

Proyecto de ley, iniciado en Moción de los Honorables Senadores señor Calisto, señora Balladares, y señores Núñez, Saavedra y Walker, que modifica el artículo 66 del Código del Trabajo, con el objeto de ampliar el plazo del permiso a que tiene derecho todo trabajador en el caso de muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil.

I. ANTECEDENTES

El duelo por la muerte de un hijo es, probablemente, una de las experiencias más devastadoras que puede atravesar un ser humano. La pérdida de un hijo no solo afecta la esfera más íntima y emocional de la persona, sino que también incide directamente en su capacidad de desempeñarse laboralmente en los días y semanas inmediatamente posteriores al fallecimiento. Reconocer esta realidad desde el ordenamiento jurídico no es un asunto menor: es una expresión concreta de la tutela que el Estado ofrece a los trabajadores en sus momentos de mayor vulnerabilidad.

En Chile, el legislador ha avanzado de manera progresiva y sostenida hacia el reconocimiento de un permiso laboral por fallecimiento de un hijo que resulte adecuado, tanto en duración como en condiciones de ejercicio. Lo que en 1993 era apenas un día de permiso pagado, se ha convertido hoy en un derecho de diez días corridos, irrenunciable, adicional al feriado anual y amparado por un fuero laboral de un mes. Este trayecto normativo refleja una maduración del derecho del trabajo chileno que vale la pena examinar en detalle.

Para comprender el estado actual del permiso por fallecimiento de un hijo, es necesario remontarse a sus orígenes normativos. La Ley N° 19.250, publicada en 1993, fue la norma que incorporó al artículo 66 del Código del Trabajo una primera regulación en materia de permisos por eventos familiares significativos. En esa versión originaria, el fallecimiento de un hijo daba derecho al trabajador a apenas un día de permiso pagado, el que debía hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al deceso.

Esta regulación fue ampliamente criticada por su insuficiencia. Un solo día de permiso resultaba manifiestamente inadecuado para que el trabajador pudiera no solo realizar los trámites asociados al fallecimiento y el funeral, sino también para iniciar el proceso de duelo que una pérdida de tal magnitud requiere. La norma parecía más bien diseñada para atender ausencias breves vinculadas a trámites administrativos, que para reconocer la profunda afectación personal que implica la muerte de un hijo.

Este contexto de insuficiencia normativa fue la principal motivación para que el legislador

abordara, con mayor seriedad y profundidad, la regulación de los permisos por fallecimiento de familiares cercanos. El debate que se gestó en el Parlamento durante los años siguientes tuvo como eje central la necesidad de conciliar el mundo del trabajo con el derecho de las personas a vivir sus procesos de duelo de manera digna y sin temor a perder su empleo o sus ingresos.

El hito más relevante en la historia del permiso por fallecimiento de un hijo es, sin duda, la Ley N° 20.137, publicada el 16 de diciembre de 2006. Esta norma reemplazó completamente el esquema anterior, transformando el breve permiso de un día en un derecho de duelo propiamente tal. En virtud de esta ley, el fallecimiento de un hijo pasó a dar derecho a siete días corridos de permiso pagado, mientras que la muerte del cónyuge quedó igualada en la misma duración.

Pero la reforma no se detuvo allí. La Ley N° 20.137 también introdujo, por primera vez en el ordenamiento laboral chileno, un permiso específico para el caso de muerte de un hijo en período de gestación, fijándolo en tres días hábiles. Con ello, el legislador reconoció que la pérdida gestacional es igualmente una pérdida que merece protección laboral, aunque en condiciones distintas a las del fallecimiento de un hijo ya nacido.

Otro aspecto fundamental de la Ley N° 20.137 fue la creación del fuero laboral por un mes, protección que opera a favor del trabajador a contar del día del fallecimiento y que impide al empleador poner término al contrato de trabajo sin autorización judicial durante ese período. Esta innovación fue determinante, ya que reconoció que el trabajador en duelo requiere no solo tiempo libre remunerado, sino también estabilidad laboral para superar el trance sin la amenaza adicional de perder su fuente de trabajo.

La reforma de 2006 también tuvo la virtud de extender expresamente estos beneficios al sector público. Mediante la incorporación de los artículos 104 bis y 108 bis a la Ley N° 18.834 y la Ley N° 18.883, respectivamente, la Ley N° 20.137 aseguró que los funcionarios de la Administración Civil del Estado y de las municipalidades también pudieran acceder al permiso por fallecimiento de un hijo en iguales condiciones que los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

La siguiente gran reforma en esta materia fue la Ley N° 21.371, publicada el 29 de septiembre de 2021, conocida como la 'Ley Dominga'. Esta norma, que lleva ese nombre en honor a una niña fallecida durante el parto cuya historia conmovió a la opinión pública, abordó de manera integral la situación de las personas que experimentan muertes gestacionales o perinatales, reconociendo su derecho a un acompañamiento digno tanto en el ámbito de la salud como en el laboral.

En el plano laboral, la Ley N° 21.371 introdujo dos modificaciones de gran relevancia al

artículo 66 del Código del Trabajo. En primer lugar, elevó el permiso por fallecimiento de un hijo de siete días corridos a diez días corridos. En segundo lugar, amplió significativamente el permiso por muerte de un hijo en período de gestación, que pasó de tres días hábiles a siete días hábiles. Ambas modificaciones supusieron un reconocimiento explícito de que la duración anterior era insuficiente para atender el duelo parental de manera adecuada.

La 'Ley Dominga' también tuvo el mérito de visibilizar la pérdida gestacional como un fenómeno que merece una respuesta institucional específica, tanto desde el sistema de salud como desde el derecho laboral. Al establecer un protocolo especial de atención en los establecimientos de salud y conectarlo con el permiso laboral ampliado, el legislador avanzó en la construcción de un sistema coherente de protección para quienes atraviesan estas circunstancias. Esto representó un cambio de paradigma significativo respecto de la invisibilidad histórica del duelo perinatal en el ordenamiento chileno.

