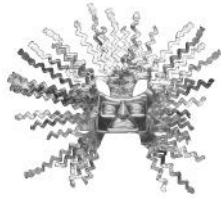
Cada banda salarial corresponderá a un Grupo Ocupacional, con excepción de los Grupos Ocupacionales Asistente y Tecnológico que tendrán la misma banda salarial. Las bandas salariales se construirán a partir del punto medio de la valoración de los puestos que integran el respectivo Grupo Ocupacional. El punto medio será el referente para determinar los Haberes al Puesto del Banco Central.

Las bandas salariales tendrán una amplitud del treinta por ciento por encima del punto medio y del treinta por ciento por debajo. La amplitud de las bandas salariales tendrá como objetivo conceder la necesaria flexibilidad para la diferenciación de los Haberes al Puesto de los ocupantes de puestos que integran el mismo Grupo Ocupacional, de acuerdo al mérito establecido por la evaluación del desempeño, como se ilustra en el cuadro siguiente:

Escala Salarial del Banco Central



El valor en sucres del punto medio de cada banda salarial se ajustará al menos una vez cada año en base al valor en sucres de puestos similares en el mercado laboral comparador. Esta variación anual no será menor a la tasa de inflación y guardará relación a la masa salarial aprobada por la Junta Monetaria en el presupuesto anual del Banco Central.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Las bandas salariales se entrecruzarán con la finalidad de flexibilizar la administración de la política salarial y evitar presiones para la creación de puestos y plazas sin sustento técnico.

ARTICULO 51. La estrategia institucional para definir el mercado laboral comparador se fundamentará en dos criterios:

a) La Estructura de Puestos del Banco Central: la institución dispondrá de dos estructuras de puestos que se reconocerán en dos curvas salariales distintas:

- Puestos de los Grupos Ocupacionales Profesionales; y,
- Puestos Específicos de los Grupos Ocupacionales Asistente, Tecnológico, Técnico, Oficinista, Oficio y Auxiliar de Servicio.

b) El nivel de posicionamiento en relación a los segmentos del mercado laboral comparador:

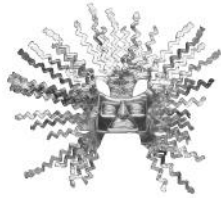
- cuartil 1: 25% de las estadísticas del mercado;
- mediana: 50% de las mismas; y,
- cuartil 3: 75% de las mismas.

Este nivel depende de la necesidad de la institución de estar en capacidad de atraer y retener personal calificado y de las restricciones presupuestarias para establecer el monto de la masa salarial.

ARTICULO 52. El incremento anual de la masa salarial será una decisión de la Junta Monetaria, en base a una propuesta del Gerente General, enmarcada en los lineamientos de la política salarial del Estado y del informe técnico de la Unidad de Recursos Humanos.

ARTICULO 53. Los haberes al Puesto de los Miembros del Directorio, del Gerente General, del Subgerente General y del Gerente de la Sucursal Mayor Guayaquil se calcularán aplicando los siguientes porcentajes mínimos al valor en dólares del punto máximo de la banda salarial correspondiente al Grupo Ocupacional Profesional 4:

- Presidente del Directorio: 35%
- Miembros del Directorio: 30%
- Gerente General: 28%
- Subgerente General: 10%
- Gerente de la Sucursal Mayor Guayaquil: 5%



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

El Directorio del Banco Central determinará cada año los porcentajes específicos para los mencionados puestos, sujetos a los mínimos establecidos en este artículo.

Reformado mediante Resolución DBCE-084-BCE de enero 3 de 2001 y DBCE-119-BCE de 4 de diciembre de 2001.

CAPITULO VIII

Beneficios Económicos, Prestaciones Sociales y Servicios

Artículo 54. El Banco Central concederá a sus servidores los siguientes beneficios económicos, prestaciones sociales y servicios, que constituyen derechos adquiridos y se hallan debidamente amparados por la Ley y/o por Regulaciones de la Junta Monetaria:

- Anticipos con cargo a sus Haberes: su valor máximo será equivalente a cuatro Haberes al Puesto líquidos mensuales, a un plazo de hasta tres años y sin intereses
- Bonos por Años de Servicios: su monto será igual al valor revalorizado de mil sucres, asumiendo como año base 1976, multiplicado por los años de servicio, a partir del quinto año en la institución, el cual será entregado al cumplir 5, 10, 15, 20 o 25 años de labores.

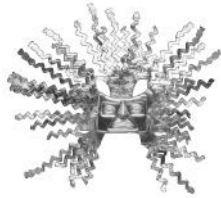
La entrega del valor del bono no será acumulativa; en consecuencia, a partir del segundo pago se restará el o los valores que el servidor recibió por este concepto durante su permanencia en la Institución.

Al momento de su separación, los servidores del Banco Central del Ecuador recibirán el valor correspondiente al Bono por Años de Servicio, debiéndose descontar los valores que hubieren percibido por este concepto.

En caso de fallecimiento del servidor, dicha bonificación será entregada a su herederos.

