



BANCO CENTRAL DE CHILE

Reg. 296

Santiago, 13 de noviembre de 2020
GG 194/2020

Señor
Roberto Godoy
Presente

De mi consideración:

Me refiero a la solicitud ingresada al Banco Central de Chile con fecha 20 de octubre de 2020, en el marco de la Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública (“Ley de Transparencia”) en la que requiere lo siguiente:

Respecto de la ley N° 21.015, sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, solicita la siguiente información:

- 1.- N° de procesos concursales (selección preferente) con candidatos/as finalistas que incluyan persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez y N° de personas seleccionadas durante el año 2019.*
- 2.- N° de procesos concursales (selección preferente) con candidatos/as finalistas que incluyan persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez y N° de personas seleccionadas durante el primer semestre del año 2020.*
- 3.- N° de personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez que deberían haber sido contratadas o nombradas durante el año 2019 para cumplir la cuota de contratación del 1% (número calculado en atención a la dotación total de la institución) y el número de personas efectivamente contratadas o nombradas al 31 de diciembre de 2019.*
- 4.- Del número de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez vigentes al año 2019, cuántas fueras contratadas o nombradas con anterioridad al 1 de abril de 2018 y cuántas con posterioridad al 1 de abril de 2018.*
- 5.- N° de personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez que deberían haber sido contratadas o nombradas al primer semestre del año 2020 para cumplir la cuota de contratación del 1% (número calculado en atención a la dotación total de la institución) y el número de personas efectivamente contratadas o nombradas al 30 de junio de 2020.*
- 6.- ¿La institución dictó las normas internas necesarias para regular el cumplimiento de la cuota obligatoria de contratación, según lo dispone la ley? Acompañar copia del instrumento.*

A continuación, procederemos a responder sus consultas sobre la Ley N° 21.015 en el mismo orden que usted las formuló:



BANCO CENTRAL DE CHILE

En relación a la pregunta N° 1, durante el año 2019 se abrieron 77 concursos en que se señaló expresamente en la respectiva convocatoria, que la vacante se encontraba habilitada para personas con discapacidad física conforme la citada Ley N° 21.015 (59% del total de concursos abiertos). De estos concursos, 4 de ellos tuvieron candidatos finalistas que declararon contar con alguna discapacidad y/o ser asignatarios de pensión de invalidez y 1 de estos candidatos fue seleccionado para la posición.

Respecto a la pregunta N°2 en lo que va del 2020 se han abierto 38 concursos en que se señaló expresamente en la respectiva convocatoria, que la vacante se encontraba habilitada para personas con discapacidad física conforme la citada Ley N° 21.015 (65% del total de concursos abiertos). De estos concursos, no hemos tenido candidatos finalistas ni hemos contratado a personas que declararon contar con alguna discapacidad y/o ser asignatarios de pensión de invalidez.

Respecto al punto N°3 en base al total de nuestra dotación a finales de diciembre de 2019 (685 personas), para cumplir con la cuota del 1% se requiere de 7 personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Al 31 de diciembre de 2019, el Banco cuenta dentro de su dotación con 1 persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez.

En relación a la pregunta N°4 actualmente dentro del Banco contamos solamente con 1 persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez, quien fue contratada de forma posterior al 1 de abril de 2018. Cabe consignar que, con anterioridad al 1 de abril de 2018, en los últimos 10 años esta Institución contó con un total de cuatro personas en situación de discapacidad, todos contratados a plazo indefinido, que se desempeñaron dentro del estamento de profesionales. Es relevante señalar que todas estas personas se retiraron del Banco por voluntad propia o jubilación y su antigüedad dentro del Banco fue de 1, 6, 13 y 34 años respectivamente.

Respecto al punto N°5 en base al total de nuestra dotación a finales de junio de 2020 (728 personas), para cumplir con la cuota del 1% se requiere de 7 personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Al 1 de julio de 2020, el Banco cuenta dentro de su dotación con 1 persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez.

Finalmente, en relación a la última pregunta y según lo que establece la ley N° 21.015, sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, 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.



BANCO CENTRAL DE CHILE

En cuanto a las adecuaciones implementadas en atención a lo dispuesto por la “ley de inclusión laboral, cabe señalar en primer término, que conforme a lo dispuesto en la Ley N° 21.015 que modifica el artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, mediante Acuerdo N° 2117-02, de fecha 21 de diciembre 2017, el Consejo del Banco aprobó el “Reglamento de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad”, a fin de implementar la aplicación del artículo 45 antes citado dentro de su institucionalidad, con el objeto de incentivar la inclusión laboral de personas con discapacidad, el cual se adjunta a la respuesta.

Adicionalmente, el Banco modificó su Norma de Reclutamiento y Selección, con el objeto de adecuar dicha normativa interna conforme lo dispuesto en la Ley N° 21.015, estableciéndose entre otras materias, la obligación de señalar en cada convocatoria si la vacante se encuentra habilitada para postulantes con discapacidad, como asimismo en lo que respecta a la determinación del candidato que ocupará la vacante concursada, que se seleccionará preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Saluda atentamente a usted,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'ALEJANDRO ZURBUCHEN SILVA'.

