



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN DERECHO  
K. 7957(1985)2017

*Jurídico*

ORD.: 5622

MAT.: Atiende presentación relativa a modificación de la exigencia de la nacionalidad chilena para desarrollar actividades de guardia de seguridad.

ANT.: 1) Instrucciones, de 13.11.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
2) Presentación, de 09.09.2017, de ASEVA, Asociación de Empresas de Seguridad Privada y de Transporte de Valores.

SANTIAGO,

20 NOV 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. ASEVA  
ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA Y DE TRANSPORTE  
DE VALORES  
EL GOLF N° 40, PISO 12  
LAS CONDES/

Mediante presentación del antecedente solicita de este Servicio gestionar con el Ministerio del Interior una modificación al Reglamento, D.L. N° 3607, de 1981, que exige la nacionalidad chilena para desarrollar funciones de guardia de seguridad.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República de Chile, en su inciso 3°, dispone:

*"La Constitución asegura a todas las personas:*

*16°. La libertad de trabajo y su protección.*

*Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos."*

De la norma constitucional transcrita se colige que en Chile no procede ninguna discriminación o diferencia, en lo que a trabajo se refiere, que no encuentre su origen en casos específicamente contemplados en una ley, encargándose de esta forma la Carta Fundamental de garantizar a los extranjeros la igualdad ante la ley.

Por su parte, el artículo 2° del Código del Trabajo, en sus incisos 3° y 4°, preceptúan:

*"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.*

*Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."*

A su vez, el artículo 19 y 20 del mismo cuerpo legal citado, prescriben:

*Artículo 19. "El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.*

*Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores."*

*Artículo 20. "Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:*

*1.- Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;*

*2.- Se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser re emplazado por personal nacional;*

*3.-Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno y*

*4.-Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales".*

Del análisis armónico de las normas precedentemente transcritas se infiere que, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

Sin perjuicio de lo anterior, nuestro legislador laboral sólo ha limitado la contratación de trabajadores extranjeros en base a la cantidad de ellos dentro de una empresa, para lo cual ha establecido una determinada proporción y reglas a aplicarse, a fin de hacerla efectiva.

Lo expuesto en párrafos precedentes permite concluir, por consiguiente, que nuestra legislación no contempla disposiciones que prohíban a los ciudadanos extranjeros ser contratados para realizar labores de cualquier índole.

No obstante lo señalado anteriormente, existen disposiciones reglamentarias que contemplan como uno de los requisitos que deben cumplir las personas que se desempeñarán, ya sea como vigilantes privados o como porteros o rondines, el que el postulante sea chileno.

En efecto, el Decreto Ley N°3.607, del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial del 08-01-1981, que deroga el Decreto Ley N°194, de 1973 y establece nuevas normas sobre funcionamiento de Vigilantes Privados, en su artículo 11 facultó al Presidente de la República para dictar el reglamento correspondiente.

Es así como en uso de dicha facultad se dictó el Decreto Supremo N°93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el Reglamento del artículo 5° Bis del Decreto Ley N°3.607, y que en el inciso 2° de su artículo 8° establece que sólo se puede contratar para desempeñar labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter a quienes reúnan, entre otros requisitos, el de ser chileno.

Asimismo, posteriormente se dictó el Decreto Supremo N°1.773, de 1994, del Ministerio del Interior y de Defensa Nacional, que aprobó el Reglamento del Decreto Ley N°3.607, sobre funcionamiento de vigilantes privados, según se ha señalado, el que en su artículo 11° también exige para el desempeño de la labor de vigilante privado la nacionalidad chilena.

Lo anterior significa, por lo tanto, que en estas disposiciones nos encontramos precisamente ante un caso en que se ha exigido como requisito para desarrollar una labor determinada, como son las de vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras de similar carácter, que la persona que ejercerá alguna de ellas, posea la nacionalidad chilena.

Ahora bien, en relación a su consulta, cabe manifestar que en conformidad al D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, corresponde a esta Repartición según lo previsto en los artículos 1° letra b y 5° letra b) de dicho cuerpo orgánico, fijar el sentido y alcance de la legislación laboral.

Asimismo, de acuerdo a los artículos 1° letra a) y 5° letra c) del aludido D.F.L., a este Servicio le corresponde fiscalizar la correcta aplicación de las leyes del trabajo.

Ahora bien, la materia en consulta no incide en la interpretación de normas de carácter laboral, como tampoco, implica fiscalizar la aplicación de dichas normas, circunstancia esta que, a su vez, permite afirmar, conforme a lo expuesto en párrafos precedentes, que su resolución escapa de la competencia de esta Dirección.

Al tenor de lo señalado, forzoso resulta concluir que este Servicio se encuentra impedido de emitir un pronunciamiento sobre la consulta formulada.

Saluda a Ud.,

*J. F. Castro*  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*[Signature]*  
**BPMECS**  
**Distribución:**  
 - Jurídico.  
 - Parte.  
 - Control.