



10 de Febrero 2026

Modificación al artículo 66 del Código del Trabajo: precisión sobre el fuero laboral en permisos por fallecimiento en contratos a plazo fijo u obra o faena

Con fecha sábado 7 de febrero de 2026, se publicó en el Diario Oficial (número 44.370), en su artículo tercero, una modificación al inciso cuarto del artículo 66 del Código del Trabajo, norma que regula los permisos por fallecimiento.

La modificación introducida

El artículo 66, regulado en el Capítulo VIII y referido a los permisos en caso de fallecimiento, dispone lo siguiente:

En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio."

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles."

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.

De esta forma, el inciso cuarto contempla, además, un fuero laboral asociado a este permiso: Sin embargo, dicha disposición generaba dudas interpretativas respecto de trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado. La redacción anterior señalaba que, en estos casos, el fuero los ampararía solo durante la vigencia del contrato si este fuera menor a un mes, agregando que no sería necesario solicitar desafuero al término de cada uno de ellos.



Ello abría la interrogante sobre qué ocurría cuando el contrato tuviese una duración superior a un mes: podía interpretarse que, en tal caso, el empleador requería desafuero judicial incluso si el contrato concluía naturalmente por vencimiento del plazo pactado.

Con el objeto de otorgar mayor claridad, la modificación publicada reemplaza la redacción anterior del inciso cuarto, incorporando el siguiente texto:

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por el periodo de un mes a partir del día del respectivo fallecimiento. Si se trata de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo, o por obra o servicio determinado, el fuero establecido en el presente artículo se mantendrá vigente por el mismo periodo o hasta el término de dicho contrato.

De esta forma, la nueva redacción permite entender que el fuero se extingue automáticamente con el término del contrato, independientemente de si su duración es superior o inferior a un mes. Esto entrega mayor certeza al empleador, en cuanto podrá comunicar válidamente el término del contrato —por ejemplo, por vencimiento del plazo— sin que el fuero opere como una extensión obligatoria más allá de la vigencia pactada.

Conclusión

La modificación introducida al inciso cuarto del artículo 66 del Código del Trabajo viene a resolver una ambigüedad relevante respecto del fuero laboral asociado a los permisos por fallecimiento, especialmente en el caso de trabajadores con contratos a plazo fijo o por obra o servicio determinado. En adelante, se clarifica que dicho fuero se mantendrá únicamente por el período de un mes o hasta el término del contrato, lo que refuerza la certeza jurídica sobre el momento en que cesa su protección y evita interpretaciones que pudieran exigir desafuero judicial incluso frente al vencimiento natural del contrato.

Rodrigo Pimentel
Abogado Corporativo
Lizama Abogados