

CAPÍTULO 410

RECLUTAMIENTO, EVALUACIÓN Y SELECCIÓN

Contenido

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

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

Subcapítulo 2. Reclutamiento para los Registros de Elegibles

- (1) Aceptación y Rechazo de Solicitudes
- (2) Puestos de Difícil Reclutamiento

Subcapítulo 3. Procedimientos de Evaluación

- (1) Evaluación de los Solicitantes
- (2) Métodos de Evaluación
- (3) Reconsideración
- (4) Naturaleza Confidencial del Proceso de Evaluación

Subcapítulo 4. Elegibilidad

- (1) Duración de la Elegibilidad
- (2) Empleados que Renuncian o que son Despedidos por Reducción de Personal
- (3) Terminación de la Elegibilidad
- (4) Suspensión de la Elegibilidad
- (5) Combinación de Registros

Subcapítulo 5. Emisión de Certificados de Elegibles

- (1) Requisitos Especiales y Factores Determinantes de Calidad
- (2) Restricción de Consideración a un Solo Género
- (3) Emisión de Certificados de Elegibles
- (4) Exclusión de un Certificado o Falta de Consideración
- (5) Solicitudes de Nombres Específicos
- (6) Certificación Selectiva

Subcapítulo 6. Selección de Certificados de Elegibles

- (1) Reglas de Selección
- (2) Consideración de Elegibles
- (3) Informe de Acción en los Certificados
- (4) Áudito de Certificados
- (5) Conversiones a Nombramientos Permanentes Utilizando las Reglas de 25% y 50%
- (6) Conversiones a Nombramientos Permanentes de Empleados Rehabilitados del Abuso de Drogas o Alcohol
- (7) Empleados Anteriormente al Alcance en un Certificado

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) **Propósito.** Reclutar, evaluar y seleccionar candidatos para puestos en la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) tomando en cuenta sus calificaciones, idoneidad, aptitud, habilidades, conocimientos y destrezas para el puesto de acuerdo con los principios de mérito e igualdad de oportunidades.
- (2) **Alcance.** Este capítulo aplica a solicitantes, elegibles y empleados.
- (3) **Definiciones.** Para los efectos de este capítulo, las palabras y términos que a continuación se expresan tienen el siguiente significado:
 - (a) **Aptitud para el empleo.** Se refiere al carácter, reputación y adecuación del solicitante para competir para un cargo.
 - (b) **Autorización especial de reclutamiento.** Autorización escrita otorgada por el Vicepresidente de Capital Humano para permitir el reclutamiento de extranjeros para puestos de difícil reclutamiento.
 - (c) **Calificación adquirida.** Puntuación obtenida en un examen o en una evaluación de los conocimientos, destrezas y habilidades.
 - (d) **Calificación diferida.** Puntuación obtenida luego del proceso por el cual los solicitantes son evaluados de acuerdo a las funciones del puesto cuando se recibe una solicitud de certificación de elegibilidad.
 - (e) **Certificación de elegibilidad.** Proceso mediante el cual se identifican e incluyen en un listado los elegibles con más altas calificaciones para el puesto a ocupar.
 - (f) **Certificado de elegibles.** Lista de elegibles expedida para hacer una selección.
 - (g) **Él/de él/a él/el mismo.** Estos términos se refieren a individuos de ambos géneros.
 - (h) **Elegible.** Cualquier solicitante que ha recibido un puntaje de 70 puntos o más en la evaluación correspondiente.
 - (i) **Estándar de calificación.** Documento que contiene los requisitos mínimos de calidad y cantidad de experiencia o sustituciones aceptables o cualquier otro requisito que sea necesario para cumplir con la elegibilidad básica para desempeñarse en un puesto u ocupación en particular.
 - (j) **Estatus de carrera.** El empleado adquiere estatus de carrera al cumplir tres años de servicio continuo bajo contratación permanente con la ACP o con la Comisión del Canal de Panamá.

