

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
CONSEJO GENERAL DE EDUCACION

**PLAN DE CESANTIAS PARA LOS EMPLEADOS
DEL CONSEJO GENERAL DE EDUCACION**

Mayo 2004

Plan de Cesantías para los Empleados del Consejo General de Educación

Propósito

El propósito de este Plan de Cesantías es establecer el procedimiento mediante el cual el Consejo General de Educación podrá eliminar puestos por falta de fondos o trabajo.

Base Legal

Este Plan de Cesantías se adopta en virtud de lo dispuesto en los Artículos 2 y Artículo 31.1 Reglamento para los Empleados del Consejo General de Educación, y de las Áreas Esenciales al Principio de Mérito de la Ley Número 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal del Servicio Público, y la Ley número 148 de 15 de julio de 1999, según enmendada, Ley del Consejo General de Educación.

Aplicabilidad

Este Plan de Cesantías aplicará a los empleados con nombramientos transitorios, probatorios y de carrera (regulares) del Consejo General de Educación.

Razones para Decretar Cesantías

La Presidenta del Consejo General de Educación podrá decretar cesantías, según dispuesto en el Artículo 31.1 del Reglamento de Personal para los Empleados del CGE, con sujeción a este Plan, sin que se entienda como destitución, cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Debido a falta de trabajo
- Problemas presupuestarios que afecten el funcionamiento del Consejo
- Eliminación de funciones de programas y cambios organizacionales

Alternativas a Utilizarse Para Evitar la Cesantía de Empleados

Previo a decretar la implantación de un Plan de Cesantías la Presidenta del Consejo General de Educación deberá evaluar otros medios de generar economías que no le requieran eliminar puestos de carrera (regulares). Entre las alternativas que podrá evaluar la Presidenta del CGE están las siguientes:

- Reducción de la jornada de trabajo
- Otorgar Licencias sin Sueldo
- Readiestrar empleados en otras funciones o reubicarlos en otras agencias
- Congelar Puestos

- Reducción de gastos al mínimo indispensable
- Terminación de Contratos de Servicios Profesionales y Consultivos
- Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en programas que no estén afectados por la reducción de personal.
- Cualquier otra alternativa que la Presidenta estime apropiada.

En caso de la implantación del Plan de Cesantías se procederá conforme el siguiente orden:

1. La Autoridad Nominadora notificará a todos los empleados sobre la existencia de una crisis económica y las normas que se adoptarán como método para decretar las cesantías.
2. Se procederá a identificar aquellos puestos cuyos servicios son vitales para la Agencia y cuyos incumbentes no deben ser cesanteados.
3. Se le notificará a cada empleado los años de servicio de acuerdo con la información existente en sus expedientes de personal. Se le concederán veinte días a partir de la aprobación de este Plan para que verifiquen los datos y sometan evidencia para actualizar la información de su expediente de Recursos Humanos, en relación con otros empleos en puestos dentro del servicio público y del tiempo servido en las Fuerzas Armadas siempre que el mismo haya sido cotizado y acreditado por la Administración de Sistema de Retiro.
4. Se procederá a preparar una lista de todos los empleados de la agencia, incluyendo nombre, estatus, clasificación del puesto, ubicación y tiempo total en el servicio público. La lista se preparará en el siguiente orden:
 - Empleados transitorios
 - Empleados probatorios
 - Empleados de carrera (regulares)
5. Se procederá a publicar la mencionada lista para que los empleados verifiquen nuevamente la información relacionada a sus años de servicio. Se concederá un término de cinco días para impugnar el orden establecido en la lista. Una vez finalizado ese término se preparará una lista final por área de trabajo, la cual servirá de base a las cesantías.
6. La lista deberá incluir una relación de los puestos a ser eliminados o congelados. Deberá incluirse la siguiente información:
 - Número del Puesto
 - Clasificación
 - Estatus del Puesto
 - Ubicación

- Razón de la Eliminación o Congelación

7. Se informará a todos los empleados sobre el procedimiento que se ha llevado a cabo para establecer el Plan de Cesantías y se concederá un término de treinta días para impugnar el mismo.
8. Se procederá a notificar a cada empleado a ser cesanteado con un término de treinta días de anticipación a la fecha de efectividad. El empleado tendrá un término de treinta días a partir de la fecha de notificación para apelar la decisión de cesantía ante el Oficial Examinador del Consejo General de Educación.

Se tomará en consideración el desempeño de las funciones, basándose en las evaluaciones que han obtenido los empleados, de manera que queden cesantes en primer lugar los empleados menos eficientes. En casos de igualdad de eficiencia se tomará en consideración la antigüedad en el servicio público de manera que queden cesantes los empleados con menos tiempo en el servicio.

A los fines de determinar la antigüedad se considerará todo servicio prestado en puestos dentro del servicio público y del tiempo servido en las Fuerzas Armadas siempre que el mismo haya sido cotizado y acreditado por la Administración de Sistema de Retiro.

En igualdad de condiciones, los empleados en jornada parcial cesarán antes que los empleados en jornada regular.

Los empleados que sean veteranos, cesarán después que los empleados que no lo son, siempre y cuando dichos servicios prestados en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de Norteamérica hayan sido cotizados a la Administración de Retiro previo a la fecha de cesantía.

Medidas Remediativas

El Consejo General de Educación establecerá comunicación con otras agencias del servicio público a través del Director de Administración, con el propósito de explorar alternativas de empleo a los empleados que queden cesanteados. Además, se coordinarán orientaciones y asistencia en relación con los beneficios y programas que las mismas puedan prestar a los empleados a ser cesanteados.

Reingreso

Los nombres de los empleados de carrera (regulares) que fuesen cesanteados según establecido en este Plan, serán ingresados en los registros de elegibles correspondientes a los de puestos que ocupan con carácter regular u otros similares que envuelvan el mismo nivel de trabajo. También serán incluidos en

los respectivos registros de elegibles aquellos empleados que aceptaron un descenso. Los registros de elegibles tendran una vigencia de dos años.

Vigencia

Este Plan de Cesantías comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación y podrá ser revisado al comenzar cada año fiscal.

Separabilidad

En la eventualidad que alguna de las disposiciones de este Plan sea declarada nula por un organismo competente y dicha resolución adviniere final y firme, las demás disposiciones del Plan continuarán vigentes.

En virtud de la autoridad que me confiere el Artículo ocho (8) de la Ley 148 de 15 de julio de 1999, según enmendada, y el Artículo 2 del Reglamento de Personal para Empleados del Consejo General de Educación, aprobado el 24 de mayo de 2002, apruebo el presente Plan de Cesantías para los Empleados del CGE.



Amalia Llabrés de Charneco, Ph.D.

26 de mayo de 2004
Fecha de Aprobación