

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

Asunción, 16 de enero de 2026

“POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL REGIMEN ESPECIAL DEL CONTRATO DE EMPLEO PUBLICO DE LA LEY 7445/2025 “DE LA FUNCION PUBLICA Y SERVICIO CIVIL” Y SE ESTABLECE LAS REGLAS DE PROCEDIMIENTO A SER APLICADOS POR LA DEFENSORIA DEL PUEBLO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA EL INGRESO EN EL REGIMEN ESPECIAL DEL CONTRATO DE EMPLEO PUBLICO”. -

VISTO: La necesidad de reglamentar las disposiciones contenidas en el **REGIMEN ESPECIAL DEL CONTRATO DE EMPLEO PUBLICO** de la **LEY 7445/2025 “DE LA FUNCION PUBLICA Y SERVICIO CIVIL”**, y, en consecuencia, establecer las reglas de procedimiento para el ingreso en el Régimen especial del contrato de empleo público, además de constituir una herramienta necesaria para la gestión de calidad del capital humano de la Defensoría del Pueblo. -

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 277 de la Constitución Nacional dispone que el Defensor del Pueblo goza de autonomía e inamovilidad en el ejercicio de sus funciones, facultándolo para dictar actos administrativos dentro del ámbito de su competencia constitucional y legal. -

Que, la Ley N° 7.445/2025 “**DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL**”, establece, en su Artículo 1° **“Objeto...inciso: “d) Admitir la competencia regulatoria en la materia..., así como de otras instituciones públicas con autonomía en esta materia que no se encuentren dentro del ámbito del Poder Ejecutivo”**” . -

1

Que, la Ley N° 7.445/2025 “**DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL**”, establece, en su Artículo 4° **“Autoridades de aplicación en materia de función pública: Las máximas autoridades..., así como otras instituciones públicas con autonomía en materia de función pública, que no se encuentren dentro del ámbito del Poder Ejecutivo, serán las autoridades de aplicación de la presente ley, en el ámbito de sus competencias y sobre sus respectivas organizaciones administrativas”**” . -

Que, la Ley N° 7.445/2025 “**DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL**”, establece, en su Artículo 6° **“Atribuciones generales de las autoridades de aplicación: Son deberes y atribuciones de las autoridades de aplicación de la presente ley, sin perjuicio de las competencias establecidas en la Constitución, en sus respectivas leyes orgánicas y reglamentaciones, y en otras disposiciones legales: a) Dictar sus respectivas disposiciones operativas y administrativas, así como los reglamentos técnicos y operativos que sean requeridos para la aplicación del objeto de la presente ley y sus normas reglamentarias, con la salvedad de la política de remuneraciones de aquellas instituciones incluidas en el Presupuesto General de la Nación, cuya reglamentación corresponde al**

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

*Ministerio de Economía y Finanzas, conforme se dispone en la presente ley...//b) **Formular los reglamentos generales para sus respectivas carreras de la función pública...**//La falta de reglamentación emitida por una institución con autonomía o independencia constitucional hará que se aplique directamente la emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas...*”.-

Que, el artículo 77° de la Ley N° 7.445/2025 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL” establece: *“Empleado público. Las instituciones públicas podrán contratar a personas físicas como empleados públicos, para atender necesidades de carácter temporal, inusuales o excepcionales por sus características, conforme a los requerimientos de las instituciones públicas sujetas a la presente ley. Toda contratación deberá ser debidamente motivada y fundada, junto con la estimación de duración de la necesidad para la cual se la efectúa...Cada autoridad en materia de función pública respectiva podrá determinar reglamentariamente un procedimiento de selección para contratar personal del servicio auxiliar. Se entenderá por servicio auxiliar a los trabajos no profesionales que consistan en servicios de limpieza, choferes, ordenanzas y otros de naturaleza similar. Estos procedimientos de selección solo podrán realizarse para una remuneración de hasta treinta (30) jornales mínimos diarios para actividades diversas no especificadas de la capital.”*.-

Que, el Artículo 79° de la Ley N° 7.445/2025 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL” establece: *“...Selección. La contratación se realizará previa determinación de su necesidad por acto administrativo de la máxima autoridad institucional respectiva, con la justificación correspondiente. La contratación respectiva deberá realizarse siguiendo el procedimiento de selección por medio de un concurso público. La autoridad en materia de función pública correspondiente reglamentará los requisitos que deben cumplir las instituciones públicas para contratar, así como los procedimientos para la selección. Excepcionalmente, en caso de emergencia nacional, por desastre o calamidad pública, declarada previamente por ley o por Decreto del Poder Ejecutivo, se podrá contratar a personas físicas en forma directa. En todos los casos, las contrataciones deberán ajustarse al perfil establecido para el puesto y tendrán una vigencia que no podrá superar el plazo de duración de la declaración de situación de emergencia...”*.-

