



1859

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Análisis doctrinario y jurisprudencial del pago de la
bonificación por desahucio al término de la relación laboral
por retiro voluntario**

Trabajo de Titulación previa a la obtención del
título de Magíster en Derecho Laboral y
Seguridad Social.

AUTOR:

Christian Leonardo Díaz Barros

DIRECTOR:

Mg. José Luis Ríos

Loja - Ecuador

Año 2024

Certificación

Loja, 29 de enero de 2024

José Luis Ríos Zaruma, Mg.

DIRECTOR DE TRABAJO TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **“Análisis doctrinario y jurisprudencial del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario”** previo a la obtención del título de **Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social** de autoría del estudiante **Christian Leonardo Díaz Barros**, con cédula de identidad Nro. **1105716128**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

José Luis Ríos Zaruma, Mg.

DIRECTOR/A DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Christian Leonardo Díaz Barros**, declaro ser autor/a del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación del trabajo de titulación en el Repositorio Digital – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: **1105716128**

Fecha: **29 de enero de 2024**

Correo electrónico: christian.l.diaz@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: **0995388891**

Carta de autorización por parte del autor para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica de texto completo del trabajo de titulación

Yo Christian Leonardo Díaz Barros declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **“Análisis doctrinario y jurisprudencial del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario”** como requisito para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este Trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 29 días del mes de enero del dos mil veinte y cuatro.

Firma:

Autor: **Christian Leonardo Díaz Barros**

Cédula: **1105716128**

Dirección: Loja Correo electrónico: christian.l.diaz@unl.edu.ec

Teléfono: **072721842** Celular: **0995388891**

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: **José Luis Ríos Zaruma, Mg.**

Dedicatoria

Una vez que se ha logrado culminar de manera satisfactoria el presente trabajo investigativo, dedico el mismo a mis papás Carlos Leonardo Díaz y Ruth Beatriz Barros, pilar fundamental en mi formación, los mismo que me han servido de apoyo durante todos estos años y en especial en lo que conlleva mi carrera Universitaria.

CHRISTIAN LEONARDO DIAZ BARROS

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja por haberme acogido y brindarme las facilidades necesarias para lograr cada uno de mis objetivos planteados al inicio de mi maestría, mismos que logre cumplir por cuanto se cuenta con los medios y la infraestructura necesaria para podernos formar como profesionales en cada una de las diferentes áreas.

Además, agradezco de manera especial al Mgs. José Luis Ríos director del presente trabajo investigativo, por dedicar tiempo con el fin de coadyuvar a culminar de manera satisfactoria la presente investigación.

Índice de Contenidos

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de figuras	ix
Índice de anexos	x
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	7
4.1 El Desahucio en el Ecuador.....	7
Antecedentes históricos del desahucio	7
Contrato Individual de Trabajo.....	10
Concepto de Desahucio Laboral.....	10
Análisis Doctrinario de la Bonificación del Desahucio.....	12
Terminación de la relación laboral, sin pago de Desahucio	15
Retiro Voluntario.....	16
Término de la Relación Laboral y Pago del Desahucio	18
4.2 Marco Legal y Constitucional	22
Derecho al Trabajo	22
Derecho a una Justa Remuneración.....	30
Derecho a la Seguridad Jurídica	37
Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.....	40
4.3 Principios Constitucionales Involucrados	44
Principio Indubio Pro Operario	44
El Principio de Progresividad.....	48
El Principio de Intangibilidad.....	50
El Principio de Irrenunciabilidad.....	54
4. Análisis Jurisprudencial comparado del pago de la bonificación por Desahucio	57
Legislación y Jurisprudencia Chilena.....	57
Legislación y Jurisprudencia Colombiana.....	59

Legislación y Jurisprudencia Ecuatoriana	62
5. Metodología	68
Método Cualitativo	68
Método Exegético.....	68
Método Inductivo	69
Método Analítico.....	69
Procedimientos y Técnicas	69
Técnicas de acopio teórico documental.....	70
Observación documental	70
Encuesta y área de estudio.....	70
Herramientas.....	70
Materiales	70
6. Resultados	71
7. Discusión.....	77
Objetivo 1	77
Objetivo 2	78
Objetivo 3	80
8. Conclusiones	81
9. Recomendaciones.....	82
10. Bibliografía.....	83
11. Anexos.....	87
Anexo 1 Encuesta	87
Anexo 2 Fallos Jurisprudenciales	91
Anexo 3 Certificado del Resumen (Abstract) del trabajo de titulación.....	102
Anexo 4 Certificado de Culminación y Aprobación del trabajo de Titulación	104

Índice de figuras

Gráfico No. 1: Pregunta No. 1.....	71
Gráfico No. 2: Pregunta No. 2	72
Gráfico No. 3: Pregunta No. 3.....	73
Gráfico No. 4: Pregunta No. 4.....	74
Gráfico No. 5: Pregunta No. 5.....	76

Índice de anexos

Anexo 1 Encuesta	104
Anexo 2 Fallos Jurisprudenciales.....	91
Anexo 3 Certificado del Resumen (Abstract) del trabajo de titulación.....	102
Anexo 4 Certificado de Culminación y Aprobación del trabajo de Titulación.....	104

1. Título

Análisis doctrinario y jurisprudencial del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario.

2. Resumen

El presente trabajo investigativo, tuvo como objetivo principal, demostrar mediante un análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial la procedencia del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, cuando el trabajador ha decidido dar por terminada la relación laboral bajo esta figura, configurándose la causal de acuerdo entre las partes. Así también, se determinó la constitucionalidad de ordenar el pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, misma que se adecua a los principios de progresividad, irrenunciabilidad e intangibilidad; y, se estableció la forma en la que se debe aplicar el principio *in dubio pro operario* en favor del trabajador, cuando los administradores de justicia presentan dudas al momento de resolver las diferentes causas que conozcan frente a casos análogos. En cuanto a la metodología, se aplicó un enfoque cualitativo y los métodos analítico, exegético e inductivo, pues se procedió a recopilar información de textos legales, jurisprudencia y doctrina para posteriormente realizar un análisis de cada uno de ellos, sobre todo del fallo jurisprudencial con el cual se evidenció la procedencia del pago de esta bonificación por desahucio con base a la normativa legal y constitucional vigente; y, se observó la inconstitucionalidad de un fallo que niega el pago de esta bonificación, aun cuando el término de la relación laboral ha sido en el mismo sentido para otro trabajador. Finalmente, se pudo advertir que no existe un pronunciamiento de la Corte Nacional de Justicia a través de una resolución con carácter de obligatorio para determinar la procedencia de este tipo de acciones laborales, a fin de garantizar los derechos de la clase trabajadora.

Palabras clave: desahucio, retiro voluntario, bonificación, acuerdo, relación laboral, derecho del trabajador.

2.1 Abstract

The present research work has as a main objective, to show through acts, doctrine, and law analysis the origin of severance pay at the end of a work relationship due to voluntary retirement, when the worker has decided to express the end of the relationship under that legal form and as a result given the reason of agreement in both parties. Also, it determined the Constitutionality of ordering the payment of severance pay at the end of a working relationship due to volunteering retirement, the same adjust to the principles of progressivity, inalienability, and intangibility; and it was established that the principle of *In dubio pro operator* must be applied in favor of the worker when the justice operators have hesitations at the moment to solve the different causes that they have in other similar cases.

About the methodology, a qualitative idea was given, as the analytical, exegetical, and inductive methods, also try to compile all the data from similar legal texts, jurisprudence, and doctrine to then analyze each of them, above all the court judgments with those could notice the origin of severance pay take into account the legal base and the legal constitutional current base; it was observed unconstitutionality of ruling that denied the payment of the bonus, even when the working relationship has been in the same way for another worker. Finally, it can be noted that it does not exist a final result from the National Court of Justice through any sentence with any mandatory obligation to determine the origin of this type of labor actions, with the main idea of guaranteeing the workers; right

KEYWORDS: Eviction, voluntary retirement, bonus, agreement, work relationship, worker's right.

3. Introducción

En la actualidad, muchos trabajadores que ya no desean prestar sus servicios lícitos y personales mediante su fuerza de trabajo para una entidad pública o privada, se han acogido a los beneficios del retiro voluntario, y así también al pago de la bonificación por desahucio. Sin embargo, sus empleadores han olvidado realizar el pago de la bonificación por desahucio argumentando que este no obedece al pedido del trabajador, pues el mismo, ha solicitado únicamente los beneficios económicos del retiro voluntario, no así de la bonificación por desahucio.

La presente investigación parte de un evidente problema que se presenta al momento de resolver la procedencia o improcedencia de ordenar el pago de esta bonificación por desahucio, cuando el trabajador a dado por terminada la relación laboral por retiro voluntario y esta ha sido aceptada, configurándose así un “acuerdo entre las partes”, previsto en las causales de terminación de la relación laboral contemplada en el Art. 169 núm. 2.

Pues existe un vacío jurídico que se ha generado por la variedad de criterios que existe en la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia en la cual a ciertos trabajadores si se ha ordenado y garantizado que se pague esta bonificación por desahucio siempre que se acredite que la relación laboral haya terminado por “acuerdo entre las partes”, es decir, que este pedido de dar por terminada la relación laboral mediante la figura de retiro voluntario haya sido aceptada por su empleador. Mientras que a otros trabajadores se les ha negado este tipo de acciones, por cuanto en el pedido de acogerse a esta forma de terminación de la relación laboral no se solicitó el pago de esta bonificación. Por lo tanto, cabe preguntarnos, ¿La improcedencia del pago de la bonificación del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, vulnera derechos constitucionales y atenta el principio in dubio pro operario y principio de progresividad e irrenunciabilidad de la clase trabajadora?

Cabe recalcar que el Código de Trabajo de forma taxativa, establece en su Art. 170 cuando no prospera esta bonificación por desahucio. Sin embargo, en el caso que nos ocupa no se encuentra inmerso en estas causales o prohibiciones por las que se deba negar este derecho a los trabajadores, sino que se exige el cumplimiento de un solo requisito,

que “el empleador le acepte el pedido de acogerse al retiro voluntario a su trabajador”, es decir, que no exista controversia al término de la relación laboral.

Con estos antecedentes entonces, se ha procedido a realizar el presente trabajo investigativo, el mismo que se ha de dividir en tres capítulos esenciales, siendo estos: Primer capítulo, abordaremos los antecedentes, como nace la figura del desahucio en nuestro país, así también se procederá a realizar un análisis de lo que es el desahucio como figura de término de la relación laboral, entendiendo su concepto desde un punto de vista doctrinario como normativo; y, lo que tiene que ver con el retiro voluntario.

Por otro lado, en el capítulo segundo se abordará claramente el ámbito legal y constitucional, determinando que normas garantizan el pago de esta bonificación de desahucio, así como la correcta interpretación que se debe dar a las normas cuando se trata de la clase trabajadora y que esta debe apegarse al principio in dubio pro operario, y a los principios de irrenunciabilidad, progresividad e intangibilidad sin perjudicar los derechos de la clase trabajadora. Finalmente, en el capítulo tercero, se realizará un análisis de casos mediante derecho comparado tanto en Colombia como en Chile, así como el que se han llevado a cabo en nuestro país en la Corte Nacional de Justicia mediante la Sala de lo Laboral en la sentencia 11371-2021-00189 y que merecen a esta investigación.

Efectuada esta investigación jurídica, nos permitirá concluir que, si es procedente plantear la correspondiente acción laboral solicitando el pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, tomando en cuenta que la misma se encuentra garantizada por el Art. 184, 185 y 169 núm. 2 del Código de Trabajo; además, no se encuentra restringida en las causales contempladas en el Art. 170 del mismo cuerpo legal, de tal forma que aplicando el principio in dubio pro operario, irrenunciabilidad, progresividad, e intangibilidad, este tipo de acciones laborales resultan procedentes.

Finalmente, producto de la presente investigación se plantea solicitar a la Corte Nacional de Justicia emita una resolución con fuerza de ley, buscando la unificación de criterios, determinando la procedencia del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario para que esta sea de aplicación inmediata y obligatoria en todo el territorio Nacional, estableciendo parámetros claros a los administradores de justicia, para que garantizando el Derecho a la Seguridad Jurídica, el debido proceso, la tutela judicial efectiva, no desconozca derechos laborales que el

trabajador a adquirido en razón del tiempo y en la forma que se ha terminado la relación laboral, siempre y cuando cumplan con los requisitos que prevé la ley para estos casos, los cuales se encuentran regulados en los Art. 169 núm. 2, 170, 184 y 185 del Código de Trabajo.

4. Marco teórico

4.1 El Desahucio en el Ecuador

Antecedentes históricos del desahucio

Para la Dra. Moreno X (2013), la figura del desahucio en la legislación ecuatoriana, “aparece con el ánimo de entregar una indemnización al trabajador que ha prestado sus servicios lícitos y personales en favor de su empleador” (pág. 11), agregando además que, aparece también como una figura de terminación de la relación laboral, siempre y cuando la misma garantice una justa indemnización por el tiempo de servicio al trabajador o en su caso al empleador, según sea esta la forma de terminación de la relación laboral.

El desahucio toma fuerza en el Ecuador en el año 1928, en el gobierno del Dr. Isidro Ayora cuando se aprueba la Ley de Desahucio, (1928), determinaba

Art. 1º.—La presente Ley, rige respecto de todo contrato de trabajo que se haya celebrado entre un patrono y un obrero, empleado o dependiente. Art. 2º.—Cuando no se ha fijado el plazo para la duración del trabajo, ninguna de las partes, podrá hacerlo cesar, sino comunicándolo por escrito, a la otra; con anticipación de un mes por lo menos, por parte del patrono, y de quince días, por parte del obrero o empleado.” (Ley de Desahucio, 1928, pág. 61)

Es decir, ya se estableció que al dar por terminada la relación laboral se debía hacer siempre con previo aviso y con el justo pago de una justa remuneración¹ e indemnización, tomando en cuenta que en esos tiempos las relaciones laborales terminaban y no se garantizaba ningún tipo de indemnización a la clase trabajadora. Por lo tanto, el Dr. Isidro Ayora se vio en la necesidad de aprobar esta “Ley de Desahucio”, determinando cuando prospera esta indemnización y estableciendo una modalidad de contrato que contemple el pago de esta bonificación, como lo es el contrato a plazo fijo.

¹ De esta manera, la remuneración justa constituye un elemento del derecho al trabajo que valora económicamente el esfuerzo físico e intelectual de las personas "para producir bienes y servicios que contribuyen al bienestar de la sociedad; es así que una afectación a esta, acarrea automáticamente una transgresión al derecho constitucional al trabajo, denotándose así la relación directa y la dependencia que existe entre ambos (derecho al trabajo y derecho a percibir como contraprestación una remuneración justa). (Corte Constitucional del Ecuador, 2015, pág. 11)

Sobre la base de esta nueva normativa que se aprobó en el año 1928, se establecieron términos o períodos de tiempo para dar un aviso sea el empleador o el trabajador, siempre y cuando sea su deseo acceder a esta figura y dar por terminada la relación laboral, en la cual la Ley de Desahucio (1928), determina: “treinta días para dar el aviso los empleadores y en caso de que sea el trabajador quien busque dar por terminada la relación laboral, sería de quince días”. (pág. 62)

Por otro lado, Perez B. (1983) establece como un antecedente histórico que:

A instancia de los trabajadores organizados, al celebrarse el Tratado de Paz de Versalles de 1919 se incluye la Parte XIII, que da lugar a la creación de la Organización Internacional del Trabajo con sede en Ginebra, que tenía como objeto mejorar las condiciones del trabajo asalariado en todos los países miembros de la organización. (pág. 68)

Este antecedente fue uno de los más importantes para la creación del primer Ministerio de Trabajo en Ecuador, pues es importante recordar que aquella es la entidad pública encargada de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores, así como garantizar un debido proceso en todo tipo de reclamo laboral presentado, incluso para dar por terminada la relación laboral por desahucio contemplar los términos y condiciones para cada caso, hasta determinar la correcta indemnización que le corresponde al trabajador.

Por otro lado, entre sus competencias se estableció que, una vez presentada la denuncia laboral, esta se debía comunicar de forma inmediata al empleador o trabajador con el pedido del desahucio, hecho que se ha mantenido hasta la actualidad, para evitar dilaciones innecesarias al momento de la notificación. Siendo estos los primeros antecedentes que se obtuvieron en cuanto al desahucio y se llevan a cabo actualmente.

En la República del Ecuador en la actualidad, bajo el principio de progresividad, con la vigencia de la Constitución de la República (2008), aparece la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), la cual respecto a la notificación establece:

Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del

cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. (Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el hogar, 2015, pág. 7)

En otras palabras, se observan dos hechos importantes, el primero que la responsabilidad de la notificación no solo recae sobre el Ministerio de Trabajo sino también la pueda realizar el trabajador o empleador por escrito según sea el caso. Y, por otro lado, otro hecho bastante interesante y adaptándose a los medios electrónicos con los que contamos en la actualidad, se establece que incluso este pedido, o notificación se lo pueda realizar por cualquier medio electrónico, pudiendo ser incluso un correo electrónico. No es menos importante destacar, que en los casos que la notificación sea por cualquier medio electrónico, es responsabilidad de la persona que realizara la notificación o el pedido, cerciorarse de que este sea legítimo y que le corresponda exactamente a la persona que se pretende notificar, tomando en cuenta que en caso de que la contra parte refiera en un futuro que no ha sido notificado y más aún demuestre que dichos medios electrónicos no le corresponden, se podría acarrear una futura y posible nulidad por falta de notificación², retrotrayendo todo el trámite laboral solicitado a la etapa de notificación.

Finalmente, es necesario recordar que para acogerse a este pedido de terminación de la relación laboral y pago del desahucio, siempre se deben considerar los términos previos a la notificación, siendo quince días para el trabajador y treinta días para el empleador.

Por otro lado, hay que aclarar que la figura de “renuncia voluntaria” no se encuentra garantizada en el Código de Trabajo Ecuatoriano, como una figura de terminación de la relación laboral. Sin embargo, aparece debido a un derecho de índole constitucional contemplado entre los Derechos de Libertad, que va de forma conexas con los Derechos Laborales, el cual se encuentra contemplado en el Art. 66 núm. 17 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que dispone: “Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley. (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 29)

² En otras palabras, esta garantía esencial es una manifestación del debido proceso. La relación existente entre la tutela judicial efectiva y la prohibición de la indefensión se configuran en un único derecho: el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión. Así las cosas, la indefensión es un concepto mucho más amplio, quizá también más ambiguo o genérico -que la tutela efectiva- pues puede originarse por múltiples causas. (Corte Constitucional del Ecuador, 2014, pág. 14)

Pues sobre la base de esta norma constitucional, se le reconoce al trabajador su libre disposición para laborar en el trabajo que el desee, durante el tiempo que considerare necesario y finalmente poder dar por terminada la relación laboral en el momento en el que el lo considere pertinente, de esta forma es que se garantiza que pueda dar terminada la relación laboral por su renuncia voluntaria.

Contrato Individual de Trabajo

En términos de Ossorio M, (2018), la palabra contrato se define como:

El contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la más corriente.

El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de continuidad y de colaboración. (pág. 222)

Se entiende entonces por contrato de trabajo que, es la relación de dependencia entre una persona que se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales en favor de otra. En esta clase de contratos se establece un periodo de duración y los trabajos que se van a realizar.

El Código de Trabajo (2015), respecto a “Contrato Individual de Trabajo, determina lo siguiente:

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código de Trabajo, 2015, pág. 4)

Por lo tanto, su principal característica es la “relación de subordinación o de dependencia”, a cambio de una justa retribución económica, entendida como “remuneración”, la cual no podrá ser inferior a la fijada por cada estado.

Concepto de Desahucio Laboral

En términos del Dr. Trujillo J, (2008) el desahucio se define como:

El aviso con el que una de las partes le hace conocer a la otra su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo. Dicho aviso se debe

realizar con al menos quince días del cese definitivo de las labores. (pág. 310)

Al hablar del desahucio, partiendo del importante criterio del Dr. Julio Cesar Trujillo, se observa que no es más que una forma de terminación de la relación laboral, en el cual se establecen períodos de tiempo para hacer conocer este pedido sea tanto el empleador, como el trabajador, mismo que una vez aceptado garantiza el derecho a recibir una indemnización económica por los años de servicios laborados.

Por otro lado, el Código de Trabajo (2015) en su Art. 184 define al desahucio como:

Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido. El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento." (Código de Trabajo, 2015, pág. 57)

Sobre la base de esta figura de terminación de la relación laboral, lo que se busca es, una forma de proteger no solo al trabajador sino al empleador en igualdad de oportunidades, condiciones y beneficios, es decir, establecer que el trabajador no se quede sin trabajo de forma repentina sino que conozca que el deseo del empleador es dar por terminada la relación laboral con un tiempo anticipado; o, viceversa que el empleador conozca que uno de sus trabajadores desea culminar sus actividades laborales que se encuentra prestando a una empresa. Por lo tanto, sobre la base de este aviso, cualquiera de las partes puede obtener una justa indemnización por el período de tiempo laborado, para esta empresa.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), estableció que "también se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de este Código." (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, pág. 7)

Por lo tanto, esta indemnización se extiende incluso a otros factores o causas de terminación de la relación laboral. Por ejemplo, cabe además si el trabajador desea terminar la relación laboral por renuncia voluntaria o incluso por retiro voluntario, toda vez que al presentarse este pedido por parte del trabajador, y el empleador aceptarlo, se sobre entiende un acuerdo entre las partes.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, (2014), nos da las pautas y nos determina que se entiende por acuerdo, y establece: “Acuerdo: Convenio entre dos o más partes” (pág. 45)

Por lo tanto, por el solo hecho de que el empleador acceda a este pedido, de forma inmediata se aplica el principio *in dubio pro operario*, el cual abordaremos más adelante, tomando en cuenta que se interpreta que este acceso constituye un acuerdo entre las partes contemplado en el Art. 169 núm. 2 del Código de Trabajo.

Incluso al remitirse al Diccionario del Dr. Ossorio, M (2018), este determina exactamente que constituye la palabra “acceder” y establece que es “consentir en lo solicitado, avenirse a lo propuesto o querido, base de los contratos. Ceder en opiniones o derechos, para llegar a un acuerdo, conciliación o transacción” (pág. 18)

Por lo tanto, una vez realizado el pedido, y determinado el acceso o consentimiento por parte del empleador aceptando dar por terminada la relación laboral, la indemnización del desahucio se debe cancelar de forma inmediata.

Análisis Doctrinario de la Bonificación del Desahucio

Existen varios tratadistas que se han pronunciado respecto a como se puede definir lo que es el desahucio, aunque al final todos concuerdan en dos puntos fundamentales, el cual es que, esta figura atiende únicamente a una forma de terminación de la relación laboral, y el pago de su justa indemnización.

Por ejemplo, Ochoa G, (2002) define al desahucio laboral como

Acto Jurídico Unilateral, por medio del cual una de las partes, ya sea empleador o trabajador, comunica a la otra, por medio de la autoridad administrativa de trabajo, su decisión de dar por terminado el contrato; aviso que tiene como finalidad evitar que el trabajador se encuentre bruscamente sin su trabajo o, que el empleador se quede sin el prestador de servicios. (pág. 17)

Por lo tanto, es posible entender que la figura del desahucio parte de una terminación unilateral del contrato, en la cual cualquiera de las partes que manifieste su deseo de dar por terminada la relación laboral debe comunicar con cierto periodo de tiempo este particular, pues de esta manera no se perjudica a los intereses del trabajador de quedarse en situación de desempleo. Así como tampoco se perjudicaría los intereses de la empresa, al dar por concluida la relación laboral y quedarse sin mano de obra por un cierto periodo de tiempo, sino más bien que al conocer este pedido, conozca hasta que fecha laborara su trabajador y de esta forma ya buscar un reemplazo.

Por otro lado, Buenaño R. (2016), respecto al desahucio refiere que “Es el deseo voluntario, consistente de quien tiene la potestad jurídica de realizarlo, por lo cual expresa su deseo de no seguir laborando, que corresponde exclusivamente al trabajador” (pág. 63)

En este caso, el presente tratadista le atribuye esta capacidad de dar por terminada la relación laboral mediante la figura del desahucio únicamente al trabajador. Sin embargo, en nuestra legislación también se faculta al empleador poder dar por terminada la relación laboral mediante esta figura, tomando en cuenta que de igual forma el trabajador deberá recibir la indemnización correspondiente tomando en cuenta lo estipulado en el Art. 185 del Código de Trabajo (2015), que establece:

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. (Código de Trabajo, 2015, pág. 71)

Norma que garantiza una justa indemnización al trabajador reconociendo tanto los años de servicios laborados, así como garantizar temporalmente que pueda hacer uso de ese dinero para garantizar una vida digna tanto para él, así como para su familia en general.

