REGLAMENTO PARA LA CREACIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE BONIFICACIONES PARA EL RETIRO Y LA RETENCIÓN DE LOS EMPLEADOS

Articulo I – Titulo

Este documento se conocerá como Reglamento para la Creación e Implantación del Plan de Bonificaciones para el Retiro y la Retención de los Empleados de la Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera.

Articulo II – Base Legal

Este documento se promulga de conformidad con las facultades y poderes que nos confiere la Ley Número 20 de 10 de julio de 1992, que crea a la Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera (CDIPC), y al amparo de la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada; que estable el régimen de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público y los parámetros aplicables para la administración de sus recursos humanos por las corporaciones cuasi públicas.

La Ley 20 del 10 de julio de 1992 en su Artículo 4, indica que la Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera será una corporación pública, y el Artículo 5 inciso 3 de la Ley 184 del 3 de agosto de 2004, indica que las corporaciones públicas quedarán excluidas de la Ley, pero deben realizar sus reglamentaciones en base a esta Ley. A esos fines, las corporaciones públicas deben promulgar Reglamentos internos para establecer el principio del mérito como elemento cardinal de la toma de decisiones en las diversas áreas esenciales, tales como, el reclutamiento y selección de personal; la clasificación de puestos; ascensos, traslados y descensos; adiestramientos; el retiro y la retención de empleados. De otra parte, la Ley 20 en su Artículo Número 8 inciso (s) indica que la Compañía puede realizar todos los actos o cosas necesarias convenientes para llevar a cabo los poderes conferidos a la Compañía. Mientras que el Inciso (e) y (f) establece la facultad para tener empleados y funcionarios, y poder establecer reglamentación para su organización y funcionamiento.

Conforme a lo anterior la Compañía tiene la facultad de implantar todas aquellas reglamentaciones que entienda pertinente para con los empleados de la Compañía, siempre y cuando se tome como base el principio del mérito.

Es importante mencionar que la Ley 184 del 3 de agosto de 2004 establece en su Artículo 8 Sección 2, titulada Disposiciones sobre Retribución, que las agencias podrán "implementar política pública de retribución que reconozca la capacidad demostrada por el empleado en el desempeño de sus tareas; el compromiso demostrado con las metas y objetivos de su organización; la adhesión a las normas de orden y disciplina; y el trato sensible, respetuoso y diligente hacia nuestros ciudadanos. En su sección 6.6 la ley establece los principios aplicables a la retención de empleados y la responsabilidad de las agencias de establecer sistemas que evalúen la productividad, desempeño, ejecutorias y cumplimiento eficaz de los empleados, en función de sus particulares necesidades operacionales. De otra parte, el proceso de retención establecido en la Ley 184, regula también los procesos disciplinarios y de terminación involuntaria de empleo. Dentro de los últimos dispone la normativa aplicable a cesantías por falta de trabajo o de fondos, proveyendo alternativas a la terminación de empleo tales como la reubicación de personal en otras agencias. En el caso de los empleados de la CDIPC no existe disposición de

ley que proteja su continuación en el servicio público, en el caso del cierre de las operaciones de la compañía a su expiración; excepto por aquel limitado grupo de empleados que entraran a la compañía en traslado o destaque de alguna agencia pública. En esos limitados casos, el Artículo 25 de la Ley 20, establece que los mismos mantendrán su status de empleados gubernamentales y los derechos adquiridos al momento de iniciar labores con la CDIPC.

Favorablemente a lo antes mencionado, la Ley 20 en su artículo 8, inciso (J) faculta además a la Compañía a crear subsidiarias que estime conveniente para descargar cualquiera de sus funciones, en la forma que luego se disponga. Conforme a esto, Apoyo Empresarial para la Península de Cantera, Inc., subsidiaria la Compañía, se le asignó un rol protagónico en la implantación de los programas del Área Humana y su componente socio-económico contenidos el plan de desarrollo integral de la Península de Cantera. A tales efectos, para ofrecer continuidad a los programas en el proceso de cierre de la Compañía será recomendable poder poner a disposición de la subsidiaria el personal adecuado.

A base de todo lo anterior, la Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera, establece el siguiente Reglamento para la Creación e Implementación de un Plan de Bonificaciones para el Retiro y la Retención de los Empleados.

