

Comisión de Hacienda – Cámara de Diputados

Establece una modernización de la carrera profesional para las Fuerzas Armadas

Juan Francisco Galli Basili

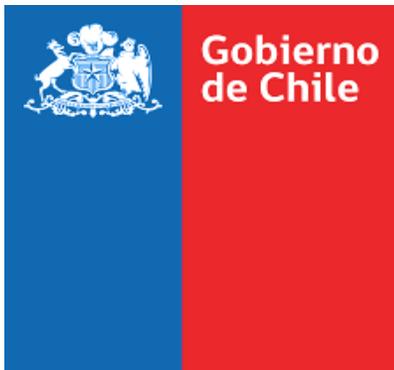
Subsecretario para las Fuerzas Armadas

OCTUBRE DE 2019

OBJETIVOS DE LA DEFENSA NACIONAL



MODERNIZACIÓN DE LAS CAPACIDADES ESTRATÉGICAS



Nuevo financiamiento de capacidades estratégicas.

Enfoque en la polivalencia.

Resguardo de la probidad.

Modernización de la Carrera Militar

- Retención del personal calificado.
- Fortalecimiento del mérito en el ascenso del personal.
- Contención del gasto previsional del Estado.

DESCRIPCIÓN DE LA CARRERA MILITAR



CARRERA MILITAR: CARACTERÍSTICAS DE LA PROFESIÓN MILITAR

- **COMPROMISO PERMANENTE A DAR LA VIDA.** La profesión militar es la única que tiene un deber funcionario consistente en entregar la vida si fuese necesario por la Patria (pena de muerte por incumplimiento de deberes militares, Art. 288 CJM).
- **CUMPLE FUNCIONES EN SITUACIONES CRÍTICAS.** La formación, entrenamiento y disciplina para operar al límite de capacidades en situaciones críticas.
- **CAPACIDAD DE REACCIÓN A CORTO PLAZO.** Este alistamiento operacional permanente determina la capacidad de respuesta de una organización militar para hacer frente a escenarios de crisis.
- **ESPECIFICIDAD DE PERSONAL IRREEMPLAZABLE.** Es necesario formarlo dentro de la Institución por el grado de especificidad de conocimiento y capacidades.
- **MOVILIDAD TERRITORIAL.** Dispersión geográfica de las unidades de las FF.AA. obliga a cumplir destinaciones en cualquier parte del país: un Oficial cumple, al menos, 6 traslados durante su carrera y en caso de Oficiales Generales, a lo menos, 10 traslados.
- **DISPONIBILIDAD HORARIA COMPLETA PARA CUMPLIMIENTO DE FUNCIÓN.** Junto con Fuerzas de Orden y Seguridad, son las únicas Instituciones públicas que tienen entre sus funciones regulares estar a disposición 24/7.



CARRERA MILITAR: Enfoque en Personal de Línea

Personal de los Servicios Profesionales

- Apoyo y asesoría técnica en su respectiva especialidad.
- Sólo oficiales.
- Son el 2% de la Planta.

Personal de Línea

- Cumplimiento de la respectiva misión Institucional.
- **Oficiales y Suboficiales.**
- **Son el 94% de la Planta.**

Empleados Civiles de Planta (ECP)

- Clasificación: profesional, técnico y administrativo.
- Instituciones fijan requisitos para ascender según necesidades institucionales (exámenes, post-títulos, cursos, etc.)
- **Son el 4% de la Planta.**



Ejército (93%)

- Infantería
- Artillería
- Caballería Blindada
- Ingenieros
- Telecomunicaciones
- Material de Guerra
- Intendencia
- Servicio del Personal
- +Cuadro Permanente



Armada (95%)

- Ejecutivos e Ingenieros Navales
- Infantería de Marina
- Abastecimiento
- Litoral
- +Gente de Mar



