BOLETIN N° 4138-13-1
BOLETIN N° 4236-13-1

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY QUE OTORGAN PERMISO POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES QUE INDICAN.

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, los proyectos de ley, iniciados en mociones de la Diputada señora Karla Rubilar y de los Diputados señores Bertolino; Forni; Galilea, y Monckeberg, don Nicolás, el primero, y de las señoras Diputadas Clemira Pacheco y Denise Pascal, y de los Diputados señores Aguiló; Alinco; De Urresti; Díaz, don Marcelo; Meza; Paredes, y Sunico, el segundo, ambos en primer trámite reglamentario y constitucional, que otorgan permiso por muerte y nacimiento de parientes que indica.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistió el señor Francisco Del Río Correa, asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social.

I.- ANTECEDENTES GENERALES.

Cabe hacer presente que la Comisión, al inicio de la discusión del proyecto originado en moción de la Diputada señora Karla Rubilar y de los Diputados señores Bertolino; Forni; Galilea, y Monckeberg, don Nicolás, acordó por la unanimidad de sus miembros, discutirlo conjuntamente con la moción que concede similar permiso para trabajadores

que sufren el fallecimiento de un hijo o cónyuge, contenido en el Boletín 4236-13, cuyos autores son las señoras Diputadas Clemira Pacheco y Denise Pascal, y los Diputados señores Aguiló; Alinco; De Urresti; Díaz, don Marcelo; Meza; Paredes, y Sunico.

Dicho acuerdo se adoptó en virtud de que ambas iniciativas se refieren a un mismo ámbito o conjunto de hechos vinculados a la relación laboral, y por observarse, además, en líneas generales, una unidad de fundamentos y objetivos.

1.- <u>Consideraciones preliminares</u>.-

Los antecedentes generales de esta iniciativa se encuentran íntimamente ligados al hecho de que las relaciones laborales se componen de numerosos elementos que le otorgan un carácter de integralidad, que las legislaciones deben considerar en forma estructural.

En efecto, el trabajador al pactar un contrato de trabajo se dispone a entregar un esfuerzo físico e intelectual de cierta magnitud, pero por sobre todo, se dispone a centrar parte importante de su vida en un lugar y ambiente determinados.

Ello, necesariamente, nos lleva a determinar que el trabajador estará indefectiblemente acompañado en su labor, de sus circunstancias personales y familiares, entre las que se destacan por su importancia el nacimiento y la muerte de seres queridos.

Es así como el Código del Trabajo en su artículo 66, establece que ante estas contingencias, el trabajador tiene derecho a un día de permiso. Sin embargo, no escapa al criterio general que el tiempo que la ley establece para afrontar estas contingencias es exageradamente breve, a

la vez que en nada se relacionan una y otra, generando el nacimiento de un hijo un cuadro de esperanza y optimismo, en tanto que la muerte de un ser querido, especialmente la de un hijo, es un hecho calificado como devastador.

De esta manera, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social se abocó al estudio de las modificaciones necesarias a fin de dar debida cuenta de estas realidades que en la actualidad afectan a numerosos trabajadores.

En el caso del nacimiento de un hijo, este tema ha sido ya resuelto legislativamente a través de la ley N° 20.047, que adicionó cuatro días de permiso especial al trabajador cuya cónyuge ha dado a luz. De esta forma el permiso del que goza dicho trabajadoir alcanza en total los cinco días.

En cambio, en el caso del fallecimiento de un hijo, la ley ha mantenido una disposición a todas luces criticable desde la perspectiva de la realidad laboral actual, puesto que se otorga sólo un día de permiso laboral pagado.

Los ejes de la discusión parlamentaria en este tema han transitado por un complejo equilibrio entre la necesidad de dar al trabajador el tiempo necesario para resolver los asuntos derivados del fallecimiento de un pariente junto con la necesaria morigeración de los efectos que este tiempo puede acarrear al empresario pequeño o mediano al tener que costear los días de ausencia del trabajador por este motivo. Asimismo, ha sido relevante el hecho presentado por diversos señoras y señores Diputados en orden a llamar la atención sobre el período en que el trabajador si bien se reincorpora a su empleo, sufre de una notable baja en

su capacidad de trabajo, lo que en una gran cantidad de casos lleva, finalmente, a la desvinculación del trabajador.