Artículo III – Propósito

El propósito del presente plan es incentivar el que los empleados de la CDIPC se mantengan laborando con la misma, hasta el momento en que expire su vida legal, o terminen de operar los distintos programas en los que éstos se desempeñan; al proveer para el pago de ciertas bonificaciones para el retiro y otras áreas de retribución, según aquí se dispone; al cual tendrán derecho sólo en ese momento. Debido a que la ley habilitadora de la CDIPC, Ley 20 de 10 de julio de 1992, provee para que la misma tenga vida por un tiempo determinado, luego del cual cesará de existir; ese hecho previsiblemente afectará la capacidad de la CDIPC de retener el personal más esencial, capaz y experimentado, precisamente en los momentos de mayor necesidad para garantizar el cierre ordenado y adecuado de sus operaciones. A los fines de promover el retiro y la retención de ese personal, se aprueba el presente Plan.

Artículo IV – Exposición de Motivos

La CDIPC fue creada por el término fijo de veinte (20) años, prorrogables por cinco (5) años adicionales mediante orden ejecutiva, al final de los cuales cesaría su existencia, según dispone el Artículo 4 de la Ley 20 de 10 de julio de 1992. Durante los últimos diecinueve (19) años, ha sido la meta de la Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera empoderar y fomentar un sentido de pertenencia y comunidad entre los residentes de la Península. Para logar este sentido de pertenencia y comunidad, se han gestado iniciativas y desarrollado programas y estructuras que faciliten el proceso de mentoría, y sean base de continuo crecimiento una vez la Compañía deje de existir. El propósito de estas iniciativas, programas y estructuras están contenidos en el Plan de Desarrollo Integral, aprobado por la Junta de Planificación en el 1992.

Para poder culminar exitosamente los proyectos establecidos en el Plan de Desarrollo Integral de Península de Cantera, es necesario entregar en manos de la propia comunidad a través de sus líderes comunitarios, la obra de lo que es la Península de Cantera. Esto se refiere a los Proyectos de Vivienda, infraestructura, desarrollo de empresas y capacitación de líderes.

Esta culminación de proyectos y traspaso de programas, debe brindar las herramientas que los residentes necesiten para dar continuidad a los mismos. Por otra parte, es importante dar la oportunidad a los empleados que gestaron las diversas encomiendas, un beneficio por la labor realizada durante todos estos años y promover que permanezcan laborando para la CDIPC durante ese importante período de transición.

Para ofrecerles a los empleados impactados por el cierre de nuestras operaciones un incentivo para retiro y que se mantengan laborando con nosotros hasta la culminación de nuestros proyectos en las distintas áreas y programas, se establece el presente Reglamento. Las bases para la concesión de las bonificaciones y beneficios aquí contemplados son bases directamente relacionadas al mérito y el cumplimiento de nuestras operaciones y objetivos. Respecto a lo anterior, a los fines de implantar el presente Plan y determinar los beneficios a los que resultarán acreedores los distintos empleados que determinen permanecer hasta el final de nuestras operaciones, se establecen criterios equitativos, que ponderan tanto la experiencia y años de servicio de los empleados con la compañía, como la calidad y efectividad de su desempeño y la naturaleza esencial o no esencial de su puesto, a los fines del proceso de transición y cierre de nuestras operaciones, y el objetivo que se persigue con el Plan de Retención.

La Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera cuenta, al 20 de septiembre de 2011, con diecinueve (19) puestos aprobados y diecisiete (17) ocupados en su organigrama. Estos ofrecen los servicios a la comunidad de la Península de Cantera. De esta plantilla de diecinueve (19) empleados se prevee que serán impactados, de manera inicial, por el cierre de la Compañía y sus programas, 11 puestos. Durante el transcurso de los próximos años se afectarán los puestos de los empleados restantes, según el proceso de cierre de compromisos y transferencia.

Artículo V – Elegibilidad

Serán elegibles para participar de los beneficios y bonificaciones aquí dispuestos, todos los empleados de la CDIPC que se encuentren laborando para la corporación al 20 de septiembre de 2011, y que permanezcan laborando para la misma hasta el momento en que la compañía, por razón del cierre de sus operaciones dentro del período fijo dispuesto por ley o la extensión del mismo conforme estatuto su habilitador, determine eliminar sus posiciones de empleo, y por lo tanto tenga que cesantearlos.

No serán elegibles para participar de los beneficios y bonificaciones aquí provistos, aquellos empleados que renuncien voluntariamente a sus puestos, o aquellos que sean cesanteados o terminados por causas disciplinarios conforme a las normas y reglamentos de la CDIPC; falta de desempeño; o conducta violatoria de las disposiciones de las Secciones 6.6 (7) y (8) de la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, sobre obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado y por cuyo incumplimiento se deben tomar medidas disciplinarias.

