

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en las observaciones, en primer trámite constitucional, formuladas por S.E. el Presidente de la República al proyecto de ley que establece trabajo a distancia para cuidado de niños, en caso de pandemia.
BOLETÍN N°14.002-13.

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca de las observaciones formuladas por S.E. el Presidente de la República al proyecto de ley que establece trabajo a distancia para cuidado de niños, en caso de pandemia, despachado por el Congreso Nacional.

Cabe hacer presente que, tratándose de observaciones del Ejecutivo, éstas se discuten en general y en particular a la vez, según lo establecen los artículos 127 y 188, N° 1, del Reglamento del Senado. Asimismo, cada una de ellas debe votarse separadamente y no procede la división de la votación, conforme al número 2° del artículo 188 del Reglamento del Senado.

El proyecto de ley que fue objeto de las observaciones del Ejecutivo se inició en moción de las Senadoras señoras Marcela Sabat Fernández, Carmen Gloria Aravena Acuña, Carolina Goic Boroevic, Adriana Muñoz D´Albora y Ena Von Baer Jahn.

Corresponde señalar que las dos observaciones formuladas por el Presidente de la República -números 1) y 2)- fueron rechazadas por 3 votos en contra (Senadoras Goic y Muñoz, y Senador Letelier) y 2 votos a favor (Senadora Van Ryselberghe y Senador Galilea). En consecuencia, en virtud del número 4° del artículo 188 del Reglamento del Senado, se consultará nuevamente al Senado si insiste en el texto aprobado por el Congreso Nacional referido a la expresión “o una alerta sanitaria” que se contempla en los incisos primero y segundo del artículo 206 bis que se agrega al Código del Trabajo.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 73 de la Constitución Política, la insistencia en el texto aprobado por el Congreso Nacional requiere el voto favorable de los dos tercios de los miembros presentes del Senado.

A la sesión en que la Comisión estudió este asunto -de fecha 1 de septiembre de 2021- concurren, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, el Subsecretario de Previsión Social, señor Pedro Pizarro y el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río. La abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN), señora Paola Álvarez. Los asesores parlamentarios: del Senador Galilea, el señor Benjamín Lagos; de la Senadora Goic, el señor Juan Pablo Severín; de la Senadora Muñoz, el señor Roberto Godoy y de la Senadora Sabat, la señora Alexandra Maringuer.

FUNDAMENTOS DE LAS OBSERVACIONES FORMULADAS POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

El Ejecutivo, en el mensaje que formuló las observaciones, recuerda que el proyecto de ley aprobado por el Congreso Nacional incluye una modificación al Código del Trabajo, que introduce un nuevo artículo 206 bis, que se enmarca en el Título II, “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, del Libro II de dicho cuerpo legal.

Y agrega que esta nueva norma establece que, tanto en casos de declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, como de alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere y sin reducción de remuneraciones.

Asimismo, se deberá ofrecer la misma modalidad de trabajo a aquel trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, si con ocasión de la declaración del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, se adoptaren medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos. Asimismo, deberá ofrecer dicha modalidad de trabajo a aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas con discapacidad.

El proyecto de ley aprobado establece, además, que la modalidad de trabajo señalada se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes.

RAZONES DEL EJECUTIVO PARA FORMULAR EL VETO
CIRCUNSCRIBIR LA VIGENCIA DE LOS EFECTOS DE LA LEY A LA
DECLARACIÓN DE UN ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL DE
CATÁSTROFE Y NO COMPRENDER A UNA ALERTA SANITARIA

El mensaje del Ejecutivo expresa que es necesario formular observaciones al proyecto de ley aprobado por el Congreso Nacional **a efectos de circunscribir la vigencia de los efectos de la presente ley a la declaración de un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.**

Tal como se señaló, añade el Ejecutivo, de acuerdo al texto aprobado por el Congreso Nacional, la obligación del empleador de ofrecer la modalidad especial de trabajo a distancia o teletrabajo, procede tanto por la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, como por la declaración de alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

