Comprobante de Reportabilidad Ley 21.015

Municipalidad: Castro

Año: 2025 | Fecha de Envío: 20/02/2026 12:40:06

IDENTIFICACIÓN DEL INFORMANTE: Los datos de identificación se cargan de manera automatica según la información disponible en su perfil de usuario. Además, se deben completar los datos relativos a las nuevas exigencias de la Ley 21.690, esto sólo para fines estadísticos que elaborará el Servicio Nacional de la Discapacidad y Servicio Civil.

1. Profesional que responde el reporte

> Jacqueline Urbina Bahamonde

2. Cargo

> Encargada de personal y RRHB

3. Correo electrónico institucional

> jurbina@municipalidadcastro.cl

4. Teléfono de contacto

> 958215720

5. ¿Su institución cuenta con un gestor o gestora de inclusión laboral certificado por ChileValora, desempeñándose en el área de Gestión de las Personas?

> No

6. ¿La política de personas cuenta con lineamientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad?

> No

SELECCIÓN PREFERENTE: La selección preferente debe ser aplicada por todos los órganos de la Administración del Estado, independiente de su dotación anual. Estas instituciones seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. 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. Para esta consulta no se considera personal a honorarios, ni concursos desarrollados en el marco de cargos de Alta Dirección Pública. Para poder dar cuenta de este aspecto, los procesos de selección deben contemplar la consulta a quienes postulan si tienen una discapacidad y/o si son asignatarios de pensión de invalidez, señalando que esto es en el marco de la Ley 21.015 y asegurando que esto no generará ninguna discriminación en el proceso. Todas las preguntas de este módulo se refieren al total de procesos de selección para personal a contrata, Código del Trabajo y concursos de planta desarrollados durante el periodo enero - diciembre 2025.

1. Número total de procesos de selección para contratas, Código del Trabajo y concursos de planta desarrollados durante el periodo enero - diciembre 2025. [Sí la respuesta es 0, continuar en módulo 3]

> 15

2. Número total de postulantes en procesos de selección para contratas, Código del Trabajo y concursos de planta desarrollados durante el periodo enero - diciembre de 2025. Se debe considerar al total de postulantes del proceso, incluyendo a personas con discapacidad, personas sin discapacidad y personas asignatarias de pensión de invalidez.

> 216

3. Número total de postulantes con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en procesos de selección para contratas, Código del Trabajo y concursos de planta durante el periodo enero - diciembre de 2025.

> 1

4. Número total de postulantes con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que fueron parte de una nómina de finalistas en procesos de selección y concursos desarrollados durante el periodo enero - diciembre de 2025.

> 0

5. Número total de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que fueron seleccionadas durante el periodo enero - diciembre de 2025.

> 0

6. En caso de no haber seleccionado a todas las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que fueron parte de nóminas finales en el año 2025, indicar el motivo. [Selecciona todos los que corresponda]

> c. Otro

7. Otro (Ingrese aquí la descripción de otro motivo para no haber seleccionado a todas las personas con discapacidad en nómina(s) final(es) [Pregunta habilitada sólo si en pregunta 6 selecciona alternativa c. Otro]

> no cumplía con perfil

MEDIDAS DE ACCESIBILIDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN: El artículo 7 del Reglamento establece una serie de obligaciones de los servicios en relación con la implementación de adaptaciones y ajustes necesarios para permitir la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección en igualdad de oportunidades. Por ello, a partir de 2022 se han incluido preguntas adicionales que recogen este aspecto. Todas las preguntas de este módulo se refieren al total de procesos de selección para contratas, Código del Trabajo y de planta desarrollados durante el periodo enero - diciembre 2025.

1. ¿Durante el año 2025, la institución contó con un procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad para participar en los procesos de selección? (ejemplo, se consideró el desarrollo de una consulta a través de formulario de postulación; existencia de un protocolo interno u otro) [Seleccione solo una alternativa] [Sí la respuesta es d. No se realizaron procesos de selección en el año consultado, saltar a módulo 4]

> a. No

2. ¿El sitio web en el cuales se publicaron las convocatorias a los procesos de selección durante 2025 ha aprobado con carácter AA o AAA algún validador de accesibilidad web con conformidad a la norma W3C de accesibilidad web? [Seleccione solo una alternativa]

> a. No ha aprobado validador

3. Con qué medidas de accesibilidad contó el formulario de postulación utilizado en los procesos de selección o concursos desarrollados en 2025: [Seleccione solo una alternativa]

