



# Informe Jurídico

DE LA CONSTRUCCIÓN

# 16

noviembre 2009

## Ley N° 20396

Que Establece que Copia del Contrato de Trabajo Podrá Estar en el Lugar de Desempeño de las Funciones u Otro Lugar Fijado con Anterioridad e Informado Previamente a la Inspección del Trabajo

## Ley N° 20.399

Que Otorga Derecho a Sala Cuna al Trabajador

### RESUMEN EJECUTIVO

El día lunes 23 de noviembre fueron publicadas las leyes números 20.396, que establece que una copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro, y 20.399, que otorga derecho a sala cuna al trabajador hombre.

La primera disposición establece que, en caso de necesidad fundada de la empresa de centralizar la información que deriva de las relaciones laborales, especialmente contratos de trabajo y finiquitos, se podrá solicitar autorización para realizar dicha centralización a la Dirección del Trabajo, institución que deberá acoger o rechazar la solicitud mediante resolución fundada en un plazo no superior a treinta días.

La segunda norma establece que, si en una empresa en la que ya existe el deber de otorgar sala cuna por tener más de veinte mujeres contratadas y, por sentencia judicial se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años a otro empleado, sea éste hombre o mujer, se le hará extensivo tal derecho. Lo mismo ocurrirá con el padre cuando fallece la madre del menor de dos años.

## ANÁLISIS GENERAL

En el presente Informe Jurídico se informa a los señores socios acerca de los alcances de las disposiciones contenidas en las **leyes números 20.396**, que establece que una copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro, y **20.399**, que otorga derecho a sala cuna al trabajador hombre. Ambas normas fueron publicadas en el Diario Oficial, con fecha 23 de noviembre de 2009.

### **1. Ley N° 20.396, que “Establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo”.**

Esta Ley se inició como una Moción Parlamentaria de los Diputados señores Mario Bertolino, Germán Becker, Roberto Delmastro, Pablo Galilea, René Manuel García, Alfonso Vargas, Germán Verdugo y de la Diputada Marta Isasi.

La norma introduce modificaciones en el artículo noveno del Código del Trabajo, que establece que el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes, bajo apercibimiento de multa a beneficio fiscal que va de una a cinco UTM.

La modificación que se introduce dice relación con el inciso quinto del artículo en análisis, que señalaba que el empleador estaba obligado a mantener **en el lugar de trabajo**, un ejemplar del contrato y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.

Desde la vigencia de la norma, esto es, 23 de noviembre de 2009, la obligación del empleador se cumple a cabalidad si éste mantiene la copia del contrato y, en su caso, del

finiquito, tanto en el lugar de trabajo, **como en otro lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo.**

Lo anterior, es consecuencia de la necesidad de muchas empresas de centralizar los documentos, como se recoge en el nuevo inciso sexto del artículo noveno en comento, cuando exista necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener la empresa organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras, forestales y de vigilancia entre otras.

En estos casos, las empresas **podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos laborales y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales.**

El Director del Trabajo, mediante resolución fundada, puede acoger o rechazar la solicitud. En caso de acogerla, debe fijar las condiciones y modalidades para la centralización. Esta resolución deberá ser evacuada por la Dirección del Trabajo en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación de mantener una copia en el lugar de trabajo, en tanto no se notifique la respuesta al peticionario.

Por último, cabe mencionar que se agrega un nuevo inciso final al artículo noveno del Código del Trabajo, el que establece que la autorización de centralización **puede extenderse a toda la documentación laboral y previsional** que se deriva de las relaciones de trabajo, **salvo en lo referido al registro de control de asistencia (que se exige para determinar las horas de trabajo ordinarias y extraordinarias).**

## **2. Ley N° 20.399, que otorga derecho a sala cuna al trabajador.**

Esta norma, vigente también a partir del día 23 de noviembre de 2009, fue iniciada como una Moción Parlamentaria de las Diputadas Marta Isasi, Adriana Muñoz, Claudia Nogueira,

Clemira Pacheco, Denise Pascal, Alejandra Sepúlveda, Ximena Valcarce y Ximena Vidal, y de los Diputados señores Ramón Farías y Tucapel Jiménez.