Reformado mediante Resolución DBCE-204-BAS de agosto 31 de 2007

- Subsidio Especial por Antigüedad: su monto será igual al valor de dos salarios mínimos vitales generales por los cinco primeros años de servicio en la institución; tres por los diez; cuatro por los quince; y, cinco salarios mínimos vitales generales por los veinte años de servicio
- Fondo de Reserva



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- Revalorización del Fondo de Reserva
- Ayuda Económica para la Adquisición de Lentes
- Dotación de Juguetes
- Dotación de la Canastilla Navideña
- Préstamos Hipotecarios para Vivienda
- Seguro de Vida en Grupo: contratado por la institución, siempre y cuando el servidor pague el porcentaje correspondiente de la prima
- Seguro Medico en Grupo: contratado por la institución, siempre y cuando el servidor pague el porcentaje correspondiente de la prima
- Servicio Medico Dental
- Refrigerio
- Dotación de Transporte
- Dotación de Uniformes: para el personal femenino, guardias, conserjes, choferes y personal de servicio en general
- Jubilación en base al Fondo de Pensiones Jubilares del Banco Central: constituido en base a los aportes de la institución, de los servidores y de los jubilados
- Ayuda por Jubilación; y,
- Ayuda por Fallecimiento.

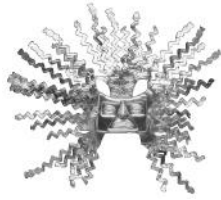
CAPITULO IX

Régimen Laboral Administrativo

SECCION I

Requisitos Formales de Ingreso a la Institución

Artículo 55. Para ingresar a la institución los candidatos deben reunir los requisitos y la documentación siguiente:



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- a) Ser ecuatoriano y estar en ejercicio de los derechos de ciudadanía;
- b) Haber cumplido con el servicio militar obligatorio o poseer certificado de exoneración;
- c) Cédula de ciudadanía, certificado de votación, récord de antecedentes penales, fotografía, certificado médico y de tipo de sangre;
- d) Declaración juramentada de que no se halla incurso en la prohibición determinada en el literal a) del artículo siguiente; y,
- e) Ser seleccionado mediante el Sistema de Concurso de Méritos, Oposición y Entrevista.

Artículo 56. No podrán participar en los concursos abiertos para ingresar a la institución:

- a) Los candidatos que tengan vínculo de parentesco dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad con servidores del Banco Central, o cónyuge que labore en la institución;
- b) Los jubilados del IESS y/o del Banco Central, con excepción del personal retirado de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, quienes podrán ingresar únicamente al área de Seguridad de la institución; y,
- c) Quienes por renuncia voluntaria hayan recibido indemnización o compensación dentro de los mecanismos de reducción de personal del sector público, incluido el Banco Central, al amparo de la Ley de Modernización del Estado y demás normas legales y regulativas pertinentes.

Artículo 57. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los ex-servidores del Banco Central podrán participar en los concursos abiertos para reingresar a la institución, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se hayan separado voluntariamente; y,
- b) Que al tiempo de haberse separado de la institución hayan obtenido la calificación de por lo menos Muy Bueno en las dos últimas evaluaciones del desempeño.

Artículo 58. La Federación Nacional de Asociaciones de Empleados del Banco Central o sus respectivas filiales, podrá solicitar, en cualquier tiempo y circunstancias, una investigación en caso de que se considere que no se han cumplido las normas para el ingreso.



Artículo 59. La Unidad de Recursos Humanos será la encargada de diseñar un programa de inducción para quienes ingresen por primera vez al Banco Central, con la finalidad de que conozcan su misión, estructura organizacional, procesos institucionales y responsabilidades generales.

SECCION II

Derechos, Deberes y Prohibiciones de los Servidores del Banco Central

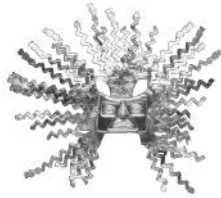
Artículo 60. Son derechos de los servidores del Banco Central:

- a) Percibir los Haberes Totales y los beneficios económicos, prestaciones sociales y servicios, de acuerdo con la definición y detalle contenidos en este Reglamento y sus posteriores reformas;
- b) Percibir los valores adicionales por trabajos realizados en horas suplementarias y extraordinarias debidamente autorizadas, de conformidad con la ley y las regulaciones de Junta Monetaria;
- c) Hacer uso de los días de descanso obligatorio y de las vacaciones anuales remuneradas, según las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento;
- d) Participar en concursos para cambiar a puestos de mayor valoración, de conformidad con el Manual de Concurso de Méritos, Oposición y Entrevista;
- e) Solicitar licencias y permisos de acuerdo a lo establecido en la Ley y este Reglamento;
- f) Organizarse y participar libremente en asociaciones o federaciones creadas dentro de la institución, siempre que éstas no tengan finalidades políticas, partidistas o religiosas y se sujeten a las limitaciones de orden constitucional sobre la materia; y,
- g) Los demás que establece la ley.

Los derechos adquiridos por los servidores del Banco Central a través de leyes, reglamentos, regulaciones, resoluciones, etc., vigentes o que se dictaren en el futuro, no podrán ser disminuidos ni conculcados por ningún concepto. Dichos derechos son irrenunciables, imprescriptibles e intangibles.