Adicional a este particular, tomando en cuenta las reformas que sufrió el Código de Trabajo en el año 2015, el Dr. Buenaño R. (2016), establece un hecho trascendental en la forma en la que se puede solicitar terminar la relación laboral por desahucio, el cual determina que, “Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber

a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos.” (pág.64)

Dicho de otro modo, si bien mantiene el criterio de que es una facultad que se le atribuye solo al trabajador, si determina que esta forma de terminación de la relación laboral mediante desahucio se acopla a las nuevas tecnologías, en la cual se permite que esta comunicación se realice por cualquier “medio electrónico”.

Por lo tanto, es necesario determinar que se entiende por medio electrónico, según la RAE (2014), lo define como: “Mecanismo, instalación, equipo o sistema que permite producir, almacenar o transmitir documentos, datos e informaciones, incluyendo cualesquiera redes de comunicación abiertas o restringidas como internet, telefonía fija y móvil u otras.” (pág. 66)

Por ende, se puede entender que esta comunicación se la puede realizar por un mensaje de texto, o por un archivo digital, el cual se podrá comunicar al correo electrónico del empleador o incluso a su teléfono móvil, siempre y cuando se justifique y se garantice que este es de pertenencia única de su empleador; o viceversa en caso de que sea el empleador quien pretenda notificar a su trabajador por un medio electrónico, se deberá cerciorar que este le pertenece.

Finalmente, Cabanellas G, (2001) define al desahucio laboral como:

Requisito legal para que surta efecto formal la finalización del contrato, forma de terminación del contrato individual de trabajo. Aviso judicial que surte efecto en forma irrevocable una vez que ha sido notificado en vista de que el trabajador no puede oponerse ni el empleador desistir. Es medio jurídico, por el cual se expresa la voluntad de una de las partes y se le da a conocer a la otra como aviso de la proximidad en la terminación del contrato. (pág. 19)

El presente tratadista determina tres hechos fundamentales y que en realidad son las características necesarias para que prospere la terminación de la relación laboral mediante la figura del desahucio, entre estas las siguientes:

- Terminación unilateral de la relación laboral.
- Aviso con tiempo de anticipación, de acuerdo a nuestra legislación, el periodo de tiempo es de quince días.

- Notificación de forma personal o en su lugar por cualquier medio electrónico que acredite su notificación y que garantice que no se ha dejado en la indefensión a cualquiera de las partes.
- Indemnización al momento de dar por terminada la relación laboral, mediante esta figura.

Por lo tanto, justificados estos requisitos, la terminación laboral por desahucio será procedente y terminará el momento en que se acrediten los valores correspondientes en la forma que determina el Art. 185 del Código de Trabajo.

Terminación de la relación laboral, sin pago de Desahucio

Al respecto, el Código de Trabajo (2015), establece varias causales de terminación de la relación de trabajo, mismas que se encuentran contempladas en el Art. 169, así:

Art. 169.-Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9. Por desahucio presentado por el trabajador. (Código de Trabajo, 2015, pág. 67)

Sin embargo, es importante establecer cuando prospera el pago de la bonificación por desahucio, toda vez que todo contrato de trabajo es diferente. Para efectos de un mejor análisis nos remitiremos a las reglas que establece de manera taxativa el Código de Trabajo (2015), mismo que en su Art. 170, determina que tipos de contratos de trabajo terminan sin necesidad de que se cancele el pago de la bonificación por desahucio, pues establece:

Art. 170.- Terminación sin desahucio. - En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo. (Código de Trabajo, 2015, pág. 67)

Sin embargo, en cuanto al objeto de estudio, el presente trabajo investigativo, no existe prohibición alguna en la que se determine que el retiro voluntario, puesto que no se encuentra inmerso en esas causales en las cuales no se garantiza el pago de la bonificación por desahucio. Es más, en este caso al ser aceptado constituye un acuerdo entre las partes, que sobre la base del Art. 169 núm. 2 garantiza el pago de esta bonificación, tomando en cuenta que el mismo goza de autonomía e independencia.

A lo largo de los años, este desconocimiento ha vulnerado derechos constitucionales de la clase trabajadora, quienes al acogerse a la figura del retiro voluntario no han solicitado el pago de esta bonificación, beneficiando a la clase empleadora. Pues existiendo norma legal que determina claramente cuando no prospera el desahucio, y más aún existiendo norma legal que garantiza el pago de esta bonificación, sobre la base del acuerdo entre las partes - trabajador y empleador - para que se acoja a esta figura de retiro voluntario, le prevé una bonificación económica adicional, valores que se deben cancelar de forma obligatoria, garantizando incluso su derecho a la Seguridad Jurídica y aplicando el principio In dubio pro operario, principio de irrenunciabilidad y principio de progresividad, solo de esta forma se garantizaría que las normas legales han operado en favor del trabajador.

Retiro Voluntario

En términos de la Corte Constitucional del Ecuador, (2013), el retiro voluntario se entiende como “cuando predomina la voluntad del trabajador que decide separarse de la prestación de servicios” (pág. 6)

Partiendo de esta consideración es importante tomar en cuenta que la Constitución de la República del Ecuador (2008), reconoce el derecho al Trabajo en su Art. 33 y

establece: “Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social³, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 17)

Sin embargo, este derecho también establece ciertos parámetros, como por ejemplo “La libertad de trabajo” contemplada en el Art. 66 núm. 17 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que determina:

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley. (...) b) La prohibición de la esclavitud, la explotación, la servidumbre y el tráfico y la trata de seres humanos en todas sus formas. El Estado adoptará medidas de prevención y erradicación de la trata de personas, y de protección y reinserción social de las víctimas de la trata y de otras formas de violación de la libertad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág.30)

Por lo tanto, la “Libertad de Trabajo” no es más que el hecho de que cualquier ciudadano ecuatoriano o extranjero radicado en el Ecuador, decida qué trabajo desea realizar y el mismo sea bien remunerado tomando en cuenta el esfuerzo físico que va a realizar; y, finalmente se respeten sus derechos constitucionales sin que exista ningún trato inhumano en el mismo, incluso cumpliendo los horarios laborales establecidos.

Si bien, el Código de Trabajo no refleja esta figura como una causal de terminación de la relación laboral, la Constitución de la República del Ecuador reconoce entre los derechos a la libertad, el derecho a que ninguna persona realice actos, acciones primero prohibidas por la ley y mucho menos en contra de su voluntad.

Por ende, si un trabajador siente la necesidad de dar por terminada la relación laboral, sea mediante su renuncia o solicitando su retiro voluntario, y esta es aceptada por su empleador, la misma es legal y válida por lo tanto no sería un hecho controvertido. Es más, se adecúa a la causal prevista en el Art. 169 núm. 2 del Código de Trabajo, esto es,

³ Se entiende como deber social, lo que obligatoriamente debe ser tutelado por el estado a través del incentivo de políticas públicas que estimulen el trabajo en todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores. (Corte Constitucional del Ecuador, 2014, pág. 20)

“por acuerdo entre las partes”, que de acuerdo al Art. 385 del mismo cuerpo legal, ordena una bonificación siendo esta, la bonificación por desahucio.

Tomando en cuenta que esta ni siquiera se adecúa a los tipos de contrato que no garantizan el pago de la bonificación por desahucio o a las prohibiciones del pago de la bonificación por desahucio contemplados en el Art. 170 del Código de Trabajo.

La Corte Nacional de Justicia (2017), como caso análogo mediante un fallo de triple reiteración ha determinado que:

La jubilación patronal es un beneficio autónomo e independiente a las indemnizaciones por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o cualquier otra forma de terminación de la relación laboral (...) de tal manera que por su concepto y naturaleza es totalmente distinto a las indemnizaciones por despido intempestivo, desahucio, renuncia voluntaria, supresión de partida, o de cualquier otra forma prevista en la Ley; por lo tanto, es absolutamente distinto a las indemnizaciones por despido intempestivo o cualquier otra fórmula de terminación de la relación laboral, y el monto pagado esté dentro de los límites previstos en el Mandato Constituyente Nro. 4. (pág. 4)

Lo interesante de este fallo de triple reiteración, es que, si bien se pronuncia respecto al pago de la Jubilación Patronal, determina incluso que el resto de indemnizaciones o bonificaciones son autónomas entre sí. Es decir, no se establece que por ejemplo por haber cobrado los valores por concepto de acogerse a la figura de retiro voluntario, ya no se debe cancelar la indemnización por desahucio, ya que estas no son conexas entre sí sino independientes y por el principio de irrenunciabilidad, el trabajador puede solicitar el pago de los mismos.

Término de la Relación Laboral y Pago del Desahucio

El desahucio es una forma de terminar la relación laboral, en la cual se procede a entregar una indemnización o bonificación conforme lo determina el Código de Trabajo (2015) en su Art. 185, que establece:

Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de

los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador. (pág. 57)

Sin embargo, no solo existe este beneficio a favor del trabajador, sino también a favor del empleador cuando este aviso no ha sido dado por el trabajador con quince días de anticipación. En esos casos, será el trabajador quien cancelará los quince días de desahucio por cuanto este pedido no ha sido conocido y mucho menos aceptado por su empleador.

El Código de Trabajo (2015), establece taxativamente en su Art. 170 las excepciones del pago de la bonificación por desahucio y determina:

Art. 170.- Terminación sin desahucio. - En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo. (Código de Trabajo, 2015, pág. 67)

En estos casos, se determina claramente ya una prohibición para solicitar esta bonificación. No así, en el caso de que el trabajador solicite acogerse a la renuncia voluntaria para dar por terminada la relación laboral, y esta es aceptada, puesto que se entendería un acuerdo entre las partes, conforme se establece en el Art.169 núm. 2 y la cual sí establece que el trabajador será beneficiado con esta bonificación por desahucio, en los términos establecidos en el Art. 185 del Código de Trabajo.

Existe una breve similitud entre renuncia y retiro voluntario, y es que la característica de las dos es que se consideran una forma de terminación de la relación

laboral de forma unilateral. Sin embargo, lo interesante del retiro voluntario es que si bien es una forma de dar por terminada la relación laboral, esta a más de ser un deseo del trabajador, le garantiza el cobro de una indemnización por acogerse a los beneficios que contempla esta figura, beneficios que de paso son independientes a los que establece por ejemplo el pago de la jubilación patronal, o el pago del beneficio del desahucio, toda vez que son independientes entre sí.

Y, más allá de eso una vez que estos han sido aceptados configura el acuerdo que existe entre el empleador y el trabajador, y garantiza el pago del beneficio del desahucio, ya que no se encuentra inmersa en las causales o prohibiciones estipuladas en el Art. 170 del Código de Trabajo.

Por lo tanto, la pregunta que nos ocupa es ¿El acogerse a la figura del retiro voluntario, garantiza el pago de la bonificación por desahucio? La única respuesta es si, toda vez que aceptado este pedido por el empleador constituye un acuerdo y siguiendo la línea del Art. 169 núm. 2 en concordancia con el Art. 184 del Código de Trabajo, en concordancia con los Art. 4, 5, 7 del Código de Trabajo, este vacío jurídico o dudas en cuanto a que norma aplicar, se debe interpretar de forma favorable hacia el trabajador, tomando en cuenta que ni siquiera el trabajador puede renunciar a estos beneficios por el principio de irrenunciabilidad, que los ha adquirido en razón del tiempo.

Adicionalmente, la Constitución de la República del Ecuador (2008), señala que:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (...). (Constitución de la República, 2008, pág. 101)

Por lo tanto, esta duda en cuanto a si se debe cancelar esta bonificación adicional o no, no puede estar supeditada a otras normas, acuerdos ministeriales o mandatos constituyentes, toda vez que la misma Constitución de la República del Ecuador (2008), incluso por el principio de supremacía contemplado en el Art. 424 que establece:

Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder

público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 126)

Por lo tanto, es lógico que esta indemnización o bonificación por desahucio si debe ser cancelada por mandato constitucional y legal, y más aún cuando ni siquiera se encuentra prohibida por la ley, sino que más bien la garantiza con el previo cumplimiento de los presupuestos establecidos. Solo de esta forma se garantizaría que el trabajador ha sido cobijado por los administradores de justicia y se le ha garantizado su derecho constitucional a recibir esta bonificación que le merece.

Para León R, (2012) “Se la considera norma suprema, por ser la primera de las normas del ordenamiento jurídico, que define el sistema de fuentes formales del derecho y porque prevalece sobre cualquier otra norma.” (pág. 712)

Por ende, al determinar que “prevalece” sobre cualquier otra norma, se entiende que esta es superior, obtiene el carácter de “Jerarquía” ante cualquier otra norma o disposición, las mismas que deben ir incluso apegados a esta. En tal virtud, sus normas claramente son exigibles ante cualquier organismo Judicial y de inmediata aplicación, porque nace del poder originario.

Así también, esta Jerarquía Normativa⁴ se encuentra desarrollada en concordancia con el Código Orgánico de la Función Judicial (2015), el mismo que tipifica en su artículo 4 lo siguiente:

Art. 4.- PRINCIPIO DE SUPREMACIA CONSTITUCIONAL. -
Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y servidoras y servidores de la Función Judicial aplicarán las disposiciones constitucionales, sin necesidad que se encuentren desarrolladas en otras

⁴ "(...) Se constituye en un derecho transversal a todo el ordenamiento jurídico, por cuanto implica el respeto a la Constitución como la norma jerárquicamente superior que consagra los derechos constitucionales reconocidos por el Estado; prevé la existencia de normas jurídicas, previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, con lo cual se logra la certeza del derecho en cuanto a la aplicación normativa (...)" (Corte Constitucional del Ecuador, 2015, pág. 21)

normas de menor jerarquía. En las decisiones no se podrá restringir, menoscabar o inobservar su contenido. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015, pág. 3)

Es decir, los administradores de justicia, están obligados a garantizar estos derechos constitucionales que se encuentran establecidos, en la forma que favorezca a la clase trabajadora por el principio in dubio pro operario y de progresividad.

4.2 Marco Legal y Constitucional

Derecho al Trabajo

Previo a entrar a analizar el “Trabajo” como Derecho Constitucional, es importante conocer como se lo define. El trabajo en términos del Dr. Ossorio M. (2018), corresponde a la:

Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital (v.). A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otros artículos. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. | Empleo, puesto, destino. | Cargo. | Oficio. | Profesión. | Dificultad. obstáculo. | Operación de máquina. aparato, utensilio o herramienta aplicado; a un fin (Dic. Der. Usual). (pág. 954)

En otras palabras, el hablar de trabajo se refiere a esfuerzo físico que se puede prestar, de hecho eso es lo que diferencia al trabajador, de un empleado. Definiendo, así como obrero al primero y a quien presta su trabajo intelectual como empleado.

La OIT en la obra del Maul D, (2019) respecto al trabajo se ha entendido como:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento

necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (pág. 92)

Es decir, la principal característica de "trabajo" es el hecho de realizar una actividad humana, de contribuir prestando servicios lícitos y personales a la sociedad. Así mismo, que estos servicios o actividades que uno realice se ajusten a las necesidades de la sociedad.

Así también se encuentra el pensamiento de Grisolia J, (2015) con respecto al trabajo y lo define como: "En sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad." (pág. 7)

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 33 respecto al Derecho al Trabajo establece:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización. personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 14)

Como bien se puede observar, es el Estado quien debe garantizar este derecho, puesto que va de la mano con el Derecho a la Vida Digna, ya que, es una forma en la que una persona a través de su fuerza física adquiere un derecho a una justa remuneración acorde a las actividades que desempeña.

Una "Vida Digna" como Derecho Constitucional, garantiza de igual forma el Derecho al trabajo, pues la Constitución de la República (2008), establece:

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros

servicios sociales necesarios. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 29)

Se establece una conexión entre los dos, tomando en cuenta que una persona que presta sus servicios lícitos y personales, mediante su fuerza física a fin de que se le entregue una remuneración a cambio de su trabajo, puede acceder a todos los beneficios contemplados en lo que abarca derecho a la vida digna, como salud, alimentación, educación, vestido, entre otros.

El Dr. Ossorio M. (2018), define a la remuneración como: “Remuneración Recompensa o premio en general. | Todo pago de servicios. | Cantidad concreta a que asciende esa retribución. (V. HONORARIOS, JORNAL, SALARIO, SUELDO, TRABAJO DESTAJO)” (pág. 835)

Es decir, claramente se establece que la remuneración⁵ se la entiende como una recompensa por el trabajo que desempeña cada trabajador, la cual en nuestra legislación debe ir acorde al tiempo de labor y la actividad que se ha de realizar, esta remuneración no puede ser inferior a un SBU, puesto que de ser así incluso incurriría en sanciones o en su lugar se debería a futuro cancelar la diferencia salarial de iniciarse un proceso judicial.

Otra característica del Derecho al Trabajo, es que debe ser una actividad lícita conforme lo determina Grisolia J (2015), quien señala:

En cambio, para el derecho del trabajo el concepto es más estricto. Se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro - persona física o jurídica (empleador individual o empresa) - a cambio de una remuneración: el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia. (pág. 11)

La RAE, (2014), define a lo lícito como “Justo, permitido, según justicia y razón. Que es de la ley o calidad debida.” (p. 537) criterio con el que comparte el Dr. Ossorio M

⁵ Resulta preciso anotar que la remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha girado en torno al nivel de los salarios, y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. (...) En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. (Corte Constitucional del Ecuador, 2012, pág. 10)

(2018), quien establece que lo lícito se entiende como “Legal, Justo. Permitido social, moral o religiosamente. Razonable. (p. 560)

Por lo tanto, lo lícito no es más que la acción de realizar actividades que se encuentren en primer lugar permitidas por la ley o amparadas por el ámbito legal; y, que además de esto no solo debe estar normado para ser respetado, sino que moralmente sean acciones encaminadas a realizar un bien para la sociedad, que contribuyan al desarrollo social y económico de un lugar determinado. De tal forma que, cualquier tipo de actividad considerada ilícita, contraria a la ley o moralmente negativa tanto personal como socialmente, no sé la consideraría un trabajo justo, por el cual se deba solicitar un justo pago o peor aún reclamar indemnizaciones o bonificaciones adicionales.

Una característica adicional es que existe un horario o jornada de trabajo determinado el cual debe ser respetado por el empleador, con el ánimo de no perjudicar a la clase trabajadora, extendiendo sus jornadas laborales sin el justo pago de lo que refiere por ejemplo horas extraordinarias y suplementarias.

El Dr. Ossorio M (2018), define a la jornada de trabajo como:

Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 o 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales, y aún existe una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal. Dicha duración rige en los trabajos manuales habituales, ya que, en la esfera administrativa, sobre todo en la oficial, se ha generalizado la jornada de 7 horas y se han reducido a 5 los días laborables por semana. (pág. 521)

Observamos que en realidad este criterio se comparte, sobre todo en cuanto las horas permitidas tanto en nuestra legislación como a nivel nacional. Por ende, nace la interrogante de ¿Cómo se determinó estas horas de trabajo diario? La respuesta la tenemos al referirnos a la Organización Internacional de Trabajo, pues el 10 de junio 1930, se llevó

a cabo la *Conferencia General sobre las horas de Trabajo*, el cual determino y recomendó a todos sus estados parte cuantas son las horas de trabajo que se debe establecer para cada trabajador, siendo así, Maul D, (2019), establece que:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: Artículo 2 A los efectos del presente Convenio, la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. Artículo 3 Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes. (pág. 113)

Por lo tanto, esta recomendación fue aceptada e incorporada en nuestra legislación, siendo así que esta jornada de trabajo establecida se ha venido respetando y se ha mantenido hasta la presente fecha, con el ánimo de garantizar una justa jornada de trabajo para cada trabajador.

Es así que el Código de Trabajo (2015), respecto a la jornada máxima de trabajo establece:

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (pág. 26)

En tal virtud, se advierte tres características esenciales del derecho al trabajo, las cuales son:

- El trabajador a diferencia del servidor público, presta su fuerza física más no intelectual.
- El trabajador presta sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración; y,
- El trabajador, debe tener una jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias, sin perjuicio de que pueda trabajar horas extraordinarias o suplementarias, siempre y cuando las mismas sean retribuidas por su justo precio.

La Constitución de la República (2008), establece en su Art. 325 lo siguiente:

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. pág. 101)

De igual forma, estas actividades que desempeñan por cierto período de tiempo, dan derecho a que obtenga una bonificación adicional en los términos y condiciones que regule, la Constitución de la república, las recomendaciones de la OIT y el Código de Trabajo; así como cualquier otro tipo de indemnización que se establezca por ejemplo en la celebración de un Contrato Colectivo, el mismo que busca otorgar mejores y mayores beneficios de los que ya se han garantizado a la clase trabajadora.

Hay que tomar en cuenta que tanto las indemnizaciones, como las bonificaciones, en el caso que nos ocupa “la bonificación del desahucio”, son independientes y autónomas y esta se garantiza sobre la base del derecho al trabajo que el mismo Estado a garantizado a cada uno de sus ciudadanos. Por lo tanto, es el mismo Estado quien debe garantizar a través de sus diferentes funcionarios sobre todo judiciales, que a cada uno de los trabajadores se entregue una justa indemnización y unas justas bonificaciones acorde a las actividades desempeñadas y por el período de tiempo que lo haya realizado.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece incluso los principios por los que se regirá el Derecho al Trabajo, contemplado en el Art. 326 y determina:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social,

energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (pág. 102)

Como bien se observa, la Constitución de la República del Ecuador es garantista de Derechos. Sin embargo, el cumplimiento de los mismos no solo es que se transmite a los ciudadanos, sino más bien a los administradores de justicia, los cuales tienen el deber legal y moral de velar por el cumplimiento y evitar cualquier tipo de vulneración a la clase trabajadora por parte del empleador, de esta forma se garantizaría incluso su derecho a la Seguridad Jurídica, y Tutela Judicial Efectiva, para que los trabajadores siendo la parte más débil se sientan seguros de que sus derechos se encuentran plenamente protegidos.

Finalmente, Ruiz, A, (2016) con la diferente recopilación de sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Justicia define el Derecho al trabajo como:

De esta manera, dentro de los derechos del Buen Vivir, la Constitución reconoce el derecho al trabajo en el artículo 33, como un derecho y deber social que se articula como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; el cual debe ser garantizado en dignidad y vida decorosa y justa; e indicando que el mismo se debe desempeñar en condiciones saludables. (pág. 52)

En tal razón, lo que busca garantizar el Estado mediante este derecho, es que el mismo se configure con el ánimo de que cada persona realice trabajos adecuados, lícitos y que contribuyan en algo para la sociedad. Que este derecho, mediante una justa remuneración garantice una vida digna al trabajador y su familia; y, finalmente que este trabajo se realice en lugares en los que se goce de condiciones saludables, que no perjudique al trabajador con enfermedades laborales a corto, mediano o largo plazo, o en su lugar que contando con un lugar adecuado, el trabajador no se vea perjudicado por accidentes de trabajo que pongan en riesgo su vida.

Derecho a una Justa Remuneración

En la actualidad, existen criterios en los que se determina que tanto remuneración, como salario resultan sinónimos, puesto que los mismos se cancelan a un trabajador sobre la base de la prestación de sus servicios lícitos y personales.

Sin embargo, Montaña P. (2012), respecto a la remuneración y salario lo siguiente:

El salario es considerado una forma de remuneración o pago, por lo cual para muchos, salario y remuneración son dos partes de la compensación salarial, y por lo tanto significan lo mismo. Sin embargo, otras personas señalan que el salario es solo una parte de la remuneración, e incluso puede ser una parte menor. (pág. 140)

Aunque resulte quizá similar, tanto salario como remuneración si son dos temas diferentes. Pues por un lado al hablar de salarios nos remitimos a los parámetros establecidos por la normativa legal de cada país, es decir, esta normativa determina como salario a los valores mínimos que debe recibir cada trabajador, denominándolo así “salario básico unificado (SBU)”. En tanto que, respecto a la remuneración se considera el SBU que recibe el trabajador, más el resto de compensaciones que se cancela junto con este. Por ejemplo, valores por concepto de antigüedad, horas extraordinarias, horas suplementarias, etc. En otros términos, la sumatoria de todos estos valores, se determina como remuneración justa⁶.

Por ejemplo, el Código de Trabajo (2015), en cuanto a remuneración en su Art. 79, establece:

Igualdad de remuneración. - A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo

⁶ Es importante considerar, entonces, que la remuneración justa es un derecho de los trabajadores que a su vez constituye un medio para el desarrollo de su plan de vida, por lo que se encuentra vinculado de manera muy estrecha con un elemento vital, como lo es la dignidad humana. Es decir, la remuneración justa permitirá al individuo la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, para llevar una vida digna. (Corte Constitucional del Ecuador, 2015, pág. 12)

cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole. (pág.34)

Por otro lado, en cuanto a salario el mismo Código de Trabajo (2015), expresa:

Art. 80 Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (pág. 35)

En el presente caso, se puede advertir como una característica que tanto el salario como la remuneración se cancelan al trabajador como fruto de su trabajo que ha de prestar. Por otro lado, el Código de Trabajo define a la Remuneración como el “sueldo” que corresponde a cada empleado.