Por esta Ley, se establece una modificación al artículo 203 del Código del Trabajo, que señala que las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras deberán tener salas independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Cabe recordar que esta obligación se entiende cumplida también si el empleador paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Por último, cabe recordar, también, que cuando la trabajadora tiene derecho a estos beneficios, el empleador debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

La modificación que introduce la Ley N° 20.399 dice relación con que desde ahora el trabajador o trabajadora a quienes, ***por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.***

Es decir, las personas a quienes se les entregue el cuidado personal de un menor de dos años por sentencia judicial, tendrán también derecho a sala cuna y al pago de los traslados, pero sólo en la medida que la empresa ya tuviera más de veinte trabajadoras mujeres. En caso contrario, no nace el derecho para los cuidadores.

Por último, cabe señalar que el beneficio de sala cuna, con iguales requisitos, se extiende también al padre del hijo menor de dos años si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

## CONCLUSIONES

El día lunes 23 de noviembre fueron publicadas las leyes números 20.396, que establece que una copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro, y 20.399, que otorga derecho a sala cuna al trabajador hombre.

La primera disposición, ley N° 20.396, establece que, en caso de necesidad fundada de la empresa de centralizar la información que deriva de las relaciones laborales, se podrá solicitar autorización para realizar dicha centralización a la Dirección del Trabajo, la que deberá acoger o rechazar la solicitud mediante resolución fundada.

La segunda norma, Ley N° 20.299, establece que si en una empresa en la que ya existe el deber de otorgar sala cuna por tener más de veinte mujeres contratadas, se le extiende ese beneficio al padre del menor en caso de fallecimiento de la madre. Lo mismo ocurre, tratándose de hombres y mujeres, cuando por sentencia judicial se les confíe el cuidado personal de un menor de dos años.



TABLA DE CÁLCULO DEL  
 IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y  
 GLOBAL COMPLEMENTARIO DE DICIEMBRE DE 2009

Período	Monto de Renta Imponible		Factor	UTM \$ 36.863	
	Desde	Hasta		Cantidad a Rebajar Incluido 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo
<b>M</b>	- 0 -	497.650,50	0,00	0,00	Exento
<b>E</b>	497.650,51	1.105.890,00	0,05	24.882,53	3 %
<b>N</b>	1.105.890,01	1.843.150,00	0,10	80.177,03	6 %
<b>S</b>	1.843.150,01	2.580.410,00	0,15	172.334,53	8 %
<b>U</b>	2.580.410,01	3.317.670,00	0,25	430.375,53	12 %
<b>A</b>	3.317.670,01	4.423.560,00	0,32	662.612,43	17 %
<b>L</b>	4.423.560,01	5.529.450,00	0,37	883.790,43	21 %
	5.529.450,01	Y MÁS	0,40	1.049.673,93	Más de 21 %

	MENSUAL	QUINCENAL	SEMANAL	DIARIO
<b>LÍMITE EXENTO</b>	\$ 497.650,50	\$ 248.825,25	\$ 116.118,50	\$ 16.588,40

INFORME JURÍDICO es una publicación de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. que busca desarrollar temas vinculados directa o indirectamente al sector con el propósito de contribuir al debate sobre crecimiento y desarrollo del país. Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que se cite expresamente la fuente. Para acceder a INFORME JURÍDICO y a los estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. por Internet, conéctese a [www.cchc.cl](http://www.cchc.cl)

Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento.

Director responsable: Carolina Arrau Guzmán.

Descriptores: Contrato de trabajo, salas cunas

Abogado Informante: Gonzalo Bustos



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira Nº 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 580 5106

[www.cchc.cl](http://www.cchc.cl)