



**OTEC ELYON
BECAS CHILE**

ENCARGADO DE SEGURIDAD LEGISLACIÓN

10

MÓDULO LEGISLACIÓN

Bienvenidos

En el siguiente módulo veremos conceptos básicos de Legislación, como Derecho Constitucional, Derecho Penal, ¿Qué es la República?, Partes de la Constitución, Tribunales, entre otros elementos. Repasaremos determinados Artículos de la Ley, que si bien no tendrás que memorizar, si deberás tenerlos siempre a mano para repasarlos cuando sea posible en el desarrollo profesional de tu carrera. Para esto de igual forma, siempre podrás acceder a la Biblioteca del Congreso Nacional en donde podrás buscar leyes en específico. Para esto, deberás ingresar a: **<https://www.leychile.cl/Consulta/>**

Recuerda que algunos de los contenidos podrán ser extensos y puede que no los sepas de memoria, pero eso no es lo más importante. Lo importante es que estés preparado y sepas a que sección dirigirte cuando lo necesites. Al mismo tiempo queremos que seas capaz de unir conceptos y contenidos, para lo cual expondremos los contenidos de manera simple y entendible.



Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Constitución Política de la República

Concepto de Constitución:

Es la norma suprema de un Estado de derecho soberano, es decir, la organización establecida o aceptada para dirigirlo. La Constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado (**poderes que se definen como poder legislativo, ejecutivo y judicial**) y de estos con sus ciudadanos, determinando así las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. Este documento constitucional busca garantizar al pueblo sus derechos y libertades.

Estado de Derecho: Es aquel que se rige por un sistema de leyes e instituciones ordenado en torno de una constitución, la cual es el fundamento jurídico de las autoridades y funcionarios, que se someten a las normas de ésta. Cualquier medida o acción debe estar sujeta o ser referida a una norma jurídica escrita. **El Estado de derecho** surge por oposición al Estado absolutista, donde el rey se encontraba por encima de todos los ciudadanos y podía ordenar y mandar sin ningún otro poder que le hiciera contrapeso. El Estado de derecho, en cambio, supone que el poder surge del pueblo, quien elige a sus representantes para el gobierno. Con el desarrollo del Estado de derecho, aparece la división de poderes (el Poder Legislativo, el Poder Judicial y el Poder Ejecutivo, tres instancias que, en el Estado absolutista, se reunían en la figura del rey) De esta forma, los tribunales se vuelven autónomos respecto al soberano y aparece el parlamento para contrarrestar el poder del gobernante.



Importancia del Estado de Derecho: Es importante señalar que en todos los territorios existe algún tipo de ordenamiento jurídico pero que ello no implica que en el mismo rija un Estado de Derecho, ya que para que éste exista es necesario que la sociedad política se encuentre plenamente ordenada y donde las normas aseguren que todo ciudadano será tratado por igual frente a la justicia.

Normativas:

Es importante mencionar que para que sea considerado como tal un Estado de Derecho debe cumplir una **serie de normas**, las mismas son:

1. La Ley debe ser el mandato fundamental: todos los ciudadanos, incluso quienes gobiernen deben someterse a las leyes y ser juzgados en igualdad de condiciones y no se harán excepciones a ningún individuo, por alto que sea el cargo que posea.

2. Deben garantizarse todos los Derechos y Libertades: es responsabilidad del Estado que la Ley se cumpla y que en ella se vele por la libertad de todos los individuos que viven bajo su tutela ; la norma máxima del Estado es garantizar este principio.

3. La Administración debe encontrarse limitada por la Ley: los directivos del Estado pertenecen a dos cuerpos diferentes: el Gobierno y la Administración, ésta se trata de un elemento no-político y se compone de los funcionarios, y, al igual que el gobierno, se encuentra limitada a las **leyes que rijan sobre el territorio**.

PODERES DEL ESTADO

Poder Legislativo

Poder Judicial

Poder Ejecutivo

Libertad Personal y Seguridad Individual:

Es la Garantía Constitucional establecida en el artículo 19, N° 7, letra a) de la Constitución, en la cual se indica que toda persona tiene derecho a residir y permanecer en cualquier lugar de la República, trasladarse de un lugar a otro y entrar y salir de su territorio. Este derecho debe ejercerse respetando las normas establecidas en la Ley y no debe provocar el perjuicio a terceros.

Este derecho se restringe en los casos y forma que determina la Constitución y las Leyes.

Para que una persona pueda ser arrestado o detenido debe ser por una orden de un funcionario público expresamente facultado por la Ley (Jueces, Intendentes, Gobernadores, Carabineros), orden que debe ser intimada en forma legal. También puede ser detenido por cualquier persona que fuese sorprendida cometiendo un delito flagrante.

El derecho a la libertad personal y a la seguridad individual. En consecuencia:

a) Toda persona tiene derecho a residir y permanecer en cualquier lugar de la República, trasladarse de uno a otro y salir de su territorio, a condición de que se guarden las normas establecidas en la ley y salvo siempre el perjuicio de terceros.

b) Nadie puede ser privado de su libertad personal ni esta restringida sino en los casos y en la forma determinados por la Constitución y las leyes.

c) **Nadie puede ser arrestado o detenido sino por orden de funcionario público expresamente facultado por la ley** y después de que dicha orden le sea intimada en forma legal. Sin embargo, podrá ser detenido el que fuere sorprendido en delito flagrante, con el sólo objeto de ser puesto a disposición del juez competente dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si la autoridad hiciere arrestar o detener a alguna persona, deberá, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, dar aviso al juez competente, poniendo a su disposición al afectado. El juez podrá, por resolución fundada, ampliar este plazo hasta por cinco días, y hasta por diez días, en el caso que se investigar en hechos calificados por la ley como conductas terroristas.

d) Nadie puede ser arrestado o detenido, sujeto a prisión preventiva o preso, sino en su casa o en lugares públicos destinados a este objeto. Los encargados de las prisiones no pueden recibir en ellas a nadie en calidad de arrestado o detenido, procesado o preso, sin dejar constancia de la orden correspondiente, emanada de autoridad que tenga facultad legal, en un registro que será público. Ninguna incomunicación puede impedir que el funcionario encargado de la casa de detención visite al arrestado o detenido, procesado o preso, que se encuentre en ella. Este funcionario está obligado, siempre que el arrestado o detenido lo requiera, a transmitir al juez competente la copia de la orden de detención, o a reclamar para que se le dé dicha copia, o a dar él mismo un certificado de hallarse detenido aquel individuo, si al tiempo de su detención se hubiere omitido este requisito.

e) La libertad provisional procederá a menos que la detención o la prisión preventiva sea considerada por el juez como necesaria para las investigaciones del sumario o para la seguridad del ofendido o de la sociedad. **La ley establecerá los requisitos y modalidades para obtenerla.**

Artículos Importantes:

Artículo 20. El que por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19, números 1, 2, 3 inciso cuarto, 4, 5, 6, 9 inciso final, 11, 12, 13, 15, 16 en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto, 19, 21, 22, 23, 24 y 25, podrá ocurrir por sí o por cualquiera a su nombre, a la Corte de Apelaciones respectiva, la que adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes. Procederá, también, el recurso de protección en el caso del No. 8 del artículo 19, cuando el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación sea afectado por un acto arbitrario e ilegal imputable a una autoridad o persona determinada.

Artículo 21. Todo individuo que se hallare arrestado, detenido o preso con infracción de lo dispuesto en la Constitución o en las leyes, podrá ocurrir por sí, o por cualquiera a su nombre, a la magistratura que señale la ley, a fin de que ésta ordene se guarden las formalidades legales y adopte de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

Esa magistratura podrá ordenar que el individuo sea traído a su presencia, y su decreto será precisamente obedecido por todos los encargados de las cárceles o lugares de detención. Instruida de los antecedentes, decretará su libertad inmediata o hará que se reparen los defectos legales o pondrá al individuo a disposición del juez competente, procediendo en todo breve y sumariamente, y corrigiendo por sí, esos defectos o dando cuenta a quien corresponda para que los corrija.

El mismo recurso, y en igual forma, podrá ser deducido en favor de toda persona que ilegalmente sufra cualquiera otra privación, perturbación o amenaza en su derecho a la libertad personal y seguridad individual. La respectiva magistratura dictará en tal caso las medidas indicadas en los incisos anteriores que estime conducentes para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

Artículo 22. Todo habitante de la República debe respeto a Chile y a sus emblemas nacionales. Los chilenos tienen el deber fundamental de honrar a la patria, de defender su soberanía y de contribuir a preservar la seguridad nacional y los valores esenciales de la tradición chilena. El servicio militar y demás cargas personales que imponga la ley son obligatorios en los términos y formas que ésta determine. Los chilenos en estado de cargar armas deberán hallarse inscritos en los Registros Militares, si no están legalmente exceptuados.



Derecho Laboral:

De manera creciente, la Seguridad Privada en Chile se ha transformado en un área del conocimiento que demanda una mayor atención y causa gran preocupación en empresas e instituciones públicas o privadas que necesitan la permanente protección de personas o bienes, demandando una calificada formación, perfeccionamiento o especialización de las personas que se desempeñan en dicha labor.

Conceptos de Legislación Laboral:

Trabajador: Persona natural que presta servicios personales de tipo intelectual o material bajo subordinación y dependencia en virtud de un contrato de trabajo.

Empleador: Persona natural o jurídica que contrata servicios intelectuales o materiales del trabajador a cambio de una remuneración.

Contrato individual de trabajo: Es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados.



Artículo 7. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Artículo 8. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

¿Cuáles deberían ser las causas mínimas del contrato?

