



Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Reg. 184GG

I.F. N°184/04.08.2026
I.F. N°347/12.12.2025
I.F. N°123/12.05.2025

Informe Financiero Sustitutivo

Proyecto de Ley que moderniza el sistema de incentivos, extiende la carrera a los futuros ingresos a Carabineros de Chile y establece herramientas de gestión de la planta

Boletín N°17.535-25

I. Antecedentes

El presente Informe Financiero sustituye a los informes anteriores (N°123 y 347 de 2025), y da cuenta de las modificaciones propuestas mediante el oficio N°177-374. El proyecto de ley introduce las siguientes modificaciones a la carrera policial de Carabineros de Chile:

1.1 Mecanismos para mejorar la adecuación de la gestión interna de la institución con los planes tanto estratégicos como operativos

- Se determina que el sistema de desarrollo profesional para el personal deberá establecerse en el Plan Estratégico de Desarrollo Policial, el que debe encontrarse en concordancia con la Política Nacional de Seguridad Pública.
- El sistema de desarrollo profesional deberá ser implementado y revisado anualmente mediante el Plan Anual de Gestión Operativa y Administrativa.

1.2 Extensión de la carrera policial para los futuros ingresos a Carabineros de Chile

- Se extiende la carrera policial al aumentar la permanencia máxima de 35 años de servicio actuales para todo el personal, a 41 años para el personal de Nombramiento Supremo y 38 años para el personal de Nombramiento Institucional.
- Se modifica la edad mínima para tener derecho a pensión de retiro, de 20 a 23 años de servicios efectivos. Asimismo, la pensión pasa a computarse de una treintava parte de la última remuneración imponible por año de servicio a una treintaicincoava parte por año, es decir, se aumenta el requisito para tener pensión completa de 30 a 35 años. En consecuencia, también se realizan ajustes al número de años de servicio para acceder a las pensiones de invalidez, montepíos, sueldos superiores, asignación por

cambio de residencia, asignación por permanencia, entre otras.

- Se modifica el bono de permanencia, ajustando los años de servicio en que se pagará el bono de permanencia de forma concordante con la extensión de carrera, de manera que se entregue un mes de remuneraciones a los 33 años de servicio, 2 meses a los 34 y 2 meses adicionales a los 35. El bono se concede de forma inmediata al cumplir los años de servicio y es acumulativo. Su valor no se considerará remuneración para ningún efecto legal.

1.3 Nuevas herramientas de gestión de la planta

- El Presidente de la República, a requerimiento del General Director, podrá aumentar transitoriamente las plazas de Personal de Nombramiento Supremo del escalafón de Orden y Seguridad, hasta en el número de plazas no ocupadas en grados superiores o inferiores al necesario, del mismo escalafón, cuando en aquél no existieren vacantes para atender a las necesidades del servicio. Igual facultad tendrá el General Director respecto del Personal de Nombramiento Institucional del escalafón de Orden y Seguridad.
- El General Director podrá proponer al Presidente de la República la cuota de funcionarios que serán incluidos en lista de retiro según las necesidades de la Institución. La misma atribución corresponderá al General Director respecto del Personal de Nombramiento Institucional y Empleados Civiles. Esta lista de retiro se conformará dando prioridad a incluir al personal con peor clasificación.
- Se incorporan al retiro absoluto los funcionarios condenados por crimen simple o delito, afectándoles inhabilidad para desempeñarse en la institución.
- Se incorpora una norma que faculta al Presidente de la República a determinar anualmente el número máximo de alumnos que podrán ingresar a las Escuelas Institucionales, considerando la propuesta que elabore el General Director, empleando el informe técnico elaborado por la Subsecretaría de Seguridad Pública y la Dirección de Presupuestos.
- Se restringe el ingreso a la planta a imputados por investigación penal en su contra por crimen o simple delito y a quienes tengan vigente una

suspensión condicional del procedimiento. Tampoco podrá ingresar a la institución el suspendido de un cargo público por un sumario administrativo o una investigación sumaria.