Artículo 61. Son deberes de los servidores del Banco Central:

- a) Guardar lealtad a la institución en el cumplimiento de las responsabilidades de sus puestos, así como guardar reserva en todos los asuntos que conozca;

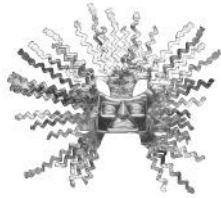


BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- b) Ejercer su puesto en forma regular, puntual y continua, con eficacia y eficiencia, en el lugar, horario y condiciones determinados por la institución, observando las normas establecidas por las reglamentaciones y disposiciones vigentes;
- c) Cumplir las disposiciones de los respectivos ocupantes de Puestos Técnicos Directivos, impartidas con sujeción a las leyes, regulaciones y más normas pertinentes ;
- d) Cumplir con las medidas de seguridad, prevención e higiene ;
- e) Los ocupantes de Puestos Técnicos Directivos deberán responder por el rendimiento y disciplina del personal a sus órdenes ;
- f) Velar por los intereses de la institución, así como por la conservación de los bienes que integran su patrimonio y poner en conocimiento de los funcionarios competentes todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio a la institución o que implique delito;
- g) Presentarse al trabajo en condiciones de aseo y vestuario apropiados;
- h) Conducirse con educación y cortesía en sus relaciones con el público, sus superiores, compañeros y subordinados; y, observar un comportamiento no reñido con la ética y moral ciudadanas;
- i) Acreditar su condición de servidor del Banco Central mediante la credencial emitida por la institución; y,
- j) Compartir los conocimientos y experiencias adquiridos en cursos, seminarios, becas, pasantías, etc., así como los obtenidos durante el ejercicio del puesto, de modo preferente con el personal de reciente ingreso.

Artículo 62. Queda prohibido a los servidores del Banco Central:

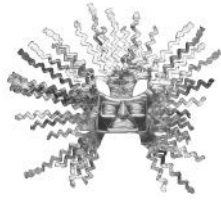
- a) Permanecer en las oficinas del Banco Central después de las horas de labores y durante los días feriados, salvo en los casos en que lo exijan las necesidades de trabajo y el servidor esté autorizado para ello;
- b) Ejercer otras actividades extrañas a sus responsabilidades durante el tiempo fijado como horario de trabajo en la institución;
- c) Retirar los bienes del Banco Central sin registro y autorización previos;
- d) Utilizar los bienes y servicios del Banco Central para fines que no sean los oficiales;



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- e) Consumir bebidas alcohólicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas dentro de la institución o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes o sustancias sicotrópicas;
- f) Utilizar el puesto para hacer proselitismo político o religioso;
- g) Portar cualquier tipo de armas, salvo que labore en el área de Seguridad;
- h) Intervenir o tener injerencia directa o indirecta en asuntos de terceros que se relacionen con el Banco Central;
- i) Retardar, negar o agilizar deliberadamente los trámites inherentes a las responsabilidades de su puesto, con el afán de perjudicar o beneficiar a terceros, o beneficiarse a sí mismo;
- j) Solicitar o recibir regalos o contribuciones para sí mismo o para sus superiores, con el propósito de agilizar los trámites inherentes a las responsabilidades de su puesto, o de favorecer indebidamente a terceros;
- k) Impartir a los servidores de la institución disposiciones que contravengan la ley, las regulaciones y más normas;
- l) Acatar disposiciones impartidas en contravención a la ley, las regulaciones y más normas. Sin embargo, la insistencia escrita del superior obliga al cumplimiento de la disposición, salvo los casos de responsabilidad fiscal y penal;
- m) Intervenir directamente o por interpuesta persona en la suscripción de contratos o en negocios con el Banco Central, sea a favor de sí mismo o de terceros;
- n) Divulgar información de carácter confidencial sobre los asuntos tratados en la Junta Monetaria o en el Banco Central, o que se aproveche de cualquier información relacionada con el trabajo en la institución para fines personales o en perjuicio del Estado, del Banco Central o de terceros;
- o) Ejercer dos o más puestos públicos, salvo la docencia;
- p) Revelar o entregar a otro servidor de la Institución o a un tercero ajeno a ésta, la clave personal de acceso a los diferentes servicios y aplicaciones informáticos del Banco Central del Ecuador; y,
- q) Utilizar claves de terceros para acceder a los diferentes servicios y aplicaciones informáticos del Banco Central del Ecuador.

Reformado mediante Resolución DBCE-028-BCE de febrero 1 de 1999.



SECCION V

Horario de Trabajo, Vacaciones y Licencias

Artículo 63. Los servidores del Banco Central laborarán ocho horas diarias en jornada única.

El horario diario normal de trabajo será de 08h30 a 16h30, en el que está comprendido el tiempo para el refrigerio. El tiempo autorizado para el refrigerio no podrá exceder de cuarenta minutos incluido el necesario para la movilización, debiendo establecerse turnos para garantizar el normal funcionamiento de las Unidades durante ese lapso.

Artículo 64. El Banco Central, por intermedio de los titulares de Unidad y de los Gerentes de las oficinas, ejercerá el control de la asistencia y puntualidad de los servidores de la institución, debiendo registrar las novedades e inobservancias en la Base de Datos de Recursos Humanos.

