Ley de Emergencia Fiscal

Ley 7 del 9 de marzo de 2009

Introducción

- La Ley 7 fue firmada el 9 de marzo de 2009, con el objetivo de **reducir los gastos** operacionales y/o de nómina por una cantidad de $2,000 millones anuales.
- Le aplica a todas las Agencias de la Rama Ejecutiva cuyo presupuesto se sufraga completamente o en parte, a través del **Fondo General** a la vigencia de la Ley.

- La Ley establece en su Capítulo 3, un sistema para lograr la **Reducción de Gastos** y a su vez alcanzar su objetivo.
- Este sistema se divide en tres (3) fases: Fase I, Fase II y Fase III.
- Estas fases no necesariamente siguen un orden cronológico o progresivo: son parte de un esfuerzo para lograr el objetivo.

- En adición, la Ley crea la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal (JREF), la cual está compuesta por lo siguientes funcionarios:
  - Presidente del Banco Gubernamental de Fomento
  - Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
  - Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
  - Secretario del Departamento de Hacienda
  - Directora Ejecutiva de OGP

FASE I

- La Fase I establece la ejecución de dos (2) programas:
  - Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada
  - El Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas

FASE III

- La Fase III entrará en vigor a la vigencia de la Ley.
- En ésta, se establece un Plan de Suspensión Temporera de leyes, convenios colectivos, preceptos y acuerdos, aplicables a empleados y referentes a ciertas acciones.

Programa Reducción Permanente de Jornada

- Cualifica todo empleado de agencias cubiertas por la Ley 7, que cuente con veinte (20) años de servicio en el sector público.
- Todo aquel interesado, tiene un término improrrogable de 30 días calendario a partir de la notificación de la Agencia, para acogerse al programa, esto mediante el formulario correspondiente.

- La reducción es de un 10%, que equivale a uno (1) día por cada quincena.
- La reducción de jornada y, por ende de salario, son de carácter **permanente.**
- La JREF evaluará toda petición de acogerse al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada, a fin de aprobarla o rechazarla.
- La fecha de efectividad para la reducción de jornada será el **1 de junio de 2009.**

Plan de Renuncia Voluntaria Incentivada

- En este programa, el empleado recibirá un incentivo por año de servicio cotizado:

Hasta 1 año	1 mes de sueldo
De 1 año y un día hasta 3 años	2 meses de sueldo
De 3 años y un día en adelante	3 meses de sueldo

- A la cantidad de dinero a recibir, no se le hará descuento por concepto de contribuciones sobre ingreso.
- La liquidación de licencias de vacaciones y , si cualifica, la de licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado, se realizará dentro de un período de 30 días calendario, siempre y cuando cumplan con la documentación requerida para la liquidación.

- Se realizará el pago de la prima de cobertura médica por un período de doce (12) meses o hasta que sea elegible a una cobertura médica en otro empleo (el término menor)
- La disposición de las aportaciones del Sistema de Retiro, ya sea para la liquidación o para la transferencia.
- La participación en el PAEP (Programa de Alternativas para Empleados Públicos)

- Todo empleado que desee acogerse a los programas (reducción o renuncia), tiene hasta el 27 de abril de 2009, para notificarlo a la Agencia.
- La efectividad para las renuncias voluntarias será el **29 de mayo de 2009.**
- La Agencia le notificará a la JREF de los empleados que soliciten y ésta evaluará cada caso, a los efectos de aprobar o rechazar la petición.

- En o antes del 4 de mayo de 2009, la Agencia tiene que rendir un informe a la OGP, en donde notificará los ahorros que se han obtenido a través de la implementación de la Fase I y III.

FASE II

- De no lograrse el objetivo con la Fase I y II, entrará en vigor la Fase II que es el Plan de Cesantías Involuntarias
- La implementación de las cesantías será de manera escalonada, comenzando el 3 de julio de 2009, durante el año fiscal 2009-2010.
- En primer lugar, todos aquellos empleados que tengan un nombramiento transitorio o irregular, serán separados sin observar el criterio de antigüedad.

- Las cesantías de los empleados con nombramiento regular se efectuarán observando el criterio de antigüedad.
- La antigüedad se determinará a base de todos los años de servicio en el sector público.
- La cantidad de empleados a incluirse en el plan de cesantía, la determinarán la JREF, tomando en consideración que no se afecte la continuidad y calidad de los servicios

PROCEDIMIENTO ACLARACIÓN DE ANTIGUEDAD

- La Agencia enviará la notificación de antigüedad al empleado.
- El empleado tendrá un término no mayor de 30 días calendario, a partir de recibir la notificación, para presentar por escrito a la Agencia, evidencia oficial emitida por la autoridad o entidad gubernamental competente para refutar la antigüedad certificada.
- Se utilizará un formulario que proveerá la Agencia el cual completará y acompañará con la evidencia correspondiente.

- En la eventualidad de que el empleado afectado presente evidencia documental fehaciente que controvierta la antigüedad que le ha sido notificada, la Agencia no tomará determinación final sobre la antigüedad sin antes darle oportunidad de tener una vista previa.
- La Agencia notificará al empleado su determinación final, en un término no mayor de 30 días calendario, apercibiéndole de su derecho a solicitar revisión; la notificación se hará mediante entrega a la mano o por correo certificado con acuse de recibo a la dirección que obra en el expediente personal.

- La presentación del recursos de revisión no habrá de paralizar las cesantías.
- El empleado afectado podrá solicitar revisión de la determinación ante la CASARH o mediante una petición ante la Comisión de Relaciones de Trabajo según aplique, dentro del término de 30 días calendario a partir de la fecha en que reciba la notificación.

Empleados Cesanteados

- Se realizará el pago de la prima de cobertura médica por un período de seis (6) meses o hasta que sea elegible a una cobertura médica en otro empleo (el término menor)
- La disposición de las aportaciones del Sistema de Retiro, ya sea para la liquidación o para la transferencia.
- La participación en el PAEP (Programa de Alternativas para Empleados Públicos)

- La liquidación de licencias de vacaciones y , si cualifica, la de licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado, se realizarán dentro de un período de 30 días, siempre y cuando cumplan con la documentación requerida para la liquidación.

Programa Alternativas Empleados Públicos

- Cualifica para este programa:
  - Todo aquel que se acoja al Progama de Renuncia Voluntaria
  - Todo aquel empleado que se afecte a través del Plan de Cesantía

EL PAEP OFRECE CUATRO ALTERNATIVAS:

- Un vale educativo por una cantidad total de cinco mil dólares ($5,000)
- Un vale vocacional/técnico o para re-localización por una cantidad de dos mil quinientos dólares ($2,500)
- Un subsidio de cincuenta (50%) por ciento del salario de transición a un empleo en el Sector Privado aplicable a un salario bruto de hasta un máximo de $30,000.00

- Un vale por una cantidad de cinco mil dólares ($5,000) para el establecimiento de un negocio propio o para emplearse por cuenta propia
- Todo estará sujeto a las directrices a establecerse por la JREF
- Los beneficios provistos no consisten de pagos a recibirse directamente al empleado, serán tramitados a través de la institución correspondiente.