1.4 Incentivos a la profesionalización de la carrera

- Los Aspirantes a Oficiales que hubieran postulado a la institución y estuvieren en posesión de un título profesional de una carrera de 8 semestres, realizarán solo los últimos tres semestres del programa de formación correspondiente. Con respecto a los Carabineros Alumnos que cuenten con un título técnico o profesional al momento de la postulación, podrán realizar solo los últimos dos semestres de su programa de formación. Cada cuatro años, un decreto supremo expedido por intermedio del Ministerio de Seguridad Pública, definirá las carreras técnicas y profesionales cuyos títulos habilitarán a los postulantes para ingresar a la planta bajo el mecanismo anteriormente descrito.
- La institución establecerá un mecanismo para que las primeras antigüedades egresadas de la Escuela de Formación de Carabineros puedan ingresar a los cursos de formación de Oficiales de Orden y Seguridad e Intendencia.

Adicionalmente, el proyecto de ley contempla los siguientes elementos que se propone modificar mediante las presentes indicaciones:

1.5 Creación de una asignación de incentivo institucional

- Se crea un incentivo al desempeño policial para el personal de planta de la institución y el Personal Contratado por Resolución, en relación con el grado de cumplimiento de metas de eficiencia institucional que será medido a través de indicadores de gestión u otros instrumentos de similar naturaleza.
- El monto del incentivo se determinará aplicando un 10% sobre el sueldo en posesión, tratándose del personal de Carabineros de Fila y de los Servicios, y sobre el sueldo base para el resto del personal, siempre que Carabineros de Chile haya alcanzado un grado de cumplimiento igual al 100% de las metas de gestión anuales comprometidas. Si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 75% e inferior al 100%, el monto del incentivo a pagar será proporcional al grado de cumplimiento obtenido. Todo grado

de cumplimiento inferior a un 75% no dará derecho al incentivo.

- Adicionalmente, el porcentaje del incentivo que corresponda percibir a cada funcionario se determinará conforme al número de días de ausencia que registre durante los tres meses del período correspondiente. Si el funcionario ha prestado servicios o se ha encontrado disponible para el servicio durante los tres meses del período correspondiente y registra un máximo de tres días de ausencia, este percibirá el 100% del incentivo. Si el funcionario ha prestado servicios o se ha encontrado disponible para el servicio durante los tres meses del período correspondiente y registra entre cuatro y hasta seis días de ausencia, este percibirá el 50% del incentivo. Para la determinación del porcentaje de incentivo final se deberá multiplicar el porcentaje proveniente del grado de cumplimiento de metas de eficiencia institucional con el porcentaje que surge por el número de ausencias. No tendrá derecho al incentivo correspondiente al trimestre quien registre siete o más días de ausencia durante dicho período.
- Para estos efectos, no se considerará como días de ausencia aquellos correspondientes a licencias médicas por accidente en actos del servicio o del trayecto, licencias médicas por enfermedad común parciales o durante días de descanso, licencias médicas por enfermedad profesional, maternal pre y post natal, patologías del embarazo y aquellos acogidos al reposo preventivo, además del feriado, permisos legales y los permisos reglamentarios.
- El incentivo se pagará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación trimestral de los porcentajes establecidos.
- El incentivo será tributable, no imponible, no se considerará para el cálculo de la asignación de zona ni servirá como base de cálculo para el otorgamiento de ningún otro beneficio pecuniario al que tenga derecho dicho personal, constituya o no remuneración. Tampoco se considerará para el cálculo de pensiones de retiro.
- Quedan excluidos de este sistema de incentivos el personal llamado a servicio, los profesores de los establecimientos docentes institucionales, cualquiera sea su calidad jurídica, los Aspirantes a Oficial y Carabineros

Alumnos, el personal contratado bajo Código del Trabajo, entre otras categorías que se especifican en el proyecto de ley.

1.6 Modernización de la Gratificación Especial de Riesgo

- En cuanto a la gratificación de riesgo, se establece que esta podrá ser de hasta un cien por ciento del sueldo en posesión para el personal que se desempeñe en comunas donde el riesgo de las misiones sea mayor.
- Se establece que un decreto supremo expedido por el Ministerio de Seguridad Pública, y con firma del Ministro de Hacienda, regulará las misiones que se considerarán como de riesgo y peligrosas, la cantidad de misiones que darán derecho a esta gratificación, el número y la extensión mínima de los servicios a desarrollar en las misiones y la metodología con que se determinará la diferenciación y el porcentaje que le corresponderá a cada territorio. Este decreto supremo deberá ser evaluado cada dos años.
- El pago de esta gratificación se realizará mensualmente previa resolución de la Dirección General que acredite el cumplimiento efectivo de las misiones de riesgo y peligrosas.
- Esta gratificación será compatible con los sobresueldos para Oficial graduado y Suboficial graduado y corresponderá al 50% del porcentaje que se determine para el correspondiente personal no graduado, aplicándose el porcentaje resultante sobre su sueldo en posesión.
- Los recursos presupuestarios que anualmente podrán destinarse a esta gratificación Literal no podrán exceder de 75.000 de unidades tributarias anuales al valor que tenga a enero de cada año.
- El incentivo será tributable, no imponible, no se considerará para el cálculo de la asignación de zona ni servirá como base de cálculo para el otorgamiento de ningún otro beneficio pecuniario al que tenga derecho dicho personal, constituya o no remuneración. Tampoco se considerará para el cálculo de pensiones de retiro.

