



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K.4773 (868) 2012

*Jurídico*

824

ORD.: \_\_\_\_\_

**MAT.:** Informa sobre obligación de pago de cursos de capacitación a guardias de seguridad, y otorgamiento de a lo menos dos días domingo de descanso al mes en los casos que indica.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 27.01.2013, y de 08.11.2012, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
2) Pase N° 815, de 03.05.2012, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo;  
3) Presentación de 27.04.2012, de Sr. Luis Rodríguez Contreras.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. LUIS RODRÍGUEZ CONTRERAS  
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN  
EMPRESA DE RECURSOS HUMANOS  
PASAJE MATTE N° 957 OFICINA 214  
SANTIAGO-CENTRO.

20 FEB 2013

Mediante presentación del Ant. 3), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1) Si procede que el empleador pague y luego descuenta de las remuneraciones de guardias de seguridad los cursos obligatorios de formación y/o perfeccionamiento que estos trabajadores deben tomar como requisito para ejercer sus funciones.

2) Si a los trabajadores que ingresan a trabajar a mitad, o cerca del fin del mes, corresponde otorgarles dos días domingos de descanso en el mismo lapso, y

3) Si tienen derecho a feriado legal y/o proporcional y a dos días domingo de descanso en el mes, los trabajadores contratados a jornada parcial.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta planteada, cabe señalar que el artículo 12 del D.S. N° 93 de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el Reglamento del artículo 5° bis del D.L. N° 3607, de 1981, dispone:

*“ Considérase que prestan labores de nochero, portero, rondín, guardias de seguridad u otras de similar carácter para los efectos de este Reglamento, quienes sin tener la calidad de Vigilantes Privados, brinden personalmente seguridad o protección a bienes o personas, en general.”*

A su vez, el artículo 13, incisos 1° y 3°, del mismo D.S. N° 93, señala:

*“ Las personas naturales que por cuenta de terceros, presten aquellas labores indicadas en el artículo anterior, tendrán la calidad de trabajadores de aquéllos y les serán aplicables las disposiciones del D.F.L. N° 1 de 7 de enero de 1994, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Los empleadores deberán contratar un seguro de vida en favor de cada uno de estos trabajadores, cuyo monto no podrá ser inferior al equivalente de 75 Unidades Tributarias Mensuales. “*

*“ Igualmente, los trabajadores aludidos en este artículo deberán ser capacitados en las oportunidades, materias, condiciones y circunstancias que determine la Prefectura de Carabineros competente. Los gastos que demanden los exámenes de estos trabajadores, ante la Autoridad Fiscalizadora, serán de cargo de la entidad interesada.”*

Del análisis conjunto de las disposiciones reglamentarias antes citadas se desprende, en lo pertinente, que los guardias de seguridad que prestan labores de protección y seguridad de bienes y personas por cuenta de terceros, que son sus empleadores y con los cuales se encuentran regidos por el Código del Trabajo, deberán ser capacitados por éstos en las oportunidades, materias, condiciones y circunstancias que determine la Prefectura de Carabineros, y que los gastos que demanden los exámenes de estas actividades ante esta última Autoridad Fiscalizadora, serán de cargo de la entidad o empresa empleadora interesada.

Pues bien, de las disposiciones reglamentarias en comento es posible derivar que ellas no se refieren de modo explícito a quien debe soportar los gastos de los cursos de capacitación que se disponga para los guardias de seguridad, como se hace respecto de los exámenes correspondientes que les efectúe la Prefectura de Carabineros, al precisar que éstos deben ser de cargo de la empresa empleadora.

No obstante no existir una regulación expresa en el Reglamento en estudio de quién debe asumir el gasto de los cursos de capacitación de los guardias de seguridad, sea estos últimos o las respectivas entidades empleadoras que ofrecen sus servicios, resulta procedente concluir a juicio de esta Dirección, que corresponde que los asuman las respectivas empresas o entidades que ofrecen sus servicios, que tienen la calidad de empleadoras de los mismos.

En efecto, el propio artículo 13, inciso 1° del D. S. N° 93 antes citado, se refiere en primer término, a que los nocheros, porteros, rondines, guardias de seguridad y otros de similar carácter tienen la condición de trabajadores dependientes de los terceros por cuenta de quienes prestan sus labores a los usuarios, los que serán sus empleadores y con los cuales se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo. La misma disposición señala a continuación ciertas obligaciones que recaen en tales empleadores, como son la contratación de un seguro de vida en favor de aquellos, y mantener permanentemente informada a la Prefectura de Carabineros del lugar preciso donde prestan los servicios sus dependientes, como lo ordena el inciso 2° también del artículo 13 en cuestión.

La misma disposición reglamentaria, artículo 13, que precisa las obligaciones ya indicadas de los empleadores de este personal, en su inciso 3°, expresa: *“ Igualmente, los trabajadores aludidos en este artículo deberán*

*ser capacitados en las oportunidades, materias, condiciones y circunstancias que determine la Prefectura de Carabineros.”*

Pues bien, del tenor literal de estas expresiones se hace forzoso desprender que al utilizar la norma el término inicial “*igualmente,*” está incluyendo como otra obligación de los empleadores de los guardias de seguridad, la de su capacitación, según lo determine la Prefectura de Carabineros, obligación que naturalmente incluye asumir el costo correspondiente de dichas acciones.

De consiguiente, resulta forzoso concluir que las acciones de capacitación aludidas, necesarias para la formación y perfeccionamiento de los guardias de seguridad, constituyen una obligación que recae sobre los empleadores de este personal, lo cual implica que estos deban hacerse cargo del costo de las mismas, sin que sea procedente que las sumas correspondientes sean descontadas de las remuneraciones de aquellos.

A mayor abundamiento, cabe expresar que el artículo 183 del Código del Trabajo, aplicable en la especie, según lo prescrito en el artículo 13 del D.S. N° 93, ya transcrito y comentado, dispone:

*“ Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de los trabajadores son de cargo de sus 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.”*

De esta forma, los desembolsos por actividades de capacitación de los trabajadores deben ser de cargo de sus respectivas entidades o empresas empleadoras, y por ende, no procede que se descuenten de sus remuneraciones.

Corresponde agregar, que la doctrina de esta Dirección, manifestada entre otros, en dictamen N° 5897/393, de 30.11.1998, respecto de la capacitación de vigilantes privados, concluye que su financiamiento en materias necesarias para su desempeño, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando procedente, por ende, que se descuente de las remuneraciones del personal suma alguna por este concepto. En la especie, existiendo la misma razón de capacitación respecto de los guardias de seguridad debería existir la misma disposición, por lo que el financiamiento de la misma debe ser de cargo del empleador sin que proceda efectuar descuento alguno por tal concepto.

2) En cuanto a la consulta si se debe otorgar dos días domingo de descanso al mes a los trabajadores que ingresan a trabajar a mediados, o cerca del término del mes, el artículo 38 del Código del Trabajo, que trata de los trabajadores exceptuados del descanso en días domingo y festivos, en su inciso 4º, señala:

*“ No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.”*

De la disposición legal antes citada se desprende que, respecto de las empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos, en virtud de lo dispuesto en los números 2 y 7 del inciso 1º del mismo artículo 38 del Código, a lo menos dos de los días de descanso compensatorio que les

corresponda impetrar en el respectivo mes calendario deben, necesariamente, recaer en día domingo.

Ahora bien, para la procedencia del otorgamiento de a lo menos dos días domingo de descanso compensatorio en el mes, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 2219/126, de 11.07.2002, ha manifestado que el derecho a tal descanso presupone, por una parte, “*que se haya trabajado efectivamente en tales días domingo o festivos en el mes*”, y por otra, que “*exista la posibilidad de conceder uno o ambos domingos de descanso en lo que resta del respectivo mes calendario*”. De esta forma, según la consulta, si el trabajador ingresa a laborar a mediados de mes, o un día cercano a su término, resulta obligatorio legalmente otorgarle a lo menos dos días domingo de descanso compensatorio en el respectivo mes, siempre que haya trabajado efectivamente alguno de tales días, y que por el lapso que reste para el término del mes sea posible que se le puedan otorgar, por haber días domingo suficientes para ello.

De esta suerte, si el trabajador en el caso en consulta no laboró la mitad de un mes, o lo hizo sólo algunos días cercanos a su término, no resulta posible lógicamente otorgarle dos domingo de descanso compensatorio, dado que tales días no estarían disponibles dentro del resto del respectivo mes calendario. Por el contrario, de estarlo, deberán otorgársele.

3) En cuanto a la consulta relativa a si los trabajadores contratados a jornada parcial tienen derecho a feriado legal o proporcional y a dos días domingo de descanso en el mes, el artículo 40 bis del Código del Trabajo, señala:

*“ Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.”*

A su vez, el artículo 40 bis B, inciso 1º, del mismo Código, dispone:

*“ Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.”*

Pues bien, del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas es posible desprender que la contratación bajo el sistema de jornada a tiempo parcial que dicha normativa regula, podrá alcanzar hasta treinta horas semanales, y que los trabajadores contratados bajo esta modalidad gozarán de todos los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores a tiempo completo, salvo las normas especiales establecidas para dicho sistema de jornada.

De esta suerte, los trabajadores contratados bajo el régimen de jornada parcial de hasta treinta horas semanales, tendrán derecho a feriado legal y a feriado proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo. En cuanto al otorgamiento del descanso de a lo menos dos días domingo al mes, en los casos que este corresponda, igualmente será procedente concederlos, sin perjuicio de hacer presente que según el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo anteriormente citado, no se hace aplicable el descanso de dos días domingo al mes de las actividades de los N°s. 2 y 7 del mismo artículo, a las contrataciones de treinta días o menos, o de aquellas cuya jornada ordinaria sea de veinte horas o menos, o de los contratados para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

De esta manera, solamente a los trabajadores contratados con jornada ordinaria parcial de más de veinte horas y hasta treinta

horas semanales, se les deberá otorgar a lo menos dos días domingo de descanso compensatorio al mes, de reunirse los requisitos señalados en el artículo 38 del Código del Trabajo, derecho que no correspondería a los dependientes con jornada parcial inferior a veinte horas semanales, sin perjuicio de lo expresado anteriormente en la respuesta N° 2 de este informe.

particular. Lo anterior es cuanto se expone a Ud. sobre el

Saluda a Ud.



MARÍA GHECILLA SANCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*MAOM/SMS/JDM/jdm*

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control