

REGLAMENTO N° 43 /

ANCUD, 18 de Agosto del 2022.-

VISTOS:

El fallo del Tribunal Electoral Región de Los Lagos, del 04 de junio de 2021, recaído en Causa Rol N° 48-2021-P; el acta de la Sesión Constitutiva del Honorable Concejo Municipal del 28 de junio de 2021, el Decreto Alcaldicio Exento N° 1.046, de 28 de junio de 2021 y los artículos 2, 56, 58 y 83 de la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;

CONSIDERANDO:

1. La Ley N° 20.422, publicada el 10 de febrero de 2010, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con capacidad.
2. La Ley N° 21.015, publicada el 15 de junio de 2017, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
3. El decreto N° 65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
4. La necesidad de fijar los procedimientos internos para la aplicación de la normativa legal señalada en los numerales anteriores.
5. Las referencias bibliográficas en iguales materias obtenidas de otros servicios públicos, tales como la Guía de Inclusión laboral de personas con discapacidad para el sector público Enero de 2022, SENADIS y Servicio Civil, entre otros autores.

RESUELVO:

Díctese el siguiente Reglamento sobre procedimientos en materias de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley N° 20.422, modificado por la Ley N° 21.015:

CONSIDERACIONES PREVIAS

ARTÍCULO PRIMERO: El artículo 45 de la Ley N° 20.422, modificado por la Ley N° 21.015 de 2017, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, establece que: "...En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señaladas en el artículo 1° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado..., seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad..".

Agrega su inciso segundo que: "...En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, **a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.** Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley. El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo.

En caso que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

DE LAS DEFINICIONES

ARTÍCULO SEGUNDO: Para efectos del presente documento, se definen los conceptos y los términos incluidos en su redacción, de modo de asegurar el mayor entendimiento en su desarrollo.

Persona con discapacidad: aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Persona asignataria de pensión de invalidez: aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo. La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 de la ley N° 20.422, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Discriminación arbitraria: toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Accesibilidad: es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas. Para promover la accesibilidad se hace uso de ciertas facilidades (ayudas técnicas) que ayudan a salvar los obstáculos o barreras de accesibilidad del entorno, consiguiendo que las personas con discapacidad realicen la misma acción que pudiera llevar a cabo una persona sin ningún tipo de discapacidad.

Ajustes razonables: las modificaciones y adaptaciones que necesitan hacer las instituciones, en casos particulares, para garantizar que las personas con discapacidad gocen y ejerzan todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, siempre que no impongan una carga desproporcionada o indebida.

Ayudas técnicas: constituyen los instrumentos, dispositivos o herramientas que permiten a las personas que presentan una discapacidad temporal o permanente, realizar actividades que no podrían realizar o que requerirían de un mayor esfuerzo si no contaran con dicha ayuda, o permita el desplazamiento y movilidad.

Proceso de selección: todo procedimiento definido por la ley o la autoridad competente que tenga por finalidad la selección de una o más personas idóneas para desempeñarse como funcionarios públicos en las instituciones a quienes se les aplica la normativa señalada en los considerandos del presente instrumento.

DEL PROCEDIMIENTO

ARTICULO TERCERO: *En los procesos de selección, el alcalde, como jefe superior del servicio, deberá velar por que en la definición de los perfiles y en los contenidos de las bases o pautas de selección respectiva, no se establezcan condiciones, requisitos o exigencias que impliquen discriminaciones arbitrarias que limiten la participación de las personas con discapacidad.*

Para ello, el comité de selección a que se refiere el artículo 19 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo Municipal, al preparar las bases regulatorias de los certámenes que convoquen a la selección de personal, deberá establecer el reconocimiento integral y el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de oportunidades, especialmente en relación a su participación en ellos. No obstante, deberá identificar concretamente la naturaleza del empleo concursado, para permitirles determinar la pertinencia de su postulación.

ARTÍCULO CUARTO: *El alcalde y/o quienes eventualmente sean contratados en calidad de asesores externos para la implementación de los procesos de selección de personal, deberán implementar las adaptaciones y ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos, así como proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas que sean necesarios.*

En tal sentido, la municipalidad deberá propender a que todo el desarrollo del proceso concursal se ajuste a las necesidades de los potenciales concursantes con discapacidad, garantizando su acceso a partir de la difusión del certamen, a través de la implementación de estándares de accesibilidad universal e incorporando otras metodologías tecnológicas para hacer efectivas las entrevistas o pruebas de oposición que se establezcan para medir las aptitudes específicas para el desempeño de la función, tales como la posibilidad de materializarlas a través de videoconferencias u otros mecanismos similares que faciliten su participación, evitando de este modo su concurrencia presencial a las instalaciones municipales sólo para efectos de medición o evaluación del mérito. Esto, sin perjuicio de los ajustes razonables y ayudas técnicas que se requieran.

