

# **PROYECTO DE GUÍA LEGISLATIVA: ELEMENTOS BÁSICOS CON RESPECTO A LOS SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

## **INDICE**

INTRODUCCIÓN.....	2
1. CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS.....	2
1.1. Definición de "funcionario público", "oficial gubernamental" o "servidor público" .....	2
1.2. Cubrimiento .....	2
1.1.1 Régimen general .....	2
1.1.2 Regímenes específicos.....	2
1.3. Mérito .....	2
2. DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN.....	3
2.1. Etapas y plazos.....	3
1.1.3 Etapas .....	3
1.1.4 Plazos.....	3
2.2. Convocatoria.....	3
2.2.1. Contenido.....	3
2.2.2. Plazos.....	3
2.2.3. Difusión.....	3
2.2.4. Accesibilidad.....	3
2.3. Exámenes de oposición, entrevistas y análisis de antecedentes .....	4
2.3.1. Exámenes y entrevistas .....	4
2.3.2. Evaluación y puntaje.....	4
2.3.3. Análisis de antecedentes .....	4
2.3.4. Medios de verificación .....	4
2.4. Selección .....	4
2.4.1. Justificación de decisiones .....	4
2.4.2. Criterios de selección.....	4
2.4.3. Uniformidad en los criterios .....	4
3. DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN .....	5
4. IMPUGNACIÓN Y MEDIDAS CORRECTIVAS .....	5
4.1. Impugnación .....	5
4.1.1. Mecanismos.....	5
4.1.2. Accesibilidad.....	5
4.2. Medidas correctivas.....	5
4.3. Consecuencias y sanciones .....	5
5. PERSONAL CONTRATADO BAJO OTROS RUBROS.....	5
5.1. Prevención de utilización indebida de excepciones.....	5
5.2. Prevención de utilización indebida de nombramientos interinos, temporales o transitorios.....	5
5.3. Cargos de libre nombramiento .....	6
6. AUTORIDADES RECTORAS DE LOS SISTEMAS DE CONTRATACIÓN.....	6
6.1. Existencia .....	6
6.2. Atribuciones y recursos.....	6
6.3. Mecanismos de coordinación, evaluación y seguimiento.....	6
7. MECANISMOS Y ÓRGANOS DE CONTROL.....	6
7.1. Mecanismos de control.....	6
7.2. Órganos de control .....	6
7.3. Instancias de control externo.....	7
8. INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN .....	7
8.1. Servidores de nuevo ingreso .....	7
8.2. Personal a cargo del manejo de los procesos de selección .....	7

## INTRODUCCIÓN

*El propósito de esta guía es ayudar a establecer una descripción panorámica de los elementos básicos a incorporar en las normas y medidas de un país determinado en materia de contratación de servidores públicos a los fines de dar cumplimiento a los principios consagrados en la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante “La Convención”). Asimismo, cabe precisar que esta guía se refiere únicamente al régimen de general contratación de funcionarios públicos respetando el marco constitucional de cada Estado, sin entrar a temas tales como niveles salariales, promociones, evaluaciones de desempeño, retiros, pensiones, etc.*

### 1. CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

#### 1.1. Definición de "funcionario público", "oficial gubernamental" o "servidor público"

Disposiciones que prevén una definición de funcionario público, oficial gubernamental o servidor público para los efectos de su contratación por parte del Estado.<sup>1</sup>

#### 1.2. Cubrimiento

##### 1.1.1 Régimen general

Disposiciones aplicables a la generalidad de los servidores públicos.

##### 1.1.2 Regímenes específicos

Disposiciones específicas aplicables a aquellos servidores públicos que podrían no estar cubiertos por el régimen general, tales como:

- a) Servidores al servicio de los poderes del Estado tales como el Legislativo y el Judicial;
- b) Servidores al servicio de los órganos de control tales como la Contraloría General, Fiscalía, Ministerio Público, Procuraduría General, *Service Commision*, u otros equivalentes; y
- c) Servidores que ocupan altos cargos públicos.

#### 1.3. Mérito

Disposiciones que establecen explícitamente que la contratación de los servidores públicos se hará por regla general mediante un procedimiento basado en el mérito.

---

<sup>1</sup> La Convención Interamericana contra la Corrupción define a estos servidores como “cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos”.