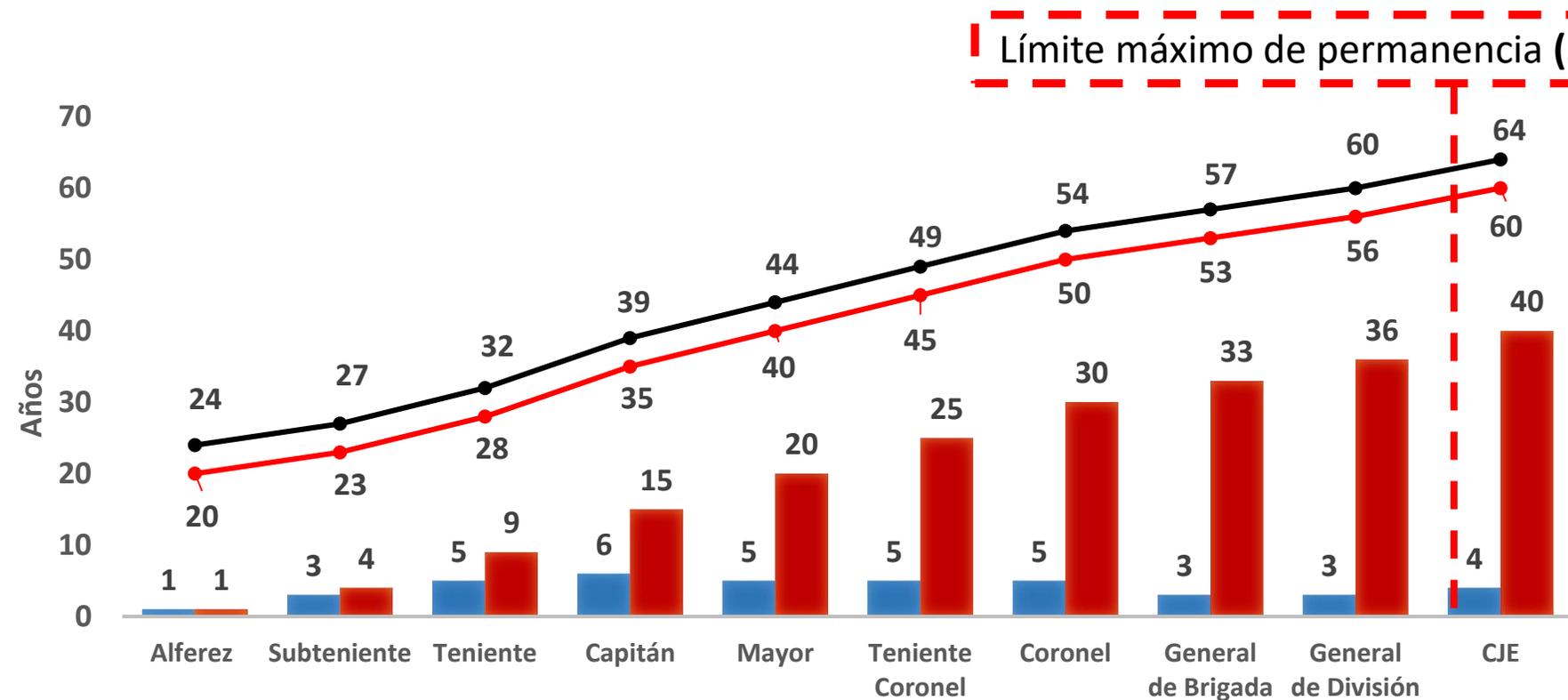
Fach (95%)

- Aire
- Ingenieros
- Defensa Antiaérea
- Telecomunicaciones e Informática
- Administración
- Base Aérea
- +Cuadro Permanente

RAZONES DEL ENFOQUE EN PERSONAL DE LÍNEA

- Personal de Línea es cualitativa y cuantitativamente más importante.
- El porcentaje de Personal de Línea es semejante entre Instituciones.
- Estructura de carrera de Personal de Servicios Profesionales y ECP depende de definiciones en Personal de Línea.

ASCENSO EN LA CARRERA MILITAR: GRADOS Y EDAD DE LOS OFICIALES



Límite máximo de permanencia (38 años)

- Se supone una carrera sin ningún retraso en el ascenso.
- Tiempo como GDB y GDD es el promedio histórico.