Lo que se propone en este sentido es circunscribir los efectos de la presente ley, únicamente a la declaración de un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

Lo anterior, en primer lugar, por cuanto la alerta sanitaria y en los términos en que se concibe en el Código Sanitario, está contemplada para situaciones que no necesariamente van a revestir la entidad y gravedad de la pandemia que hoy afecta a nuestro país y al mundo entero. En efecto, el artículo 36 del Código Sanitario dispone lo siguiente: "Cuando una parte del territorio se viere amenazada o invadida por una epidemia o por un aumento notable de alguna enfermedad, o cuando se produjeran emergencias que signifiquen grave riesgo para la salud o la vida de los habitantes, podrá el Presidente de la República, previo informe del Servicio Nacional de Salud, otorgar al Director General facultades extraordinarias para evitar la propagación del mal o enfrentar la emergencia."

Lo anterior, por tanto, da cuenta de que esta declaración de la autoridad permite al Ministerio de Salud tomar todas las medidas necesarias para evitar la propagación de una determinada enfermedad, incluso de manera preventiva. Así ha ocurrido, por ejemplo, con

el virus respiratorio sincicial (VRS) o la influenza, la que, si bien por cierto es una enfermedad contagiosa, en ningún caso ha tenido el impacto que ha generado la pandemia por COVID-19 y que ha requerido la adopción de múltiples medidas sanitarias, de diversa índole, entre las cuales están las cuarentenas, con el objetivo de controlar la propagación del virus y que han implicado la paralización o suspensión de actividades en todo o parte del país.

Adicionalmente, añade el mensaje, debe considerarse un argumento de coherencia con otros cuerpos normativos que, aprobadas durante la presente pandemia y regulando materias similares, siguen la regla que se propuso en la indicación presentada por el Ejecutivo en primer trámite constitucional, esto es, la circunscripción de los efectos de la ley a la declaración de un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública. Al efecto, cabe tener presente lo dispuesto en la ley N°21.260 que modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica. Dicha ley, tal como su nombre lo indica, impone al empleador la misma obligación que se establece en este proyecto de ley en cuanto a ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a la trabajadora embarazada, pero en tal caso circunscrita a la declaración del estado de excepción constitucional de catástrofe.

Al respecto, el Ejecutivo hace presente que en la tramitación de la moción que dio origen a la ley N° 21.260, se planteó también sujetar la obligación del empleador tanto a la alerta sanitaria como al estado de excepción constitucional, cuestión que en el transcurso de la discusión legislativa fue reemplazado, únicamente, por el referido estado de excepción constitucional. En efecto, analizando la discusión parlamentaria recaída sobre dicho proyecto (tramitado bajo el Boletín N° 13.553-13) el informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, en primer trámite constitucional, da cuenta que en sesión de fecha 3 de agosto de 2020, la unanimidad de los diputados integrantes de dicha comisión, votaron favorablemente esta sustitución.

Además, señala que existen otras leyes que se han aprobado por el Congreso Nacional durante y a propósito de la vigencia de la pandemia por COVID-19 que, a su vez, han circunscrito sus efectos a la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, en el territorio de Chile, declarado en virtud del decreto supremo N° 104, de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, cuya vigencia ha sido prorrogada mediante los decretos supremos N°s 269, del 12 de junio; 400, del 10 de septiembre, y 646, de 20 de diciembre, todos de 2020; 72, del 11 de marzo, y 153, del 25 de junio, ambos del 2021, todos

del mismo Ministerio. Dichas leyes son la ley N° 21.235, que suspende temporalmente procesos electorales de directivas y delegados sindicales, y prorroga la vigencia de los mandatos de dichos directores y delegados sindicales en los casos que indica; la ley N° 21.226, que establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales, en las audiencias y actuaciones judiciales, y para los plazos y ejercicio de las acciones que indica, por el impacto de la enfermedad COVID-19 en Chile; la ley N° 21.239, que prorroga el mandato de los directores u órganos de administración y dirección de las asociaciones y organizaciones que indica debido a la pandemia producida por el COVID-19; la ley N° 21.244, que prorroga el mandato de los miembros de las directivas de las comunidades y asociaciones indígenas, y la vigencia de los actuales representantes indígenas del Consejo Nacional de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, por el impacto de la enfermedad Covid-19 en Chile; la ley N°21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica; entre otras.