## **2. DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN**

### **2.1. Etapas y plazos**

#### *1.1.3 Etapas*

Disposiciones que desarrollan los procedimientos de selección meritosa, los cuales requerirán de un concurso de méritos y oposición, que incluirán por lo menos las siguientes etapas:

- a) Convocatoria
- b) Exámenes de oposición
- c) Selección de candidatos
- d) Publicación de resultados
- e) Mecanismos de impugnación y medidas correctivas

#### *1.1.4 Plazos*

Disposiciones que determinan plazos claros y razonables para el cumplimiento de cada una de las etapas del proceso de selección meritosa.

### **2.2. Convocatoria**

#### *2.2.1. Contenido*

Disposiciones que establecen que las convocatorias deberán contener por lo menos:

- a) Una descripción de las responsabilidades del puesto;
- b) Los requisitos para ocupar las vacantes anunciadas;
- c) Los plazos para que los candidatos puedan remitir sus aplicaciones;
- d) Los documentos que deberán acompañar dichas aplicaciones;
- e) El o los formularios que deberán completar y acompañar las citadas aplicaciones, de ser el caso;
- f) El lugar y dirección a dónde deberán remitirse las aplicaciones; y
- g) El teléfono y dirección de correo electrónico a donde los candidatos podrán dirigirse en caso de requerir cualquier aclaración.

#### *2.2.2. Plazos*

Disposiciones que determinan claramente los plazos para la publicación de las convocatorias, los cuales deberán hacerse con suficiente antelación a la fecha de iniciación del concurso a los fines de permitir una amplia participación de candidatos, incluidos aquellos que aún no forman parte del servicio en los casos de concursos abiertos.

#### *2.2.3. Difusión*

Disposiciones que establecen la obligatoriedad de dar amplia difusión a las convocatorias, incluida la publicación a través de medios masivos de comunicación, incluido el Internet.

#### *2.2.4. Accesibilidad*

Disposiciones para facilitar la presentación de aplicaciones por parte de los candidatos, ya sea electrónicamente o por otros medios.

### **2.3. Exámenes de oposición, entrevistas y análisis de antecedentes**

#### *2.3.1. Exámenes y entrevistas*

Disposiciones que establecen la aplicación de pruebas o exámenes de oposición y, cuando corresponda, de entrevistas a los fines de determinar objetivamente la idoneidad de los aspirantes para desarrollar con eficiencia las funciones asignadas al cargo.

#### *2.3.2. Evaluación y puntaje*

Disposiciones que establecen claramente cómo se asignará el puntaje para los exámenes y entrevistas de una manera objetiva y transparente dentro del proceso.

#### *2.3.3. Análisis de antecedentes*

Disposiciones que permiten verificar la probidad de los aspirantes, tales como el análisis de antecedentes.

#### *2.3.4. Medios de verificación*

Disposiciones que contemplan medios de verificación tales como registros de las pruebas practicadas y sus resultados, así como el mantener archivos de los documentos analizados.

### **2.4. Selección**

#### *2.4.1. Justificación de decisiones*

Disposiciones que contemplan medidas para sustentar las decisiones adoptadas en los procesos de selección meritatoria valiéndose de elementos que reflejan la manera en la que se aplicaron los factores o criterios de valoración.

#### *2.4.2. Criterios de selección*

Disposiciones que garantizan que:

- a) El candidato seleccionado será el que obtuvo la mayor valoración en las pruebas practicadas para la provisión del cargo correspondiente; y
- b) Se evite la situación de conflictos de interés o nepotismo en la selección de candidatos.

#### *2.4.3. Uniformidad en los criterios*

Disposiciones que establecen que todas las etapas del proceso de selección, incluidos los períodos de prueba, se aplicarán con un criterio uniforme a todos los candidatos.

### **3. DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN**

Disposiciones que establecen la obligatoriedad de dar a conocer las decisiones que se adopten durante la realización del proceso de selección meritosa. Ello incluye la relación de aspirantes no admitidos y los resultados de la evaluación, de tal manera que los interesados puedan enterarse oportunamente de dichas decisiones e interponer los recursos a que haya lugar.

### **4. IMPUGNACIÓN Y MEDIDAS CORRECTIVAS**

#### **4.1. Impugnación**

##### *4.1.1. Mecanismos*

Disposiciones que contemplan mecanismos de impugnación, ya sea por la vía administrativa, judicial o ambas dirigidos a aclarar, modificar o revocar los actos substanciales que integran los procesos de selección meritosa, teniendo en cuenta el principio del debido proceso y garantizando una tramitación oportuna, objetiva e imparcial de los recursos que se interpongan.