Que, el Artículo 9° de la Ley N° 7.445/2025 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL” establece: *“...g) Concurso público: concurso de procedimientos técnicos, cuantificables y comparables para seleccionar servidores públicos, aplicando el reglamento general a ser establecido por la autoridad en materia de función pública correspondiente”*.-

Que, el Decreto N° 4230/2025 “POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA COMPETENCIA REGULATIVA DE LAS AUTORIDADES DE APLICACIÓN DE LA LEY N° 7445/2025, “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL”, Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACIÓN”, establece las bases reglamentarias de la Ley 7445/2025 y dispone cuanto sigue: **“Artículo 2°:** Establécese que las instituciones públicas con autonomía constitucional, que no componen el ámbito del Poder Ejecutivo, se constituyen en autoridad de aplicación en materia de función pública. **//Artículo 3°:** “Las demás autoridades de aplicación en materia de función pública, de conformidad al artículo 146 de la Ley N° 7445/2025, deberán establecer la implementación gradual de la misma dentro de sus respectivas competencias”

Av. Casimiro 705 esq. Juan E. O’Leary.
Asunción – Paraguay

www.defensoriadelpueblo.gov.py

defensoria@defensoriadelpueblo.gov.py

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

Que, el Artículo 146° de la Ley N° 7.445/2025 “**DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL**” establece: “*La presente ley entrará en vigencia 6 (seis), meses después de su publicación en la Gaceta Oficial y será reglamentada por la autoridad en materia de función pública correspondiente, que podrá determinar la implementación gradual de los aspectos en ella regulados*”. -

Que, a partir de la vigencia de la Ley N° 7.445/2025 y en el marco de su implementación gradual, resulta imprescindible Reglamentar las disposiciones contenidas en el régimen especial de los contratos de los empleados públicos con el objeto de dar garantías en los procesos de incorporación de empleados públicos para la atención de requerimientos temporales, inusuales o excepcionales, así como regular las renovaciones contractuales de aquellos vínculos que se encuentran vigentes al momento de la entrada en vigencia de la referida ley, y en anexo establecer las bases reglamentarias de los concursos para el ingreso de los empleados públicos, así como determinar las condiciones mínimas de ingreso, la implementación gradual de algunos aspectos del Régimen Especial dentro de la Defensoría del Pueblo, y en contexto determinar los lineamientos normativos para su correcta interpretación e implementación. -

POR TANTO, el Defensor del Pueblo en uso de sus atribuciones establecidas en la Ley N° 631/95 “Orgánica de la Defensoría del Pueblo”. -

RESUELVE:

Art. 1°. - **REGLAMENTAR** las disposiciones contenidas en el **CAPITULO XII “REGIMEN ESPECIAL DEL CONTRATO DE EMPLEO PUBLICO”** de la Ley N° 7.445 “**De la Función Pública y del Servicio Civil**” para su correcta aplicación y ejecución dentro de la Defensoría del Pueblo, así como la determinación de los aspectos de implementación gradual en concordancia con los enunciados de la referida Ley. -

3

Art. 2°. - **DICTAR** el reglamento a ser aplicados por la Defensoría del Pueblo en los procesos de selección del personal para el ingreso en el régimen especial del contrato de empleo público, mediante la realización de concursos a ser implementados de acuerdo a los términos de la Ley N° 7445/2025 “de la Función Pública y el Servicio Civil”. -

Art. 3°. **DETERMINAR** que el “**REGLAMENTO DEL REGIMEN ESPECIAL DEL COTRATO DE EMPLEO PUBLICO**” sea desarrollado en el **ANEXO 1** y los procesos de concursos públicos de méritos para los contratos de empleo público, sean desarrollados en base al Reglamento establecido en el **ANEXO 2** de la presente Resolución.

Artículo 4°. - **DEROGASE** las disposiciones que sean contrarias a la presente resolución. -

Artículo 5°. - **COMUNIQUESE** a quienes corresponda, cumplido archivar. –

Abg. Mag. Rafael Luis Ávila Macke

Defensor del Pueblo

Avda. Ygatimi 705 esq. Juan E. O’Leary.
Asunción – Paraguay

www.defensoriadelpueblo.gov.py

defensoria@defensoriadelpueblo.gov.py

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

ANEXO 1

REGLAMENTO DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL REGIMEN ESPECIAL DEL CONTRATO DE EMPLEO PUBLICO DE LA LEY N° 7445/2025 “DE LA FUNCION PUBLICA Y DEL SERVICIO CIVIL”

Art. 1° – OBJETO.

El presente reglamento tiene por objeto reglamentar determinadas disposiciones de la Ley N° 7445/2025 “de la Función Pública y el Servicio Civil”, referidas al REGIMEN ESPECIAL DEL COTRATO DE EMPLEO PUBLICO, para su correcta interpretación y aplicación dentro de la Defensoría del Pueblo. -

Art. 2° – CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS DE EMPLEO PÚBLICO.

