

CIRCULAR N° 001828 SANTIAGO, **22 NOV. 2018**

## I.- INTRODUCCIÓN.

1.- La Constitución Política de la República asegura a todas las personas, la libre contratación y la libre elección del trabajo con una justa retribución, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, de conformidad a lo establecido en el artículo 19, N° 16, Capítulo III, de los Derechos y Deberes Constitucionales, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado mediante el Decreto N° 100, de fecha 17.09.2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

2.- En ese sentido, el Estado a través de sus organismos, debe asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, promoviendo y aplicando acciones positivas orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad, para participar plenamente, entre otras, en la vida laboral y económica, en virtud de las prevenciones efectuadas por la Ley N° 20.422, que *“Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad”*.

3.- Con todo, la Ley N° 21.015, que *“Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”*, modificó la Ley N° 20.422, reemplazando la denominación del párrafo 3°, del Título IV, ahora denominado *“De la inclusión laboral y de la capacitación”*, y sustituyó el artículo 45, estableciendo prevenciones y obligaciones para la Institución, especialmente respecto de los procesos de selección de personal.

4.- Al respecto, para cumplir con la finalidad de garantizar y mantener el orden público y la seguridad pública interior en todo el territorio de la República, Carabineros de Chile requiere constantemente de los servicios de personas, que desempeñen funciones determinadas en forma transitoria, sin constituir escalafones ni ocupar plazas de la Planta Institucional, o bien, que sean nombradas en los distintos escalafones del Personal Civil de Nombramiento Supremo e Institucional.

## II.- NORMATIVA APLICABLE.

Ley N° 21.015, que "Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral", artículo 1°, numeral 2, por el cual sustituye el artículo 45, de la Ley N° 20.422, por el siguiente:

*"Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.*

*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.*

*En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará sólo a su personal civil.*

*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.*

*Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá para los órganos de la Administración del Estado indicados en el inciso primero, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa.*

*En el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de este artículo. En estas instituciones, cuando la dotación máxima de personal se consulte en la Ley de Presupuestos del Sector Público o en alguna otra norma en particular, se estará a la dotación máxima fijada en ella."*

### **III.- INSTRUCCIONES.**

1.- En los procesos de selección de personal que realice el Departamento Personal de Nombramiento Supremo (P.1); el Departamento Personal de Nombramiento Institucional (P.2); el Departamento Personal Civil (P.5.) y el Departamento Reclutamiento y Selección (P.6), para las distintas contrataciones y nombramientos de personal civil, para empleos de la planta civil fijada en la Ley N°18.291, de 1984, que *"Reestructura y fija la planta y grados del personal de Carabineros de Chile"*; Personal Contratado por Resolución; Profesores; Trabajadores a jornal o a trato y personal contratado bajo las normas del Código del Trabajo, se seleccionará preferentemente, es decir, con primacía o ventaja, a personas con discapacidad, siempre que se verifique una igualdad de condiciones de mérito en la selección entre unos postulantes y otros, salvo impedimentos de orden legal o reglamentario.

1.1. Para efectos de dar cumplimiento a la obligación previamente señalada, en los procesos de selección se entenderá por personal civil, a aquellos oponentes o postulantes a las siguientes clasificaciones de personal Institucional:

- a) Personal Civil, del Personal de Nombramiento Supremo;
- b) Personal Civil, del Personal de Nombramiento Institucional;
- c) Personal Contratado por Resolución (C.P.R);
- d) Profesores;
- e) Trabajadores a jornal y a trato.
- f) Personal contratado bajo las normas del Decreto con Fuerza Ley N° 1, de 31.07.2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de fecha 16.01.2003, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en los estamentos institucionales que efectúen dichas contrataciones.

1.2. De acuerdo a lo previsto en el artículo 5° de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, *"Se entiende 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"*.

En el caso de los asignatarios de invalidez de segunda o tercera clase, de la Dirección de Previsión de Carabineros, o de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, téngase presente lo establecido en el Dictamen N° 6.989, de 13.03.2018, de la Contraloría General de la República, para efectos de constatar la imposibilidad de desempeñarse en los Órganos de la Administración del Estado, para nombramientos de cargos, designaciones a contrata, o prestaciones de servicios en base a honorarios.

**1.3.** En los procesos de selección, debe considerarse un pronunciamiento de la Comisión Médica Central de Carabineros, en cuanto a la discapacidad que pudiera asistir a los postulantes u oponentes, para efectos de establecer si la situación médica les impide desempeñar el cargo al cual postula, en razón de las funciones particulares del mismo.

**2.-** Anualmente, el Departamento Beneficios Económicos, Remuneraciones y Registro de Datos del Personal (P.7), dependiente de la Dirección Gestión de Personas, deberá emitir un informe fundado, en el cual se precise el porcentaje de cumplimiento de la obligación consistente, en que, a lo menos el 1% de la dotación anual de personal civil existente en la Institución, para efectos de la Ley N° 21.015, lo integren personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, debiendo justificar fundadamente la imposibilidad de su cumplimiento, según las razones establecidas en dicha ley.

En razón de lo anterior, el Departamento Personal de Nombramiento Supremo (P.1.); el Departamento Personal de Nombramiento Institucional (P.2.); y el Departamento Personal Civil, (P.5.), velarán porque el personal discapacitado que se desempeñe en la Institución, obtenga la calificación y certificación de su discapacidad, y efectuarán un seguimiento y catastro del porcentaje de cumplimiento, según sus respectivas áreas de competencia en el recurso humano. Finalmente, deberán remitir la información recabada al referido Departamento P.7., para efectos de evacuar el citado informe anual.

**3.-** La Dirección Nacional de Personal será la responsable de fiscalizar y controlar el estricto cumplimiento de las presentes instrucciones, impartiendo las orientaciones pertinentes a las Altas Reparticiones y Reparticiones de su dependencia.

**OFICIAL**

**PUBLÍQUESE EN EL BOLETÍN**

**HERMES EUGENIO SOTO ISLA**  
General Director  
**CARABINEROS DE CHILE**