



Análisis comparativo de la terminación de la relación laboral en Ecuador y Chile

Comparative analysis of labor termination in Ecuador and Chile

Elvis Adrián Jiménez-Iglesias

elvisji60@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0009-5675-4200>

Byron Alejandro Silva-Pallo

byronsp07@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0004-2560-5193>

Jairo Alexander Zúñiga-Orozco

jairozo76@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0004-1251-1710>

Janneth Ximena Iglesias-Quintana

ur.jannetiglesias@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-7861-4676>

RESUMEN

En Chile y Ecuador los códigos laborales presentan similitudes en la protección de derechos fundamentales. Se desarrolló un análisis documental con el objetivo ejecutar un análisis comparativo entre el código del trabajo de Chile y Ecuador. La información primaria fue obtenida de: el Código del Trabajo de Ecuador, publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 de 2005 (con su última reforma en 2020), y el Código del Trabajo de Chile, publicado en el Diario Oficial en 1931. El análisis comparativo entre el Código del Trabajo de Chile y el de Ecuador muestra similitudes en la garantía de derechos laborales irrenunciables, la libertad de asociación y la protección frente a despidos injustificados, alineándose con los estándares de la OIT. Sin embargo, existen diferencias clave: en Ecuador, el inspector del trabajo desempeña un rol central en la calificación de despidos, mientras que en Chile el sistema es más judicial.

Descriptores: derecho al trabajo; derecho laboral; norma de trabajo. **(Fuente: Tesauro UNESCO).**

ABSTRACT

In Chile and Ecuador, the labor codes present similarities in the protection of fundamental rights. A documentary analysis was developed with the objective of executing a comparative analysis between the labor code of Chile and Ecuador. The primary information was obtained from: the Labor Code of Ecuador, published in the Official Gazette Supplement 167 of 2005 (with its last reform in 2020), and the Labor Code of Chile, published in the Official Gazette in 1931. The comparative analysis between the Chilean and Ecuadorian Labor Codes shows similarities in the guarantee of unwaivable labor rights, freedom of association and protection against unjustified dismissals, in line with ILO standards. However, there are key differences: in Ecuador, the labor inspector plays a central role in the qualification of dismissals, while in Chile the system is more judicial.

Descriptors: right to employment; labour law; labour standards. **(Source: UNESCO Thesaurus).**

Recibido: 23/11/2024. Revisado: 29/11/2024. Aprobado: 17/07/2024. Publicado: 20/12/2024.

Sección artículos de investigación



INTRODUCCIÓN

El derecho laboral en América Latina refleja las tensiones entre modelos económicos redistributivos y enfoques neoliberales, evidenciando cómo las legislaciones nacionales responden a contextos históricos, sociales y económicos específicos. En este marco, los casos de Chile y Ecuador resultan particularmente relevantes, por cuanto sus códigos laborales presentan similitudes en la protección de derechos fundamentales, como la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la libertad de asociación, pero también diferencias significativas en aspectos como la regulación de despidos, la participación en utilidades y el rol de las instituciones en la supervisión de las relaciones laborales. Estas diferencias no solo responden a las trayectorias históricas de cada país, sino también a los modelos de desarrollo económico que han adoptado, con Chile orientado hacia un enfoque más liberal de mercado y Ecuador hacia un modelo más redistributivo de intervención estatal (Guamán-Hernández & Stoessel, 2022; Fernández-Marín & Sanhueza-Huenupí, 2022).

Diversos estudios han analizado estas dinámicas desde perspectivas complementarias, Guamán-Hernández & Stoessel (2022) destacan que en Ecuador el derecho laboral ha sido utilizado como una herramienta para resistir las tendencias neoliberales, priorizando la redistribución y la protección social, mientras que en Chile, Fernández-Marín & Sanhueza-Huenupí (2022) subrayan que el modelo laboral se ha centrado en la flexibilidad y la eficiencia, lo que ha generado tensiones en la búsqueda de condiciones laborales dignas. Por otro lado, Chiriboga-Izquieta et al. (2018) analizan cómo el derecho laboral en Ecuador ha sido históricamente una herramienta política, con un fuerte rol del Estado en la regulación de las relaciones laborales, mientras que Cademartori et al. (2009) exploran cómo en Chile la flexibilidad laboral, especialmente en el sobre-tiempo de trabajo, ha impactado en la calidad de vida de los trabajadores, reflejando un modelo más orientado al mercado.