1.7 Asignación Cargos Estratégicos de Carabineros

- Se crea un incentivo para el personal de nombramiento supremo de fila que se desempeñe como titular de alguno de los cargos estratégicos determinados en este proyecto de ley. Dicho personal podrá percibir una

gratificación de hasta un treinta por ciento de su sueldo en posesión, la que se pagará mensualmente.

- Un decreto supremo expedido por el Ministerio de Seguridad Pública, suscrito además por el Ministro de Hacienda y previo informe técnico fundado de Carabineros de Chile, determinará los cargos que darán derecho a la gratificación especial y el porcentaje aplicable a cada uno de ellos. El número máximo de cargos que podrán dar derecho a esta gratificación no podrá exceder de 80.
- La gratificación solo corresponderá al oficial que se desempeñe como titular del respectivo cargo y no procederá respecto de quienes lo ejerzan en calidad de subrogante o suplente.
- Esta gratificación será tributable, no imponible, no se considerará para el cálculo de la asignación de zona ni servirá como base de cálculo para el otorgamiento de ningún otro beneficio pecuniario al que tenga derecho dicho personal, constituya o no remuneración. Tampoco se considerará para el cálculo de pensiones de retiro.

1.8 Modernización del ingreso, formación y mejoras económicas para los Carabineros Alumnos

- Se propone aumentar la remuneración líquida que reciben los Carabineros Alumnos mientras cursan los semestres de internado (3 semestres), dejando de descontar de la remuneración bruta los gastos de formación.
- Para financiar los gastos de formación, se aumenta la subvención que reciben los planteles por cada alumno de un 50% a 145% del sueldo base.
- Se propone que los Carabineros Alumnos que hayan aprobado satisfactoriamente el tercer semestre de formación sean nombrados como Carabinero a Prueba durante el cuarto semestre. Los Carabineros a Prueba podrán desempeñar las funciones policiales. De igual forma, estarán sujetos a evaluaciones. Durante este periodo, recibirán un sueldo mensual correspondiente al grado 17, y serán nombrados en la planta institucional una vez aprobado el semestre de prueba.

2 Efecto del Proyecto de Ley sobre el Presupuesto Fiscal

2.1 Extensión de la carrera policial y aumento de la dotación esperada

Uno de los objetivos del proyecto de ley es aumentar la dotación total de Carabineros, para lo cual se extiende la duración de la carrera y se incorporan incentivos que incrementen los ingresos a la Escuela de Carabineros. Para estimar el impacto fiscal del proyecto de ley, se proyectó la dotación del personal de Orden y Seguridad, para cada grado y año de servicio efectivo, en dos escenarios, el primero utilizando los parámetros actuales de la carrera policial y el segundo con las modificaciones que se proponen en el proyecto de ley.

Para el escenario base, se asume que el número de aspirantes que ingresa cada año se mantiene constante según los ingresos actuales, mientras que los retiros de la institución se determinan mediante las tasas observadas de retiro por año de servicio en 2023 y 2024. Para el escenario proyectado por el Informe Financiero que contempla las modificaciones del proyecto de ley, se asume que los ingresos a la institución aumentarán hasta alcanzar un tamaño de la clase un 43% superior al actual. En el escenario con extensión de carrera se asume que las tasas de retiro para los 23 y 35 años de servicio son iguales a las tasas observadas en el escenario actual para los 20 y 30 años.