● Edad promedio ingreso a la carrera 2018: 24 años
 ● Edad promedio de ingreso a la carrera 1982: 20 años

■ Años en el Grado ■ Sumatoria

Grados Ejército y sus equivalentes

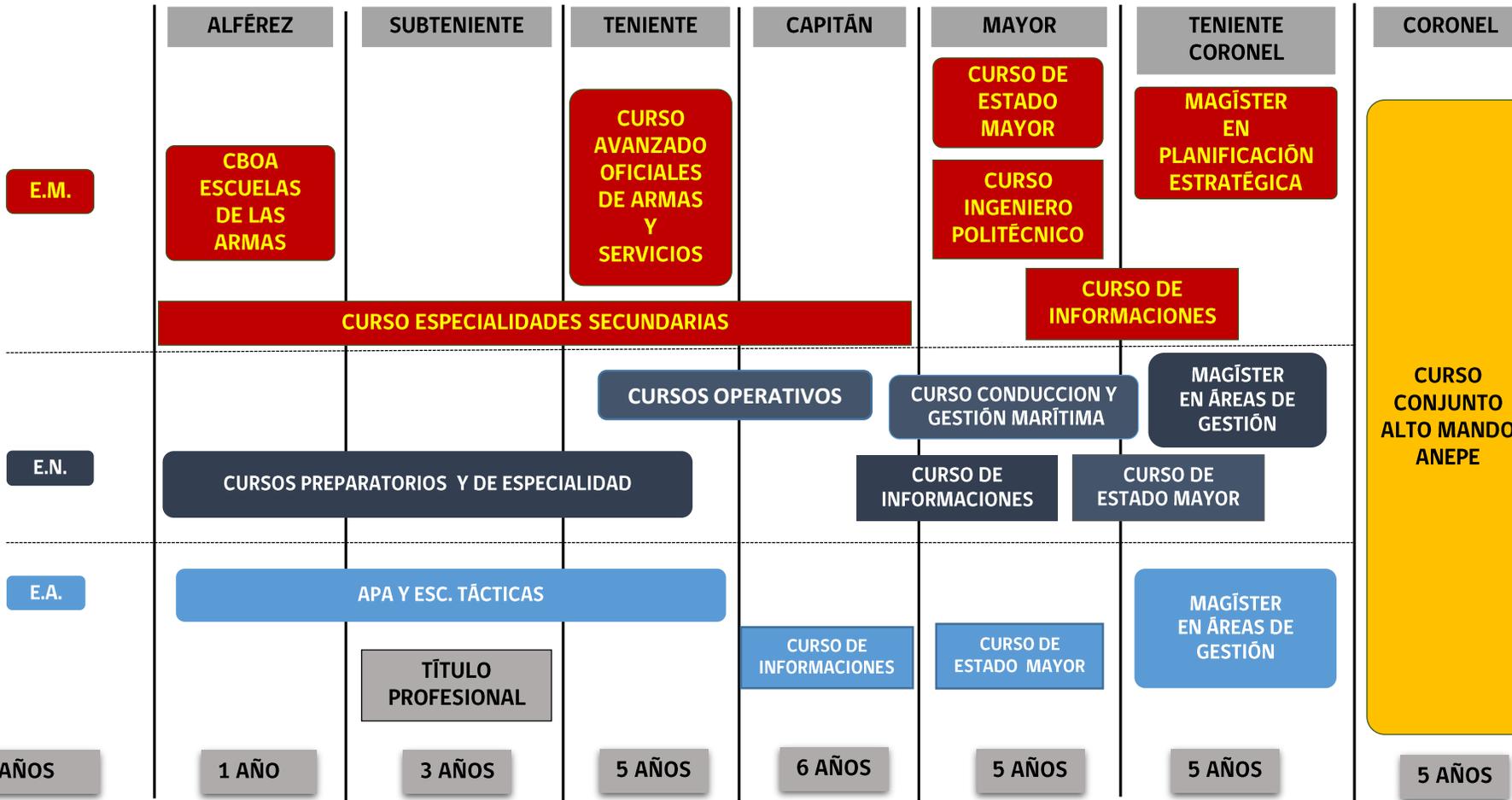


Fuente: FF.AA. 2018

FORMACIÓN DURANTE LA CARRERA MILITAR: OFICIALES

CICLO DE FORMACIÓN INICIAL

- ➔ CIENCIAS BÁSICAS
- ➔ CIENCIAS DE LA ESPEC.
- ➔ FORM. COMO OFICIAL
- ➔ INGLÉS
- ➔ FORM. FÍSICA/MILITAR
- ➔ FORM. COMPLEMENTARIA