ARTÍCULO QUINTO: Para los efectos anteriores, la difusión o el reclutamiento para promover el acceso y participación de personas con discapacidad, la municipalidad deberá incluir en sus publicaciones el compromiso que ésta tiene con la igualdad de oportunidades para los potenciales candidatos(as) con o sin discapacidad. La publicación deberá difundirse en formatos que sean accesibles para todas las personas, de acuerdo a los estándares a que se hace referencia más adelante.

ARTÍCULO SEXTO: Las entrevistas y eventuales pruebas de oposición que se dispongan en la convocatoria, deberán incorporar ajustes de acceso a la información, tales como: macrotipos, pruebas orales, sistemas de audio, contrastes en caso de baja visión, entre otras que el municipio pueda ir implementando en forma paulatina en el tiempo. Ello, sin perjuicio de otras consideraciones que el municipio deberá tener presente al momento de desarrollar la entrevista o las pruebas, tales como el uso de un lenguaje adecuado con respecto a la discapacidad y no centrarse en esta situación haciendo preguntas al respecto, salvo en caso que se deba valorar capacidades puntuales para un cargo determinado.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Las bases regulatorias de los procesos de selección deberán contener una instancia de consulta a los potenciales candidatos(as) en situación de discapacidad, acerca de sus requerimientos para acceder a una entrevista con los ajustes razonables y técnicos necesarios. El o la postulante con discapacidad, deberá indicar en el formulario de postulación los ajustes y las ayudas técnicas o asistencias que requiere para participar en el proceso de selección, requisitos que el municipio deberá concretar, en caso de que dichos ajustes aún no estuvieren implementados.

ARTÍCULO OCTAVO: La municipalidad deberá propender a que los sistemas y sitios web en los cuales publique sus convocatorias a los procesos de selección, cuenten con estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal, entendiéndose por ello, aquel que permite el acceso efectivo a todos sus contenidos, a todas las personas, independiente de su discapacidad (visual, auditiva, física, intelectual, entre otras). Estos estándares deberán permitir que la información y los componentes de la interfaz de usuario sean presentados a los usuarios de modo que ellos puedan percibirlos sin dificultad; el sitio web debe ser percibido por sentidos como la visión y la audición, considerando aspectos como audio, texto y tamaño de fuente, contraste de colores, entre otros. Idealmente, la interfaz de usuario y la navegación deberán ser operables por teclado, permitiendo la interacción entre el usuario y la plataforma.

DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO NOVENO: *La municipalidad seleccionará preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Se entenderá por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto.*

La selección preferente de persona con discapacidad se cumplirá cuando, en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo concurso, la autoridad u órgano a quien corresponda resolver la designación, nombramiento o contratación, selecciona e incorpora a la persona con discapacidad en el respectivo cargo.

ARTÍCULO DÉCIMO: *La municipalidad informará a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes de enero de cada año, sobre los procesos de selección realizados en el año inmediatamente anterior, especificando las provisiones efectuadas conforme a la selección preferente de personas con discapacidad, en la forma y condiciones que al efecto determine la Dirección del Servicio Civil. El referido informe deberá ser publicado en la página web institucional de la respectiva institución dentro de los treinta días siguientes a su emisión.*

Se entenderá que esta obligación se cumple, cuando la información que se proporcione a los organismos señalados, corresponda a procesos de selección convocados para cargos de planta y eventualmente para cargos a contrata y código del trabajo (en el entendido que no existe obligación legal de desarrollar convocatorias públicas respecto de las dos últimas modalidades nombradas) y no así de aquellos que el municipio realice para la provisión de empleos a honorarios, en atención a que los tipos de contratos permitidos para el cumplimiento del 1° que establece la normativa no considera a quienes realizan labores a honorarios, según se dispone en el artículo siguiente. Lo anterior, sin perjuicio de que el municipio, como un principio de buena práctica, designe a personas con discapacidad en los procesos que desarrolle para cubrir plazas a honorarios.