Como resultado, se observa un aumento de la dotación desde el primer año producto del aumento de aspirantes, quienes, además, permanecerán más tiempo en la institución al estar afectados a la extensión de la carrera policial. En resumen, el mayor gasto fiscal viene dado por los siguientes efectos:

- i. **Sueldos:** Se observa un incremento en el gasto en remuneraciones debido a la mayor dotación esperada.
- ii. **Pensiones:** Menor gasto en pensiones, ya que se reduce el número de años por los que se paga pensión. Este ahorro se materializa a partir del año 20 de la proyección.
- iii. **Bono de permanencia:** Se modifica de tal forma que, en vez de otorgarse al personal que se retira a los 29, 30 o 31 años de servicio, se entrega durante el servicio activo, cuando el personal alcanza los 33, 34 y 35 años de servicio. Esta modificación implica un mayor gasto a partir del año 30 de la proyección.
- iv. **Aportes Fiscales a fondos previsionales:** Los siguientes fondos de



Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Reg. 184GG

I.F. N°184/04.08.2026

I.F. N°347/12.12.2025

I.F. N°123/12.05.2025

Carabineros se financian con aportes fiscales que se determinan en función del gasto en remuneraciones y/o pensiones. Estos son:

- a. Fondo de Medicina Preventiva, que posee un aporte fiscal equivalente al 1,5% de la renta imponible del personal activo total.
- b. Fondo de Revalorización de Pensiones, que posee un aporte del 1% de las remuneraciones imponibles de cargo del empleador, en este caso, Carabineros de Chile (gasto fiscal).
- c. Fondo de Desahucio, que se financia con un aporte fiscal equivalente al 0,2% del total de remuneraciones imponibles y pensiones de retiros y montepíos que se paguen al personal.

Considerando lo anterior, el Cuadro 1 presenta la proyección de estos efectos en el presupuesto fiscal.

Cuadro 1: Mayor (menor) gasto fiscal producto de la mayor dotación y extensión de la carrera policial de Carabineros de Chile
(millones de pesos de 2026)

	Sueldos	Pensiones	Bono permanencia	Aportes Fiscales	Total
Año 1	2.497	-		0	2.497
Año 2	4.712	-		58	4.770
Año 3	12.593	-		109	12.702
Año 4	17.679	-		220	17.899
Año 5	26.730	-		271	27.001
Año 6	34.571	-		424	34.995
Año 7	42.933	-		515	43.448
Año 8	49.678	-		622	50.300
Año 9	57.455	-		704	58.159
Año 10	63.265	-		811	64.076
Año 15	95.810	-		1.277	97.087
Año 20	128.521	-718	-	1.951	129.754
Año 25	198.186	-5.229	-	3.078	196.034
Año 30	245.043	-8.355	14	4.292	240.994
Año 35	291.692	-23.330	1.238	5.096	274.696
Año 40	328.325	-22.177	1.518	5.655	313.321

Asimismo, existen efectos en ingresos fiscales producto de las imposiciones que realizan los funcionarios a los distintos fondos previsionales y que tienen carácter presupuestario, los que se indican a continuación:

- El Fondo de Revalorización de Pensiones, que, entre otras fuentes, se financia con un descuento del 1% de las remuneraciones imponibles del personal activo.
- Fondo de Retiro, que se financia con un 8,5% sobre sueldos, pensiones de retiro y montepíos.
- Fondo Hospital del Imponente, que se financia con el 1% de la renta imponible del personal en servicio activo y un 2% para aquellos en condición de retiro, sobre el total de la pensión de retiro o montepío.

En todos los casos, se esperan mayores ingresos producto de la mayor dotación de Carabineros esperada en relación con el escenario actual.

Cuadro 2: Mayores ingresos por imposiciones previsionales producto de la extensión de la carrera policial de Carabineros de Chile
(millones de pesos de 2026)

Año	Fondo Revalorización de Pensiones	Fondo Retiro	Fondo Hospital del Imponente	Total
Año 1	22	184	22	228
Año 2	40	386	51	477
Año 3	81	725	89	895
Año 4	100	935	120	1.155
Año 5	157	1.349	161	1.667
Año 6	190	1.706	212	2.108
Año 7	230	2.014	244	2.488
Año 8	261	2.254	270	2.785
Año 9	301	2.510	290	3.101
Año 10	326	2.683	306	3.314
Año 15	361	2.990	343	3.694
Año 20	375	3.189	375	3.939
Año 25	423	3.643	434	4.500
Año 30	473	4.062	483	5.017
Año 35	518	4.415	521	5.454
Año 40	543	4.646	550	5.739