Asimismo, no serán elegibles para participar de los beneficios y bonificaciones aquí provistos, aquellos empleados que comiencen a laborar después del 20 de septiembre de 2011 (a éstos se les otorgará el beneficio que por ley les corresponda).

Artículo VI – Beneficios Generales

Los empleados elegibles recibirán como beneficio, al momento de su terminación, los siguientes:

a) El pago del Bono de Navidad dispuesto por Ley, para el año en cuestión, pagadero al momento de su terminación, indistintamente del número total de horas laboradas de octubre a octubre del año anterior y el de su terminación.

b) El equivalente al monto de la aportación patronal al plan médico individual de ese empleado durante un año.

c) El pago de la liquidación total de las licencias acumuladas de vacaciones hasta de un máximo de 60 días a todos los empleados y por enfermedad hasta un máximo de 90 días para aquellos empleados que tengan 10 años o más de servicio público y el exceso de 90 días a aquellos empleados con 10 años o menos.

d) Cualquier otro beneficio al que tenga derecho por ley, reglamento y orden ejecutiva; independientemente de las disposiciones de este Reglamento.

Articulo VII – Bonificación

Los empleados elegibles serán acreedores de las siguientes bonificaciones:

Bonificación por Plan de Retiro 401K/1165e

a) Aquellos empleados elegibles de acuerdo a los criterios y requisitos aprobados por la Junta de Directores de la Compañía para el plan 401K recibirán la aportación patronal inicial equivalente a la aportación patronal al Sistema de Retiro del ELA por año de servicios en la Compañía.

b) Aquellos empleados elegibles de acuerdo a los criterios y requisitos aprobados por la Junta de Directores de la Compañía para el plan 401K recibirán además una aportación patronal de proporcional a la aportación del empleado[1] hasta un máximo de un 3% del salario del empleado mientras la corporación exista.

Bonificación por Plan de Retiro Compensación Diferida

a) Aquellos empleados ejecutivos y claves elegibles que ocupen funciones esenciales a las operaciones de la CDIPC recibirán una bonificación discrecional de acuerdo al plan de compensación diferida aprobada por la Junta de Directores equivalente a la aportación del empleado al Sistema de Retiro del ELA por año de servicio en la Compañía desde julio de 2002 hasta 10 de julio 2012.

[1] Aportación máxima del empleado según estipulado por ley es $10,000.

Bonificación por años de Servicios en la Compañía

a) Aquellos empleados elegibles que al momento de finalizar sus funciones hayan trabajado con la CDIPC recibirán como bonificación de acuerdo a la ley equivalente a un mes de salario más una semana por cada año de servicio completo, lo que no será mayor de tres meses de sueldo.

b) Aquellos empleados elegibles que ocupen funciones esenciales a las operaciones de la CDIPC recibirán una bonificación discrecional conforme a los parámetros contemplados en la Sección 8.2 (4)(b) y aquellos dispuestos en la Sección 8.3 de la Ley 184 de hasta un máximo de 25 por ciento del sueldo.

En el caso de la Directora Ejecutiva cuyo puesto es esencial por definición, la evaluación de su desempeño la realizará el Comité que a esos efectos designe la Junta de Directores. En su caso, la bonificación especial por desempeño será por aquella cantidad que complete hasta un máximo de un año de sueldo, luego de descontar la bonificación por años de servicio. Es decir, que en conjunto, ambas partes de la bonificación sumarían hasta un año de salario, lo cual sería el máximo por ciento de bonificación al cual serían acreedores aquellos empleados de mayor antigüedad y mayor desempeño.

Articulo VIII – Separabilidad

Si alguna de las disposiciones de este Reglamento fuera declarada nula o ilegal por algún tribunal competente por resultar contraria a derecho, ello no afectara la validez del resto de las disposiciones del mismo.

Articulo IX – Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir al momento de su aprobación por la Junta de Directores de la CDIPC.

Artículo X – Enmiendas

Este Manual podrá ser enmendado por Junta de Directores.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 20 de septiembre de 2011.

APROBADO POR LA JUNTA DE DIRECTORES

SELLO

Ing. Federico Stubbe Arzuaga
Presidente
Junta de Directores

20 septiembre 2011
Fecha

Dra. María L. Rivera Grajales
Directora Ejecutiva

20 septiembre 2011
Fecha