La municipalidad deberá cumplir estrictamente con el plazo dispuesto para estos efectos, no pudiendo por una eventual omisión, trasladar la obligación de informar sobre los procesos de selección preferente, conjuntamente con el reporte a que se refiere el artículo décimo quinto de este instrumento.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes y para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo siguiente, la municipalidad, a través de su alcalde y ante requerimientos y/o necesidades de recurso humano para la atención de sus funciones propias, procurará contratar a personas con discapacidad, cuando tales funciones sean susceptibles a ser desarrolladas por éstas, aun cuando dicha designación no provenga de un proceso de selección como aquellas derivadas de concursos públicos de antecedentes para la provisión de determinados cargos.

DEL CUMPLIMIENTO DEL 1% DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: *En los órganos de la Administración del Estado que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos un 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en cumplimiento a la obligación del inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior. La determinación de la dotación máxima de las instituciones referidas en el inciso anterior será la que fije la Ley de Presupuestos del Sector Público del año en curso, o bien aquella que regule la dotación de personal en caso que no esté fijada en la Ley de Presupuestos.*

Para el efecto, la municipalidad deberá tener presente que los únicos contratos de personas con discapacidad o que son asignatarias de una pensión de invalidez que pueden ser contabilizados para cumplir con la cuota, sólo corresponden a aquellos funcionarios y funcionarias de planta, a contrata y los que se rigen por el Código del Trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: *Para efectos de verificar el cumplimiento del año anterior, se deberá considerar el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde el inicio de actividades de la institución y el 31 de diciembre de ese año en caso que ésta no se haya encontrado en actividad al 1° de enero.*

Para el cálculo de cumplimiento de la cuota establecida, la municipalidad deberá desarrollar el siguiente procedimiento:

a) Primero será necesario calcular la cuota a cumplir, para lo cual se debe conocer la dotación máxima del municipio en el año a considerar; b) De esa dotación se deberá calcular el 1%, considerando que, si de ese cálculo resultase un número decimal, se debe aproximar al entero inferior; c) Luego, conocer el número total de personas funcionarias con discapacidad que se emplearon en el municipio en el periodo indicado. Para esto, se deberá sumar el número de personas funcionarias con discapacidad que haya estado contratadas cada mes, y luego dividirlo por 12; d) Para calcular el porcentaje de funcionarios y funcionarias con discapacidad que efectivamente trabajaron en la municipalidad, se deberá dividir el número obtenido previamente por la dotación máxima autorizada para el año considerado. e) Posteriormente, este promedio se comparará con la cuota calculada inicialmente para establecer si se está en cumplimiento o no de esta obligación.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: *Las instituciones referidas en el artículo primero de este reglamento podrán excusarse por razones fundadas del cumplimiento de la obligación señalada en el artículo anterior. Sólo se considerarán razones fundadas para excusarse de la obligación señalada, las siguientes:*

a) *La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución. Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades del órgano, servicio o institución no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser evaluada por el respectivo órgano, servicio o institución, e informada de acuerdo a lo prescrito en el artículo siguiente.*

b) *No contar con cupos disponibles en la dotación de personal. Esta razón fundada se configura cuando no existe ningún cupo disponible respecto de la dotación máxima señalada en la Ley de Presupuestos para la respectiva institución o en la normativa que la establezca.*

c) La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando no hubieran postulado personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez o sus postulaciones no hubieran cumplido el perfil requerido. Corresponderá al respectivo órgano, servicio o institución, acreditar la verificación de los hechos que configuran tal razón fundada, así como la circunstancia de haberse publicado la convocatoria al cargo.

En tal sentido, serán para la municipalidad, fundamentos para el no cumplimiento de las disposiciones legales descritas, las siguientes:

- a) En relación a los cargos de planta, la falta de plazas vacantes en la dotación estable del municipio, conforme al total de cargos dispuesto en el Reglamento N° 33 de fecha 29 de noviembre de 2019, que en su artículo 3° determina la planta de personal de la I. Municipalidad de Ancud y sus incorporaciones posteriores, con un total de 96 cargos más 11 horas de la Ley 15.076.
- b) En relación a los cargos de contrata, encontrarse en el límite legal para este tipo de contrataciones, dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo Municipal, los que en su conjunto, no pueden representar un gasto superior al 40% del gasto de remuneraciones del personal de planta municipal.
- c) En el caso de las contrataciones regidas por el código del trabajo, cuando las funciones no correspondan a aquellas permitidas por ley, según lo precisado en el artículo 3° de la Ley N° 18.883.
- d) La falta de cumplimiento de los requisitos específicos determinados para el desempeño de ciertos cargos de la planta estable del municipio, especialmente aquellos establecidos en el artículo 4° del Reglamento N° 33/2019 ya citado o por falta de cumplimiento de los perfiles que se fijen para determinadas plazas, de acuerdo a las necesidades del servicio.
- e) Las demás que contempla la normativa.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: *Para excusarse, el jefe de servicio de las instituciones obligadas deberá presentar un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes de abril de cada año, dando cuenta del año calendario anterior. Dicho informe será publicado en las páginas web institucionales de la respectiva institución, de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes siguiente a su emisión.*