La Defensoría del Pueblo podrá suscribir contratos de empleo público de carácter temporal, inusual o excepcional para prestar los siguientes servicios:

- 1- Prestación de servicios profesionales: personas físicas que cuenten con título de grado o superior, de conformidad con la Ley de Educación superior y las disposiciones administrativas y presupuestarias vigentes. –
- 2- Ejecución de tareas técnicas y operativas: personas físicas que no cuenten con título de grado, pudiendo seguir el siguiente orden de clasificación:
 - a) Técnicos: con título de pregrado, conforme a la Ley de Educación superior y las disposiciones administrativas y presupuestarias vigentes. Este tipo de contrato solo podrá implementarse y realizarse en la medida que la normativa presupuestaria lo autorice. -
 - b) Jornaleros: con título de educación escolar media concluida o estudiante universitario, de conformidad con las disposiciones administrativas y presupuestarias vigentes. Esta modalidad de contratación se podrá realizar en la medida y forma que la normativa presupuestaria lo autorice. -
 - c) Auxiliar de servicio: personas físicas destinadas a la ejecución de tareas de limpieza, choferes, ordenanzas y otras de naturaleza similar de conformidad a los términos del séptimo párrafo del artículo 77 de la Ley 7445/2025. -

4

Art. 3° - REQUISITOS MINIMOS PARA LA CONTRATACION EN LA DEFENSORIA DEL PUEBLO.

Para la contratación de un empleado público se debe cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Establecer las motivaciones de la contratación y determinar la duración del mismo, los cuales, deben estar debidamente fundadas mediante acto administrativo de la máxima autoridad institucional, concorde a las normas administrativas y presupuestarias vigentes y a la disponibilidad presupuestaria institucional. -
- b) La contratación respectiva debe realizarse siguiendo el procedimiento de selección por concurso público. -

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

En los casos de emergencia nacional, por desastre o calamidad pública, declarada por ley o por Decreto del Poder Ejecutivo, se podrá contratar a personas físicas de forma directa. En estos casos, solo se requerirá la acreditación de los requisitos establecidos en el inciso a. -

Art. 4°. – CONDICIONES MINIMAS DEL CONTRATO DEL EMPLEO PÚBLICO.

En los contratos de empleo público celebrados por la Defensoría del Pueblo deberá estipularse, como mínimo:

- a) El objeto del contrato. -
- b) La remuneración, en los términos y alcances señalados en la Ley N° 7445/2025 y en las normas presupuestarias vigentes. -
- c) La duración del servicio prestado. -
- d) La determinación de las funciones a desempeñar. -
- e) Los requisitos exigidos en las normas presupuestarias vigentes. -
- f) Las consecuencias del incumplimiento de las disposiciones contractuales, leyes o reglamentos aplicables. -
- g) Otras condiciones específicas dispuestas por la máxima autoridad institucional según la naturaleza del contrato. -

Art. 5°. – RENOVACION DEL CONTRATO DEL EMPLEO PÚBLICO.

El plazo máximo de renovación será de hasta 4 ejercicios fiscales, contado a partir de la vigencia de la Ley N° 7445/2025, y una vez cumplido los requisitos de renovación establecidos en el siguiente artículo. –

5

Cuando los contratos de empleo público lleguen al plazo máximo de renovación, la máxima autoridad institucional podrá extender el plazo, quien deberá previamente justificar su extensión mediante resolución fundada. La extensión se materializará de forma excepcional y el término de extensión quedará a criterio de la máxima autoridad institucional.

Los contratos que excedan el plazo máximo de renovación de contrato y no cumplan con los requisitos de extensión excepcional, se consideraran irregulares y darán lugar a la terminación automática de la relación contractual, sin que sea necesario un acto administrativo de desvinculación. Dichos contratos irregulares no serán habilitados en el SINARH (SISTEMA NACIONAL DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS). -

La Dirección de Gestión de Talento Humano, será el órgano responsable de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que recae sobre el contratante y contratado que transgredan las normas y principios establecidos en la Ley 7445/2025 y en el presente reglamento, lo cual, constituirá falta grave y será considerado como mal desempeño de funciones. -

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

Art. 6°. – REQUISITOS MINIMOS PARA LA RENOVACION DEL CONTRATO DE EMPLEO PÚBLICO.

Para la renovación del contrato de empleo público se deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Justificar la necesidad de renovación en los términos de la ley y las reglamentaciones vigentes. -
- b) El empleado público deberá contar con una calificación mínima de “acceptable” definida en la evaluación de desempeño vigente. -
- c) Haber ingresado por concurso. -
- d) Otros requisitos establecidos la autoridad máxima institucional, los reglamentos o normativas vigentes. –
- e)

Para la renovación de los contratos firmados antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 7445/25, los empleados públicos que cuenten con menos de 10 años de servicio ininterrumpidos, deberán cumplir únicamente con los requisitos establecidos en los incisos b) y d). –

Aquellos con 10 años o más de contrato de forma ininterrumpida, computado desde el primer contrato, estarán exceptuados de los requisitos establecidos en el presente artículo.

