



ADMINISTRACION  
HON. RAFAEL HERNANDEZ COLON  
GOBERNADOR

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GUARDIA NACIONAL  
OFICINA DEL AYUDANTE GENERAL  
APARTADO 3788—SAN JUAN, PUERTO RICO 00904



(809) 721-3131  
Autovoz: 800-9165  
800-9166

PLAN DE CESANTIAS  
9 DE SEPTIEMBRE DE 1991

*SAMI*

"SIRVIENDO GALLARDAMENTE CON HONOR Y ORGULLO DESDE 1510"

ANEJO I:6

XII. CLAUSULA DE SALVEDAD:

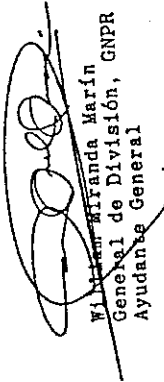
Si algún artículo, inciso, párrafo, parte o disposición de este Plan fuere declarado nulo por un Tribunal o Junta competente y dicha resolución y sentencia fuere final y firme, los demás artículos, incisos, párrafos, partes o disposiciones del Plan continuarán vigentes hasta que se determine lo contrario.

XIII. VICENCIA:

Este Plan comenzará a regir tan pronto sea aprobado por la Autoridad Nominadora de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

Aprobado por el Ayudante General de la Guardia Nacional de Puerto Rico hoy 9 de septiembre de 1991.

Aprobado por:

  
Wilfredo Miranda Marín  
General de División, GNPR  
Ayudante General

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO  
SECCION DE PERSONAL CIVIL  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00904-3786

PLAN DE CESANTIAS

I. PREAMBULO:

Todo organismo gubernamental que emplea personas para cumplir con las obligaciones que le impone su creación, está expuesto, por razones diversas, a tener que reducir o eliminar totalmente proyectos o programas y por consiguiente, a las personas que trabajan en los mismos. En el servicio público puertorriqueño, conforme a las leyes vigentes y a nuestra tradición de buena administración pública, cuando esto suceda, la reducción de personal debe hacerse de acuerdo a métodos justos y objetivos, germanos con el Principio de Mérito.

La Guardia Nacional de Puerto Rico es un Administrador Individual dentro del Sistema de Servicio Público de Puerto Rico y como tal, tiene la responsabilidad de administrar directamente todo lo relativo a su personal. Con ese fin, adoptó el Reglamento de Personal, el cual, entre otras cosas, la faculta para poner en vigor aquellas medidas necesarias y compatibles a la autoridad conferida.

II. BASE LEGAL:

Este Plan se adopta en conformidad con las disposiciones

de:

- a) Sección 4.6 (6) de la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, Ley de Personal según enmendada.
- b) La Sección 9.3 del Reglamento de Personal (áreas esenciales al Principio de Mérito).





X. DISPOSICIONES GENERALES:

0.1 Los empleados de la Guardia Nacional de Puerto Rico serán notificados del Plan de Cesantías aprobado, de su fecha de vigencia y de cualquier enmienda o cambio al mismo.

0.2 Siendo la antigüedad o años de servicio el factor determinante para decretar cesantías, la Guardia Nacional de Puerto Rico le concederá diez (10) días laborables a los empleados para someter evidencia del tiempo trabajado en otros puestos en el Servicio Público, evidencia que debe radicarse en la Sección de Personal Civil de la Guardia Nacional de Puerto Rico para conservarse en los expedientes de personal de los empleados.

0.3 La procedencia de fondos con los que se pagan los puestos no es factor determinante en las cesantías.

0.4 Si las cesantías se decretan por falta de fondos, la Guardia Nacional de Puerto Rico deberá evaluar los aspectos y cláusulas de los contratos existentes con personas o entidades que se sufragan con fondos del área en que se decretan las cesantías y rescindirá aquellos que ayuden a balancear el presupuesto.

0.5 Al determinar los años de servicio se considerarán los servicios prestados con status transitorio, provisional, probatorio o regular, así como en el servicio de confianza, independientemente de la procedencia de los fondos y la denominación de los programas en que trabajó el empleado, siempre y cuando fuera en "puestos", tal y como se define en este Plan

Autoridad Nominadora significará cualquier funcionario o agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.

Puesto significará un conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la autoridad nominadora que requieran el empleo de una persona durante la jornada completa de trabajo o durante una jornada parcial.

Clase de Puestos significará un grupo de puestos cuyos deberes, naturaleza de trabajo, autoridad y responsabilidad sean de tal modo semejantes que puedan razonablemente denominarse con el mismo título; exigirse a sus incumbentes los mismos requisitos mínimos de preparación, experiencia, conocimientos, habilidades y destrezas; utilizarse las mismas pruebas o mecanismos para su selección y aplicarse la misma escala de retribución con equidad, bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

Serie de Clases significará una agrupación de clases de puestos que reflejen los distintos niveles jerárquicos de trabajo existentes.