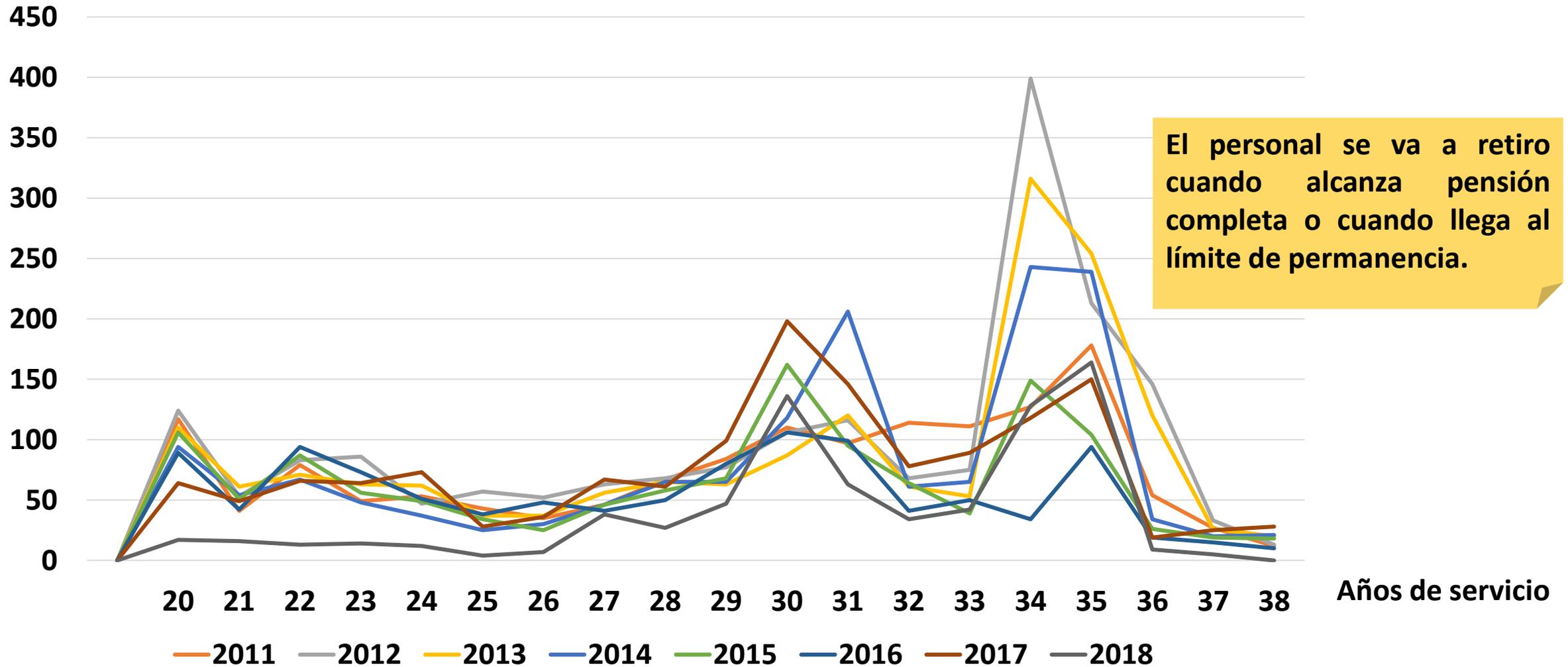
4 a 7 AÑOS
TÍTULO PROFESIONAL

CICLO DE EDUCACIÓN CONTINUA

Fuente: FF.AA. 2018

RETIRO DE LA CARRERA MILITAR (con derecho a pensión)

Nº de pensiones



Propuesta de Modernización DE LA CARRERA MILITAR



PROGRESIÓN DE REFORMAS AL PERSONAL FF.AA.

