



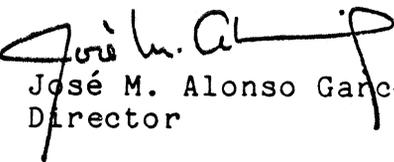
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DEL GOBERNADOR

OFICINA DE PRESUPUESTO Y GERENCIA

14 de octubre de 1991

ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. G-52-92

A : TODO EL PERSONAL

DE : 
José M. Alonso García
Director

**ASUNTO : METODO PARA DECRETAR CESANTIAS DEBIDO A LA
ELIMINACION DE PUESTOS POR FALTA DE TRABAJO O
FONDOS EN LA OFICINA DE PRESUPUESTO Y GERENCIA**

La Sec. 9.3 inciso 1 del Reglamento de Personal: Areas Esencial al Principio de Mérito promulgado a virtud de la Ley de Personal del Servicio Público, número 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, requiere de las autoridades nominadoras la adopción de un método para decretar cesantías cuando se eliminan puestos por falta de trabajo o fondos. De acuerdo con dicha disposición se adopta el presente Método a ser utilizado por la Oficina de Presupuesto y Gerencia cuando sea necesario.

Este Método entrará a regir el 18 de octubre de 1991 y será notificado a todos los empleados de la Oficina.

**METODO PARA DECRETAR CESANTIAS DEBIDO A
ELIMINACION DE PUESTOS POR FALTA DE TRABAJO
O FONDOS EN LA OFICINA DE PRESUPUESTO Y GERENCIA**

ART. 1- PROPOSITO

La Ley 5 del 14 de octubre de 1975, enmendada conocida como Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, establece que se podrán decretar cesantías en el sector público, sin que esto se entienda como destitución, entre otras razones, debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos. La autoridad nominadora deberá establecer un método a los fines de decretar las cesantías.

En cumplimiento de las anteriores disposiciones, el Director de la Oficina de Presupuesto y Gerencia, en adelante denominado Director, adopta este Método para Decretar Cesantías por falta de trabajo o fondos en la Oficina de Presupuesto y Gerencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y en adelante denominada Oficina.

ART. 2- BASE LEGAL

Este método tiene su base legal en las disposiciones de la Sección 4.6, Inciso 6 (a) de la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico; la Sección 9.3, del Reglamento de Personal: Areas Esenciales al Principio de Mérito, según interpretados por el Tribunal Supremo de Puerto Rico y la Sección 8.4, Inciso 1 del Reglamento de Personal para el Servicio de Carrera de la Oficina de Presupuesto y Gerencia.

ART. 3- ELIMINACION DE PUESTOS POR FALTA DE TRABAJO O FONDOS

1. El Director podrá eliminar puestos por falta de trabajo en circunstancias tales como las siguientes:
 - a. Cuando los fondos públicos pueden ser mejor utilizados mediante la consolidación de dos o más puestos debido a duplicidad de funciones, insuficiencia o cualquier otro motivo válido.
 - b. Cuando las funciones del puesto hayan dejado de proveer una aportación práctica a los programas de la Oficina.

- c. Cuando como consecuencia del mantenimiento del Plan de Clasificación se elimine, modifique o consolide la clase de puesto.
 - d. Cuando se modifiquen o eliminen funciones como resultado de reorganizaciones en la Oficina.
2. El Director podrá eliminar puestos por falta de fondos cuando exista una reducción en el presupuesto de la Oficina que así lo amerite o cuando los fondos asignados resultan insuficientes para atender toda la operación de la Oficina. En estos casos, el Director establecerá las prioridades programáticas considerando las necesidades del servicio al momento de decretar las cesantías.

ART. 4- SUBDIVISION DE LA AGENCIA

En caso de que sea necesario decretar cesantías por falta de trabajo o fondos el Director identificará los programas o unidades de trabajo afectados, salvaguardando la prestación de aquellos servicios que resultan esenciales al eficaz funcionamiento de la Oficina de Presupuesto y Gerencia.

A los fines de identificar las jurisdicciones para decretar cesantías la Oficina se subdividirá en cinco programas:

- Dirección y Administración General
- Area de Análisis y Asesoramiento Presupuestario
- Area de Evaluación y Seguimiento de Planes Gubernamentales
- Area de Análisis y Asesoramiento Gerencial
- Area de Auditoría Operacional

La subdivisión dentro de cada programa corresponderá a la estructura organizativa oficial establecida en el Presupuesto Ejecutivo que esté vigente al momento de decretarse las cesantías.

Cada programa se considerará un área de cesantías a los fines de determinar los puestos a eliminar.

A los fines de determinar los empleados a cesar se considerarán todos los empleados de la agencia cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación.

ART. 5- ORDEN DE PRELACION EN QUE SE DECRETARAN CESANTIAS

A. Cuando sea necesario eliminar puestos por falta de trabajo o fondos al decretar cesantías se seguirá el siguiente orden de prelación.