El cumplimiento del requisito establecido en el inciso b está supeditado a la realización de la misma, en todo caso se tendrá en cuenta la última evaluación de desempeño, siempre y cuando la misma haya sido realizada. Si la evaluación de desempeño no fue realizada con anterioridad de la vigencia de la Ley mencionada, no se tendrá en cuenta este requisito, sin embargo, para las renovaciones posteriores este requisito será excluyente. -

6

Art. 7°. – DEL PREAVISO DE DESVINCULACION LABORAL

Conforme a las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, el preaviso será aplicable únicamente en aquellos casos en que el contrato determinado haya superado cuatro ejercicios fiscales ininterrumpidos de duración o su extensión por el mismo término, y la institución decida no renovar la relación contractual para el siguiente ejercicio fiscal, en concordancia con el tiempo máximo de contrato establecido en el presente Reglamento, o disponga su cesación anticipada. En los casos de terminación de contratos determinados cuya duración acumulada no exceda los cuatro ejercicios fiscales, ya sea por no renovación o por rescisión anticipada, no será exigible el preaviso, y el vínculo se extinguirá conforme a los alcances previstos en el Código del Trabajo. –

Las reglas y plazos del preaviso se regirán por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo. -

Art. 8°. - CESACIÓN AUTOMÁTICA DE CONTRATACIONES DIRECTAS.

Las contrataciones realizadas en virtud de una declaración de emergencia nacional, desastre o calamidad pública cesarán de manera automática al momento de finalizar la vigencia de dicha declaración, sin necesidad de acto administrativo de desvinculación.

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

Estas contrataciones serán transitorias y estarán sujetas a las condiciones excepcionales que motivaron su ejecución, sin que generen derechos de permanencia o continuidad una vez concluida la situación de emergencia. -

En caso de que la declaración de emergencia no cuente con fecha de finalización, las contrataciones directas no podrán superar dos ejercicios fiscales, incluyendo su renovación, a ser computados desde la fecha de inicio de la emergencia. Si la situación de emergencia persistiera luego de este plazo, se podrá prorrogar la contratación por un ejercicio fiscal adicional, previa autorización mediante acto administrativo de la máxima autoridad institucional. -

ART. 9º. - DE LA GRADUALIDAD DE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE SEGURO SOCIAL.

Los empleados públicos incorporados a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 7445/2025, "De la Función Pública y del Servicio Civil", ya sea por concurso público o por renovación de contratos vigentes al momento de la entrada de la Ley mencionada, serán incorporados al régimen de seguro social de la Defensoría del Pueblo. Esta incorporación será efectiva a partir de enero del año 2028, pudiendo establecerse mecanismos de implementación progresiva, en función a la disponibilidad presupuestaria y a las disposiciones técnicas establecidas para el efecto. -

ART. 10º. - DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Se aplicarán las siguientes disposiciones transitorias, según el caso:

a. Contratos vigentes al momento de entrada en vigencia de la Ley N° 7445/2025.

Se dará continuidad a los contratos vigentes en los mismos términos y condiciones de los respectivos contratos, de las normas presupuestarias y reglamentarias vigentes hasta el 31 de diciembre de 2026. -

Abg. Mag. Rafael Luis Ávila Macke
Defensor del Pueblo

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

ANEXO 2

**REGLAMENTO GENERAL PARA CONCURSOS PUBLICOS DE MERITOS
APLICADOS PARA CONTRATOS DE EMPLEO PÚBLICO.**

Art. 1° - OBJETO.

El presente reglamento tiene por objeto reglamentar el ingreso del personal en el Régimen de Empleo Público y establecer los mecanismos específicos de selección, aplicados dentro de la Defensoría del Pueblo. -

Art. 2° - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente reglamento establece los procedimientos generales para las contrataciones dentro del Régimen especial del “Empleo Público” en la Defensoría del Pueblo, mediante la realización de concurso público de mérito. -

Art. 3° - REQUISITOS PARA EL ACCESO AL REGIMEN DE EMPLEO PÚBLICO EN LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

- a) Tener nacionalidad paraguaya o extranjera con radicación en el país;
- b) Contar con la mayoría de edad;
- c) Poseer idoneidad y capacidad, necesarias para el ejercicio del cargo;
- d) Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos;
- e) Presentar declaración jurada de estar o no en relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con la persona facultada para nombrar o contratar en cargos públicos, de conformidad con la Ley N° 7445/2025, en su artículo 17°, “Que prohíbe el nepotismo en la Función Pública”. La relación de parentesco no inhabilitará al postulante, siempre y cuando concurse conforme al presente reglamento y a la normativa vigente. -

8

Art. 4° - INHABILIDADES.

