



19 de agosto 2025

## **Declaración de existencia de relación laboral y nulidad del despido respecto a trabajadores migrantes sin autorización para trabajar en el país: ¿Procede la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo?**

El 12 de agosto de 2025, en causa rol 123-2025, la Corte de Apelaciones de Antofagasta acogió el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, que rechazó la acción de nulidad del despido por no pago de cotizaciones de seguridad social, declarando que siendo un hecho de la causa el no pago de cotizaciones del demandante, procede la sanción en comento, no siendo impedimento para aquello el hecho de que el trabajador demandante sea migrante y no tenga autorización para trabajar en el país.

Respecto de la sentencia recurrida, debemos mencionar que el JLT de Antofagasta, mediante sentencia del 28 de febrero de 2025, se pronunció respecto a una demanda de reconocimiento de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y unidad económica, declarando la existencia de la relación laboral y que el despido indirecto era justificado, pero rechazando la acción de nulidad del despido y de unidad económica.

Respecto a la nulidad del despido, en los considerandos duodécimo y décimo tercero argumentó el tribunal laboral, en primer lugar, que la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo procede igualmente en aquellos casos en que el vínculo laboral termina por decisión del trabajador conforme a las facultades del artículo 171 del Código del Trabajo. Continúa su argumentación señalando que pese a que la contratación de un trabajador migrante sin autorización para trabajar en el país y en la informalidad laboral constituye una infracción de la ley de migración y un incumplimiento contractual, **NO** se podría configurar incumplimiento al artículo 162 del Código del Trabajo, ya que no habría existido retención alguna en las remuneraciones, ni pago de cotizaciones, en atención a que, y tal como reconoce el propio demandante, este no contaba con autorización para prestar servicios en el país y no



había regularizado su situación migratoria, no existiendo constancia de haber efectuado algún trámite en ese sentido, cuestión que haría dificultoso cualquier intento de convalidación del despido. En ese contexto, determina rechazar la acción de nulidad del despido interpuesta.

En contra de dicha resolución, la parte demandante interpone recurso de nulidad, invocando la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, haberse dictado la sentencia con infracción de ley, afectando sustancialmente lo dispositivo del fallo, relación a los artículos 162 del Código del Trabajo y 3 de la ley N° 17.322.

Resolviendo el recurso, la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en un primer término, recalcó que conforme al considerado séptimo de la sentencia se había acreditado que el demandante había prestado servicios bajo subordinación y dependencia de la demandada, conforme a lo cual condenó a dicha empresa al pago de una serie de prestaciones e indemnizaciones, pero que rechazó la acción de nulidad del despido conforme a los argumentos ya expuestos.

Continúa destacando que es irrelevante para el caso que la relación laboral haya terminado por despido indirecto o por decisión del empleador, estando asentado en la jurisprudencia que la nulidad del despido procede cuando se invoca un despido indirecto (al efecto, cita los fallos 28.383-2015, 14.870-2016 y 70.833-2016 de la Excelentísima Corte Suprema).

Prosigue indicando que, conforme a los hechos de la causa, existió una relación laboral entre demandante y demandada entre el 01 de julio de 2022 y el 09 de enero de 2024; por lo que, existiendo una relación laboral, y con independencia de que el trabajador sea extranjero con situación migratoria no regularizada, corresponde a la demandada pagar cotizaciones previsionales por el período trabajado, y que al no estar enteradas, se produce el efecto establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, continuando la empleadora obligada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones hasta la convalidación del despido.

En ese contexto, concluye en el considerando Séptimo, **resultaría irrelevante que el trabajador se encuentre en una situación migratoria irregular**, ya que habiendo prestado servicios mediando una relación laboral, nace para el empleador la obligación de enterar cotizaciones de seguridad social establecidas en la ley, estando obligado a realizar las gestiones pertinentes para enterarlas en los organismos respectivos. Finaliza apuntando a que **en caso de que no sea posible** pagar las cotizaciones, **el empleador debe abstenerse de contratar al trabajador**.



Lo anterior, en atención a que la ley, en particular el artículo 162 del Código del Trabajo, no hace distinción alguna, indicando la Corte de Apelaciones de Antofagasta que: *“(...) resulta inaceptable que se pretenda que una empresa pueda recurrir a contratar servicios personales bajo dependencia y subordinación, sin pagar y/o retener las cotizaciones de seguridad social, dejando al trabajador al margen de todos los beneficios que estas otorgan. Además, habiendo pagado remuneraciones, debe aplicarse la presunción de derecho contenida en el artículo 3 inciso segundo de la ley N°17.322, en orden a que el empleador efectuó los descuentos correspondientes a las cotizaciones del trabajador (...)”*

Conforme a lo expuesto, acoge el recurso de nulidad deducido, dictando la respectiva sentencia de reemplazo, en la cual se acoge la acción de nulidad del despido

Otro elemento interesante en la sentencia, es que la Corte de Apelaciones apunta a que la situación de autos -trabajador con situación migratoria no regularizada- no puede confundirse con lo que se produce con los trabajadores contratados a honorarios por un órgano de la administración pública, casos en los que se ha resuelto que no procede la nulidad del despido, al carecer ello de sentido, desde que no se está frente a un empleador que retarda o elude un pago que puede y debió realizar, en la medida que no solo no existe retención, sino que la empleadora nunca estuvo en condiciones de pagar las imposiciones, por no contar con autorización legal y disponibilidad presupuestaria para ello.

En conclusión, la Corte de Apelaciones de Antofagasta resuelve que la sanción de nulidad del despido procede al ser declarada la existencia de una relación laboral y quedar acreditado el no pago de cotizaciones, sin que tenga relevancia la situación migratoria del trabajador demandante.

**Juan Pablo Mendoza Hernández**

Área de Litigios

Lizama Abogados.