TRABAJANDO PARA USTED

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA · SUBSECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

Proyecto de Ley: Modernización de Carabineros de Chile

Modificaciones al Estatuto del Personal de Carabineros de Chile · Boletín N° 17.535-25

Subsecretaría de Seguridad Pública

Gobierno de Chile

EL PUNTO DE PARTIDA

La peor crisis de seguridad de nuestra historia reciente

La violencia del crimen organizado se instaló en el país y disparó el temor de la población a niveles inéditos.

64%

declara la seguridad como su mayor preocupación — casi el doble del promedio mundial (33%)

+86%

alza de homicidios en la última década (6,0 vs. 2,2 OCDE)

5,4

homicidios por 100 mil hab. en 2025 (6,1 en 2024)

x17

extorsiones: de 44 (2015) a 763 (2023)

x2,4

secuestros: de 360 (2015) a 868 (2024); 1S 2025: 341 (parcial, −29%)

+18%

delitos por drogas: +17,9% en 2025 vs. 2024 (CEAD)

7 de cada 10 personas dejó de usar objetos de valor (73,9%), salir a ciertas horas (72,4%) o ir a ciertos lugares (70,3%) — Índice Paz Ciudadana 2025.

23.350 armas robadas o extraviadas en 2024 (Carabineros); con ellas se comete la mitad de los homicidios. DGMN: 7.642 en ene-sep 2025 (parcial, +23,7%).

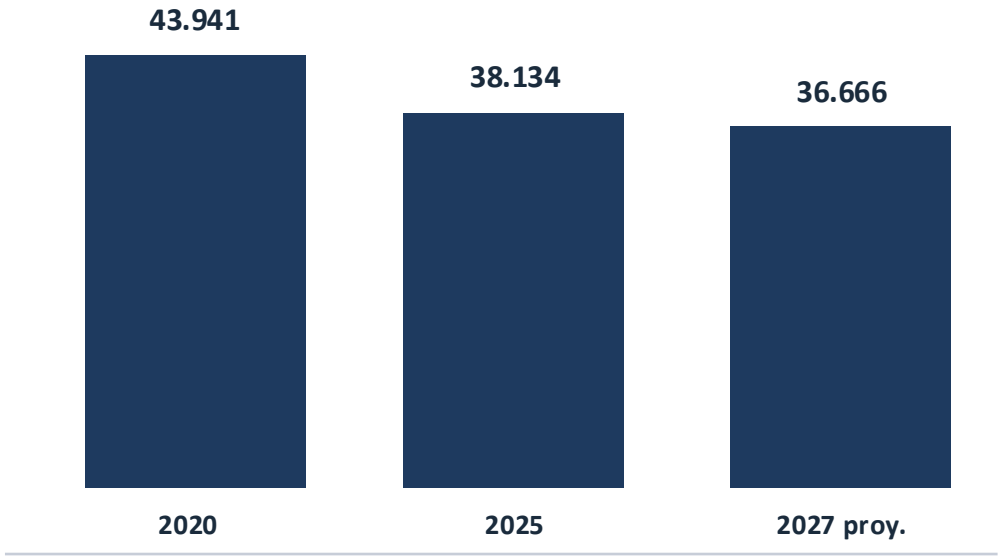
Fuentes: Ipsos «What worries the world» 2025 · Observatorio de Homicidios · Ministerio Público · Fundación Paz Ciudadana · DGMN · CEAD.

LA TENSIÓN DE FONDO

Más delitos y más miedo… con menos carabineros

La demanda por protección nunca fue tan alta, pero crece justo cuando la fuerza policial se debilita. La dotación de orden y seguridad —los suboficiales que patrullan la calle— cae año a año porque los egresos no alcanzan a cubrir los retiros.

Dotación de orden y seguridad (PNI suboficiales), 1° de abril



–5.807

carabineros de orden y seguridad menos entre 2020 (43.941) y 2025 (38.134)

–1.468

déficit adicional proyectado a fines de 2027: los egresos 2026-2027 no cubren los retiros

La ecuación es insostenible

Se exige más Carabineros en la calle precisamente cuando hay menos. Mientras tanto, el 52,5% de los hogares víctimas de delitos violentos ni siquiera denuncia.

