

# **CAPÍTULO 411**

## **DETERMINACIONES PARA EMPLEO CON BASE EN ANTECEDENTES**

### **Contenido**

---

#### **Subcapítulo 1. Disposiciones Generales**

- (1) Propósito
- (2) Alcance
- (3) Definiciones
- (4) Responsabilidades
- (5) Divulgación de Información

#### **Subcapítulo 2. Determinaciones para Empleo con base en Antecedentes**

- (1) Proceso de Revisión
- (2) Proceso de Investigación
- (3) Criterios para hacer Determinaciones
- (4) Acciones con Base en Antecedentes
- (5) Reconsideración, Reevaluación y Excepción

## Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

---

- (1) **Propósito.** Establecer, como parte del proceso de evaluación, los criterios y normas para hacer investigaciones y determinaciones sobre la aptitud con base en antecedentes, para que un solicitante pueda ser considerado o contratado para un puesto o un empleado continúe al servicio de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).
- (2) **Alcance.** Este capítulo aplica a solicitantes y empleados.
- (3) **Definiciones.** Para los efectos de este capítulo, las palabras y términos que a continuación se expresan tienen el siguiente significado:
  - (a) **Antecedentes.** Conducta anterior de una persona que se debe tener en cuenta para determinar que tiene las cualidades requeridas o deseadas para el empleo con la ACP.
  - (b) **Días.** Salvo que se especifique lo contrario, son días calendario.
  - (c) **Él/de él/a él/el mismo.** Estos términos se refieren a individuos de ambos géneros.
  - (d) **Elegible.** Cualquier solicitante que ha recibido un puntaje de 70 puntos o más en la evaluación correspondiente.
  - (e) **Registro.** Conjunto de elegibles para una determinada ocupación.
  - (f) **Solicitante.** Una persona que realiza gestiones para ser admitida en un registro de elegibles.
- (4) **Responsabilidades.**
  - (a) **Director de Recursos Humanos.** Es responsable de asegurar que se apliquen las normas y criterios necesarios para salvaguardar el sistema de méritos.
  - (b) **División de Operaciones de Recursos Humanos.** Es responsable del proceso de reclutamiento y evaluación de elegibles en la ACP.
  - (c) **Sección de Reclutamiento y Colocación.** Lleva a cabo revisiones, investigaciones y determinaciones de los antecedentes de solicitantes y empleados, con respecto al proceso de aplicación para empleo. Desarrolla guías, normas y procedimientos internos que permitan una determinación justa y equitativa de las cualidades requeridas o deseadas para el empleo con base en antecedentes y coordina con las autoridades y organizaciones pertinentes para obtener oportunamente la información requerida. Los especialistas de personal que analizan los casos deberán estar ampliamente familiarizados con los reglamentos y criterios relativos a las determinaciones de idoneidad o cualidades requeridas o deseadas para el empleo, y deberán tomar en cuenta

toda la información documentada, tanto la favorable como la desfavorable, y evaluarla en términos de su relevancia, fecha y severidad.

- (5) **Divulgación de Información.** Las narrativas e informes de investigaciones sobre antecedentes se tratarán de manera confidencial y únicamente serán divulgados para propósitos de calificación del individuo y de conformidad con las normas correspondientes al acceso, confidencialidad y divulgación de información.

