

¿QUÉ ES LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO?

BASE LEGAL



Es un beneficio post-empleo de carácter obligatorio que las empresas deben pagar a sus empleados que cesen de laborar cuando haya tenido lugar el desahucio, entendiéndose como tal, 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, de conformidad con el artículo 184 del Código de Trabajo.

Para la determinación de este beneficio post-empleo se debe tomar en cuenta lo que establece el artículo 185 del Código de Trabajo:

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.



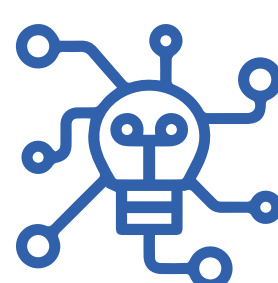
REFORMA

- La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, eliminó el desahucio para el empleador y quedó subsistente únicamente para el trabajador, como se establece en el numeral 9 del artículo 169 del Código de Trabajo.
- Otro de los cambios fue que el trabajador podrá presentar el desahucio a través de medios electrónicos, mensajes de texto, entre otros, agilizando de esta manera el trámite.

DIFERENCIA ENTRE DESAHUCIO Y TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO

- El desahucio no es una solicitud, es simplemente un aviso que realiza el trabajador de forma unilateral y voluntaria.
- La terminación por mutuo acuerdo es un acto bilateral que requiere el consentimiento de ambas partes.

PROCEDIMIENTO



- El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio de Trabajo.

- Es importante recalcar que este beneficio se deberá pagar a todos los empleados que terminen la relación laboral con una empresa, independientemente del motivo de desvinculación, excepto por causales de visto bueno.

- Antes de la reforma en el artículo 31 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar publicada en el tercer suplemento del Registro Oficial No. 483, el pago de este beneficio se realizaba únicamente a las personas que presentaban la renuncia ante el Ministerio de Trabajo con 15 días de anticipación.

- Por otro lado, según la NIC 19, el valor presente de las obligaciones de una entidad a una fecha determinada deberá reflejar el valor estimado de los beneficios que los empleados hayan ganado por sus servicios en el período actual y en los anteriores, incluyendo los beneficios que todavía no están consolidados.

- Esto requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al período corriente y a los anteriores sobre la base de las fórmulas de beneficios del plan y realice estimaciones bajo hipótesis actuariales respecto a variables demográficas, como tablas de mortalidad y tablas de rotación, variables financieras, como incrementos salariales y tasas de descuento.

ACTUARIA

REALIZA EL CÁLCULO DE RESERVAS TANTO POR DESAHUCIO, ASÍ COMO POR JUBILACIÓN PATRONAL Y DESPIDO INTEMPESTIVO PARA QUE LAS EMPRESAS CUMPLAN CON ESTOS REQUERIMIENTOS LEGALES Y PUEDAN CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES FUTURAS.

