



## **Informe Inclusión Ministerio de Bienes Nacionales**

La Ley N° 20.422 establece las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, y fue publicada el año 2010 a raíz de una preocupación gubernamental nacida al alero del “Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile” realizado durante el año 2004, por el Fondo Nacional de la Discapacidad en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas, donde se identifica la existencia de 2.068.072 personas que presentan algún nivel de discapacidad en nuestro país, cifra que representa el 12,9 % de la población total. (Historia de la Ley N° 20.422)

Del colectivo de personas con discapacidad, 917.939 tiene una disminución importante de su funcionalidad o graves dificultades para realizar actividades esenciales de la vida diaria, como las de vestirse, comer, desplazarse y para superar las barreras que plantea el entorno.

Este estudio, refleja la nueva visión de la discapacidad desarrollada por la Organización Mundial de la Salud. Asimismo, es parte del proceso que lleva a cabo nuestro país desde hace más de una década, el que exige abordar la discapacidad desde el ámbito de las políticas públicas, superando las antiguas medidas de asistencialidad y proteccionismo y su necesario efecto de invisibilidad histórica al que ha estado sometido el colectivo social de las personas con discapacidad.

Esta ley viene a actuar en un marco universal de cultura y respeto de los derechos humanos, donde el acento debe colocarse ahora sobre el entorno social y no sobre las deficiencias de las personas, construyendo una mirada que reconozca y valore la diversidad al mismo tiempo que enfatice la efectiva igualdad de oportunidades para todos.

En este marco, el artículo 3° de dicha ley establece como uno de sus principios la Intersectorialidad, por lo que de acuerdo al artículo 4°, es deber del Estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, siendo el Ministerio de Bienes Nacionales, una de estas entidades.

Dicha ley, en términos concretos incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y cambia el artículo 45 de la ley N° 20.422 estableciendo que los servicios públicos nombrados en el inciso primero de dicho artículo, que cuenten con más de 100 funcionarios, deben contar con una dotación anual de a lo menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Dicho artículo entraría en plena vigencia el 01 de abril de 2018, con la publicación del reglamento respectivo.

Dicha inclusión se ha visto incorporada como un mecanismo efectivo de selección para participantes de los certámenes o convocatorias del Ministerio de Bienes Nacionales. De esta manera, en el apartado de **Consideraciones Generales**, se ha agregado el siguiente párrafo:

*“Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que le produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en el Anexo N° 1 de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este concurso”.*



**De acuerdo a lo establecido por el artículo 2 del Decreto N° 65 del 20 de noviembre de 2017, del Ministerio del Trabajo, que aprueba el reglamento del artículo 45 de la ley N° 20.422, de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, se entenderá por persona con discapacidad aquella que cuente con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, es decir, es decir, que haya sido declarada discapacitada por la correspondiente Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).**

De esta manera, y en concordancia con lo definido por el artículo 8 del Decreto N° 65 del 20 de noviembre de 2017, del Ministerio del Trabajo, aquellos candidatos que presenten la certificación antes expresada, serán seleccionados preferentemente, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones de mérito con otros candidatos.

Se entenderá por igualdad de mérito lo establecido en el artículo 9 de dicho Decreto, es decir, la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada para tal efecto.

### **Recepción Portal Empleos Públicos**

Sólo se recibirán postulaciones mediante el Portal de Empleos Públicos.

Los candidatos son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan, así como de la revisión de sus casillas de correo electrónico y sus configuraciones. Los candidatos que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

*“Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio, podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, informando dicha circunstancia a los/as postulantes, a través de correo electrónico. La Autoridad podrá modificar los plazos contenidos en la Calendarización del Proceso, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.*

### **Notificación y Cierre del Proceso**

*El proceso se entenderá concluido cuando el Comité de Selección proponga a la autoridad facultada, entre uno y cinco candidatos con los mejores puntajes finales. Esta propuesta se llevará a cabo mediante una Acta del Comité de Selección.*

*De no existir ningún candidato que haya aprobado todas las etapas del proceso, este será declarado desierto”.*

Así las cosas, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 del Decreto 65 del año 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, existen razones fundadas para excusar al Ministerio de Bienes Nacionales de cumplir con la obligación del artículo 11 del referido Decreto, siendo esta la de la falta de postulantes que cumplan con los requisitos solicitados y/o la postulación a nuestros procesos de selección de personas con alguna discapacidad.

