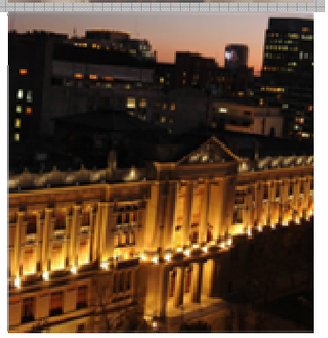
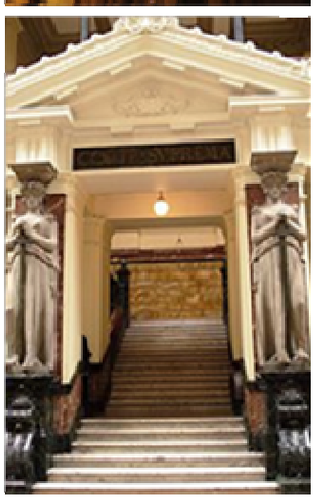








REGLAMENTO
POSTULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A CARGOS DEL PODER JUDICIAL

Acuerdo de Pleno de la Excma. Corte Suprema,
de 29 de noviembre de 2010, Acta 165-2010.

Código de documento
REG-RRHH-00014
Fecha de Publicación
06 de Agosto de 2015

PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

CONTENIDO

ACTA N°165-2010 2
NORMAS APLICABLES A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE POSTULEN A CARGOS DEL PODER JUDICIAL 3
ASPECTOS GENERALES 3
PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA PERSONAL CON DISCAPACIDAD 4
DEBERES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 6
ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO 6

ACTA Nº165-2010

En Santiago, a veintinueve de noviembre de dos mil diez, se reunió el Tribunal Pleno bajo la Presidencia de su titular don Milton Juica Arancibia y con la asistencia de los Ministros señores Oyarzún, Ballesteros y Muñoz, señora Herreros, señores Dolmestch, Araya, Carreño, y Pierry, señora Pérez y señora Araneda, señores Künsemüller, Brito y Silva, señoras Maggi y Egnem y señor Jacob, y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 45 de la Ley Nº20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, se acuerda dictar el siguiente reglmento.

PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

NORMAS APLICABLES A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE POSTULEN A CARGOS DEL PODER JUDICIAL

ASPECTOS GENERALES

Artículo 1º: Las normas del presente reglamento resultarán aplicables a los concursos que se efectúen para proveer cargos en los tribunales del país, la Corporación Administrativa del Poder Judicial y la Academia Judicial.

Artículo 2º: Para los efectos de este reglamento, 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.

Discriminación: toda distinción, exclusión segregación o restricción arbitraria fundad en la discapacidad y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Conducta de acoso: toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un clima laboral intimidatorio u hostil que conscientemente persiga como objetivo degradar, humillar u ofender.

Asimismo, únicamente para los efectos de este reglamento, se entiende por **igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad**, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientada a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Los ajustes necesarios son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Artículo 3º: El Poder Judicial implementará las medidas que estén a su alcance para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en sus procesos de selección de personal y sancionará cualquier forma de discriminación fundad en la discapacidad.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA PERSONAL CON DISCAPACIDAD

Artículo 4º: Los funcionarios, las autoridades y órganos que participen en procesos de selección de cargos del Poder Judicial deberán dar estricto cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 de la Ley Nº 20.422, en el sentido de seleccionar preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Cuando se trate de proveer cargos del Escalafón Primario, se aplicarán las normas establecidas en el artículo 256 del Código Orgánico de Tribunales.

El funcionario, la autoridad o el órgano respectivo deberá ponderar los requisitos físicos que implica el desempeño del cargo, al momento de evaluar la igualdad de condiciones de mérito de la persona con discapacidad.

Artículo 5º: Para acceder a los beneficios establecidos en el presente reglamento, las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez a que se refiere el artículo 13 de la Ley Nº 20.422 y estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 6º: Las personas con discapacidad deberán dar cumplimiento a todos los requisitos generales y específicos establecidos para el cargo que se está concursando.

Del mismo modo, deberá someterse a las pruebas y entrevistas que el proceso de selección establezca.

Artículo 7º: La Corporación Administrativa, la Academia Judicial y cualquier tribunal perteneciente al Poder judicial que realice un proceso de concurso para proveer un cargo en calidad de titular o contrata, exigiendo la rendición de exámenes u otros análogos, deberá realizar los 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 ellos.

Según la deficiencia que causa la discapacidad de la persona, deberá adoptarse, a lo menos, las siguientes medidas:

a. Ceguera: tratándose de pruebas escritas deberá disponerse de un evaluador calificado que se encargue de leer las preguntas y/o alternativas de la prueba respectiva, así como completar la hoja de respuesta correspondiente, respetando los tiempos asociados a la prueba.

   En el caso de entrevista psicolaboral, deberá utilizarse tests que no requieran utilización de la visión para dar respuesta o que implique sólo respuestas verbales.

b. Sordera: tratándose de pruebas escritas deberá entregarse instrucciones.

   En caso de entrevista, deberá utilizarse una pauta de entrevista que contenga preguntas que puedan ser respondidas por escrito.

c. Discapacidad Motora: tratándose de pruebas escritas el evaluador deberá verificar si la persona requiere asistencia para escribir sus respuestas, respetando los tiempos asociados a la prueba.

   En caso de entrevista el evaluador deberá determinar se debe considerar algún tipo de adecuación, dependiendo de la discapacidad del postulante.

   En el evento que resulte necesario, y según las disponibilidades presupuestarias, podrán implementarse software o mecanismos tecnológicos de comunicación adaptados a personas con discapacidad.

Artículo 8º: Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para la adaptación de las pruebas que se utilicen.

Artículo 9º: La Corporación Administrativa y la Academia Judicial diseñarán y publicarán en la página web respectiva una Ficha que deberán completar y remitir junto a su postulación las personas con discapacidad. Con tal antecedente los responsables del concurso deberán revisar las adaptaciones que deberán realizarse al respectivo proceso de selección.

Con todo, no podrá dejar de aplicarse todas las etapas del proceso de selección a las personas con discapacidad.

DEBERES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 10º: Las personas con discapacidad que se desempeñen en el Poder Judicial, la corporación administrativa y la Academia Judicial estarán sometidas al mismo régimen de deberes y derechos aplicables al tipo de cargo que sirven.

ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 11º: Según la disponibilidad presupuestaria, la Corporación Administrativa implementará las medidas tendientes a adaptar el puesto de trabajo a las personas con discapacidad debidamente certificada.