

MINUTA

Proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de modernizar el sistema de incentivos, extender la carrera a los futuros ingresos a Carabineros de Chile y establecer herramientas de gestión de la planta.

I. Antecedentes.-

La propuesta se enmarca en la denominada “segunda agenda legislativa priorizada de seguridad” en cuyo contexto el Ejecutivo se comprometió a impulsar un **proyecto de ley que modifique la carrera policial de Carabineros de Chile para fortalecer su formación y profesionalización**, fortaleciendo la labor policial para el resguardo del orden público y la seguridad.

El compromiso presidencial se renovó luego, en idéntico sentido, durante la tramitación de la Ley de Reajuste del Sector Público para el año 2025.

Esta iniciativa busca establecer mejoras a la carrera funcionaria, para lo cual se propone:

1. Incentivar el mérito.
2. Promover la movilidad interna
3. Reforzar los estándares de ingreso, permanencia y ascenso dentro de la institución.
4. Actualizar el régimen formativo y de perfeccionamiento continuo del personal.

1. El modelo de gestión interno de Carabineros y su vinculación con el Plan Estratégico de Desarrollo Policial y el Plan Anual de Gestión Operativa y Administrativa.

La ley N° 21.427, que Moderniza la gestión institucional y fortalece la probidad y la transparencia en las fuerzas de orden y seguridad pública, no estableció una concordancia entre lo dispuesto en ella y el modelo de gestión interno previsto en la Ley Orgánica Constitucional de Carabineros y en su respectivo estatuto. Este modelo tiene como objetivo lograr una vinculación coherente entre la regulación sobre el ingreso a la Institución, la formación del personal de Carabineros, su evaluación y clasificación.

Dicha articulación resulta necesaria para asegurar la coherencia de aquellos aspectos con el Plan Estratégico de Desarrollo Policial y los Planes Anuales de Gestión Operativa y Administrativa, los cuales, al ser aprobados por el Ministerio de Seguridad Pública, permiten ejercer, por parte del Ejecutivo, el correspondiente control civil sobre las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública. Esta armonización normativa es indispensable para avanzar hacia una gestión policial moderna, eficiente y eficaz.

2. Del sistema de incentivo y el cumplimiento de metas contenidas en el Plan Estratégico de Desarrollo Policial y el Plan Anual de Gestión Operativa y Administrativa

Carabineros de Chile cumple una función esencial, contribuyendo diariamente a la mantención del orden y la seguridad pública, mediante la realización de un servicio necesario y apreciado por toda la comunidad en su conjunto y, sin embargo, no reciben un estímulo monetario por el cumplimiento de metas institucionales.

Por otro lado, los actuales incentivos otorgados por la ejecución de labores que ponen en riesgo su vida e integridad psíquica no distinguen de manera adecuada el nivel de riesgo de la actividad propiamente tal, aun cuando existan diferencias sustantivas en el riesgo que se enfrenta según el lugar en que se desempeñen las funciones.

Por ello, hace falta, por un lado, la creación de un incentivo ligado al cumplimiento de metas y objetivos concretos que son ejecutados por los funcionarios, en concordancia con los planes que crea la ley N° 21.427 y, por otro lado, el incremento de la gratificación especial de riesgo para aquellos funcionarios que se desempeñen en comunas donde el riesgo de las misiones de emergencia peligrosas de excepción se estime mayor, asegurando que las condiciones de trabajo reflejen la exposición real de cada función.

3. Necesidad de alargamiento de la carrera policial para los futuros ingresos

Se mantiene la propuesta original del mensaje N° 399-369 del ex Presidente de la República don Sebastián Piñera Echenique (Q.E.P.D.), enviado a la Honorable Cámara de Diputados el 1 de diciembre de 2021, que, en lo pertinente, extendía el tiempo de servicio en la carrera policial para los futuros ingresos.

Esta modificación obedece a la necesidad de aprovechar al máximo la experiencia y formación del personal, asegurando que aquellos funcionarios con mayor trayectoria puedan continuar aportando de manera efectiva en funciones tanto operativas como estratégicas.