Así mismo, Pinto Sarmiento (2021) analiza la regulación del teletrabajo en Chile, destacando los desafíos en la protección de los derechos de los trabajadores en un contexto de transformación digital, mientras que Silva-Peñaherrera et al. (2020) comparan las condiciones laborales en Ecuador con otros países de la región, evidenciando un enfoque más amplio de protección social en el caso ecuatoriano. Estas perspectivas permiten entender cómo las legislaciones laborales no solo responden a las necesidades internas de cada país, sino también a las presiones internacionales y a los cambios en el mercado laboral global.

En este contexto, el artículo tiene por objetivo ejecutar un análisis comparativo entre el código del trabajo de Chile y el de Ecuador.

MÉTODO

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y de análisis documental, con el objetivo ejecutar un análisis comparativo entre el código del trabajo de Chile y el de Ecuador. Para ello, se empleó una revisión de las normativas laborales vigentes en ambos países (Tabla 1 y Tabla 2), considerando las disposiciones legales más relevantes en aspectos como la regulación de los derechos laborales, la terminación de la relación laboral, la participación en utilidades, la protección frente a despidos y la intervención de las instituciones en los procesos laborales. Este análisis se complementó con una revisión bibliográfica de 12 artículos científicos que abordan las características y dinámicas de los sistemas laborales en ambos países.

La información primaria fue obtenida directamente de los textos legales: el Código del Trabajo de Ecuador, publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 de 2005 (con su última reforma en 2020), y el Código del Trabajo de Chile, publicado en el Diario Oficial en 1931 (con sus respectivas actualizaciones). A partir de estos documentos, se elaboraron tablas comparativas (Tabla 1 y Tabla 2) que permitieron identificar similitudes y diferencias en los principales aspectos normativos. Estas tablas sirvieron como base para el análisis crítico de las disposiciones legales, destacando los puntos de convergencia y divergencia entre ambos sistemas.



RESULTADOS

Se presentan los resultados en función del análisis comparativo entre el código del trabajo de Chile y el código del trabajo de Ecuador (Tabla 1 y Tabla 2):

Tabla 1. Análisis comparativo entre el código del trabajo de Chile y el código del trabajo de Ecuador.

Aspecto	Código del Trabajo de Ecuador	Código del Trabajo de Chile
Fecha de Publicación	Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005 (última reforma: 22 de junio de 2020).	Publicado en el Diario Oficial el 28 de mayo de 1931.
Ámbito de Aplicación	Regula las relaciones entre empleadores y trabajadores en todas las modalidades y condiciones de trabajo.	Regula las relaciones laborales en general, incluyendo sectores específicos como el trabajo marítimo.
Derechos del Trabajador	Los derechos del trabajador son irrenunciables (Art. 4).	Los derechos laborales son irrenunciables, y cualquier estipulación en contrario es nula (Art. 41).
Libertad de Asociación	Garantiza la libertad de asociación y sindicalización para trabajadores y empleadores (Art. 440).	También garantiza la libertad de asociación, permitiendo la formación de sindicatos y asociaciones profesionales.
Jornada Laboral	Jornada máxima de 40 horas semanales, distribuidas en 5 días (Art. 269).	Jornada laboral máxima de 48 horas semanales, con excepciones para sectores específicos.
Participación en Utilidades	Los trabajadores tienen derecho al 15% de las utilidades líquidas de la empresa (Art. 97).	No se menciona explícitamente en los fragmentos proporcionados.
Protección contra Despidos	El despido ilegal conlleva indemnización equivalente a un año de salario (Art. 455).	Se establece un preaviso obligatorio de tres meses para la terminación del contrato, salvo causales específicas.