Contexto y resultados de la estrategia hoy

Estrategia que busca fortalecer la capacidad del Estado para enfrentar la delincuencia, el narcotráfico, la migración irregular y el crimen organizado. Variación 2026 respecto de 2025:

-18,7% Homicidios	**-44,9%** Secuestros	**-12,4%** Robos violentos	**-86,7%** Ingresos irregulares detectados

-18,8% Violencia Macrozona Sur	**+60,2%** Droga incautada	**-71%** Bienes siniestrados

Objetivos de la Política Pública

Más y mejores policías, mejor respaldadas y desplegadas donde más se necesitan, para que sea el Estado —y nunca el crimen organizado— quien controle nuestros barrios y proteja a las familias chilenas.

- **Incentivar el ingreso de nuevos alumnos a la Institución, aumentando el sueldo de Carabineros alumnos y creando la figura del Carabinero a prueba.**
- **Mejorar y establecer nuevos incentivos para Carabineros que desempeñan funciones con mayor exposición a riesgo.**
- **Extender la carrera policial y establecer beneficios para incentivar su mayor duración, fomentando la retención de talento.**

Ideas Centrales

1

Profesionalización de las policías

El crimen organizado exige policías mejor preparadas, especializadas y con capacidades acordes a las nuevas amenazas. La carrera policial debe estar basada en el mérito, la especialización y el desempeño.

2

Fortalecer el ingreso a la carrera de Carabineros

Chile necesita recuperar el respeto a la autoridad y la vocación de servicio, y convocar a miles de jóvenes a sus policías. Entre 2023 y 2024, el 22% de los alumnos abandonó el proceso formativo.

3

Más Carabineros en la calle

Cada funcionario debe estar destinado prioritariamente a prevenir delitos, patrullar, fiscalizar y responder ante emergencias, traspasando funciones administrativas a personal civil.

Ideas Centrales

4

Respaldar a quienes sirven donde el riesgo es mayor

El Estado no puede tratar de la misma manera a quien enfrenta diariamente territorios de alta violencia que a quien cumple funciones en zonas de menor exposición.

5

Mayor capacidad para enfrentar al crimen organizado

No basta con aumentar las penas: el Estado necesita mejores policías, tecnología y una conducción operacional basada en resultados, para detectar, perseguir y desarticular organizaciones criminales.

6

Recuperar los barrios y territorios

Donde el crimen organizado avance, el Estado tiene que volver y permanecer: presencia permanente, patrullaje, fiscalización y capacidad de respuesta, hasta devolver esos espacios a sus vecinos.

¿CÓMO ACCIONAMOS?

Cinco movimientos, un solo sistema

1er	2do	3er	4to	5to
Abrir y blindar la entrada	**Que valga la pena quedarse**	**Devolver a la calle**	**Equipar a quien protege**	**Controlar y gestionar**
Triplica el estipendio del alumno y el Estado asume el internado; nadie deja la formación por dinero	Paga más donde hay más riesgo y premia permanecer y rendir, no solo cumplir años.	Reubica capacidad ya formada y civiliza tareas internas para liberar efectivos a la calle.	Chalecos, cámaras corporales y telefonía de gestión para proteger y registrar la labor.	Control de gestión del despliegue y CAD móvil: datos, georreferenciación y mando único.

1ER MOVIMIENTO

Abrir y blindar la puerta de entrada

Hoy el 22% de los alumnos abandona la Escuela de Formación, y la principal causa es financiera: muchos ingresan con cargas familiares y dejan empleos mejor pagados. El proyecto elimina esa barrera para que nadie abandone la carrera por no poder costearla, y escala la capacidad de egreso para empezar a recuperar la dotación.

22% → 15%

meta de reducción de la deserción en formación

2.300 al año 2028

egresos/año proyectados: 2.000 reponen retiros + 300 recuperan dotación

QUÉ CAMBIA

- **Triplica el estipendio del alumno** de $70.271 a $246.285 líquidos mensuales.
- **El Estado asume el 100% del internado** sin descuentos al estudiante durante la formación.
- **Nombramiento al 4° semestre** aprobado el 3° semestre, pasa a grado de Carabinero y realiza su práctica ya nombrado. Remuneración asciende a $700.000 aprox.
- **Financia los exámenes médicos** (~$500.000) para que los preseleccionados no desistan.

1ER MOVIMIENTO

Formación e ingreso: alumnos y Carabinero a prueba

Remuneración de carabineros alumnos

100% del sueldo una vez efectuados los retiros previsionales y de desahucio — hoy el 75% es percibido por el establecimiento para gastos de formación.

Del 50% al 145% del sueldo base mensual fijado al grado 20: aumento de la subvención mensual a las Escuelas de Formación Policial y la Escuela de Suboficiales, por cada alumno.