Ley Nº 20.303

Crea Tropa Profesional
(año 2008)

- Crea un contingente de personal con el fin de reemplazar en parte a conscriptos y liberar cuadro permanente para que desarrolle funciones de mando.
- Se busca cumplir funciones de personal en la base de pirámide sin recargar previsionalmente el sistema.

Ley Nº 20.327

Ajuste remuneracional
(año 2009)

- Aumenta de 16,5% a 55,4% la asignación especial no imponible que se calcula sobre el sueldo en posesión.
- Crea incentivos económicos para el personal que cumple funciones consideradas críticas para la defensa y que podían encontrar una alternativa en el mercado laboral.

Ley Nº 20.735

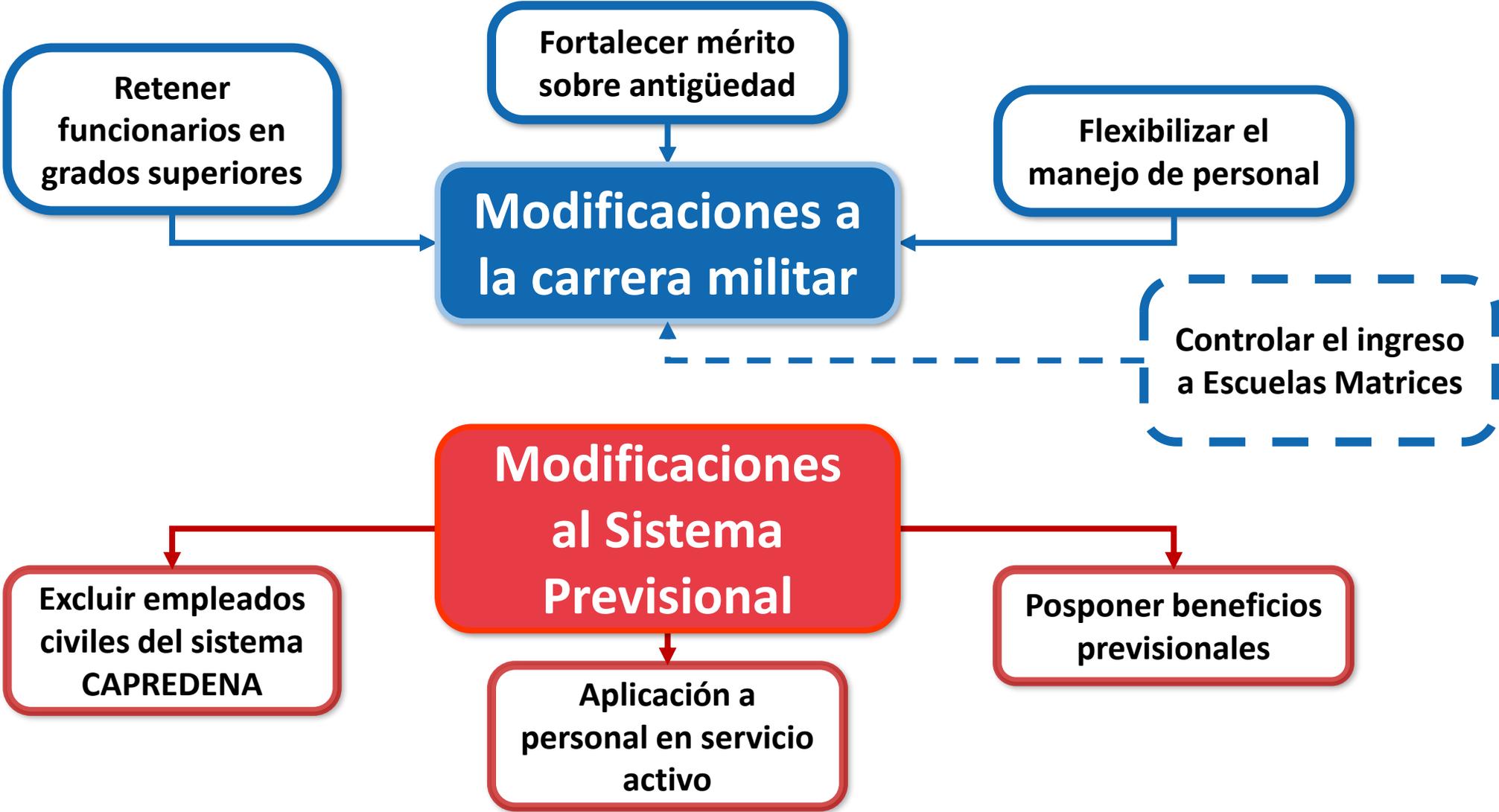
Modifica aspectos previsionales
(año 2014)