Artículo 65. El Director Administrativo en la Casa Matriz, el Director General Bancario-Guayaquil y los Gerentes de las oficinas del Banco Central, podrán autorizar el establecimiento de horarios especiales de trabajo a solicitud de los titulares de Unidades y únicamente por razones de servicio.

Artículo 66. Todos los servidores que laboren en jornada nocturna tendrán derecho a que se les reconozca un horario especial y los haberes al puesto que le correspondan, serán igual que el diurno, aumentados en un veinticinco por ciento.

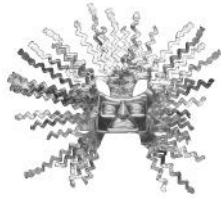
Reformado mediante Resolución DBCE-003-BCE de septiembre 22 de 1998

Artículo 67. El Banco Central del Ecuador reconocerá a sus servidores, cuya relación se halle sujeta a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa o al Código del Trabajo, el pago de los trabajos previamente dispuestos por los titulares de Unidad y realizados en horas suplementarias o extraordinarias, según corresponda, que sobrepasen la jornada diaria, con un límite de 30 horas mensuales y 360 horas anuales.

La Gerencia General determinará tanto los grupos ocupacionales, los puestos específicos cuyos ocupantes tendrán derecho al pago de horas suplementarias o extraordinarias de trabajo como los casos en que se pueda autorizar trabajos y reconocer su pago por sobre el límite establecido en el inciso anterior por 52 horas mensuales y 624 al año; y, en casos excepcionales hasta 100 horas mensuales y 1200 año, previa solicitud expresa de los titulares de Unidad.

El cálculo para el pago de las horas suplementarias o extraordinarias se lo hará considerando las disposiciones legales pertinentes.

Reformado mediante Resolución DBCE-032-BCE de marzo 2 de 1999.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Artículo 68. Los servidores del Banco Central tendrán derecho al goce de treinta días de vacaciones anuales, a partir del décimo segundo mes de haber prestado en forma ininterrumpida sus servicios. Las vacaciones deberán programarse considerando que todo servidor debe salir obligadamente de vacaciones por lo menos ocho días ininterrumpidos cada año y que no podrán autorizarse vacaciones por menos de ocho días ininterrumpidos.

Esta programación deberá hacerse constar en el calendario anual que cada Unidad presentará a la Unidad de Recursos Humanos, en el mes de diciembre del año inmediato anterior al de su vigencia, y su cumplimiento será obligatorio.

Artículo 69. Si por necesidad de la institución o voluntariamente, el servidor no llegare a gozar de vacaciones, las vacaciones no gozadas deberán ser compensadas de conformidad con la Ley, sin que por ello el servidor pierda su derecho a percibir el bono vacacional.

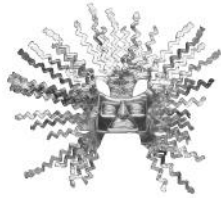
De negarse al servidor el goce de sus vacaciones por necesidad de la institución, dicha negativa deberá constar por escrito.

Los titulares de Unidad y los Gerentes de las oficinas del Banco Central deberán notificar a la Unidad de Recursos Humanos los casos de suspensión de las vacaciones. Así mismo, podrán autorizar el uso anticipado de vacaciones hasta por un período de treinta días como máximo y de ocho como mínimo.

Las vacaciones a que tienen derecho los servidores que realizan estudios, se asimilarán a las comprendidas dentro de los períodos académicos, sin que pierdan derecho al bono vacacional.

Artículo 70. Conforme la Ley, los servidores del Banco Central podrán hacer uso de licencias con sueldo en los siguientes casos:

- a) Por Enfermedad no Profesional: hasta por seis meses. Para su concesión, deberá presentarse un certificado del médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o del Dispensario Médico del Banco Central;
- b) Por Embarazo: hasta por doce semanas. El uso de esta licencia se justificará mediante la certificación otorgada por el médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o del Dispensario Médico del Banco Central;
- c) Por Lactancia: hasta dos horas diarias, por el tiempo de nueve meses luego de producido el parto;
- d) Por Matrimonio: por ocho días contados a partir de la fecha de su celebración;



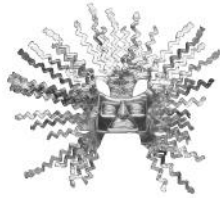
BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- e) Por Calamidad Doméstica: hasta por ocho días. Por calamidad doméstica del servidor deberá entenderse el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de su cónyuge o de sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, e igualmente los siniestros que afecten gravemente los bienes del servidor;
- f) Por Representación laboral: por el período de duración de la gestión para la que fue electo:
- Presidente de FEDECENTRAL: cuando las actividades gremiales requieran su presencia.
 - El Secretario General Ejecutivo de FEDECENTRAL: medio tiempo.
 - Presidente de ASEBAC Quito: tiempo completo.
 - Presidente de ASEBAC Guayaquil: medio tiempo.
- g) Para Estudios de Posgrado: hasta por dos años. Esta licencia podrá ser concedida sólo a los servidores que hubieren cumplido por lo menos dos años de servicio en la institución, para realizar en el país o en el exterior estudios de posgrado compatibles con la misión del Banco Central.