Nueva figura: carabinero a prueba

Se crea la calidad de Carabinero a prueba para los Carabineros Alumnos que aprueben el tercer semestre del respectivo programa de formación. La mantendrán mientras cursen el cuarto semestre, período durante el cual estarán sometidos a evaluaciones de idoneidad.

Atribuciones: las mismas que un Carabinero.

Sueldo: correspondiente al grado 17.

2DO MOVIMIENTO

Que valga la pena quedarse —y donde más se necesita

Un carabinero puede retirarse joven, en plena capacidad, y migrar al mundo municipal o la seguridad privada; y hoy hay pocos incentivos para servir en las zonas más riesgosas. El proyecto invierte ambos incentivos: servir donde Chile está más expuesto pasa a ser lo que más se paga, y se premia permanecer y rendir, no solo cumplir años.

30 → 35

años para el retiro voluntario: retiene experiencia

20 → 23

años de servicio mínimo para acceder a pensión

QUÉ CAMBIA

- ✓ **Asignación por Eficiencia Institucional** 8,4% → 10% del sueldo, con pago trimestral.
- ✓ **Gratificación Especial de Riesgo (GER): tope 20% → 100%** del sueldo, dinámica según la criminalidad de cada comuna (delitos violentos y victimización ENUSC).
- ✓ **Nueva gratificación por cargos estratégicos** hasta 80 cargos de alta responsabilidad.
- ✓ **Se elimina la incompatibilidad** que hoy excluye al personal graduado del beneficio.

2DO MOVIMIENTO

Incentivos a Carabineros

a) Asignación por Eficiencia Institucional

Aumenta el valor del incentivo

Para el personal de planta de Carabineros y el personal contratado bajo el DL N° 2.546 de 1979 (cuyos sueldos no se paguen con leyes especiales o fondos propios): pasa del 8,4% al 10% del sueldo en posesión o sueldo base, según el caso.

Limita el pago según ausencias

El pago dependerá de la cantidad de ausencias que presenten los funcionarios durante los tres meses anteriores al pago, con el objeto de desincentivar el ausentismo injustificado o por licencias médicas por enfermedad común.

Cambia la periodicidad de pago

Modifica la modalidad de pago semestral del incentivo al desempeño policial, a un pago trimestral en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

2DO MOVIMIENTO

Incentivos a Carabineros

b) Gratificación Especial de Riesgo

Hasta 100% del sueldo en posesión, para el personal de Orden y Seguridad que realice misiones de riesgo y peligrosas en comunas con mayores índices de exposición a riesgo. El porcentaje dependerá proporcionalmente del grado de exposición de cada comuna.

Compatibilidad: se exime a Oficiales y Suboficiales graduados por el 50% del porcentaje fijado.

Regulación: un decreto supremo fijará requisitos y metodología por territorio.

c) Cargos Estratégicos de Carabineros

80 cargos estratégicos como máximo, determinados por decreto supremo

Nueva gratificación para el personal de nombramiento supremo de fila que se desempeñe como titular de cargos especialmente estratégicos, en atención al número de dotación bajo su dependencia o al nivel de responsabilidad en la administración y/o ejecución de recursos presupuestarios.

MOVIMIENTOS 3, 4 Y 5

Más Carabineros en la calle, equipados y gestionados

Los tres movimientos que completan el sistema

3° Devolver a la calle

Se reubica capacidad ya formada y se civilizan tareas administrativas: quien fue formado para prevenir, patrullar y fiscalizar vuelve a esas funciones, y el soporte interno pasa a personal civil.

4° Equipar a quien protege

Chalecos antibalas, cámaras corporales y telefonía de gestión: protegen al funcionario en el procedimiento y dejan registro objetivo, que respalda tanto al carabinero como al ciudadano.

5° Controlar y gestionar

Control de gestión del despliegue y CAD móvil: datos, georreferenciación y mando único para decidir dónde y cuándo se despliega la fuerza, y rendir cuenta de sus resultados.

El desafío de la dotación

60.570

dotación total institucional, 2020

56.509

dotación total institucional, 2026

Carabineros enfrenta una disminución sostenida de su dotación. Esta caída, sumada a menores incentivos para ingresar y permanecer en la institución, ha afectado su capacidad operativa y presencia en las calles.

Vigencia: se modifican las normas transitorias para ajustar la entrada en vigencia y las fechas de pago del incentivo al desempeño policial.