- Elimina distorsiones del sistema previsional (dobles pensiones, restringe reliquidaciones, disminuye beneficiarios de montepíos).
- Suprime imposiciones al Fondo de Retiro para pensionados mayores de 65 años.

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UNA MODERNIZACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS.

- Modifica extensión de la carrera.
- Fortalece el mérito para ascender.
- Adscribe civiles a DL 3500.
- Ajusta beneficios previsionales.
- Flexibiliza manejo de personal.
- Se aplica a militares en servicio.

EJES DE LA PROPUESTA



MODIFICACIONES A LA CARRERA MILITAR

(Aplicación Inmediata)

**Retener
funcionarios en
grados superiores**

- **Aumento del límite máximo de Permanencia.** De 38 a 41 años como Oficial y de 35 a 40 años como Suboficial.
- **Incentivo a la permanencia en grados superiores.** Aumento de posibilidades de integrar bases de selección para Oficiales Generales y Suboficiales Mayores (3 a 5 oportunidades).
- **Uso del Escalafón de Complemento.** Eliminación del límite de 5 años de permanencia en el Escalafón de Complemento.

**Incentivar mérito
sobre antigüedad**

- **Preponderancia de mérito sobre antigüedad.** El ascenso de los primeros grados de Suboficiales (Cabo 2º, Cabo 1º y Sargento 2º) y Oficiales (Subteniente, Teniente y Capitán) se realizará mediante factores de mérito, desempeño profesional y académico.
- **Requisito de pase para ascenso a Coronel.** Homologación de las tres instituciones en cuanto a requerir recomendación de la Junta de Selección para ascender.

**Flexibilizar el
manejo de personal**

- **Gestión de personal para retener grados superiores.** Intercambio de plazas vacantes dentro de escalafón y entre escalafones para ascender personal con requisitos cumplidos.

**Controlar el ingreso
a Escuelas Matrices**

- **Fijar el acceso a las Escuelas Matrices.** Límite máximo de ingresos a las Escuelas Matrices será fijado cuatrienalmente mediante Decreto firmado por Ministros de Hacienda y Defensa Nacional.

MODIFICACIONES AL SISTEMA PREVISIONAL

Posponer beneficios previsionales

- Postergación del derecho a pensión completa de 30 a 35 años.
- Aplazamiento del derecho a obtener pensión (mínima) de 20 a 23 años.

Excluir empleados civiles del sistema CAPREDENA

- Restringir sistema previsional a la profesión militar. Nuevos empleados civiles ingresan con el sistema previsional del Decreto Ley N° 3.500.

Aplicación a personal en servicio activo

- Aplicación progresiva de postergación de beneficios previsionales. Se contemplan tres tramos: de 0 a 9 años de servicio (en régimen), 10 a 17 años (aumento progresivo de derecho a pensión y pensión completa), y de 18 o más (sigue régimen vigente).

0 a 9 años válidos para el retiro	10 a 11 años	12 a 13 años	14 a 15 años	16 a 17 años	18 años en adelante
Pensión máxima: 35 años	Pensión máxima: 34 años	Pensión máxima: 33 años	Pensión máxima: 32 años	Pensión máxima: 31 años	Pensión máxima: 30 años
Derecho a pensión: 23 años	Derecho a pensión: 22 años	Derecho a pensión: 22 años	Derecho a pensión: 21 años	Derecho a pensión: 21 años	Derecho a pensión: 20 años

SE CONSIDERAN LOS SERVICIOS EFECTIVOS Y LOS SERVICIOS COMPUTABLES PARA EL RETIRO, CON TODOS LOS ABONOS LEGALES

CONCLUSIONES

1

Proyecto permitirá retener a personal altamente capacitado que aún cuenta con capacidad de desempeño laboral para las FF.AA.

