



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAGUAS
CAGUAS, PUERTO RICO

ORDEN EJECUTIVA NÚMERO: 2021-007

DEL HONORABLE WILLIAM EDGARDO MIRANDA TORRES, ALCALDE DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAGUAS, PARA AUTORIZAR LA IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE RETENCIÓN Y ATRACCIÓN DE LOS RECURSOS NECESARIOS PARA VIABILIZAR LA RECONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD

POR CUANTO: Nuestra isla atraviesa un momento coyuntural a raíz de la asignación de miles de Millones de dólares provenientes de programas federales para iniciar los procesos de recuperación de daños ocasionados por los Huracanes Irma y María, que permitirán un redesarrollo de la ya tan frágil infraestructura isleña.

POR CUANTO: Este proceso de recuperación, sin duda, generará miles de proyectos de construcción a través de todo el archipiélago borincano. Para ello, se anticipa el incremento en la demanda de profesionales ligados a la industria de la construcción y a la administración y gestión de programas federales, con la oferta de beneficios y salarios sumamente atractivos para estos profesionales.

POR CUANTO: La situación antes expuesta coloca a la ciudad en una posición vulnerable ya que las condiciones del mercado actual hacen atractivo para nuestros profesionales explorar otras oportunidades de empleo con mayor remuneración, beneficios marginales y potencial de crecimiento profesional.

POR CUANTO: La atracción de recursos capaces y competentes supondrá un reto sin precedentes, ante la demanda de talento en todo el país en las áreas de ingeniería, diseño, planificación, manejo de proyectos de infraestructura de todo tipo, mano de obra y apoyo administrativo a la ejecución de los proyectos de reconstrucción.

POR CUANTO: Consciente de lo anterior se hace urgente crear las condiciones para garantizar la continuidad de los servicios municipales y la ejecución puntual de sobre ochocientas obras de infraestructura pública mediante el diseño de un programa de retención de talento y atracción de talentos nuevos que permita viabilizar esta magna obra.

POR CUANTO: Contar con un programa atractivo de compensación que incluya salarios y beneficios competitivos, oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, un ambiente de trabajo seguro y saludable y una cultura de valor y

propósito; nos permitirá atraer y retener el talento más idóneo en un mercado tan competitivo.

POR CUANTO:

El Artículo 1.018 (o) de la Ley 107 del 14 de agosto de 2020, conocida como Código Municipal de Puerto Rico, según enmendada, establece que “[e]l alcalde será la máxima autoridad de la Rama Ejecutiva del gobierno municipal y en tal calidad le corresponderá su dirección, administración y la fiscalización del funcionamiento del municipio. El alcalde ejercerá los siguientes deberes, funciones y facultades:

(m) Diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo con las disposiciones de este Código y los reglamentos adoptados en virtud de este. Promulgar las reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

(n) Propiciar, por conducto de la Oficina de Recursos Humanos, el desarrollo de programas dirigidos a mantener un clima de trabajo que contribuya a la satisfacción, motivación y participación de los empleados y funcionarios municipales.

POR CUANTO:

Además, el Artículo 2.056 del Código Municipal de Puerto Rico, supra, establece que:

(e) Los municipios podrán utilizar otros métodos de compensación para retener, motivar, y reconocer al personal. Algunos de estos mecanismos son:

(1) Diferenciales — es una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Los diferenciales se podrán conceder por:

(i) Condiciones extraordinarias — situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto

(ii) Interinato — situación de trabajo temporera en la que el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. Serán requisito las siguientes condiciones: haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más; haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por el director del departamento u oficina, y cumplir los requisitos de preparación académica y

experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente. El empleado interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine el alcalde o la persona que este designe. Si el empleado desempeña las funciones de un puesto superior sin interrupciones por más de treinta (30) días, tendrá derecho a un diferencial mínimo que equipare su sueldo al sueldo mínimo o establecido para el puesto superior a que corresponden las funciones.

Ningún diferencial concedido podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular del empleado para fines del cómputo para la liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

(2) Bonificaciones — compensación especial no recurrente y separada del sueldo que puede concederse como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleados o grupos de empleados que cumplan con los requisitos que se establezcan previo a su concesión. Las normas para la concesión de este incentivo a empleados deben ser evaluadas y aprobadas por la autoridad nominadora.

(1) Los municipios podrán desarrollar e incorporar a su reglamento métodos de retribución conforme a su capacidad presupuestaria, que reconozcan la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. Estos métodos alternos de retribución podrán ser utilizados para retener al personal idóneo, obtener personal cualificado para puestos de difícil reclutamiento y motivar al empleado. Algunos de estos métodos, entre otros, son:

- (i) Certificados de reconocimiento por la labor realizada.
- (ii) Bonificación por productividad, representativo del veinte por ciento (20%) de una quincena.
- (iii) Bonificaciones por la ejecución de un equipo de trabajo.
- (iv) Actividades en las cuales el empleado sea informado de los éxitos obtenidos por la agencia y actividades de reconocimiento a empleados.
- (v) Adiestramientos en y fuera de Puerto Rico.
- (vi) Becas para estudios graduados y subgraduados.
- (vii) Facilidades de gimnasio, unidades de salud, cafeterías, cuidado de niños.
- (viii) Beneficios de hospedaje, comida, uniformes a todo empleado que lo requiera por la naturaleza del servicio que realiza.
- (ix) Otorgar bonos por asistencia y puntualidad. Dicho bono será independiente y separado de cualquier pago correspondiente por exceso de licencia acumulada.

(x) Bonificación a los empleados que se retiran del sistema.

(xi) Días y horas concedidos sin cargo a licencia alguna.