En el fondo, lo que se busca garantizar es que no exista ningún trato discriminatorio hacia otro trabajador que desempeñe las mismas actividades de trabajo, en los mismos horarios y en la misma institución o empresa pública o privada, y que su remuneración sea diferente hacia el resto, hecho que incluso atentaría su derecho de igualdad ante el resto, contemplado en el artículo 66 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador, conforme lo ha señalado León R, (2012) “El concepto se utiliza para mencionar nociones de Justicia e igualdad social con valoración de la individualidad. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva” (pág. 703).

Ahora bien, la OIT ya busco una forma de proteger el salario de cada trabajador, es así que el Dr. Maul D (2019), expresa:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la

Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. (pág. 45)

La OIT como el organismo máximo de protección de derechos de trabajadores, ya estableció los parámetros de lo que es un salario y la forma en la que se debe cancelar. Sin embargo, este organismo con el ánimo de no entrometerse en las decisiones de cada Estado y respetando su soberanía⁷, determina que este salario básico en primer lugar deba cancelarse en efectivo, entendiéndose efectivo como dinero de curso legal. Pero, más allá de eso establece que este salario será fijado por la legislación nacional, esto por cuanto el mismo se fija de acuerdo al método de cálculo que determine cada país. Así por ejemplo, nuestro país establece quienes son los competentes para fijar o establecer cual será el SBU en cada año, pues el Código de Trabajo (2015), establece en su artículo 117 lo siguiente:

Art. 117.-Remuneración Unificada. - Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores,

⁷ La soberanía es el ejercicio de la autoridad que reside en un pueblo y que se ejerce por medio de sus órganos constitucionales representativos, pudiendo de igual manera establecerla como la autoridad suprema del poder público y como la alteza o excelencia no superada en cualquier orden inmaterial. Para Rousseau, el soberano es el pueblo, sin embargo, cada ciudadano es soberano y subdito al mismo tiempo, ya que contribuye a la creación de la autoridad (por lo tanto forma parte de ella), pero a su vez se encuentra sometido a esta misma autoridad y está obligado a obedecerla. De esta forma, la soberanía entendida como un atributo del Estado, debe ser comprendida tanto desde el ámbito interno como del externo. (Corte Constitucional del Ecuador, 2012, pág. 5)

más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador. El Estado, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados. La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado. (pág. 46)

Por el principio de progresividad y no regresividad, es necesario recalcar que los valores que se han fijado anualmente por concepto de salario básico unificado, nunca pueden ser inferiores al último que se fijó. Así por ejemplo si se fijó para el año 2023 en \$450,00, este no se puede ver perjudicado para el 2024 y establecer un monto mínimo, sino que puede ser igual o superior a este valor.

Así por ejemplo De la Cueva (2008), respecto al principio de progresividad y no regresividad determina:

El principio de progresividad es un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente. Es importante notar que la naturaleza de este principio depende del ámbito en el que esté incorporado y de la actividad para la que se aplique. (...) Debe proponerse desentrañar el contenido de cada norma, esto es, determinar en qué consiste el mandamiento, cuál es el deber que impone, su alcance o extensión y sus limitaciones, y cuál es la medida de la sanción que debe imponerse al contraventor (...). (pág. 27)

Se entiende entonces que, el principio de progresividad y no regresividad, busca aumentar beneficios en favor de la clase trabajadora, mejorar los beneficios que ya tienen y finalmente, reconocer nuevos beneficios, de tal forma que la situación económica, social y laboral del trabajador se vea mejorada.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece “Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 4. A trabajo de igual valor

corresponderá igual remuneración. (...)” (pág. 101) el mismo que tiene concordancia con el Art. 328, que establece:

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. (págs. 102-103)

La presente disposición Constitucional establece un principio de proporcionalidad sobre la base de este Derecho Constitucional. En tal sentido, la Corte Constitucional del Ecuador, (2021) respecto al principio de proporcionalidad establece:

Esta Corte ha señalado que el principio de proporcionalidad permite la existencia de una relación adecuada entre los medios de la potestad sancionatoria y las finalidades perseguidas por el Estado, logrando un equilibrio entre los beneficios que su implementación representa y los perjuicios que podría producir. (pág. 9)

Es importante definir que el pago económico realizado al trabajador, va de la mano con cada una de las actividades que desempeña, garantizando un principio de proporcionalidad; y, de igualdad material y no discriminación en relación al resto de trabajadores que se encuentren ejecutando el mismo trabajo.

El Dr. Maul D. (2019), determina que la OIT respecto a los justos salarios estableció que:

Los salarios son, junto con el tiempo de trabajo, una de las condiciones de trabajo que más repercusión directa y tangible tiene en la vida diaria de los trabajadores. Aunque en la mayoría de los casos los salarios son necesarios para mantener a los trabajadores y sus familias, en muchas partes del mundo el acceso regular a un salario que permita cubrir estas necesidades no está garantizado. (pág. 236)

Lo que ha buscado la OIT, es que todos los Estados que forman parte de dicha institución, tengan una guía respecto a la forma en la que se debe cancelar estas remuneraciones e indemnizaciones, permitiendo incluso cubrir sus necesidades básicas o sus canastas básicas familiares.

Pero estas resoluciones van más allá de solo establecer un salario justo, tomando en cuenta que este va de la mano con lo que significa un trabajo decente. Maul D, (2019) respecto al trabajo decente y el salario justo determina:

El trabajo decente promovido por la OIT implica generar suficientes puestos de trabajo para responder a las demandas de la población, pero también es un requisito indispensable que sean empleos productivos y de calidad, y que las trabajadoras y los trabajadores los ocupen en condiciones de libertad, igualdad, seguridad, salario justo y dignidad humana. (pág. 76)

Es importante entender, que el derecho laboral va de la mano con varios derechos, y que este se genera primeramente partiendo desde un trabajo decente, hasta llegar a que este trabajo que prestara el trabajador, tenga un justo pago acorde a las actividades que desarrolla, sin que esto implique que el mismo sea inferior al salario básico unificado que puede garantizar cada gobierno o Estado, incluso se refleja el hecho de que se debe mejorar anualmente cada uno, considerando la economía de cada país.

Incluso, estos beneficios que se pueden extender a futuro, son los que a cada trabajador lo motivan y mejoran las relaciones laborales entre empleador y trabajador, quien prestara su mano de obra de forma eficiente y responsable para su empleador. Incluso, les permiten crear a cada trabajador un proyecto de vida tanto en el presente como en el futuro, es decir, un trabajador que gana un salario justo acorde a las actividades que desempeña, se proyecta a un estilo de vida diferente. Así también, una vez que ha cumplido con la edad en la que pueda acceder a su justa jubilación, o incluso una edad en la que pueda considerar acogerse al retiro voluntario, cuando ha alcanzado ya los años de servicio necesarios para poder acceder a todos los beneficios que contempla esta figura; y, de esta forma solicitar de manera independiente el pago de la bonificación del desahucio que le corresponde, por cuanto la relación laboral con su empleador a terminado de forma amigable y por acuerdo entre las partes, conforme lo contempla el Art. 169 núm. 2.

El establecer una justa remuneración para cada uno de los trabajadores, permite incluso evitar la carga laboral tanto administrativa como judicial, pues un trabajador que se encuentra conforme con su remuneración, que recibe una compensación económica acorde a las actividades que desempeña, se sentirá conforme y no buscará activar estos mecanismos de reclamos laborales, que incluso por economía procesal, se pueden solucionar a lo interno de cada institución o empresa; y, de paso permitiría un correcto funcionamiento de sus actividades y un ambiente laboral adecuado.

Lo que, en términos incluso económicos para el Estado, resulta bastante viable pues permite que no sea necesaria activar la vía judicial para reclamar estos valores que por ley les corresponden, de tal forma que se evitaría un gasto adicional al no ser necesario gastar en personal administrativo o judicial para ejercer su defensa. De tal suerte que, se daría cabida más bien para que activen la vía judicial personas que realmente lo necesitan, evitando incluso una dilatación o una sobrecarga laboral a los administradores de justicia.

Así, el Dr. Ruiz A, (2016), respecto a una justa remuneración determina:

En primer lugar, con el principio y el derecho a la igualdad. Bajo tal contexto, se desprende que el marco constitucional ecuatoriano no permite un trato discriminatorio entre trabajadores que, desempeñando las mismas labores y responsabilidades, sean objeto de distinta remuneración. La Corte ha considerado que en función del derecho a la igualdad, así como por la protección laboral que se establece para los trabajadores, estos

deberán gozar de igual remuneración cuando no haya fundamentos para justificar lo contrario; dicho de otro modo, ante idénticas funciones, labores y responsabilidades, corresponde la misma retribución económica para los trabajadores. (pág. 53)

Lo que se garantiza es que no exista trato desigual o discriminatorio, en ningún tipo de caso, sea por el pago de una remuneración mensual, sea por el pago de una indemnización al término de la relación laboral, o efectuar excepciones para pagar las bonificaciones que por ley le corresponden entre un trabajador y otro. Así por ejemplo, la Corte Nacional de Justicia, no puede tener criterios divididos en cuanto a un mismo hecho, que es lo que sucede en la actualidad en cuanto al pago de la bonificación por desahucio.

En este tipo de casos al existir criterios divididos refleja incluso un trato desigual y discriminatorio, cuando se desprende que a unos trabajadores en igualdad de condiciones que otros, no les asiste el derecho a la bonificación por desahucio pese a que la relación laboral ha terminado en el mismo sentido que su compañero, esto es por retiro voluntario, cumpliendo exactamente los mismos presupuestos, a quien, otro tribunal de la misma Corte Nacional de Justicia si ha garantizado su pago.

Por lo tanto, el pago de una justa remuneración va más allá que solo recibir su justo pago de forma mensual, cuando se encuentra laborando, sino también este derecho se extiende incluso al término de la relación laboral que es cuando más se debe proteger al trabajador, por cuanto pasara a tener o encontrarse en situación de desempleo y no tiene más que como único valor económico los que le corresponden al momento de su liquidación. Es decir, de haber terminado su relación laboral en el mismo sentido que su compañero por la figura de “retiro voluntario”, al cual, si le ordenaron su pago de bonificación por desahucio, se debe garantizar entonces el mismo derecho a todos y cada uno de los que se acojan a esta figura.

Derecho a la Seguridad Jurídica

El Dr. Ossorio M. (2018), define a la Seguridad Jurídica como:

Condición esencial para la vida y el desenvolvimiento de las naciones y de los individuos que las integran. Representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones, sin que el capricho,

la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes pueda causarles perjuicio. A su vez, la seguridad limita y determina las facultades y los deberes de los poderes públicos. Como es lógico, la seguridad jurídica sólo se logra en los Estados de Derecho (v.). porque, en los de régimen autocrático y totalitario, las personas están siempre sometidas a la arbitrariedad de quienes detentan el poder. (pág. 878)

La Seguridad Jurídica se entiende entonces, como la aplicación taxativa de la norma, tanto en el momento oportuno, así como en los tiempos previstos para cada caso. Por lo tanto, es un hecho que genera la certeza y la confianza absoluta de todos los ciudadanos, de que la norma se aplicara conforme se encuentra establecida y en la forma que cada caso lo requiere. Este tipo de normas, no sé puede alterar sino más bien respetar y aplicar de forma congruente, determinando la relación y su aplicación según el tema que lo amerite.

En concordancia con lo manifestado, la Constitución de la República del Ecuador (2008), lo reconoce y garantiza, en virtud de que en su artículo 82, tipifica lo siguiente, “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. (pág. 30)

Evidentemente este derecho consagrado en la norma suprema, lo que busca es que, si existen normas claras y de inmediata aplicación son los mismos jueces y toda autoridad los llamados en primer lugar a observarlas y respetarlas, para luego saberlas aplicar en el momento oportuno, por así garantizarlo el principio de supremacía jurídica, previsto en el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que determina que las normas constitucionales prevalecen sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, disponiendo el Art. 424 Ibidem, que cualquier norma jurídica que se contraponga a las normas constitucionales, carecerán de eficacia jurídica; más aún, cuando los operadores de justicia por mandato constitucional previsto en el Art. 172 Ibidem , están obligados a administrar justicia con sujeción a la Constitución y a la Ley.

La Corte Constitucional de Justicia (2013), al referirse al derecho a la seguridad jurídica, en su sentencia Nro. 0016-13-SEP-CC, Caso Nro. 1000-12-EP, Quito, D.M, 16 de mayo del 2013, se pronuncia de la siguiente forma:

El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador determina el derecho a la seguridad jurídica el mismo que tiene relación con el cumplimiento de los mandatos constitucionales, estableciéndose mediante aquel postulado una verdadera supremacía del contenido de la Carta Fundamental del Estado ecuatoriano. Para tener certeza respecto a una aplicación normativa, acorde a la Constitución, se prevé que las normas que formen parte del ordenamiento jurídico se encuentren determinadas previamente; además, deben ser claras y públicas; solo de esta manera se logra conformar una certeza de que la normativa existente en la legislación será aplicada cumpliendo ciertos lineamientos que generan la confianza acerca del respeto de los derechos consagrados en el texto constitucional. Mediante un ejercicio de interpretación integral del texto constitucional se determina que el derecho a la seguridad jurídica es el pilar sobre el cual se asienta la confianza ciudadana en cuanto a las actuaciones de los distintos poderes públicos. Para garantizar la seguridad jurídica dentro de un Estado Constitucional existen los procedimientos que corresponden a cada una de las acciones, dependiendo la causa sobre la cual se litigue. El respeto al trámite correspondiente constituye uno de los ejes centrales que permite el cumplimiento de las normas del debido proceso, y fomentan la seguridad jurídica en el país. (pág. 15)

El caso de caso en análisis, no cabe duda que tenemos un ordenamiento jurídico claro, esto es, tenemos normas jurídicas como lo son los Arts. 184, 185 y 169 núm. 2 y 170 del Código de Trabajo, que son normas previas, claras, públicas y previamente establecidas que determina cuando una persona tiene el derecho para endilgar una demanda solicitando la bonificación por desahucio; y, cuando esta bonificación no prospera conforme lo establece el Art. 170 del Código de Trabajo. Por lo tanto, por el derecho a la seguridad jurídica, no puede alegarse otros hechos o alguna norma jurídica como las previstas en el Mandato Constituyente⁸ Número 2 para restringir derechos constitucionales, con lo que se violentaría el principio de progresividad y no regresividad, previsto en el Art. 11.8 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que

⁸ Los “mandatos constituyentes” son decisiones políticas, inspiradas por el titular del Ejecutivo, que permiten concretar en leyes aquellas cuestiones que se consideran importantes para el país. Y, como señala el Reglamento, los “mandatos” son una expresión del ejercicio de los plenos poderes. (Ecuador., 2008, Pág. 218)

garantiza las condiciones necesarias para el pleno reconocimiento de los derechos que tiene una persona. En este caso a obtener su justa indemnización por desahucio, por cuanto la relación laboral terminó por un acuerdo entre las partes, aun cuando esta terminación de la relación laboral pudo haber sido para acogerse a los beneficios del retiro voluntario, siendo figuras totalmente diferentes y autónomas la una con la otra, misma que incluso no se encuentra entre las causales o prohibiciones establecidas en el Art. 170 de Código de Trabajo.

Así también, el Código Orgánico de la Función Judicial (2009) ya hace referencia a la forma de aplicación de la norma Constitucional, cuando en su Art. 6 preceptúa:

Interpretación Integral De La Norma Constitucional. - Las juezas y jueces aplicarán la norma constitucional por el tenor que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos garantizados por la norma, de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional. (pág. 4)

De manera que, si tanto la norma constitucional como la norma legal dispone que los jueces deben actuar con base a la Constitución y la Ley, no cabe duda que así debe hacerse y protegerse al trabajador que reclama un derecho establecido en la Ley sustantiva y en la Constitución, y por tanto, en garantía del debido proceso, debe entregarle esta indemnización que le corresponde por el trabajo que ha prestado por todos sus años de servicio.

Derecho a la Tutela Judicial Efectiva

La Tutela Judicial efectiva es uno de los principios más importantes por el que se rige el Órgano Judicial y el mismo que busca garantizar el cumplimiento de cada uno de los derechos que le pertenecen a todo ciudadano ecuatoriano o extranjero.

El Dr. Cabrera. B, (1994), respecto a la Tutela Judicial efectiva ha manifestado que, “El defensor podrá, sin perjuicio del derecho que asiste a los interesados, interponer la acción de tutela en nombre de cualquier persona que se lo solicite o que este en situación de desamparo o indefensión”. (pág. 172)

Este principio le garantiza a todo ciudadano el cumplimiento total de los derechos que solicita se le reconozcan a través de una resolución motivada y con base a cada una

de las pretensiones que se solicite en el contenido inicial de un proceso laboral, la misma que deberá ser respetada por cualquier institución pública o privada.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece un Capítulo dirigido a los Derechos de Protección, y en su artículo 75 señala:

Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. (pág. 35)

La Jurisprudencia de la Corte Constitucional, recogida en la Obra del Dr. Cueva, (2016), al respecto señala:

El derecho a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita, de sus derechos e intereses, consagrado en el artículo 75 de la Constitución de la República, debe ser entendido como el derecho de toda persona “a que se le haga justicia”, mediante un proceso que reconozca un conjunto de garantías básicas, como son: “a) A concurrir ante los tribunales de justicia y a obtener de ellos una sentencia útil; b) A acceder a una instancia judicial ordinaria y a lograr un control judicial suficiente sobre lo actuado...; c).- A un juez natural e imparcial; d) A la eliminación de las trabas que impidan u obstaculicen el acceso a la jurisdicción; e) A la interpretación de las normas reguladores de los requisitos de acceso a la jurisdicción en forma favorable a la admisión de la pretensión, evitándose incurrir en hermenéuticas ritualistas (in dubio pro actione); f).- A que no se desestimen aquellas pretensiones que padecen de defectos que pueden ser subsanados; g) A la no aplicación en forma retroactiva de nuevas pautas jurisprudenciales con relación a los requisitos de admisibilidad, a fin de evitar situaciones de desamparo judicial; h) A peticionar y obtener tutela cautelar para que no se torne ilusorio el derecho que se defiende; i) Al cumplimiento de todas las etapas del procedimiento legalmente previsto, el cual deberá asegurar la posibilidad del justiciable a ser oído, y a ofrecer y producir la prueba pertinente antes de dictarse sentencia; j) A una decisión fundada que haga mérito de las principales cuestiones planteadas;

k) A impugnar la sentencia definitiva; l) A tener la posibilidad de ejecutar en tiempo y forma la sentencia y, por ende, a su cumplimiento por parte de la autoridad condenada; m) Al desarrollo del proceso en una dimensión temporal razonable; n) A contar con asistencia letrada. (pág. 209)

Claramente se evidencia que la tutela judicial efectiva, primeramente, garantiza el acceso gratuito a la justicia que incluye el poder contar con un defensor sea privado o público en caso de que se carezca de recursos económicos para poder acudir a la misma. A recibir una atención oportuna, eficaz, en igualdad de condiciones, a recibir un trato equitativo⁹ entre las partes, a recibir una respuesta oportuna del juzgador, a recibir una sentencia motivada y dentro de los términos previstos en la Ley y fundamentalmente se haga respetar sus derechos que los tiene adquiridos, como en el caso en estudio, que se haga respetar el derecho de obtener el pago de la bonificación por desahucio que tiene adquirido en razón del tiempo de trabajo que ha prestado, así como por sus servicios lícitos y personales y la forma en que término la relación laboral.

En el presente caso, para poder acceder a este principio se deben demostrar únicamente los presupuestos que exige la norma contemplada en el Art. 184 y 185 del Código de Trabajo, estos son: Haber prestado los servicios para el empleador, y que la terminación de la relación laboral sea por acuerdo entre las partes. Es decir, que no exista controversia en la forma de la terminación de la relación laboral. Además, la misma Constitución claramente reconoce el derecho a una justa indemnización que le pertenece a cada uno de los ciudadanos, por ende, a los jueces conocedores lo único que les compete es fallar con base a estos presupuestos, que una vez demostrados lo único que tienen que hacer es reconocer y otorgar este derecho al ciudadano que ha planteado la acción.

Así también el Art. 23 del Código Orgánico De La Función Judicial (2009), respecto al Principio de Tutela Judicial Efectiva, cuando señala:

Principio De Tutela Judicial Efectiva De Los Derechos. - La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos

⁹ El derecho y principio a la igualdad y la no discriminación obligan al Estado y a todos sus órganos a erradicar, de iure y de facto, toda norma, actuación o práctica que genere, mantenga, favorezca o perpetúe desigualdad y discriminación, sin perjuicio de que en determinadas circunstancias puedan existir tratos diferenciados debidamente justificados de forma objetiva y razonable. (Corte Constitucional del Ecuador, 2023, pág. 7)

declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido. Deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso. (pág. 10)

Por manera que no se encuentra entonces sustento jurídico para negar las acciones en las que se solicita el pago de la bonificación por desahucio cuando esta se entiende como independiente y autónoma, misma que se debe cancelar aún cuando la relación laboral ha terminado por solicitud del trabajador para acogerse a los beneficios del retiro voluntario.

Esta ha sido aceptada por el empleador. La ley no exige otro requisito para que prospere esta acción, que no sea el hecho de haber aceptado esta solicitud misma que se entiende como un acuerdo entre las partes.

Por otro lado, por expreso mandato del principio dispositivo previsto en el Art. 168.6 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), en armonía con el Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial (2009), los jueces deben resolver con base a las pretensiones y excepciones expuestas por la parte actora y la parte demandada, respectivamente y ver si se han cumplido esos presupuestos, ya que al no analizar estos hechos aquello lejos de convertirlo en un garante de los derechos de los litigantes, evidencia su falta de imparcialidad, en la administración de justicia y emitir una sentencia incongruente, ya que resuelve algo que nadie le ha pedido, con el objetivo de afectar derechos y pretensiones de la clase más débil de la sociedad, como son los trabajadores de nuestro país, olvidando que el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), consagra el principio de progresividad y que ninguna norma puede restringir derechos a ningún ciudadano y más aún a los trabajadores que son considerados la clase más débil en nuestro ordenamiento jurídico.

4.3 Principios Constitucionales Involucrados

Principio Indubio Pro Operario

En términos de Trujillo J, (2008), el principio In Dubio Pro Operario tiene su razón de ser y se entiende como:

De ser este el caso, el principio “in dubio pro operario” manda que los beneficios para los trabajadores en general se apliquen en la forma prescrita y medida prescritas en la ley, sin menoscabo de los derechos de los trabajadores que ya gozaban de ellos o que gozaban de otros mayores, quienes por lo tanto, deberán seguir gozando de estos últimos. (pág. 39)

En el ámbito procesal, el principio In dubio pro operario manda que en caso de duda respecto de tanto la prueba aportada por el trabajador, como la norma señalada y que debe ser aplicada, esta última debe ajustarse a lo más beneficioso para el trabajador.

Sin embargo, este tipo de aplicación de normas se rige bajo un principio de jerarquía normativa, es decir qué norma prevalece en cuanto a una sobre otra. Por lo tanto, se parte desde la Constitución de la República que protege y garantiza derechos al trabajador, esta va de la mano con el Código de Trabajo (2015), que determina en su artículo 7 respecto al principio In dubio Pro Operario lo siguiente, “Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. (Código de Trabajo, 2015, pág. 4)

Por lo tanto, los operadores de justicia en el presente caso deben velar por el cuidado y protección de los derechos del trabajador. En el caso en particular, el juez que entra a conocer este reclamo de la bonificación por desahucio debe considerar dos puntos elementales que deben ser probados y que dan paso al pago de esta justa bonificación, mismos que son:

1. Relación laboral.
2. Período de tiempo
3. Forma de terminación laboral.

Si se ha probado los considerandos 1 y 2, se debe establecer cuál fue el sentido o en qué forma se dio la terminación de la relación laboral, verificar si esta fue solicitada por el trabajador y si el empleador aceptó la misma.

Así también la Corte Constitucional de Colombia, (2009) respecto al principio Indubio pro operario, establece: “Su manifestación en temas de interpretación es el principio indubio pro-operario, por el cual se entiende que en caso de la existencia de dos normas aplicables a una misma cuestión, el juez deberá escoger la más beneficiosa para el trabajador (...)” (pág. 19)

Incluso el máximo organismo de interpretación de normas constitucionales y legales, determina claramente cuáles son los parámetros a los que se deben sujetar los administradores de justicia al momento de resolver casos laborales, de tal forma que se garantice que en estos casos el trabajador tenga el pleno convencimiento de que, aún siendo la parte más débil de todo proceso, gozara de esta protección y las normas establecidas se aplicaran en el sentido más favorable hacia él.

Así también Grisolia J, (2015), reconoce a este principio como

El principio protectorio se manifiesta en tres reglas:

a) La regla in dubio pro operario: es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma. La ley 26.428 (BO del 26/12/2008) modificó el párr. 2º, art. 9º, LCT, y extendió su alcance a la apreciación de la prueba. Su nueva redacción es la siguiente: "...Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. (pág. 48)

Este principio del Derecho Laboral, garantiza una interpretación de normas favorable hacia la clase trabajadora, a proteger sus derechos laborales y a garantizar el efectivo goce de los derechos laborales, estableciendo así el justo pago de las indemnizaciones que ha adquirido en razón del tiempo, el justo pago de las indemnizaciones por despidos tanto intempestivos como ineficaz, o el justo pago de las bonificaciones por retiro voluntario y su desahucio que es el caso que nos ocupa.

Existen entonces dos condicionantes que se establecen en el principio in dubio pro operario, siendo estas:

- Que exista una clara duda en cuanto a la aplicación de dos normas, tanto en su contexto, como en el alcance.
- Y, que estas normas vayan de la mano con lo que se encuentra solicitando el trabajador, por cuanto las mismas se resolverán en base a las pretensiones encaminadas a determinar si le asiste o no derecho.

Así también es necesario dejar claro que el presente principio, se extiende única y exclusivamente al contenido de las normas legales y constitucionales, más no a la prueba presentada por las partes. Toda vez que como su misma esencia y concepto lo determina, se extiende claramente a la interpretación de normas de manera favorable para el trabajador.

En el presente caso, si la relación laboral término por cuanto el empleador le acepto a su trabajador su derecho de acogerse a los beneficios del retiro voluntario, claramente refleja que esto es un acuerdo, toda vez que la relación laboral no ha terminado ni con controversia, peor aún con un litigio judicial. Por lo tanto, de haberse demostrado ese hecho, se configura en un hecho importantísimo, esto es la terminación de la relación laboral que recae en la causal establecida en el Art. 169 núm. 2 del Código de Trabajo (2015) que determina, “Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: (...) 2. Por acuerdo de las partes; (...)” (p. 51)

Y que, al haberse configurado esta causal de término de la relación laboral, el trabajador, aplicando el principio in dubio pro operario, que es lo más beneficioso para él, debe ordenarse el pago de esta bonificación conforme tipifica el Art. 185 del Código de Trabajo (2015), que establece:

Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. (pág. 71)

Es necesario aclarar que hacemos eco de que esta indemnización le corresponde al trabajador porque esta bonificación determina claramente en que tipo de contratos se exceptúa, conforme se determina en el Art. 170 del cuerpo legal antes invocado. Por lo tanto, si ni el Código de Trabajo lo exceptúa, mal se haría en rechazar este tipo de acciones

o negar su pago cuando ni siquiera la ley lo establece. Es por eso que, en este tipo de casos al existir una clara duda respecto de si se debe cancelar o no este tipo de bonificación, lo correcto es ordenar su pago por cuanto son derechos irrenunciables, inalienables e intangibles.

El Dr. Ruiz A, (2016) ha determinado respecto al principio *Indubio pro operario*, lo siguiente:

En tercero y último lugar, con el principio *pro operario*. En virtud de este principio, cualquier interpretación normativa debe realizársela en el sentido que más favorezca a la parte considerada débil dentro de la relación laboral; esto siempre será, a los trabajadores. Por esto ha sido enfática la Corte en manifestar que el derecho al trabajo adquiere una categoría especial, toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de *in dubio pro operario* constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el texto constitucional. (págs. 53 – 54)

Por lo tanto, verificado este hecho por los operadores de justicia, lo único que corresponde es aplicar el principio *in dubio pro operario* que ha sido analizado, garantizar el efectivo goce de este derecho, aplicar la norma más favorable para el trabajador y ordenar el pago de esta bonificación, garantizando su derecho al debido proceso, tutela judicial efectiva y seguridad jurídica, que lo tiene adquirido en razón del tiempo laborado, que al resto de sus compañeros si se les ha garantizado aún cuando la forma de terminación de la relación laboral ha sido la misma, esto es mediante renuncia voluntaria aceptada por su empleador, configurándose así un acuerdo entre las partes determinado en el Art. 169 núm. 2 que da derecho a solicitar la bonificación por desahucio contemplada en el Art. 184 y 185 del Código de Trabajo.

El Principio de Progresividad

La Organización de Naciones Unidas “ONU”, (2004), ya se ha pronunciado respecto al principio de progresividad y ha determinado:

21. La obligación de "lograr progresivamente... la plena efectividad de los derechos" requiere que los Estados Partes actúen con toda la rapidez posible para lograr la efectividad de los derechos. Bajo ninguna circunstancia esto será interpretado de manera que implique que los Estados tienen el derecho de aplazar indefinidamente esfuerzos destinados a asegurar la plena efectividad. Al contrario, todos los Estados Partes tienen la obligación de comenzar inmediatamente a adoptar medidas dirigidas a cumplir sus obligaciones bajo el Pacto. 22. Algunas de las obligaciones previstas en el Pacto exigen la plena e inmediata aplicación por parte de cada uno de los Estados Parte. 23. La obligación del logro progresivo existe independientemente de cualquier aumento de recursos; requiere de una utilización eficaz de los recursos de que se disponga. 24. Además de mediante un aumento en los recursos, también se puede lograr la aplicación progresiva por medio de desarrollar los recursos dentro de la sociedad que sean necesarios para lograr la plena realización de los derechos consagrados en el Pacto para todas las personas. (pág. 49)

Lo que busca el principio de progresividad es proteger los derechos que se ha garantizado al ciudadano. En el ámbito laboral, busca proteger los derechos que han sido obtenidos por los trabajadores, busca garantizar su cumplimiento, y en caso de que este tipo de derechos o logros obtenidos se mantenga o en su lugar estos mejoren.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos, (2018) respecto al principio de progresividad establece:

El principio de progresividad de derechos humanos implica el gradual progreso para lograr su pleno cumplimiento, es decir, que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiera la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo lo más expedita y eficazmente posible. El principio de progresividad se ha relacionado particularmente con los derechos económicos, sociales y culturales, pero aplica también para los civiles y políticos, procurando por todos los medios posibles su

satisfacción en cada momento. 12 Este principio se relaciona de forma estrecha con la prohibición de retrocesos o marchas atrás injustificadas a los niveles de cumplimiento alcanzados, la “no regresividad” en la protección y garantía de derechos humanos. (pág. 11)

Este principio de progresividad, no permite una retroactividad de derechos, no consciente el hecho de que estos derechos que han sido obtenidos por la clase trabajadora, el Estado de forma unilateral y arbitraria proceda a negarlos o peor aún restringirlos. En su lugar, estos deben ir aumentando y mejorando en beneficio de la clase trabajadora.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Art. 11 determina la progresividad de los Derechos que tiene cada uno de los ciudadanos, y determina:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (pág. 10)

Por lo tanto, se puede advertir que ningún derecho puede ser restringido a la clase trabajadora, que la creación o reforma de una norma debe siempre ser en pro del trabajador, otorgando nuevos beneficios, contemplando mejores indemnizaciones, estableciendo y garantizando un mejor estilo de vida.

Para la Dra. Sepúlveda M, (2006) respecto al principio de progresividad, establece:

Se debe tener en cuenta que si bien algunas obligaciones dependen de la disponibilidad de recursos con los que cuente un Estado y que por tanto, se deberán ir cumpliendo paulatinamente; existen otras obligaciones que son de cumplimiento inmediato, sin importar su nivel de desarrollo, pues su efectividad no se encuentra condicionada por su disponibilidad de

recursos. Por tanto, deberá entenderse que la expresión "progresivamente", no afecta en ninguna medida las obligaciones ya asumidas por los Estados, ni mucho menos, niega la existencia de obligaciones de inmediato cumplimiento. (pág. 124)

En tal virtud, sobre la base del principio *in dubio pro operario*, así como el principio de progresividad, las normas deben ser aplicadas tanto de manera favorable, así como su interpretación debe ser de forma progresiva en el sentido que garantice el justo pago de las indemnizaciones que le corresponde a cada trabajador, dejando de lado criterios como que se perjudicaría económicamente al estado criterio retrograda de derechos en los actuales momentos, tomando en cuenta que no existe prohibición para que se le niegue al trabajador la bonificación del desahucio, misma que es independiente y autónoma de lo que pueda recibir el trabajador por acogerse a los beneficios del retiro voluntario.

Más aún cuando esta se encuentra plenamente justificada por adecuarse a lo establecido en el Art. 184 y 185 del Código de Trabajo, en concordancia con el Art. 169 núm. 2 del mismo cuerpo legal, pues se han configurado los presupuestos determinados para que este tipo de bonificaciones prosperen, ya que en caso de negar este derecho por una incorrecta aplicación de la norma, se está restringiendo derechos, y en lugar de garantizar una progresividad de derechos lo que se está realizando es un retraso de derechos a la clase trabajadora.

El Principio de Intangibilidad

La Intangibilidad en materia laboral y en términos del Dr. Trujillo J, (2008), se define como:

Responde al concepto, hasta hace poco predominante, de que el crecimiento económico era una constante en la historia de la humanidad y que se desarrollaba sin solución de continuidad, en el tiempo, aunque a un ritmo diferente en cada país o sistema económico. (...) Este Principio, significa también que el legislador ecuatoriano no puede, mediante una nueva ley, desmejorar las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentren establecidos legalmente, a la fecha que se expida una nueva ley. (pág. 45)

Es decir, lo que se establece es que las posibles nuevas normas que se pretendan crear deben adaptarse a los derechos que ya se encuentran garantizados por el legislador, y más allá de eso estas nuevas normas deben ajustarse a la realidad y a las diferentes fuentes del derecho, como la costumbre, doctrina, jurisprudencia, norma y más aún a los tratados y convenios internacionales, así como a las resoluciones – que si bien no tienen carácter vinculante - emitidas por los Organismos Internacionales de Derechos Humanos y a la Organización Internacional de Trabajo “OIT”, los cuales establecen el hecho de mejorar los derechos y beneficios a la clase trabajadora.

Así el Dr. García C, (2015), analizando el principio de Intangibilidad determina que:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. Mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales. Obligación del Estado de disponer a través de la ley lo necesario para alcanzar dicho mejoramiento. (pág. 23)

La intangibilidad refiere entonces a dos hechos trascendentales, por ejemplo:

- Que el Estado a través de sus diferentes políticas públicas debe incentivar y disponer el mejoramiento de los derechos laborales.
- Que el Estado, no puede optar por tomar medidas y decisiones que afecten los derechos laborales que se encuentran garantizados.

Es decir, la intangibilidad como un principio del Derecho Laboral establece que no se puede tocar los derechos de los trabajadores y peor aún perjudicar, cualquier acto, disposición o medida que se tome por parte del estado a través de sus diferentes representantes será nulo, de nulidad absoluta, puesto que vulneraría no solo derechos

laborales, sino constitucionales como por ejemplo el derecho a la seguridad jurídica, tutela judicial efectiva, supremacía jurídica¹⁰, entre otros.

Por lo tanto, sobre la base de lo determinado en el artículo 326, numerales 2 y 8 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008), que establece:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (...) 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. (...). (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 101)

En tal virtud, estos no se pueden tocar para desmejorar las condiciones, derechos y beneficios de los trabajadores, y que en caso de hacerlo sería en contra de la Ley, y recordemos que toda acción que ha sido adoptada vulnerando derechos constitucionales o toda norma que se emita y desprenda vulneración de derechos constitucionales, es susceptible de declararse nula o inconstitucional.

La Corte Constitucional de la República del Ecuador, (2019) en la sentencia Nro. 13-17-CN/19, respecto a la Intangibilidad en materia laboral, determina:

Respecto a la disposición constitucional que consagra el principio de intangibilidad de los derechos laborales, el cual implica límites adjetivos y sustantivos expresos, que buscan garantizar derechos fundamentales mediante zonas exentas a la intervención del legislador derivado. Una de las características esenciales de los derechos es que estos establecen límites a las decisiones de los poderes públicos y privados, esto es, prohíben al constituyente derivado restringir y regular los derechos de una manera arbitraria y desproporcionada. Así, para el caso en concreto, la consagración expresa del principio de intangibilidad de los derechos

¹⁰ Supremacía Constitucional: La supremacía constitucional es uno de los principios característicos de un Estado constitucional de derechos y justicia en el cual, todas las normas y actos del poder público, se encuentran obligadas a mantener conformidad con la Constitución y esta inobservancia, da como resultado su ineficacia jurídica. (Corte Constitucional del Ecuador, 2014,pág 5)

laborales implica una protección reforzada, además de constituirse en un límite al poder que obliga a decidir en cuanto a su garantía y protección, y a su vez orienta las actuaciones de los poderes públicos. También, hace que sea más difícil modificar, por cualquier Función del Estado, las conquistas históricas de los derechos de los trabajadores. (pág. 9)

La Corte Constitucional como el máximo organismo de justicia e interpretación constitucional, ya nos determina tres parámetros esenciales, que permite que los administradores de justicia guíen sus resoluciones considerando los mismos, siendo estos:

- Garantizar y proteger los derechos de los trabajadores.
- Imposibilidad de modificar de forma regresiva los derechos de los trabajadores.
- Limite del estado de desmejorar las conquistas obtenidas por la clase trabajadora.

Se entiende entonces, que la intangibilidad garantiza a la clase trabajadora que sus derechos no se vean desprotegidos o que no se les dé una incorrecta interpretación que afecte o impida gozar de los beneficios que han obtenido por la prestación de sus servicios laborales. Así también, garantiza el hecho de que los administradores de justicia no modifiquen las normas de tal suerte que atenten contra los derechos del trabajador o que sus resoluciones sean de carácter regresivo implicando que no se les conceda el derecho que se encuentran reclamando y que se demuestre que lo han adquirido.

Por lo tanto, en el presente caso los administradores de justicia mal harían en dar una incorrecta interpretación y aplicación de la norma constitucional y legal, pues esto implicaría que los derechos del trabajador se vean afectados, ya que no han sido tutelados sino más bien han sido perjudicados, al momento de resolver una causa.

Por ejemplo, de negarse el pago de la bonificación por desahucio de forma independiente a las indemnizaciones por retiro voluntario, atentaría el presente principio toda vez que, siendo indemnizaciones autónomas, el hecho de negar la bonificación por desahucio claramente implica que el administrador de justicia a modificado de forma regresiva el Art. 184 y 185 del Código de Trabajo, ya que el trabajador ha justificado que por cuanto su empleador acepto que se acoja al retiro voluntario, esta conviene en lo establecido en el 169 núm. 2. La pregunta que nos ocupa entonces es, ¿Por el principio de intangibilidad, se puede negar este derecho? La única respuesta es no, porque

demostrado el hecho de que la relación laboral término por acuerdo entre las partes, no sé puede dar otro tipo de interpretación sino la que determina la norma y siempre en favor del trabajador, por lo tanto, se debe ordenar que se cancele esta bonificación contemplada en el Art. 185 del Código de Trabajo.

El Principio de Irrenunciabilidad

En términos del Dr. Ossorio M, (2018), la irrenunciabilidad se define como:

Condición legal que impide la renuncia (v.) a determinados derechos. En términos generales puede decirse que son renunciables los derechos privados, e irrenunciables, los que afectan a derechos calificados de orden público. No obstante, existen derechos civiles que no son renunciables, como sucede con aquellos que protegen un interés social o la situación de terceras personas. Por ello son irrenunciables, entre otros, los derechos emanados de la potestad marital o de la patria potestad, el derecho a pedir en cualquier tiempo la división del condominio o la de la herencia antes de la apertura de la sucesión, la facultad de pedir el divorcio, el derecho de reclamar la filiación o de contestar la legitimidad, la obligación de prestar alimentos. Con respecto al Derecho Público son irrenunciables el derecho electoral activo, el de ejercer la presidencia de las mesas electorales, el de prestación del servicio militar, el de actuar como miembro de un jurado en materia penal, allí donde el sistema se encuentra establecido y, en general, todos los actos que representan una carga pública. Con relación al Derecho del Trabajo son irrenunciables todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores y considerados de orden público. (pág. 517)

En términos generales, la irrenunciabilidad hace referencia a la incapacidad e imposibilidad que tiene una persona, para rechazar el efectivo goce de sus derechos constitucionales. En materia laboral, la irrenunciabilidad se refleja en cuanto a la imposibilidad de rechazar los derechos y beneficios que el estado le ha garantizado al trabajador por la prestación de sus servicios lícitos y personales para su empleador.

Por otro lado, la “irrenunciabilidad” como principio constitucional de la clase trabajadora, en términos de la Corte Constitucional de Colombia, (2009), en su sentencia T-592 de 2009, determinó:

Ahora bien, por derechos irrenunciables se entienden todos aquellos que no son materia de negociación o de discusión (...) [E]l principio en mención, "refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria", pues se busca asegurarle al trabajador un mínimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana, siendo por lo tanto de orden público las disposiciones legales que regulan el trabajo humano y sustraídos de la autonomía de la voluntad privada los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley. (pág. 12)

En materia laboral el trabajador está imposibilitado de renunciar cualquier beneficio o derecho que le ha sido garantizado por el Estado. Es decir, la renuncia de derechos en el ámbito laboral se encuentra totalmente limitado, no se puede renunciar por ejemplo a una indemnización por despido intempestivo aun cuando el trabajador no la desee.

Para el Dr. Grisolia J, (2015), la irrenunciabilidad en materia laboral se entiende como:

En cambio, cuando me refiero a irrenunciabilidad y disponibilidad hago alusión a derechos y no a normas. Ello es así, por cuanto las personas sólo pueden renunciar a los derechos consagrados en las leyes, pero no a éstas, que le son ajenas y no les pertenecen. (pág. 50)

Lo que se entiende entonces es que se observa dos escenarios, uno la voluntad y el otro en cuanto a las normas. Así por ejemplo, un trabajador puede no desear el pago de una indemnización que le corresponde, y no activar las vías. No así, un trabajador no puede solicitar que no se le aplique una norma porque este no es su deseo.

Para el Dr. Guerrero G, (1982) respecto a la irrenunciabilidad de derechos laborales, la define como:

El principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías, con carácter de mínimos, otorgados a los trabajadores. El objeto de este principio es la protección de

quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede ser fácilmente víctima al renunciar el ejercicio de un derecho, ante la oferta inferior, pero que le resuelve de una necesidad urgente e inmediata. El principio de la irrenunciabilidad supone una limitación a la autonomía de la voluntad... El principio de la irrenunciabilidad de derechos es absoluto cuando perjudica al trabajador, y relativo solo en beneficio de éste. (pág. 194)

Es lógico, partiendo del primer punto que el trabajador es la clase más débil en un proceso laboral, quien incluso tiene total desconocimiento de las normas, tomando en cuenta que la ignorancia o desconocimiento de la norma, no exime la responsabilidad del ciudadano. Por otro lado, es el mismo trabajador quien terminada la relación laboral se verá afectado tanto social, familiar y económicamente por su situación de desempleado. Sin embargo, lo que se busca garantizar por el principio de irrenunciabilidad es que, los administradores de justicia permitan que los derechos del trabajador sean pisoteados o vulnerados, permitiendo incluso un mal arreglo para perjudicar al trabajador. Por ejemplo, no se puede permitir en un proceso judicial que un empleador con el ánimo de llegar a un acuerdo y en vista de la necesidad económica del trabajador en un conflicto de despido intempestivo, cancelarle únicamente la bonificación por desahucio y no la indemnización por despido intempestivo contemplada en el Art. 188.

Entonces, el principio de irrenunciabilidad se refleja en ese sentido, en que el trabajador se encuentre amparado tanto por la norma constitucional y legal, y que los administradores de justicia tutelen este derecho a fin de que el mismo no se vea perjudicado económicamente; y, en su lugar que las bonificaciones que por ley le corresponden sean canceladas, sin que exista restricción de ningún tipo.

Ahora bien, este principio de irrenunciabilidad se ve reflejado tanto en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Art. 326 núm. 2 y establece “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 101); el cual, tiene concordancia con el Art. 4 del Código de Trabajo (2015) que estipula: “Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.” (Código de Trabajo, 2015, pág. 4)

En el caso que nos ocupa, el trabajador no puede limitarse a no aceptar este derecho a recibir su justa bonificación por desahucio a la cual tiene derecho por el tiempo

que laboro y por la forma en la que termino la relación laboral. Y, peor aún los administradores de justicia al negarles este derecho, están realizando actos inconstitucionales y fallando contra norma expresa, por cuanto el Art. 170 del Código de Trabajo determina claramente cuando se exceptúan los casos en los que no prospera el pago de la bonificación por desahucio, y el retiro voluntario por acuerdo entre las partes no se encuentra determinado como excepción. Por ende, si el trabajador no puede renunciar a este derecho, peor aún el administrador de justicia que es quien debe velar por garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajador.

Sobre la base del análisis realizado, llegamos entonces a la conclusión de que si el trabajador se acoge a la figura de retiro voluntario y esta fue aceptada por su empleador, claramente le asiste su derecho a la bonificación por desahucio, por mandato constitucional y legal.

4. Análisis Jurisprudencial comparado del pago de la bonificación por Desahucio

Legislación y Jurisprudencia Chilena

El Código de Trabajo Chileno (2018) , en igual forma establece las formas de terminación de los Contratos de Trabajo siendo estas:

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos. 565
- 3.- Muerte del trabajador. 566
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo. 567

5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

6.- Caso fortuito o fuerza mayor. (pág. 91)

Y lo curioso es que, este tipo de terminación de la relación laboral al igual que en nuestra legislación garantiza el pago de una bonificación por desahucio, conforme lo contempla el mismo cuerpo legal en su artículo Art. 183-Z, que establece:

En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V.

Por lo tanto, en igual forma se garantiza de forma independiente esta indemnización a la que tiene derecho, por los años de servicio y por la forma en la que termina la relación laboral.

La Corte Suprema de Chile, (2006) en la sentencia Nro. 4497-02 llevado a cabo entre Raúl Tapia Salazar Vs Sociedad De Inversiones Guadi Ltda. Nos establece en primer lugar cuales son los parámetros o que se entiende por desahucio y dispone:

Se hace necesario, en primer lugar, dejar asentado que el desahucio, entendido como la manifestación unilateral de voluntad formalizada a través de un aviso o comunicación escrita, en orden a que no se desea perseverar en el contrato celebrado, es, en términos generales, irrevocable para el empleador, ya que la retractación no produce el efecto de hacer renacer o revivir el acto jurídico ya fenecido por el desahucio. (págs. 3-4)

Se observa entonces que la figura del “Desahucio Laboral”, en Chile refleja de igual forma las principales características que se solicitan en nuestra legislación, siendo estas:

- Terminación unilateral del contrato.
- Período de tiempo establecido para presentar la solicitud.

- Indemnización al término de la relación laboral.

Como bien se evidencia, en la legislación ecuatoriana existe una similitud pues la figura del desahucio laboral se ve enmarcada exactamente en los mismos términos y condiciones con la legislación Chilena.

Así mismo la Corte Suprema de Justicia de Chile, (2006) establece desde que momento surte efecto este pedido de desahucio y la compensación a recibir en caso de que no se hayan respetado los términos y determina:

(...) en consecuencia, entendido el desahucio como el acto jurídico unilateral que pone término a la relación laboral, sus efectos se producen desde el día en que, validamente, se comunica al trabajador -en el caso de autos, el 13 de agosto de 2.002- y se materializa efectivamente el día en que la desvinculación se concreta y el trabajador debe abandonar sus labores -el 13 de septiembre de 2.002- tiempo que el legislador otorga con la finalidad que el afectado se procure otra fuente de ingresos. Tanto es así, que en el evento que tal aviso no se realice con la anticipación ya señalada, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización en dinero equivalente a la última remuneración devengada. Dicho en otros términos, el afectado debe disponer de treinta días para buscar otro trabajo o de la remuneración correspondiente a un mes, pero las consecuencias del desahucio válido se producen el día en que el aviso de término de la relación laboral se comunica al trabajador (...). (pág. 4)

Ahora bien, se observa entonces que tanto en la legislación Chilena, así como de su jurisprudencia se establece ya una bonificación o indemnización que recibirá en este caso el trabajador, en caso de que su empleador no le haya notificado este pedido, hecho que se refleja incluso en nuestra legislación.

Por lo tanto, se advierte que la situación en cuanto al pago de la bonificación por desahucio, tanto en los términos como en las causales se reflejan de igual forma en nuestro país vecino Chile.

Legislación y Jurisprudencia Colombiana

EL Código Sustantivo de Trabajo Colombiano, (2011) contempla en igual forma el pago del desahucio, es así que del mismo se establece que este se debe hacer constar

desde un inicio en cuanto se contemplaría, al intentar dar por terminada la relación laboral, pues en su artículo xx establece:

ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación. (pág. 8)

En cuanto a la jurisprudencia Colombiana, se establece la consignada en el proceso signado con el, en la sentencia del Dr. Mendez A, (1996) que respecto a la figura del desahucio establece:

Con fundamento en "los sendos contratos que obran en los folios 41 a 70" (folio 10), el juez de apelación estableció que los litigantes suscribieron en cada ocasión un contrato a término fijo, algunos por tiempo inferior a un año, en los que "...operó la prórroga automática, dado que no hubo nota de desahucio (aviso de deserción contractual) por parte de los sujetos del negocio jurídico..." (ibídem), relación laboral que se dio en "...la modalidad descrita por el artículo 46 del C.S.T., y por lo tanto, su terminación está supeditada al 'aviso escrito', que debe dar la parte que decide 'no prorrogar el contrato'(...). (pág. 3)

Se observa entonces que de los antecedentes se refleja que el desahucio se determina como una figura de igual forma de terminación de la relación laboral y más aún que esta debe ser "notificada" por escrito, para que surta efecto.

Por otro lado, si bien este proceso determina que lo que se busca es el pago de la bonificación por desahucio, así como el despido intempestivo, establecen hechos relevantes que determinan cuando prospera esta bonificación, por ejemplo, el Dr. Mendez F, (1996) funda su criterio de ordenar el pago por el siguiente hecho:

1.- En el primer cargo la acusación se funda, en lo esencial, en que en la sentencia recurrida se tuvo por demostrado erradamente que el actor se hallaba ligado por un contrato de trabajo a término fijo, el cual sufrió prórrogas sucesivas y al que se le puso fin, como lo permite la ley, a la fecha de su vencimiento, mediando el desahucio con la debida antelación. Considera la impugnación que el ad-quem no apreció correctamente, a más de otras documentales, los contratos de trabajo suscritos entre las partes, porque de haberlo hecho, la conclusión no podía ser otra a la de la existencia de una relación laboral regida por contrato de duración indefinida, toda vez que muchos de los numerosos contratos estipulan, sin eficacia, un período fijo inferior a un año, contrariando así lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto 2351 de 1965 y por tanto que la fulminación del vínculo contractual derivaba en un despido sin justa causa.

(...)

ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación. (pág. 5)

Sin embargo, lo diferente en este tipo de legislación recogida en la presente sentencia es que, como un requisito esencial del contrato es establecer su periodo de tiempo y determinar en que forma se puede solicitar el desahucio o la terminación del contrato, de tal suerte que de esta forma el contrato de trabajo por escrito será válido.

Por lo tanto, entendemos que tanto la legislación Colombiana, como Chilena, determinan que el desahucio si se encuentra amparado y este se cancelará de forma autonoma e independiente, fuera de las indemnizaciones adicionales que le corresponda

cobrar al trabajador en su respectiva liquidación, hecho muy ajeno a la forma de la terminación de la relación laboral.

Así también, este tipo de Jurisprudencia en cuanto a Desahucio recogida tanto en Chile como en Colombia, determina que la presente acción es procedente, pues se debe velar por los derechos del trabajador por encima de cualquier otra norma que se presente. Por otro lado, se puede advertir la aplicación del principio In Dubio Pro Operario, es decir que, cualquier otra norma de carácter infraconstitucional queda de lado, cuando lo que se va a buscar es determinar si le asiste o no le asiste este derecho al trabajador, y en estos casos lo único que se debe demostrar es si existió relación laboral y finalmente la forma en la que esta terminó.

Legislación y Jurisprudencia Ecuatoriana

Acepta el pago de la bonificación por desahucio

La Sala Laboral de la Corte Nacional De Justicia, (2023) mediante sentencia 11371-2021-00189, mantiene criterios divididos que a los administradores de justicia ecuatoriana, los ha dejado con un vacío jurídico en cuanto a determinar cuando prospera y cuando no la bonificación por desahucio, si la relación laboral a terminado por retiro voluntario.

Como fundamentos de hecho de forma muy puntual, la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, (2023) determina:

Rodrigo Iván Cordero Espinosa (en adelante actor/accionante/recurrente/casacionista), inició una demanda laboral en contra de la Empresa Eléctrica Regional del Sur, representada por el señor Jorge Patricio Muñoz Vizhñay; (en adelante demandada/accionada/EERSSA), así mismo se solicitó se cuente con la Procuraduría General del Estado. Esta acción tuvo la finalidad de reclamar el valor correspondiente a la bonificación por desahucio establecida en el art. 185 del Código del Trabajo. El juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Loja declaró sin lugar la demanda. (...) No ha entrado al debate procesal, el hecho que el accionante laboró para la empresa demandada, desde el 1 de agosto de 1994, hasta el 31 de enero de 2020; y que al desvincularse de la misma, lo hizo mediante renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación patronal. (pág. 13)

Por lo tanto, en el caso que nos ocupa, se establecen tres hechos fundamentales:

1. La relación laboral terminó por retiro voluntario, solicitado por el trabajador y aceptado por el empleador.
2. Que el actor, recibió la compensación por acogerse a los beneficios del retiro voluntario, no así la bonificación por desahucio.
3. La Sala Laboral determinara si es procedente el pago de la bonificación por desahucio, en este caso.

Así también la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, (2023), de manera puntual determina cuáles son los hechos que se debía probar para que prospere esta bonificación y manifiesta:

(...) En el caso en concreto, en el art. 184 y 185 del Código del Trabajo; que determina cuando debe entregarse la bonificación por desahucio, que disponen: “Art. 184.- Desahucio. - Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código. [...]” “Art. 185.- Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. [...]” Siendo así, para resolver si es que le corresponde la bonificación por desahucio dada la forma de terminar la relación laboral, es preciso revisar cómo se produjo dicha terminación; para ello, nos remitimos a la foja 51 del cuaderno de primera instancia, en donde consta la solicitud emitida por el actor en el que menciona que, solicita se acepte su petición de jubilación patronal, amparado en el art. 25 del Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo. Además, en este mismo documento, el actor sostiene: “[...]”

solicitud que la realizado con la finalidad de que mi pedido sea atendido favorablemente y poder acogerme a este beneficio.”. Esto deja en evidencia que esta petición para acogerse a este derecho de jubilación patronal involucra la voluntad del trabajador de terminar sus labores y que esto solamente se producirá en caso de que el empleador acepte la renuncia; en otras palabras, para que se produzca la desvinculación del trabajador para acogerse a la jubilación patronal era indispensable que se generen dos supuestos: (1) que el trabajador genere la petición y presente su renuncia, y, (2) que el empleador acepte la renuncia, para que pueda beneficiarse de este derecho. (pág. 16)

Evidentemente se puede advertir que si se probó que la relación laboral terminó por acuerdo entre las partes, por el solo hecho de que la solicitud de dar por terminada la relación laboral para acogerse a los beneficios del retiro voluntario y jubilación patronal, fue aceptada de forma íntegra por el empleador, por ende se ha demostrado claramente un “acuerdo entre las partes”, no existe otro requisito para que el pedido del pago de la bonificación por desahucio sea atendido.

Continúa la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, (2023) manifestando:

De lo dicho, se entendería que, el retiro voluntario analizado en este proceso involucra una terminación laboral por acuerdo de las partes y en consecuencia el ex trabajador tendría derecho a recibir la bonificación por desahucio establecida en el Art. 185 del Código del Trabajo, puesto que, para que proceda el retiro voluntario se presentan los presupuestos para que el actor sea beneficiario de la bonificación por desahucio. (pág. 16)

Refleja entonces un criterio en el que se demuestra que ha operado los diferentes principios del derecho laboral como el principio *in dubio pro operario*, principio de intangibilidad, principio de irrenunciabilidad, en favor de la clase trabajadora, pues se ha garantizado una correcta interpretación de normas que permite al trabajador acceder a las bonificaciones que por ley le corresponde, como lo es la bonificación por desahucio.

Finalmente, la misma Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, (2013) termina resolviendo:

Este tribunal debe recalcar que, si bien existe jurisprudencia respecto a la imposibilidad de recibir doble indemnización si es que no ha

sido previsto por la ley o el propio contrato colectivo; esto no ha sido fijado en cuanto a las bonificaciones; vocablos que se refieren a situaciones diferentes; la primera, hace referencia a una sanción contra el empleador; mientras que la segunda, es una concesión entregada al trabajador que cumple con ciertos presupuestos; por lo tanto no pueden ser considerados como iguales. (...) “ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA”, casa la sentencia que dicta el Tribunal de la Corte Provincial de Justicia de Loja, y se ordena el pago de la bonificación por desahucio según consta en el acta de finiquito que obra a fojas 1 y 2 del cuaderno de primer nivel, más los intereses conforme a la resolución dictada por la Corte Nacional de Justicia N° 08-2016. (pág. 7)

Conforme se puede advertir, en esta sentencia se garantizaron los Derechos del trabajador, se puede observar que existe una correcta interpretación tanto de norma constitucional, como legal. Se puede además advertir, que evidentemente este tipo de sentencias reflejan un respeto a los derechos del trabajador, así como su derecho a la seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, ya que los jueces resolvieron aplicando lo más favorable para el trabajador y casaron una sentencia de segunda instancia que evidentemente vulnera derechos constitucionales en su momento al trabajador.

Niega el pago de la bonificación por desahucio

Conforme se lo ha venido anunciando existe dentro de la misma Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, un criterio diferente o dividido, en el que considera que no prospera el pago de esta bonificación de desahucio, pese a que se ha justificado que la relación laboral ha terminado por retiro voluntario.

La misma Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2013), en este mismo caso – no me referiré a los antecedentes – mantiene un criterio quizá legalista y realiza un análisis regresivo de Derechos Constitucionales y determina porque no procede esta bonificación por desahucio:

Resultando procesalmente que la cantidad percibida por el trabajador como un incentivo para desvincularse de la Institución guarda además correspondencia con lo establecido en el artículo 23 de la LOEP,

que dice: Los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015 (énfasis añadido), artículo 8 del Mandato Constituyente N° 02, Decreto Ejecutivo N° 225, artículo 6; Disposición General de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, como acertadamente así lo indican los jueces de alzada, criterio que la suscrita comparte. A más de lo dicho, se deja anotado que, el actor no puede beneficiarse de dos pagos por un mismo hecho (desvinculación de la institución), uno por retiro voluntario para acogerse a la jubilación conforme al contrato colectivo y otro por acuerdo de las partes-bonificación por desahucio, puesto que claramente su deseo fue beneficiarse de lo estatuido en el contrato colectivo, no de la bonificación por aplicación del artículo 169.2 CT, sin que además el actor haya demostrado que en esa cláusula contractual se convino con base en el principio de autonomía colectiva que a más de la bonificación ahí estipulada deba sumarse la bonificación por desahucio.(...). (pág. 12)

Como bien se puede advertir, considero que es un criterio regresivo más no progresivo de derechos constitucionales, es más, se busca justificar el hecho de que en el pedido de terminación de la relación laboral mediante la figura del retiro voluntario “no se ha hecho constar el pedido del pago de la bonificación de desahucio”. Surge la interrogante entonces, ¿sobre la base de que norma constitucional o infraconstitucional se determina que el trabajador – quien desconoce las leyes – deba solicitar el pago de todas las indemnizaciones que por ley le corresponde en el pedido de retiro voluntario?. La única respuesta es que NO existe dicha disposición, y el solicitar tanto las indemnizaciones como bonificaciones que por ley le corresponden, es competencia de tanto los abogados, como de los administradores de justicia, somos nosotros quienes debemos garantizar que se cumpla la entrega o justo pago de todos los valores que le corresponden al trabajador.

Finalmente, la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, (2023) termina resolviendo:

“ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, no casa la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, el 26 de abril de 2022, las 12h13.- Sin costas.- (pág. 13)

Por lo tanto, estos criterios que se encuentran divididos producen efectos negativos para los administradores de justicia, puesto que no se establece que criterio aplicar en este tipo de casos, ya que sobre un mismo caso se han resuelto dos sentencias diferentes. En tal virtud, existe un vacío jurídico, que debería acabarse y la única forma en la que esto se puede solucionar es unificando criterio o estableciendo directrices para que en instancias inferiores como Unidades judiciales y Cortes Provinciales de Justicia, se mantenga el criterio garantista de derechos constitucionales, y se ordene el pago de la bonificación del desahucio al termino de la relación laboral por retiro voluntario, toda vez que se han cumplido los presupuestos contemplados en el Art. 169 núm. 2 del Código de Trabajo.

5. Metodología

Sobre la base y el desarrollo del presente trabajo de investigación, me he permitido utilizar los siguientes métodos a fin de poder obtener los resultados correspondientes.

Método Cualitativo

En el presente proyecto de Investigación se utilizó la Cualitativa en vista de que la misma se basa en la recopilación de información.

Es decir, una vez que se obtuvo los fallos jurisprudenciales en los cuales se pudo evidenciar los criterios divididos por parte del tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, se procedió a realizar un análisis profundo de los mismos y de esta forma determinar que la acción del pago de la bonificación del desahucio es procedente al término de la relación laboral por retiro voluntario, el cual constituye un “acuerdo entre las partes” de conformidad con el Art. 169 núm. 2 del Código de Trabajo, el cual garantiza el pago de la bonificación por desahucio en los términos establecidos por el Art. 184 del mismo cuerpo legal.

Método Exegético

Se utilizo para realizar el estudio de los textos legales y la forma en la que fue redactada la ley o regulación por parte del legislador. Con el presente método se realizó una interpretación gramatical o literal de las disposiciones legales, de conformidad con lo que el párrafo, la oración o frase que aplica.

Así también se llevó a cabo un estudio minucioso que tiene como fin encontrar el significado que el legislador le dio a las disposiciones legales y doctrinales; y, la forma en que estas debían haber sido aplicadas.

En esta investigación, tiene relevancia por cuanto se analizó varios postulados de doctrinarios, así como de normas jurídicas en relación al tema de investigación y poder demostrar su aplicación a cada caso, teniendo en cuenta que se debe partir de su origen etimológico, descripción de la problemática y las posibles soluciones al problema.

Este método se aplicó para el estudio de textos legales, estudio de casos jurisprudenciales e interpretar de forma literal las disposiciones legales y constitucionales, para encontrar el significado que el legislador dio a cada una de ellas, así como también principios doctrinales que refiere, y que se aplicaron en cada caso jurisprudencial, determinando tanto su origen como su correcta aplicación y su solución o la forma en que se resolvió.

Método Inductivo

Se uso el método inductivo, este método como bien se puede observar se basa en una investigación de lo particular a lo general. En el presente trabajo de investigación, se utilizó por el hecho de que se parte del estudio de casos particulares como son los fallos jurisprudenciales de la Corte Nacional de Justicia, de esta manera se pudo llegar a la conclusión de determinar la procedencia para plantear esta acción del pago de la bonificación del desahucio al trabajador, cuando este no ha sido cancelado al momento de dar por terminada la relación laboral por retiro voluntario, toda vez que esta forma de terminación de la relación laboral se entiende como un acuerdo entre las partes.

Así como también, determinar que derechos y principios constitucionales, se atienda cuando los administradores de justicia han negado el pago de esta bonificación, pese a que no existe norma expresa que los prohíba por el hecho de no haberlo solicitado en el pedido de dar por terminada la relación laboral por parte del trabajador.

Método Analítico

El método analítico consiste en un estudio de hechos en particular, por lo tanto se aplicó este método para establecer los contenidos específicos sobre si la acción del pago de la bonificación del desahucio al término de la relación laboral para acogerse a los beneficios del retiro voluntario es procedente, cuando esta forma de terminación de la relación laboral ha sido atendido por el empleador.

Esto se realizó a través del análisis de fallos jurisprudenciales, doctrina de diferentes tratadistas, marco legal Constitucional Ecuatoriano y Código de Trabajo, mismo que sirvió para realizar el presente trabajo investigativo y determinar una conclusión respecto a la procedencia del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, la cual el trabajador la ha adquirido en razón del tiempo y por haber prestado sus servicios lícitos y personales en favor de su empleador.

Procedimientos y Técnicas

Conforme se puede advertir, los métodos antes citados, así como sus procedimientos y técnicas, permite llegar a una demostración gráfica de los resultados obtenidos, conocer los criterios de diferentes tratadistas, realizar un análisis de la normativa constitucional y legal, para llegar a conocer finalmente el criterio de los administradores de justicia de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, de tal suerte que,

se permitió realizar una correcta investigación, así como la realización adecuada del marco teórico del presente trabajo de investigación.

Técnicas de acopio teórico documental

Este tipo de técnica de acopio documental, se utilizó para la recolección de datos, entre ellos: datos bibliográficos, obras doctrinales, compilación de normas jurídicas, análisis de fallos jurisprudenciales nacionales e internacionales, que sirvieron para realizar un correcto desarrollo del marco teórico.

Observación documental

La presente técnica se llevo a cabo para realizar un análisis de la sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia, así como conocer los antecedentes del desahucio y la procedencia del mismo cuando la terminación de la relación laboral se ha llevado a cabo por retiro voluntario.

Encuesta y área de estudio

Consiste en la técnica que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, y se aplicó sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se realizó a 6 jueces de la Corte Provincial de Justicia de Loja y 2 jueces de la Unidad Judicial Laboral de Loja, quienes son especialistas y conocedores de la presente problemática.

Herramientas

Las herramientas que se llevaron a cabo, para efectuar una correcta ejecución del presente trabajo de investigación fueron, un computador; mediante el cual se procedió a obtener información y realizar el desarrollo del trabajo investigativo, así como el uso de diferentes plataformas de investigación entre ellos, Google, fielweb, lexis, de los cuales se puede obtener los diferentes cuerpos legales y el cuerpo constitucional, así como la diferente jurisprudencia y doctrina que se ha emitido a lo largo de los años.

Materiales

En el presente trabajo investigativo, se procedió a utilizar como materiales e insumos diferentes libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes, sentencias nacionales e internacionales a fin de obtener derecho comparado, acuerdos y convenios internacionales, que nos permitieron llevar a cabo de forma satisfactoria el presente trabajo.

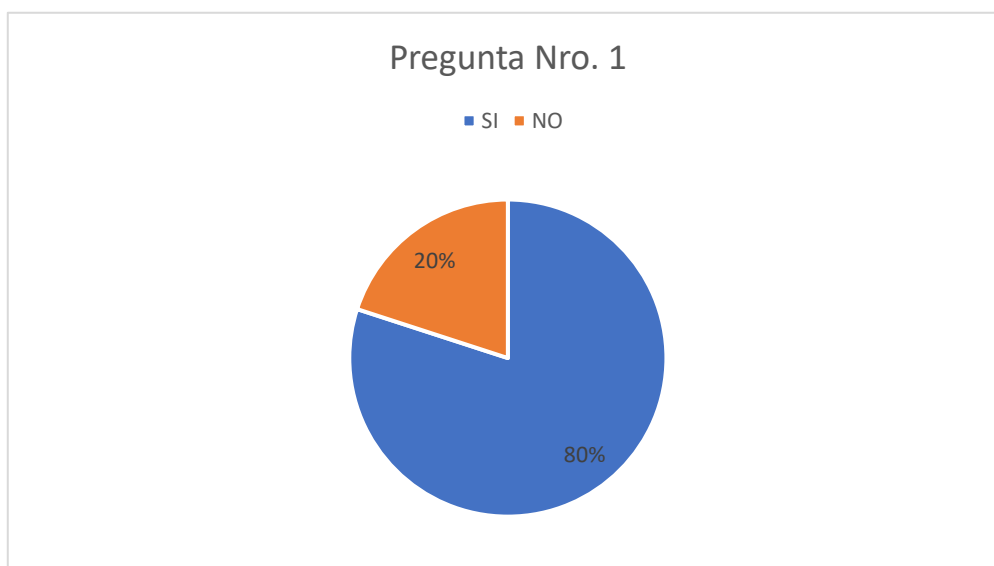
6. Resultados

Pregunta Nro. 1

Considera usted que es procedente cancelar la bonificación del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, como un beneficio económico adicional y autónomo en favor del trabajador.

Tabla Nro. 1: Pregunta Nro. 1

Alternativa	Frecuencia	Total
Si	6	80%
No	2	20%
Total	8	100%



Análisis de resultados:

Al realizar la presente encuesta a los 6 jueces de la Corte Provincial de Justicia de Loja y 2 jueces de la Unidad Judicial, se puede advertir que 6 se encuentran con el pago de la bonificación del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, puesto que no se encuentra enmarcado en las causales del Art. 170 para que este sea negado.

Por otro lado, dos jueces de la Corte Provincial de Justicia, consideran que entregar esta bonificación es otorgar un doble beneficio, y que superaría los montos del

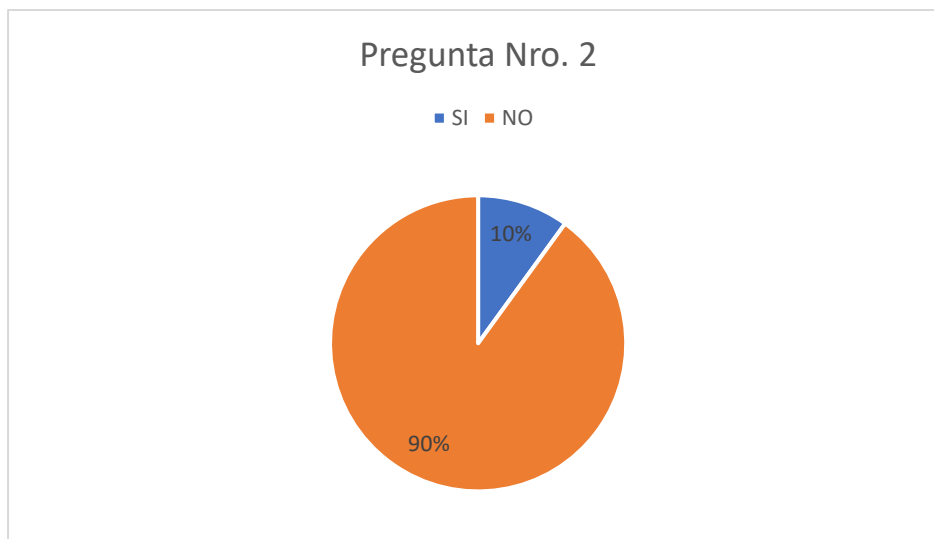
Mandato Constitucional 2, que les impide resolver a favor del trabajador y ordenar cancelar este beneficio.

Pregunta Nro. 2

Considera usted que se debe negar el pago de la bonificación del desahucio, únicamente por cuanto el trabajador no la ha pedido en su solicitud de acogerse a los beneficios del retiro voluntario y esta ha sido aceptada.

Tabla Nro. 2: Pregunta Nro. 2

Alternativa	Frecuencia	Total
Si	1	10%
No	7	90%
Total	8	100%



Análisis de Encuesta

De la presente encuesta se advierte que siete jueces se encuentran de acuerdo en que estos montos se deben cancelar aún sin que el trabajador lo haya solicitado, puesto que el solo hecho de dar por terminada la relación laboral de esta forma, ya le garantiza su derecho a obtener esta bonificación. Así también, no existe norma expresa en la que el trabajador deba redactar todos los beneficios que por ley le corresponden para dar por terminada la relación laboral, puesto que el mismo desconoce de ellos y es necesaria la asistencia de un abogado.

Por otro lado, un juez considera que si es necesario, de tal forma que no se perjudique al empleador, y conozca incluso las razones sociales y económicas por las que

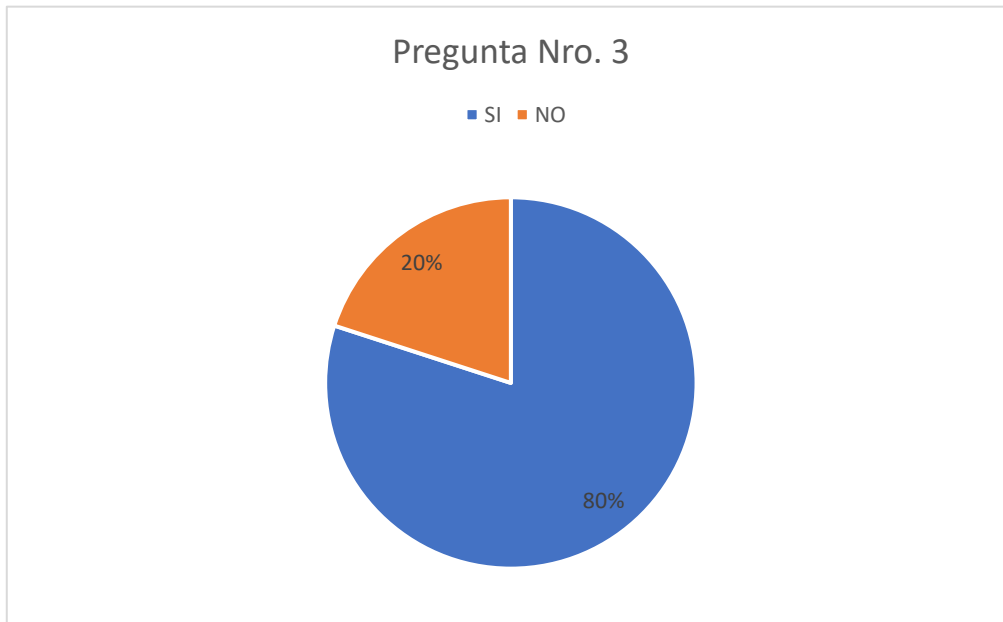
el trabajador quiere dar por terminada la relación laboral y conocer que beneficios económicos quiere que se le cancelen, para según eso aceptar o no este pedido.