TRABAJANDO PARA USTED

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA · SUBSECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

Proyecto de Ley: Modernización de Carabineros de Chile

Modificaciones al Estatuto del Personal de Carabineros de Chile · Boletín N° 17.535-25

Subsecretaría de Seguridad Pública

Gobierno de Chile

Remuneraciones (PNS y PNI representativo), que grafique el impacto

Pers. Nombram. Supremo (Oficiales)

GRADO	CANTIDAD
Coronel	305
Tte. Coronel	324
Mayor	562
Capitán	1.178
Teniente	1.493
Subteniente	653
Total PNS	**4.515**

Pers. Nombram. Institucional (Suboficiales)

GRADO	CANTIDAD
Suboficial Mayor	3.390
Suboficial	2.925
Sargento 1°	5.201
Sargento 2°	8.361
Cabo 1°	11.310
Cabo 2°	7.340
Carabinero	3.929
Total PNI	**42.456**

Conforme a la dotación a marzo 2026, se aprecia que los grados más representativos en oficiales son el teniente y capitán y en suboficiales el sargento 2° y cabo 1°, con los cuales ejemplificaremos la gratificación especial de riesgo (mensual, de 20% a 100% sueldo en posesión, según índice de criminalidad comunal) y el incentivo al desempeño policial (trimestral, de 10% de sueldo en posesión).

Nota: Para ser graduado un oficial debe aprobar el curso de la Academia de Ciencias Policiales (como capitán o mayor), con lo cual puede ascender e hasta el grado de coronel, y en un suboficial debe aprobar el curso de la Escuela de Suboficiales (entre cabo 1° a sargento 1°), y puede ascender hasta suboficial mayor (en ambos cumpliendo cierto requisitos).

Remuneraciones (PNS y PNI representativo), que grafique el impacto

REMUNERACIÓN POR GRADO (Escala desde junio 2026, Ley N° 21.806)

GRADO	TOTAL HABERES (No graduado)	TOTAL HABERES (Graduado)	SUELDO POSESIÓN (Base + M. Sdo.)	INCENTIVO DESEMPEÑO TRIM. MES.	GER MENS. (No graduado)			GER MENS. (Graduado)		
					Com. 20%	Com. 60%	Com. 100%	Com. 20%	Com. 60%	Com. 100%
Mayor	**$3.726.365**	**$4.348.877**	**$957.711**	$95.771	$191.542	$574.627	$957.711	$95.771	$287.313	$478.856
Capitán	**$2.836.685**	**$3.367.228**	**$816.220**	$81.622	$163.244	$489.732	$816.220	$81.622	$244.866	$408.110
Teniente	**$2.078.797**		**$718.067**	$71.807	$143.613	$430.840	$718.067			
Subteniente	**$1.617.125**		**$610.778**	$61.078	$122.156	$366.467	$610.778			
Sargento 1ro.	**$2.225.270**	**$2.225.270**	**$610.778**	$61.078	$122.156	$366.467	$610.778	$61.078	$183.233	$305.389
Sargento 2do.	**$1.959.565**	**$1.959.565**	**$539.296**	$53.930	$107.859	$323.578	$539.296	$53.930	$161.789	$269.648
Cabo 1ro.	**$1.450.764**	**$1.450.764**	**$470.745**	$47.075	$94.149	$282.447	$470.745	$47.075	$141.224	$235.373
Cabo 2do.	**$1.314.319**		**$429.652**	$42.965	$85.930	$257.791	$429.652			
Carabinero	**$926.097**		**$331.728**	$33.173	$66.346	$199.037	$331.728			

Caso de un Sargento 2°:

Posee un sueldo en posesión de $539.296, por tanto para el incentivo de desempeño por mes le corresponde por el 10% $53.930, y como lo recibirá trimestralmente son = $ 161.789.-

En tanto para la G.E.R. de una comuna de 60% este Sargento 2° recibe:

- Si fuere graduado $161.789 al mes (más su asignación de graduado);
- SI no es graduado $323.578 al mes.

RESUMEN

En función de los ejes, en remuneraciones los costos en régimen serían por:

- Modernización del Ingreso, Formación Policial: $ 24.220 millones anuales
- Incentivos de Gestión del Desempeño y Asignaciones Especiales: $81.196 millones anuales, desagregados en:
  - ✓ Asignación por Eficiencia Institucional: $27.275 millones.
  - ✓ Gratificación Especial de Riesgo: $48.131 millones.
  - ✓ Creación de Gratificación de Criticidad: $ 306 millones.
  - ✓ Plazas de Alto Mando: $ 462 millones.

Por tanto, estos costos preliminares totalizan $100.394 millones anuales.