2.2 Modernización del ingreso, formación y mejoras económicas para los Carabineros Alumnos

En esta sección se describe el efecto fiscal por el incremento en el sueldo líquido de los Carabineros Alumnos, que se compensa con un aumento de la subvención reciben los planteles por cada alumno de un 50% del sueldo base a 145%. Para su estimación se utiliza el sueldo base vigente para los Carabineros Alumnos y la dotación proyectada para los primeros tres semestres de formación. Luego se incluye el ascenso a Carabinero a Prueba de los alumnos que cursen el cuarto semestre, quienes reciben el sueldo correspondiente al grado 17. Por último, se contemplan \$4.155 millones anuales adicionales para cubrir el mayor requerimiento

de profesores, gastos básicos, materiales y el financiamiento de los exámenes de salud (costo estimado promedio de \$500.000 cada uno). El mayor gasto por aumento de subvención y gastos adicionales se irrogan a partir del primer mes del año 1, mientras que el aumento de grado a los Carabineros a Prueba se otorga desde el segundo semestre del mismo año.

Cuadro 3: Mayor gasto fiscal producto de la modernización del ingreso, formación y mejoras económicas de Carabineros Alumnos
(millones de pesos de 2026)

Año	Aumento subvención	Aumento grado 17	Gastos adicionales	Total
Año 1	7.114	4.826	4.155	16.095
Año 2	8.326	11.991	4.155	24.472
Año 3	8.328	12.008	4.155	24.491
Año 4	8.333	12.017	4.155	24.505
Año 5	8.355	12.085	4.155	24.595
Año 6	8.354	12.082	4.155	24.590
Año 7	8.332	12.007	4.155	24.495
Año 8	8.303	11.907	4.155	24.365
Año 9	8.307	11.919	4.155	24.381
Año 10	8.303	11.907	4.155	24.365
Año 15	8.340	12.033	4.155	24.528
Año 20	8.358	12.093	4.155	24.606
Año 25	8.373	12.145	4.155	24.673
Año 30	8.392	12.194	4.155	24.741
Año 35	8.360	12.067	4.155	24.582
Año 40	8.349	12.018	4.155	24.522

2.3 Sistema de incentivos al desempeño, incremento de gratificación especial de riesgo para comunas riesgosas y prórroga de bonificación de ley N°21.724

Para estimar el costo del sistema de incentivos, se considera un cumplimiento del 100% de las metas y un porcentaje del 100% asociado al máximo de tres días de ausencia en el trimestre para todo el periodo proyectado. Esto implica una bonificación mensual de 10% sobre el sueldo en posesión para quienes puedan percibirla. En cuanto al número de funcionarios que percibirían la bonificación, para el personal de Orden y Seguridad se usó la proyección de la dotación que incorpora los cambios en la extensión de carrera; para el resto del personal de planta y para el personal a contrata se consideró la proporción que representan sus respectivas dotaciones con respecto a la dotación proyectada del personal de Orden y Seguridad. Los datos de remuneraciones consideran las remuneraciones vigentes a julio de 2026.

Los cambios en la gratificación especial de riesgo implican un incremento de dicha gratificación, la cual podrá llegar a ser de hasta un cien por ciento del sueldo en posesión para el personal no graduado que se desempeñe en comunas donde el riesgo de las misiones sea mayor y del 50% de dicho porcentaje para los Oficiales graduados y Suboficiales graduados, aplicándose el porcentaje resultante sobre su sueldo en posesión. Con todo, los recursos presupuestarios que anualmente podrán destinarse a esta gratificación no podrán exceder de 75.000 unidades tributarias anuales. Actualmente, el presupuesto del año 2026 para esta gratificación es de \$16.960 millones, por lo tanto, lo anterior implica un mayor gasto por este concepto de \$48.000 millones por año.

Adicionalmente, la creación de la asignación para cargos estratégicos de Carabineros contempla una gratificación mensual de hasta un 30% del sueldo en posesión para hasta 80 cargos estratégicos pertenecientes al personal de nombramiento supremo de fila. Se asume que estos cargos estratégicos contemplan al General Director, 5 Generales Inspectores, 16 Generales y 58 Coroneles. Los datos de remuneraciones consideran las remuneraciones vigentes para estos grados a julio de 2026.