ALEJANDRO ZURBUCHEN SILVA
Gerente General

Por orden del señor Presidente

Incl. : Lo citado
c.c. : Sr. Presidente
Jefe Unidad de Acceso a la Información



Reglamento de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad

	Reglamento de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad	Banco Central de Chile	
		Fecha	21.12.2017
TEMA	Reglamento para el cumplimiento de artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	Páginas	Página 2 de 6

Índice

Introducción	3
Alcance	3
Objetivos	3
Descripción	3
Artículo 1° Objeto.....	3
Artículo 2° Definiciones.....	3
Artículo 3° Verificación.....	4
Artículo 4° Selección preferente	4
Artículo 5° Contratación de personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez	4
Artículo 6° Regla de cálculo aplicable	4
Artículo 7° Excepciones	5
Artículo 8° Informe fundado	5
Artículo 9° Reserva	5
Artículo 10° Vigencia	5
Aprobación.....	6
Actualización.....	6

	Reglamento de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad	Banco Central de Chile	
		Fecha	21.12.2017
TEMA	Reglamento para el cumplimiento de artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	Páginas	Página 3 de 6

Introducción

Según dispone la Ley N° 21.015, que modifica el artículo 45 de la de la Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, corresponde que el Banco Central de Chile apruebe el presente Reglamento para dar cumplimiento a la obligación de contar con al menos el 1% de la dotación anual de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como el proceso de selección preferente del personal con discapacidad.

Alcance

Transversal para todas las unidades del Banco.

Objetivos

Implementar la aplicación del artículo 45 de la de la Ley N° 20.422 dentro de la institucionalidad del Banco Central de Chile, con el objeto incentivar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Descripción

Artículo 1° Objeto

El presente Reglamento regula la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Banco y establece las demás normas administrativas internas para dar cumplimiento a la obligación establecida en artículo 45 de la de la Ley N° 20.422 y que establece la selección preferente, en igualdad de condiciones de mérito, de personas con discapacidad, en los procesos de selección de persona.

Artículo 2° Definiciones

Para efectos del Reglamento, se entenderá por:

- a) **Persona con Discapacidad:** Aquella persona que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, cuente con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la Ley N° 20.422.
- b) **Persona asignataria de pensión de invalidez:** Aquella persona que, sin estar en edad para jubilarse, 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.
- c) **Selección de personal:** procedimiento definido en la Norma de Reclutamiento y Selección del Banco que tiene por finalidad contratar a una o más personas idóneas para desempeñarse como funcionario del Banco.

	Reglamento de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad	Banco Central de Chile	
		Fecha	21.12.2017
TEMA	Reglamento para el cumplimiento de artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	Páginas	Página 4 de 6

Artículo 3° Verificación

La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificado por la Gerencia de Recursos Humanos 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.

Artículo 4° Selección preferente

En los procesos de selección, el Banco deberá velar que en la definición de los perfiles y en los contenidos de las 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 personal de la Gerencia de Recursos Humanos deberá implementar los ajustes necesarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24° de la Ley N°20.422, así como proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas que sean necesarios.

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 a lo señalado precedentemente, los sitios web en los cuales se publiquen las convocatorias a los procesos de selección del Banco serán desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal, definidos por la Gerencia de Informática, de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a personas con discapacidad.

El Banco 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.

Artículo 5° Contratación de personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez

A lo menos el 1% de la dotación anual del Banco deberá consistir en personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

La determinación de la dotación máxima del Banco será la que se fije el Consejo mediante al aprobación del documento denominado "Planificación Estratégica" para el año respectivo.

Artículo 6° Regla de cálculo aplicable

Para efectos de verificar el cumplimiento del año anterior, se seguirán las siguientes reglas:

- i. Se deberá considerar el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año anterior.
- ii. El número total de funcionarios con discapacidad contratados por el Banco será equivalente a la suma del número de funcionarios con discapacidad que haya estado contratado cada mes, dividido por 12. El número de funcionarios con discapacidad a contabilizar en cada mes corresponderá a aquel que haya estado contratado al último día del mes respectivo.

	Reglamento de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad	Banco Central de Chile	
		Fecha	21.12.2017
TEMA	Reglamento para el cumplimiento de artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	Páginas	Página 5 de 6

- iii. El número de funcionarios con discapacidad calculado acorde al punto ii, se dividirá por la dotación máxima autorizada por el Banco para dicho año, para efectos de estimar el porcentaje que representa de ésta.

Artículo 7° Excepciones

El Banco 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) No contar con cupos disponibles en la dotación de personal. Esta razón fundada se configurará cuando no exista ningún cupo disponible en la dotación máxima señalada en el documento denominado "Planificación Estratégica" para el año respectivo.
- b) 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. Lo anterior, deberá ser informado anualmente por el Gerente de Recursos Humanos al Gerente General.

Artículo 8° Informe fundado

Para excusarse por el incumplimiento total o parcial de la obligación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 20.422, el Banco a través de su Gerente General deberá remitir un informe fundado al Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes de abril de cada año, dando cuenta de la situación del Banco en el año calendario anterior. Dicho informe será publicado en la página web institucional del Banco, dentro del mes siguiente a su emisión.

Artículo 9° Reserva

El personal del Banco deberán mantener y cautelar la reserva de la información referida a los datos sensibles de las personas que participen en procesos de selección de personal, especialmente aquella referida a la condición de salud de los postulantes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada.

Artículo 10° Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, esto es, el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los Reglamentos señalados en los artículos 1° y 3° de la citada Ley N°21.015.

	Reglamento de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad	Banco Central de Chile	
		Fecha	21.12.2017
TEMA	Reglamento para el cumplimiento de artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	Páginas	Página 6 de 6

Aprobación

Los cambios o actualizaciones en este Reglamento deben ser aprobados por el Consejo.

Actualización

Este Reglamento será revisado cada dos años o cuando ocurran cambios significativos que requieran su modificación.