



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

OFICINA DEL GOBERNADOR  
LA FORTALEZA

Orden Administrativa 2007-01

A : **TODOS EL PERSONAL DE LA OFICINA DEL (DE LA)  
GOBERNADOR(A)**

Asunto : **NORMAS PARA LA REINSTALACIÓN DE  
EMPLEADOS(AS) DE CONFIANZA**

*I. Base Legal*

El Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio de Confianza de la Oficina del (de la) Gobernador(a) de 31 de agosto de 2007, (en adelante Reglamento) y el Reglamento Interno de Retribución para el Servicio de Carrera y el Servicio de Confianza de la Oficina del (de la) Gobernador(a) (en adelante Reglamento Interno de Retribución).

*II. Disposiciones Específicas de las Reinstalaciones*

El Artículo 7, Sección 7.3, Inciso (a) del Reglamento establece lo siguiente:

- (a) Siempre que un(a) empleado(a) de confianza se separe de su puesto y con anterioridad a prestar servicios en el Servicio de Confianza se haya desempeñado en un puesto de carrera con status regular, tendrá derecho absoluto a ser reinstalado(a) en un puesto igual o similar al último que ocupó en el Servicio de Carrera, a menos que su remoción del puesto de confianza se haya efectuado mediante formulación de cargos y disponiéndose, que será acreedor(a) de todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto que ocupaba, durante el término en que sirvió en la posición de confianza.

De otra parte, el Artículo 6, Sección 6.3, Inciso (B-2) del Reglamento Interno de Retribución para el Servicio de Carrera y el Servicio de Confianza de la Oficina del (de la) Gobernador(a) establece lo siguiente:

(B-2) Reinstalación al Servicio de Carrera

- a. El (la) empleado(a) que ocupe un puesto en el servicio de confianza y previo a ello había ocupado un puesto con status regular en el servicio de carrera de la Oficina o de un Municipio, tendrá derecho a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera y todos los aumentos de sueldo concedidos mediante legislación mientras se desempeñó en el servicio de confianza.
- b. Además, se podrá conceder un incremento de hasta un diez por ciento (10%) del salario base que devengaba en el puesto del servicio de confianza a aquellos(as) empleados(as) que hayan prestado servicios por un periodo no menor de tres (3) meses en dicho servicio. La cuantía de este incremento es discrecional de la Autoridad Nominadora y en todo momento estará sujeta a que se evidencie las ejecutorias del (la) empleado(a). El (la) supervisor(a) someterá el formulario de evaluación preparado para esos fines donde se acredite las ejecutorias del (la) empleado(a). De no acompañar la documentación requerida no se podrá conceder la discreción establecida en este inciso y el subsiguiente. Las cuantías a considerar serán proporcional al desempeño y se concederán de la siguiente manera<sup>1</sup>:
1. Desempeño excelente – de 8% a 10%
  2. Desempeño bueno – de 7% a 6%
  3. Desempeño satisfactorio – de 5% a 1%
- c. Si el (la) empleado(a) se desempeñó ininterrumpidamente por un periodo no menor de tres (3) años, la Autoridad Nominadora podrá autorizar, además de lo establecido en el inciso anterior, cualquier aumento que surja de la diferencia entre el último salario devengado en

---

<sup>1</sup> Se podrá considerar otros por cientos menores a los aquí establecidos en las siguientes circunstancias:

- Cuando la situación fiscal no lo permita
- Cuando se afecte la equidad retributiva en la jerarquía organizacional establecida

Sin embargo, al considerar otros por cientos se deberá guardar, en lo posible, la proporción aquí establecida con relación a la diferenciación en la ejecutoria del empleado(a).

el servicio de carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación.

- d. Los aumentos establecidos en los incisos (b) y (c), que anteceden, son discretionales de la Autoridad Nominadora independientemente de que los servicios hayan sido excelentes.
- e. Esta discreción se ejercerá en forma juiciosa, considerando entre otras la estructura organizacional y la disponibilidad de recursos económicos de la Oficina.
- f. Bajo ninguna circunstancia el sueldo del (la) empleado(a) será igual o mayor al sueldo que tenía en el puesto que ocupaba en el servicio de confianza.