A este efecto, se presentó, además, a vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en la segunda de las mociones mencionadas, una idea consistente en el otorgamiento de un fuero laboral a fin de proteger al trabajador afectado por estas contingencias.

Estas ideas, han sido objeto de amplio debate por parte de vuestra Comisión, en el marco de la presentación de las dos mociones parlamentarias sobre el tema.

Por la primera de ellas, se extendía a cinco días el permiso de que goza el trabajador para hacer frente a la pérdida de un hijo o cónyuge, a la vez que se hacía aplicable al fallecimiento del hijo que está por nacer.

Por la segunda iniciativa, se proponía un permiso pagado de 10 días, no imputable al feriado anual y el establecimiento de un fuero laboral de 8 meses para el trabajador que pierde un hijo.

La discusión conjunta de estos proyectos implicó que la Comisión acordara recibir la opinión de varios expertos en la materia, entre los que se destacan los médicos psiquiatras señores Edmundo Covarrubias Berríos y Otto Dörr Zegers, quienes junto a las diversas organizaciones que asistieron a la vista del proyecto entregaron una opinión que fue en gran medida recogida en el texto conjunto que se propone en este informe.

2.- <u>Derecho nacional y comparado.-</u>

La actual legislación nacional, considera un día de permiso adicional pagado para los casos de fallecimiento de un hijo de un trabajador, al igual que en el caso de nacimientos.

Sin embargo, esta situación, a juicio de varios parlamentarios, no es una ayuda concreta para aquellos trabajadores que sufren una pérdida de este tipo, siendo insuficiente la cantidad de tiempo establecida en el Código del Trabajo, el que establece en su artículo 66::

"En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.".

Con el fin de modificar esta situación, se han presentado varios proyectos de ley para aumentar el número de días de permiso, y de esta forma facilitar y hacer más llevadera la experiencia de un trabajador o trabajadora que ha sufrido el fallecimiento de un hijo o de un familiar cercano. La actual restricción a un solo día, es considerada insuficiente, atendida la gravedad que reviste la muerte de un ser querido.

Por otra parte, en la normativa laboral extranjera, países como España, Francia, Argentina y Perú, poseen más días de permisos para este tipo de contingencias, según da cuenta el cuadro adjunto:

País	**Días de permiso**
España	2
Francia	2
Argentina	3
Perú	5 (Sector Público)

Cabe hacer presente que, en el caso de España, dicho permiso se aumenta en dos días adicionales en caso de que el fallecimiento ocurra en una localidad distinta a aquella en que cumple sus labores el trabajador.

Sin embargo, en parte de países consultados como Costa Rica, Colombia, Ecuador, no contienen disposiciones sobre la materia en sus Códigos del Trabajo.

Es destacable el caso de Estados Unidos, donde la Ley sobre estándares de trabajo (The Fair Labor Standards Act (FLSA)) no exige el pago por tiempo no trabajado, incluyendo el tiempo ocupado para atender un funeral. Este tipo de beneficio es generalmente materia de acuerdo entre el empleador y el empleado.

II.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 66 y 70 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley Nº 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto aprobado por la Comisión es otorgar un permiso al trabajador que sufre la muerte de un pariente directo, cuya duración varía en relación al vínculo de parentesco o afinidad; otorgar fuero laboral al trabajador que sufre la muerte de un hijo, y consolidar el permiso post parto paternal.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en tres artículos permanentes.

III.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGANICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de la Comisión el proyecto de ley no contiene artículos que posean el carácter de normas de quórum calificado ni de orgánicas constitucionales.

IV.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de las referidas iniciativas legales asistieron el señor asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río Correa; el señor Sebastian Pavlovic Jeldres, Abogado Jefe del Ministerio de Salud; el señor Fiscal de la Cámara Chilena de la Construcción, don Augusto Bruna Vargas; el señor Otto Dörr Zegers, médico siquiatra; el señor Edmundo Covarrubias Berrios, médico siquiatra; el señor Rodrigo Delaveau S., Investigador del Instituto Libertad y Desarrollo; la señora Alejandra Ovalle, Investigadora de la Fundación Jaime Guzmán Errázuriz, y la señora Susana Roccatagliata Orsini, quienes aportaron valiosos antecedentes y entregaron documentos que se encuentran a disposición de los señores y señoras parlamentarias en la Secretaría de la Comisión.