Huelga	Regulada estrictamente en servicios públicos y de interés social, con un plazo de 20 días para suspender labores (Art. 514).	Se permite la huelga, pero con restricciones en sectores esenciales como energía y transporte.
Inspección y Seguridad Laboral	Los inspectores del trabajo supervisan el cumplimiento de normas de seguridad e higiene (Art. 435).	Se establece la obligación de los empleadores de garantizar condiciones seguras y saludables para los trabajadores.
Trabajo Doméstico	Garantiza los mismos derechos que a otros trabajadores, con jornadas de 40 horas semanales (Art. 269).	No se menciona explícitamente en los fragmentos proporcionados.
Contratos de Trabajo	Los contratos están regulados por el Código, incluso si no se celebran por escrito (Art. 37).	Los contratos deben cumplir con las disposiciones legales, y se regulan aspectos como sueldos vitales y aumentos.
Responsabilidad Solidaria	Los empleadores que compartan una empresa son solidariamente responsables de las obligaciones laborales (Art. 41).	También se establece la solidaridad patronal en casos de empresas relacionadas.
Organización Sindical	Permite la formación de sindicatos y comités de empresa en empresas con más de 30 trabajadores (Art. 459).	Se reconoce el derecho a formar sindicatos y asociaciones profesionales, con procedimientos específicos.
Indemnización por Accidentes	El empleador debe indemnizar por accidentes laborales, salvo que el IESS cubra el beneficio (Art. 38).	Se establece la obligación de indemnizar por accidentes laborales, con normas específicas para su cálculo.
Salarios y Remuneraciones	Prohíbe el pago en lugares como tiendas o expendios de bebidas alcohólicas (Art. 96).	Se regula el pago de sueldos vitales y aumentos progresivos según antigüedad y ubicación geográfica.
Similitudes y Diferencias	Similitudes: Ambos códigos garantizan la irrenunciabilidad de derechos, la libertad de asociación y regulan la seguridad laboral.	Similitudes: Ambos códigos garantizan la irrenunciabilidad de derechos, la libertad de asociación y regulan la seguridad laboral.



	Diferencias: En Ecuador, la jornada laboral es de 40 horas semanales y se incluye la participación en utilidades. En Chile, la jornada es de 48 horas y se regulan los sueldos vitales.	Diferencias: En Ecuador, la jornada laboral es de 40 horas semanales y se incluye la participación en utilidades. En Chile, la jornada es de 48 horas y se regulan los sueldos vitales.
--	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir del código del trabajo de Chile y el código del trabajo de Ecuador.

Entre los aspectos resaltantes de la tabla 1, se puede indicar que ambos países contemplan indemnizaciones por despido injustificado. Se exige el pago de beneficios pendientes al momento de la terminación de la relación laboral. Los contratos temporales tienen reglas específicas para su finalización.

Tabla 2. Análisis comparativo de la terminación de la relación laboral en Ecuador y Chile.

Aspecto	Ecuador	Chile
Causales de Terminación	- Despido intempestivo. - Visto bueno por causas justificadas. - Renuncia voluntaria. - Terminación por mutuo acuerdo.	- Causales específicas como incumplimiento grave, necesidades de la empresa, o mutuo acuerdo. - Despido por necesidades de la empresa debe justificarse.
Indemnización por Despido	- En caso de despido intempestivo, el empleador debe pagar una indemnización proporcional al tiempo trabajado.	- Indemnización por años de servicio, dependiendo del tiempo trabajado, con un tope de 11 años.
Preaviso de Terminación	- No se menciona un preaviso obligatorio en caso de despido intempestivo. - En caso de visto bueno, se requiere autorización del inspector del trabajo.	- Preaviso obligatorio de 30 días para despidos por necesidades de la empresa. - Si no se da el preaviso, se debe pagar una indemnización sustitutiva.
Protección contra Despidos Arbitrarios	- El inspector del trabajo debe calificar las causas de terminación en casos de visto bueno. - Despidos arbitrarios pueden ser impugnados judicialmente.	- Despidos sin causa justificada pueden ser considerados arbitrarios y dar lugar a indemnización adicional.
Pago de Beneficios al Terminar la Relación	- El empleador debe pagar todos los beneficios pendientes, como vacaciones no gozadas, décimos y utilidades.	- El empleador debe pagar vacaciones proporcionales, indemnización por años de servicio y otros beneficios pendientes.
Reintegro del Trabajador	- No se menciona explícitamente el derecho al reintegro en caso de despido injustificado.	- En algunos casos, el trabajador puede solicitar el reintegro si el despido es declarado injustificado.
Regulación de Contratos Temporales	- Contratos temporales tienen reglas específicas para su	- Contratos temporales terminan automáticamente al cumplirse el plazo, salvo renovación tácita.



	terminación, como el pago proporcional de beneficios.	
Pago de Gastos de Retorno	- El empleador debe cubrir los gastos de retorno del trabajador a su lugar de residencia habitual si el contrato termina por cualquier causa.	- No se menciona explícitamente la obligación de cubrir gastos de retorno.
Similitudes y Diferencias	Similitudes: - Ambos países contemplan indemnizaciones por despido injustificado. - Se exige el pago de beneficios pendientes al momento de la terminación de la relación laboral. - Los contratos temporales tienen reglas específicas para su finalización.	Diferencias: - En Ecuador, el inspector del trabajo tiene un rol clave en la calificación de despidos, mientras que en Chile el sistema es más judicial. - En Chile, existe un preaviso obligatorio de 30 días o indemnización sustitutiva, mientras que en Ecuador no se menciona explícitamente. - Ecuador incluye la obligación de cubrir gastos de retorno del trabajador, algo que no se menciona en Chile.

