



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

ORDEN EJECUTIVA NÚMERO: 2021-006

DEL HONORABLE WILLIAM EDGARDO MIRANDA TORRES, ALCALDE DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAGUAS, PARA ESTABLECER UN PROGRAMA DE INCENTIVO ESPECIAL PARA EMPLEADOS QUE SE EXPONEN A UN RIESGO MAYOR DE CONTAGIO DEBIDO A QUE LABORAN CON ASUNTOS RELACIONADOS A LA PREVENCIÓN, EDUCACIÓN, INTERVENCIÓN, MANTENIMIENTO Y RECUPERACIÓN DE LA PANDEMIA, PROVOCADA POR EL COVID-19.

POR CUANTO: El Artículo 1.018 del Código Municipal de Puerto Rico, Ley Número 107 del 14 de agosto del 2020 establece que el 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.

POR CUANTO: La antes citada disposición estatutaria a su vez establece en parte que el alcalde ejercerá los siguientes deberes, funciones y facultades:

(a) Organizar, dirigir y supervisar todas las funciones y actividades administrativas del municipio.

(b) ...

(c) ...

...

(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: Igualmente el Código Municipal de Puerto Rico, *supra*, dispone en su Artículo 2.056, intitulado Disposiciones sobre Retribución, al inciso (e-2) que:

(e) Los municipios podrán establecer otros métodos de compensación para retener, motivar y reconocer al personal.

(1) ...

(2) Bonificación, 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.”

POR CUANTO:

A más de un año de recibir el impacto incalculable provocado por la pandemia mundial del COVID 19, nuestra administración municipal se ha mantenido desarrollando e implementando medidas para prevenir la propagación, educar a la ciudadanía y ha estado dirigiendo proyectos para identificar diagnósticos mediante la realización de pruebas y actividades de vacunación masiva, entre otros. Con las medidas que se han tomado hemos disminuido el impacto adverso provocado por la pandemia a nivel social, laboral, económico y salubrista.

POR CUANTO:

La implantación y el mantenimiento de medidas y programas para erradicar la pandemia se ha logrado gracias a la ejecución de muchos de nuestros servidores públicos criollos que por su esfuerzo, dedicación, compromiso y vocación con el servicio público se han mantenido activos laborando pese a los riesgos de contagio existentes.

POR CUANTO:

Estos servidores públicos que trabajan a diario en circunstancias de mayor riesgo de exposición enfocados en la estabilidad de nuestra Ciudad Criolla por medio de la prevención, concienciación, educación, monitoreo, recuperación y en el cumplimiento de las Órdenes Ejecutivas y Protocolos son merecedores de una remuneración mediante un incentivo especial no recurrente.

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.:

Disponer la creación de un Programa de Incentivos dirigido a los empleados que cumplen con las circunstancias que se detallan a continuación:

- a) **Los empleados del Cuerpo de la Policía Municipal** quienes a diario hacen cumplir las Órdenes Ejecutivas en nuestra ciudad para prevenir el contagio del virus y están en contacto directo continuo con público. La lista de estos empleados tiene que estar certificada por el Comisionado de la Policía Municipal.
- b) Los empleados del **Cuerpo de Emergencias Médicas Municipal** que transportan e intervienen

con ciudadanos para estabilizar su condición o trasladarlos al centro de atención médica más cercano que ocupen los siguientes puestos: Técnicos de Emergencias Médicas-Básico o Técnicos de Emergencias Médicas- Paramédicos. La lista de estos empleados tiene que estar certificada por el director de la Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias.