Considerando lo anterior, el mayor gasto fiscal de estas disposiciones se proyecta en el siguiente cuadro:

**Cuadro 4: Mayor gasto por sistema de incentivos al desempeño,
gratificación especial de riesgo para comunas riesgosas y asignación de
cargos estratégicos de Carabineros**
(millones de pesos de 2026)

Año	Sistema de incentivos	Incremento de GER comunas riesgosas	Asignación cargos estratégicos	Total
Año 1		48.000	324	48.324
Año 2	28.550	48.000	324	76.874
Año 3	31.365	48.000	324	79.689
Año 4	33.740	48.000	324	82.064
Año 5	36.443	48.000	324	84.767
Año 6	39.028	48.000	324	87.352
Año 7	41.639	48.000	324	89.963
Año 8	44.181	48.000	324	92.505
Año 9	47.009	48.000	324	95.333
Año 10	49.707	48.000	324	98.031
Año 15	59.593	48.000	324	107.917
Año 20	72.589	48.000	324	120.913
Año 25	86.452	48.000	324	134.776
Año 30	99.392	48.000	324	147.716
Año 35	112.229	48.000	324	160.553
Año 40	118.219	48.000	324	166.543

2.4 Efecto Fiscal Total

A modo de resumen, el Cuadro 5 muestra los distintos efectos anteriormente señalados, los cuales son agregados en las principales fuentes de gasto y proyectados hasta el año 40 desde la entrada en vigencia de la ley, y en el Cuadro 6 el efecto final en recaudación.

Cuadro 5: Resumen de la proyección de mayor gasto fiscal
(millones de pesos de 2026)

Año	Aumento dotación y extensión de carrera	Formación	Sistema de incentivos	Gratificación de Riesgo	Cargos estratégicos	Total
Año 1	2.497	16.095	-	48.000	324	66.916
Año 2	4.770	24.472	28.550	48.000	324	106.116
Año 3	12.702	24.491	31.365	48.000	324	116.881
Año 4	17.899	24.505	33.740	48.000	324	124.469
Año 5	27.001	24.595	36.443	48.000	324	136.364
Año 6	34.995	24.590	39.028	48.000	324	146.937
Año 7	43.448	24.495	41.639	48.000	324	157.906
Año 8	50.300	24.365	44.181	48.000	324	167.171
Año 9	58.159	24.381	47.009	48.000	324	177.873
Año 10	64.076	24.365	49.707	48.000	324	186.472
Año 15	97.087	24.528	59.593	48.000	324	229.532
Año 20	129.754	24.606	72.589	48.000	324	275.273
Año 25	196.034	24.673	86.452	48.000	324	355.484
Año 30	240.994	24.741	99.392	48.000	324	413.451
Año 35	274.696	24.582	112.229	48.000	324	459.831
Año 40	313.321	24.522	118.219	48.000	324	504.387

Cuadro 6: Resumen de la mayor recaudación fiscal
(millones de pesos de 2026)

Año	Total
Año 1	228
Año 2	477
Año 3	895
Año 4	1.155
Año 5	1.667
Año 6	2.108
Año 7	2.488
Año 8	2.785
Año 9	3.101
Año 10	3.314
Año 15	3.694
Año 20	3.939
Año 25	4.500
Año 30	5.017
Año 35	5.454
Año 40	5.739

El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo a la partida presupuestaria del Ministerio de Seguridad Pública. No obstante, el Ministerio de Hacienda con cargo a la partida presupuestaria Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiere financiar con tales recursos. En los años siguientes, se financiará con cargo a los recursos que se establezcan en las respectivas leyes de presupuestos del Sector Público.



Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Reg. 184GG

I.F. N°184/04.08.2026

I.F. N°347/12.12.2025

I.F. N°123/12.05.2025

3 Fuentes de Información

- Mensaje N° 053-373, de S.E. el Presidente de la República, con el que inicia un Proyecto de ley que moderniza el sistema de incentivos, extiende la carrera a los futuros ingresos a Carabineros de Chile y establece herramientas de gestión de la planta.
- Mensaje N° 117-374 de S.E. el Presidente de la República, con el que formula indicaciones a Proyecto de ley, iniciado por mensaje, que modifica diversos cuerpos legales con el objeto de modernizar el sistema de incentivos, extender la carrera a los futuros ingreso a Carabineros de Chile y establecer herramientas de gestión de la planta.



Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Reg. 184GG

I.F. N°184/04.08.2026

I.F. N°347/12.12.2025

I.F. N°123/12.05.2025



Visado Subdirección de Racionalización y Función Pública: