

Precedente jurisprudencial sobre el pago de bonificación por desahucio

Fuente: Sexto Suplemento del Registro Oficial No. 745

Fecha de publicación: 17 de febrero del 2025

Resumen Ejecutivo

La Corte Nacional de Justicia ha establecido que los trabajadores que accedan a la jubilación patronal no podrán acceder a la bonificación por desahucio prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo. Esta decisión tiene como fin evitar que los trabajadores reciban dos compensaciones por la misma causa, ya que la jubilación patronal ya se considera una compensación económica por la terminación de la relación laboral.

Es importante destacar que esta restricción solo aplica a quienes acceden a la **jubilación patronal** y no a los trabajadores que se retiren de manera **voluntaria** o por **desahucio**, ya que estos últimos no están recibiendo una compensación por jubilación, sino por la terminación de la relación laboral.

Esta resolución tiene efecto inmediato desde su expedición, sin efectos retroactivos y no afecta decisiones judiciales previas. No obstante, es obligatorio que los jueces y conjuces apliquen este criterio en casos futuros similares, garantizando seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores.

Recomendaciones para el cumplimiento de la Sentencia

A continuación, se presentan algunos puntos clave para atender el precedente jurisprudencial:

a.- Diferenciación clara entre Tipos de Terminación Laboral:

- Establecer protocolos internos que identifiquen con precisión si la salida de un trabajador se debe a retiro voluntario, desahucio o jubilación patronal, ya que cada figura representa beneficios distintos para el trabajador.

b.- Revisión y actualización de contratos y beneficios laborales:

- Analizar y, de ser necesario, modificar cláusulas de contratos colectivos o acuerdos individuales para alinearlos con el criterio obligatorio de la Corte Nacional de Justicia.
- Hay que asegurar que las liquidaciones por separación o retiro voluntario no incluyan pagos indebidos de bonificación por desahucio.

c.- Documentación y formalización adecuada de los procesos de Terminación Laboral:

- Reforzar la importancia de registrar de manera clara y documentada la decisión del trabajador de acogerse a la separación o retiro voluntario.
- Mantener archivos actualizados con evidencia escrita para evitar reclamos posteriores sobre el reconocimiento de beneficios.

Precedente jurisprudencial obligatorio sobre cálculo de indemnizaciones por despido intempestivo

Fuente: Sexto Suplemento del Registro Oficial No. 745

Fecha de publicación: 17 de febrero del 2025

Resumen Ejecutivo

La Corte Nacional de Justicia ha declarado precedente jurisprudencial obligatorio para que **la remuneración aplicable en el cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo será la última percibida**, siempre que esta sea más favorable para el trabajador. De esta manera, se preferirá la mejor remuneración, ya sea la del mes previo o la del mismo mes en que ocurrió el despido.

Este criterio establece que, en casos de despido intempestivo, se debe priorizar la **última remuneración más beneficiosa** para el trabajador, incluso si no corresponde al salario completo del mes. Si el trabajador percibió un salario más alto en el mes de despido, ya sea por bonificaciones o compensaciones, se deberá tomar este monto para calcular la indemnización.

La resolución debe ser aplicada en los procesos futuros de cálculo de indemnizaciones. Aunque no afecta decisiones previas, cualquier **liquidación de despido** posterior deberá tener en cuenta este nuevo criterio de forma obligatoria.

Recomendaciones para el cumplimiento de la Sentencia

a.- Revisión y análisis de la remuneración aplicable

- Realizar un análisis detallado comparando los salarios percibidos en el mes del despido y el mes anterior.
- Seleccionar la remuneración más alta entre ambas para el cálculo de la indemnización, incluso si no corresponde a un salario completo.
- Considerar beneficios adicionales (bonificaciones, comisiones, etc.) si estos aumentarían la remuneración del mes de despido.
- Cuando la compañía tenga procesos de desvinculación antes del cierre de mes, se recomienda revisar las fechas de cumplimiento para el SUT y así asegurar que el cálculo estará con lo dispuesto en la normativa.

b.- Documentación y control

- Mantener registros detallados de las remuneraciones mensuales, incluidos los componentes variables como bonificaciones, horas extras y otros pagos extraordinarios.
- Revisar que las **liquidaciones de despido** reflejen correctamente la remuneración más favorable para el trabajador, en cumplimiento con el precedente.

c.- Aplicación del principio de favorabilidad

- En caso de duda sobre qué remuneración aplicar, optar por la **opción más favorable al trabajador**, conforme al principio de interpretación más favorable en derecho laboral, establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

d.- Capacitación y actualización del personal

- Implementar sesiones de capacitación periódicas para el personal de recursos humanos y nómina sobre la correcta aplicación de este precedente jurisprudencial, considerando sus implicaciones prácticas.
- Difundir ampliamente la resolución entre los equipos legales y administrativos para garantizar una implementación efectiva.

Si desea más información sobre este tema, contáctenos a través de:

 +593 (2) 382 83 70

 +593 999882097

 contacto@ec.gt.com

 www.grantthornton.ec