(2) Todo empleado tiene la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, ya sea por su propia iniciativa o por gestión de la organización. Algunos métodos retributivos que promueven estas consideraciones son:

(i) Retribución adicional por habilidades — En la medida en que los empleados desarrollen y apliquen habilidades alternas a su función principal, el municipio podrá, a su entera discreción, otorgar una retribución adicional que formará parte de su sueldo.

(ii) Desarrollo de competencias — En la medida en que la agencia conozca cuáles son las competencias requeridas para obtener el rendimiento excelente de los empleados, podrá seleccionar y formar individuos que alcancen dicho nivel de rendimiento. Como resultado, cuando los empleados rinden a un óptimo nivel, el rendimiento global de la agencia se maximiza. Esta premisa implica que todo empleado que logre implementar los nuevos procesos de trabajo que desea la agencia y que logre ser conductor de cambios e innovaciones continuas, obtendrá una retribución por competencia.

(iii) Al momento de reclutar personal, se puede incorporar un incentivo económico como parte del salario base. El mismo será adjudicado en las clases donde se requiera un alto nivel de educación y experiencia.

(iv) Conceder ajustes en salarios sujetos a evaluaciones de desempeño y productividad.

POR TANTO:

YO, WILLIAM E. MIRANDA TORRES, ALCALDE DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAGUAS, EN VIRTUD DE LOS PODERES QUE ME CONFIERE LA LEY, ORDENO LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1RA:

Para el reclutamiento de recursos relacionados al campo de reconstrucción y recuperación se ofrecerán salarios más allá del mínimo de la escala en situaciones particulares para atraer recursos idóneos en puestos claves que cuenten con las competencias, experiencia, conocimientos y adiestramientos especializados.

SECCIÓN 2DA.:

Se igualarán o mejorarán ofertas de empleo cuando se trate de un talento clave para las funciones de reconstrucción y recuperación, observando siempre la equidad en el equipo de trabajo.

SECCIÓN 4TA:

Declaramos el periodo de recuperación y reconstrucción de la ciudad a partir de la vigencia de esta Orden Ejecutiva hasta el 31 de octubre de 2022, este periodo se podrá extender si las circunstancias lo ameritan.

SECCIÓN 5TA:

La Oficina de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de diseñar un Programa de Retención mediante la asignación de diferenciales temporeros debido a la situación y atención especial que requiere la ciudad para completar los trabajos de reconstrucción. Estos diferenciales se conceden por condiciones extraordinarias debido a la situación actual que requiere mayor esfuerzo del empleado. Este programa estará dirigido a tres categorías de empleados que trabajarán directamente en asuntos relacionados a la recuperación y reconstrucción de la ciudad, según se describe adelante.

SECCIÓN 6TA:

Se aprobarán unas nuevas escalas de diferenciales en sueldo exclusivas para el personal designado a las labores de reconstrucción y recuperación.

SECCIÓN 7MA:

El Programa de Retención impactará a las Oficinas y Departamentos involucradas y responsables en poner en vigor todos los asuntos de la recuperación y reconstrucción de la Ciudad, estas son las siguientes:

- Oficina de Recuperación y Reconstrucción de la Ciudad
- Oficina de Permisos
- Oficina de Planificación
- Oficina de Asuntos Ambientales
- Departamento de Obras Públicas Municipal

SECCIÓN 8VA:

Las categorías de empleados a incluir en el programa de retención se desglosan a continuación:

- a. Personal técnico y especializado en el campo de la planificación, construcción y desarrollo, tales como: Ingenieros, Planificadores, Agrimensores, Delineantes, Especialista Ambiental, entre otros.
- b. Personal administrativo designado a funciones estrictamente relacionadas con los proyectos de recuperación y la administración de dichos fondos.
- c. Personal de campo responsable de ejecutar todas las tareas de construcción, tales como: Carpinteros, Trabajadores, Conductores de Vehículos de Motor Pesado, Operadores-Conductores de Equipo Pesado, entre otros.

SECCIÓN 9NA:

Los Directores de las Oficinas y Departamentos junto a la Directora de la Oficina de Recursos Humanos certificarán quienes son los empleados designados para poner en vigor todos los trabajos relacionados a la recuperación y reconstrucción de la ciudad que serán impactados por el Programa de Retención.

- SECCIÓN 10MA:** La Oficina de Recursos Humanos será el ente responsable de asesorar a los Secretarios y Directores, diseñar las nuevas escalas de diferencias exclusivas para este proyecto, recomendar las cuantías que se asignarán, manejar las transacciones de personal y poner en vigor todos los asuntos detallados en el Programa de Retención.
- SECCIÓN 11MA:** La aprobación y otorgación de estos diferenciales especiales se les otorgará a los empleados que tengan un rol directamente relacionado con los proyectos de reconstrucción y recuperación de la ciudad y que modelen las competencias y valores de nuestra organización, así como también posean el conocimiento, experiencia y adiestramiento necesario para poder en vigor y facilitar el plan de trabajo de reconstrucción.
- SECCIÓN 12MA:** La Oficina de Gerencia y Presupuesto será responsable de identificar y utilizar los recursos económicos necesarios para disponer este Programa de Retención de forma responsable, y siguiendo las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.
- SECCIÓN 13RA:** Copia de esta Orden Ejecutiva debe ser enviada a la Oficina de Recursos Humanos para su información y acción correspondiente.
- SECCIÓN 14TA:** Esta Orden Ejecutiva, entrará en vigor inmediatamente.

Aprobado hoy, 9 de JUNIO de 2021, en Caguas, Puerto Rico.



William E. Miranda Torres
Alcalde