Pregunta Nro. 3

Estima usted que de aceptarse el pedido de terminar la relación laboral para acogerse a los beneficios del retiro voluntario y esta ha sido aceptada, constituye un “acuerdo entre las partes”, dando derecho al pago de la bonificación del desahucio conforme lo determina el Art. 184 del Código de Trabajo.

Tabla Nro. 3: Pregunta Nro. 3

Alternativa	Frecuencia	Total
Si	6	80%
No	2	20%
Total	8	100%



Análisis de resultados:

De los resultados se desprende que seis jueces se encuentran de acuerdo, tomando en cuenta que el pedido realizado por el trabajador, ha sido atendido por la parte

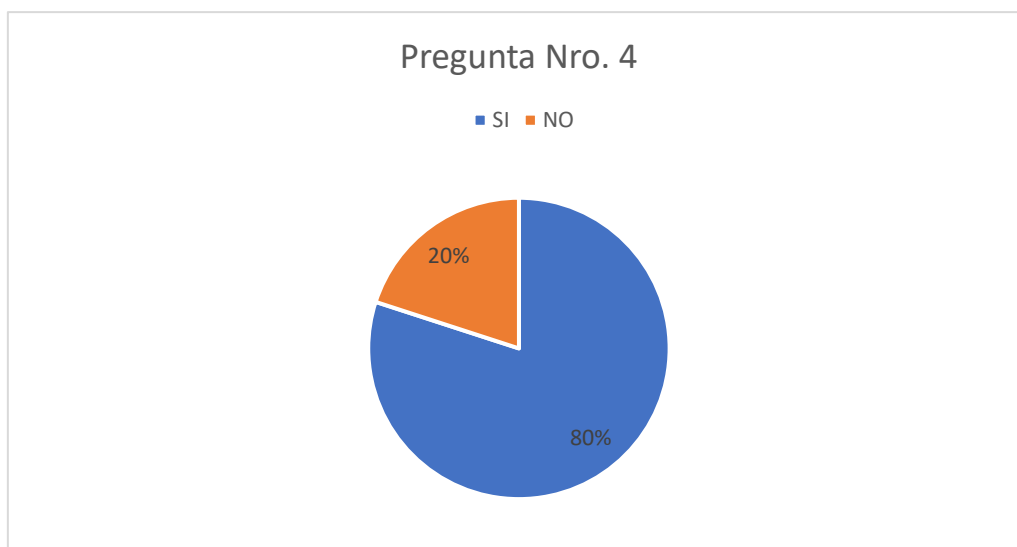
empleadora. Por lo tanto, se entiende que las dos partes llegaron a un acuerdo para dar por terminada la relación laboral. Sin embargo, dos jueces consideran que no, pues el hecho de atender este pedido se limita a que el trabajador desea dar por terminada la relación laboral de manera unilateral y arbitraria; y, por ende, el empleador únicamente cumple con recibir este pedido entendiendo que el trabajador busca los beneficios económicos por la figura del retiro voluntario.

Pregunta Nro. 4

Considera usted, que de negarse el pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario constituye una vulneración a los derechos adquiridos del trabajador.

Tabla Nro. 4: Pregunta Nro. 4

Alternativa	Frecuencia	Total
Si	6	80%
No	2	20%
Total	8	100%



Análisis de Resultados

En el presente caso, seis jueces consideran que si se les vulnera pues es un derecho que el trabajador ha adquirido en relación al tiempo de su relación laboral y por cuanto la ley mismo se lo ha garantizado.

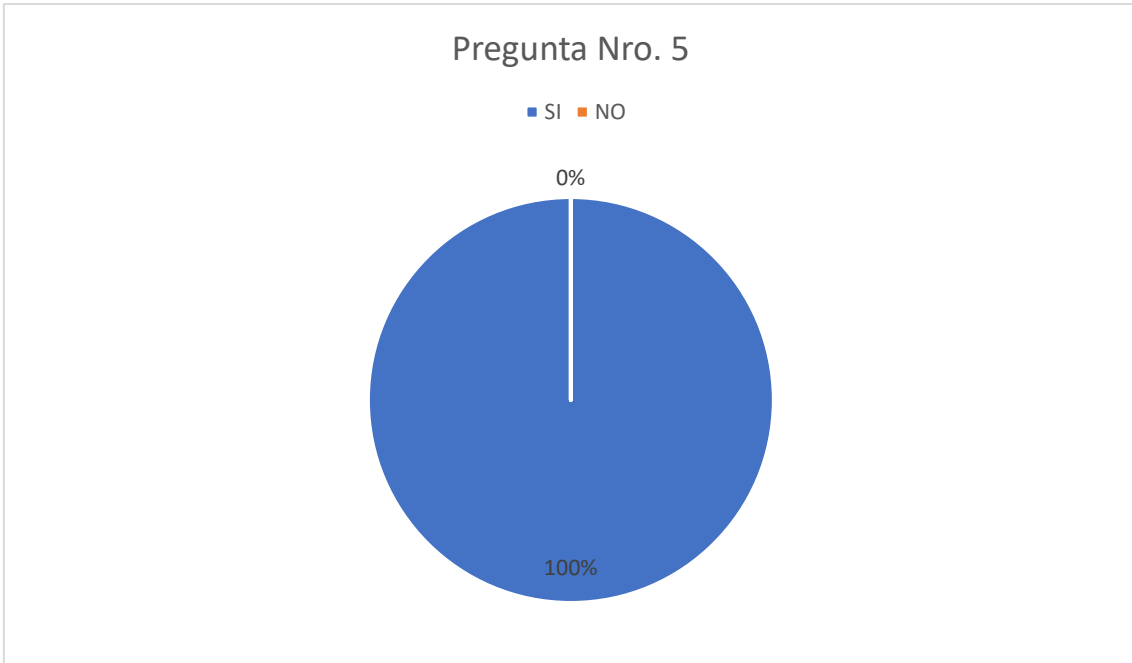
Por otro lado, dos jueces consideran que siendo el caso de la terminación de la relación laboral por la figura de retiro voluntario, no existe vulneración de derechos tomando en cuenta que el trabajador si ha sido indemnizado económicamente por los beneficios que tiene acogerse al retiro voluntario.

Pregunta Nro. 5

Estima usted que, en garantía de los derechos de los trabajadores, es necesario que la Corte Nacional de Justicia emita una resolución con carácter de obligatoria para el pago de la bonificación del desahucio de todos los trabajadores al término de la relación laboral por retiro voluntario.

Tabla Nro. 5: Pregunta Nro. 5

Alternativa	Frecuencia	Total
Si	8	100%
No	0	0%
Total	8	100%



Análisis de Resultados:

Conforme se puede advertir, en la presente pregunta los seis jueces encuestados se encuentran de acuerdo en que es competencia de la Corte Nacional de Justicia, orientar o determinar los parámetros y la forma en la que se debe cancelar la bonificación del desahucio al termino de la relación laboral por retiro voluntario. De tal suerte que, ellos en calidad de administradores de justicia ya tengan una guía o un criterio con carácter de obligatorio a fin de ordenar el pago de esta bonificación.

7. Discusión

Objetivo 1

En cuanto al objetivo uno “Analizar los criterios jurídicos divididos contemplados en las sentencias número 11371-2021-00189 de la Corte Nacional de Justicia respecto al pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario.” En el ámbito jurídico procesal ecuatoriano, se ha generado un evidente conflicto al momento de resolver casos particulares, respecto a la procedencia e improcedencia del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario de conformidad con el Art. 169 núm. 2; es decir, en caso de que la relación laboral termina por acuerdo entre las partes, con la particularidad de que en este caso la solicitud va dirigida únicamente para acogerse a los beneficios del retiro voluntario, no así al beneficio de la bonificación del desahucio pese a que el pago de estas dos bonificaciones es independiente y autónomo.

El problema se presenta por los diferentes criterios que maneja la Corte Nacional de Justicia Ecuatoriana en la Sala de lo Laboral, a criterio de un Tribunal mediante sentencia Nro. 11371-2021-00189, sostiene que no procede, pues no se puede obtener un doble beneficio. Es decir, no se puede cancelar los beneficios del retiro voluntario y el beneficio de la bonificación por desahucio, ya que el pago de los dos superaría los montos establecidos en el Art. 8 del Mandato Constituyente Nro. 2, de fecha 24 de enero de 2008. Mandato Constituyente, (2008); y, más aún cuando el deseo del trabajador ha sido obtener únicamente este beneficio, no así el pago de la bonificación por desahucio. Pues al no realizar este pedido de forma expresa en la misma solicitud, mal se podría ordenar el pago de algo que el trabajador no ha solicitado.

Por otro lado, encontramos un segundo criterio dentro de la misma Corte Nacional de Justicia en la Sala de lo Laboral, quien determina que tanto los beneficios del retiro voluntario, como la bonificación por desahucio son independientes y autónomos. Además, los derechos del trabajador son irrenunciables, inembargables e intangibles, hecho que cumplido el presupuesto de haber aceptado el pedido de retiro voluntario del trabajador, se considera un acuerdo entre las partes de conformidad con el Art. 169 núm. 2.

Así también sostiene que, el trabajador no es el obligado a solicitar el pago de todas las indemnizaciones, pues por su desconocimiento no sé lo puede perjudicar y en

su lugar se debe proceder con el pago al momento de liquidar los valores a pagar por sus años de servicio. Por lo tanto, es procedente el pago de esta bonificación.

Es decir, los administradores de justicia del Ecuador presentaban un evidente problema al momento de resolver este tipo de acciones, toda vez que, encontramos criterios divididos en cuanto a si se debe o no cancelar la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, ya que la Corte Nacional de Justicia no ha establecido los correctos lineamientos de los que se desprenda la procedencia del pago de esta bonificación a fin de velar por los derechos del trabajador, aplicar el principio In dubio pro operario y sobre la base del principio de progresividad, irrenunciabilidad, e intangibilidad, se debe garantizar el justo pago de esta bonificación.

Del presente trabajo investigativo claramente se advierte que los trabajadores no pueden ser perjudicados al momento de realizar el correspondiente cálculo de las bonificaciones e indemnizaciones que les corresponden, y que en caso de existir dudas, esta interpretación de normas siempre resultara a favor de la clase trabajadora, lo que hace procedente el pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, siendo este el caso que nos ocupa.

Objetivo 2

Por otro lado, respecto al segundo objetivo en cuanto a “Determinar que Derechos Constitucionales se vulnera al trabajador ante la negativa del empleador de conceder el pago del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario.” Entendemos que, en el ámbito constitucional ecuatoriano, recordemos que por el principio de Jerarquía Normativa, las normas constitucionales prevalecen ante cualquier otra, y son estas mismas normas constitucionales las que determinan claramente que los derechos del trabajador son progresivos, más no regresivos hecho que se configura en el principio de progresividad y no regresividad, conforme lo determina el Art. 11 núm. 4, 8 y 9; de la Constitución de la República del Ecuador; y, que ante cualquier duda que exista sobre la aplicación de una norma, esta se apegara a la que más derechos le garantice a la clase trabajadora.

Así también determina claramente que cualquier interpretación incorrecta y regresiva de derechos constitucionales de la clase trabajadora, será nula sobre la base de lo dispuesto en el Art. 326 núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador. Por ende, los administradores de justicia se verán obligados a fallar aplicando la norma que

más favorezca al trabajador, conforme lo dispone el Art. 326 núm. 3 del mismo cuerpo normativo. Siendo así, el Código de Trabajo, determina claramente cuando procede el pago de la bonificación por desahucio, y de forma taxativa establece que esta es procedente cuando la terminación de la relación laboral se da por acuerdo entre las partes, de conformidad con el Art. 169 núm. 2. Tomando en cuenta esta disposición, el hecho de que el empleador le acepte la renuncia al trabajador se entiende un acuerdo entre las partes, pues no se advierte que existió un conflicto al dar por terminada la relación laboral. Lo que hace procedente el pago de esta bonificación, conforme lo ha garantizado el mismo Código de Trabajo, más aún cuando el mismo Código de Trabajo determina en su Art. 170 las únicas causales en las que no prospera el pago del desahucio, dentro de las cuales ni siquiera se asemeja la causal de acuerdo entre las partes que es la que nos ocupa en el presente caso.

Por otro lado, de los resultados obtenidos al momento de realizar las encuestas, de forma puntual se advierten los siguientes resultados:

- 6 de 8 Jueces entre Unidades Judiciales y Corte Provincial de Justicia, coinciden en que: La negativa del pago de la bonificación del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, atenta derechos y principios constitucionales, siendo un criterio regresivo al no entregar esta bonificación.

- 2 de 8 Jueces entre Unidades Judiciales y Corte Provincial de Justicia, coinciden en que: La negativa del pago de la bonificación del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, no atenta derechos constitucionales, por cuanto el trabajador si ha recibido una bonificación, y no puede obtener un doble beneficio que atenta intereses económicos del empleador o del estado.

Es decir coincidimos entonces, que el pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, si es procedente y se la debe garantizar por los administradores de justicia al resolver este tipo de causas, que el hecho de negar la misma atenta principios constitucionales como los antes singularizados, siendo nula cualquier tipo de disposición que niegue el pago de estos beneficios.

Así también, únicamente dos jueces coinciden en que esta no atenta derechos constitucionales, puesto que el trabajador si ha recibido una bonificación, criterio un tanto regresivo, pues el pago de una bonificación, no exime el pago de otra, tomando en cuenta que las mismas son independientes y autónomas, es decir, la una no depende de la otra.

Finalmente, existe un criterio en el que coinciden, siendo este

- 8 de 8 jueces entre Unidades Judiciales y Corte Provincial coinciden en que: Es necesario que la Corte Nacional de Justicia emita una resolución con carácter de obligatoria para el pago de la bonificación del desahucio de todos los trabajadores al término de la relación laboral por retiro voluntario.

Objetivo 3

Sobre la base de toda la investigación realizada, entendemos entonces que, en cuanto al objetivo número 3, que determina “ Proponer que el pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, sea de carácter obligatorio.” Se advierte entonces que, este derecho si le asiste al trabajador cuando se ha justificado, la relación de trabajo, el tiempo de trabajo y la forma de terminación de la relación laboral, determinando que sea por mutuo acuerdo sin que exista conflicto sobre la misma.

Por lo tanto, se debe establecer las directrices para determinar la procedencia del pago de esta bonificación en la forma que lo ha determinado el Código de Trabajo, y conforme las reglas de interpretación de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con la forma de interpretación de normas a favor del trabajador que ha establecido la Corte Constitucional del Ecuador, siendo estas las que más se apeguen a garantizar derechos constitucionales a la clase trabajadora en el Estado Ecuatoriano.

Entonces, se puede determinar claramente que, si es procedente el pago de esta bonificación, siempre que se cumpla el único requisito que el pedido de dar por terminada la relación laboral sea aceptado por el empleador, configurándose así un acuerdo entre las partes. No existiendo el requisito de que el trabajador tenga que hacer el pedido de todas las bonificaciones en su solicitud de dar por terminada la relación laboral, pues este pedido no se encuentra en ninguna norma constitucional o infraconstitucional, para negar el pago del desahucio que por ley le merece, más aún cuando el trabajador desconoce que derechos le asisten como para hacer constar en el pedido de dar por terminada la relación laboral, cada uno de los haberes laborales que le pertenecen, por lo tanto, es procedente el pago de este beneficio del pago del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario.

8. Conclusiones

Del análisis jurídico, constitucional y jurisprudencial, se arribar a las siguientes conclusiones:

El pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, es procedente cuando se justifique que el trabajador ha solicitado dar por terminada la relación laboral por retiro voluntario y esta sea aceptada por su empleador, justificándose un acuerdo entre las partes.

El pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, no afecta los intereses del empleador, por cuanto es de conocimiento del empleador que esta bonificación se cancelará cuando la relación laboral termina por acuerdo entre las partes de conformidad con el Art. 169 núm. 2; y la misma resulta independiente y autónoma.

La Constitución de la República del Ecuador, ha establecido los principios del derecho de trabajo en su Art. 326, entre ellos reconoce que, los derechos del trabajador son irrenunciables, inembargables, intangibles y progresivos, los cuales por el Derecho a la Seguridad Jurídica y Tutela Judicial Efectiva, los administradores de justicia deben garantizar al trabajador el pago de la bonificación de desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, por cuanto se ha justificado que la relación laboral termino de común acuerdo.

9. Recomendaciones

Que la Corte Nacional de Justicia, en precautela del derecho a la seguridad jurídica, la tutela judicial efectiva, principio in dubio pro operario, principio de irrenunciabilidad, inalienabilidad, e intangibilidad de los derechos del trabajador, emita una resolución con carácter de obligatoria, ordenando el pago de la bonificación del desahucio de todos los trabajadores al término de la relación laboral por retiro voluntario.

Que la Corte Nacional de Justicia, al emitir esta resolución con carácter de obligatoria establezca los parámetros respecto a la procedencia de la misma, así como determine que la negativa del pago de la bonificación del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, atenta principios y derechos constitucionales del trabajador.

10. Bibliografía

- Acción Extraordinaria de Protección, 025-09-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 29 de septiembre de 2009).
- Benigno, C. (1994). *Teoría General del Proceso y la Prueba*. Santa fe de Bogoota - Colombia: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez .
- Buenaño, R. (2016). *La práctica en materia laboral y su ejecución con Despido Ineficaz*. Quito: Editorial Jurídica L y L.
- Cabanellas, G. (2001). *Diccionario de derecho laboral*. Buenos Aires: Editorial Heliasta .
- Chileno, C. d. (2018). *Código de Trabajo Chileno*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Código de Trabajo . (2015). *Código de Trabajo Ecuatoriano*. Quito: Registro Oficial S-167.
- Código Orgánico de la Función Judicial. (2009). *Código Orgánico de la Funcion Judicial* . Quito: Asamblea Nacional.
- Colombiano, C. S. (2011). *Código Sustantivo de Trabajo Colombiano*. Bogota - Colombia: Ministerio de Protección Social.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Corte Constitucional de Colombia, T-592/09 (Corte Constitucional de Colombia 28 de Agosto de 2009).
- Corte Constitucional del Ecuador, 209-12-SEP-CC (Patricio Pazmiño Freire 08 de Mayo de 2012).
- Corte Constitucional del Ecuador, 002-12-SNC-CC (Edgar Zárate Zárate 05 de Enero de 2012).
- Corte Constitucional del Ecuador, 0016-13-SEP-CC (Corte Constitucional de Justicia del Ecuador 16 de Mayo de 2013).
- Corte Constitucional del Ecuador, 0851-13-EP (Sala de Adminisión de la Corte Constitucional del Ecuador 26 de Junio de 2013).

Corte Constitucional del Ecuador, 117-14-SEP-CC (Patricio Pazmiño Freire 06 de Agosto de 2014).

Corte Constitucional del Ecuador, 093-14-SEP-CC (María del Carmen Maldonado Sanchez 04 de Junio de 2014).

Corte Constitucional del Ecuador, 155-14-SEP-CC (Patricio Pazmiño Freire 07 de Octubre de 2014).

Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia N.º 017-15-SIN-CC (Patricio Pazmiño Freire 27 de Mayo de 2015).

Corte Constitucional del Ecuador, 045-15-SEP-CC (Tatiana Ordeñana Sierra 25 de Febrero de 2015).

Corte Constitucional del Ecuador, 10-18-IN/21 (Karla Andrade Quevedo 29 de 09 de 2021).

Corte Constitucional del Ecuador, 72-20-IN/23 (Karla Andrade Quevedo 25 de Enero de 2023).

Corte Nacional de Justicia, 11371-2021-00189 (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 09 de Mayo de 2023).

Corte Suprema de Colombia , 9380-1996 (Dr. Fernando Mendez 26 de Diciembre de 1996).

Cueva, L. (2016). *Jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia*. Quito: Ediciones Cueva Carrión.

Cueva, M. D. (2008). *Teoría de la Constitución*. México: Porrúa.

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. FRANCIA: Asamblea General de las Naciones Unidas.

Desahucio, 9380-1996 (Corte Suprema de Justicia de Colombia 11 de julio de 1996).

Desahucio, 4497-02 (Corte Suprema de Justicia Chile 13 de 12 de 2006).

Ecuador., E. p. (2008). *Hernán Salgado Pesantes*. Quito: Revista IIDH.

Fallo de Triple Reiteración, 02-2017 (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 14 de 03 de 2017).

- Fiscalización., C. L. (2015). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- García, C. (2015). *La protección del derecho a la Seguridad Social en las Constituciones de Sudamérica*. Ginebra: ILO.
- Grisolia, J. A. (2015). *Manual del Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Guerrero, G. (1982). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Bogota : TEMIS.
- Humanos, C. N. (2018). *Los principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad de los Derechos Humanos*. México: Comisión Naional de Derechos Humanos.
- León, R. (2012). *2500 Preguntas y Respuestas a la Constitución*. Quito : El Forum.
- Ley de Desahucio. (1928). *Ley de Desahucio de Trabajo*. Quito: Registro Oficial 763.
- Mandato Constituyente, 2 (Asamblea Constituyente 24 de 01 de 2008).
- Maul, D. (2019). *La Organización Internacional del Trabajo: 100 años de política social global*. Suiza: ILO.
- Montaña, J. (2012). *Teoría utópica de las fuentes*. Quito: Centro de Estudios y Difusión.
- Moreno, X. (2013). Consideraciones sobre el Desahucio. *Estado, Derecho y Justicia, Estudios en Honor a Julio César Trujillo*, 10-12.
- Nacional, A. (2015). *Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar* . Quito: Registro Oficial Organo de Gobierno en el Ecuador.
- Ochoa, G. (2002). *Compendio Práctico del Contrato Individual Del Trabajo en el Ecuador I*. Cuenca: Del Arco Ediciones.
- ONU. (2004). *Los derechos económicos, sociales y culturales. Manual para las instituciones nacionales*. Nueva York y Ginebra: Serie de Capacitación Profesional .
- Ossorio, M. (2018). *Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales*. Guatemala: Heliasta.
- Perez, B. (1983). *Derecho Del Trabajo* . Buenos Aires : Astrea De Alfredo y Ricardo Depalma.

- RAE. (2014). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. España: Real Academia de la Lengua Española.
- Ruiz, A. (2016). *Desarrollo jurisprudencial de la primera Corte Constitucional (Periodo noviembre de 2012 – noviembre de 2015)*. Quito: CEDEC.
- Sepúlveda, M. (2006). *La Interpretación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Trabajo, O. I. (Agosto de 2009). *OIT*. Obtenido de OIT:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf
- Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones.
- Vitteri, J. (2006). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Quito: Produgrafi Center .

11. Anexos

Anexo 1 Encuesta



Encuesta Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Loja

Título: Análisis doctrinario y jurisprudencial del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario.

Objetivo general: Realizar un estudio doctrinario y jurisprudencial respecto a la procedencia o improcedencia del pago de la bonificación del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario

Definición de Desahucio: Conforme el artículo 184 del Código del Trabajo lo define como: “Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo “De la Competencia y del Procedimiento.”

Terminación de la Relación Laboral: Conforme el artículo 169 del Código del Trabajo establece varias formas de terminación del contrato, entre ellos: “Art. 169.-Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: (...) 2. Por acuerdo de las partes (...)”

Contexto: La actual Corte Nacional de Justicia, mantiene diferentes criterios respecto al pago de la bonificación del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, a criterio de un Tribunal mediante sentencia Nro. 11371-2021-00189, sostiene que no procede, pues no se puede obtener un doble beneficio. Es decir, no se puede cancelar los beneficios del retiro voluntario y el beneficio de la bonificación por desahucio, ya que el trabajador no ha solicitado el pago de esta bonificación en su pedido



unl

Universidad
Nacional
de Loja



de acogerse a la figura del retiro voluntario y sus beneficios; tanto más, que el pago de los dos superaría los montos establecidos en el Art. 8 del Mandato Constituyente Nro. 2, de fecha 24 de enero de 2008, y esta

Por otro lado, encontramos un segundo criterio dentro de la misma Corte Nacional de Justicia en la misma Sala Laboral, quien determina que tanto los beneficios del retiro voluntario, como la bonificación por desahucio son independientes y autónomos. Además, los derechos del trabajador son irrenunciables, inembargables e intangibles, hecho que cumplido el presupuesto de haber aceptado el pedido de retiro voluntario del trabajador, se considera un acuerdo entre las partes de conformidad con el Art. 169 núm. 2. Por lo tanto, es procedente el pago de esta bonificación.

Es decir, actualmente los administradores de justicia del Ecuador se encuentran en un evidente y grave problema al momento de resolver este tipo de acciones, toda vez que, encontramos criterios divididos en cuanto a si se debe o no cancelar la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, ya que la Corte Nacional de Justicia no ha establecido los correctos lineamientos de los que se desprenda la procedencia del pago de esta bonificación a fin de velar por los derechos del trabajador, aplicar el principio *In dubio pro operario* y sobre la base del principio de progresividad, garantizar el justo pago de esta bonificación.