La municipalidad, en el caso de excusarse por el no cumplimiento de la obligación a que se refiere el artículo noveno de este instrumento, remitirá vía oficio a los organismos señalados en el párrafo anterior, el informe que fundamenta su incumplimiento; ello, sin perjuicio de la publicación del mismo en el sitio www.muniancud.cl, link Inclusión laboral, habilitado para el efecto y en donde además, se difundirán las ofertas de empleo y cualquier otra información de interés sobre la materia. El informe podrá presentarse además, en cualquier plataforma digital de comunicación que pueda determinarse posteriormente por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el SENADIS.

DE LA CONTRATACION O NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: El personal con discapacidad, nombrados o contratados por la municipalidad para ocupar determinados cargos, deberán cumplir con los requisitos de ingreso establecidos en los artículos 8° y 10° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; no obstante, para efectos de lo dispuesto en la letra c) del artículo 10° citado, la deficiencia que cause la discapacidad de una persona no se considerará como salud incompatible con el desempeño del cargo, salvo que objetivamente no se ajuste a los perfiles definidos, lo que se resolverá por medio de la dictación de un acto administrativo fundado.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: Las personas contratadas o nombradas por el municipio, deberán acreditar documentadamente los requisitos a que se refiere el artículo anterior, en las formas que lo establece el artículo 11° de la citada Ley N° 18.883, debiendo además, acompañar la calificación o certificación que acredite la respectiva discapacidad.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: *Los órganos de la Administración del Estado y quienes presten asesoría en los procesos de selección de personal deberán mantener y cautelar la reserva de la información referida a los datos sensibles de las personas que participen de ellos, especialmente aquella referida a la condición de salud de los postulantes, de conformidad con lo previsto en la ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada.*

La municipalidad asegura la confidencialidad de los datos personales de las personas a que se refiere este documento, dejando establecido que dichos datos serán utilizados para el cumplimiento de los fines que este instrumento persigue, pudiendo, en el caso que fuere necesario, sólo comunicar estos datos a otros organismos del Estado, en las situaciones previstas en la ley N° 19.628.

CONSIDERACIONES FINALES

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: Para efectos de lo dispuesto en los artículos quinto al octavo de este reglamento y en el caso que la municipalidad no cuente con todo o parte de los estándares que en ellos se mencionan, el municipio deberá canalizar sus esfuerzos para que, de manera paulatina y en tiempo prudente, pueda contar mínimamente, con las herramientas y mecanismos que se requieren para dar cumplimiento a la normativa legal que es materia de este documento. En tanto y cada vez que se requiera, deberá efectuar los ajustes razonables y brindar las ayudas técnicas que le sean requeridas por los usuarios que presenten algún grado de discapacidad.

ARTÍCULO VIGÉSIMO: Para efectos de las ayudas técnicas y/o ajustes razonables a que se refiere el artículo anterior, la municipalidad, a través de su Oficina de Discapacidad, podrá recibir las orientaciones y las asistencias técnicas que sean requeridas, con la finalidad de entregar a sus usuarios una adecuada atención.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: Entre otras acciones relacionadas con la materia, objeto de este documento, la municipalidad deberá propender a la socialización, concientización y capacitación en materia de trato adecuado a personas con discapacidad, para evitar de este modo, actuaciones que generen la exclusión social, para lo cual deberá asegurarse el conocimiento de las acciones y procedimientos definidos por la institución por parte de todos los funcionarios del municipio.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO: El presente reglamento regirá a contar de su total tramitación.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, INFORMESE A LA CONTRALORIA REGIONAL, DECIMA REGION DE LOS LAGOS Y ARCHÍVESE EN SU OPORTUNIDAD.

**CARLOS GOMEZ MIRANDA
ALCALDE COMUNA DE ANCUD**

**LEYLA AGUAYO VALENZUELA
SECRETARIA MUNICIPAL**



DISTRIBUCIÓN:

- Todas las unidades municipales.-
- Departamento Gestión de Personas.-
- C.C. Dirección de Contabilidad, Presupuesto y Personal
- Dirección de Control.-
- Oficina de Partes.-

CGM/LAV/JRMO/AYO.-



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 2138409-8174b5 en:

<https://fed.gob.cl/verificarDoc/docinfo>