Traslado significará el cambio de un empleado de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase o a otro puesto en otra clase, la cual conlleva el mismo tipo mínimo de retribución.

Descensos significará el cambio de un empleado de un puesto en una clase a otro puesto en otra clase que conlleve un tipo mínimo de retribución más bajo.

programas no afectados que puedan cubrirse, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

b) Mediante descensos en puestos regulares vacantes, y programas no afectados que puedan cubrirse, con aquellos empleados que reúnan los requisitos exigidos.

c) Mediante reubicación en puestos transitorios vacantes, en programas no afectados que puedan cubrirse, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

d) En las medidas que se toman para la reubicación de los empleados afectados también se observará el criterio de antigüedad en el servicio.

0.2 Licencia sin sueldo

La Guardia Nacional de Puerto Rico podrá utilizar este recurso cuando las cesantías obedezcan a una insuficiencia o falta de fondos o trabajo por un período corto, por lo que no se requiere la eliminación del puesto.

0.3 Readiestramiento

Este recurso estaría sujeto a que los puestos para los cuales se pueda readiestrar el empleado estén disponibles y a que exista una verdadera

P.

Puerto Rico se subdividirá por oficinas, divisiones, programas y unidades. Tomando en consideración factores objetivos tales como:

--Programas que presten servicios esenciales y deben continuar

--Programas esenciales para la administración interna de la Agencia

--Programas que se sufragan con fondos federales, los cuales no podrían utilizarse si se reducen o eliminan los programas

--Distancias geográficas

--Cualquier otro factor de mérito objetivo

0.2 Tan pronto se apruebe el Plan para decretar cesantías, la Guardia Nacional de Puerto Rico lo publicará, poniéndolo en conocimiento de los empleados.

0.3 Toda revisión o cambio futuro al ámbito de este Plan podrá hacerse al inicio de cada año fiscal y de ocurrir alguno, deberá publicarse, poniéndose en conocimiento de los empleados.

VI. IDENTIFICACION DE PUESTOS Y EMPLEADOS AFECTADOS:

0.1 Se identificarán los puestos a eliminarse y el sitio donde existen y se preparará una lista al efecto.

0.2 Se identificarán todos los empleados transitorios en toda la Guardia Nacional de Puerto Rico y el puesto que ocupan.

0.3 Se identificarán todos los empleados probatorios en toda la Guardia Nacional de Puerto Rico y el puesto que ocupan

0.4 Se identificarán todos los empleados regulares de la Guardia Nacional de Puerto Rico que ocupan puestos de la misma

P.

clasificación o dentro de la misma serie de clases de los puestos a eliminarse y que estén comprendidos dentro del área o áreas de cesantías establecidas.

0.5 Los nombres de los empleados identificados en los Incisos 0.2, 0.3 y 0.4 anteriores serán colocados en una lista en tres (3) grupos distintos, indicándose junto al nombre de cada empleado el tiempo de servicio en años, meses y días:

- a) Los empleados transitorios.
- b) Los empleados probatorios.
- c) Los empleados regulares.

0.6 Aquellos empleados que se encuentran ocupando puestos transitorios mediante ascensos o traslados, pero que anteriormente tenían puestos con status probatorio o regular, serán reinstalados en sus puestos anteriores e incluidos en el grupo correspondiente a su puesto regular.

0.7 Los empleados probatorios que inmediatamente antes de adquirir ese status eran empleados regulares, se considerarán como empleados regulares en su puesto anterior y así se incluirán.

0.8 A los efectos del inciso 0.5 anterior, en ausencia de un plan de evaluación de empleados, el orden en que se coloquen en la lista los nombres de los empleados en cada uno de los grupos indicados, responderá al factor antigüedad en el Servicio Público, debiendo aparecer primero los que tienen menos años de

servicio y últimos los de más años de servicio, según consta en los expedientes de personal de la Sección de Personal Civil de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

VII. ORDEN DE PREIACION PARA DECRETAR CESANTIAS:

0.1 Las cesantías se decretarán siguiendo estrictamente el siguiente orden:

- a) Primero, se cesará a todos los empleados transitorios que ocupan puestos con el mismo título de clasificación de los puestos a eliminarse.
- b) Luego se cesará a todos los empleados probatorios que ocupan puestos con el mismo título de clasificación de los puestos a eliminarse.
- c) Por último, se cesará a los empleados regulares que ocupan puestos que tengan el mismo título de clasificación.

0.2 En ausencia de un plan de evaluación de empleados, el factor único y definitivo para determinar el orden de las separaciones en cada grupo lo será el tiempo en el servicio, de manera que las personas de menos años de servicios serán las primeras en cesar.