Con lo anterior, se pretende relevar la necesidad de mantener la coherencia legislativa entre este proyecto y otras leyes, como la citada ley N° 21.260, que regulan materias de la misma naturaleza.

Por último, el Ejecutivo señala que debe tenerse en cuenta la duración de la alerta sanitaria hoy vigente en nuestro país. La comunidad médica internacional ha sido enfática en señalar que el COVID-19 estará presente en la sociedad por mucho tiempo más, probablemente años, lo que podría hacer necesario mantener la referida alerta. Sin embargo, el proceso de vacunación desarrollado por el Ministerio de Salud y las consecuentes modificaciones en el plan “Paso a Paso”, han permitido una apertura paulatina de las comunas de nuestro país y, con ello, un aumento en la posibilidad de trabajar en forma presencial. En este sentido, uno de los objetivos del Gobierno, junto con la protección de la vida de las personas, es recuperar el empleo tomando en consideración que el mercado laboral se ha visto fuertemente afectado por la pandemia.

Agrega el mensaje que, según el estudio longitudinal de empleo-COVID-19, del Centro de Encuestas Longitudinales de la Pontificia Universidad Católica, desde el inicio de la pandemia, se han perdido aproximadamente 2.4 millones de empleos y, hasta la fecha, se han logrado recuperar alrededor de 1.4 millones. En efecto, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) la tasa de desempleo alcanzó en el trimestre mayo-junio-julio de 2020 un 13,1% (ENE) y, recién en el último trimestre publicado, correspondiente a abril-mayo-junio de 2021, alcanzó un 9,5% mostrando algunos signos de recuperación.

Para su recuperación, explica el mensaje, el Gobierno ha trabajado en la generación y puesta en marcha de distintas políticas públicas que han permitido mitigar los efectos de la paralización económica y potenciar el retorno a la labores tales como la ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, también conocida como “Ley de Protección al Empleo”; ley N° 21.263, que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el COVID-19, y perfecciona los beneficios de la ley 21.227; la ley N° 21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica, entre otras.

En concreto, y en relación con la citada Ley de Protección al Empleo, de acuerdo a la Ficha Estadística N° 67 elaborada por la Superintendencia de Pensiones, entre el 04 de septiembre de 2020 y el 08 de agosto de 2021, han sido aprobadas 2.114.549 solicitudes por cesantía (en el contexto de la ley N° 21.263). Asimismo, al 08 de agosto del año en curso, han sido aprobadas 858.469 solicitudes por suspensión de contrato (título I de la ley N° 21.227 y ley N° 21.247) y 58.256 solicitudes por reducción de jornada (título II de la ley N° 21.227). Por último, al 06 de agosto de 2021, 21.780 trabajadores de casa particular han resultado con solicitudes por suspensión de contrato aprobadas.

Adicionalmente se ha potenciado la recuperación del mercado laboral a través de las cuatro líneas del Programa de Subsidios al Empleo, a fin de incentivar el regreso de trabajadores y trabajadoras acogidas a las Ley de Protección del Empleo, y a la contratación de nuevos trabajadores en las empresas; dar alternativas de cuidado a las madres trabajadoras de niños y niñas menores de 2 años; e incentivar la formalización de las nuevas relaciones laborales que se creen. Sin perjuicio de eso, aún nos queda redoblar esfuerzos para que el millón de empleos faltantes se recuperen a la brevedad.