> a. Se puede descargar en formato apto para lectores de pantalla: PDF accesible o word

3.1. Otro [Complete aquí el detalle del motivo "Otra medida de accesibilidad"] [Pregunta habilitada sólo si en pregunta 3 selecciona alternativa c. Cuenta con otra medida de accesibilidad]

> Otra medida de accesibilidad

MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ La Ley Número 21.015 establece que en los órganos de la Administración del Estado que tengan una dotación anual de 100 o más trabajadores, a lo menos un 1% de su dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional (no se considera personal a honorarios). Si su dotación máxima para el 2025 fue menor a 100 trabajadores, le solicitamos ingresar la información de igual manera, aun cuando se entiende que no está obligada a dar cumplimiento a la mantención y contratación de un 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. El cálculo de la cuota de contratación se realiza bajo los siguientes principios: Primero, el número de personas con discapacidad contratadas cada mes, corresponderá a aquel que haya estado contratado el último día del mes respectivo. En segundo lugar, se calcula el promedio mensual de funcionarios con discapacidad contratados por la institución. Posteriormente, se calcula qué porcentaje representa este promedio respecto de la dotación máxima de la Municipalidad en el año. Y finalmente, el resultado del cálculo del porcentaje de contratación de personas con discapacidad se aproxima al entero inferior.

1. Indique dotación máxima para el año 2025 Este dato se refiere a la totalidad de trabajadores de planta, contrata y Código del Trabajo, con o sin discapacidad durante el año 2025. No se refiere al número de personas con discapacidad contratadas. La determinación de la dotación máxima de las instituciones será la que fije la Ley de Presupuestos del Sector Público del año en consulta o bien aquella que regule la dotación de personal en caso que no esté fijada en la Ley de Presupuestos. No se considera personal a honorarios. [El valor mínimo es 10]

> 226

2. De acuerdo a lo señalado anteriormente ¿hubo personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez con contrato vigente en el 2025? [Marque sólo 1 respuesta]

> Sí, 1 o más

3. Detalle de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez con contrato vigente en 2025 Ingrese en la siguiente tabla, el detalle de todas las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que tuvieron contrato vigente al menos 1 mes durante el año 2025, contabilizando sólo contratas, plantas y Código del Trabajo. Recordar que para dar cumplimiento a este ítem se requiere que la persona cumpla con alguno de los siguientes criterios: 1.- Calificación y Certificación de discapacidad otorgada por COMPIN 2.- Registro Nacional de Discapacidad, RND. 3.- Pensión de Invalidez

> **Total de personas registradas: 4**

4. Si tiene algún comentario respecto a la mantención y contratación, lo puede señalar a continuación: [Pregunta opcional]

DIFUSIÓN INFORMES PERÍODO ANTERIOR REPORTADO: El reglamento de la Ley 21.015 establece que las instituciones públicas deberán publicar el informe de cumplimiento de selección preferente y de mantención y contratación de cada año, en la página web institucional dentro de los 30 días siguientes a su emisión. Asimismo, establece que en aquellos casos de instituciones que presenten sus razones fundadas por incumplimiento de la cuota de contratación dentro del mes de abril, deberán publicar dicho informe en las páginas web institucionales dentro del mes siguiente a su emisión.

1. El informe de cumplimiento de selección preferente y cuota de contratación correspondiente al año 2024 ¿Se publicó en el sitio web institucional de la Municipalidad dentro de los 30 días posteriores a la emisión del informe? [Marque sólo 1 respuesta]

> a. No se publicó

2. El informe de razones fundadas en caso de que haya presentado excusas por incumplimiento de la cuota de contratación correspondiente al año 2024 ¿Se publicó en el sitio web institucional de la Municipalidad dentro de los 30 días posteriores a la emisión del informe? [Marque sólo 1 respuesta]

> d. No se presentaron razones fundadas

(A) Cumplimiento selección preferente

Resultado Preliminar:

La Municipalidad declara que no fue posible aplicar la selección preferente al no haber personas con discapacidad y/o asignatarios/as de pensión de invalidez en nóminas finales en 2025

Resultado Revisión SENADIS:

Pendiente

(D) Resultado preliminar cuota de contratación

Resultado Preliminar:

Cumple cuota de contratación

Resultado Revisón:

(B) 1% de la dotación máxima

2

(C) Cuota de contratación de personas con discapacidad

4

(E) Cumplimiento Global Ley 21.015

Observaciones de la Revisión Global:

Pendiente de revisión

Este documento sirve como comprobante oficial de recepción de datos.