De igual forma, también se hace relevante especificar que el inciso tercero del artículo 17 del Estatuto Administrativo señala que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. Asimismo, la jurisprudencia administrativa de la



Contraloría General de la República ha sostenido que la autoridad se encuentra facultada para fijar un perfil que responda a las necesidades de los empleos de que se traten y, asimismo, para otorgar una mayor valoración a aquellas capacidades que se estiman deseables para el cumplimiento de la función definida, de manera tal que, en un concurso de evaluaciones sucesivas, el ejercicio de la atribución en comento necesariamente comprende que continuarán en el proceso y avanzarán a las etapas finales, aquellos participantes que reúnan tales aptitudes o cualidades, y, por el contrario, conlleva la exclusión de los oponentes que no posean esas características. (Aplica dictamen N° 82.561 de 2016, entre otros).

En ese contexto, es pertinente recordar que la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, expresada, entre otros, en los dictámenes N°s 80.973, de 2012, 61.919, de 2014 y 99.522 de 2014, ha sostenido que si bien el Jefe de Servicio, al momento de fijar las bases, tiene la facultad de atribuir una mayor valoración a aquellas circunstancias, características o aptitudes que respondan a sus necesidades para seleccionar al postulante más idóneo, ello en caso alguno puede implicar la instauración de requisitos adicionales o diversos de los dispuestos por el legislador, de modo que signifiquen la exclusión de los participantes que, no obstante satisfacer tales exigencias legales, no cumplan con dichas pautas o que pueda suponerse que están dirigidos a obtener la nominación de una o más personas determinadas. Lo anterior, debido a que dicho proceder vulnera las garantías contempladas en el artículo 19, N°s 2° y 17°, de la Constitución Política, que prohíbe a la autoridad establecer diferencias arbitrarias, y aseguran la admisión a todas las funciones o empleos públicos, sin otras exigencias que las que impongan la Carta Fundamental y las leyes, como, asimismo, el principio de juridicidad.

En consecuencia, las exclusiones en el Ministerio de Bienes Nacionales pueden sucederse por dos razones en términos generales:

1. Por el incumplimiento de los requisitos legales establecidos por el legislador para ocupar el cargo.
2. Por el incumplimiento de los puntajes mínimos en cualquiera de las etapas sucesivas de los procesos de selección.

Así, durante el año 2024 se realizaron en el Ministerio de Bienes Nacionales, 2 procesos de selección para proveer 1 vacante cada uno, donde postularon **297** personas, indicando sólo **4** de estos postulantes poseer algún grado de discapacidad, siendo 3 de estas certificadas:

ID	Región	CÓDIGO DOH	VACANTES	POSTULANTES	POSTULANTES EN SITUACION DE DISCAPACIDAD
2988	Región Metropolitana	Jefe(a) de Departamento, grado 5º EUS, de la planta de directivos, para cumplir funciones en el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas	1	215	4
2838	Región Metropolitana	Jefe(a) de Departamento, grado 5º EUS, de la planta de directivos, para cumplir funciones en el Departamento de Estudios Catastrales y Procesamiento de Datos.	1	82	0



Ahora bien, en el detalle es posible establecer que, de los procesos que contaron con postulantes que declararon discapacidad, los resultados de los mismos fueron los siguientes:

ID	Región	CÓDIGO DOH	VACANTES	POST. CON DISC.	Num Postulación	RESULTADO POSTULANTES
2988	Región Metropolitana	Jefe(a) de Departamento, grado 5º EUS, de la planta de directivos, para cumplir funciones en el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas	1	4	8140349	No cumple requisitos legales del cargo
					8181325	No cumple requisitos legales del cargo
					8145554	No cumple requisitos legales del cargo
					8144893	No cumple requisitos legales del cargo
2838	Región Metropolitana	Jefe(a) de Departamento, grado 5º EUS, de la planta de directivos, para cumplir funciones en el Departamento de Estudios Catastrales y Procesamiento de Datos.	1	0	N/A	

En conclusión, la ausencia de contratación de personal con discapacidad, se debe a la ausencia de postulantes que cumplan con los requisitos solicitados y a la ausencia de postulantes con esta condición a los certámenes de selección convocados; los que como ya se mostró son los tipificados por la Contraloría General de la República como válidos para efectos de la exclusión de postulantes que no cumplan con lo que el servicio requiere.