1. En primer término serán separados los empleados transitorios.
2. En segundo término serán separados los empleados de carrera probatorios.
3. En último término serán separados los empleados de carrera regulares.

Las cesantías se decretarán dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación siguiendo estrictamente el orden de prelación establecido.

A los fines de determinar el orden de prelación se considerarán como empleados regulares a los empleados probatorios que inmediatamente antes de adquirir ese status hubiesen sido empleados regulares.

B. El factor determinante para determinar el orden de prelación dentro de cada uno de los grupos señalados en el inciso A que antecede será el desempeño de las funciones, de manera que queden cesantes en primer término los empleados menos eficientes. En casos de igualdad de eficiencia, se tomará en consideración el tiempo en el servicio de manera que queden cesantes los empleados con menos tiempo en el servicio. Este factor sólo podrá utilizarse si al momento de las cesantías concurren las siguientes circunstancias:

1. que durante un período anterior no menor de un (1) año la Oficina haya tenido vigente un sistema de evaluación de empleados para el servicio de carrera; y
2. que los empleados hayan sido evaluados por lo menos en dos ocasiones durante dicho período.

De no concurrir las anteriores circunstancias el factor determinante para establecer el orden de prelación será el tiempo en el servicio de manera que queden cesantes los empleados con menos tiempo en el servicio público.

A los fines de determinar la antigüedad se considerarán todos los servicios prestados en puestos según este término se define en la Ley 5, supra, independientemente de los fondos con que se sufraguen, status o categorías de los empleados.

Los períodos de servicios en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de Norte América se acreditarán para fines de determinación de antigüedad, si el empleado ocupaba un puesto en el servicio público a la fecha de su ingreso en las Fuerzas Armadas y regresó a ocupar un puesto en dicho servicio dentro de los (6) seis meses siguientes a la fecha de su licenciamiento honorable. En caso de empates en antigüedad, se determinará el turno de cada empleado afectado a base de factores objetivos tales como asistencia, cartas de reconocimiento aumentos de sueldo por mérito y acciones disciplinarias. En igualdad de condiciones, los empleados de jornada parcial serán cesanteados antes que los empleados de jornada completa, y los empleados que sean veteranos cesarán después de los no veteranos.

Asimismo, los veteranos incapacitados cesarán después de otros veteranos.

- C. Una vez identificados los puestos a eliminar y los grupos de empleados de clasificación cuyos puestos tengan el mismo título, se determinará la antigüedad en el servicio de cada empleado según conste en los documentos oficiales contenidos en el expediente de personal, se les informará éste y se les ofrecerá la oportunidad de actualizar el mismo en un tiempo mínimo razonable.

ART. 6- MEDIDAS PARA EVITAR CESANTIAS

Antes de decretar cesantías por falta de trabajo o fondos, el Director deberá agotar los recursos a su alcance, para evitar dichas cesantías con acciones tales como:

1. Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en unidades jurisdiccionales no afectadas por la reducción de personal.
2. Readiestramiento del empleado para reubicarlo en otro puesto cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha para decretar las cesantías.

3. Concesión de licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria cuando la decisión se tome por una insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto.
4. Descenso de los empleados como último recurso para evitar las cesantías.

Al tomar cualesquiera de estas medidas se seguirá el Orden de prelación establecido en el Artículo 4 de este Método y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a tales acciones de personal.

ART. 7- NOTIFICACION AL EMPLEADO

El Director notificará por escrito a todo empleado a quien haya de cesantar, con no menos de 30 días de antelación a la fecha en que habrá de quedar cesante. En dicha notificación se informará al empleado de su derecho a apelar de tal determinación ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Personal dentro de los próximos 30 días, a partir del recibo de la comunicación.

ART. 8- REINGRESOS

Los nombres de los empleados de carrera regulares que sean cesanteados por eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos serán incluidos en el registro de elegibles correspondiente a las clases de puestos que ocupaban con caracter regular u otras similares que envuelvan el mismo nivel de trabajo y para la cual se requieran los mismos requisitos.

ART. 9- VIGENCIA Y ENMIENDAS

Este método entrará en vigor a la fecha en que sea aprobado por el Director. Podrá ser enmendado al inicio de cada año fiscal, en cuyo caso las enmiendas tendrán vigencia inmediata a la aprobación por el Director.

ART. 10- PUBLICACION

Este Método será distribuido a todos los empleados de la Agencia y radicado cinco copias en el Centro de Información y Recursos Bibliotecarios de la Agencia.

ART. 11- CLAUSULA DE SALVEDAD

Si algún artículo, sección, párrafo o disposición de este Método fuere declarado nulo por un tribunal competente y dicha resolución o sentencia fuere final y firme, los demás artículos, secciones, párrafos o disposiciones del Método continuarán vigentes hasta que se determine lo contrario.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, hoy 18 de octubre de 1991.

JOSE M. ALONSO GARCIA
DIRECTOR