V.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, el proyecto aprobado no debe ser

objeto de estudio por la Comisión de Hacienda de esta Corporación, por no contener normas que incidan en materias financieras y presupuestaria del Estado.

VI.- DISCUSION GENERAL

Los proyectos de ley en informe fueron aprobados, en general, por vuestra Comisión en su sesión de fecha 1 de agosto de 2006, por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala, señoras Goic, doña Carolina y Muñoz, doña Adriana, y señores Aguiló; Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Meza; Monckeberg, don Nicolás; Recondo, y Salaberry.

Durante su discusión el Ejecutivo, por medio del **asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social** manifestó que las iniciativas en informe, apuntan a una mayor dignificación del trabajo en la línea de lo que la Organización Internacional del Trabajo ha denominado “trabajo decente”, el cual se identifica bajo ese parámetro no necesariamente por su estándar remuneracional o de beneficios económicos, sino que por el hecho de ejercerse en condiciones de dignidad y respeto por los derechos fundamentales del trabajador, la vez que por la observación de las normas de seguridad industrial.

En este sentido, compartió plenamente la idea matriz de ambas iniciativas, señalando que a ello se suma el hecho de que, en la realidad, un trabajador que sufre una contingencia de tanta tragedia como la pérdida de un ser querido, especialmente un hijo o el cónyuge, es evidente que su aporte a la empresa se reciente de manera notable, por lo que parece plausible implementar los mecanismo necesarios para dar cuenta legislativa de esta realidad.

Señaló, de la misma forma, que si bien es cierto que la idea matriz de los proyectos se encuentran en plena concordancia con las políticas públicas al efecto, era necesario revisar el detalle de los beneficios que se otorgaban a fin de alinearlos en concordancia con el resto de la legislación laboral. En este sentido -manifestó- que le parecía necesario observar y discutir el plazo de fuero que se propone a fin de compatibilizar el apoyo al trabajador en su aflicción, con las posibilidades de la pequeña empresa para cumplir con estas obligaciones. Igual cosa, sugirió, en referencia al plazo de permiso al trabajador en estas circunstancias, ya que debía tenerse presente que dicho permiso debía ser pagado por el empleador y no descontado o imputado al feriado del trabajador.

Finalmente, agradeció a la Comisión el hecho de poner en debate estos temas de gran trascendencia para el mundo del trabajo, a la vez que manifestó que el Ejecutivo se encuentra en un proceso de estudio y propuesta sobre los contenidos de la totalidad de las mociones parlamentarias que se encuentran en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte el señor **Fiscal de la Cámara Chilena de la Construcción** señaló que, sin duda, se trata de un tema altamente delicado, por lo que demanda necesariamente un esfuerzo por conciliar la dura realidad con los costos de los beneficios que se pretenden, principalmente si se trata de la pequeña y mediana empresa, ya que –a su juicio- en la inmensa mayoría de las grandes empresas, ya sea por convenios o contratos colectivos o bien en los propios contratos de trabajo, estos beneficios ya están presentes. Recordó –a modo de ejemplo- que en el pasado los denominados “tarifados de la construcción”, este beneficio por muerte de un hijo estaba considerado hasta por cinco días, siendo dos días lo normal.

Pero, hizo presente, que en las pequeñas y medianas empresas los permisos propuestos representan un costo importante, que debe ser considerado frente a la escasa capacidad financiera de dichas empresas.

Respecto al fuero laboral, señaló que, a su juicio, se parte de un error, ya que su fundamento se basaría en la inhumanidad de los empresarios que no es real, y que uno de los modos de conocer su verdadera entidad sería cruzando los datos de despido con el seguro de cesantía. No obstante, manifestó coincidir en el otorgamiento de un fuero de treinta días, aún cuando subrayó que los permisos deberían ser compartidos por el trabajador y el empleador, sin olvidar, en lo posible, a los organismos de la seguridad social.