Son inhabilidades para ser servidor público:

- a) Hallarse cumpliendo pena privativa de libertad. -
- b) Haber sido condenado por hechos punibles contra el Estado, contra las funciones del Estado o contra el patrimonio del Estado. -
- c) Haber sido condenado por la comisión de hechos punibles de naturaleza electoral.
- d) Haber sido sancionado con inhabilitación para ocupar un puesto en la función pública, mientras dure la inhabilitación. -
- e) Gozar de una jubilación, de conformidad con lo previsto en las normas legales y reglamentarias aplicables, salvo que sea para ocupar puestos de conducción política, puestos de confianza, puestos del sistema de directivos públicos, o para el ejercicio de la docencia. -
- f) Los declarados incapaces en proceso judicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Código Civil. -
- g) Haberse acogido a planes de retiro voluntario, independientemente al tiempo transcurrido desde el retiro, salvo que sea para ocupar puestos de conducción política, puestos de confianza, puestos del sistema de directivos públicos, o para el ejercicio de la docencia.

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

En las excepciones reguladas en los incisos e) y g) del presente artículo, las personas acogidas a jubilación o retiro no volverán a aportar al régimen de seguridad social en razón al nuevo vínculo. Una vez cesadas del puesto del que se trate, con la jubilación o el retiro voluntario dejan de ser considerados funcionarios de carrera, y no podrán en ningún caso reincorporarse a la carrera a la que pertenecían. -

Art. 5°. - DEL SISTEMA DE SELECCIÓN PARA CONTRATOS DE EMPLEO PÚBLICO.

Todo contrato de Empleo Público de la Defensoría del Pueblo celebrado después de la entrada en vigencia de la Ley 7445/25, se realizará en base a concurso público de méritos, de acuerdo con el procedimiento de selección que se describe en la presente Resolución. -

Art. 6°. - PRINCIPIOS RECTORES.

En los procedimientos de selección para el ingreso y promoción deberán observarse los siguientes principios:

- a) Igualdad de todos los ciudadanos y ciudadanas para el acceso a cargos públicos no electivos, sin discriminación por razones de raza, color, linaje, origen étnico, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, preferencia sindical, origen social, posición económica, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, embarazo, responsabilidades familiares, nacimiento o filiación, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición social. - Los requisitos y obligaciones legales para el ingreso a la Defensoría del Pueblo y las exigencias profesionales y/o académicas que se establezcan de los perfiles de competencias para los cargos de trabajo, conforme al principio que no podrán ser considerados factores discriminatorios. -
- b) Promoción pública, mediante la difusión por los medios y canales, de que disponga la institución. -
- c) Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, y las demás políticas de recursos humanos. -
- d) Transparencia, objetividad e imparcialidad, en la gestión de los procesos de selección y en la actuación de la Comisión de Selección. -
- e) Fiabilidad y validez comprobadas mediante los instrumentos utilizados para evaluar las competencias de los postulantes. -
- f) Legalidad, garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y los actos administrativos que establecen en los procedimientos de concursabilidad. -

Art. 7°. - EXCEPCIONES A ESTA REGLAMENTACIÓN.

Quedan exceptuados del sistema de selección establecido, los contratos de prestación de servicios públicos de carácter civil, celebrados con personas físicas o jurídicas, los cuales se regirán por la Ley de Contrataciones Publicas y por la Ley civil respectiva. -

Conforme lo establecen leyes y decretos vigentes, igualmente quedarán exceptuados del concurso de méritos la contratación temporal de personas físicas, para prevención y atención de situaciones de emergencia pública y desastres, y para contratación de personal de blanco. Para el ingreso de Personas con Discapacidad, se aplicarán los mecanismos

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

establecidos en la Ley N° 2479/2004, la Ley N° 3585/2008 y su Decreto N° 6369/2011 y la Ley N° 6279/2019 “QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSONA PERTENECIENTE A LA COMUNIDAD INDÍGENA EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA.” -

Art. 8°. - TIPOS DE CONCURSOS:

Declarada la necesidad de cubrir cargos y/o funciones a desempeñar dentro de la Defensoría del Pueblo, la máxima autoridad institucional podrá disponer la convocatoria del llamado a concurso, según la siguiente modalidad:

a) Concurso de Méritos: Mecanismo técnico abreviado de selección para acceder a la contratación temporal de personas físicas en la Defensoría del Pueblo. El concurso de mérito es un mecanismo técnico abreviado, que consistirá en evaluaciones curriculares y entrevistas exclusivamente, salvo pedido expreso de la Comisión de selección de aplicar otros factores de evaluación conforme a requerimiento institucional. -

Art. 9°. – DE LA COMISIÓN DE EVALUACION Y SELECCIÓN:

El Comité de Evaluación y Selección es el órgano encargado del proceso de evaluación y selección en los concursos públicos de méritos establecido para los contratos de empleo público. **EL COMITÉ DE EVALUACION Y SELECCIÓN DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO** estará integrado con los representantes titulares o interinos de las siguientes dependencias:

1. Dirección General de Administración y Finanzas
2. Representante de la Máxima Autoridad Institucional
3. Dirección de Gestión del Talento Humano
4. Dirección General de A. Jurídica