- (k) **Estatus de carrera condicional.** Durante los primeros tres años de servicio continuo bajo contratación permanente, el empleado tiene estatus de carrera condicional.
 - (l) **Plan de evaluación.** Plan para evaluar las competencias, conocimientos, destrezas o habilidades inherentes al puesto, por medio de la ponderación de la experiencia, educación, adiestramiento y otros factores relevantes que posea el candidato.
 - (m) **Puesto de difícil reclutamiento.** Puesto para el cual no se encuentren suficientes candidatos panameños calificados y disponibles.
 - (n) **Registro.** Conjunto de elegibles para una determinada ocupación. Los registros de una ocupación se pueden cerrar cuando hay suficientes candidatos elegibles.
 - (o) **Solicitante.** Una persona que realiza gestiones para ser admitida en un registro de elegibles.
 - (p) **Suspensión de la elegibilidad.** Remoción temporal de un elegible del registro.
 - (q) **Tipo de nombramiento.** Contratación permanente o temporal.
- (4) **Responsabilidades.**
- (a) **Vicepresidencia de Capital Humano.** Es responsable del proceso de reclutamiento y evaluación de elegibles en la ACP. También es responsable de desarrollar las políticas necesarias y establecer los estándares de calificación para los puestos en la ACP.
 - (b) **Sección de Adquisición de Talento.** Recibe las solicitudes, determina las calificaciones y examina la idoneidad de los aspirantes a puestos en la ACP, así como coordina, organiza, fiscaliza y administra los exámenes para ingresar en los registros. Es responsable de la evaluación de los resultados de las pruebas diseñadas para medir el conocimiento, la aptitud y las características individuales para propósitos de ingresar a los registros. También, debe establecer los registros de elegibles, emitir listados de elegibles y auditar el proceso de selección. Establece los controles necesarios para garantizar la integridad del proceso de evaluación y la seguridad y confidencialidad de los materiales de evaluación.
 - (c) **Oficial de selección.** Escoge entre los elegibles disponibles para llenar las vacantes de acuerdo con los procedimientos prescritos en este capítulo. El oficial de selección es responsable de tomar las precauciones necesarias para asegurar el cumplimiento de la confidencialidad del contenido de los certificados.
 - (d) **Vicepresidentes.** Pueden autorizar que los oficiales de selección soliciten la emisión de certificados de elegibles para nombramientos permanentes considerando únicamente a solicitantes que sean empleados temporales de la Autoridad.

- (5) **Divulgación y Protección de Información.** Las solicitudes y demás documentos adjuntos presentados por los solicitantes, así como las investigaciones y los certificados de elegibles se tratarán de manera confidencial y únicamente serán divulgados para propósitos de empleo y de conformidad con la Ley Orgánica, los reglamentos y las disposiciones de divulgación de información.