1. **Considera usted que es procedente cancelar la bonificación del desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario, como un beneficio económico adicional y autónomo en favor del trabajador.**

SI ()

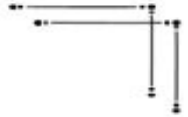
NO ()

Argumente su respuesta:



UNL

Universidad
Nacional
de Loja



2. **Considera usted que se debe negar el pago de la bonificación del desahucio, únicamente por cuanto el trabajador no la ha pedido en su solicitud de acogerse a los beneficios del retiro voluntario y esta ha sido aceptada.**

SI ()

NO ()

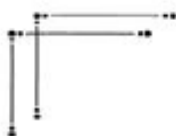
Argumente su respuesta:

3. **Estima usted que de aceptarse el pedido de terminar la relación laboral para acogerse a los beneficios del retiro voluntario y esta ha sido aceptada, constituye un “acuerdo entre las partes”, dando derecho al pago de la bonificación del desahucio conforme lo determina el Art. 184 del Código de Trabajo.**

SI ()

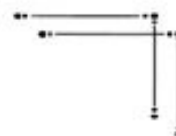
NO ()

Argumente su respuesta:



unl

Universidad
Nacional
de Loja



4. **Considera usted, que de negarse el pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario constituye una vulneración a los derechos adquiridos del trabajador.**

SI ()

NO ()

Argumente su respuesta:

5. **Estima usted que, en garantía de los derechos de los trabajadores, es necesario que la Corte Nacional de Justicia emita una resolución con carácter de obligatoria para el pago de la bonificación del desahucio de todos los trabajadores al término de la relación laboral por retiro voluntario.**

SI ()

NO ()

Argumente su respuesta:

Anexo 2 Fallos Jurisprudenciales

FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

www.funcionjudicial.gob.ec

SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

No. proceso:	11371202100189
No. de ingreso:	1
Tipo de materia:	TRABAJO
Tipo acción/procedimiento:	SUMARIO
Tipo asunto/delito:	PAGO DE HABERES LABORALES
Actor(es)/Ofendido(s):	Cordero Espinosa Rodrigo Ivan
Demandado(s)/ Procesado(s):	Ing. Jorge Patricio Muñoz Vizhñay, Presidente Ejecutivo De Le Empresa Eléctrica Regional Del Sur S.a., Ab. Ana Cristina Vivanco Eguiguren, Directora Regional De La Procuraduría General Del Estado De Loja, Directora Regional De La Procuraduría General Del Estado De Loja, Empresa Eléctrica Regional Del Sur S.a. (Eerssa), Representada Legalmente Por El Ing. Jorge Patricio Muñoz Vizhñay, En Su Calidad De Presidente Ejecutivo

09/05/2023 15:10 VOTO SALVADO (DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI)

·j

VISTOS: ANTECEDENTES.- a) Relación de la causa impugnada: En el juicio laboral seguido por Rodrigo Iván Cordero Espinoza en contra de la Empresa Eléctrica Regional Del Sur EERSSA-, en la persona del Ing. Jorge Patricio Muñoz Vizhifay, en su calidad de Presidente Ejecutivo y representante legal; y, Estado Ecuatoriano representado por el Procurador General del Estado, en la persona de su delegada en la ciudad de Loja; el Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, dictó sentencia el 26 de abril de 2022, las 12h13 y resolvió:

? [?] DESESTIMANDOREcurso de apelación interpuesto por el señor Rodrigo Iván Cordero Espinosa, CONFIRMA todas sus partes la sentencia impugnada. Sin costas. Una vez ejecutoriada esta sentencia, la señorita seecretaria de la Sala, remita el proceso al juzgado de origen, a fin de que se ejecute lo resuelto.?, misma que declaró sin lugar la demanda por improcedente.

Inconforme con esta decisión, el actor interpone recurso de casación.

b) Actos de sustanciación del recurso: Recibido el proceso en la Corte Nacional de Justicia, en auto de fecha 25 de julio de 2022, las 12h07, la Conjuenza Nacional (e), resuelve: [?] admitir el recurso de casación deducido por el actor [?], correspondiendo a este tribunal de casación: [?] entrar a conocer y resolver el fondo de la cuestión para pronunciarse respecto de la procedencia o no del recurso de casación presentado [?] (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N° 031-14-SEP-CC, 167-14-SEP-CC, 115-15-SEPCC, 169-15-SEP-CC, 226-15-SEP-CC, 307-15-SEP-CC, 025-16-SEP-CC, 056-16-SEP-CC, 372-16-SEPCC, 093-17-SEP-CC.)

Es en la etapa de sustanciación donde corresponde efectuar el examen de fondo del recurso, en el cual se debe analizar los yerros alegados y admitidos a trámite en la etapa previa y se debe contestar la pretensión del recurrente, resolviendo casar o no la decisión recurrida. (Sentencia 1252-16-EP/21) y, para hacerlo se considera:

PRIMERO: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA: La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer, sustanciar y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en el numeral primero del artículo 184 de la Constitución de la República del Ecuador; y, artículos 184 y 191 numeral primero del Código Orgánico de la Función Judicial.

Según obra del acta de sorteo de 31 de marzo de 2023, las 15h44, la competencia para conocer este proceso correspondió al tribunal conformado por: Dra. Enma Tapia Rivera, Jueza Nacional (Ponente); Dr. Alejandro Arteaga García, Juez Nacional; y, Dra. María Consuelo Heredia Yerovi, Jueza Nacional (VOTO SALVADO). Todo ello de conformidad con la resolución No. 02-2021 de 05 de febrero de 2021 del Pleno de la Corte Nacional de Justicia que refiere a la integración de sus Salas; y la resolución No.04-2021 de 19 de febrero de 2021 que trata sobre la distribución de las causas.

SEGUNDO.- VALIDEZ PROCESAL.- Durante la sustanciación de este recurso extraordinario de casación no se ha observado omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal y sin que además haya sido motivo de impugnación mediante este recurso, se declara la validez de lo actuado.

TERCERO.- ARGUMENTACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL RECURSO EN LA AUDIENCIA PÚBLICA CORRESPONDIENTE.

Según lo dispuesto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, la audiencia para conocer y resolver el recurso de casación se llevó a cabo el día miércoles 12 de abril de 2023, a las 15h30; en la que, la parte recurrente solicitó se case la sentencia por el caso cuatro del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, sujetando su argumentación a los fundamentos del escrito contentivo del recurso de casación; frente a lo cual, la entidad demandada a través de su defensa técnica manifestó que la sentencia recurrida ha sido dictada como lo determina la ley por lo que solicita no casar, todo ello conforme se desprende del registro electrónico (CD) agregado al proceso. Una vez escuchadas las partes procesales, el Tribunal

se pronunció en forma oral al tenor de lo dispuesto en los artículos 93 y 272 del Código Orgánico General de Procesos; y, con base a las disposiciones legales pertinentes, se procede a emitir la resolución escrita en los siguientes términos: CUARTO: CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA 4.1.- CONSIDERACIONES DOCTRINARIAS SOBRE EL RECURSO DE CASACIÓN.

La casación es un medio de impugnación extraordinario, público y de estricto derecho; [?] según señala DE LA PLAZA, el objeto de la casación, en palabras de CARAVANTES, no es tanto, principalmente, enmendar el perjuicio o agravio a los particulares con las sentencias ejecutoriadas, o el remediar la vulneración del interés privado, cuanto el atender a la recta, verdadera, general y uniforme aplicación de las leyes o doctrinas legales; idea que, en épocas más próximas a nosotros, reitera Manresa, cuando atribuye al recurso la misión de [?] enmendar el abuso, exceso o agravio inferido por las sentencias firmes de los Tribunales de apelación cuando han sido dictadas contra ley o doctrina legal, o con infracción de las formas más esenciales y trámites más esenciales del juicio [?] (Andrade Ubidia, La Casación Civil en el Ecuador, 2005, pág. 221).

A través de este recurso, se cumple, en los casos que la ley específicamente lo determina, con un fin público, al vigilar que las sentencias emitidas en niveles de instancia se ajusten a la normativa existente, al derecho vigente; permitiendo de esta manera, una verdadera seguridad jurídica al unificar la interpretación de las leyes; y, un fin privado, buscado por la parte que lo interpuso para alcanzar la defensa del derecho que considera vulnerado. El cumplimiento del primer fin, no acarrea implícitamente el segundo, sin embargo, el fin privado, de haber lugar, permite consecuentemente, el cumplimiento del fin público.

4.2.- SOBRE LA MOTIVACIÓN.

Al tenor de lo dispuesto en el literal l) del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas; no habrá motivación, si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda, o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho establecidos en el proceso. La inobservancia de esta norma constitucional ocasiona la nulidad de la resolución.

En materia de casación la motivación se circunscribe a presentar un razonamiento jurídico con base en la normativa legal y en principios del derecho, de ser el caso, que justifiquen por qué la sentencia recurrida por este recurso extraordinario ha infringido normas legales y contempla alguno de los errores presentados al amparo de los casos alegados o por qué los fundamentos de quien interpuso el recurso carecen de sustento suficiente para casar la sentencia; en resumen, la motivación en casación debe contemplar los fundamentos para casar o no la sentencia recurrida, siendo: [?] el conjunto de razones y fundamentos jurídicos que sustentan el pronunciamiento [?] (Tolosa Villabona, Teoría y Técnica de la Casación, 2008, pág. 126).

La motivación se constituye así en un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento y observancia en todas las resoluciones administrativas o judiciales, convirtiéndose en el eje diferenciador entre la racionalidad y la arbitrariedad.

[?] El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra, y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática [?] (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Apitz Barbera y otros Vs. Venezuela, 2007).

La motivación será considerada entonces como uno de los derechos de la tutela judicial efectiva y el debido proceso, la Corte Constitucional, alejándose del test de motivación por el cual sostenía que: [?] Para que determinada resolución se halle correctamente motivada es necesario que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el Derecho le ofrece para adoptarla. Dicha exposición debe hacerse de manera razonable, lógica y comprensible, así como mostrar cómo los enunciados normativos se adecuan a los deseos de solucionar los conflictos presentados. Una decisión razonable es aquella fundada en los principios constitucionales. La decisión lógica, por su lado, implica coherencia entre las premisas y la conclusión, así como entre esta y la decisión. Una decisión comprensible, por último, debe gozar de claridad, en el lenguaje, con miras a su fiscalización por parte del gran auditorio social, más allá de las partes en conflicto [?] (Caso Nro. 0471-13-EP; Sentencia Nro. 075-15-SEPT-CC, que transcribe parte de la sentencia emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, para el periodo de transición Nro. 227-12-SEP CC, Caso Nro. 1212-11-EP), en sentencia No. 1158-17-EP/21 de 20 de octubre de 2021, bajo el título de ¿Caso Garantía de la motivación?, adopta una nueva línea estableciendo que a fin de observar el criterio rector en la garantía de motivación, toda argumentación jurídica debe estar integrada tanto con una fundamentación normativa como con una fundamentación fáctica suficiente. Lo anteriormente señalado guarda relación con lo establecido en el artículo 89 del Código Orgánico General de Procesos, que hace referencia a que una sentencia motivada es aquella que enuncia las normas o principios jurídicos en que se funda y explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho, exponiendo los razonamientos fácticos y jurídicos

que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho.

En este sentido, se constituye la motivación en un requisito principal, básico y fundamental que debe contener toda resolución, se compone del conjunto de razonamientos expuestos por el juzgador sobre el asunto a resolver, que enlazados de tal manera, guardan coherencia y coherencia entre sí, permitiendo arribar a una decisión, en apego a la Constitución, tratados internacionales y leyes existentes, que generan seguridad y certeza a las partes.

Cumpliendo con la obligación constitucional de motivación y acatando el criterio referido últimamente por la Corte Constitucional, este Tribunal fundamenta su resolución en el análisis que se expresa a continuación.

QUINTO.- ANÁLISIS DEL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO:

A fin de dilucidar si los cargos formulados tienen sustento jurídico, teniendo en cuenta que el recurso de casación es "[?]" un ataque a la sentencia; una imputación de que ha infringido la ley o quebrantado las formas esenciales del juicio, o de ambas cosas a la vez [?]" (Martínez Escobar, La Casación en lo Civil, 1936, pág. 1); y, en razón del principio dispositivo al cual se refiere la Constitución de la República del Ecuador en el numeral sexto del artículo 168 [?]" [?]" [?]" La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo [?]", principio que se lo entiende como la limitación de las actuaciones de los juzgadores al impulso procesal de las partes, que en materia de casación, se traduce en la restricción de las acusaciones formuladas en los términos expuestos en el respectivo recurso, las cuales, además de contener los requisitos indispensables exigidos por ley, deberán cumplir con el tecnicismo específico requerido para cada una de las causales invocadas; este Tribunal considera lo siguiente: 5.1.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN.- El recurso de casación motivo de este análisis se fundamenta en el caso cuatro del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, el casacionista, al efecto considera que existe falta de aplicación de las siguientes normas de derecho: "[?]" falta de aplicación de los Arts. 163 numeral 1 y 199 del Código Orgánico General de Procesos, lo cual condujo a la no aplicación del Art. 3 de la Resolución No. 02-2017 dictada por la Corte Nacional de Justicia, y Art. 185 del Código del Trabajo [?]".

5.2.- CASO CUATRO DEL ARTÍCULO 268 DEL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS.

Por el caso cuatro la parte accionada sostiene: "Que, la sentencia impugnada incurre en falta de aplicación de los artículos 163.1 y 199 del Código Orgánico General de Procesos-en adelante COGEP, lo que condujo a la no aplicación del artículo 3 de la Resolución Nro. 02- 2017 de la Corte Nacional de Justicia, así como, del artículo 185 del Código del Trabajo-CT. "Aduce que en la sentencia impugnada, se fija los hechos de manera correcta, por ello la discusión se centró en si la compareciente recibió la jubilación patronal o si recibió cualquier otro incentivo o indemnización por terminación de la relación con fines de jubilación. " Dice que, la casacionista recibió la jubilación patronal siendo servidora de carrera, en función de lo establecido en el Decreto Ejecutivo 1701, reformado por el Decreto 225, en atención a lo dispuesto en el numeral 1.1.1.5.

"Cita el contenido del artículo 185 CT, respecto de la bonificación por desahucio, remarcando la parte de la norma, que dice que igual bonificación se pagará en casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. Dice que la relación laboral entre las partes terminó por acuerdo entre las partes conforme consta en el acta de finiquito. "En cuanto a la jubilación patronal, señala que se debe recordar, lo que dice la Resolución de la Corte Nacional de Justicia N° 02-2017, publicado en el R.O N° 1 del R.O. 962 de 14 de marzo de 2017, en el artículo 3.

"Sostiene asimismo que, en la sentencia de instancia se hace mención a que se rechaza la demanda por falta de prueba, porque ninguna de las partes han presentado el contrato colectivo, para poder dilucidar si lo que se ha pagado y consta en el acta de finiquito, es la jubilación patronal, frente a ello alega que, el artículo 163.1 COGEP, establece cuales son los hechos que no requieren ser probados. Que, en este caso la empresa demandada, en el numeral IV de su contestación a la demanda dijo: "EL ACTA DE FINIQUITO HA SIDO ACEPTADA Y SUSCRITA, TENIENDO EN CUENTA QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SE EFECTÚA AL AMPARO DE LAS NORMAS QUE RIGEN LA JUBILACIÓN PATRONAL?". "Que, en virtud de lo dicho, al existir un reconocimiento expreso de la empresa accionada en su contestación a la demandada, de que en el acta de finiquito observó las normas de la jubilación patronal, es obvio que lo que se le ha pagado es la jubilación patronal, el cual no está sujeto a las reglas del Mandato Constituyente N° 02. En todo caso le correspondía a la parte demandada demostrar que se trata de otro tipo de indemnización. "Agrega que el acta de finiquito, fue anunciada por las dos partes procesales y es por ello que hubo acuerdo probatorio sobre la misma. Dice que el artículo 199 COGEP, establece la indivisibilidad de la prueba documental, siendo que el tribunal el instancia, ha incurrido en lo que la doctrina le denomina cercenamiento, ignorando el medio probatorio en su unidad, sino solamente en parte del contenido. Aquello porque el acta de finiquito señala claramente el concepto por el cual se le

han pagado los USD. 70.152,18 y establece el beneficio de jubilación patronal. ¿En este sentido, alude que existe error en la sentencia impugnada, por falta de aplicación de los artículos 163.1 y 199 COGEP, lo que ha conducido a la falta de aplicación del artículo 3 de la Resolución N° 02-2017 de la Corte Nacional de Justicia y 185 CT. 5.2.1.- CONSIDERACIONES SOBRE EL CASO CUATRO:

El accionante acusa a la sentencia de segundo nivel de incurrir en el caso cuatro del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, que establece:

4. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho sustantivo en la sentencia o auto.

Para la procedencia de este caso, que en doctrina se lo conoce como de violación indirecta de la norma, es necesario que se hallen reunidos los siguientes presupuestos básicos: a) la indicación de la norma (s) de valoración de la prueba que a criterio de recurrente ha sido violentada; b) la forma en que se ha incurrido en la infracción, esto es, si es por aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación; c) la indicación del medio de prueba en que se produjo la transgresión; d) la violación de una norma de derecho ya sea por equivocada aplicación o por no aplicación; y, e) una explicación lógica y jurídica del nexo causal entre la primera infracción (norma de precepto de valoración de la prueba) y la segunda infracción de una norma sustantiva o material. 5.2.2.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO.- De conformidad con los cuestionamientos vertidos por el recurrente, el principal problema jurídico a dilucidar bajo el caso cuatro del artículo 268 COGEP, es:

-Determinar si el tribunal ad quem ha incurrido en falta de aplicación de los artículos 163.1 y 199 COGEP, al no haber considerado que la parte demandada ha reconocido en la contestación a la demanda que la terminación de la relación laboral se efectúa al amparo de las normas que rigen la jubilación patronal; no valorar en su integralidad el acta de finiquito que indica que la relación laboral concluyó por acuerdo de las partes y que el rubro antes indicado se trata de la jubilación patronal, lo que ha ocasionado que no se disponga el pago de la bonificación por desahucio establecida en el artículo 185 CT. 5.2.3.- EXAMEN DEL CARGO: Una vez determinado el problema jurídico a resolver, este Tribunal de Casación, advierte que de acuerdo con lo dispuesto en la doctrina:

probar es establecer la existencia de la verdad y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva. La prueba tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes. En diversa acepción, la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr percibir con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico-jurídico (Tena Suck, Derecho Procesal del trabajo, 2002, pág. 103).

El artículo 158 COGEP, señala que la prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos, y si bien la ley enumera ciertos medios de prueba, como: instrumentos públicos o privados, testigos, confesión, juramento, inspección judicial, dictamen pericial o de intérpretes, entre otros; la o el juzgador deberá apreciarlos y decidir de acuerdo a la sana razón y el conocimiento experimental de las cosas. Devis Echandía, entiende a la fuerza o valor probatorio, como:

La aptitud que tiene un hecho (solo o en concurrencia con otros) para demostrar judicialmente otro hecho o para que el mismo hecho quede demostrado. Si un medio aducido por las partes o el hecho que constituye carece totalmente de aptitud, no tiene fuerza o valor probatorio alguno; si por sí solo demuestra el hecho investigado, tendrá un valor o una fuerza probatoria plena o completa. No todos los medios producen un mismo convencimiento por sí solos, y generalmente para llegar a él se requiere del concurso varios. (el resaltado nos pertenece)

Es necesario entonces que la o el juzgador, en la valoración de la prueba, decida de acuerdo con las reglas de la sana crítica y con base en el acervo probatorio, sin que pueda razonar a su voluntad o discrecionalmente con libre convicción, excluyendo un razonamiento arbitrario. Para Eduardo Couture, la sana crítica es:

la lógica apreciación de ciertas conclusiones empíricas de que todo hombre se sirve para moverse en la vida. Esas conclusiones no tienen la estrictez de los principios lógicos tradicionales, sino que son contingentes y variables con relación al tiempo y con relación al lugar. El progreso de la ciencia está hecho de una larga cadena de máximas de experiencia derogadas

por convicciones más exactas; y frente a la misma manera de desarrollar los principios lógicos, la historia del pensamiento humano es un constante progreso en la manera de razonar. Es necesario, pues, considerar en la valoración de la prueba, el carácter forzosamente variable de la experiencia humana, tanto como la necesidad de mantener con el rigor posible los principios de lógica en que el derecho se apoya [?].

Así, las reglas de la sana crítica para valorar o apreciar la prueba que son un método que se basa en la lógica, la experiencia, la equidad y las ciencias y técnicas auxiliares y afines y la moral. La característica de la sana crítica radica, entonces, en la libertad razonable que tiene el juzgador a la hora de valorar los medios probatorios, sobre la base del principio de independencia y, de los principios propios de la prueba, como son los de inmediación y contradicción. En este sentido, el artículo 164 incisos 2 y 3 COGEP, señala: [?] La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. La o el juzgador tendrá la obligación de expresar en su resolución, la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión [?].

Por otra parte, conviene indicar que para que la prueba pueda producirse y obtenerse válidamente; y, por tanto surtan los efectos legales-procesales, es indispensable que reúna ciertos requisitos intrínsecos y extrínsecos. El artículo 162 ibídem, dispone: [?] Debe probarse todos los hechos alegados por las partes, salvo los que no lo requiera [?]. Y el artículo 169 del mismo cuerpo legal, dice: [?] Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada [?].

5.2.3.1.- Con las precisiones que anteceden, (_Hik71730820)corresponde a este Tribunal de Casación, (_Hik71730820)revisar el análisis de valoración probatoria efectuado por los juzgadores de alzada, encontrando lo siguiente:

? QUINTO.- La única pretensión del actor, contenida en su demanda inicial, así como al fundamentar el recurso de apelación, es que mediante sentencia se disponga, el pago del valor de la cantidad de USD. \$ 6.848,31, por concepto de falta de pago de la indemnización por desahucio; más los intereses correspondientes desde la terminación de la relación laboral hasta el pago efectivo del mismo valor. No ha entrado al debate procesal, el hecho que el accionante laboró para la empresa demandada, desde el 1 de agosto de 1994, hasta el 31 de enero de 2020; y que al desvincularse de la misma, lo hizo mediante renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación patronal; razón por la cual, se le canceló la liquidación constante en el Acta de finiquito que obra a fs. 1 del proceso, en la que se advierte que se le ha cancelado la cantidad de USD. \$ 62.386,45, dólares de los Estados Unidos de América, sin que se le haya cancelado el valor de USD: \$ 6.848.31 valores que ha decir de la referida acta y de la alegación presentada por la empresa demandada, no le corresponden, y que es justamente el valor que reclama en este proceso; consecuentemente, este Tribunal se limitará a verificar si tiene o no derecho para que se le cancele dicho rubro. A fs. 51 del proceso, consta la solicitud dirigida por el actor señor Rodrigo Iván Cordero Espinosa, al Presidente Ejecutivo de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., de 30 de enero de 2020, por medio de la cual, solicita se considere su petición de jubilación patronal, para acogerse a los beneficios del Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo Vigente. En base a dicha petición se ha elaborado el acta de finiquito que obra a fs. 1 y 53, en la que se establece cada uno de los rubros que le asiste al actor, excluyendo de dicha acta el valor hoy reclamado. El Art. 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, determina que los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210mínimos básicos unificados del trabajador privado,partir del año 2015,conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015; consecuentemente al haber terminado las relaciones laborales entre las partes por renuncia voluntaria, [?].

