

Consideraciones Generales

Para la entrega de los servicios de Guardias de
Seguridad a los clientes

Claudio Concha Lagos

17/05/2015

Recopilación de antecedentes legales y administrativos que avalan la entrega de un servicio de Seguridad Privada y que sirven de orientación para la creación del Plan de Operaciones de Seguridad de la empresa.

I. Introducción.-

1. El sistema de seguridad de una empresa es el conjunto de medidas, procedimientos y elementos ordenados que interactúan entre sí para disminuir los riesgos y amenazas de una instalación.
2. Parte de este sistema lo comprenden todos los empleados de la empresa quienes deben cumplir con las medidas de seguridad que se transmiten a través del Plan de Operaciones de Seguridad y que pueden ser, por ejemplo: que, al retiro a su descanso diario, verificar que puertas y ventanas de sus dependencias se encuentren cerradas; No dejar documentos encima de los escritorios; Apagar computadores; No dejar valores en cajones de escritorio; Cerrar sus vehículos, etc.
3. Dentro de este sistema de seguridad, se encuentra el cuerpo de guardias de seguridad, quienes tienen como misión la seguridad perimetral de la instalación (ingresos, barreras perimetrales, etc.) y la vigilancia de la instalación cuando esta se encuentre sin trabajadores, dentro de las leyes que rigen este sistema.

También reaccionen ante incidentes puntuales como incendios, terremotos, etc.

4. Como se aprecia, en esta cadena de seguridad todos tienen una tarea que cumplir ya que es imposible que la sola barrera humana, como son los guardias de seguridad, se encargue del resguardo total de la instalación a vigilar.
5. Por ello es necesario establecer cuáles son las responsabilidades de este cuerpo de guardia, hasta dónde llegan sus atribuciones y cuáles son sus tareas específicas.

II. Documentos relacionados. -

- A. Ley 20.123 De subcontrataciones.
 - 1. Dictamen 141/05 de fecha 10 de enero de 2007.-
 - 2. Dictamen 2468/053 de fecha 09 de julio de 2007.-
- B. Código del Trabajo. -
- C. Decreto Ley 3.607 de fecha 8 de enero de 1981.-
- D. Decreto Supremo 93/85 de fecha 21 de octubre de 1985.-

III. Objetivos. -

- A. Informar sobre el marco legal en que una empresa prestadora de Recursos Humanos en Seguridad Privada, prestará servicios en materias inherentes a seguridad privada.
- B. Servir de apoyo al cliente en la creación del Plan de Operaciones de Seguridad para su empresa.

IV. Desarrollo. -

El presente documento es producto de la experiencia que ha alcanzado el suscrito, en la entrega servicios en materias inherentes a seguridad privada a los diferentes clientes.

- 1. Ley 20.123** Que regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Cada vez que una empresa de seguridad firma un contrato de prestación de servicios de seguridad con un determinado cliente, firma un contrato y queda subordinada a la ley 20.123 de Subcontratación de fecha 05 de abril de 2012, que indica que la subcontratación es aquel trabajo realizado para un empleador denominado contratista o subcontratista, quien ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio para una empresa principal, dueña de la obra o faena.

Uno de los problemas concurrentes en la entrega de estos servicios de seguridad, es que muchas veces las instrucciones son difundidas de forma directa a nuestros guardias por parte de empleados de la empresa mandante.

Esta situación es un problema general a nivel nacional y por ello, la Dirección de Trabajo, publicó dos dictámenes que aclaran algunos conceptos y que, por ignorancia, no son considerados por el empleador y que pueden llevar a conflictos legales.

- a. El primero es el **dictamen 141/005 de fecha 10 de enero de 2007**, de la Dirección del Trabajo, respecto a la amplitud del concepto de subordinación, aclara lo siguiente:

*“en el mismo orden de ideas, el citado pronunciamiento jurídico señala que en el régimen de subcontratación: **es el contratista, en su carácter de empleador, el que estará dotado de facultad de supervigilar a los trabajadores que se desempeñan en las obras o servicios que realiza para la empresa principal, como asimismo, para impartirles las instrucciones que estime pertinentes y ejercer los controles necesarios para tales efectos, sin que corresponda a la empresa principal injerencia alguna al respecto.**”*

- b. **El otro es el Dictamen N° 2468/053 de fecha 09 de julio de 2007**, de dice, entre otras cosas:

“... la labor que debe ejercer el supervisor involucra el ejercicio efectivo de determinadas atribuciones respecto del personal subcontratado, entre ellas, las de supervigilar el trabajo convenido por los trabajadores del contratista, impartir las instrucciones pertinentes y efectuar los correspondientes controles, actividades que, en su calidad de representante de éste, deberá realizar en forma periódica y directa.

Acorde a lo señalado, forzoso es convenir que al supervisor le corresponde desarrollar un papel activo y autónomo dentro del régimen de trabajo subcontratado como el que nos ocupa, lo cual implica que su labor no puede estar subordinada a las decisiones de la empresa principal, ni limitarse a la mera transmisión de órdenes impartidas por aquella, puesto que de lo contrario, podría estimarse que el ejercicio efectivo de tales atribuciones respecto del personal del contratista no lo realiza por cuenta de éste sino de la empresa principal, situación que podría derivar en la figura ilícita de la simulación prevista y sancionada en el inciso 1° del artículo 478 del Código del Trabajo.”¹

¹ La Dirección del Trabajo ha fijado el sentido y alcance del inciso primero del actual artículo 507 (ex artículo 478) del Código del Trabajo, mediante dictamen 0922/0025 de 11.03.2003, concluyendo que la conducta calificada como ilícita por el inciso 1° del artículo 478 (actual artículo 507) del Código del Trabajo, corresponde a aquella en que un empleador en los términos definidos por el artículo 3° del mismo texto legal, utiliza y se beneficia de los servicios de un trabajador en condiciones de dependencia y subordinación, sin haber otorgado el respectivo contrato de trabajo, el que se encuentra suscrito por el trabajador con un tercero o quien aparezca como tal, cuestión que da como resultado el encubrimiento del verdadero vínculo laboral y de sus partes.

Por ello y para evitar malos entendidos, es dable informar a los empleados de la empresa contratante que nadie puede entregarle instrucciones directas a los guardias si no es a través del supervisor de seguridad de la empresa contratada.

2. **Decreto ley 3.607 y Decreto Supremo 93/85** que regulan la función de los Guardias de Seguridad. -

- a. El objetivo principal y prioritario del personal de guardias es la vigilancia, control y protección orientada a la preservación de los bienes del cliente, como asimismo, la prevención de robos y hurtos en la instalación a resguardar. Además, reaccionar de forma inmediata y metódicamente ante eventos específicos y de especial consideración, que sucedan dentro de la instalación.

Como se intuye, la tarea del Guardia de Seguridad es primordialmente de carácter preventivo y no reactivo.

- b. Ahora, por principio y dando cumplimiento a las disposiciones del Decreto Ley 3.607 y el **Decreto Supremo 93/85**, al guardia de seguridad le queda prohibido tomar procedimientos policiales en la vía pública, facultad Constitucional de Carabinero de Chile.

Esto se señala por cuanto muchos clientes solicitan en los planes de operaciones, que el Guardia traspase las barreras perimetrales de la instalación con el fin de vigilar recintos fuera de la instalación o detener algún delincuente que haya huido de la instalación.

El guardia de seguridad no puede abandonar el recinto que, según la Directiva de Funcionamiento, está resguardando. Tampoco puede abandonar la instalación para realizar trámites enviado por empleados de la empresa.

- c. También se aclara que los guardias de Seguridad están instruidos que, de acuerdo a lo dispuesto por los mismos decretos anteriores, les queda prohibido el porte y uso de armas de fuego en el transcurso de sus servicios.

Ello porque algunos clientes solicitan que los guardias patrullen o mantengan escopetas en sus puestos, para reaccionar en caso de penetración de delincuentes al perímetro de la instalación.

Por último, se hace presente que el cliente debe tomar en consideración todos

estos argumentos para realizar su Plan de Operaciones de Seguridad, documento indispensable para que el cuerpo de guardia realice su gestión.

V. Resumen.

1. El guardia de seguridad es parte del sistema de seguridad de la instalación.
2. El guardia de seguridad actúa de forma preventiva.
3. Recibe instrucciones directas del supervisor de la empresa de seguridad.
4. El guardia actúa de acuerdo a las tareas que figuren en el Plan de Operaciones de Seguridad que emana de la empresa mandante.
5. No puede abandonar su lugar de trabajo, por ello, no puede hacer las veces de estafeta.
6. Sólo puede realizar rondas por dentro de perímetro de la instalación descrita en la Directiva de Funcionamiento.
7. Por ningún motivo puede utilizar armamento.