10

Todos los integrantes de la Comisión de Selección deberán contar con alta probidad. En caso de darse conflicto de intereses, el integrante de la comisión deberá apartarse del llamado a concurso en el cual se produzca dicha controversia. La Comisión de Selección es la instancia administrativa única en el proceso de selección por Concurso. Podrá requerir apoyo técnico especializado en la instancia que considere pertinente. -

En caso de ausencia, afección temporal o un conflicto de interés directo de uno o más de los miembros, la máxima autoridad institucional deberá designar el representante que complete la integración de la Comisión, el cual, cesará en sus funciones dentro de la misma, una vez concluido el proceso de concurso respectivo. -

ART. 10°. - ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN.

Serán atribuciones de la Comisión:

- a) Aplicar el presente Reglamento, ordenando la realización de las evaluaciones pertinentes en tiempo y forma, de conformidad con el perfil del cargo;
- b) Aprobar la Identificación del Perfil del Cargo y su correspondiente Matriz de Evaluación;
- c) Realizar la supervisión general del proceso establecido en el presente Reglamento;

Avda. Ygatimi 705 esq. Juan E. O'Leary.
Asunción – Paraguay

www.defensoriadelpueblo.gov.py

defensoria@defensoriadelpueblo.gov.py

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

- d) Garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de concursabilidad;
 - e) Atender las consultas, denuncias o reclamos realizados por escrito en el plazo de dos (2) días, pudiendo extenderse en caso de necesidad hasta cinco (5) días hábiles. Estos plazos implican una extensión excepcional al plazo del concurso;
 - f) Calificar a los postulantes, conforme a los parámetros establecidos en la Matriz de Evaluación aprobada;
 - g) Resolver la prórroga del plazo del Concurso en cualquiera de sus etapas por razones fundadas.
 - h) Comunicar a los postulantes admitidos y/o de preseleccionados;
 - i) Comunicar a los postulantes las fechas, horarios y lugares de las reuniones informativas, evaluaciones y entrevistas, con una antelación no menor a dos días hábiles;
 - j) Labrar actas de todas las reuniones y decisiones adoptadas;
 - k) Publicar en el portal web de la Defensoría del Pueblo la nómina seleccionada en los concursos;
 - l) Formular a la máxima autoridad institucional sugerencias relativas al proceso del Llamado a Concurso. -
 - m) Realizar las gestiones pertinentes destinadas al mejor cumplimiento de la función conferida en el presente reglamento. -
- En todas las etapas de proceso de selección, las documentaciones y resultados debe contar con la aprobación de por lo menos 3 miembros de la Comisión de Selección. -

Art. 11°. - MODALIDADES DE SELECCIÓN.

En los concursos para empleo público, la selección final del postulante se realizará mediante la modalidad de orden de mérito o por terna. La decisión deberá ser tomada antes del inicio del proceso correspondiente. -
Se considerará:

Selección por orden de mérito: Procedimiento por cual se seleccionará siguiendo el orden secuencial de mejores puntajes de mayor a menor, según las necesidades y/o funciones que deban cubrirse. Este mecanismo se utilizará indefectiblemente, cuando se concursen varias vacancias para un mismo tipo de función. -

Selección por terna: Procedimiento mediante el cual la máxima autoridad institucional designará a cualquiera de las tres (3) personas que hayan obtenido los mejores puntajes en las evaluaciones. -

Para el caso de que exista sola una función a cubrir, el mecanismo de selección podrá realizarse mediante la modalidad de orden de mérito o por terna, de acuerdo con la decisión inicial de la Comisión de Selección. -

Art. 12°. - PROCEDIMIENTO GENERAL PARA EL CONCURSO.

Se establece el siguiente procedimiento de selección que deberá ser cumplido para los contratos de empleo público:

- a) Identificación del perfil, y la remuneración respectiva a través de informe de disponibilidad presupuestaria, gestionada por la Dirección de Talento Humano ante el órgano correspondiente;