Asimismo, el representante del **Instituto Libertad y Desarrollo**, expresó, en lo sustancial, que estos proyectos de ley, adolecen de las mismas virtudes y defectos que aquellos que es posible observar en la ley 20.047, que concedió un permiso post parto a los padres trabajadores, en cuanto es válido preguntarse quién paga este beneficio, para luego preguntarse si es correcto que la carga –producto de su otorgamiento- la sostenga exclusivamente el empleador. Cuestión que, a su juicio, atentaría con lo dispuesto en el artículo 19 N° 26 de la Carta Fundamental, que consagra la igualdad ante las cargas públicas.

Por su parte, la representante de la **Fundación Jaime Guzmán Errázuriz** manifestó que les parece adecuada la proposición de ampliar el permiso que en estos casos –muerte- se concede al trabajador, de uno a cinco días.

Manifestó que no cabe duda que resulta discutible si los 5 o 10 días es un plazo suficiente o excesivo, pero en consideración a lo anteriormente señalado, pareciera ser razonable, pero, en este punto, pareciera razonable no cargar exclusivamente al empleador, sino que analizar una propuesta en la que los costos de este permiso laboral fuesen compartidos entre el empleador y el trabajador.

De este modo, podría establecerse un permiso pagado de, por ejemplo, 3 días, consagrándose la obligación del empleador de conceder al trabajador los 2 días inmediatamente siguientes al permiso, pero con cargo a sus vacaciones.

Por ultimo, respecto del establecimiento de un fuero laboral, señaló que ello excede de lo razonable. Además parece adecuado estudiar el impacto de estos beneficios, en temas como el desempleo, la contratación y los costos asociados principalmente a las Pymes.

La señora **Susana Roccatagliata Orsini**, subrayó, en lo medular, la necesidad de reconocer la existencia de un período de tiempo, postraumático, de duración relativa, pero de efectos desvastadores, en quienes han sufrido la muerte de un hijo, período en el que, a su juicio, no es posible sostener índices normales de cumplimiento de las obligaciones laborales, pero que no deben significar el término de la relación laboral, puesto que ésta funciona como una verdadera terapia de superación del schok.

Por su parte el señor **Otto Dörr Zegers**, señaló que parte de quienes se han preocupado en la existencia de un período post muerte de un pariente, denominado duelo, sostienen que éste es de carácter instintivo, y que tiene por finalidad ayudar a los individuos a reestructurar sus vidas en ausencia del ser querido, pero otros sostienen que sería una herida

profunda que puede curar mejor o peor y que como tantas otras enfermedades se asocia con dolor, sufrimiento, aumento de la morbilidad y de la mortalidad, y baja de la productividad, entre otros efectos.

Asimismo, señaló que no todos los duelos son iguales, ya que es muy distinto acompañar a la tumba al padre o a la madre, que al cónyuge o a un hijo. En el primer caso, la pérdida es vivida como algo natural. En el segundo, como un golpe del destino, pero en el de la muerte de un hijo es vivido como algo completamente antinatural, como una traición del destino, e incluso de Dios.

El señor **Edmundo Covarrubias Berrios**, manifestó, por su parte, que las iniciativas legales apuntan a los dos duelos más fuertes en materia de fallecimiento de parientes, el de un hijo y el del cónyuge, siendo el primero más desbastador y se conoce como el duelo “eterno”.

Subrayó el hecho de que los duelos no reconocen sexo, por lo que afectan por igual al hombre como a la mujer, sin dejar de reconocer por ello que es la madre la que llevó la criatura en su vientre o le alimentó durante la lactancia.

Reconoció que hoy el duelo posee una dimensión mayor que antaño, donde se contaba con familias más numerosas y la mortalidad infantil gozaba de índices muy superiores a los actuales, cuestión que implica un cambio cultural en aumento, y que se suma al fuerte grado de aislamiento del individuo contemporaneo, como elementos agravantes del duelo paradigmático –muerte de un hijo-.

Por su parte, las señoras **Diputadas** y los señores **Diputados** manifestaron, unánimemente, una opinión favorable a los fundamentos de estas iniciativas, reconociendo la necesidad de mejorar las

condiciones laborales del trabajador o trabajadora que sufre la pérdida de un pariente cercano, otorgándole no sólo un permiso mas amplio que el ya existente –de sólo un día-, si no que tambien blindando su relación laboral mediante el otorgamiento de un fuero laboral. Fruto del intercambio de inquietudes y opiniones, recogidas en su integralidad en los archivos de audio y Actas de la Comisión, concordaron en la presentación de una indicación, suscrita por todas los señoras y señores Diputados presentes en la discusión particular de estas iniciativas, que establece un permiso de siete días corridos, para el evento de la muerte de un hijo o del cónyuge, y de tres días para el fallecimiento del hijo que está por nacer o de la madre o el padre del trabajador.