Por otro lado, indica el mensaje, durante los primeros meses del 2020 comenzaron a presentarse señales de deterioro del empleo femenino, el que se vio fuertemente acentuado por la pandemia. La tasa de participación femenina registró su punto más bajo en abril-junio de 2020, según la Encuesta Nacional de Empleo elaborada por el INE, llegando a una participación del 41,2%, menor a la registrada hace diez años. Lo anterior se vio motivado principalmente por razones de falta de alternativas de cuidado en una época en que las redes de apoyo, colegio y salas cunas no han estado en funcionamiento.

En consecuencia, y por las razones antes expuestas se estima que la norma que el proyecto de ley pretende introducir al Código del Trabajo, de naturaleza indiscutiblemente excepcional, requiere circunscribirse a la declaración de un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

DISCUSIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR DE LAS OBSERVACIONES

SESIÓN CELEBRADA EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2021

El texto aprobado por el Congreso Nacional incorpora al Título II del Libro II del Código del Trabajo, titulado “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, un artículo 206 bis, nuevo.

Dicha disposición establece que si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Asimismo, dispone que si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes.

Finalmente, contempla que la misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

En sesión de 1 de septiembre de 2021, el Subsecretario de Previsión Social, señor Pedro Pizarro, presentó ante la Comisión el fundamento y el contenido de las observaciones presentadas por el Ejecutivo al texto aprobado por el Congreso Nacional.

Al efecto, explicó que dichas observaciones suprimen la declaración de una alerta sanitaria dentro de las hipótesis en cuyo caso el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, o de al menos un niño o niña menor de doce años, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código del Trabajo.

Hizo presente que las alertas sanitarias, cuya fuente legal deriva del artículo 36 del Código Sanitario, pueden operar en casos que no necesariamente revisten la gravedad de la emergencia sanitaria que afecta al país a raíz del impacto de la enfermedad COVID-19.

Asimismo, afirmó que el COVID-19 seguirá presentando incidencia en la población en los próximos años, pudiendo generar una alerta sanitaria cuya extensión resulta difícil de prever, con las consecuentes repercusiones en materia de acceso al mundo del trabajo.

Además, comentó que la ley N°21.342, sobre retorno al lugar de trabajo, permite el teletrabajo bajo determinados supuestos, incluyendo al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor

de edad, de modo que la problemática que aborda la iniciativa se encontraría regulada en dicho cuerpo legal.

PRONUNCIAMIENTO ACERCA DE LAS OBSERVACIONES FORMULADAS POR EL EJECUTIVO

Observación número 1)

AL INCISO PRIMERO DEL ARTÍCULO 206 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO APROBADO POR EL CONGRESO NACIONAL, QUE DISPONE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE OFRECER AL TRABAJADOR O TRABAJADORA QUE TENGA EL CUIDADO PERSONAL DE AL MENOS UN NIÑO O NIÑA EN ETAPA PREESCOLAR, LA MODALIDAD DE TELETRABAJO DURANTE UN ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL DE CATÁSTROFE POR CALAMIDAD PÚBLICA O UNA ALERTA SANITARIA POR UNA EPIDEMIA O PANDEMIA

La observación número 1) propone suprimir, en el inciso primero del artículo 206 bis que se incorpora al Código del Trabajo, la expresión “o una alerta sanitaria”.

La Senadora señora Van Rysselberghe coincidió con el fundamento y el contenido de las observaciones del Ejecutivo.

Al efecto, explicó que la alerta sanitaria constituye una herramienta que permite otorgar mayores atribuciones a la autoridad de salud para desarrollar labores de prevención y evitar los efectos de una emergencia. Por ello, advirtió que las hipótesis que pueden dar lugar a una alerta sanitaria presentan una extensión que permite el ejercicio de las atribuciones preventivas que corresponde a la autoridad ante hechos que no necesariamente afectan gravemente la salud, por ejemplo, ante el derramamiento de desechos u otras de similar naturaleza.

Finalmente, opinó que el teletrabajo consiste en una modalidad de prestación de servicios que debe ser aplicada de forma progresiva, lo que requiere evitar su utilización de forma automática ante una alerta sanitaria.