Todo contrato de trabajo debe contener a lo menos las cláusulas que la ley estima como mínimas. Las cláusulas mínimas u obligatorias son aquellas que enumera el artículo 10 y tienen por objeto proporcionar certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, ya que en la medida que las partes conozcan con precisión las estipulaciones que los rigen, sabrán en forma clara y precisa los derechos que les asisten y las obligaciones a que se encuentran sometidos. En otras palabras, el contrato de trabajo establecerá el ámbito en el cual se desenvolverán las partes. El contrato debe tener:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.

- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
- Plazo del contrato, y otros pactos acordados por las partes.
- Deben señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.
- Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Artículo 5. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

Artículo 12. Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia.

Artículo 12*. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes. **Desde esta parte, comenzaremos a llamar a los Artículos:**
Art.

Capacidad para contratar

De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de los Menores

Art. 13. Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo (modificado el inciso por ley 19.684, que aumentó de 15 a 16 años el mínimo).

Los menores de dieciséis años y mayores de quince pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación (modificado el inciso por ley 19.684, que aumentó en un año los mínimos).

Art. 14. Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente aun examen de aptitud. dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.

Art. 16. En casos debidamente calificados, y con la autorización de su representante legal o del juez de menores, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Jornada Laboral:

CONCEPTO: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Art. 28. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38. Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

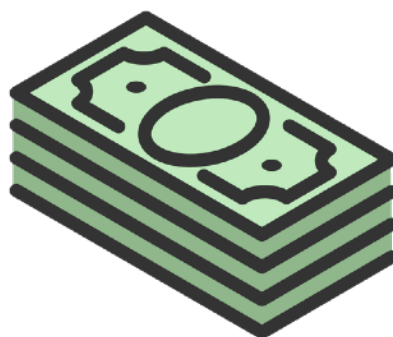
Horas Extraordinarias:

Horas extraordinarias: Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contra actualmente.

Art. 32. Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjunta mente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Art. 33. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.



¿Qué Constituye Remuneración?:

- 1) **El sueldo:** Es la cantidad fija de dinero que recibe el trabajador por la labor realizada y que se paga en periodos iguales.
- 2) **El sobresueldo:** Es el pago que recibe el trabajador por las horas extraordinarias de trabajo.
- 3) **La comisión:** Es el porcentaje calculado sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador. Las comisiones deben calcularse sobre el valor neto de venta al público, excluyéndose el I.V.A. (Impuesto Valor Agregado), salvo que por acuerdo de las partes las comisiones se calculen sobre el valor bruto de la venta.
- 4) **La participación:** Es la proporción de las utilidades de un negocio determinado, de una empresa o sólo la de una o más secciones o sucursales de la misma.
- 5) **La Gratificación:** Corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. El pago de gratificaciones es obligatorio cuando las empresas obtienen utilidades, y es una remuneración que se paga además de lo pactado en el contrato.



¿Qué No Constituye Remuneración?:

- La asignación de movilización. La asignación por pérdida de caja.
- La asignación de desgaste de herramientas. La asignación por colación, Los viáticos.
- Las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley. La indemnización por años de servicio.
- Las indemnizaciones que procedan pagarse al extinguirse la relación laboral.
- Las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

¿Cuáles son las causales legales para poner término a un contrato de trabajo?:

- Muerte del trabajador.
Mutuo acuerdo entre las partes. Renuncia voluntaria.
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- Fin del trabajo o servicio. Caso fortuito o fuerza mayor.
- Conducta indebida de carácter grave, la que debe ser debidamente comprobada.
Por ejemplo, falta de probidad del trabajador, acoso sexual o conducta inmoral.
- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del negocio y que aparecen como prohibidas en el contrato.
- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, o dos lunes en el mes, o un total de tres días en el mes.
- Abandono del trabajo por parte del trabajador.
- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores.
- Daño material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.
- Esto según lo establecen los artículos 159, 160 y 161 del **Código del Trabajo**.

Causales de término del contrato de trabajo

2

CAUSALES DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN DERECHO A INDEMNIZACIÓN

Conducta indebida del trabajador, de carácter grave, debidamente comprobada (en general, falta de probidad).

Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato.

Ausencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.

Abandono del trabajo por parte del empleado (salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo sin permiso del empleador, negativa a trabajar y sin causa justificada en las faenas convenidas).

Actos, omisiones o imprudencias temerarias cometidas por el trabajador que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad del resto de los empleados o a la salud de éstos.

Perjuicio material causado intencionalmente por el trabajador en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (la determinación de dicha gravedad queda entregada al arbitrio del juez laboral).

Indemnizaciones:

¿Qué es la indemnización?: La suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término al contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo. El pago de indemnización no corresponde si la causa de despido es por lo mencionado en el **artículo 160 del Código del Trabajo: mala conducta del empleado, causar daños a la empresa, abandonar injustificadamente sus tareas.**

¿Cuáles son las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador?:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- Indemnización del feriado anual o vacaciones.
- Indemnización por años de servicio.

¿Qué es el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo?:

Lo que se paga cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el contrato ha terminado por necesidades de la empresa
- Que, además, el empleador no haya dado aviso de término con a lo menos 30 días de anticipación.
- El monto de esta indemnización es el equivalente a la última remuneración mensual ganada por el trabajador

¿Qué es el pago de indemnización del feriado anual o vacaciones?

El que se paga si el trabajador deja de pertenecer a la empresa por cualquier causal sin hacer uso de sus vacaciones anuales. Equivale a la remuneración íntegra por los días de vacaciones que el trabajador no usó. Si el trabajador no alcanzó a estar un año en la empresa, y por ende no tiene derecho a vacaciones, la indemnización se calcula en forma proporcional al tiempo que hay entre la contratación o la fecha de cumplimiento del último año de trabajo y el término de los servicios.

¿Qué es la indemnización por años de servicio?

Es aquella indemnización que se paga al trabajador cuando se pone término al contrato por la causal de necesidades de la empresa. Esta indemnización es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio y periodo superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tiene un tope máximo de 11 años.

¿Qué pasa si al trabajador lo despiden sin indemnización?

Hay que tener en cuenta que si se ha invocado justificadamente alguna de las causales del **artículo 160 del Código del Trabajo** (el trabajador fue despedido por mala conducta, abandono de deberes o daños a la empresa), el trabajador no tiene derecho a indemnización. Sin embargo, si se le ha despedido invocando una causal legal y el trabajador considera que este despido es indebido, improcedente o injustificado, o no se ha invocado causal alguna, puede recurrir al juez del trabajo dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación de su puesto de trabajo.

¿Qué pasa si al trabajador lo despiden sin indemnización?

Cuando el juez ha declarado que el despido ha sido injustificado, indebido, improcedente o carente de motivo plausible, el empleador deberá pagar la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, recargada la primera en la forma que establece el **Art. 168 del Código del Trabajo**.

Finiquito:

Es el acto escrito celebrado entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual se pone término a la relación laboral. En él se realiza la liquidación de las deudas en dinero u otras prestaciones derivadas de ella. El finiquito debe ser dado por el empleador dentro de los diez días hábiles siguientes al despido. Es decir, el empleador debe entregar el documento de finiquito y poner a disposición del trabajador el pago correspondiente. Sin embargo, también se puede pactar entre ambos el pago del finiquito en cuotas.



Permisos Laborales:

La conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores en el Derecho del Trabajo contemporáneo, ha ido adquiriendo paulatinamente importancia, derivando en un replanteamiento de instituciones laborales tradicionales. Efecto de esto ha sido el aumento de causas legales para permisos laborales. Se entienden por permisos laborales la cesación temporal de la prestación de servicios por causa determinada, la que puede ser remunerada o no por el empleador. Los supuestos legales de los permisos han ido aumentando en atención a factores como la participación de la mujer en el trabajo, el trabajo a tiempo parcial, y las políticas tendientes a compartir las responsabilidades familiares entre cónyuges. Se suman causas para fines específicos relativos, por ejemplo, a matrimonio, fallecimiento, estudios etc.

Regulación Nacional de los permisos:

El Código del Trabajo en su artículo 66 establece el derecho de todo trabajador a disponer de días de permiso remunerado, adicionales al feriado anual, que en el caso de muerte de un hijo o de la cónyuge es de siete días corridos y en el caso de la muerte de un hijo en gestación o la muerte del padre o de la madre es de tres días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores a través de un contrato o convenio colectivo podrán convenir permisos de igual naturaleza a los referidos en el artículo 66, los que en cuanto a su número de días, remuneración u otras modalidades, se rigen por las normas que se hayan convenido, no pudiendo ser inferior al nivel establecido en la ley, por el carácter irrenunciable de los derechos laborales consagrado en el artículo 5o del señalado Código.



También encontramos permisos laborales en el Libro II del Título II del citado Código “Protección a la Maternidad”:

Descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Asimismo se contempla descansos prenatales o post natal suplementarios como consecuencia de enfermedades comprobadas con certificado médico, y de semanas adicionales de post natal a las madres de hijos prematuros, o de partos múltiples. Este descanso es financiado con un subsidio estatal.

Permiso Paterno de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, de cargo del empleador. Permiso postnatal parental de doce (12) semanas para las madres trabajadoras, con un subsidio estatal cuya base de cálculo será el mismo del subsidio por descanso por maternidad. Permisos parentales para casos en que se produzca la enfermedad de un hijo menor de edad. El artículo 199 se refiere al permiso por enfermedad grave comprobada de un niño menor de un año que requiera la atención en el hogar. Este derecho es de la madre pero contempla la posibilidad de participación del padre y esta diseñado como un subsidio estatal.

El artículo 199 bis, contempla un permiso laboral a los padres trabajadores que tengan un hijo menor de 18 años con problemas de salud por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, o por discapacidad de la persona bajo su cuidado, por causa psíquica o intelectual, o multi déficit, o con dependencia severa. El tiempo no trabajado debe ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referido. También gozará de permiso y subsidio el padre, cuando la madre ha fallecido o tenga la tución del menor por sentencia judicial.

Se hace referencia al subsidio del artículo **199 del Código del Trabajo**, esto es, cantidad de dinero equivalente a sus remuneraciones y asignaciones recibidas. Si es menor de 18 años, debe estar inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad; si es menor de 6 años, tener el diagnóstico del médico tratante, y si es mayor de 18 años, que sea discapacitado mental.

Feriado anual:

El feriado anual, también llamado derecho a vacaciones o simplemente “las vacaciones”, es un derecho que corresponde a todos los trabajadores que han cumplido más de un año de servicio. En efecto, el artículo **67 del Código del Trabajo** dispone “Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento”. La ley se refiere al Reglamento No 969 de 1933.

El descanso anual tiene por objeto que los trabajadores recuperen las energías gastadas durante el año de prestación de servicios y que, además, puedan disfrutar de su tiempo libre junto a su familia. Este merecido tiempo libre es un derecho mínimo e irrenunciable; así, el trabajador no puede disponer de su feriado anual, ni el empleador compensarlo en dinero. El inciso final del artículo 67 dispone “El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio”.

Duración de feriado anual:

En cuanto a la duración de las vacaciones, la ley establece en general una duración mínima de 15 días hábiles. Sin embargo, los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

Para efectos de la duración de las vacaciones, junto a domingos y festivos, el sábado se considera siempre día inhábil, conforme al artículo **69 del Código del Trabajo**. Esto se justifica para que todos los trabajadores tengan derecho al mismo descanso, tanto quienes distribuyen su jornada laboral en cinco o seis días o en una jornada bisemanal.

Tipos de Feriado Anual:

Feriado convencional: El feriado anual puede siempre tener una duración superior, establecida de común acuerdo en el contrato individual de trabajo o a través de instrumentos colectivos. Esto se debe a que la duración planteada por el legislador es un mínimo legal que siempre puede mejorarse. En aquella parte que exceda del feriado legal básico, este feriado puede compensarse en dinero.

Feriado progresivo: El feriado progresivo le confiere al trabajador un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, siempre y cuando tenga diez años de trabajos continuos o no, ya sea para uno o más empleadores. Sin embargo, según lo dispuesto por el inciso segundo del **artículo 68 del Código del Trabajo**, sólo podrá hacerse valer un máximo de diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores. Lo que exceda del feriado legal básico, también puede ser objeto de negociación individual o colectiva.

Fraccionamiento y acumulación del feriado:

Estas dos posibilidades están contempladas en el **artículo 70 del Código del Trabajo**. Relativo al fraccionamiento, la ley dispone que el feriado debe ser continuo. Sin embargo, el exceso sobre diez días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo entre trabajador y empleador. En lo relativo a la acumulación, el feriado anual puede acumularse hasta por dos períodos. El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Derecho a remuneración íntegra:

Lo importante del feriado anual no se debe a que sea un descanso, sino a que sea un descanso pagado. En tal sentido, el mismo **artículo 67 del Código del Trabajo** señala que el feriado anual se concede con remuneración íntegra. Para estos efectos, el **artículo 71** del mencionado cuerpo legal define remuneración íntegra. Si se trata de un sistema de remuneración fija, estará constituida por el sueldo. Si se trata de un sistema de remuneración variable, será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Si el trabajador estuviera remunerado en forma mixta, será la suma del sueldo y el promedio de las remuneraciones variables. Durante el feriado debe pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuyo pago corresponda efectuar durante el mismo y que no se haya considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.



Feriado anual y licencia médica:

Este tema no ha sido abordado expresamente por el Código del Trabajo, pero la Dirección del Trabajo (DT) y la Superintendencia de Seguridad Social (SSS) han sostenido que el feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador debe suspenderse si le sobreviene una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica. Si ello ocurriera, el feriado deberá reanudarse una vez terminada la respectiva licencia médica o en la oportunidad que convengan las partes. [Dictamen DT No6.256/279 de 9 de octubre de 1995 y Dictamen SSS No 10.145 de 9 de agosto de 1996].



Capacitación Ocupacional:

Artículo 179. La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo, y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Artículo 180. Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el decreto ley N.o 1.446, de 1976.

Artículo 181. Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto que para tal efecto establece la ley N.o 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y dará derecho a las prestaciones consiguientes

Artículo 182. Prohíbese a los empleadores adoptar medidas que limiten, entraben o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir los cursos de capacitación ocupacional que cumplan con los requisitos señalados en el Estatuto de Capacitación y Empleo. La infracción a esta prohibición se sancionará en conformidad a este último cuerpo legal.

Artículo 183. Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de los trabajadores son de cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Artículo 183 bis. En los casos en que el empleador proporcione capacitación al trabajador menor de 24 años de edad podrá, con el consentimiento del trabajador, imputar el costo directo de ella a las indemnizaciones por término de contrato que pudieren corresponderle, con un límite de 30 días de indemnización

Cumplida la anualidad del respectivo contrato, y dentro de los siguientes sesenta días, el empleador procederá a liquidar, a efectos de determinar el número de días de indemnización que se imputan, el costo de la capacitación proporcionada, la que entregará al trabajador para su conocimiento. La omisión de esta obligación en la oportunidad indicada, hará inimputable dicho costo a la indemnización que eventualmente le corresponda al trabajador.

Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago. La capacitación a que se refiere este artículo deberá estar debidamente autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Esta modalidad anualmente estará limitada a un treinta por ciento de los trabajadores de la empresa, si en ésta trabajan cincuenta o menos trabajadores; a un veinte por ciento si en ella laboran doscientos cuarenta y nueve o menos; y, a un diez por ciento, en aquéllas en que trabajan doscientos cincuenta o más trabajadores.



Marco Regulatorio para la Seguridad Pública y la Seguridad Privada en Chile:

Ideas Previas que se manejan:

La “inseguridad ciudadana” o el temor a ser víctima de un delito sigue siendo la principal preocupación de los chilenos. (En 2005 la mitad de los entrevistados se consideró posible víctima de un delito en los siguientes doce meses. *Encuesta Nacional de Seguridad Ciudadana, INE*)

La seguridad ciudadana es tarea primordial del Estado. Para ello cuenta con los recursos necesarios, el control de las policías y las atribuciones legales para cumplir con este objetivo.

¿Por qué surgen sistemas de seguridad privada?

Porque existe una brecha entre las expectativas de seguridad de los ciudadanos y el nivel de seguridad que perciben que es capaz de entregarles el Gobierno.

¿Qué han hecho los chilenos para disminuir el temor?

Han entregado los “espacios públicos” y han invertido en seguridad adicional en sus hogares. Se han creado “espacios híbridos” como condominios cerrados, centros comerciales, supermercados y otros que cuentan con sistemas de seguridad propios.



¿En qué se ha traducido la demanda por mayor seguridad en los hogares?

Incremento de sistemas de alarmas y monitoreo. Industria y comercio invierten en sistemas de guardias y vigilantes guardias y vigilantes. Vecinos cierran sus calles, pasajes y colocan cercos eléctricos. En sectores populares se instalan más rejas y protecciones.

Por eso no resulta extraño que en Chile el total de vigilantes privados (Vigilante Privado: Desde ahora Toda persona en materias de seguridad privada) equivale al **DOBLE del total de la dotación de Carabineros**. En estados Unidos hay aproximadamente 2 millones de Guardias Privados, es decir, 4 veces el total de policías estatales y federales del país.

Legislación Chilena:

Nuestra ley comienza a reconocer la seguridad privada en 1952, al autorizar la asociación de guardias privados. Hasta 1973 no hubo otra regulación. Ese año, el DL 194 autorizo el uso de Vigilantes Privados en empresas consideradas importantes para el desarrollo económico del país y estableció un limite para el numero de guardias que las compañías podían contratar.



En las décadas de los 80 y 90 se dictaron varios cuerpos legales. 1981: Se reemplazó la ley N°194 estableciendo normas más específicas para regular el sector. (D.L. 3.607) (Se aumentó el tipo de empresas que pueden contratar guardias, se definió el tipo de empresas que pueden contratar guardias, se definió el concepto de vigilante privado, se estableció la obligación de determinadas instituciones de contar con servicio propio de vigilantes privados, y se entregó facultades de fiscalización a Carabineros, coordinadas por el Ministerio de Defensa, entre otras disposiciones que siguen vigentes).

- 1985: Aprueba Reglamento del D.L. 3607 (D.S.93)
- Permitió contratar guardias de seguridad sin límites
- (Ley 18.422) 1993: Establece obligaciones a entidades que indica en materia de seguridad a las personas. (ley 19.303)
- 1994: Modifica el reglamento D.L. 3607 (D.S.1773)
- 1995: Aprueba reglamento de Ley 19.303 (D.S. 1772)
- 1998: Dispone medidas de seguridad para determinadas entidades (D.S.1122)
- 2000: Dispone medidas mínimas para empresas de transporte de valores (Decreto Exento 1.226)
- Además se han establecido leyes laborales aplicables al personal de seguridad (n 18.889 y 18.959) y en Enero del 2006 se efectuaron modificaciones que dicen relación con el re entrenamiento de guardias de seguridad.



