

**“CONTENIDO DE LA CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE
TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.”**

**ALVARO LEONIDAS ARAYA MUÑOZ
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

RESUMEN

El término de contrato de trabajo se presenta como una de las ramas del derecho laboral más discutidas y abiertas al debate. Dentro de las causales anteriores es que surge el despido por caso fortuito o fuerza mayor, consagrado en el artículo 159 n° 6 del Código del Trabajo. Para aplicarla, se deben reunir los siguientes requisitos, que se desprenden del Código Civil, donde sí ha sido consagrado: que sea imprevisible, que sea inimputable a las partes y que sea irresistible en cuanto a sus efectos. El derecho del trabajo agrega un cuarto requisito, cual es la causalidad del hecho. La presente memoria analiza doctrina y jurisprudencia, con el fin de conocer el contenido de la causal. Esto, con el fin de delimitar los requisitos de su aplicación, para no ir en desmedro del trabajador, el cual quedaría sin las indemnizaciones legales respectivas.

ABSTRACT

The employment contract termination is presented as a branch of labour law more discussed and open to debate. Within the previous grounds is that arises the dismissal by unforeseeable circumstances or force majeure, enshrined in article 159 n°6 of the Labour. To be applied, must meet the following requirements arising from the civil code, where it has been consecrated: it's unpredictable, being not subject to prosecution to the parties, and be irresistible in terms of their effects. The labour law adds a fourth requirement, which is the causality of the fact. This report analyzes doctrine and jurisprudence, to acquaint the causal. This, in order to delimit the requirements of it's application, to not be at the detriment of the worker, who would not receive the respective legal compensation.