Fuente: Elaboración propia a partir del código del trabajo de Chile y el código del trabajo de Ecuador.

Entre los aspectos resaltantes en la tabla 2, se presenta que, en Ecuador, el inspector del trabajo tiene un rol clave en la calificación de despidos, mientras que en Chile el sistema es más judicial. En Chile, existe un preaviso obligatorio de 30 días o el pago de una indemnización sustitutiva, mientras que en Ecuador no se menciona explícitamente un preaviso para despidos intempestivos. En Ecuador, el empleador debe cubrir los gastos de retorno del trabajador, algo que no se menciona en Chile.

DISCUSIÓN

En ambos países, se garantiza la irrenunciabilidad de los derechos laborales y se establecen indemnizaciones por despido injustificado. Estas disposiciones están alineadas con los estándares internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Ecuador y Chile. En Ecuador, el artículo 4 del Código del Trabajo establece que los derechos del trabajador son irrenunciables, mientras que, en Chile, el artículo 5 del Código del Trabajo refuerza esta garantía.



Asimismo, ambos países regulan los contratos temporales para evitar abusos en la contratación. En Ecuador, el artículo 11 del Código del Trabajo clasifica los contratos en diferentes modalidades, mientras que, en Chile, el artículo 159 regula la terminación de contratos temporales al cumplirse el plazo estipulado. Estas similitudes reflejan un compromiso con la protección de los derechos laborales, como lo destacan Fernández-Marín y Sanhueza-Huenupi (2022), quienes subrayan la importancia de garantizar condiciones laborales justas en el contexto latinoamericano.

Sin embargo, las diferencias entre ambos países son notables, especialmente en los procedimientos y en el rol de las instituciones. En Ecuador, el inspector del trabajo desempeña un papel clave en la calificación de las causas de despido, especialmente en casos de "visto bueno". Este enfoque refleja una mayor intervención estatal en la regulación laboral, como lo discuten Chiriboga-Izquieta, Jiménez & Toscanini-Sequeira (2018), quienes analizan el derecho laboral como una herramienta política en Ecuador. En contraste, en Chile, el sistema es más judicial, con un énfasis en el cumplimiento de procedimientos como el preaviso obligatorio de 30 días o el pago de una indemnización sustitutiva, según lo establece el artículo 162 del Código del Trabajo, lo cual está alineado con un modelo más liberal de relaciones laborales, como lo señalan Cademartori, Cáceres & Vásquez (2009), quienes analizan el impacto del sobre-tiempo de trabajo en Chile.

Otra diferencia significativa radica en la obligación de cubrir los gastos de retorno del trabajador. En Ecuador, el empleador está obligado a asumir estos costos si el contrato termina por cualquier causa, según el artículo 182 del Código del Trabajo. Este aspecto refleja un enfoque más amplio de protección al trabajador, como lo discuten Silva-Peñaherrera et al. (2020), quienes comparan las condiciones laborales en América Latina. En Chile, esta obligación no está contemplada en la legislación laboral, lo que evidencia un enfoque más limitado en este aspecto.

Asimismo, en Ecuador, los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, según el artículo 97 del Código del Trabajo, mientras que en Chile



no se contempla este beneficio de manera explícita. Este derecho en Ecuador está alineado con un enfoque redistributivo, como lo señalan Guamán-Hernández & Stoessel (2022), quienes analizan la resistencia a las tendencias neoliberales en el país. En contraste, el sistema chileno, más orientado al mercado, prioriza la flexibilidad laboral y la eficiencia en los procedimientos.

Estas diferencias tienen implicaciones importantes para los trabajadores y empleadores en ambos países. En Ecuador, la intervención del inspector del trabajo puede ofrecer una mayor protección frente a despidos arbitrarios, pero también puede generar demoras en los procesos de terminación laboral. En Chile, el sistema judicial puede ser más eficiente en términos de tiempo, pero podría dejar a los trabajadores en una posición más vulnerable frente a despidos injustificados. Estas tensiones reflejan los modelos de trabajo digno y los regímenes laborales neoliberales en la región, como lo discuten Guamán-Hernández & Stoessel (2022).