##### *4.1.2. Accesibilidad*

Disposiciones que establecen que los mecanismos de impugnación son accesibles también a los candidatos que aún no forman parte del servicio, en los casos de concursos abiertos al público.

#### **4.2. Medidas correctivas**

Disposiciones que prevén medidas correctivas en los casos en que se detecten irregularidades en los procesos de selección meritosa.

#### **4.3. Consecuencias y sanciones**

Disposiciones que prevén consecuencias y sanciones en caso de incumplimiento o violación de disposiciones relativas al procedimiento de selección por parte de las autoridades o funcionarios a cargo de implementarlas.

### **5. PERSONAL CONTRATADO BAJO OTROS RUBROS**

#### **5.1. Prevención de utilización indebida de excepciones**

Disposiciones para evitar la posibilidad de circunvenir el sistema de contratación meritosa mediante la utilización de excepciones ambiguas dentro de la legislación tales como aquellas que se hacen “por necesidades del servicio”, “por urgencia”, “transitoriamente”.

#### **5.2. Prevención de utilización indebida de nombramientos interinos, temporales o transitorios**

Disposiciones que establecen medidas para evitar que se prolongue indefinidamente la permanencia en el servicio público de personas vinculadas a través de nombramientos de

carácter interino, temporal o transitorio, que puedan efectuarse sin sujeción a los procedimientos previstos para la selección meritoria que correspondería aplicar para la provisión de los cargos ocupados por los mismos.

### **5.3. Cargos de libre nombramiento**

Disposiciones para asegurar que la categoría de empleos de la administración pública que, por la naturaleza de sus funciones, debieran estar comprendidos dentro de la regla general de la selección meritoria no queden comprendidos dentro de aquéllos de libre nombramiento, sino que queden comprendidos dentro de las plantas de empleos de las entidades públicas y los nombramientos se efectúen de conformidad con los procesos de selección meritoria previstas para los mismos.

## **6. AUTORIDADES RECTORAS DE LOS SISTEMAS DE CONTRATACIÓN**

### **6.1. Existencia**

Disposiciones que prevén autoridades rectoras de la regulación, administración, desarrollo o supervisión de los sistemas de contratación de servidores públicos.

### **6.2. Atribuciones y recursos**

Disposiciones que dotan a las autoridades rectoras con las atribuciones o competencias que ello supone, así como con los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para cumplir sus funciones a cabalidad.

### **6.3. Mecanismos de coordinación, evaluación y seguimiento**

Disposiciones que permiten la coordinación entre las autoridades rectoras, así como con una continua evaluación y seguimiento.

## **7. MECANISMOS Y ÓRGANOS DE CONTROL**

### **7.1. Mecanismos de control**

Disposiciones que establecen o fortalecen mecanismos de control adecuados para velar por el estricto cumplimiento de las normas de selección de personal en el servicio público.

### **7.2. Órganos de control**

Disposiciones que prevén instancias, autoridades u órganos de control de los sistemas de selección para la contratación de:

- a) La generalidad de los servidores públicos;
- b) Servidores que podrían no estar bajo el régimen de contratación general tales como:
  - i. Servidores al servicio de los poderes del Estado tales como el Legislativo y el Judicial;

- ii. Servidores al servicio de los órganos de control tales como la Contraloría General, Fiscalía, Ministerio Público, Procuraduría General, *Service Commission*, u otros equivalentes; y
- iii. Servidores que ocupan altos cargos públicos.

### **7.3. Instancias de control externo**

Disposiciones que prevén instancias encargadas del desarrollo del control externo de los procesos de selección, que cuenten con autoridad suficiente para tomar medidas preventivas y correctivas en casos en que los procesos de selección no se ajusten a las normas.

## **8. INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN**

### **8.1. Servidores de nuevo ingreso**

Disposiciones que prevén programas o cursos de inducción para que quienes recientemente ingresen al servicio público conozcan sus deberes de probidad y las funciones que les corresponde desarrollar.

### **8.2. Personal a cargo del manejo de los procesos de selección**

Disposiciones que prevén programas o cursos de capacitación para quienes tienen a su cargo el manejo de los procesos de selección y vinculación al servicio, a los fines de asegurar una aplicación eficiente, objetiva y transparente del sistema.