¿Porque hay desconocimiento?:

Existe una *dispersión de normas* que dificultan el conocimiento y aplicación de la Seguridad Privada, que **no abordan el tema de manera integral** y que **no se han adecuado** a un mercado cada vez mas complejo. (Hay casi una decena de decretos que regulan desde los vigilantes privados hasta las normas de conexión de las empresas que prestan servicios de seguridad a las centrales de comunicación de Carabineros)

Factores a tener en cuenta para una nueva legislación en materia de Seguridad Privada:

- Aprovechar la nueva Estrategia de Seguridad Pública y la nueva institucionalidad anunciada por el Gobierno para diseñar una adecuada política pública en materia de seguridad privada.
- Necesidad de una legislación específica, única, armónica, sistemática que permita un fácil conocimiento y aplicación. Terminar con el “enjambre legislativo” que hoy existe. Esto supone recoger buenas ideas que pudieran contener actuales supone recoger buenas ideas que pudieran contener actuales mociones parlamentarias en tramitación.
- Necesidad de una legislación que fomente la expansión del sector, considerando que es un buen complemento de la seguridad pública en el objetivo de brindar una mayor seguridad a la población y no como una amenaza. (subsidio privado a política de seguridad del Gobierno)
- Necesidad de una legislación que refleje la actual realidad de la seguridad privada en Chile.

Sólo a modo de ejemplo, es importante considerar:

- Crecimiento explosivo de la industria, particularmente de las empresas de guardias de seguridad que representan un 66% del total facturado por el sector (U\$716 millones año) y un 74,8% del sector actualmente regulado.
-
- Esto significa en términos de empleos directos una cifra superior a las 85.000 personas. (un 98% son guardias o vigilantes privados). Los principales clientes son la industria y el comercio (53%)
- Pero Los principales clientes son la industria y el comercio (53%). Pero incluso el Estado utiliza más de 6.000 guardias de seguridad Privada
- Han disminuido guardias de seguridad no acreditados, han aumentado exámenes médicos a postulantes, a un 98% se le solicitan sus antecedentes, pero todavía al 58% del personal contratado por las empresas no se le realizan test psicológicos previos.

Aspectos Generales que debiera contener un marco regulatorio de la seguridad:

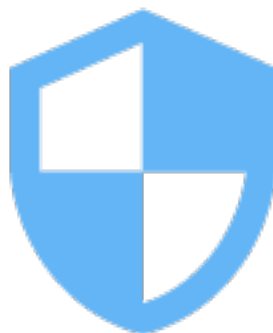
Definición clara y en un solo cuerpo legal de los distintos tipos de servicios que pueden prestar las empresas de seguridad privada, consignando adecuadamente sus atribuciones, obligaciones, y ámbitos de competencia. (empresas de recursos humanos en seguridad, contratación directa, asesorías, capacitación, alarmas y monitoreo, transporte de valores, etc.)

Definición de una política pública de seguridad privada en el marco de la nueva institucionalidad de seguridad anunciada, que fomente y formalice la relación, colaboración, y complementación eficaz con la policía, además de una adecuada fiscalización. Entiendo que OS-10 de Carabineros trabaja ya con una base de datos que permite hacer un seguimiento de áreas geográficas donde se concentran bienes y servicios de seguridad privada y de cierto nivel de coordinación informal.

Deben estar claramente determinadas las facultades legales del personal de seguridad privada y sus responsabilidades. La legislación debe establecer mecanismos que permitan un mayor conocimiento de los derechos y deberes en la relación entre guardias, clientes, policía y público en general. *Ejemplo: Hoy los clientes no conocen sus derechos frente a un guardia de seguridad en un supermercado o un centro comercial, en los condominios no se publicita las condiciones en que se puede denegar el acceso, los guardias en empresas de monitoreo no pueden ingresar a la propiedad, entre otros.*

La ley debe establecer con claridad los requisitos mínimos de admisión a labores de seguridad privada, y explicitar el contenido de la formación y capacitación. Obviamente en ambos casos, según la naturaleza de cada servicio .

La ley debe exigir a las empresas que implementen estrategias para prevenir abusos y mecanismos expeditos para denunciarlos. uso excesivo de la fuerza, inspección o revisión personal no autorizada, entre otros.



Establecer normas que introduzcan criterios de gestión, uniformes, claros y conocidos que permitan a los clientes comparar y optar por aquello que otorgan un mejor servicio. (*Accountability*)

Regular lo no regulado: Los detectives, los PPI y guardaespaldas no cuentan actualmente con una adecuada regulación y debe incluirse en esta normativa. Asimismo, debe existir un sistema de acreditación de la calidad en el suministro de elementos tecnológicos de seguridad (CCTV, alarmas, detectores de humo, chalecos antibalas, cajas fuertes)

Consideración final: Evitar la tentación de legislar sobre situaciones puntuales en medio de conflictos y bajo presión de la opinión pública.

Proyecto de ley sobre Seguridad Privada:

Desde el año 2009 que se discute en el Parlamento de Chile una nueva iniciativa legislativa, que busca mejorar las actuales normas que regulan el sector privado de la seguridad. Yace en la Comisión “Seguridad Ciudadana y Drogas” acumulando seis años de discusión. Esta nueva legislación ha sido sugerida por varios asesores de seguridad, para mejorar el sistema de protección privada existente en el país.



Las leyes actualmente vigentes en Chile son el Decreto Ley No 3.607 de 1981, el Decreto Supremo No 93 de 1985, Ley No 18.422 de 1985, Ley No 19.303 de 1993, Decreto Supremo No 1.773 de 1994, Decreto Supremo No 1.772 de 1995, Decreto Supremo No 41 de 1996, Decreto Supremo No 1.122 de 1998, Decreto Supremo No 1.226 del 2000. Además se han establecido leyes laborales aplicables al personal de seguridad (N°18 18.889 y 18.959) y en Enero del 2006 se efectuaron modificaciones que dicen relación con el re entrenamiento de los guardias de seguridad.

Son una buena cantidad de normas que regulan a la Seguridad Privada. Pero si se pusiera verdadera atención a la lectura de ellas, son tremendamente generales. Por ello, Carabineros de Chile, a través de las Prefecturas, han tratado de “hilar más fino” en cuanto a normar la documentación del área (entregando un formato y un contenido) . Hay, por ejemplo, una sola mención a la llamada “ Directiva de Funcionamiento”, la cual entrega todos los antecedentes de trabajo de un servicio de guardias de seguridad, apareciendo en el D. S. No 93, artículo 15, el cual cita:

Artículo 15°. Las personas naturales que desarrollen las labores señaladas en el artículo anterior, pueden ser contratadas directamente por los particulares interesados en contar con sus servicios, o a través de aquellas empresas indicadas en el inciso 2do. del artículo 3°. El contrato deberá ser puesto en conocimiento de la Prefectura de Carabineros respectiva, para los fines de fiscalización que procedan.

Los servicios que desarrollen estas personas, sea en calidad de guardias de seguridad, porteros, nocheros, rondines u otros similares, deberán comunicarse las Prefecturas de Carabineros especificándose en una **directiva de funcionamiento**, el lugar donde se realizarán, misión que se cumplirá, tipo de uniforme, etc., documento que podrá ser aprobado, modificado o rechazado por la autoridad fiscalizadora.

En los dos últimos casos, **la directiva** deberá ser modificada por él o los interesados en la prestación del servicio. Las personas naturales o jurídicas que contraten para realizar servicios de porteros, nocheros, rondines o guardias de seguridad, a personas no autorizadas por la autoridad competente para desarrollar esta actividad, serán denunciadas junto con el personal contratado al Juzgado de Policía Local".

Así se pueden mencionar otras que nos tendrían en un análisis largo, que para esta publicación no viene al caso. Lo que sí conviene mencionar, que en su gran mayoría regula en forma muy generalizada (reitero) y en aspectos casi de forma, más que de fondo en las materias de protección. No profundizan en los conceptos de seguridad, ni entregan muchas obligaciones de detalle a quienes forzosamente deben mejorar y adecuar las medidas de seguridad que se deben adoptar, en protección de los bienes jurídicos más importantes, la **vida** y los bienes, **Y EN ESE ÓRDEN**.

La nueva legislación que regulará a la Seguridad Privada, ha tenido cuatro años de análisis en el parlamento. En Noviembre del año 2012, los diputados Sres. Felipe Harboe y Cristián Letelier presentaron la legislación en cuestión. Ambos parlamentarios hicieron una soberbia presentación de una legislación, que sólo buscará subir los requisitos para cada nivel de la Jerarquía en Seguridad, pero en cuanto al verdadero fondo del asunto en cuestión nada.

Fuera de que saldrá esta ley, pero los reglamentos tendrán que esperar un poco más. no hay modificaciones de fondo que enfatizen el verdadero objetivo que debe tener la norma, la que es unificar criterios y realmente velar por la vida y los bienes. Aunque actualmente podría ser modificado **teniendo absoluta claridad de la misma en el año 2019**.

Por ejemplo, no mostraron si aumentará los requerimientos que las empresas aseguradoras deberán hacer, para obligar a los bancos a mejorar la calidad de su seguridad, sujetas a que si la distinción no es satisfactoria no se paga el seguro. Y así muchas otras cuestiones de fondo que deberían ser consideradas prioritarias.