El beneficiario de esta licencia quedará obligado a prestar sus servicios al Banco Central, al término de la misma, por el doble del tiempo de duración de la licencia, salvo que sea además beneficiario de beca sufragada por la institución, en cuyo caso el tiempo de prestación obligatoria de servicios será el triple del tiempo de duración de la beca. En caso de incumplimiento, el servidor deberá pagar una multa, que se le impondrá en consideración al tiempo de servicio no prestado;

- h) Para participar como instructores o alumnos en seminarios, reuniones, conferencias, pasantías, etc., y otras actividades que sean de interés para la institución. En cuanto a las pasantías, el servidor estará sujeto a los dispuesto en el segundo inciso del literal g) precedente; e,
- i) Permiso para Estudios o Docencia Universitarios dentro del país: hasta 2 horas diarias. Este permiso se concederá para realizar estudios regulares compatibles con la misión de la institución o dictar cátedra, en universidades del país.

En los días que no haya asistencia a clases y durante el período vacacional, los beneficiarios de esta licencia deberán concurrir a trabajar con horario normal. Además, están obligados a compensar las horas de permiso, sin derecho a pago de horas suplementarias, si así se lo requiere por necesidades de servicio institucional. Los docentes deberán intervenir en calidad de instructores, sin derecho a honorarios y cuando fueren requeridos, en los programas organizados por Capacitación. A quienes no cumplieren con esta disposición se les suspenderá el permiso concedido y perderán el derecho a obtener en el futuro igual concesión.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Las autorizaciones para el uso de las licencias precitadas, serán otorgadas por los titulares de Unidad y Gerentes de las oficinas del Banco Central, a excepción de las referidas en los literales f) y g) de este artículo y las licencias para pasantías que serán concedidas por el Subgerente General .

Las licencias contempladas en los literales g), h) e i) de este artículo estarán sujetas a lo dispuesto en el Manual de Capacitación y Desarrollo del Recurso Humano del Banco Central del Ecuador.

Las autorizaciones y demás información pertinente deberán ser registradas en la Base de Datos de Recursos Humanos.

El Banco Central, a través del área de Servicios al Personal, podrá verificar la existencia de la causal que justifica la concesión de la licencia.

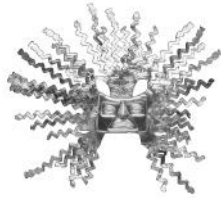
Artículo 71. Los servidores del Banco Central podrán hacer uso de licencias sin sueldo en los siguientes casos:

- a) Por asuntos particulares: hasta por sesenta días, no acumulables, durante cada año de servicio, que será otorgada por el titular de la Unidad o el Gerente de la Sucursal; y,
- b) Para completar estudios: hasta por dos años. Esta licencia será concedida por el Gerente General sólo a los servidores que hubieren cumplido por lo menos dos años de servicio en la institución, para realizar estudios de posgrado en el país o en el exterior, como complemento a la licencia con sueldo para estudios prevista en el literal g) del artículo 70.

El beneficiario de esta licencia para estudios quedará obligado a prestar sus servicios al Banco Central, al término de la misma, por un tiempo igual al de duración de la licencia, salvo que sea además beneficiario de beca sufragada por la institución, en cuyo caso el tiempo de prestación obligatoria de servicios será el triple del tiempo de duración de la beca. En caso de incumplimiento, el servidor deberá pagar una multa, que se le impondrá en consideración al tiempo de servicio no prestado.

El uso de la licencia sin sueldo suspende la relación de trabajo mientras dure la misma y, en tal virtud, tendrá los siguientes efectos para el beneficiario de la misma:

- Perderá la cobertura de pólizas de seguros contratados por el Banco Central
- El período de la licencia no se computará para el otorgamiento de beneficios que dependan del transcurso del tiempo en la institución, como son: préstamos hipotecarios, jubilación que otorga el Fondo de Pensiones Jubilares, subsidios de antigüedad y especial de antigüedad, fondo de reserva, etc.; y,



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- Las obligaciones del Banco Central con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se suspenderán durante el tiempo de duración de la licencia.

Artículo 72. No se producirán los efectos contemplados en la última parte del artículo 71 precedente, cuando se concedan licencias sin sueldo a los servidores del Banco Central del Ecuador en los siguientes casos:

- a) El previsto en el Servicio Público Obligatorio contemplado en los Decretos Supremos N° 18 publicado en el Registro Oficial N° 10 de 29 de febrero de 1972, y N° 502 publicado en el Registro Oficial N° 98 de 27 de junio de 1972, en el evento que el servidor del Banco Central del Ecuador escoja percibir los haberes de la institución en la cual prestará sus servicios;
- b) Los contemplados en la letra b) del artículo 71 de este Reglamento y en la letra b) del artículo 46 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa; y,
- c) El señalado en el inciso segundo del numeral 2 del artículo 101 de la Constitución Política de la República del Ecuador.