Subcapítulo 2. Reclutamiento para los Registros de Elegibles

- (1) **Aceptación y Rechazo de Solicitudes.** En el período durante el cual se aceptan solicitudes, la aceptación se limitará a aquellos candidatos que cumplan con los requisitos publicados en los anuncios. La Sección de Adquisición de Talento es responsable de la información que contienen los anuncios y de determinar el área mínima de publicidad que se utilizará para reclutar los aspirantes a puestos en la ACP. Dicha oficina también es responsable de establecer los métodos que se utilizarán para recibir las solicitudes de empleo. Las solicitudes serán aceptadas de acuerdo con lo siguiente:
- (a) **Material ajeno a la solicitud.** Sólo se aceptará de los solicitantes aquella información necesaria para determinar sus calificaciones e idoneidad. El material que se incluya con la solicitud de empleo que no sea conforme a este criterio será removido. Ejemplos de tal material son:
- 1 La recomendación por parte de un oficial del gobierno, un oficial de un partido político, o cualquier otro individuo u organización que hace tal recomendación o declaración fundamentada en la afiliación al partido del solicitante.
 - 2 Fotografías del solicitante. Se exceptúan las fotografías impresas en los documentos de identidad personal.
 - 3 Otras referencias sobre factores carentes de mérito para propósitos de evaluación.
- (b) **Administración de pruebas.** Para ciertos puestos se podrá requerir que los solicitantes pasen una prueba antes de aceptar su solicitud.
- (c) **Requisitos de nacionalidad.** Solamente se aceptarán solicitudes de ciudadanos panameños excepto para aquellos puestos identificados como de difícil reclutamiento en los que las posibilidades de encontrar panameños calificados son limitadas.
- (d) **Aptitud para el empleo.** Se podrá rechazar las solicitudes de empleo por cualquiera de las causas indicadas en el artículo 17 del Reglamento de Administración de Personal.
- (2) **Puestos de Difícil Reclutamiento.** Cuando se requiera obtener fuentes adecuadas de elegibles para puestos con escasez de candidatos y de difícil reclutamiento se podrán reclutar extranjeros, pero solamente luego de agotar los medios para reclutar panameños, calificados. En estos casos, el Vicepresidente de Capital Humano otorgará una autorización especial de reclutamiento. Los solicitantes calificados que se recluten con esta autorización podrán ser certificados para ser considerados para el puesto identificado como de difícil reclutamiento.

Subcapítulo 3. Procedimientos de Evaluación

- (1) **Evaluación de los Solicitantes.** La capacidad y aptitud de los solicitantes se evaluará de forma justa y equitativa. Se utilizarán normas de calificación para evaluar el conocimiento, la habilidad y los méritos de los solicitantes de acuerdo con los requisitos establecidos. Los solicitantes serán evaluados utilizando planes de evaluación que asignen valores a su experiencia, educación y adiestramiento relativos a los requisitos del puesto. A todos los solicitantes que compitan para un mismo puesto se les aplicará un solo plan de evaluación e igual escala de calificación para un mismo examen.
- (2) **Métodos de Evaluación.** Para evaluar las calificaciones y aptitudes de los solicitantes se podrán utilizar, separadamente o en conjunto, la experiencia, la educación y adiestramiento; pruebas escritas y prácticas; los resultados de indagaciones de referencias; entrevistas y cuestionarios de calificación. Los métodos utilizados deberán ser apropiados para los puestos para los cuales se está evaluando.
 - (a) **Experiencia, educación y adiestramiento.** Se concederá crédito por experiencia, educación, adiestramiento y/o por los resultados de pruebas previamente identificadas para tal propósito. Las personas que cumplan con los requisitos contenidos en el estándar de calificación y el plan de evaluación para el puesto, serán evaluados de acuerdo con los siguientes procedimientos generales:
 - 1 **Acreditación de experiencia.**
 - a Se otorgará crédito por la experiencia pertinente remunerada o no remunerada.
 - b Se reconocerá como semana laboral completa la que se desempeñe por 40 ó más horas por semana.
 - 2 **Acreditación de educación.**
 - a Dentro de las limitantes establecidas por el estándar de calificación para el puesto, la educación obtenida podrá sustituir una parte o toda la experiencia requerida.
 - b Será responsabilidad del solicitante proporcionar documentación válida que evidencie que cumple con los requisitos de educación descritos en los estándares de calificación.
 - c Sólo se reconocen los títulos académicos y profesionales expedidos por el Estado o autorizados por éste de acuerdo con la Ley.
 - 3 **Expertos en la materia.** En ocasiones, la evaluación de la educación y experiencia requerida para ciertos puestos debe ser realizada por expertos en la materia, quienes

asesoran en el desarrollo de los planes de evaluación y/o participan como miembros de paneles de evaluación.

Para la selección de los miembros de paneles, normalmente, se seguirán las siguientes directrices:

- a Deben ocupar un puesto permanente al mismo grado o superior al puesto a ser evaluado.
- b No deben ocupar puestos que estén sujetos a supervisión por el puesto a ser ocupado.
- c No deben ocupar un puesto donde puedan ejercer el primer nivel de supervisión sobre el puesto a ser ocupado.