2

Postergación de beneficios previsionales y adscripción de nuevos empleados civiles a sistema del DL 3500 contendrá el aumento de gasto previsional del Estado en CAPREDENA.

3

Fortalecimiento de factores de mérito al inicio y al final de la carrera incentivará la selección del personal más calificado.

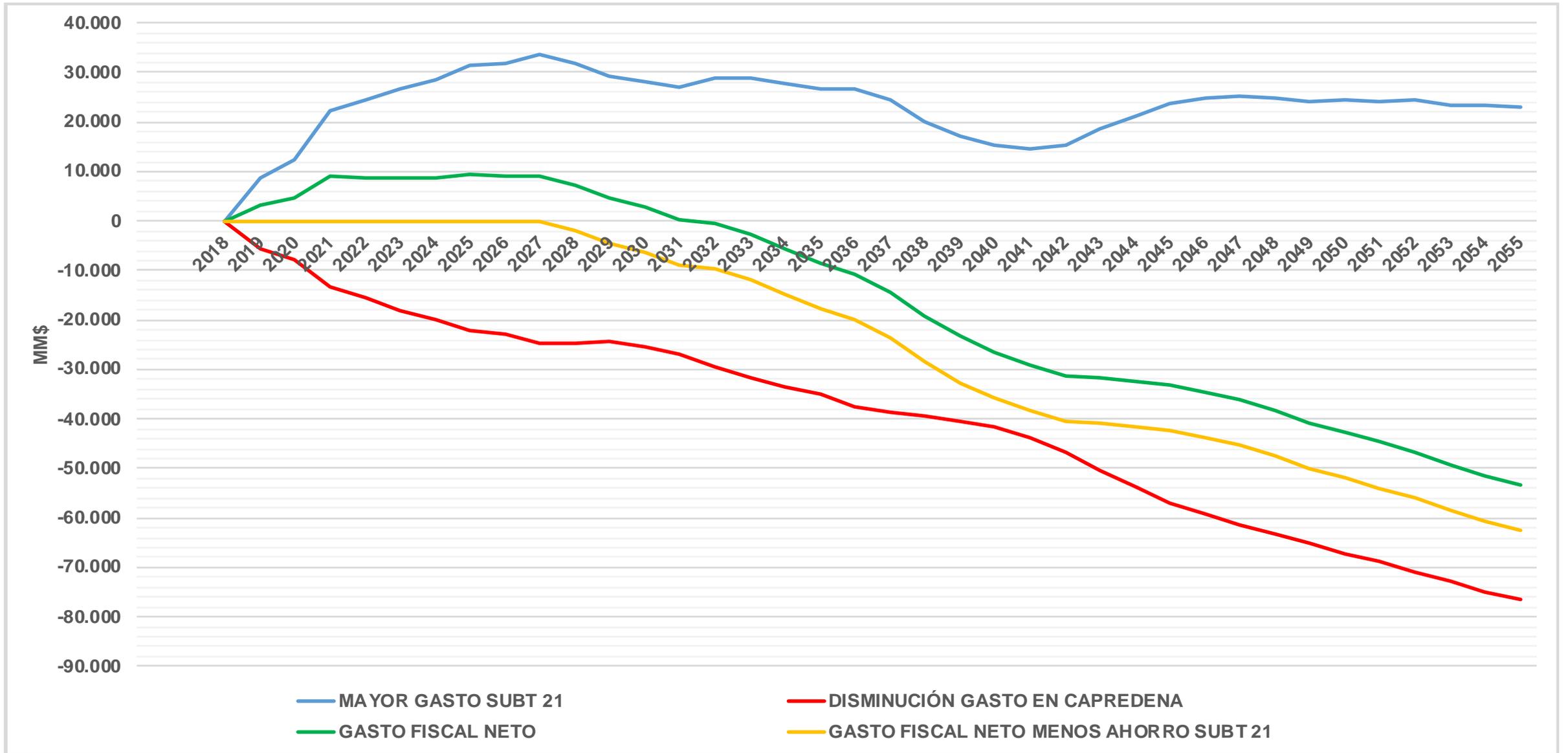
Aspectos financieros del Proyecto DE MODERNIZACIÓN DE CARRERA MILITAR



