



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

18 DE FEBRERO DE 2026

Diario Oficial publica ley que modifica los fueros por fallecimiento de parientes y familiares. –

El 7 de febrero se publicó la Ley N° 21.797, que modifica el artículo 66 del Código del Trabajo.

ACTUALIDAD LABORAL

Modificación en materia de fuero laboral por fallecimiento de familiares

Si bien, el objetivo principal de la Ley N° 21.797 fue modificar una materia de tránsito, también impactó en el ámbito del derecho laboral al introducir un cambio al artículo 66 del Código del Trabajo, sobre el fuero laboral.

El Diario Oficial publicó esta normativa el pasado 7 de febrero.

¿Qué modifica concretamente la Ley N° 21.797 en el Código del Trabajo?

La ley sustituye el inciso cuarto del artículo 66 del Código del Trabajo, estableciendo que los trabajadores gozarán de fuero laboral por el período de un mes contado desde el día del fallecimiento del hijo, cónyuge o conviviente civil.

Asimismo, regula expresamente cómo opera este fuero tratándose de contratos a plazo fijo o por obra o servicio determinado.

¿En qué consiste el cambio respecto del texto anterior?

Antes de esta modificación, el artículo 66 contenía una regla especial para contratos cuya duración fuera inferior a un mes, generando interpretaciones diferenciadas en contratos “no indefinidos”.

La nueva redacción elimina esa distinción y unifica el criterio aplicable a contratos a plazo fijo y por obra o servicio determinado.

Así, en términos prácticos se elimina la referencia a contratos inferiores a un mes y se establece una regla uniforme, esto es, que el fuero dura un mes desde el fallecimiento o hasta el término del contrato, lo que ocurra primero.

Es importante considerar que la modificación no amplía el plazo del fuero, pero mejora la técnica legislativa y reduce espacios de interpretación.

Entonces, ¿cuál es la duración exacta del fuero?

El trabajador afectado por el fallecimiento de hijo, cónyuge o conviviente civil gozará de fuero laboral por un mes contado desde el día del fallecimiento.

Es importante precisar que el cómputo se inicia el mismo día del fallecimiento, no desde la comunicación al empleador ni desde el término del permiso legal por duelo.

ACTUALIDAD LABORAL

Modificación en materia de fuero laboral por fallecimiento de familiares

¿Y cómo opera el fuero en contratos a plazo fijo o por obra o servicio determinado?

La ley señala expresamente que, en estos casos, el fuero se mantendrá vigente por el mismo período de un mes o hasta el término del contrato, lo que ocurra primero.

Esto implica que el fuero no prorroga automáticamente el contrato, que no transforma el contrato en indefinido y que el vencimiento natural del plazo opera válidamente, sin necesidad de solicitar desafuero, si ocurre antes de cumplirse el mes.

En consecuencia, el fuero impide el término anticipado sin autorización judicial (por ejemplo, por causales de los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo), pero no altera el vencimiento natural del contrato.

¿Puede el empleador despedir durante el período de fuero?

No. Como todo fuero laboral, impide el término anticipado del contrato sin autorización judicial previa (desafuero). Esto aplicaría a despidos por necesidades de la empresa, despidos por causales disciplinarias o cualquier otra causal que implique término anticipado.

Ahora bien, esto no inhibe que se ponga término – como se señaló – por el vencimiento del plazo o por el término de la obra.

Así, en contratos indefinidos, será indispensable obtener autorización judicial para despedir dentro del mes posterior al fallecimiento.

¿Esta modificación amplía la protección laboral existente?

No amplía el plazo del fuero, pero sí mejora su redacción y sistematiza su aplicación, especialmente en contratos “no indefinidos”.

En ese sentido, se trata más bien de una clarificación normativa que de una expansión sustantiva del derecho.



Ignacio Cepeda
Asociado