(b) Pruebas escritas y prácticas.

- 1 **Evaluación de solicitantes.** Las evaluaciones podrán incluir pruebas de aptitud, habilidad, personalidad, conocimientos o cualquier otro factor considerado relevante para desempeñar las funciones del puesto.
 - 2 **Pruebas a personas discapacitadas.** Cuando un solicitante tiene una discapacidad física comprobada que le impide realizar una prueba en grupo, se le podrá administrar una prueba individual y modificar el tiempo de duración de la misma.
 - 3 **Puntuación para ingresar al registro.** Para poder ingresar en un registro, el solicitante deberá obtener una puntuación de por lo menos 70 puntos en su prueba.
 - 4 **Indagaciones o revisiones de las puntuaciones de las pruebas escritas.** Un solicitante podrá solicitar la revisión de su hoja de respuestas. Se podrá acceder a dicha petición solamente si la misma se lleve a cabo en presencia de por lo menos uno de sus examinadores.
- (3) **Reconsideración.** El solicitante que no esté conforme con su evaluación podrá solicitar una reconsideración por escrito a la Sección de Adquisición de Talento. La solicitud debe indicar el motivo por el cual se considera que la evaluación no fue la apropiada, los factores que alega no se tomaron en consideración, y cualquier otra información pertinente que demuestre que se amerita una reevaluación.
- (4) **Naturaleza Confidencial del Proceso de Evaluación.** Para proteger la confidencialidad en el proceso de evaluación, los materiales utilizados para determinar las calificaciones de los solicitantes no se podrán emitir, mostrar, revelar o copiar para uso de personal no autorizado, incluyendo la persona involucrada. La disponibilidad de este material se restringe de conformidad con las normas legales pertinentes.

Subcapítulo 4. Elegibilidad

- (1) **Duración de la Elegibilidad.** Los solicitantes que resulten elegibles ingresarán en los registros apropiados y su elegibilidad será válida por un período predeterminado de tiempo. Los solicitantes serán notificados de la duración de su elegibilidad y de los períodos de validez para permanecer en los registros, al igual que los procedimientos para actualizar las solicitudes y extender la elegibilidad por períodos adicionales.
- (2) **Empleados que Renuncian o que son Despedidos por Reducción de Personal.** El empleado de carrera o carrera condicional que renuncie o que va a ser despedido como resultado de una reducción de personal puede solicitar que su nombre sea incluido en cualquier registro para el cual califique, aunque el mismo se encuentre cerrado, o que su elegibilidad sea reestablecida en el registro de elegibles que se utilizó para su nombramiento. El solicitante será evaluado prioritariamente con los mismos estándares que se utilizan para todos los otros solicitantes del registro en particular, y si califica, su nombre se incluirá en el registro de acuerdo con su puntuación.
- (3) **Terminación de la Elegibilidad.** La elegibilidad en un registro o grupo de registros relacionados termina o puede ser cancelada en las siguientes situaciones:
 - (a) Cuando un elegible acepta un nombramiento permanente para la ocupación de dicho registro. Un elegible seleccionado para un nombramiento temporal continúa siendo elegible para ser referido para un nombramiento permanente.
 - (b) Cuando se elimina un registro.
 - (c) Cuando la Sección de Adquisición de Talento cancela la elegibilidad de una persona y remueve su nombre del registro por cualquiera de las causas indicadas en el Artículo 17 del Reglamento de Administración de Personal.
- (4) **Suspensión de la Elegibilidad.** Se podrá suspender la elegibilidad de un solicitante y/o remover su nombre del registro por cualquiera de las causales listadas a continuación. No se extenderán los períodos de elegibilidad para compensar los períodos de suspensión.
 - (a) Se puede suspender la elegibilidad cuando se suscitan interrogantes sobre la probidad del elegible que pudiesen afectar el servicio prestado de darse un nombramiento en la ACP.

