

PARTICULARIDADES A CONSIDERAR EN EL PAGO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

Abg. Estefanía Sigcha



La determinación de la base de cálculo para la indemnización por despido intempestivo ha constituido uno de los aspectos más debatidos dentro del derecho laboral ecuatoriano. La ausencia de criterios uniformes —particularmente respecto de la remuneración aplicable— generó incertidumbre tanto en la práctica judicial como en la gestión empresarial. En este contexto, la Corte Nacional de Justicia, mediante la Resolución

No. 02-2025, ha consolidado un criterio jurisprudencial obligatorio que redefine este elemento esencial del cálculo indemnizatorio, dotando de mayor claridad y seguridad jurídica a su determinación.

El eje central de este precedente radica en la adopción del criterio de la “última mejor remuneración”, entendida como aquella efectivamente percibida por el trabajador que resulte más favorable, pudiendo corresponder tanto al mes anterior al despido como al mismo mes en que se produjo la terminación de la relación laboral. Este criterio se sustenta en una interpretación sistemática del artículo 188 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 95 del mismo cuerpo normativo, que delimita el concepto de remuneración y sus componentes.

En esta línea, la Corte no solo establece el momento temporal de la remuneración aplicable, sino que también precisa su alcance, al incorporar todos los rubros de carácter habitual y normal percibidos por el trabajador. Entre estos se incluyen, entre otros, comisiones, horas extraordinarias y suplementarias, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando es asumido por el empleador, así como cualquier otra retribución que, conforme a la naturaleza de la actividad, constituya un ingreso regular.

Este enfoque evita interpretaciones restrictivas del salario y permite una determinación más técnica y alineada a la realidad económica de la relación laboral.

PARTICULARIDADES A CONSIDERAR EN EL PAGO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

Abg. Estefanía Sigcha



Adicionalmente, el precedente introduce un elemento relevante desde una perspectiva operativa: la posibilidad de considerar remuneraciones que no correspondan a un mes completo, siempre que resulten más favorables. En consecuencia, en aquellos casos en que el trabajador haya percibido ingresos superiores en el mes del despido —aunque estos sean proporcionales—, estos podrán ser utilizados como base de cálculo.

De manera complementaria, en escenarios de remuneración variable, la normativa permite la utilización de promedios, particularmente en casos de comisiones o ingresos a destajo, lo cual refuerza la necesidad de un análisis casuístico y debidamente documentado.

Desde una perspectiva práctica, este criterio implica la obligación de realizar un ejercicio comparativo entre las distintas remuneraciones percibidas en los períodos inmediatos al despido, a efectos de identificar aquella que resulte más favorable. Asimismo, exige una adecuada depuración de los rubros que integran la remuneración, excluyendo aquellos que, conforme a la normativa vigente, no tienen carácter salarial.

En consecuencia, la Resolución No. 02-2025 no solo unifica el criterio aplicable, sino que establece parámetros claros para la determinación de la base de cálculo de la indemnización por despido intempestivo. Su aplicación tiene incidencia directa en la elaboración de liquidaciones y finiquitos, así como en la estructuración de estrategias legales tanto en sede administrativa como judicial.

De este modo, el criterio jurisprudencial se consolida como un elemento técnico que orienta la correcta determinación del monto indemnizatorio dentro del marco normativo vigente.

Adicionalmente, es necesario considerar los siguientes aspectos complementarios:

PARTICULARIDADES A CONSIDERAR EN EL PAGO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

Abg. Estefanía Sigcha



- En procesos laborales, los jueces de instancia se encuentran obligados a liquidar intereses y determinar con precisión los montos a pagar, conforme al artículo 371 del COGEP y a la Resolución No. 08-2016 de la Corte Nacional de Justicia, que dispone su inclusión aun cuando no hayan sido expresamente solicitados por la parte actora.
- Cuando la pretensión incluya remuneraciones atrasadas durante la vigencia de la relación laboral, la normativa y la jurisprudencia disponen la aplicación de recargos, de conformidad con el artículo 94 del Código del Trabajo —que prevé el pago equivalente al triple de las remuneraciones no canceladas del último trimestre— y la Resolución No. 14-2015 de la Corte Nacional de Justicia, que establece la obligación de ordenar dicho pago en sentencia.