### **III. Disposiciones Generales**

El Reglamento Interno de Retribución establece las bases para otorgar el salario que ha de recibir un(a) empleado(a) de confianza con derecho a reinstalación en el servicio de carrera. Tomando como base lo citado anteriormente disponemos a continuación de unas normas uniformes para establecer el salario del (de la) empleado(a) al momento de la reinstalación:

- 1) La Autoridad Nominadora o su representante autorizado evaluará las ejecutorias del (de la) empleado(a) para determinar su nivel de cumplimiento con los estándares establecidos para la concesión de lo establecido en los incisos (b) y (c) citados anteriormente.
- 2) Solamente se considerará para otorgar estos beneficios a los(as) empleados(as) que hayan realizado funciones en el servicio de confianza por un período de tres (3) meses o más.
- 3) Para evaluar las cuantías a conceder se tomará en cuenta la jerarquía organizacional y los sueldos que reciben los(as) empleados(as) con clasificaciones similares y los(as) supervisores(as) del área en la que va a ser reinstalado(a).
- 4) El sueldo resultante nunca será igual o mayor al recibido en el servicio de confianza.
- 5) Se deberá considerar, además, que el presupuesto de la Oficina no se vea afectado.

- 6) La cantidad de aumento que resulte de los beneficios en términos de la clasificación y sueldo que se haya extendido al puesto de carrera y todos los aumentos de sueldo que se hayan concedido mediante legislación o aumentos generales mientras se desempeñe en el servicio de confianza son derechos de los(as) empleados(as), por lo que no aplica lo establecido en los incisos que anteceden.

#### *IV. Ejemplo Ilustrativo para la Concesión de Salario al Momento de una Reinstalación*

##### *A. Datos del Empleado(a)*

Juan del Pueblo es un(a) empleado(a) de confianza con derecho a reinstalación. Prestó sus servicios desde el 15 de enero de 2004 hasta el presente. Sus datos son los siguientes:

1) Último sueldo devengado en el servicio de carrera	\$1,900
2) Aumentos Legislativos:	\$350
• 1/julio/02 - \$100	
• 1/enero/04 - \$100	
• 1/oct./04 - \$150	
3) Aumento por nuevo Plan de Retribución	\$200
4) Sueldo en el servicio de confianza	\$3,200

##### *B. Proceso para Determinar sueldo en la Reinstalación*

###### Concesión Obligatoria:

- 1) Se suman los incisos del 1 al 3 = \$2,450<sup>2</sup>

###### Primera Concesión Discrecional:

- 2) % a otorgar en este ejemplo será el 4%<sup>3</sup> del salario de confianza = \$128

<sup>2</sup> Este salario es concedido por derecho.

<sup>3</sup> El por ciento aquí establecido es variable y dependerá de la cantidad a conceder según los criterios establecidos, pero nunca será mayor de un 10%. Además, esta cuantía es discrecional, por lo que no hay obligación en concederla.

La suma de los incisos 1 y 2 es la cantidad que el (la) empleado(a) puede recibir al momento de la reinstalación. El salario sería equivalente a \$2,578.

Segunda Concesión Discrecional: <sup>4</sup>

- 3) Se resta el sueldo a devengar en la reinstalación del sueldo que devengaba en el servicio de carrera  $\$2,578 - \$1,900 = \$678$

La Autoridad Nominadora puede a su discreción conceder al (a la) empleado(a) cualquier cantidad como aumento adicional hasta un máximo de \$678. Para efectos de este ejemplo se concederá \$300.

La suma final será: \$2,578 (sueldo de la reinstalación)  
                          +300 (diferencia concedida)  
                          **\$2,878 (sueldo final a otorgar en la reinstalación)**

Al ejercer la discreción establecida en los incisos 2 y 3 que anteceden, lo hará de forma juiciosa y tomando en consideración lo establecido en la Parte II, Incisos del 1 al 5 de esta Orden.

**V. Otros Asuntos Relacionados a la Reinstalación**

- A) Los(as) empleados(as) con derecho a reinstalación, además, tendrán derecho a:
- Conservar todos los beneficios marginales
  - Acumular el crédito por años de servicio (para efectos de retiro) y antigüedad en el último puesto que ocupaba, una vez el (la) empleado(a) se reinstale.
- B) El derecho a reinstalación es un derecho absoluto y como tal, se puede ejecutar en cualquier momento, aún en periodo de veda electoral. La reinstalación se puede llevar a cabo a petición del (de la) empleado(a) o por decisión de la Autoridad Nominadora.
- C) Para propósitos de evaluar la ejecutoria de los(as) empleados(as) que puedan ser considerados para este beneficio se acompaña Hoja de Evaluación a ser utilizada para dichos propósitos.