El nombre del elegible se restaurará en el registro si el resultado de una investigación resulta a su favor.
 - (b) La elegibilidad puede suspenderse cuando las solicitudes de un mismo solicitante presenten contradicciones o discrepancias que resten validez a su experiencia, educación, conocimientos, destrezas, habilidades o que afecten la confiabilidad a la información suministrada. El nombre del elegible se restaurará en el registro si el resultado de una investigación resulta a su favor.

- (c) La elegibilidad para un puesto se puede suspender cuando se demuestra que el elegible no cumple con los requisitos físicos del puesto. Su elegibilidad se restaurará, si el registro aún está vigente y se presenta evidencia médica satisfactoria que demuestre que la condición médica que lo descalificó se ha remediado. Si se considera al elegible físicamente calificado para cualquier otro puesto para el cual se pueda usar el registro, su elegibilidad continúa para la certificación a ese otro puesto.
 - (d) La elegibilidad puede suspenderse cuando los elegibles no están disponibles, no acuden a una entrevista previamente establecida o declinan un nombramiento.
- (5) **Combinación de Registros.** Los registros podrán combinarse si sus requisitos son iguales. Los registros no se podrán combinar si uno de ellos se basa en los resultados de una prueba escrita y el otro en la evaluación de la solicitud de empleo, o si las normas de calificación son diferentes.

Subcapítulo 5. Emisión de Certificados de Elegibles

- (1) **Requisitos Especiales y Factores Determinantes de Calidad.** Los requisitos especiales o los factores determinantes de calidad se honrarán siempre que estén apropiadamente justificados en la descripción del puesto que se ha de llenar.
- (a) **Identificación de requisitos especiales.** Los requisitos especiales indican los conocimientos, destrezas, habilidades y otras cualidades o competencias consideradas esenciales para el desempeño satisfactorio de las funciones de un puesto. Como tal, representan un requisito adicional a lo requerido en el estándar de calificación. Para determinar la validez de un requisito especial, el mismo:
- 1 Deberá estar relacionado al trabajo e incluido en la descripción del puesto.
 - 2 Deberá poder verificarse o medirse.
 - 3 No podrá ser tan restrictivo que excluya de consideración a los solicitantes que en un período de 90 días o menos pudieran realizar las funciones del puesto satisfactoriamente.
- (b) **Factores determinantes de calidad.** Son los conocimientos, destrezas, habilidades, cualidades o competencias que podrían realzar de forma significativa el desempeño en un puesto. A diferencia de los requisitos especiales, los factores determinantes de calidad no son esenciales para un desempeño satisfactorio, por lo tanto, los solicitantes que no posean este factor no serán declarados inelegibles. Al emitir un certificado de un registro precalificado, los solicitantes que posean los factores determinantes de calidad se listarán antes que aquellos que no los posean. Al emitir un certificado de un registro de calificación diferida, los factores determinantes de calidad se convierten en parte del criterio que se utiliza para asignar calificaciones a los elegibles para un puesto en particular.
- (2) **Restricción de Consideración a un Solo Género.** Un oficial de selección podrá limitar su consideración de elegibles para nombramiento en un puesto a un solo género, cuando las condiciones específicas de empleo son tales que, de otra manera, el trabajo en cuestión se afectaría seriamente. El Gerente de la Sección de Adquisición de Talento determinará si dicha restricción es apropiada.
- (3) **Emisión de Certificados de Elegibles.** Los certificados de elegibles contienen los nombres de los candidatos mejor calificados para un determinado puesto. Un certificado completo deberá incluir dos elegibles adicionales al número de puestos por llenar, a fin de permitirle al oficial de selección la posibilidad de considerar a por lo menos tres →o diez← elegibles por cada vacante→, según la regla aplicable←. Los certificados pueden contener menos de tres nombres si no hay otros elegibles disponibles y el oficial de selección está de acuerdo con la emisión de tal certificado.