Asimismo, resulta necesario ajustar, para los futuros ingresos, la normativa a la mayor expectativa de vida y a los avances en materia de salud, permitiendo que los Carabineros permanezcan activos durante un período más prolongado en condiciones óptimas para el ejercicio de sus funciones.

4. Falta de herramientas eficientes para realizar una adecuada gestión de la planta

Por otra parte, se ha identificado un déficit en las herramientas de gestión de la planta contenidas en la normativa aplicable a Carabineros de Chile, lo que hace necesario introducir mejoras sustantivas en esta materia.

Las principales falencias detectadas se relacionan con la planificación de los ingresos, la administración de las listas de retiro y el sistema de préstamos de plazas, lo que limita una gestión eficiente y estratégica del recurso humano.

Cabe destacar que, a diferencia de lo anterior, la Policía de Investigaciones de Chile cuenta con mecanismos normativos que le permiten gestionar adecuadamente su planta de funcionarios, situación que releva aún más la necesidad de modernizar el marco regulatorio de Carabineros de Chile en este ámbito.

5. Falta de incentivos para profundizar la profesionalización de la carrera policial en Carabineros de Chile

Si bien se han registrado profundos avances en materia de profesionalización de la carrera policial, reflejados en los planes de estudio de las escuelas institucionales y en los cursos obligatorios y facultativos que deben realizar los funcionarios a lo largo de su trayectoria, persiste una falta de incentivos concretos que promuevan la profundización sostenida de dichos procesos formativos.

La Institución ha requerido históricamente la adquisición de conocimientos en diversas áreas para responder a las crecientes y complejas exigencias del servicio. Sin embargo, estos esfuerzos no se han visto acompañados de mecanismos adecuados que reconozcan, valoren y proyecten el desarrollo profesional continuo del personal, lo que limita su impacto en la calidad del ejercicio policial.

II. FUNDAMENTOS DEL PROYECTO

1. Mecanismos para mejorar la adecuación del sistema interno de la institución con los planes tanto estratégicos como operativos

Esta iniciativa legislativa tiene como objetivo realizar modificaciones en la carrera policial de Carabineros de Chile propiamente tal, en lo referente a los procesos de ingreso, formación, evaluación y calificación, para alinearlos directamente con el Plan Estratégico de Desarrollo Policial y sus Planes Anuales de Gestión Operativa y Administrativa, fortaleciendo el modelo de control interno.

2. Creación del moderno sistema de incentivos y sus características

En la Cuenta Pública del año 2024, nuestro Gobierno se comprometió a instaurar un “sistema moderno de incentivos al desempeño que reconozca el cumplimiento de metas y objetivos y permita fortalecer los mecanismos de control y evaluación de la función policial”.

En el marco de la modernización institucional de Carabineros de Chile, este proyecto de ley introduce un sistema moderno de incentivos al desempeño, diseñado para reconocer el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos, fortalecer la evaluación de la función policial y mejorar los mecanismos de control interno.

Este nuevo sistema de incentivos estará directamente vinculado al cumplimiento de determinadas metas consistentes con el Plan Estratégico de Desarrollo Policial y el Plan Anual de Gestión Operativa y Administrativa, asegurando que el reconocimiento y la compensación a los funcionarios policiales responda a criterios objetivos y medibles.

Este sistema de incentivos se enmarca en las disposiciones de la ley N° 21.427, que Moderniza la gestión institucional y fortalece la probidad y la transparencia en las fuerzas de orden y seguridad pública, garantizando que los mecanismos de compensación sean justos, transparentes y alineados con los objetivos de la institución.

3. Alargamiento de la carrera policial en Carabineros de Chile

Entre las principales modificaciones contempladas en la presente propuesta de reforma a la carrera policial de Carabineros de Chile, se encuentra la extensión del período

máximo de años en que los funcionarios pueden permanecer en Carabineros de Chile, viabilizándose dicha extensión en diversas normas, lo cual aplicará a las nuevas generaciones que ingresen a esta institución. Esta medida no solo responde a una demanda ciudadana de contar con más carabineros en las calles, también considera los desafíos de la nueva criminalidad en nuestro país y en la región.