VIII. MEDIDAS PARA EVITAR LAS CESANTIAS:

La Sección de Personal de la Guardia Nacional de Puerto Rico gestionará evitar las cesantías conforme a lo siguiente:

0.1 Reubicación de empleados afectados

- a) Mediante traslados a puestos regulares vacantes, iguales o similares a los eliminados, en

Empleado Transitorio significará aquel empleado que está ocupando un puesto mediante un nombramiento con duración fija.

Empleado Probatorio significará un empleado que no ha terminado su período de prueba en el puesto que ocupa.

Empleado Regular significará un empleado que ha terminado satisfactoriamente su período de prueba en el puesto que ocupa.

Licencia sin sueldo significará un período de ausencias del trabajo sin retribución, que la autoridad nominadora pueda conceder al empleado siempre que medien consideraciones de mérito.

Veterano significará cualquier persona que haya servido activamente en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos por un tiempo no menor de tres (3) meses y que se haya licenciado honrosamente. Este término incluirá además a las viudas de los miembros de las Fuerzas Armadas fallecidos en servicio activo.

IV. APLICABILIDAD:

Este Plan será de aplicabilidad a todos los puestos y empleados dentro del servicio de carrera de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

V. AMBITO DEL PLAN:

0.1 Al momento de entrar en vigencia este Plan y hasta tanto se disponga lo contrario, la Guardia Nacional de

necesidad y conveniencia del adiestramiento para la función que tiene la Guardia Nacional de Puerto Rico.

IX. NOTIFICACION DE LA CESANTIA

0.1 Toda cesantía será notificada al empleado mediante comunicación escrita, firmada por la Autoridad Nominadora y notificada al empleado con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que sea efectiva la separación.

0.2 Toda notificación de cesantía informará al empleado su derecho a apelar ante la Junta de Apelaciones.

0.3 De no ser posible el evitar la cesantía, el nombre del empleado cesado, de tener derecho, será inscrito en los registros de reintegro correspondientes de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

0.4 Referirá a las agencias del Sistema de Personal del Servicio Público de Puerto Rico una lista de los empleados cesados, los puestos que ocupaban, sueldos, direcciones residenciales, teléfonos y cualquier otra información que ayude en su gestión de empleo.

0.5 Al empleado cesado debe concedérsele el tiempo extra que tenga acumulado y luego pagársele en una suma global toda la licencia con sueldo a la que tenga derecho.

0.6 Se examinará el expediente del empleado y se le orientará sobre cualquier beneficio o derecho que pueda tener en cuanto a jubilación, reembolsos, seguros y otros, y se harán los trámites necesarios correspondientes.

c) La Sección 9.4 del Reglamento de Personal de la Guardia Nacional de Puerto Rico, el cual fue aprobado por la Oficina Central de Administración de Personal a base de lo dispuesto en la Sección 5.7 de la Ley Núm. 5 antes citada.

III. DEFINICIONES:

Las siguientes frases o términos usados en este Plan, tendrán el significado que se indica a continuación, a menos que el contexto claramente indique otra cosa:

Junta o Junta de Apelaciones significará la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal.

Cesantía significará la separación de un empleado debido a falta de trabajo, falta de fondos o por cualquier otra causa ajena a la voluntad del empleado, pero que no constituye una suspensión o una destitución.

Servicio Público significará todo el conjunto de organismos reconocidos como agencias gubernamentales del Gobierno de Puerto Rico.

Años de Servicio significará todo el período de tiempo prestado en puestos en cualquier agencia, mediante pago. Agencia significará un Departamento, Corporación Pública, Municipio, Oficina, Administración, Comisión, Junta, Tribunal o cualquier otra entidad con un conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora.

0.6 El tiempo de servicio incluirá únicamente períodos con paga; esto es, incluirá licencias con sueldo, pero excluirá licencias sin sueldo.

0.7 Los períodos servidos en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de Norte América se acreditarán para fines de la 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 de dicho servicio dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de su licenciamiento honoroso.

0.8 Los casos de emparees en antigüedad se decidirán a base de factores objetivos tales como la asistencia, cartas de reconocimiento, aumentos de sueldo, acciones disciplinarias y otros servicios prestados al Gobierno Estatal (contratos) o al Gobierno Federal.

0.9 En igualdad de condiciones, los empleados veteranos cesarán después que los que no sean veteranos y los veteranos incapacitados después de otros veteranos.

0.10 Todas las transacciones relacionadas con cesantías se registrarán en formularios correspondientes y conforme al trámite establecido en el Reglamento de Personal de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

XI. ENMIENDAS:

Este Plan podrá ser enmendado por la Autoridad Nominadora de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

