



**ANT.:** No hay. -

**MAT.:** Informa Excusas según Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre cumplimiento de dotación anual institucional de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

**DE: JORGE MORAGA TORRES  
DEFENSOR NACIONAL (S)  
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA**

**A: PEDRO LEA-PLAZA EDWARDS  
DIRECTOR NACIONAL  
SERVICIO CIVIL**

Junto con saludar, de acuerdo con lo señalado en el Reglamento del Artículo 45 de la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, cuyo artículo 10 especifica que "...a lo menos un 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en cumplimiento a la obligación del inciso segundo del artículo 45 de la Ley N°20.422".

Asimismo, en su artículo 12, señala que las instituciones podrán excusarse del cumplimiento de la obligación señalada, mediante razones fundadas.

En función de lo anterior cabe señalar que la Defensoría Penal Pública se excusa en esta ocasión de dar cumplimiento a lo señalado en el citado artículo 10 del reglamento, para el período comprendido entre enero a diciembre del año 2025, debido a la **falta de postulantes que cumplieran con los requisitos respectivos.**

En este sentido, cabe señalar que, durante el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2025, se convocaron veinte (20) cargos directivos y dieciocho (18) cargos por proceso de selección, en los cuales se recibieron un total de ciento una (101) postulaciones de personas que presentaban algún tipo de discapacidad. Del total de postulaciones señaladas, es dable indicar que ninguno de ellos llegó a las instancias finales en los certámenes, de acuerdo con el siguiente detalle:

- En primer lugar, ochenta (80) postulaciones quedaron fuera por no cumplir los requisitos legales fijados en la normativa vigente.



- Por otro lado, dieciocho (18) postulaciones no cumplieron con lo establecido en el perfil de cargo de cada uno de los certámenes, por lo que, quedaron fuera en la etapa denominada "Evaluación Curricular en Base al Perfil de Cargo".
- Por último, tres (3) postulantes, llegaron a la etapa de "Apreciación Global del Candidato", sin embargo, no pasaron dicha instancia y, por ende, no quedaron habilitados para avanzar a nómina o terna de nombramiento.

A continuación, se detallan las convocatorias aludidas en el primer párrafo referidas a procesos de selección y concursos:

1. Defensor/a Regional con desempeño en La Araucanía.
2. Defensor/a Regional con desempeño en Antofagasta.
3. Defensor/a Regional con desempeño en la Metropolitana Norte.
4. Director/a Administrativo/a Regional con desempeño en la Región de Aysén.
5. Director/a Administrativo/a Regional con desempeño en la Región de Arica y Parinacota.
6. Director/a Administrativo/a Regional con desempeño en la Región de Coquimbo.
7. Director/a Administrativo/a Regional con desempeño en la Región de Valparaíso.
8. Director/a Administrativo/a Regional con desempeño en la Región del Maule.
9. Director/a Administrativo/a Regional con desempeño en la Región del Biobío.
10. Director/a Administrativo/a Regional con desempeño en la Región de Los Lagos.
11. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de Antofagasta.
12. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de Atacama.
13. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de Valparaíso.
14. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de Atacama.
15. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de O'Higgins.
16. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de Aysén.
17. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de Ñuble.
18. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de Arica y Parinacota.
19. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de Tarapacá.
20. Jefe/a de Estudios Regional con desempeño en la Región de La Araucanía.
21. Auxiliar- Chofer con desempeño en la Región de Antofagasta.
22. Asistente Administrativo Defensoría Regional de Antofagasta.
23. Asistente Administrativo Defensoría Regional de Valparaíso.
24. Asistente de la Defensoría Local con desempeño en la Región de Aysén.
25. Asistente de la Defensoría Local con desempeño en la Región de Antofagasta.
26. Asistente Administrativo Defensoría Regional de Metropolitana Sur.
27. Asistente de la Defensoría Local con desempeño en la Región de Valparaíso.
28. Profesional de Unidad de Corte de la Defensoría Nacional.
29. Tesorero con desempeño en la Región de Tarapacá.
30. Tesorero con desempeño en la Región de Antofagasta.
31. Tesorero con desempeño en la Región de Coquimbo.
32. Tesorero con desempeño en la Región del Maule.