En función del examen a los medios de prueba, los jueces claramente establecen que no ha sido materia del debate procesal que el actor de esta causa, laboró para la entidad demandada desde el 1 de agosto de 1994 hasta el 31 de enero de 2020 y, que para desvincularse de la empresa, lo hizo mediante renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación patronal. En este sentido, si al contestar la demanda la parte demandada dijo que la terminación se efectuó al amparo de las normas que rigen la jubilación patronal, no implica reconocimiento de que la cantidad entregada en el acta de finiquito que dice: ?BENEFICIO DE JUBILACIÓN PATRONAL ART 25 VIGESIMO CONTRATO?, se corresponda con el reconocimiento de la jubilación patronal a la que se refiere el artículo 216 CT. Más todavía al ser la contestación un todo, de la que se desprende que la accionada, entre otras cosas, ha manifestado que el trabajador expresó su deseo de acogerse a la jubilación patronal como derecho adquirido, para cuyo efecto presentó su renuncia al cargo que desempeñaba en la Institución. De ahí que guarda correspondencia, con lo que refieren los

jueces de instancia que no ha sido objeto del debate procesal que el trabajador se desvinculó de la empresa mediante la renuncia voluntaria. Nótese que, el sistema de generación de actas con el que cuenta el Ministerio de Trabajo es automatizado o predeterminado, en este contexto, el empleador-empresa pública, al tener un régimen especial en la administración del talento humano, en el que se aplica tanto lo dicho en la LOEP, como la normativa interna, se ve obligado a deducir lo que el sistema de actas de finiquito automáticamente calcula en el sistema, en este caso, la bonificación por desahucio; sin embargo, el panorama es aclarado tanto por la precisión que obra en el acta de finiquito en cuanto a que se le está liquidando de acuerdo a una cláusula contractual denominada beneficio por jubilación y también en atención a la renuncia que fue examinada en instancia y de la cual se tiene que el actor presentó su renuncia para acogerse a la jubilación, en consecuencia, al no haberse demostrado que el rubro entregado en el acta de finiquito corresponda a la entrega o reconocimiento por jubilación patronal en los términos del artículo 216 CT, no puede resolverse el problema jurídico conforme indica el casacionista de que no le es aplicable lo establecido en el Mandato Constituyente N° 2 para efecto del tope o límite, no existiendo en este sentido la trasgresión alegada de la Resolución No. 02-2017 del Pleno de la Corte Nacional de Justicia. Visto lo anterior, no se verifica que exista falta de aplicación de los artículos 163.1 y 199 COGEP, en tanto en el caso in examine se ha tomado en consideración los términos en que se trabó la litis, las alegaciones de cada parte procesal y la prueba producida en juicio, que llevó al convencimiento que el trabajador percibió un beneficio del contrato colectivo que no se ha demostrado sea el reconocimiento del derecho a la jubilación a través de un fondo global, único caso en el que podría pensarse que se le haya entregado dicha cantidad general y que por su suma no podría tampoco ser una pensión patronal mensual. Resultando procesalmente que la cantidad percibida por el trabajador como un incentivo para desvincularse de la Institución guarda además correspondencia con lo establecido en el artículo 23 de la LOEP, que dice: "[?] Los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015 [?]" (énfasis añadido), artículo 8 del Mandato Constituyente N° 02, Decreto Ejecutivo N° 225, artículo 6; Disposición General de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, como acertadamente así lo indican los jueces de alzada, criterio que la suscrita comparte. A más de lo dicho, se deja anotado que, el actor no puede beneficiarse de dos pagos por un mismo hecho (desvinculación de la institución), uno por retiro voluntario para acogerse a la jubilación conforme al contrato colectivo y otro por acuerdo de las partes-bonificación por desahucio, puesto que claramente su deseo fue beneficiarse de lo estatuido en el contrato colectivo, no de la bonificación por aplicación del artículo 169.2 CT, sin que además el actor haya demostrado que en esa cláusula contractual se convino con base en el principio de autonomía colectiva que a más de la bonificación ahí estipulada deba sumarse la bonificación por desahucio. En consecuencia, al no existir el error en apreciación probatoria, tampoco existe como se indicó ut supra la violación indirecta del artículo 3 de la Resolución Nro. 02- 2017 de la Corte Nacional de Justicia y del artículo 185 del Código del Trabajo-CT, por lo que deviene en improcedente la acusación formulada por el actor bajo el caso cuatro del artículo 268 COGEP. DECISIÓN: Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, no casa la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, el 26 de abril de 2022, las 12h13.- Sin costas.- Notifíquese.-

09/05/2023 15:10 SENTENCIA CASANDO SENTENCIA Y/ O AUTO INTERLOCUTORIO (RESOLUCION)

Quito, martes 9 de mayo del 2023, las 15h10, Jurisdicción y Competencia

VISTOS. - Corresponde el conocimiento y resolución de esta causa al Tribunal de casación conformado por la Dra. Enma Tapia Rivera (ponente), Dr. Alejandro Magno Arteaga García y Dra. María Consuelo Heredia Yerovi, de conformidad con las resoluciones N° 01-2018 y N° 002-2021, emitidas por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia; y, en este proceso en mérito al sorteo, cuya razón obra del expediente de casación que se lo realiza de acuerdo con lo dispuesto en el Art.183 sustituido por el Art. 8 de la Ley Reformatoria del Código Orgánico de la Función Judicial, publicada en el Registro Oficial 38, Suplemento, de 17 de julio de 2013. La competencia para conocer el recurso de casación interpuesto se fundamenta en lo previsto en los Arts. 184 numeral 1 de la Constitución de la República; 184 y 191 numeral 1 del COFJ; y, 269 del COGEP.

Validez procesal

Se observa que en el presente proceso se ha cumplido de forma cabal con las solemnidades sustanciales, legales y constitucionales para que la causa sea considerada válida procesalmente, por lo que se declara su validez.

Antecedentes

Rodrigo Iván Cordero Espinosa (en adelante actor/accionante/recurrente/casacionista), inició una demanda laboral en contra de la Empresa Eléctrica Regional del Sur, representada por el señor Jorge Patricio Muñoz Vizhñay; (en adelante demandada/accionada/EERSSA), así mismo se solicitó se cuente con la Procuraduría General del Estado. Esta acción tuvo la finalidad de reclamar el valor correspondiente a la bonificación por desahucio establecida en el art. 185 del Código del Trabajo. El juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Loja declaró sin lugar la demanda. Por encontrarse inconforme con esta resolución, el actor interpuso recurso de apelación, que fue conocido por el Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja; quien en fecha 26 de abril de 2022 emitió su resolución, negando el recurso de apelación y confirmando la sentencia de primera instancia.

Actos de sustanciación del recurso de casación

Al no estar de acuerdo con la sentencia dictada por el tribunal de segundo nivel, el actor presentó recurso de casación al amparo del caso cuarto del Art. 268 del COGEP, que mediante sorteo ingresó a conocimiento de la conjuenza nacional Dra. María Gabriela Mier Ortiz, quien admitió a trámite el recurso de casación a través de auto del 25 de julio de 2022. A continuación, por medio de sorteo realizado el día 31 de marzo de 2023; el proceso pasó a conocimiento de este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. Cargos admitidos en contra la sentencia impugnada

Tomando en cuenta el recurso de casación, el actor fundamentó su recurso en las siguientes consideraciones: El actor inicia su exposición señalando que laboró desde el 01 de agosto de 1994, hasta el 31 de enero de 2020 para la empresa demandada, que inicialmente laboró en calidad de trabajador y posteriormente como servidor de carrera. Que el 10 de marzo de 2020 suscribió un acta de finiquito en donde se hizo constar el rubro correspondiente a la bonificación por desahucio, pero que este valor nunca fue cancelado; situación por la que presentó su demanda. Señala que "En la sentencia impugnada, se fija los hechos de manera correcta, por ello la discusión se centró en si la compareciente recibió una jubilación patronal, o si recibió cualquier otro incentivo o indemnización por terminación de la relación laboral.". Sostiene que "En la sentencia de instancia se hace mención a que se rechaza la demanda por falta de prueba, porque no se ha presentado por ninguna de las partes el contrato colectivo, para poder dilucidar si lo que se ha pagado y consta en el acta de finiquito, es la jubilación patronal [...]; luego, agrega que "[...] al existir un reconocimiento expreso de la EERSSA en su contestación a la demanda, de que efectivamente en el acta de finiquito se observó las normas de la Jubilación Patronal, es obvio que lo que se pagó es la Jubilación Patronal, el cual no está sujeto a las reglas del Mandato Constituyente Nro. 2. Finalmente, le correspondía a la parte demandada demostrar que se trataba de otro tipo de indemnización.". Culmina afirmando que el tribunal de instancia ha incurrido en un cercenamiento de la prueba, pues ha ignorado el medio probatorio en su unidad y solo ha visto una parte del contenido. Audiencia y fundamentos del recurso de casación

Según las disposiciones contenidas en el art. 168.6 de la Constitución de la República del Ecuador, la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo; por lo que este Tribunal según las disposiciones del art. 272 del COGEP y de conformidad con las reglas generales previstas para las audiencias, convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación, la misma que se llevó a efecto el martes 18 de abril de 2023; las 14h15; y, una vez finalizado el debate se dio cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 273 *ibídem*.

Problemas jurídicos a dilucidar

Una vez plasmada la fundamentación del recurso, este Tribunal deberá resolver el siguiente problema jurídico: ¿El tribunal de segunda instancia incurrió en falta de aplicación de los preceptos jurídicos de valoración de la prueba constantes en los arts. 163 numeral 1 y 199 del COGEP al valorar el acta de finiquito? De ser así, ¿esto condujo a la falta de aplicación del art. 3 de la Resolución 02-2017 de la Corte Nacional de Justicia y al art. 185 del Código del Trabajo? Resolución respecto a las impugnaciones presentadas

Resolución del primer problema jurídico

Cuestiones sobre el caso cuarto del Art. 268 del COGEP

La causal cuarta se presenta cuando el órgano jurisdiccional haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada

aplicación o a la no aplicación de normas de derecho sustantivo en la sentencia o auto.

Para analizar esta causal es necesario que el recurrente cumpla con: 1) identificar el medio de prueba en el que, a su juicio, se ha infringido la norma o normas que regulan la valoración de la prueba; 2) identificar la norma o normas de derecho que regulan la valoración de la prueba, que estima han sido infringidas; 3) demostrar en que consiste la transgresión de la norma de valoración de la prueba y 4) determinar que normas sustantivas han sido equivocadamente aplicadas o no han sido aplicadas en la parte resolutive de la sentencia a consecuencia de la transgresión de los preceptos jurídicos. No le corresponde al tribunal de casación revalorizar la prueba, ni juzgar los motivos que formaron la convicción del tribunal ad quem, sino revisar si se presentaron los siguientes problemas: se valoró un medio de prueba que no está incorporado en el proceso, se omitió valorar un medio de prueba que está incorporado en el proceso que es de importancia para la decisión de la causa, se valoraron medios de prueba que no han sido pedidos, presentados o practicados de acuerdo a la ley, o, se valoró una prueba con transgresión de la norma específica que la regula. Además, debe observar si estos yerros son de tal importancia o trascendencia que hubiesen influido o pudieran influir en la decisión de la causa.

Sentencia de segunda instancia

Con la finalidad de dilucidar el problema jurídico en cuestión, este tribunal procede a revisar la sentencia recurrida, en su parte pertinente: "[...] La única pretensión del actor, contenida en su demanda inicial, así como al fundamentar el recurso de apelación, es que mediante sentencia se disponga, el pago del valor de la cantidad de USD. \$ 6.848,31, por concepto de falta de pago de la indemnización por desahucio; más los intereses correspondientes desde la terminación de la relación laboral hasta el pago efectivo del mismo valor. No ha entrado al debate procesal, el hecho que el accionante laboró para la empresa demandada, desde el 1 de agosto de 1994, hasta el 31 de enero de 2020; y que al desvincularse de la misma, lo hizo mediante renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación patronal; razón por la cual, se le canceló la liquidación constante en el Acta de finiquito que obra a fs. 1 del proceso, en la que se advierte que se le ha cancelado la cantidad de USD. \$ 62.386,45, dólares de los Estados Unidos de América, sin que se le haya cancelado el valor de USD: \$ 6.848.31 valores que ha decir de la referida acta y de la alegación presentada por la empresa demandada, no le corresponden, y que es justamente el valor que reclama en este proceso; consecuentemente, este Tribunal se limitará a verificar si tiene o no derecho para que se le cancele dicho rubro. A fs. 51 del proceso, consta la solicitud dirigida por el actor señor Rodrigo Iván Cordero Espinosa, al Presidente Ejecutivo de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., de 30 de enero de 2020, por medio de la cual, solicita se considere su petición de jubilación patronal, para acogerse a los beneficios del Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo Vigente. En base a dicha petición se ha elaborado el acta de finiquito que obra a fs. 1 y 53, en la que se establece cada uno de los rubros que le asiste al actor, excluyendo de dicha acta el valor hoy reclamado. El Art. 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, determina que los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015; consecuentemente al haber terminado las relaciones laborales entre las partes por renuncia voluntaria, se debe aplicar la siguiente normativa: a) El Mandato Constituyente 2 en su artículo 8 establece: "El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente con excepción del perteneciente a las fuerzas armadas y Policía, será de "hasta" siete salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y "hasta" un monto máximo de doscientos diez salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Para el efecto, las instituciones del sector público establecerán, planificadamente, el número máximo de renuncias a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas de ser el caso"; b) El Decreto Ejecutivo Nro. 1701, publicado en el Registro Oficial, No. 592 de 18 de mayo de 2009, sobre las directrices de aplicación de los Mandatos Constituyentes, en su artículo 1 numeral 1.2., dispone en lo principal: "... quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general"; c) El artículo 6 de la reforma al Decreto Ejecutivo No. 1701 dada en el Decreto Ejecutivo No. 225 publicado en el RO. 123 de 04 de febrero de 2010, sustituye el número 1.2.6 del Art. 1 por el siguiente: "Gratificaciones y beneficios adicionales por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación. Únicamente se reconocerán estos beneficios económicos en caso que no sobrepasen los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes 2 y 4.."; y, d) La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en su Disposición General determina: "A efectos del cálculo de

las indemnizaciones a partir del año 2015, previstas en el artículo 8 del Mandato constituyente No. 2 y artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4, el monto del salario básico unificado del trabajador privado será el establecido al 1 de enero del 2015". De conformidad a las normas transcritas, se establece que la entidad demandada ha cancelado los valores de acuerdo a régimen jurídico vigente; y que por lo tanto, no es procedente que se pretenda el pago de los beneficios por desahucio, ya que la forma en que terminó su relación laboral, fue por retiro voluntario. En este sentido ya se ha pronunciado la Corte Nacional de Justicia, dentro del proceso Nro. 1226-2013, de Quito, 06 de noviembre de 2015, que en su parte pertinente señala: "Siendo el retiro voluntario y el desahucio dos figuras jurídicas distintas el ahora accionante, ha utilizado la primera para dar por terminado su contrato de trabajo, por lo que no existe la figura del desahucio como forma de terminación de la relación laboral, por lo cual no le corresponde percibir la bonificación del artículo 185 del Código Obrero siendo correcto el razonamiento del tribunal ad quem" (resaltado fuera de texto original).

Análisis del primer problema jurídico Previo a iniciar el análisis jurídico de las infracciones alegadas en el recurso de casación, cabe precisar ciertas inconsistencias. En primer lugar, el recurrente textualmente señala que fue contratado como trabajador y posteriormente como servidor de carrera, cuando en las instancias inferiores ya quedó determinado que el régimen de labores del actor era trabajador amparado por el Código del Trabajo. En segundo lugar, afirma que los hechos fueron fijados correctamente por el tribunal de segunda instancia, y que la discusión se centró en si los valores entregados al actor fueron por concepto de jubilación patronal, un incentivo o una indemnización por terminar la relación laboral con fines de la jubilación patronal; situación que no es correcta, puesto que, de la sentencia de segundo nivel se verifica que el único punto de controversia que fue analizado, por ser la pretensión del accionante desde un primer momento, fue si le correspondía o no la bonificación por desahucio establecida en el art. 185 del Código del Trabajo. Con respecto a las alegaciones concernientes a las normas de valoración de la prueba, el recurrente señala que no se ha valorado correctamente el acta de finiquito, a pesar de que existe aceptación expresa de la parte demandada de dicho documento, por lo que se entiende que la relación laboral terminó por acuerdo entre las partes y correspondía la bonificación por desahucio. Asegura que esta resolución refleja una falta de aplicación de los arts. 63 numeral 1 y 199 del COGEP, puesto que se acepta una parte del acta de finiquito, pero otra - la que evidencia que la relación laboral terminó por acuerdo de las partes no es analizada ni considera por los jueces de apelación; situación que a su vez provocó una falta de aplicación del art. 184 y 185 del Código del Trabajo.

Las normas alegadas por el recurrente disponen: "Art. 163.- Hechos que no requieren ser probados. No requieren ser probados: 1. Los hechos afirmados por una de las partes y admitidos por la parte contraria en la contestación de la demanda o de la reconvencción o los que se determinen en la audiencia preliminar o en la segunda fase de la audiencia única."

"Art. 199.- Indivisibilidad de la prueba documental. La prueba que resulte de los documentos públicos y privados es indivisible, en consecuencia, no se podrá aceptar en una parte y rechazar en otra y comprende aun lo meramente enunciativo, siempre que tenga relación directa con lo dispositivo del acto o contrato."

Por su parte, la sentencia de segunda instancia refiere que la razón por la que los jueces de apelación no consideran que debe pagarse la bonificación por desahucio es porque la relación laboral terminó por causa de la solicitud del actor de jubilación patronal, acogiéndose a los beneficios del Vigésimo Segundo Contrato Colectivo, situación que se hizo constar en el acta de finiquito. Por lo que, a decir del tribunal de segundo nivel, el actor ha optado por un retiro voluntario establecido en el art. 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), en concordancia con el Decreto Ejecutivo No. 1701, por lo que es correcto que se le hayan pagado los valores correspondientes a retiro voluntario y no ha desahucio. Con la finalidad de resolver el problema jurídico en cuestión es necesario revisar el acta de finiquito que obra a fojas 1y 2 del cuaderno de primera instancia documento que fue anunciado, adjuntado, admitido y practicado como prueba, de la que se observa: (1) que el 31 de enero de 2020 se dio por terminada la relación laboral por acuerdo entre las partes, (2) que se ha calculado una bonificación por desahucio de \$6.848,31; (3) que en el acápite "Otros ingresos" se señala: "BENEFICIO DE JUBILACIÓN PATRONAL ART. 25 VIGÉSIMO CONTRATO \$62.197.80"; (4) en la parte final del documento se vislumbra que en el punto "Otros descuentos", lo siguiente: "BONIFICACIÓN POR DESAUCIO NO CORRESPONDE EN APLICACIÓN \$6.848,31". De dicho documento efectivamente se observa que existen dos situaciones que son las que generan problema respecto al pago de la bonificación por desahucio, por una parte, una terminación laboral por acuerdo entre las partes, y por otra, un denominado beneficio por jubilación; más, la primera circunstancia, no ha sido considerada por los jueces de segundo nivel, pues se han centrado en que la relación laboral terminó por retiro voluntario en razón de la petición realizada por el actor para acogerse a la jubilación patronal y el acápite "Otros ingresos" establecidos en el acta de finiquito; provocando una vulneración del art. 199 del COGEP, pues se ha aceptado solo una parte de un documento,

cuando el tribunal de instancia debió revisarlo en su integralidad, considerando casa una de sus partes, más aún cuando reflejan parte del conflicto. Ahora bien, para que proceda el cargo cuarto del art. 268 del COGEP, es necesario que, la transgresión del precepto jurídico de valoración de la prueba genere una afectación en la aplicación de la norma sustantiva; en el caso en concreto, en el art. 184 y 185 del Código del Trabajo; que determina cuando debe entregarse la bonificación por desahucio, que disponen: "Art. 184.- Desahucio. - Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código. [...] "Art. 185.- Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. [...] Siendo así, para resolver si es que le corresponde la bonificación por desahucio dada la forma de terminar la relación laboral, es preciso revisar cómo se produjo dicha terminación; para ello, nos remitimos a la foja 51 del cuaderno de primera instancia, en donde consta la solicitud emitida por el actor en el que menciona que, solicita se acepte su petición de jubilación patronal, amparado en el art. 25 del Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo. Además, en este mismo documento, el actor sostiene: "[...] solicitud que la realizado con la finalidad de que mi pedido sea atendido favorablemente y poder acogerme a este beneficio.". Esto deja en evidencia que esta petición para acogerse a este derecho de jubilación patronal involucra la voluntad del trabajador de terminar sus labores y que esto solamente se producirá en caso de que el empleador acepte la renuncia; en otras palabras, para que se produzca la desvinculación del trabajador para acogerse a la jubilación patronal era indispensable que se generen dos supuestos: (1) que el trabajador genere la petición y presente su renuncia, y, (2) que el empleador acepte la renuncia, para que pueda beneficiarse de este derecho. Debe recordarse que el retiro voluntario para acogerse a la jubilación patronal requiere de un acuerdo entre el trabajador y el empleador para que se produzca, pues solamente ocurre ante la solicitud y aceptación, y esta última muchas veces está sujeta a otros requisitos previos, como, por ejemplo, una certificación presupuestaria. Siendo así queda establecido que para que ocurra el retiro voluntario se requiere de un mutuo acuerdo entre las partes y en el caso en estudio, la solicitud y aceptación del retiro voluntario por parte del empleador no está en discusión. De lo dicho, se entendería que, el retiro voluntario analizado en este proceso involucra una terminación laboral por acuerdo de las partes y en consecuencia el ex trabajador tendría derecho a recibir la bonificación por desahucio establecida en el Art. 185 del Código del Trabajo, puesto que, para que proceda el retiro voluntario se presentan los presupuestos para que el actor sea beneficiario de la bonificación por desahucio.

Este tribunal debe recalcar que, si bien existe jurisprudencia respecto a la imposibilidad de recibir doble indemnización si es que no ha sido previsto por la ley o el propio contrato colectivo; esto no ha sido fijado en cuanto a las bonificaciones; vocablos que se refieren a situaciones diferentes; la primera, hace referencia a una sanción contra el empleador; mientras que la segunda, es una concesión entregada al trabajador que cumple con ciertos presupuestos; por lo tanto no pueden ser considerados como iguales. Con las consideraciones expuestas, este tribunal, acepta el vicio alegado por el casacionista, por falta de aplicación del art. 199 del COGEP que a su vez provocó una falta de aplicación de los Art. 184 y 185 del Código del Trabajo; lo que ha provocado que se desconozca el derecho que tiene el actor con respecto a la bonificación por desahucio; siendo erróneo que se haya descontado el valor de la bonificación por desahucio de la liquidación realizada en el acta de finiquito. Decisión

Por la motivación expuesta a lo largo de este fallo, este Tribunal de la Sala Especializada Laboral de la Corte Nacional de Justicia, "ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA", casa la sentencia que dicta el Tribunal de la Corte Provincial de Justicia de Loja, y se ordena el pago de la bonificación por desahucio según consta en el acta de finiquito que obra a fojas 1 y 2 del cuaderno de primer nivel, más los intereses conforme a la resolución dictada por la Corte Nacional de Justicia N° 08-2016. Notifíquese y devuélvase.

Anexo 3 Certificado del Resumen (Abstract) del trabajo de titulación



ALICIA M. SUING OCHOA
ABOGADA/PERITO TRADUCTOR/MEDIADORA
MAT: 11-2015-270
CALIFICACIÓN PERITO N° 1238594
Cel: (+593)0992851539 correo: amsuingochoa@gmail.com

Loja 18 de enero de 2024

ALICIA MARGARITA SUING OCHOA, con cédula de identidad 1104506322, profesora de inglés con registro en la Senescyt 1008-11-1087914 y perito acreditado con número de calificación 1238594 certifico:

Qué tengo el conocimiento y dominio del Idioma Inglés y que la traducción del resumen de Tesis denominada: *Análisis doctrinario y jurisprudencial del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario*. Cuyo autor es el señor Christian Leonardo Díaz Barros con cédula de identidad 1105716128 es verdadero y correcto a mi mejor saber y entender. Y que el mismo fue solicitado por la parte interesada.

La traducción fue elaborada en base a los documentos entregados por la parte interesada.

Es todo en honor a la verdad

Atentamente



Lic. Alicia Suing Ochoa

ABSTRACT

The present research work has as a main objective, to show through acts, doctrine, and law analysis the origin of severance pay at the end of a work relationship due to voluntary retirement, when the worker has decided to express the end of the relationship under that legal form and as a result given the reason of agreement in both parties. Also, it determined the Constitutionality of ordering the payment of severance pay at the end of a working relationship due to volunteering retirement, the same adjust to the principles of progressivity, inalienability, and intangibility; and it was established that the principle of In dubio pro operator must be applied in favor of the worker when the justice operators have hesitations at the moment to solve the different causes that they have in other similar cases.

About the methodology, a qualitative idea was given, as the analytical, exegetical, and inductive methods, also try to compile all the data from similar legal texts, jurisprudence, and doctrine to then analyze each of them, above all the court judgments with those could notice the origin of severance pay take into account the legal base and the legal constitutional current base; it was observed unconstitutionality of ruling that denied the payment of the bonus, even when the working relationship has been in the same way for another worker. Finally, it can be noted that it does not exist a final result from the National Court of Justice through any sentence with any mandatory obligation to determine the origin of this type of labor actions, with the main idea of guaranteeing the workers' right

KEYWORDS: Eviction, voluntary retirement, bonus, agreement, work relationship, worker's right.

Anexo 4 Certificado de Culminación y Aprobación del trabajo de Titulación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Rios Zaruma Jose Luis**, director del Trabajo de Titulación denominado "**Análisis doctrinario y jurisprudencial del pago de la bonificación por desahucio al término de la relación laboral por retiro voluntario**", perteneciente al estudiante **CHRISTIAN LEONARDO DIAZ BARROS**, con cédula de identidad N° **1105716128**. Certifico que luego de haber dirigido el **Trabajo de Titulación** se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Titulación**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Titulación del mencionado estudiante.

Loja, 15 de Diciembre de 2023



JOSE LUIS RIOS
SARUMA

F) _____

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN



Certificado TIC/TT.: UNL-2023-000963

1/1
Educamos para Transformar