- c) El personal de la **Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias (OMME)** que realiza tareas de rescate y están en contacto directo nombrados bajo las siguientes clases de puestos: Asistente de Manejo de Emergencias I y II, Oficial de Manejo de Emergencias I y II y Supervisor de Operaciones. La lista de estos empleados tiene que estar certificada por el director de la Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias.
- d) Los empleados adscritos a las **brigadas de rápida acción de la Oficina del Alcalde, brigadas del Departamento de Reciclaje y Saneamiento y las del Departamento de Ornato y Embellecimiento** quienes dedican más de un 90% del tiempo de sus horas de trabajo a la desinfección, mantenimiento y limpieza directa de las áreas en la ciudad que acumulan un alto volumen de tráfico de personas donde los ciudadanos tienen una mayor exposición de riesgo al virus, tales como estacionamientos, plazas recreativas, exteriores de centros comerciales, áreas vecinales de las comunidades, entre otros. Las tareas tienen que estar certificadas por el director(a) del Departamento y/o la directora de Recursos Humanos.
- e) Los **empleados de las estaciones de cernimiento** en nuestras facilidades que ubiquen varias oficinas y departamentos donde se recibe un alto volumen de ciudadanos, como por ejemplo el Centro de Gobierno Municipal, La Nueva Casa Alcaldía y el Departamento de Vivienda Municipal. Estos empleados tienen asignados esta función siendo esta una responsabilidad y tarea que han realizado durante un periodo de 6 meses de manera consecutiva. Estos empleados identifican cualquier posible riesgo de contagio en nuestras instalaciones y realizan los referidos correspondientes. Este grupo de empleados será certificado por el director a cargo del equipo del cernimiento.
- f) Los empleados trabajando con la Secretaría de Desarrollo Humano en las diferentes actividades preventivas tales como: **educación masiva,**

entrega de materiales de prevención, programa de rastreo, realización de pruebas para detectar la presencia del virus y los proyectos de vacunación. Estos empleados deben haber ofrecido el servicio directo a estos proyectos, laborando directamente en estas iniciativas y que estén certificados por la secretaria de la Secretaría de Desarrollo Humano y/o la Directora de Recursos Humanos.

- g) Los empleados del Departamento de Servicios al Ciudadano que ocupan el puesto de Conductor de Vehículo de Motor Pesado que durante el periodo de emergencia **transportan ciudadanos a citas médicas** exponiéndose a mayor riesgo de contagio durante el traslado del participante y que estén certificados por la directora del Departamento de Servicios al Ciudadano.
- h) Los empleados que trabajan en el **manejo de casos de los programas de rastreo de COVID-19** ya sean dirigidos a los empleados municipales o mediante el Programa de Apoyo Positivo. Estos empleados dedican gran parte de su jornada a monitorear los casos positivos a COVID-19 e identificar otros posibles contagios. En muchas ocasiones trabajan largas jornadas y fines de semana para asegurar que en el proceso se identifiquen los casos rápidamente y se tomen las acciones correspondientes con agilidad. Estos empleados deben haber ofrecido el servicio directo a estos proyectos por más de 6 meses laborando directamente en estas iniciativas y que estén certificados por la secretaria de la Secretaría de Desarrollo Humano y/o la Directora de Recursos Humanos.
- i) Para recibir la bonificación tiene que ser un empleado activo al momento de emitirse el pago.
- j) No haber sido objeto de alguna acción disciplinaria en los últimos 18 meses.

SECCIÓN 2DA.:

EXCEPCIONES: Quedan exceptuados de beneficiarse de la siguiente programación:

- a) Empleados que al momento de realizarse este pago reciban algún incentivo económico por la labor que realizan, que esté cubierto por fondos especiales relacionados a la pandemia del COVID 19.
- b) Policías que trabajan la mayor parte de su jornada en tareas administrativas o en el Centro de Mando y

no tienen la misma exposición de aquellos policías que realizan trabajo de campo en contacto continuo con los ciudadanos.

- c) Empleados que no estén activos en el servicio al 1 de junio de 2021 y los empleados en licencia especial prolongada fuera del trabajo.

SECCIÓN 3RA.:

CUANTÍA: Se dispone que el beneficio especial, no recurrente, se pagará de la siguiente manera:

Incentivados/ /Fondo	Coronavirus Relief Fund	Fondo 911	Total
Policía Municipal	\$1,000	-	\$1,000
Emergencias Médicas y OMME	\$1,000	\$1,000	\$2,000
Desinfección Masiva	\$1,000	-	\$1,000
Estaciones de Cernimiento	\$1,000	-	\$1,000
Actividades Preventivas	\$1,000	-	\$1,000
Transporte Citas Médicas	\$1,000	-	\$1,000
Manejo de Casos de Rastreo	\$1,000	-	\$1,000

SECCIÓN 4TA.:

Este Programa de Incentivos se otorgará en una nómina especial el viernes, 18 de junio de 2021.

Aprobado hoy, 4 de junio de 2021, en Caguas, Puerto Rico.

William E. Miranda Torres
Alcalde