## Subcapítulo 2. Determinaciones para Empleo con Base en Antecedentes

---

- (1) **Proceso de Revisión.** El proceso inicial para determinar las cualidades requeridas o deseadas de una persona para empleo en la ACP con base en sus antecedentes, involucra la revisión de la solicitud de empleo y de la información relacionada a la solicitud recibida. De identificar cualquier asunto de antecedentes que sea potencialmente descalificador se realizará una evaluación de la conducta pasada y presente del individuo para determinar si es indicativo de un comportamiento futuro probable que impacte adversamente en la eficiencia del servicio. Esta determinación está basada en consideraciones en cuanto a que si la conducta da indicios de un potencial comportamiento que interferiría, impediría, o de otra manera impactaría adversamente en:
- (a) El rendimiento de la persona en el puesto solicitado o que ocupa;
  - (b) El rendimiento de los deberes y responsabilidades de otros en la ACP; o
  - (c) La habilidad de la ACP de llevar a cabo su misión cabal y eficientemente.
- (2) **Proceso de Investigación.** Cuando se considere necesario, se podrán llevar a cabo investigaciones para determinar si la contratación o la retención en el empleo de una persona es consistente con los intereses de la ACP.
- (a) Toda persona contratada estará sujeta a que en cualquier momento se investigue la información proporcionada en el proceso de aplicación para empleo.
  - (b) Las investigaciones de antecedentes necesarias para establecer las cualidades requeridas o deseadas para el empleo del individuo se podrán realizar durante el proceso de reclutamiento, al momento de la contratación temporal o permanente y/o una vez contratada la persona.
  - (c) Las investigaciones de los antecedentes podrán incluir:
    - 1 Verificaciones del historial laboral, referencias personales del individuo, así como la verificación de la educación y/o la idoneidad obtenida para el ejercicio de una carrera o profesión. Cuando sea necesario, se podrán requerir referencias profesionales para corroborar las habilidades del solicitante o empleado.
    - 2 Solicitud de declaraciones escritas hechas a autoridades policiales y de seguridad, contactos personales, escritos y/o telefónicos con empleadores o supervisores anteriores, referencias personales, y con las escuelas o universidades a las cuales asistió la persona bajo investigación. También, cuando lo requiera el caso, se entrevistará al solicitante o empleado y se le dará la oportunidad para explicar o refutar la información derogatoria desarrollada a través de la investigación. La

evidencia y declaraciones presentadas por el solicitante o empleado formarán parte de la investigación, y se le dará consideración en la evaluación final.

- (d) El alcance y complejidad de las investigaciones dependerá del tipo de puesto, grado de responsabilidad y el impacto que pueda tener para los intereses de la ACP la contratación o retención de la persona.
  - (e) Se podrán llevar a cabo investigaciones y determinaciones con base en antecedentes por razones de la seguridad del Canal de Panamá, las cuales estarán dirigidas a determinar si el nombramiento o retención en el empleo de una persona pone en peligro la seguridad del Canal de Panamá. Estas investigaciones tendrán como fundamento la responsabilidad de la ACP de proveer todo lo necesario para la adecuada protección y vigilancia de las instalaciones de éste y de garantizar la navegación segura y libre de interferencia.
- (3) **Criterios para hacer Determinaciones.** Las determinaciones sobre las cualidades requeridas o deseadas para el empleo con base en antecedentes deberán ser objetivas e imparciales. En el proceso se podrán utilizar guías que establezcan los parámetros de cualidades requeridas o deseadas para el empleo. La ACP podrá examinar cada caso individualmente tomando en consideración las circunstancias particulares del mismo, los intereses de la ACP, el impacto que pudiera tener en el servicio eficiente de ésta y la sensibilidad o particularidades propias del puesto.
- (a) En todas las determinaciones de descalificación con base en los antecedentes de un individuo se considerará lo siguiente:
    - 1 Si existe la expectativa razonable de que la conducta del individuo puede interferir con, o impedir el desempeño eficiente en el puesto solicitado u ocupado;
    - 2 Si existe la expectativa razonable de que la conducta del individuo puede interferir o impedir que la ACP cumpla efectivamente con sus responsabilidades;
    - 3 Si existe un impedimento legal o reglamentario que prohíbe el empleo del individuo en el puesto en cuestión.
  - (b) Se podrán rechazar las solicitudes de empleo o no contratar, con base en una de las siguientes causas:
    - 1 Destitución de un empleo por mala conducta o violación de la ley penal;
    - 2 Incapacidad física o mental que impida desempeñar las funciones del puesto;
    - 3 Conducta delictiva, deshonesto, inmoral o notoriamente vergonzosa;
    - 4 Declaraciones intencionales falsas, dolo o fraude en el examen o contratación;