<sup>4</sup> Sólo para empleados(as) con tres (3) años o más en el puesto de confianza. La cantidad resultante tampoco es un derecho, por lo que la Autoridad Nominadora tiene amplia discreción tanto para su concesión como para la cuantía a conceder.

## *VI. Exclusión*

Los(as) empleados(as) que se reinstalen de una licencia sin sueldo, por motivo de haber ocupado un puesto de confianza, estarán excluidos de los beneficios de retribución aquí establecidos.

## *VII. Vigencia*

Estas normas entrarán en vigor inmediatamente después de su aprobación el 1 de noviembre de 2007.

Aprobado por:



---

José A. Hernández Arbelo  
Administrador



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
**Oficina del Gobernador**  
**Oficina de Recursos Humanos**

**Hoja de Definiciones y Ejecución de los Criterios a Evaluarse en las**  
**Reinstalaciones de Empleados(as) de Confianza**

***I. Definición de Criterios a Evaluarse***

<b><u>Criterio</u></b>	<b><u>Definición</u></b>
a. Confidencialidad	Grado de discreción con el cual ejecuta los deberes y encomiendas asignadas
b. Eficiencia	Grado de excelencia, exactitud y calidad con la cual cumple con sus deberes y encomiendas
c. Confiabilidad	Grado de capacidad demostrada en la ejecución de sus funciones o tareas
d. Productividad	Cantidad de trabajo realizado, tomando en consideración los conocimientos, destrezas, grado de dificultad y naturaleza de las funciones del puesto ocupado
e. Iniciativa	Grado de acción que presenta para cumplir eficientemente con los deberes y responsabilidades del puesto, sin que dependa de instrucciones. Incluye el asumir responsabilidades más allá de los deberes de su puesto y que impactan positivamente a la Oficina
f. Cooperación	Actitud y disposición para colaborar en la consecución de los objetivos del área de trabajo o de la Oficina. Incluye, además, la diligencia con la que satisface las necesidades de los clientes, visitantes y compañeros de labores de la Oficina u otras organizaciones

g. Creatividad	Grado de utilización de sus talentos, habilidades y capacidades especiales en la ejecución de sus tareas para el beneficio de la Oficina
h. Comunicación	Capacidad que posee para transmitir información clara a otros, logrando el que se pueda entender adecuadamente su mensaje
i. Relaciones Interpersonales	Comportamiento que exhibe en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo, visitantes y clientes de la Oficina
j. Asistencia <sup>1</sup>	Regularidad con que se cumple con las normas de asistencia y la jornada diaria de trabajo establecida, sin incurrir en ausencias frecuentes
k. Puntualidad <sup>1</sup>	Regularidad con que se cumple con el horario de trabajo establecido, sin incurrir en tardanzas frecuentes
l. Trabajo en Equipo	Capacidad para realizar trabajos en conjunto, logrando mantener una cohesión que le permita aportar al logro de las metas fijadas por los miembros del equipo
m. Proyectos Especiales	Capacidad para organizar y trabajar en proyectos de forma efectiva que le permita a la Oficina o a su área de trabajo cumplir los objetivos trazados

## II. Niveles de Ejecución en los Criterios a Evaluarse <sup>2</sup>

<u>Nivel de Ejecución</u>	<u>Expectativa del Criterio Evaluado</u>
Excelente	El (la) empleado(a) <i>sobrepasa</i> las expectativas consistentemente.
Bueno	El (la) empleado(a) <i>siempre</i> cumple con las expectativas esperadas.
Satisfactorio	El (la) empleado(a) <i>generalmente</i> cumple con las expectativas esperadas.
No Satisfactorio o Deficiente	El (la) empleado(a) <i>nunca o casi nunca</i> cumple con las expectativas esperadas.

<sup>1</sup> Para evaluar este criterio debe referirse al récord de asistencia del (de la) empleado(a).

<sup>2</sup> Para ser considerado para los beneficios discrecionales que se pueden otorgar en una reinstalación todos los criterios deben ser evaluados por el (la) supervisor(a) inmediato(a), al menos como satisfactorio. No se considerará para este beneficio ningún empleado(a) que tenga algún criterio pobre o no satisfactorio.