Además, junto con el compromiso de nuestro Gobierno de aumentar la dotación de las Fuerzas de Orden y Seguridad, se hace necesario extender la carrera de los nuevos funcionarios que ingresarán a la institución para contar con más efectivos. Esto favorecerá que el personal policial disponga de más años de carrera para la realización de funciones operativas, lo que permitirá un mejor aprovechamiento de sus conocimientos, competencias y experiencia. De este modo, los aprendizajes y habilidades adquiridos por los funcionarios a través de los procesos formativos impactarán positivamente en la institución por un mayor lapso de tiempo y, con ello, se dará un mayor valor a la formación entregada al personal policial, considerando que es especializada y constituye una inversión para la institución.

4. Nuevas herramientas para mejorar la gestión de la planta

Se establecen mecanismos de gestión de la planta, el primero de ellos permite que las plazas en el escalafón de Orden y Seguridad que, por distintas razones, se encuentren vacantes, puedan utilizarse transitoriamente, independiente del grado jerárquico de la plaza vacante, a través de un procedimiento que se establece en el artículo 8 ter que se propone incorporar al decreto No 412, de 1991, del Ministerio de Defensa Nacional, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1986, del Ministerio del Interior, que Establece Estatuto del Personal de Carabineros de Chile. Lo anterior permitirá mantener permanentemente el escalafón completo en su totalidad, optimizando la asignación de recursos humanos y aumentando la capacidad operativa de la institución.

En la misma línea, se establecen como herramientas de gestión de la planta la inclusión de las listas de retiro, y la determinación mediante decreto supremo del número máximo de alumnos que podrán ser incorporados a las escuelas institucionales durante el año siguiente a su publicación.

5. Incentivos a la profesionalización de la carrera policial

Por otra parte, se establecen incentivos para la profesionalización de la institución, lo cual fortalecerá la labor institucional haciéndola más eficiente y eficaz.

Por una parte, los Carabineros Alumnos que hubieren postulado a la Escuela de Formación estando en posesión de un título técnico de nivel superior o profesional otorgado por una universidad, instituto profesional o centro de formación técnica del Estado o reconocidos por éste, según corresponda, realizarán solo los últimos dos semestres del Programa de Formación según el Plan de Estudios dispuesto por Carabineros de Chile. Asimismo, los Aspirantes a Oficiales que estén en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, podrán realizar solo los últimos tres semestres del Programa de Formación según el Plan de Estudios dispuesto por Carabineros de Chile.

Por otra parte, con respecto a las becas de estudio que otorga la institución, se establece que deberán ser coherentes con los objetivos institucionales previstos en el sistema de desarrollo profesional establecido en el Plan Estratégico de Desarrollo Policial y sus Planes Anuales de Gestión Operativa y Administrativa.

Sumado a lo anterior, se establece un conjunto de normas que buscan alinear el desarrollo de la carrera con la formación, la evaluación, el mérito y la probidad; y en general, con los planes policiales.

Por último, se establece una norma de permeabilidad entre el Escalafón del Personal de Nombramiento Institucional y el Escalafón del Personal de Nombramiento Supremo, que permite que los mejores egresados de la Escuela de Formación de Carabineros puedan optar al curso de formación para Oficiales que imparte la Escuela de Carabineros con la finalidad de que los mejores alumnos puedan tener un desarrollo alternativo de su carrera profesional.

MINUTA

PERMANENCIA DE TROPAS CHILENAS EN BOSNIA Y HERZEGOVINA COMO PARTE DE MISIONES DE PAZ.

- > El contingente chileno, conocido como CHILFOR, ha estado presente en la zona desde 2003, contribuyendo al mantenimiento de la paz y la estabilidad. **Chile es el único país latinoamericano participante.**
- > Las tropas chilenas participan en la Operación Althea de la EUFOR (Fuerza de la Unión Europea), que tiene como objetivo principal mantener la paz y la seguridad en Bosnia y Herzegovina.
- > El contingente chileno, compuesto por 6 efectivos, suele participar en tareas de planificación y conducción de operaciones, así como en labores de observación y enlace.
- > La presencia de las tropas chilenas ha sido prorrogada en varias ocasiones, con la última extensión confirmada hasta el 31 de diciembre de 2025.
- > La participación de Chile en esta misión refleja su compromiso con la paz internacional y su capacidad para cooperar en operaciones multinacionales con estándares OTAN y de la Unión Europea, según el Ejército de Chile.