En el contexto internacional, ambos países han ratificado convenios de la OIT, como el Convenio 87 sobre la libertad sindical y el Convenio 95 sobre la protección del salario. Sin embargo, la implementación de estos convenios varía según el contexto nacional. En Ecuador, la legislación laboral está más alineada con un enfoque redistributivo y de protección social, mientras que, en Chile, la perspectiva es más liberal y orientado al mercado. Estas diferencias reflejan las particularidades de sus trayectorias históricas y económicas, como lo discuten Meneses-Bucheli, Córdova-Montero & Aguirre-Soria (2021) en el caso ecuatoriano, y Palomo-Vélez et al. (2022) en el caso chileno.

CONCLUSION

El análisis comparativo entre el Código del Trabajo de Chile y el de Ecuador muestra similitudes en la garantía de derechos laborales irrenunciables, la libertad de asociación y la protección frente a despidos injustificados, alineándose con los estándares de la OIT. Sin embargo, existen diferencias clave: en Ecuador, el inspector del trabajo desempeña un rol central en la calificación de despidos, mientras que en Chile el sistema es más judicial, con procedimientos como el preaviso obligatorio



o la indemnización sustitutiva. Ecuador incluye derechos como la participación en utilidades y la obligación de cubrir los gastos de retorno del trabajador, aspectos ausentes en Chile. Estas diferencias reflejan modelos opuestos, con Ecuador priorizando la protección social y redistributiva, y Chile enfocándose en la flexibilidad y eficiencia, lo que evidencia las particularidades históricas y económicas de cada país.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la dirección nacional de investigación de UNIANDES.

REFERENCIAS

- Arteaga-Aguirre, Catalina, Abarca-Ferrando, Manuela, Pozo-Cifuentes, Mariabelén, & Madrid-Muñoz, Graciela. (2021). Identidad, maternidad y trabajo. Un estudio entre clases sociales en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(48), 155-173. Epub 01 de junio de 2021. <https://doi.org/10.26489/rvs.v34i48.7>
- Bósquez-Remache, Javier Darío, Campaña-Muñoz, Leny Cecilia, & Chica-López, Lady Nathaly. (2021). Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador; estado constitucional de derechos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe3), 00020. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2699>
- Cademartori, Jan, Cáceres, Daniel, & Vásquez, Alfredo. (2009). Sobre-tiempo de trabajo en Chile: Un modelo exploratorio. *Polis (Santiago)*, 8(24), 39-61. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682009000300003>
- Chiriboga-Izquieta, Hugo Gabriel, Jiménez, Elizabeth, & Toscanini-Sequeira, Paola María. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231.
- Fernández-Marín, Ana María, & Sanhueza-Huenupí, Leandro. (2022). Trabajo digno en el Chile de hoy. *Revista latinoamericana de derecho social*, (34), 145-182. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.34.16735>
- Guamán-Hernández, Adoración, & Stoessel, Soledad. (2022). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal: captura estatal y autoritarismo en el Ecuador contemporáneo. *Revista latinoamericana de derecho social*, (35), 211-238. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.35.17277>
- Meneses-Bucheli, Karla J., Córdova-Montero, Gabriela, & Aguirre-Soria, Kamila. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos



estilizados. *Revista Economía y Política*, (33), 1-33.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.01>

Palomo-Vélez, Rodrigo, Contreras-Vásquez, Pablo, Jofré-Bustos, María Soledad, & Sierra-Herrero, Alfredo. (2022). El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos. *Revista latinoamericana de derecho social*, (35), 59-99. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17272>

Pinto Sarmiento, Yenny. (2021). Teletrabajo como nuevo paradigma laboral. Algunos aspectos críticos de su regulación en Chile en relación a la seguridad de los trabajadores. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (57), 31-66. <https://dx.doi.org/10.4151/s0718-68512021000-1355>

Riquelme, Helia Henríquez, & Aravena-Carrasco, Antonio. (2015). Chile: fortalecer las relaciones colectivas de trabajo. *Cuadernos del Cendes*, 32(89), 83-102.

Rosales-Quichimbo, Carlos Alberto, García-Muñoz, Sebastián Emilio, & Durán-Ocampo, Armando Rogelio. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117.

Silva-Peñaherrera, M., Merino-Salazar, P., Benavides, F. G., López-Ruiz, M., & Gómez-García, A. R. (2020). Saúde do trabalhador no Equador: uma comparação com inquéritos sobre condições de trabalho na América Latina. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 45, e20. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000010019>

Derechos de autor: 2024 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>