Supuestos de Proyección

	Escenario BASE	Escenario Proyecto de Ley
Ingresos	<ul style="list-style-type: none"> • Para los cuatro primeros años de ingreso a planta de Oficiales y dos primeros años de ingreso a Cuadro Permanente se consideraron los ingresos de acuerdo a la realidad actual de cada Escuela Matriz. • Para los años posteriores, se mantuvieron los ingresos a la Planta constantes, de acuerdo al promedio de ingresos de los últimos 5 años. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se disminuyeron los ingresos a las plantas en promedio, en un 7% para el caso de Oficiales y 5% Cuadro Permanente.
Retiros	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcional por años en el grado de acuerdo al promedio de los últimos 5 años, separados por retiros cuota y retiros no cuota (voluntario, disciplinario). • Se ajustaron los retiros en los grados superiores (personal con derecho a pensión), con el objeto de no incrementar significativamente el gasto en ST-21. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los retiros se mantuvieron constantes, de acuerdo a los criterios establecidos en el “Escenario Base”, ajustándose sólo en aquellos grados donde se produjo “Alargue de Carrera” para mantener constante el ST-21.
Gasto	<ul style="list-style-type: none"> • No aumentar significativamente el ST-21. 	<ul style="list-style-type: none"> • No aumentar significativamente el gasto fiscal, compuesto por ST-21 y CAPREDENA.

Diferencial de Gasto: “Escenario Base” vs. “Escenario Proyecto de Ley”



INDICACIONES



Indicaciones contempladas

- 1. Regulación clara de las causales de retiro en caso de proceso judicial (Comisión de Defensa).**
 - Formalizar inhabilidad sobreviniente (pena accesoria de inhabilitación para ejercer cargos públicos) como causal de retiro absoluto.
 - Eliminar la necesidad que sea necesaria la propuesta del CJ para que el Presidente disponga el retiro temporal de personal contra quien se haya dictado auto de apertura del juicio oral, tratándose de la jurisdicción ordinaria; o auto de procesamiento, en el caso de la jurisdicción militar.
- 2. Aumentar la transparencia de las decisiones de las Juntas de Selección (Comisión de Defensa)**
 - Se deberá informar, a quien sea incluido en la Lista de Retiro, integración de la Junta y votación correspondiente a su caso.
 - Institución debe informar al Ministerio todos los acuerdos tomados por la Junta de Selección y todos los resultados de los recursos de apelación y reconsideración para efectos de evaluar el proceso.

Indicaciones contempladas

3. Agregar Escalafón de Complemento en la Armada (Comisión de Defensa).

- Al establecer el Estatuto del Personal del año 1997, la Armada pidió no tener un Escalafón de Complemento. Evaluado nuevamente como parte del alargue de carrera, se considera útil incluirlo.
- Eliminar la necesidad que sea necesaria la propuesta del CJ para que el Presidente disponga el retiro temporal de personal contra quien se haya dictado auto de apertura del juicio oral, tratándose de la jurisdicción ordinaria; o auto de procesamiento, en el caso de la jurisdicción militar.

4. Crear una Comisión Médica Superior de la Defensa.

- Integrada por las tres Instituciones y personal de la Subsecretaría, que permita revisar el diagnóstico de la Comisión Médica Institucional. Permite unificar criterios entre las Instituciones y una visión independiente (SSFFAA).

5. Sistema de Control del correcto uso de personal de reserva y contrata PROMIL.

- Glosa presupuestaria 2020 exige que el Ministerio ponga una cantidad máxima de personal de reserva y contrata.



**Subsecretaría
para las
Fuerzas
Armadas**

Gobierno de Chile

OCTUBRE DE 2019