Para mantener los derechos otorgados por la Institución, los servidores de que trata el presente artículo deberán pagar mensualmente los valores que correspondan a sus aportes personales al Fondo de Pensiones Jubilares del Banco Central del Ecuador; a las primas de Seguro de Vida e Internalizado de Salud; a las obligaciones por préstamos y anticipos de remuneraciones otorgados por la Institución; y, cuando fuere del caso, a los aportes al seguro social obligatorio.

Las obligaciones del Banco Central del Ecuador con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se suspenderán en el momento que la institución en la cual el servidor prestare temporalmente sus servicios, asuma la calidad de patrono de dicho servidor.

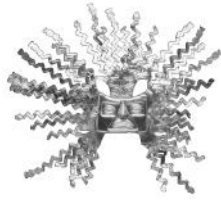
El Banco Central del Ecuador notificará a la respectiva entidad, con el detalle de aquellos beneficios que el servidor conservará mientras dure la licencia sin sueldo.

Reformado mediante Resolución DBCE-138-BCE de octubre 30 de 2002

SECCION III

Viáticos

Artículo 73. El Banco Central pagará a sus servidores un valor diario por viáticos, destinado a sufragar los gastos por concepto de alojamiento, subsistencia, transporte y/o movilización ocasionados por haber sido designados a trabajar para la institución en comisión de servicios o a capacitarse dentro o fuera del lugar de su



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

trabajo habitual, en el país o en el exterior. Será responsabilidad de los titulares de Unidad determinar los conceptos de gastos que en cada caso deban ser cubiertos.

Por transporte se entenderá el traslado de los servidores al lugar al que fueren a cumplir la comisión de servicios o a capacitarse y por movilización el traslado dentro de dicho lugar.

En la respectiva Regulación de Junta Monetaria se reglamentará de modo general, entre otros, la forma de cálculo y el pago de tales viáticos y los casos en los que la institución asume total o parcialmente esta obligación.

Artículo 74. Los viáticos previstos en el artículo anterior serán otorgados a los dirigentes laborales del Banco Central que se hallen en goce de licencia, correspondiendo al Subgerente General de la institución determinar los conceptos de gastos que en cada caso deban ser cubiertos.

SECCION IV

Traslados Administrativos

Artículo 75. Por necesidades de servicio de la institución o por causas debidamente justificadas, los ocupantes de puestos podrán ser trasladados al interior de una Unidad, entre Unidades de una misma oficina y entre oficinas del Banco Central, sea por disposición del titular de la Unidad o respondiendo a la solicitud del servidor de la institución.

El traslado al interior de una Unidad deberá ser autorizado por el titular de la misma, mientras que entre Unidades y entre oficinas del Banco Central será autorizado por el Subgerente General, debiendo, para el caso de traslado entre oficinas, contarse necesariamente con la aceptación previa del servidor.

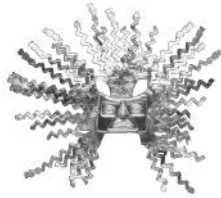
El traslado, a diferencia de la rotación, es un mecanismo no programado ni selectivo, y requerirá necesariamente la existencia de puesto y plaza vacante. El traslado no implicará en ningún caso un cambio a puestos de mayor valoración.

SECCION VII

Medidas Disciplinarias e Indemnizaciones

Artículo 76. Las sanciones que se impondrán a los servidores del Banco Central que infrinjan las normas contenidas en las leyes, en este Reglamento y demás disposiciones internas, serán las siguientes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Sanción pecuniaria administrativa;



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

- d) Suspensión temporal sin goce de sueldo; y,
- e) Destitución o terminación de la relación de trabajo, previo sumario administrativo o visto bueno, según el caso.

La sanción y su causa deberán ser inmediatamente notificadas por escrito al servidor y registradas en la Base de Datos de Recursos Humanos.

Artículo 77. Serán amonestados verbalmente los servidores que incumplan los deberes determinados en el artículo 61 precedente.

Artículo 78. Serán amonestados por escrito los servidores que:

- a) Vuelvan a incumplir los deberes determinados en el artículo 61 precedente, habiendo sido amonestados verbalmente al menos una vez durante los últimos tres meses;
- b) Incumplan gravemente tales deberes; o,
- c) Incurran en las prohibiciones establecidas en los literales a), b) y c) del artículo 62 de este Reglamento.

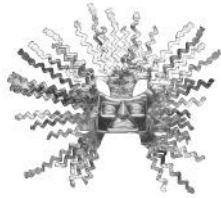
Artículo 79. Podrán ser sancionados con multas de hasta el diez por ciento del sueldo básico mensual los servidores que:

- a) Vuelvan a incurrir en una de las causales previstas para la imposición de amonestación escrita, habiendo sido sancionados con tal amonestación al menos una vez durante los últimos seis meses; o,
- b) Infrinjan las prohibiciones establecidas en las letras d), e) y f) del artículo 62 de este Reglamento.

El titular de la Unidad Administrativa en la Casa Matriz, el titular del Area Administrativa en la Dirección General Bancaria-Guayaquil y el Gerente de las oficinas del Banco Central en otras ciudades, serán los encargados de ejecutar el cobro de la multa impuesta.