La Ley N° 21.441, publicada el 9 de mayo de 2022, no modificó directamente el permiso por fallecimiento de un hijo ya nacido, pero sí completó el cuadro normativo del artículo 66 al intervenir en el segundo inciso de dicha disposición. Esta ley aumentó de tres a cuatro días hábiles el permiso por fallecimiento del padre o de la madre del trabajador, e incorporó por primera vez como sujeto protegido al hermano o hermana, también con derecho a cuatro días hábiles de permiso pagado.

El dictamen de la Dirección del Trabajo N° 1076/19, de 22 de junio de 2022, fijó el sentido y alcance de la nueva norma, precisando que el permiso rige desde el día del fallecimiento, que se computa en días hábiles y que el beneficio es irrenunciable. Esta doctrina administrativa resultó particularmente relevante para aclarar dudas prácticas que surgieron a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.441, especialmente en lo relativo al cómputo de los días y a la obligación del empleador de otorgar el permiso aun cuando el trabajador no lo solicite expresamente.

La modificación más reciente al artículo 66 del Código del Trabajo, relevante para el estado de la normativa vigente en 2026, es la Ley N° 21.797, publicada el 7 de febrero de ese año.

Esta norma no alteró la duración del permiso por fallecimiento de un hijo ni modificó los días correspondientes a los demás supuestos del artículo 66. Su intervención se centró específicamente en clarificar el funcionamiento del fuero laboral en los contratos a plazo fijo y en los contratos por obra o servicio determinado.

La redacción anterior del inciso cuarto del artículo 66 generaba dudas interpretativas respecto de cómo operaba el fuero de un mes en contratos temporales de corta duración. La Ley N° 21.797 precisó que, en los contratos a plazo fijo o por obra o servicio, el fuero se mantiene por el mismo período de un mes o hasta el término del contrato, lo que ocurra primero. Esta

aclaración tiene un impacto práctico concreto para los trabajadores con contratación temporal, que son un segmento significativo de la fuerza laboral chilena.

Si bien se trata de una modificación aparentemente técnica, su importancia no debe subestimarse. La ambigüedad anterior daba lugar a interpretaciones en perjuicio de los trabajadores con contratos de duración determinada, quienes podían ver truncada su protección de fuero de manera arbitraria. La nueva redacción reduce ese riesgo y reafirma el principio de que la protección laboral frente al duelo debe operar con independencia del tipo de contrato que vincula al trabajador con su empleador.

El artículo 66 del Código del Trabajo, en su texto consolidado y vigente, establece un sistema de permisos laborales pagados diferenciado según el tipo de fallecimiento de que se trate. En el caso de muerte de un hijo, el permiso es de diez días corridos, pagado por el empleador, con inicio desde el día del fallecimiento, adicional al feriado anual y amparado por un fuero laboral de un mes. Este es, sin duda, el supuesto de mayor protección dentro del sistema vigente.

Para el fallecimiento del cónyuge o conviviente civil, el permiso es de siete días corridos, con las mismas condiciones de ejercicio que el permiso por muerte de hijo. En el caso de muerte de un hijo en período de gestación, el permiso es de siete días hábiles, con la particularidad de que su cómputo se inicia desde la acreditación de la defunción fetal mediante el respectivo certificado. Por último, para el fallecimiento del padre, la madre, el hermano o la hermana del trabajador, el permiso es de cuatro días hábiles.

La Dirección del Trabajo ha establecido, mediante su jurisprudencia administrativa, importantes reglas complementarias de aplicación. El dictamen N° 886/19 de 2007 precisó que el permiso no puede compensarse en dinero, que debe hacerse efectivo de manera inmediata desde el día del fallecimiento y que el fuero opera de pleno derecho, sin necesidad de actuación adicional por parte del trabajador. El ordinario N° 6122/99 de 2016 añadió que, si el fallecimiento ocurre mientras el trabajador se encuentra gozando de su feriado anual o de un feriado colectivo, el permiso del artículo 66 suspende el feriado, dado que se trata de un derecho adicional e independiente que no puede ser absorbido por las vacaciones.

El permiso laboral por fallecimiento de un hijo en Chile ha recorrido un largo camino desde el insuficiente día de permiso que consagraba la norma originaria de 1993. La regulación vigente, con sus diez días corridos, su carácter irrenunciable, su prohibición de compensación en dinero y su fuero laboral de un mes, representa un avance sustancial en el reconocimiento del duelo parental como una realidad que el derecho del trabajo no puede ignorar.

Sin embargo, la persistencia de iniciativas legislativas que buscan ampliar tanto la flexibilidad en el ejercicio del permiso como la duración del fuero laboral revela que la comunidad política

y la sociedad civil siguen considerando que la protección vigente admite mejoras. La experiencia comparada y las ciencias del comportamiento coinciden en que el duelo por la muerte de un hijo no se resuelve en diez días: sus efectos se extienden en el tiempo de maneras diversas y profundas, y el riesgo de perder el empleo es una fuente adicional de angustia que puede agravar innecesariamente la situación del trabajador doliente.

II. IDEA MATRIZ

Adecuar la regulación del permiso laboral por fallecimiento de familiar cercano a la realidad del duelo humano, reconociendo su impacto en el desempeño laboral de las personas.

PROYECTO DE LEY

Artículo único. - Modifíquese el artículo 66 del Código del Trabajo en los siguientes términos:

- a) Reemplácese el inciso primero por uno nuevo, del siguiente tenor:

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

- b) Reemplácese en el inciso cuarto la expresión "un mes" por "tres meses".