- (a) Los nombres en un certificado serán listados en orden de puntuación. Los certificados con tres o menos elegibles a los que no se les haya asignado una puntuación numérica, serán listados en orden alfabético.
 - (b) Si en el registro correspondiente no hay suficientes elegibles, se podrá utilizar un registro alternativo para referir candidatos calificados. La ocupación cubierta por el registro alternativo debe incluir suficientes aspectos comunes con el puesto, a fin de que un número adecuado de elegibles cumpla con los requisitos buscados.
 - (c) En un certificado solamente se podrán referir a elegibles panameños a menos que se trate de un puesto en el que se hayan agotado las vías para encontrar panameños calificados y se haya aprobado una autorización especial de reclutamiento. Cuando se refieran certificados que incluyan extranjeros, serán referidos primero los ciudadanos panameños, seguido por extranjeros casados con nacionales y los que tengan 10 años de residir ininterrumpidamente en la República y por último, otros extranjeros. Dentro de cada uno de estos grupos, los elegibles serán listados de acuerdo su puntuación.
 - (d) Cuando ocurren empates en las calificaciones, los elegibles cuyos nombres se han solicitado se remiten por delante de todos los demás elegibles con la misma puntuación. Se utilizarán procedimientos aleatorios para el ordenamiento del resto de los elegibles con la misma puntuación.
 - (e) Al emitir un certificado, los elegibles que residen en la misma área geográfica donde se encuentra ubicado el puesto se certificarán primero que los que no residan en el área. Sin embargo, a solicitud del oficial de selección, se podrán emitir certificados con los solicitantes en orden de puntuación en el registro sin considerar el área en que residen.
 - (f) A solicitud del oficial de selección, previa aprobación del vicepresidente respectivo, se podrán emitir certificados de elegibles para nombramientos permanentes, considerando únicamente a solicitantes que en ese momento sean empleados temporales de la ACP y que cuenten con un mínimo de dos (2) años de servicio continuo desde que fueron seleccionados de un certificado de elegibles para un nombramiento temporal en un puesto con el mismo título ocupacional y grado del puesto a ser llenado.
 - (g) ➔ Al emitir un certificado de elegibles para nombramientos temporales, se referirán de manera prioritaria aquellos solicitantes que no hayan laborado previamente en la ACP o que, de haberlo hecho, no tengan tres (3) años o más de servicio. ⬅
- (4) **Exclusión de un Certificado o Falta de Consideración.** El elegible que pierda la oportunidad de ser referido en un certificado o de ser considerado por razones no atribuibles al solicitante, será colocado de primero en el registro y será referido de primero en certificados que se emitan para el mismo tipo de puesto, grado y nombramiento para el cual perdió la oportunidad. El solicitante será referido por la misma cantidad de veces que hubiera sido considerado de no haber ocurrido la omisión, siempre y cuando no se exceda de tres o diez veces según la regla que aplique al registro.

- (5) **Solicitudes de Nombres Específicos.** Los oficiales de selección podrán solicitar que un determinado elegible sea referido en un certificado. Dicha petición se honrará si el mismo cumple con los requisitos de calificación, factores selectivos, y/o factores determinantes de calidad para el puesto en particular y cuenta con una puntuación lo suficientemente alta para ser seleccionado para el puesto en particular.

- (6) **Certificación Selectiva.** En respuesta a una solicitud del oficial de selección se emitirá una certificación selectiva de elegibles calificados inscritos en el Programa para Solicitantes Discapacitados. Conjuntamente se referirá un certificado de elegibles del registro pertinente.

