



REPÚBLICA DE CHILE  
REGION DE ÑUBLE – PROVINCIA DE ITATA  
I. MUNICIPALIDAD DE TREHUACO  
ADMINISTRACIÓN

DECRETO ALCALDÍCIO N°: 524.

TREHUACO, 09 DIC 2020.

REF.: Aprueba reglamento sobre igualdad de oportunidades e inclusión laboral de personas con discapacidad.

VISTOS

- 1.- La Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- 2.- El Decreto N° 064 de 2018 del Ministerio del Trabajo Previsión Social.
- 3.- Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695/88, "Orgánica Constitucional de Municipalidades" y sus modificaciones posteriores vigentes.

CONSIDERANDO

- 1.- La necesidad de insertar en el mundo laboral a personas con discapacidad y facilitar que trabajen en la Municipalidad de Trehuaco.

DECRETO

- 1.- APRUÉBESE en todas sus partes el siguiente "**REGLAMENTO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**"

**TÍTULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1.-** En cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 45 de la ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión laboral de personas con discapacidad, y que establece la selección preferente, en igualdad de condiciones de mérito, de personas con discapacidad, en los procesos de selección de personal que realice la Municipalidad de Trehuaco. Igualmente regulará, para la Municipalidad cuando tenga una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para cumplir con la obligación de contar con a lo menos un 1% de su dotación anual, de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, o para justificar su excusa.

**Artículo 2.-** Se entenderá por **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. Para los efectos de este reglamento, 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.





REPÚBLICA DE CHILE  
REGION DE ÑUBLE – PROVINCIA DE ITATA  
I. MUNICIPALIDAD DE TREHUACO

ADMINISTRACIÓN

**Artículo 3.-** Para efectos de este reglamento, se entenderá por 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.

**Artículo 4.-** 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 Nº 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.

**TÍTULO SEGUNDO**

**De la selección preferente de personas con discapacidad**

**Artículo 5.-** Para efectos de este Reglamento, se entenderá por proceso de selección todo procedimiento definido por la ley o la autoridad competente que tenga por finalidad a una o más personas idóneas para desempeñarse como funcionario municipal.

**Artículo 6.-** Los procesos de selección para proveer cargos públicos deberán regirse por lo dispuesto en las respectivas normas legales y reglamentarias, en su caso, o por las disposiciones del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales. Respecto de los procesos de selección de Alta Dirección Pública, éstos se encuentran regulados por el Párrafo III denominado "De la selección de altos directivos públicos", del Título VI de la ley Nº 19.882.

**Artículo 7.-** En los procesos de selección, la respectiva autoridad deberá velar por que en la definición de los perfiles y en los contenidos de las bases o pautas de selección respectivas, no se establezcan condiciones, requisitos o exigencias que impliquen discriminaciones arbitrarias que limiten la participación de las personas con discapacidad. El jefe superior del servicio y quienes sean contratados en calidad de asesores externos para la implementación de los procesos de selección de personal deberán implementar las adaptaciones y ajustes necesarios, de conformidad a lo que establece el artículo 24 de la ley Nº 20.422, así como proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas que sean necesarios. Para los efectos de la implementación de dichos ajustes necesarios, los servicios públicos podrán solicitar informes técnicos o la colaboración del Servicio Nacional de Discapacidad. Para lo anterior, la persona con discapacidad postulante deberá indicar en el formulario de postulación los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas que requiere para participar en el proceso de selección. Para dar cumplimiento efectivo a lo señalado precedentemente, los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección de las respectivas instituciones deberán ser desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal, de conformidad con lo establecido en el decreto supremo Nº 1, de 2015, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, o la norma que lo reemplace en su defecto de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a personas con discapacidad.

**Artículo 8.-** La Municipalidad seleccionará preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. En el caso de los procesos de selección regidos por Título VI de la ley Nº 19.882, la selección preferente de persona con discapacidad se cumple cuando, en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo concurso, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad competente para nombrar el respectivo cargo. 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.





REPÚBLICA DE CHILE  
REGION DE ÑUBLE – PROVINCIA DE ITATA  
I. MUNICIPALIDAD DE TREHUACO

ADMINISTRACIÓN

**Artículo 9.-** La Municipalidad deberá informar 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 municipal dentro de los treinta días siguientes a su emisión.

**TÍTULO TERCERO**

**De la mantención y contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional**

**Artículo 10.-** Cuando la Municipalidad, tenga 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 Nº 20.422. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximarán al entero inferior.

**Artículo 11.-** Para efectos de verificar el cumplimiento del año anterior, se seguirán las siguientes reglas:

- a. Se deberá considerar el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año anterior.
- b. El número total de funcionarios con discapacidad contratados por la institución será equivalente a la suma del número de funcionarios con discapacidad que haya estado contratado cada mes, dividido por 12, o dividido por el número de meses que corresponda en caso que la institución haya iniciado actividades en forma posterior al 1º de enero. El número de funcionarios con discapacidad a contabilizar en cada mes corresponderá a aquel que haya estado contratado al último día del mes respectivo.
- c. El número de funcionarios con discapacidad determinado acorde a la letra b., se dividirá por la dotación máxima autorizada de la respectiva institución para dicho año, para efectos de calcular el porcentaje que representa de ésta.

**Artículo 12.-** La Municipalidad podrá 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 la dirección, departamento o unidad. Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades de la dirección, departamento o unidad no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser evaluada por la respectiva dirección, departamento o unidad, 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 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. Correspondrá a la respectiva dirección, departamento o unidad, acreditar la verificación de los hechos que configuran tal razón fundada, así como la circunstancia de haberse publicado la convocatoria al cargo.





REPÚBLICA DE CHILE  
REGION DE ÑUBLE – PROVINCIA DE ITATA  
I. MUNICIPALIDAD DE TREHUACO  
ADMINISTRACIÓN

**Artículo 13.-** 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.

#### TÍTULO CUARTO

##### Disposiciones finales

**Artículo 14.-** La Municipalidad 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 Nº 19.628, sobre Protección de la Vida Privada y el reglamento municipal sobre protección de datos.

**Artículo 15.-** Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, las instituciones establecerán medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la ley Nº 20.422.

##### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo primero:** El presente reglamento entrará en vigencia una vez perfeccionado el decreto alcaldicio que lo apruebe.

**Artículo segundo:** La obligación de informar conforme lo establecido en el artículo 13 anterior comenzará a regir a partir del año 2021.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHÍVESE.



LUCY PATRICIA CÁRTES RAMÍREZ  
SECRETARIA MUNICIPAL



V.B° Asesor Jurídico

LACI/LPCR/MCL/emb

Distribución: Secretaría Municipal, Administración, Control, Transparencia