5 Consumo ilícito de drogas o abuso de bebidas alcohólicas.

(c) Los siguientes factores adicionales se podrán considerar en los casos sujetos a investigación:

1 El tipo de puesto que solicita o que ocupa la persona, incluyendo el grado de confianza pública o riesgo en el puesto;

2 La naturaleza y severidad de la conducta;

3 Cualesquiera circunstancias atenuantes que rodean la conducta;

4 Cuando sucedió la conducta;

5 La edad de la persona al momento de la conducta;

6 La evidencia de los esfuerzos de rehabilitación o cambio en la conducta.

**(4) Acciones con Base en Antecedentes.**

(a) Las acciones con base en antecedentes de un individuo incluyen indistintamente:

1 El rechazo de la solicitud de empleo;

2 La no-contratación de la persona;

3 La suspensión de ser considerado para empleos en que no se reúnen las cualidades requeridas o deseadas, por un período definido. En estos casos se podrá cancelar cualquier elegibilidad que posea;

4 Hasta la terminación o destitución de un empleado.

(b) Si se determina que un empleado no tiene las cualidades requeridas o deseadas para empleo sobre la base de sus antecedentes, la Sección de Reclutamiento y Colocación notificará a la unidad empleadora para que se tomen las medidas correspondientes. De ser aplicable, se seguirán los procedimientos de acciones disciplinarias o medidas adversas. Si el empleado es terminado o destituido, la ACP se reserva el derecho de no considerarlo para empleo por un tiempo definido.

(c) Si la Sección de Reclutamiento y Colocación determina que un solicitante no tiene las cualidades requeridas o deseadas para empleo sobre la base de sus antecedentes, podrá suspender su consideración para empleos por un período de uno a tres años, contados a partir de la fecha de la determinación o en el caso de destituciones, a partir de la fecha efectiva de la misma. Al solicitante que sea suspendido por estas razones, se le notificará por escrito los motivos y el período de suspensión para ser considerado para

empleo. Vencido el período de suspensión, el solicitante podrá solicitar la reevaluación de su caso para ser elegible para competir nuevamente para empleos.

- (d) Se podrá rechazar la(s) solicitud(es) de empleo de solicitantes que hayan sido destituidos por ineficiencia o desempeño no satisfactorio en puestos de la misma naturaleza o similares al que aspira. Sin embargo, el solicitante podrá seguir concursando para otros puestos que no requieran los conocimientos o habilidades requeridas en la ocupación para la cual demostró desempeño no satisfactorio. Para competir nuevamente en los puestos rechazados, deberá presentar evidencia de que ha mejorado su desempeño.

**(5) Reconsideración, Reevaluación y Excepción.**

- (a) Cuando surjan elementos o circunstancias adicionales que ameriten la reconsideración de las determinaciones hechas con base en antecedentes, la División de Operaciones de Recursos Humanos podrá reconsiderarlas.
- (b) Se podrán reevaluar los casos de ex empleados que fueron destituidos por razones relacionadas con abuso de alcohol y/o uso de drogas ilegales si el solicitante demuestra suficiente evidencia de rehabilitación. La administración se reserva el derecho de establecer condiciones para el empleo de estas personas con el fin de garantizar que su contratación no afecte los intereses de la ACP. Una vez reevaluada su conducta para ser considerado nuevamente para empleos, sólo podrán ser referidos y considerados para empleo temporal. La conversión a permanente de estos empleados estará sujeta a la aprobación del Director de Recursos Humanos, luego de que la división correspondiente certifique que el empleado se ha desempeñado satisfactoriamente, existan pruebas que se ha mantenido libre de alcohol o drogas ilegales por un período mínimo de seis meses y que su contratación permanente promoverá la eficiencia del servicio.
- (c) El Director de Recursos Humanos podrá aprobar excepciones con relación a las determinaciones con base en antecedentes.