Artículo 80. Serán sancionados con suspensión temporal sin goce de sueldo los servidores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa que:

- a) Vuelvan a incurrir en una de las causales previstas para la imposición de multa, habiendo sido multados al menos una vez durante los últimos nueve meses; o,
- b) Infrinjan las prohibiciones establecidas en las letras g), h), i), j), k) y l) del artículo 62 de este Reglamento.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

En el caso de los servidores sujetos al Código del Trabajo que incurran en las causales mencionadas en el presente artículo, se dará por terminado el contrato de trabajo observando al efecto el trámite de visto bueno dispuesto en dicho Código.

Artículo 81. Serán sancionados con destitución los servidores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa que:

- a) Vuelvan a incurrir en una de las causales previstas para la imposición de la sanción de suspensión temporal, habiendo sido suspendidos al menos una vez durante los últimos doce meses;
- b) Infrinjan las prohibiciones establecidas en las letras m), n), o), p) y q) del artículo 62 de este Reglamento; o,
Reformado mediante Resolución DBCE-028-BCE de febrero 1 de 1999.
- c) Abandonen injustificadamente el trabajo por tres días consecutivos; y,
- d) Incurran en una de las causales previstas por la ley para destitución.

En el caso de los servidores sujetos al Código del Trabajo que incurran en las causales previstas en este artículo o en las establecidas en el artículo 171 de dicho Código, se dará por terminado el contrato de trabajo observando al efecto el trámite de visto bueno dispuesto en la ley.

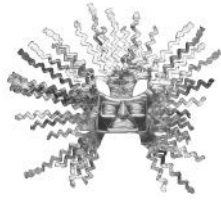
Artículo 82. Las amonestaciones verbales y las escritas así como las multas serán impuestas por los titulares de Unidad y de Area, según el caso.

De estas sanciones, todos los servidores podrán apelar ante la Comisión de Apelaciones de Quito o Guayaquil, la misma que estará integrada por el titular de la Unidad o Area de Recursos Humanos, quien la presidirá; el titular de la Unidad o Area de Asesoría Legal; el Presidente de Fedecentral; y, el Presidente de la respectiva Asociación de Empleados; o sus delegados.

Estas apelaciones deberán ser tramitadas de conformidad con el *Manual de Apelación de Sanciones del Banco Central del Ecuador*, en el que se garantizará al servidor sancionado ejercer su derecho a la defensa.

Artículo 83. En el caso de los trabajadores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, la suspensión temporal sin goce de sueldo será impuesta por el Subgerente General y la destitución por el Gerente General, en ambos casos previo sumario administrativo que será realizado de conformidad con la ley y en el que el servidor sancionado tendrá oportunidad de ejercer su derecho a la defensa.

Artículo 84. No podrá destituirse a los servidores de la institución ni dar por terminado el contrato de trabajo sino por las causas y mediante los procedimientos establecidos en la Ley y este Reglamento.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Si de hecho lo fueren, el Banco Central pagará en concepto de indemnizaciones, cualquiera fuere el régimen legal aplicable a la relación entre la institución y el servidor, las determinadas en el Código de Trabajo, en leyes especiales y, además, las siguientes: hasta dos años de servicio, el valor correspondiente a cuatro Haberes Totales mensuales, más un Haber Total mensual por cada año adicional de servicio o fracción.

Estas indemnizaciones serán pagadas por el Banco Central al servidor afectado en un plazo no mayor a treinta días contados a partir de la fecha en que cesó en sus funciones.

CAPITULO X

Régimen de Trabajo Ocasional

Artículo 85. El Subgerente General podrá autorizar a los titulares de Unidad y a los gerentes de las oficinas del Banco Central para que puedan celebrar contratos para la prestación de servicios ocasionales, previo informe en el que se establezcan las razones que justifiquen la necesidad del trabajo ocasional y siempre que existan recursos económicos disponibles en una partida especial para tales efectos.

Los contratos ocasionales no requieren de puesto ni plazas vacantes ni sujetarse a concurso. El plazo máximo de celebración del contrato será de seis meses y no podrán ser renovados ni su plazo prorrogado.

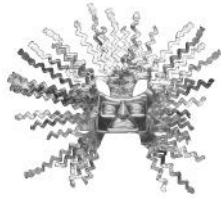
Los trabajadores ocasionales no se considerarán servidores de la institución, pero tendrán derecho a percibir los Haberes al Puesto de acuerdo a la valoración de las responsabilidades que realicen, así como las partes proporcionales de los Beneficios de Ley a que tengan derecho.

El Régimen de Trabajo Ocasional no será un mecanismo para ingresar en calidad de servidor a la institución.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 86. El ámbito del presente Reglamento abarcará a todos los servidores del Banco Central.

Artículo 87. En todo cuanto no contemple este Reglamento se estará a lo previsto en las leyes pertinentes que regulan las relaciones entre la institución y sus servidores.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Artículo 88. En caso de duda en cuanto al alcance y aplicación del presente Reglamento, se decidirá en el sentido más favorable para los servidores del Banco Central.