En el 2013, por 103 votos, la Cámara aprobó el proyecto (boletín 6639) sobre seguridad privada, definida como **“el conjunto de actividades o medidas de carácter preventivo, coadyuvantes y complementarias de la seguridad pública destinadas a la protección de personas, bienes y procesos productivos, que se encuentren en recintos previamente delimitados, realizadas por personas naturales o jurídicas de derecho privado, debidamente autorizadas en la forma y condiciones que se establecen en esta ley”**.

La iniciativa, enviada al Senado a cumplir su segundo trámite, fue informada por los diputados Matías Walker (DC) de Comisión de Seguridad Ciudadana, y Alberto Robles (PRSD), de la Comisión de Hacienda. La propuesta indica que quedan sujetas a la presente ley las actividades de transporte de valores, servicios de escoltas personales o guardaespaldas, y de investigadores privados.

Estarán obligadas a mantener un sistema de vigilancia privada las entidades de carácter público o privado, cuyas características de funcionamiento, los recintos en que se encuentren emplazadas, o las actividades que en ellas se desarrollen, generen un mayor nivel de riesgo para la seguridad pública.

También estarán obligadas a mantener sistemas de vigilancia privada las empresas transportadoras de valores, las instituciones bancarias y financieras de cualquier naturaleza y las empresas de apoyo al giro bancario que reciban o mantengan dineros en sus operaciones.

El sistema de vigilancia privada estará integrado por un organismo de seguridad interno, por los recursos tecnológicos y materiales, y por los protocolos de funcionamiento debidamente autorizados por la Subsecretaría de Prevención del Delito. **El sistema de vigilancia privada será dirigido por un Jefe de Seguridad.** Serán parte del organismo de seguridad interno el jefe de seguridad, los encargados de armas, los vigilantes privados y los guardias de seguridad que apoyen su función.

Agrega la iniciativa que los vigilantes privados deberán portar armas de fuego en el ejercicio de sus funciones, exclusivamente mientras dure la jornada de trabajo y sólo dentro del recinto o área para el cual fueron autorizados. La entrega de armas y municiones a estas personas y su restitución, deberán ser debidamente registradas, en conformidad a un reglamento y a las instrucciones que imparta Carabineros de Chile. Asimismo, deberá consignarse en el registro el uso del arma de fuego y el hecho de haberse extraviado o perdido dicha arma o sus municiones.

Todas las armas de fuego que posea la entidad deberán estar inscritas ante la autoridad fiscalizadora, de acuerdo a la Ley de Armas. La omisión en el cumplimiento de este requisito hará incurrir al representante legal de la entidad, al jefe de seguridad y al vigilante privado, en su caso, en las responsabilidades penales que contempla la referida ley.

Las entidades empleadoras deberán contratar un seguro de vida a favor de cada vigilante privado.

PROCESO PENAL:

Concepto Legal de Ley:

La voluntad soberana que, ley es una declaración de la manifestada en la forma prescrita por la Constitución manda, prohíbe o permite.

Críticas:

- No dice claramente qué es la ley en sí misma y no dice cuál es el objeto de la ley.
- No toda declaración de la voluntad soberana es siempre propiamente una ley. Será ley, en sentido estricto, cuando verse sobre un objeto de interés general, porque si se refiere a un objeto de interés particular, por ejemplo, conceder a una persona una pensión de gracia, aunque desde un punto de vista formal sea una ley, no lo es sustancialmente puesto que no incumbe a la generalidad de las personas.
- Formalmente, la redacción de la disposición es confusa, porque podría pensarse que la ley manda, prohíbe o permite por estar manifestada en la forma prescrita por la Constitución y no por ser una declaración de la voluntad soberana.

Concepto Doctrinario de Ley:

Norma jurídica de carácter general y obligatorio, dirigida a la ordenación del comportamiento humano prescrita por autoridad competente cuyo incumplimiento puede llevar aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos.

Delitos:

En conclusión: De los conceptos de ley anteriormente analizados, deducimos que existen leyes permisivas, imperativas y prohibitivas. De estas últimas si realizamos aquella conducta que se nos prohíbe, incurrimos en lo que se llama: **QUEBRANTAMIENTO DE LA LEY**, es decir, transgresión o violación de una ley, norma o contrato, el cual tiene una sanción, por ende dependiendo de la naturaleza de la infracción, cometimos un delito, ya sea civil o penal.

¿Qué se entiende por delito? Veremos el Concepto de delito según la ley:

Art. 1º. Es delito toda acción u omisión voluntaria penada por la ley.

Las acciones u omisiones penadas por la ley se reputan siempre voluntarias, a no ser que conste lo contrario. El que cometiere delito será responsable de él e incurrirá en la pena que la ley señale, aunque el mal recaiga sobre persona distinta de aquella a quien se proponía ofender. En tal caso no se tomarán en consideración las circunstancias, no conocidas por el delincuente, que agravarían su responsabilidad; pero sí aquellas que la atenúen.

EL DELITO es definido como una conducta típica, antijurídica, e imputable, sometida a una sanción penal y a veces a condiciones objetivas de punibilidad. Supone una conducta infracciones del derecho penal, es decir, una acción u omisión tipificada y penada por la ley.

Elementos del delito: acción u omisión, típica, antijurídica, culpable.

Personas Responsables de Delito:

La capacidad jurídica se refiere a la aptitud de una persona para ser titular de derechos y obligaciones; de ejercer o exigir los primeros y contraer los segundos en forma personal y comparecer a juicio. La capacidad jurídica permite crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas de forma voluntaria y autónoma.

La capacidad jurídica está íntimamente relacionada con la voluntad, entendiéndose esta como la facultad psíquica que tiene el individuo o persona para elegir entre realizar o no un determinado acto, y depende directamente del deseo y la intención de realizar un acto o hecho en concreto. Tiene relación también, con la capacidad que tiene la persona para tomar decisiones sin estar sujeto a limitaciones; libremente, sin secuencia causal ni imposición o necesidad.

Art. 1446 CC: Toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la ley declara incapaces.

Art. 1447 CC: Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordos o sordomudos que no pueden darse a entender claramente. Sus actos no producen ni aun obligaciones naturales, y no admiten caución.

Son también incapaces los menores adultos y los disipadores que se hallen bajo interdicción de administrar lo suyo. Pero la incapacidad de las personas a que se refiere este inciso no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos, determinados por las leyes.

Además de estas incapacidades hay otras particulares que consisten en la prohibición que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos.

EXIMENTES:

- Loco o demente / Y el que se halle privado totalmente de razón por causas ajenas a su voluntad.
- El menor de dieciocho años. La responsabilidad de los menores de dieciocho años y mayores de catorce se regulará por lo dispuesto en la ley de responsabilidad penal juvenil.
- Legítima Defensa. Se trata de situaciones de privilegio porque en esos casos se presume legalmente que concurren los requisitos de la legítima defensa.

Requisitos:

- 1.Agresión Ilegítima
- 2.Necesidad racional del medio empleado para repelerla (proporcionalidad)
- 3.Falta de provocación del que se defiende. *Ejemplo: Si se rechaza el escalamiento del agresor en una casa, departamento, etc., habitados, sea de día o de noche.*

ATENUANTES:

Son aquellas situaciones que rebajaran la pena aplicable al delito:

- 1.- Eximentes incompletas.
- 2.-Arrebato y obcecación.
- 3- Irreprochable conducta anterior.
- 4.- Reparación del mal causado.
- 5- Entrega voluntaria a la justicia.
- 6.- Colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos.

AGRAVANTES:

Son las circunstancias consideradas en contra la aplicación de la pena para aumentarla en su graduación:

Alevosía. / Premio o promesa. / Ensañamiento. / Premeditación. / Reincidencia

REFORMA PROCESAL PENAL:

Es un cambio en el sistema de procesamiento de las causas judiciales penales, que terminó con el sistema inquisitivo, y estableció un esquema acusatorio, en que se dividen las funciones de investigar, procesar, y dictar sentencia en las causas.

El sistema se aplica desde diciembre de 2000, en las Regiones de Coquimbo y la Araucanía se comenzó a aplicar el nuevo sistema. Luego ingresaron gradualmente las otras regiones hasta el 2005, cuando comenzó a regir en la Región Metropolitana de Santiago, completando así su entrada en vigencia en todo Chile. El sistema se aplica sólo para las causas nuevas, es decir faltas, delitos y crímenes que ocurren en cada región desde la fecha en que se aplica el nuevo esquema.

Sistema inquisitivo: Las funciones de procesar formalizar radicada en el juez. Los juicios escritos. Existían los juzgados del crimen. No existía cadena de custodia en la prueba

Reforma procesal: Los juicios son orales y públicos. Se crea el Ministerio Público, cuyos fiscales son los encargados de dirigir las investigaciones, formalizar y acusar a los imputados. Se crea la Defensoría Penal Pública para otorgar defensa profesional a los que no pueden tener a abogado. Se crean los tribunales de garantía y los tribunales de juicio oral en lo penal.

Artículo 12. Intervinientes. Para los efectos regulados en este Código, se considerará intervinientes en el procedimiento al fiscal, al imputado, al defensor, a la víctima y al querellante, desde que realizaren cualquier actuación procesal o desde el momento en que la ley les permitiere ejercer facultades determinadas.

Fiscalía, es un organismo estatal autónomo, que no es parte de ninguno de los poderes del Estado, y que se encarga de dirigir la investigación de los delitos, formalizar la investigación en contra de determinadas personas, acusar a los presuntos responsables y proteger a víctimas y testigos. Trabaja en coordinación con Carabineros e Investigaciones y los organismos auxiliares. **Auxiliares del Ministerio Público: PDI. Carabineros de Chile. Gendarmería.**

Es el representante del Ministerio Público, que se encarga de investigar los delitos y si el caso lo amerita, llevar ante los tribunales a los imputados como autores, cómplices o encubridores. Durante la investigación, el fiscal debe indagar lo que perjudique al imputado, pero el principio de objetividad lo obliga también a averiguar aquello que lo favorezca. En los juicios, defenderá los intereses del Estado y presentará evidencias en contra del acusado.



Defensoría Penal Pública:

Es la entidad estatal encargada de proveer un abogado defensor a todas las personas que así lo requieran y no contraten defensa particular. Funciona bajo la super vigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio de Justicia. La labor de esta institución es dar defensa legal y profesional al imputado, informarle de sus derechos y de los procedimientos legales en que se verá involucrado, y solicitar al tribunal, medidas de protección en su favor. Estos defensores son públicos o pueden ser privados, licitados por la Defensoría.

Formas de iniciar una investigación ante el Ministerio Público:

- Acción penal publica. Denuncia
- Acción penal privada. Querella.
- Acción penal mixta o previa instancia particular.
- Querella.

Lo normal es que la investigación se inicie al recibirse una denuncia, la cual puede ser hecha verbalmente o por escrito.

Acción penal privada: Querella

Es la forma mediante la cual cualquier persona afectada por un delito se hace parte en el proceso penal para poder intervenir en él, solicitando diligencias probatorias o aportando pruebas.

Acción penal pública: Ministerio público

Significa que un fiscal en conocimiento de haberse cometido un delito, puede iniciar investigación por su propia iniciativa y sin denuncia previa.

En base a lo anterior, es este organismo quien debe, principalmente, velar porque las autoridades (en particular los fiscales y los policías) no se extralimiten al perseguir a los sospechosos de un delito, afectando los derechos fundamentales del imputado. Debe decidir sobre cualquier materia que le consulten los fiscales durante sus investigaciones, en especial si es sobre alguna diligencia que perturbe los derechos garantizados en la Constitución, como por ejemplo, la privación de libertad o un allanamiento. Al juez de garantía también le corresponde aprobar las soluciones alternativas y los juicios abreviados o simplificados.

Delito flagrante

Artículo 130. Situación de flagrancia. Se entenderá que se encuentra en situación de flagrancia:

- El que actualmente se encontrare cometiendo el delito
- El que acabare de cometerlo
- El que huyere del lugar de comisión del delito y fuere designado por el ofendido u otra persona como autor o cómplice

El que, en un tiempo inmediato a la perpetración de un delito, fuere encontrado con objetos procedentes de aquél o con señales, en sí mismo o en sus vestidos, que permitieren sospechar su participación en él, o con las armas o instrumentos que hubieren sido empleados para cometerlo.

El que las víctimas de un delito que reclamen auxilio, o testigos presenciales, señalaren como autor o cómplice de un delito que se hubiere cometido en un tiempo inmediato.

Para los efectos de lo establecido en las letras **D y E** se entenderá por tiempo inmediato todo aquel que transcurra entre la comisión del hecho y la captura del imputado, siempre que no hubieren transcurrido más de doce horas:

Delito flagrante

Solamente en caso de delito flagrante el Vigilante Privado y el Guardia de Seguridad, pueden detener al hechor a fin de ponerlo a disposición de PDI, carabineros o ministerio público.

Por lo tanto para la detención del delincuente resulta imprescindible que estemos en un caso de delito flagrante en los demás casos se requiere obligatoriamente de una orden judicial.

Delito no flagrante

- Está facultado la autoridad competente que ordena la detención de determinadas personas.
- Por ejemplo: juez en caso de detención judicial.

Personas obligadas y facultadas para detener:

Para los GGSS y VVPP no es facultativo detener de forma judicial.

No existe disposición legal que le imponga tal obligación ni tampoco una sanción si no lo efectúa.

Para las fuerzas de orden y seguridad pública en cambio, **es una obligación** efectuar la detención en caso de delito flagrante.

Denuncia Del Delito Flagrante:

Cualquier persona podrá comunicar al Ministerio Público, Carabineros, PDI o ante cualquier tribunal, el conocimiento que tuviere acerca de la comisión de un delito.

Hay personas, sin embargo, que están por ley obligadas a denunciar, como Carabineros, Directores de Colegio, Médicos, etc.

Artículo 125. Procedencia de la detención. Ninguna persona podrá ser detenida sino por orden de funcionario público expresamente facultado por la ley y después que dicha orden le fuere intimada en forma legal, a menos que fuere sorprendida en delito flagrante y, en este caso, para el único objeto de ser conducida ante la autoridad que correspondiere.

Artículo 129. Detención en caso de flagrancia. Cualquier persona podrá detener a quien sorprendiere en delito flagrante, debiendo entregar inmediatamente al aprehendido a la policía, al ministerio público o a la autoridad judicial más próxima.

Los agentes policiales estarán obligados a detener a quienes sorprendieren infraganti en la comisión de un delito. No obstará a la detención la circunstancia de que la persecución penal requiriere instancia particular previa, si el delito flagrante fuere de aquellos previstos y sancionados en los artículos 361 a 366 del Código Penal.



Control de Detención:

ART. 131. INCISO 2º, 3º Y FINAL. Cuando la detención se practicare en virtud de los artículos 129 y 130, el agente policial que la hubiere realizado o el encargado del recinto de detención deberán informar de ella al Ministerio público dentro de un plazo máximo de doce horas. El fiscal podrá dejar sin efecto la detención u ordenar que el detenido sea conducido ante el juez dentro de un plazo máximo de Veinticuatro horas, contado desde que la detención se hubiere practicado. Si el fiscal nada manifestare, la policía deberá presentar el detenido ante la autoridad judicial en el plazo indicado.

Cuando el fiscal ordene poner al detenido a disposición del juez, deberá, en el mismo acto, dar conocimiento de esta situación al abogado de confianza de aquél o a la Defensoría Penal Pública. Para los efectos de poner a disposición del juez al detenido, las policías cumplirán con su obligación legal dejándolo bajo la custodia de Gendarmería del respectivo tribunal.

Medidas Cautelares:

- La privación de libertad, total o parcial, en su casa o en la que el propio imputado señalare, si aquélla se encontrare fuera de la ciudad asiento del tribunal.
- La sujeción a la vigilancia de una persona o institución determinada, las que informarán periódicamente al juez.
- La obligación de presentarse periódicamente ante el juez o ante la autoridad que él designare.
- La prohibición de salir del país, de la localidad en la cual residiere o del ámbito territorial que fijare el tribunal.
- La prohibición de asistir a determinadas reuniones, recintos o espectáculos públicos, o de visitar determinados lugares.
- La prohibición de comunicarse con personas determinadas, siempre que no se afectare el derecho a defensa, y
- La prohibición de aproximarse al ofendido o su familia y, en su caso, la obligación de abandonar el hogar que compartiere con aquél.

•Una vez iniciada la investigación se puede llegar a las siguientes salidas alternativas:

1. Suspensión condicional del procedimiento.

Requisitos:

- Delito de escasa o mediana gravedad.
- El imputado no posee antecedentes anteriores
- Y el fiscal de acuerdo con el imputado, someten su solicitud de suspensión a decisión del juez.

2. Acuerdo Reparatorio.

Requisitos:

- Acuerdo entre víctima e imputado
- Resolver el conflicto con reparación patrimonial
- Que se trate de bienes jurídicos disponibles.

Si no es posible aplicar ninguna de las salidas anteriores, el caso se va a Juicio Oral. El tribunal de juicio oral está compuesto por tres jueces a quienes les toca la labor de decidir si el acusado es culpable o inocente. La sentencia que dicten no es susceptible de recurso de apelación. El único recurso que procede es el de nulidad.



Legislación de la Seguridad Privada:

Debes saber que [La Seguridad](#), es un deber constitucional, responsabilidad del Estado y un Deber de todos.

Seguridad Privada se define como: Conjunto de acciones realizadas por entidades u organismos particulares, para proteger a las personas y bienes entregados a su custodia, al interior de las áreas donde realizan su quehacer, acorde a la normativa legal vigente.

La Seguridad Privada, puede ser aplicada como Normas de **DERECHO PUBLICO**. Desarrolladas por los particulares. En recintos privados, cerrados y demarcados. Con recursos humanos, materiales, tecnológicos y con o sin armas de fuego. Su finalidad es el resguardo de la vida, integridad física y patrimonial puestos a su custodia.

En cuanto a sus características, podemos definir:

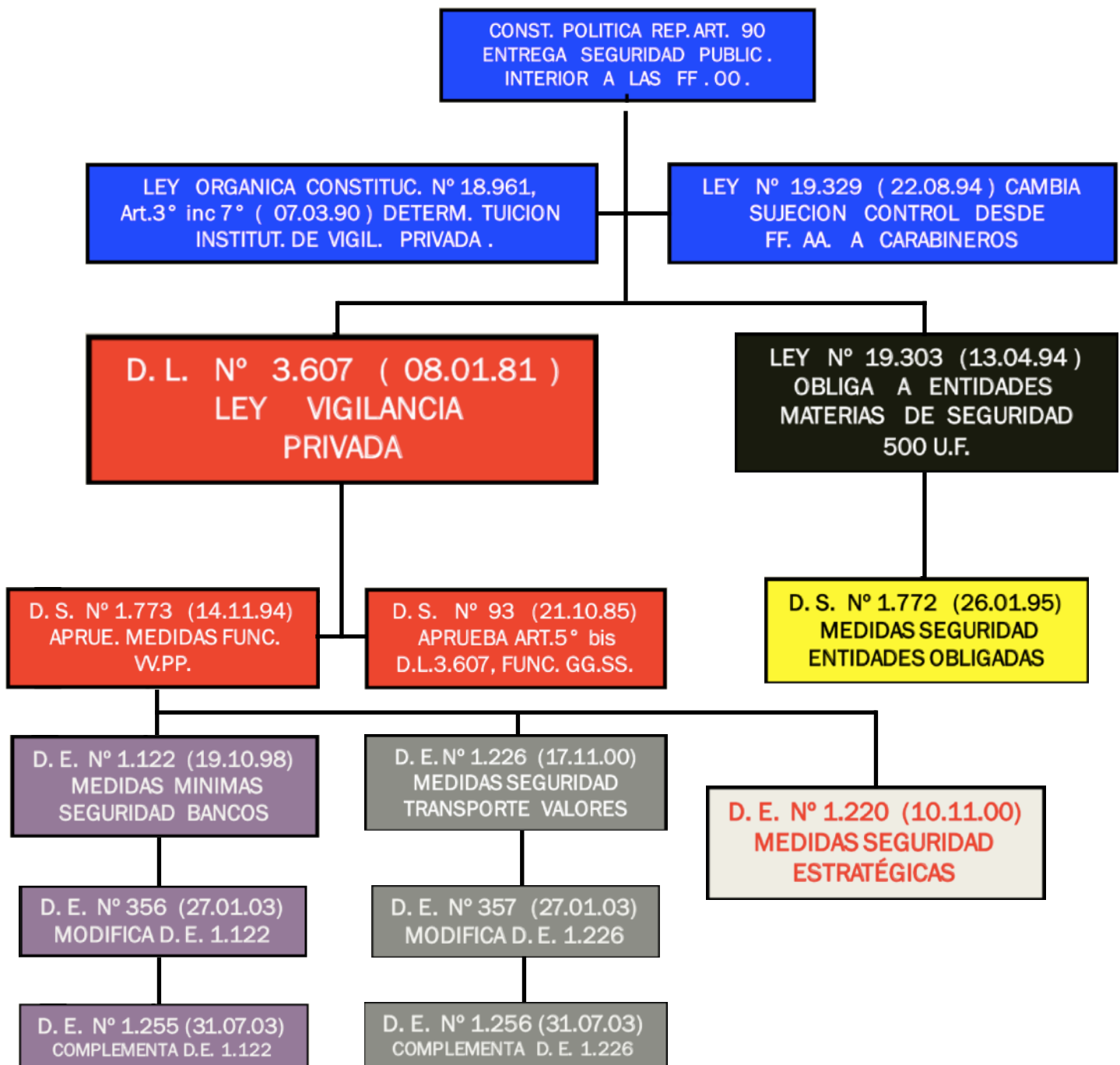
- Reguladas por el Derecho Privado
- No tiene limitación espacial.
- Su limitación es la capacidad financiera y la imaginación.
- Tienen por finalidad resguardar la integridad física y patrimonial.

Objetivo y Ámbito de la Acción de la Seguridad y Vigilancia Privada.

Objetivo: Protección y seguridad de bienes y personas en un recinto o área.

Ámbito de acción: No constituye una extensión de la función policial del estado. Complementa un círculo de protección a los ciudadanos. Espacio físico y funciones delimitadas. La seguridad privada, coadyuva a la seguridad pública

Marco Legal de la Seguridad Privada en Chile.



ARTICULOS IMPORTANTES A CONSIDERAR:

LEY NÚMERO 18.961, ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE CARABINEROS DE CHILE

Art.30: "...Asimismo, la Institución tendrá a su cargo, en la forma que determine la ley, la fiscalización y el control de las personas que desarrollen actividades de vigilancia priva".

LEY No 19.329 (Octubre de 1994): Dispone cambio de dependencia de la Seguridad privada: desde la Dirección Nacional de Movilización del Ejército de Chile a Carabineros de Chile. Dispone misión de Carabineros como Autoridad Fiscalizadora.

DECRETO LEY N° 3.607:

Deroga D/L No 194 de 1973 y establece nuevas normas sobre funcionamiento de Vigilantes Privados.

Autoriza funcionamiento de VV.PP (Vigilante Privado)

Determina los objetos de protección.

Determina el recinto o área donde funcionan

Señala excepciones a la norma

Decreto Supremo autoriza funcionamiento.

Dispone entidades obligadas y sus obligaciones.

Estudio de seguridad y su contenido.

Establece normas sobre funcionamiento de VV.PP.

Regula la actividad desarrollada por personas naturales o jurídicas.

Complementada por dos Reglamentos.

Determina objetivos y ámbito de acción de la Seguridad Privada.

Designa a los componentes del sistemas y sus funciones, complementado por Manuales de Organización, de Funcionamiento y de Capacitación de A. F.

En Art. 1º: Autoriza en la forma y condiciones que establece la ley, el funcionamiento de VVPP que tendrán como único objeto la protección y seguridad interior de edificios destinados a la habitación, oficinas o a otra finalidad. De conjuntos habitacionales, de recintos, locales, plantas u otros establecimientos de empresa, cualquiera sea su naturaleza, tales como industrias, comercio de establecimientos mineros, y en general la protección y seguridad de los bienes y personas que hayan en dichos lugares, constituyendo para esta sola finalidad, oficinas de seguridad. Los vigilantes privados desempeñan sus funciones dentro de los recintos o áreas y estos términos están definidos en Art. N°18 del D/S. N°1.773.

En su Art. 2º: Indica que la “autorización para mantener servicios de vigilancia privada se concederá por decreto que llevará las firmas del Ministro del Interior y del de Defensa, con la fórmula “Por orden del Presidente de la República”, previo informe de la respectiva Prefectura de Carabineros.

En Art. 3º: Se refiere a aquellas instituciones y servicios que estarán obligados a tener vigilantes privados y que como ya se señaló son las bancarias y financieras, las públicas, las de transporte de valores, las estratégicas y los servicios de utilidad pública que se determinen. Señala el procedimiento y las infracciones cometidas al no dar cumplimiento. Carácter de Secreto. Presentación y validez Estudio de Seguridad.

En Art. 4º: A. F. puede autorizar no uso uniforme ni porte armas.

Art. 5°: Aspectos laborales:

- a) Trabajadores dependientes
- b) Duración jornada
- c) Seguro de vida

Art. 5° bis:

- Obligatoriedad de la autorización para realizar labores inherentes seguridad privada (asesorías; prestación servicios inherentes seguridad; capacitación vigilantes privados).
- Prohibición ofrecer servicios de vigilancia armada
- Señala requisitos para personas naturales y jurídicas que desarrollen actividades seguridad privada.

CAPACITACIÓN: Obligatoria para VV.PP. Relacionar art. 18 bis reglamento.

HABILIDADES INTELECTUALES: CONOCIMIENTOS LEGALES, PRIMEROS AUXILIOS, PREVENCIÓN Y CONTROL DE EMERGENCIA, CONOCIMIENTO SISTEMA DE ALARMA, SISTEMA DE COMUNICACIÓN Y ENLACE, VALORES Y ÉTICA (incorporado por A.F), PROTECCIÓN DE INSTALACIONES (incorporado por A.F.)

HABILIDADES INTELECTUALES: EDUCACIÓN FÍSICA, CONOCIMIENTOS DE ARMA Y TIRO, DEFENSA PERSONAL (incorporado por A.F)

DECRETO SUPREMO No 1.773 DE 10.10.1994 Ministerio del Interior Publicado D/O N° 35.015 de 14.11.1994: Aprueba el reglamento del decreto ley 3.607 de 1981, que establece normas sobre funcionamiento de vigilantes privados y deroga el d/s n° 315/1981.

DECRETO SUPREMO No 1.773 (1994): En los primeros siete artículos se podrá encontrar todo lo referido a las empresas que voluntariamente deseen acogerse a tener un servicio de vigilantes privados y de cómo tramitar la autorización respectiva para que el Ministerio del Interior otorgue el Decreto, que en definitiva tendrá una duración de dos años. También señala los contenidos de la solicitud y lo que el referido decreto contemplará, como así mismo lo concerniente a su renovación.

DECRETO SUPREMO No 1.773 (1994): En los Arts. 7o Bis, 8o y 9o, la materia está referida a la calificación de “estratégicas” de algunas empresas y de cómo se designarán, encontrándonos en este punto, con algunos conceptos algo vagos que hacen difícil su designación ya que al no haber una definición de tipo jurídico de la expresión “estratégica”, ni un estándar para calificarlas, que indique con algún tipo de precisión las características que deben tener, su designación obedece en la práctica, solo a la opinión que determinadas personas. El Art. 9o Bis, se refiere a que el Estudio de Seguridad tendrá el carácter de secreto debiendo quedar un ejemplar en poder de la Prefectura de Carabineros respectiva y el otro en manos del interesado. El Art. No 10, define lo que son las empresas de transporte de valores y lo que se entenderá como “valores”.



Art. No 11: “Sólo podrán desempeñarse como Vigilantes Privados las personas que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser chileno, tener 21 años, a lo menos octavo año de educación básica rendido y aprobado.
- Servicio militar efectivo y cumplido o ser funcionario en retiro.
- No haber sido condenado ni estar sometido a proceso por crimen o simple delito
- Tener salud y condiciones físicas y psíquicas compatibles con la función.

Art. No 14: los gastos que demanden los Estudios de Seguridad, de los exámenes físicos y los que originen el otorgamiento de credencial, serán de cargo de la entidad interesada. Esta, a su vez, tendrá derecho a impetrarlos como “gastos necesarios para producir renta”, de acuerdo al Art. 31 de la Ley de Impuesto a la Renta.