Subcapítulo 6. Selección de Certificados de Elegibles

(1) **Reglas de Selección.** Las selecciones de certificados se realizarán como a continuación se describe:

(a) **Regla de tres.** Consiste en seleccionar de un certificado, de entre los tres elegibles disponibles con mayor puntuación. Cada selección subsiguiente utilizando el mismo certificado se realizará de la misma manera. Dentro de un mismo certificado, un elegible solamente podrá ser considerado hasta tres veces. Esta regla se aplicará para llenar puestos en las categorías y grados que se detallan a continuación:

- 1 No manual: grado 6 en adelante.
- 2 Manuales: grado 10 en adelante.
- 3 Prácticos del canal.
- 4 Generación de energía.
- 5 Equipo flotante: grado 8 en adelante.
- 6 Ingenieros de máquina: grado 11 en adelante.

(b) **Regla de diez.** Consiste en seleccionar de un certificado, de entre los diez elegibles disponibles con mayor puntuación. Cada selección subsiguiente utilizando el mismo certificado se realizará de la misma manera. Dentro de un mismo certificado, un elegible solamente podrá ser considerado hasta diez veces. Esta regla se aplicará para llenar puestos en todas las categorías salariales y grados no incluidos en la regla de tres.

(2) **Consideración de Elegibles.** Se deberá cumplir con las siguientes directrices al considerar a los elegibles para nombramiento:

(a) Se incluirán en los certificados los nombres de elegibles que previamente han recibido el número máximo de consideraciones. Sin embargo, el oficial de selección podrá solicitar que no se envíe en un certificado el nombre de un elegible que anteriormente haya considerado tres (en certificados de regla de tres) o diez (en certificados de regla de diez) veces en un mismo o diferentes certificados para puestos con la misma serie ocupacional, grado y tipo de nombramiento.

(b) Cuando se hayan agotado las vías para encontrar un panameño calificado y se refiera un certificado con extranjeros, se dará preferencia a los casados con ciudadanos panameños o a los que han residido continuamente por espacio de diez años en la República de Panamá. De ser seleccionado un extranjero, el oficial de selección deberá solicitar la autorización al Administrador para poder contratarlo.

- (3) **Informe de Acción en los Certificados.** Una vez utilizado un certificado de elegibles, el mismo deberá ser devuelto a la Sección de →Adquisición de Talento← con un informe de la acción o selección realizada.
- (4) **Áudito de Certificados.** La Sección de →Adquisición de Talento← audita los informes sobre los certificados de elegibles. No se aprobará el nombramiento de un elegible seleccionado fuera de orden o en contravención a los reglamentos pertinentes. De realizarse un nombramiento indebido como resultado de un error del oficial de selección, el nombramiento no será válido.
- (5) **Conversiones a Nombramientos Permanentes Utilizando las Reglas del 25% y 50%.** Un empleado temporal que haya laborado por un período continuo de seis meses o más podrá ser convertido a permanente si existe una de las siguientes condiciones:
- (a) El puesto a ocuparse es de la categoría no manual en los grados 1 al 5 y el empleado está ubicado en un registro de elegibles dentro del 25% de las personas mejor calificadas para este puesto.
 - (b) El puesto a ocuparse es de la categoría manual en los grados 1 al 9 y el empleado está ubicado en un registro de elegibles dentro del 50% de las personas mejor calificadas para este puesto.
- Quedan excluidos de esta norma los solicitantes en las categorías especiales y los que son evaluados por medio de calificaciones diferidas.
- (6) **Conversiones a Nombramientos Permanentes de Empleados Rehabilitados del Abuso de Drogas o Alcohol.** Un ex empleado que se haya rehabilitado del abuso de drogas o alcohol y es recontratado bajo un nombramiento temporal, podrá ser convertido a permanente, sujeto a la aprobación del Vicepresidente de Capital Humano, luego de que la división correspondiente certifique que el empleado se ha desempeñado satisfactoriamente, se ha mantenido libre de drogas o alcohol por un período mínimo de seis meses y que su contratación permanente promoverá la eficiencia del servicio.
- (7) **Empleados Anteriormente al Alcance en un Certificado.** Un empleado temporal podrá ser convertido a permanente si en algún momento estuvo al alcance para un nombramiento permanente en la ACP o CCP en el registro utilizado para referir candidatos a ese puesto.