Avda. Ygatimi 705 esq. Juan E. O'Leary.
Asunción - Paraguay

www.defensoriadelpueblo.gov.py

defensoria@defensoriadelpueblo.gov.py

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

- b) Conformación de la Comisión de Selección por Resolución, de conformidad con el Artículo 9° de la presente Resolución.;
- c) Elaboración del Perfil del Cargo y su correspondiente Matriz de Evaluación;
- d) Publicación del llamado a Concurso en el portal web de la Defensoría del Pueblo y/o otros medios de comunicación con los que cuente la institución, por lo menos durante 2 (dos) días hábiles, la publicación debe incluir el perfil del cargo, la matriz de evaluación, la remuneración del cargo, la fecha límite de postulación, lugar de recepción de documentos, el tipo de concurso, la modalidad de selección, formulario de postulación y demás información que estime pertinente la Comisión de Selección;
- e) Recepción de postulaciones y evaluación de documentos por parte de la Comisión de Selección;
- f) Reunión Informativa Inicial con todos los postulantes de la lista de admitidos, en los casos que la modalidad de concurso lo requiera o sea determinada por la Comisión de Selección;
- g) Proceso de Evaluaciones podrá incluir las siguientes evaluaciones, según criterio de la Comisión de Selección:
- Evaluación Curricular (curriculum normalizado) de la información biográfica, académica y laboral de los postulantes. -
 - Entrevista personal ante la Comisión de Selección. Para esta etapa se debe contar por lo menos con dos miembros de la Comisión, quienes deben evaluar al postulante en sus conocimientos del perfil y las funciones a desempeñar según la guía de matriz de evaluación.
 - Pruebas Psicotécnica (opcional según el perfil del cargo). Para estas pruebas deberá contarse con un profesional de la Dirección de Gestión de Talento Humano y/o la asistencia de un profesional designado por la Comisión de Evaluación y Selección. -
 - Prueba de conocimiento con los contenidos a ser definidos por la Comisión de Selección, según necesidad del llamado. -
- h) Elaboración del informe final por parte de la Comisión y elevación a la Máxima Autoridad Institucional;
- i) Resolución de conclusión del llamado a concurso y declaración de ganador/a;
- j) Publicación de nombre y apellido de la persona ganadora;
- k) Notificación al/a ganador/a del concurso. -

En cada una de las etapas pertinentes, los postulantes podrán presentar las protestas y/o reclamos y los recursos admitidos en el presente reglamento, los cuales, serán evacuados según las reglas de procedimiento establecidos para el efecto. -

El Comité de Evaluación y Selección podrá realizar los ajustes necesarios al procedimiento establecido en el presente artículo, los mismos, deberán contar con la aprobación de tres (3) miembros de la Comisión y deben ser publicados previamente para conocimiento de los postulantes. -

Art. 13°. – DE LA EVALUACIÓN DE LAS ETAPAS.

Para la evaluación del puntaje se tendrá en cuenta las siguientes modalidades.

- Evaluación por etapas: En cada una de las etapas de evaluación establecidas se deberá obtener por lo menos sesenta por ciento (60%) del puntaje para los perfiles técnicos, y por lo menos setenta por ciento (70%) del puntaje para los perfiles profesionales, salvo que la Comisión de Selección haya establecido en las bases y condiciones criterios diferentes.

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

- Evaluación al concluir las etapas: Al concluir las etapas de evaluación establecidas se deberá obtener por lo menos sesenta por ciento (60%) del puntaje total para los perfiles técnicos, y por lo menos setenta por ciento (70%) del puntaje total para los perfiles profesionales, salvo que la Comisión de Selección haya establecido en las bases y condiciones criterios diferentes.

Art. 14°. - RECURSO DE RECONSIDERACIÓN.

Podrán ser objeto de reconsideración con efecto suspensivo las decisiones que resuelvan la exclusión, y las que establezcan la lista de admitidos/as y la lista de preseleccionados/as resueltas por la Comisión de Selección. -

El recurso deberá interponerse mediante escrito fundado ante la Comisión, dentro del plazo de dos (2) días hábiles contados desde la decisión la comisión, la publicación de la lista, el mismo será con efecto suspensivo. La Comisión atenderá el recurso en el plazo de dos (2) día, pudiendo extenderse en caso de necesidad hasta cinco (5) días hábiles. Estos plazos implican una extensión excepcional al plazo del concurso. -

Art. 15°. - CONCURSO DESIERTO.

En la modalidad de concurso público de méritos, establecido para los contratos de empleo público, no se podrá declarar desierto el concurso, en los casos que ya haya transcurrido el plazo de convocatoria y no haya ningún postulante al perfil de cargo, dicho plazo se extenderá hasta la presentación de por lo menos un postulante, el cual, será sometido a los requerimientos de la matriz de evaluación conforme a los parámetros establecidos en el artículo 12° del presente reglamento. -

ART. 16°. - PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONCURSO.

El plazo de conclusión de los trabajos de la Comisión de Selección no deberá sobrepasar los veinticinco (25) días hábiles contados a partir del cierre de recepción de postulaciones, salvo situaciones que justifiquen prórroga por única vez hasta por igual período, definido por la Comisión de Selección. -

Art. 17°. - RESERVA DE LA IDENTIDAD DE LOS POSTULANTES DURANTE EL CONCURSO Y AL MOMENTO DE LAS EVALUACIONES.

La Comisión de Selección deberá precautelar la identidad de los postulantes con el propósito de lograr la mayor objetividad e imparcialidad en los procesos de evaluación, para lo cual deberá asignar códigos individuales. -

Art. 18°. - EXCLUSIÓN DE POSTULANTES.

En cualquier momento del procedimiento de selección, la Comisión podrá resolver la exclusión del concurso de un postulante cuando se constate un intento flagrante de fraude. -

ART. 19°. - OBLIGACIONES DE LOS POSTULANTES.