En relación al permiso laboral en caso del fallecimiento de un hijo en período de gestación, las señoras y señores Diputados expresaron un particular interés en determinar desde cuando se debe otorgar dicho permiso, en atención a la dificultad de establecer una fecha cierta de defunción del feto, primando la opinión que reconoce dicho fallecimiento desde el momento del otorgamiento del respectivo certificado de defunción fetal consagrado en el Reglamento de Clínicas y Hospitales, como asimismo, en el Reglamento de Cementerios.

Asimismo, coincidieron en el otorgamiento de un fuero laboral de treinta días para los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por dichos eventos. Respecto de ello, coincidieron en regular particularmente la situación de aquellos sujetos a contratos a plazo fijo y/o contratos por obra o faena, postulando que, en ningún caso, el ejercicio del fuero debe obtaculizar el término de la relación laboral si ésta resulta de una entidad inferior a los treinta días de fuero.

Asimismo, manifestaron el interés de incluir en estos beneficios a la totalidad de los trabajadores, incorporando a los funcionarios

regidos por el Estatuto Administrativo, y a los funcionarios municipales.

Finalmente, decidieron radicar la totalidad del permiso post parto paternal en el artículo 195 del Código del Trabajo, aumentándolo a cinco días, cuestión que tambien beneficia a quien adopta un menor.

VII.- DISCUSIÓN PARTICULAR

En el marco de dichas consideraciones, vuestra Comisión sometió a votación la referida indicación sustitutiva, formulada por algunos señores Diputados, el que recogió las inquietudes manifestadas precedentemente, de la que se da cuenta a continuación.

-- Indicación sustitutiva de las Diputadas señoras **Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Pacheco, doña Clemira, y Pascal, doña Denise,** y de los Diputados señores **Aguiló; Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Meza; Monckeberg, don Nicolás; Recondo, y Salaberry, del siguiente tenor**:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el artículo 66 por el siguiente:

“**Artículo 66.-** En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.”.

2. Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 195:

a) Elimínase la expresión “Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66”

b) Sustitúyese la expresión «cuatro»por «cinco».”.

Artículo 2º.- Agrégase, a continuación del artículo 104 de la ley Nº18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, el siguiente artículo 104 bis, nuevo:

“Artículo 104 bis.- Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo.".

Artículo 3º.- Agrégase, a continuación del artículo 108 de la ley Nº18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, el siguiente artículo 108 bis, nuevo:

“Artículo 108 bis.- Todo funcionario municipal tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo."."

-- Sometida a votación dicha indicación sustitutiva fue aprobada por la unanimidad de los once Diputados presentes en la Sala.

VIII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

No hubo en vuestra Comisión opiniones disidentes al acuerdo adoptado en la votación en general.

IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

Con ocasión del debate habido en la discusión en particular del proyecto no hubo indicaciones rechazadas por la Comisión o

declaradas inadmisibles por su Presidente.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que os dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

P R O Y E C T O D E L E Y:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el artículo 66 por el siguiente:

“**Artículo 66.-** En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.”.

2. Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 195:

a) Elimínase la expresión “Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66”

b) Sustitúyese la expresión «cuatro»por «cinco».”.

Artículo 2º.- Agrégase, a continuación del artículo 104 de la ley Nº18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, el siguiente artículo 104 bis, nuevo:

“Artículo 104 bis.- Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo.".

Artículo 3º.- Agrégase, a continuación del artículo 108 de la ley Nº18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, el siguiente artículo 108 bis, nuevo:

"Artículo 108 bis.- Todo funcionario municipal tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo."."

****

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE A DON MARIO BERTOLINO RENDIC.

SALA DE LA COMISION, a 1 de agosto de 2006.

Acordado en sesiones de fecha 11 y 18 de julio, y 1 de agosto del año en curso, con asistencia de las señoras Goic, doña Carolina y Muñoz, doña Adriana, y señores Aguiló; Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Meza; Monckeberg, don Nicolás; Recondo, y Salaberry.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado Secretario de la Comisión