Art. No 16, inciso final, indica que las entidades empleadoras deberán contar con un seguro de vida a favor de cada vigilante privat, cuyo monto no podrá ser inferior a doscientas cincuenta unidades de fomento.

Art. 17, describe el uniforme, y el **Art. No 18,** define recinto y área.

Arts. 19 y 20, tratan asuntos relacionados con las armas y sus diferentes obligaciones



DECRETO SUPREMO No 93 DE FECHA 06.09.85, MIN. DE DEFENSA NACIONAL.
(Publicado en el Diario Oficial N° 32.301, de 21.10.85): APRUEBA REGLAMENTO DEL
ARTÍCULO 5° BIS DEL DECRETO LEY N° 3.607, MODIFICADO POR EL DECRETO LEY
N° 3.636, AMBOS DE 1981 Y POR LA LEY N° 18.422.

Hace referencia y da existencia legal a las labores de capacitación, asesoría, recursos técnicos y capacitación, señalando que quienes deseen desarrollarlas deberán contar con autorización previa de la Prefectura de Carabineros respectiva, a quien deberá presentar una solicitud. Las empresas de recursos técnicos con relación pormenorizada de equipos y materiales (proporcionar, instalar, mantener o reparar).

Acreditar idoneidad cívica, moral y profesional de los socios o directores, en su caso, mediante títulos o documentos que así lo certifiquen, en forma indubitable.”

- Requisitos personas pueden contratar.
- Aprobación de planes, programas y materias de cursos vigilantes (capacitadores propios o externos)
- Reitera prohibición de proporcionar u ofrecer vigilancia privada armada



DEFINICIÓN: Labores de nochera, portero, rondín, guardia de seguridad u otras de similar carácter, quienes brinden personalmente seguridad o protección a bienes o personas en general.

- Los guardias son trabajadores dependientes,
- Deberán, contar con un seguro que no podrá ser inferior al equivalente a 75 Unidades Tributarias Mensuales.
- Mantener permanentemente informada a la Prefectura de Carabineros, lugares de servicios y cambios ocurran.
- Capacitación de acuerdo a lo que determine Carabineros.
- Los gastos que demanden los exámenes de los trabajadores ante la A. F. serán de cargo de la entidad interesada.
- Prohíbese a Guardias usar armas de fuego.
- Contratación directa por particulares o por medio de empresas de recursos humanos.
- Informe a Carabineros y aplicación de la Directiva de Funcionamiento.
- Denuncia al J.P.L. caso contratar personas no autorizadas A. F.
- Control y tución de Carabineros de Chile.
- Revocación de autorización personas naturales y jurídicas.
- Uso obligatorio de la Tarjeta de Identificación.

DECRETO EXENTO N° 1.122:

OBJETIVOS Estudio de seguridad:

1. Salvaguardar la vida e integridad física del público, de su personal y el patrimonio de dichas Instituciones.
2. Prevenir y neutralizar la acción delictual.
3. Evitar alarma pública ante delitos.
4. Capacitar al personal en las disposiciones de seguridad, establecidas, objeto obtener reacciones adecuadas y oportunas, frente a cualquier eventualidad.

ORGANISMOS Y AGENTES DE SEGURIDAD:

JEFE DE SEGURIDAD:

Requisitos: D/E 1773, Autorización A.F. y Manual de O. y F. del sistema de seguridad privada de Carabineros de Chile.

Funciones:

ENCARGADO DE SEGURIDAD (Instituciones bancarias)

Prohibición expresa para que los VV. PP. desarrollen funciones ajenas a las contempladas en el Estudio de Seguridad.



Las entidades obligadas pueden contratar Guardias para suplir a los vigilantes privados en casos de:

-Ausencias temporales (Huelgas, feriados, licencias) -Complementen y apoyen medidas de seguridad pero no reemplacen funciones definitivas del vigilante.

D/E 356 (art. 5°)

- Vigilancia de civil y cantidades mínimas y máximas de vigilantes, armamento y munición según Decreto.

- Nuevas oficinas y cajeros automáticos deben contar con autorización previa.

-Medidas de los Cajeros Alto Riesgo.

MENSAJERÍA ELECTRÓNICA D/E 1255 - 1256: Envío, retiro o manipulación de dineros o especies valoradas desde o hacia sus clientes, otras entidades, dependencias o dispensadores, debe ser por medio de mensajería electrónica encriptada (Sinacofi).



- Existiendo más de un Vigilantes Privados uno de ellos vestirá de civil. (01 VVPP. siempre uniforme)
- No pueden abrirse oficinas, agencias, sucursales, ATM, sin que se haya obtenido previamente la autorización de la A.F. (“se deberá contar previamente”....”será imprescindible contar previamente”.)
- Cajeros Automáticos A.R.: s/e, obligación sistema rastreo y GPS o radio baliza.
- Deberán tener incorporado uno o más sistemas de alarma que detecten una eventual intrusión, como mínimo detectar: - movimiento – calor – humo – corte energía eléctrica – desnivel y traslado. (A.F. exigirá certificación)
- Elimina inciso 2 y 3o art. 8o, incorporando, “Estas alarmas deberán contar con un sistema adicional al que actualmente poseen, y que permita su activación a distancia desde las unidades de vigilancia electrónica (salas de monitoreo)”. / - Voluntariedad capacitación cajeros
- Todas las Oficinas, agencias o sucursales deberán tener sus bóvedas equipadas con mecanismos de relojería, apertura y cierre / suprimió frase “calificadas de Alto Riesgo”.
- Reemplaza el inciso 3o del art. 15; Reafirma idea que los mesones de los cajeros, deben estar agrupados dentro del recinto (aislados del restos de las dependencias), además, deben estar compartimentados o divididos entre si, y equipados con cerraduras c/u. con apertura interna.
- Sustituye inc. 4o del art. 15o, que antes de la modificación era aplicable sólo a las agencias, oficinas de alto riesgo, ahora, será aplicable a todas las agencias: CAJAS BLINDADAS

- Sustituye los incisos 3o y 4o del art. 17o, Las cámaras y demás equipos de filmación, deberán estar instaladas de forma que queden ocultas o debidamente resguardadas de posible intrusión.” - Las cámaras deberán permitir la grabación de imágenes de personas que ingresen y salgan de la oficina, agencia o sucursal, y de todas aquellas personas que lleguen hasta las cajas

DECRETO EXENTO No 1.255 (De 31.07.2003)

MENSAJERÍA ELECTRÓNICA ENCRIPTADA Art. 18 del D/E 1.122

- Comunicación entre un banco o una financiera y una empresa de transporte de valores.
- Excepción: forma escrita, firmada por el tesorero de la entidad financiera y entregada personalmente a la empresa transportadora por un trabajador del banco acreditado ante ésta.

DECRETO (Publicado 17.11.2000). DISPONE MEDIDAS DE SEGURIDAD MÍNIMAS QUE DEBEN ADOPTAR LAS ENTIDADES DE TRANSPORTE DE VALORES

Considerar en Estudio de Seguridad:

- Protección de la vida
- Prevención y neutralización acción delictiva
- Blindaje apropiado o tecnología (D/E 357)
- Capacitación del personal
- Firmado Representante legal y Jefe seguridad - Aprobación A. F. en máximo 30 días

DEL TRANSPORTE DE VALORES

- Definición de la actividad
- Dónde y cómo se realiza (modificaciones D/E 357)
- Disposiciones vehículos blindados
- Disposiciones transporte dinero en efectivo
- Aislamiento lugar carga y descarga dinero o valores (D/E 357)
- Equipos de Apoyo (D/E 357)

DE LOS CAJEROS AUTOMÁTICOS

- Mantenimiento
- Operaciones con apertura de bóvedas
- Fallas, recargas, recuento valores (D/E 357)
- Operaciones sin apertura bóvedas
- Cajeros móviles

DEL SERVICIO DE PAGO DE REMUNERACIONES

- Los servicios que pueden realizar
- Seguridad en recintos de pagos
- Aislamiento recinto de pago (D/E 357)

DE LOS CENTROS DE RECAUDACIÓN Y DE PAGOS

- Medidas de seguridad COMUNICACIÓN ENTRE INSTITUCIONES -
- Modificaciones D/E 1256



DECRETO EXENTO No 357 Modifica el D/E 1.226:

MODIFICACIONES:

Carabineros de Chile puede autorizar transporte de valores con vigilantes sin armas y de civil.

Equipamiento vehículos transporte de valores. - Aislamiento del lugar de carga y descarga.

Vigilantes privados de apoyo.

Recuento de valores cajeros automáticos.

Requisitos para autorizar servicios de pago de remuneraciones.

Blindaje apropiado o tecnología suficiente ... para repeler los atentados. - A. F. tiene 30 días para resolver aprobación Estudio de Seguridad.

Como se realiza el transporte de valores.

Transporte de valores de infantería.

Utilización de otros vehículos casos excepcionales

DECRETO EXENTO No 1.256 (31.07.2003): ESTABLECE COMUNICACIÓN ENTRE INSTITUCIONES

ENTIDADES OBLIGADAS LEY N° 19.303 D/O 13.04.1994: ESTABLECE OBLIGACIONES A ENTIDADES QUE INDICA, EN MATERIAS DE SEGURIDAD DE LAS PERSONAS.



FIN MÓDULO 10

LEGISLACIÓN

Con esto damos fin a este módulo. Recuerda analizar la información, ejemplos y dinámicas para ponerlas en práctica en tu vida personal y profesional. Ahora puedes realizar el examen.