DEROGATORIAS

Artículo 89. Derógase todas las Resoluciones de la Junta Monetaria que se opongan al presente Reglamento, en especial las siguientes:

- Reglamento Interno de Administración del Recurso Humano (RIARH), aprobado mediante Regulación JM-409-A-87 del 24 de febrero de 1987; y,
- Las siguientes Regulaciones de Junta Monetaria: 1035-A-79 de 23-V-1979; 1035-B-79 de 23-V-1979; 1087-C-80 de 28-VII-1980; 216-A-84 de 21-XII-1984; 329-B-86 de 12-III-1986; 357-A-86 de 17-VI-1986; 459-A-87 de 18-XI-1987; y, 768-A-92 de 19-II-1992.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

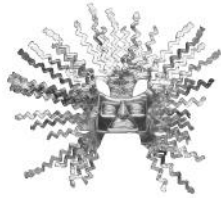
PRIMERA. Se suprimen los cargos existentes a la fecha de expedición del presente Reglamento, y se autoriza al Gerente General sustituirlos con los Puestos Genéricos y Puestos Específicos que actualmente se encuentran ocupando los servidores del Banco Central, aún cuando no reúnan el requisito académico establecido para el puesto que ocupan.

Al efecto, el Gerente General extenderá los nuevos nombramientos y suscribirá los contratos que fueren necesarios a fin de adecuar las relaciones entre la institución y sus servidores a las disposiciones del presente Reglamento, siempre que no se alteren las situaciones jurídicas existentes que comporten una relación a plazo indefinido.

SEGUNDA. Los ocupantes de Puestos Genéricos y Específicos que, a la vigencia de este Reglamento, acrediten diez o más años de servicio en la institución, no requerirán en el futuro satisfacer el requisito académico establecido, a fin de poder participar en concursos para ocupar puestos de mayor valoración.

TERCERA. Los servidores que a la vigencia de este Reglamento se hallen ocupando Puestos Genéricos y Específicos no requerirán acreditar el tiempo mínimo de permanencia en dichos puestos a fin de poder participar en concursos para cubrir plazas vacantes de puestos de mayor valoración.

CUARTA. El Manual de Descripción y Valoración de Puestos del Banco Central del Ecuador será puesto a consideración de la Junta Monetaria hasta el mes de julio de 1996.



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

QUINTA. La Federación Nacional de Asociaciones de Empleados del Banco Central del Ecuador realizará una consulta plebiscitaria siguiendo los procedimientos establecidos en su respectivo Estatuto, con el fin de que los servidores del Banco Central decidan por voluntad mayoritaria si el pago de los conceptos detallados en el segmento b) previsto en el artículo 45 de este Reglamento, esto es, las Recompensas, Bono Aniversario, Bono Vacacional y Aguinaldo, deba ser efectuado, de modo general, prorrateado cada dos semanas o en las respectivas fechas previstas en las normas regulativas que las crearon.

SEXTA. Para el caso de los servidores que al momento de aprobarse el presente Reglamento se encuentren prestando servicios en la institución, el segmento b) determinado en el artículo 45 del presente Reglamento incluirá dos conceptos:

- Diferencia de Subsidio de Antigüedad: consiste en el remanente entre el valor mensual del Subsidio de Antigüedad calculado de acuerdo a las disposiciones vigentes hasta antes de aprobarse este Reglamento y la nueva forma de cálculo del Subsidio de Antigüedad; y,
- Bono Académico: calculado de conformidad a lo dispuesto en el Reglamento de Bonos Académicos vigente hasta la aprobación de este Reglamento

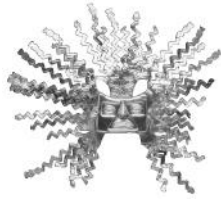
SEPTIMA. Los ajustes de remuneraciones efectuados en el transcurso del ejercicio 1995 se registrarán presupuestaria y contablemente en una partida especial.

OCTAVA. A aquellos funcionarios que en el presente ejercicio económico y hasta la presente fecha hubiesen cumplido 5, 10, 15, 20 o 25 años de servicio en la Institución, se les entregará el Bono por Años de Servicio calculado en la forma prevista en el artículo 54 del presente Reglamento

Reformado mediante Resolución DBCE-204-BAS de agosto 31 de 2007

El presente Reglamento Codificado de Administración Integrada del Recurso Humano del Banco Central del Ecuador, regirá a partir del 1° de enero de 1996, conforme la Resolución JM-554-BCE emitida por la Junta Monetaria el 22 de diciembre de 1995, y recoge todos los principios, normas, reformas y derechos adquiridos de los servidores del Banco Central del Ecuador que constaban en el Reglamento Interno de Administración del Recurso Humano (RIARH), que fue aprobado mediante Regulación JM-409-A-87 del 24 de febrero de 1987, y todos aquellos que se encuentran determinados en Regulaciones y Resoluciones expedidas Junta Monetaria que se hallan vigentes a la presente fecha.

COMUNÍQUESE.- DADA, en Quito, a 11 de junio de 1996



BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

LA PRESIDENTA

f) Ana Lucía Armijos Hidalgo

Proveyó y firmo la resolución que antecede la señorita economista Ana Lucía Armijos Hidalgo, Presidenta de la Junta Monetaria, en la ciudad de Quito el 11 de junio de 1996. LO CERTIFICO.-

f) Dr. Gonzalo Zambrano Palacios
Secretario General de la Junta Monetaria