El 1 de noviembre de 2004, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó la Resolución S/RES/2757 (2024) determinando **“que la situación en la región de la ex Yugoslavia sigue constituyendo una amenaza para la paz y la seguridad internacionales”**, por lo que decide renovar el mandato de la operación por un nuevo periodo de 12 meses, a partir de la fecha en que se aprobó la mencionada Resolución.

Chile cuenta con 21 efectivos desplegados en cuatro misiones internacionales, enmarcadas en la Constitución Política de la República y en la Ley Nº 19.067, que regula la participación en operaciones de paz. Las misiones son: en Chipre (UNFICYP), con 6 efectivos; en Medio Oriente (UNTSO), con 3 efectivos; **en Bosnia y Herzegovina (EUFOR- ALTHEA), con 6 efectivos**; y en Colombia, en la Misión de Verificación de las Naciones Unidas, con 6 efectivos. Estas contribuciones reflejan el compromiso del país con el multilateralismo y con el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacional.

La participación de nuestro país en operaciones de mantenimiento de la paz ha promovido activamente la agenda de **Mujer, Paz y Seguridad**.

Se encuentra próximo a ser lanzado -aún en revisión presidencial- el tercer **Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad**; documento que detalla las acciones que un gobierno toma para implementar la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU y otras resoluciones relacionadas con la participación de las mujeres en la construcción de paz, la protección de sus derechos y la prevención de conflictos. Estos planes buscan integrar una perspectiva de género en todas las estrategias relacionadas con la paz y la seguridad, asegurando la participación de las mujeres en la toma de decisiones y protegiéndolas de la violencia y la discriminación.

La misión EUFORALTHEA es una operación multinacional de estabilización de la Unión Europea en Bosnia y Herzegovina, establecida en 2004 para implementar los aspectos militares del Acuerdo de Paz de Dayton y mantener un entorno seguro. Esta misión, sucesora de la operación SFOR de la OTAN, opera bajo mandatos renovados periódicamente por el Consejo de Seguridad de la ONU, actualmente mediante la Resolución N° 2.757 del 1 de noviembre de 2023.

La misión EUFORALTHEA tiene un doble enfoque: por una parte, un mandato ejecutivo para apoyar a las autoridades de Bosnia y Herzegovina en la seguridad del país y, por otra, un mandato no ejecutivo que facilita la capacitación de las Fuerzas Armadas bosnias.

Chile es el único país latinoamericano participante, contribuye con un contingente de seis miembros que desempeñan funciones estratégicas en inteligencia, operaciones y logística. Estas posiciones incluyen jefaturas de producción y programación de inteligencia, un oficial de operaciones, un oficial subalterno en el Centro de Operaciones Conjunto y un suboficial encargado del apoyo logístico en el National Support Element.

El profesionalismo y el conocimiento de la doctrina de la OTAN por parte del contingente chileno han sido reconocidos por los comandantes de la misión, lo que posiciona a Chile como un socio confiable y eficaz.

La participación chilena no solo contribuye a la estabilidad de Bosnia y Herzegovina, sino que también proporciona valiosa experiencia a los oficiales chilenos en operaciones multinacionales, fortaleciendo sus habilidades en planificación, respuesta a la crisis y cooperación internacional.

Además, estimó que esta participación permite el dominio de lenguas extranjeras y facilita la adopción de buenas prácticas mediante la interacción con personal de otros países.

La continuidad de esta participación se ha asegurado a través de relevos efectivos que mantienen la estructura y funciones del contingente, en concordancia con los objetivos de la política exterior chilena y el compromiso con la paz internacional.

La experiencia adquirida en EUFOR- ALTHEA y previamente en SFOR ha fortalecido significativamente la relación entre Chile y la Unión Europea, posicionando al país como un socio estratégico en la región.

Este reconocimiento se ha reflejado en ejercicios como el Quick Response Program y ha facilitado futuras colaboraciones.