Los postulantes admitidos en un Concurso se encuentran obligados a:

- a) Conocer el presente Reglamento del Sistema de Selección para el ingreso al Régimen de Contratos de Empleo Público dentro de la Defensoría del Pueblo;
- b) Conocer el perfil y la matriz de evaluación del cargo para el cual se encuentran concursando;

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

- c) Suministrar información con carácter de declaración jurada y proporcionar los documentos que sean requeridos por la Comisión de Selección;
- d) Presentarse en el tiempo y forma establecidos para las evaluaciones que se efectúen en el marco del concurso;
- e) Notificarse de los resultados a través de los medios establecidos para el efecto;
- f) Denunciar por escrito cualquier irregularidad del Concurso ante la Comisión de Selección.

En caso de tratarse de un supuesto hecho de irregularidad cometido por algún miembro de la Comisión de Selección, la denuncia se deberá realizar por escrito ante la U.T.A. -

Art. 20°. - ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CONTRATOS DE EMPLEO PÚBLICO.

Los contratos de empleo público deben ser refrendados por Resolución de la Máxima Autoridad Institucional. -

Art. 21°. - PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO DE CONCURSABILIDAD:

Los Plazos del Procedimiento de Concursabilidad:

Dos (2) días hábiles: Publicación del llamado a Concurso, el cual deberá incluir el perfil del cargo, la matriz de evaluación, la remuneración correspondiente, la fecha límite de postulación y el lugar de recepción de documentos, el tipo de concurso, la modalidad de selección, el formulario de postulación y toda otra información que estime pertinente la Comisión de Selección. -

Dos (2) días hábiles: Recepción de los documentos presentados por los postulantes.

Dos (2) días hábiles: Evaluación curricular de la información biográfica, académica y laboral de los postulantes. -

Dos (2) días hábiles: Comunicación de la lista de admitidos a los postulantes y de las fechas, horarios y lugares de las pruebas psicotécnicas, en caso de ser aplicadas. -

Un (1) día hábil: Evaluación de conocimiento, de carácter opcional, conforme a la matriz aprobada según cada perfil de cargo. -

Un (1) día hábil: Aplicación de la prueba psicométrica, de carácter opcional, según el perfil del cargo. -

Dos (2) días hábiles: Comunicación a los postulantes de las fechas, horarios y lugares de las entrevistas. -

Un (1) día hábil: Realización de las entrevistas según cada perfil de cargo. -

Tres (3) días hábiles: Elaboración del informe final por parte de la Comisión de Selección y elevación a la Máxima Autoridad Institucional. -

Resolución D.P. - D.G.A.F. N°: 18/2026.-

La Comisión de Selección podrá modificar los plazos establecidos en el presente procedimiento, de manera fundada, cuando razones debidamente justificadas así lo requieran, garantizando en todo momento los principios de transparencia, igualdad de oportunidades y debido proceso. -

Los resultados del concurso serán publicados en la página web institucional. -

Art. 22°.- DE LAS PROTESTAS.

Las protestas contra los resultados parciales o finales de cualquiera de las etapas del procedimiento de concursabilidad deberán ser presentadas por escrito ante la Comisión de Selección, dentro del plazo de veinticuatro (24) horas contadas a partir de la notificación o publicación correspondiente. -

La Comisión de Selección deberá expedirse sobre las protestas presentadas dentro del plazo que establezca la reglamentación, garantizando los principios de transparencia, debido proceso, igualdad de oportunidades y publicidad de los actos administrativos. -

Art. 23°.- DE LA RESOLUCION.

Una vez culminada concluida la etapa de las protestas y quedare firme la selección realizada por la Comisión de Evaluación y Selección, la Maxima Autoridad dictara Resolución en un plazo no mayor a cinco (5) días. -

Art. 24°.- DE LA PUBLICACION, CELEBRACION DEL CONTRATO Y COMUNICACIÓN.

Dictada la Resolución por la Maxima Autoridad, la misma será publicada en los medios oficiales institucionales, a los efectos de su socialización. La publicación servirá como método de notificación automática y su ejecución dará cumplimiento a las normativas referentes a los procesos de transparencia. -

Una vez dictada la Resolución, el Comité de Evaluación y Selección entregara los antecedentes del Proceso de Concurso junto con la Resolución a la Dirección General de Administración y Finanzas, para la realización de los trámites administrativos referentes a la celebración del contrato con el postulante que resultare ganador del concurso. Una vez culminado todos los procedimientos internos pertinentes, la Dirección General de Administración y Finanzas, realizara todas las gestiones administrativas correspondientes ante la autoridad de aplicación en materia de política de remuneraciones. -

Abg. Mag. Rafael Luis Ávila Macke
Defensor del Pueblo

Avda. Ygatimi 705 esq. Juan E. O'Leary.
Asunción - Paraguay

www.defensoriadelpueblo.gov.py

defensoria@defensoriadelpueblo.gov.py