Defensoría Penal Pública  
Av. Libertador B. O'Higgins N° 1449, piso 8° oficina 801, Santiago  
Fonos 224 39 68 00  
[www.dpp.cl](http://www.dpp.cl)

V°B°: DAN - GPYDO - BIE - UJ



Documento firmado electrónicamente por:  
**JORGE ALEJANDRO MORAGA TORRES**  
Defensor Nacional (S), Defensoría Nacional  
Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/886694DY5P3> - Código: 886694DY5P3

33. Tesorero con desempeño en la Región de La Araucanía.
34. Tesorero con desempeño en la Región de Los Lagos.
35. Asesor Jurídico Defensoría Regional de Tarapacá.
36. Asistente de la Defensoría Local con desempeño en la Regional de Valparaíso.
37. Asistente de la Defensoría Local con desempeño en la Región de Aysén.
38. Asistente de la Defensoría Local con desempeño en la Regional de la Metropolitana Sur.

En consideración de lo anterior, cabe destacar que, como práctica institucional ante el lanzamiento de cualquier tipo de proceso de selección o concurso, se explicita a los/as postulantes en las bases que rigen las convocatorias, la importancia de señalar si presentan algún tipo de discapacidad con la finalidad de realizar todos los ajustes pertinentes en cualquiera de las etapas de selección que corresponda, y así poder asegurar la igualdad de oportunidades con respecto a otros/as interesados/as. En el desarrollo del proceso concursal, se contacta a quienes declaran alguna discapacidad, para consultarles cuáles son las acciones que requieren que como institución realicemos en cuanto al ajuste de los instrumentos de evaluación, de apoyo y/o técnicas. En cuanto a la etapa de finalización, se consideran los criterios de selección preferente, por lo cual, el Comité de Selección, Comisiones de Selección o Jefe/a del Servicio, tienen claridad y se apegan a la normativa relacionada con este criterio al momento de tomar la decisión final.

Como complemento cabe señalar además, que la Defensoría Penal Pública despliega diversas estrategias de manera sistemática en favor de la inclusión laboral, en sus distintas dimensiones, promoviendo un entorno en el que todas las personas se sientan valoradas, respetadas y representadas, en concordancia con el marco legal vigente en materia de no discriminación e inclusión. En este contexto, se han implementado cursos en materias relacionadas con el marco normativo y el enfoque de derechos; se mantiene vigente el código de ética institucional que busca reforzar los ambientes laborales respetuosos y libres de todo tipo de violencia y discriminación, basado en una cultura de la valoración y respeto a la diversidad de trabajadores/as con capacidades y características diferentes entre sí, incentivándose la flexibilidad y la innovación en esta materia; la política de gestión de personas; el plan de trabajo de gestión de ambientes laborales basado en el CEAL-SM; además de continuar las adaptaciones y revisiones de la infraestructura institucional, la incorporación de tecnologías y software de apoyo para funcionarios/as que han acreditado algún tipo de discapacidad, entre otros instrumentos o acciones que buscan dar cumplimiento a lo exigido.

Se espera continuar fortaleciendo la inclusión institucional, incorporando nuevas medidas que permitan no sólo llegar a funcionarios/as que a la fecha hayan acreditado algún tipo de discapacidad, sino también a otras personas que, considerando la naturaleza del servicio que presta la institución, requieran ajustes y apoyo para su adecuada atención, tales como instancias de capacitación y sensibilización en inclusión y

Defensoría Penal Pública  
Av. Libertador B. O'Higgins N° 1449, piso 8° oficina 801, Santiago  
Fonos 224 39 68 00  
[www.dpp.cl](http://www.dpp.cl)



diversidad. Lo anterior, en ámbitos tales como el tecnológico, psicológico, cognitivo u otros que contribuyan al bienestar integral de funcionarios y funcionarias y a una atención más inclusiva, avanzando de manera progresiva en la consolidación de una cultura organizacional inclusiva y en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de inclusión laboral.

Sin otro particular, se despide atentamente,

DAN/UJ/GPYDO/pno/jmc.  
Distribución:  
- Gabinete de la Defensora Nacional  
- Depto. Gestión de Personas y D.O.  
- Oficina de Partes  
- Personas interesadas

Defensoría Penal Pública  
Av. Libertador B. O'Higgins N° 1449, piso 8° oficina 801, Santiago  
Fonos 224 39 68 00  
[www.dpp.cl](http://www.dpp.cl)

V°B°: DAN - GPYDO - BIE - UJ



Documento firmado electrónicamente por:  
**JORGE ALEJANDRO MORAGA TORRES**  
Defensor Nacional (S), Defensoría Nacional  
Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/886694DY5P3> - Código: 886694DY5P3