La Senadora señora Goic fundamentó su rechazo a la observación del Ejecutivo señalando que el texto aprobado por el Congreso Nacional tiene un alcance distinto a las disposiciones contenidas en la ley N° 21.342, pues se enmarca dentro de las disposiciones del Código del Trabajo relativas a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. En consecuencia, se trata de una normativa que garantiza un ámbito de

aplicación a un mayor número de trabajadores y funcionarios públicos, toda vez que dicha normativa es aplicable a dichos funcionarios.

El Senador señor Letelier afirmó que el texto aprobado por el Congreso Nacional requiere la dictación de un estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, es decir, se trata de hipótesis particularmente complejas que suponen una afectación relevante de la salud de los trabajadores y los trabajadores.

En consecuencia, aseveró que, en comparación a las hipótesis contenidas en el artículo 36 del Código Sanitario, el proyecto contiene casos calificados que justifican la aplicación de la normativa relativa al teletrabajo para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

El Senador señor Galilea afirmó que no resulta adecuado establecer que sola la dictación de una alerta sanitaria permite la aplicación de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, toda vez que existen una serie de instrumentos que protegen la salud del trabajador.

La Senadora señora Muñoz sostuvo que, tras la propuesta aprobada por el Congreso Nacional, aparentemente relativa a aspectos sanitarios, subyace un debate relativo a la humanización de las condiciones de trabajo. Arguyó que la emergencia sanitaria que afecta al país ha mostrado formas distintas de organización laboral que resultan ser efectivas, incluyendo el trabajo a distancia o teletrabajo. Por ello, comentó que en las observaciones en estudio se advierte un criterio economicista que no se condice con las necesidades de las trabajadoras y de los trabajadores, ante la situación que enfrenta el país y otras de similar naturaleza que pudieran afectarle en el futuro.

-Puesta en votación la observación número 1), fue rechazada por 3 votos en contra, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz, y del Senador señor Letelier y 2 votos a favor, de la Senadora señora Van Rysselberghe y del Senador señor Galilea.

Observación número 2)

AL INCISO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 206 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO APROBADO POR EL CONGRESO NACIONAL, QUE DISPONE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE OFRECER AL TRABAJADOR O TRABAJADORA QUE TENGA EL CUIDADO PERSONAL DE AL MENOS UN NIÑO O NIÑA MENOR DE 12 AÑOS, LA MODALIDAD DE TELETRABAJO DURANTE UN ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL DE CATÁSTROFE POR CALAMIDAD PÚBLICA O UNA ALERTA SANITARIA POR UNA EPIDEMIA O PANDEMIA Y QUE LA AUTORIDAD ADOpte MEDIDAS QUE IMPLIQUEN EL CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN BÁSICA O IMPIDAN LA ASISTENCIA DE LOS ALUMNOS

La observación número 2) formulada por el Presidente de la República propone suprimir en el inciso segundo del artículo 206 bis que se incorpora al Código del Trabajo, la expresión “o una alerta sanitaria”.

-Puesta en votación la observación número 2), fue rechazada por 3 votos en contra, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz, y del Senador señor Letelier y 2 votos a favor, de la Senadora señora Van Rysselberghe y del Senador señor Galilea.

Como consecuencia de los acuerdos adoptados precedentemente, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone el rechazo de las observaciones números 1) y 2) formuladas por el Presidente de la República.

En conformidad al número 4° del artículo 188 del Reglamento del Senado, en la Sala se consultará al Senado si insiste en el texto aprobado por el Congreso Nacional referido a la expresión “o una alerta sanitaria” que se contempla en los incisos primero y segundo del artículo 206 bis que se agrega al Código del Trabajo.

Acordado en sesión celebrada el día 1 de septiembre de 2021, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Borojevic, Adriana Muñoz D'Albora y Jacqueline van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente).

Sala de la Comisión, a 2 de septiembre de 2021.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante