
**MANUAL SIMPLE CÁLCULO DE PRESTACIONES,
INDEMNIZACIONES Y DERECHOS LABORALES**

Recopilado por Eddie Martínez

REGLAS PARA CÁLCULO DE PRESTACIONES Y DERECHOS LABORALES

OBJETIVO

Ofrecer al estudiante información condensada para elaborar cálculo de derechos, prestaciones e indemnizaciones laborales, pero además aprendiendo todo el proceso de lo que es una liquidación laboral.

PRESENTACIÓN

Este material expone los conceptos y definiciones específicos relacionados con cálculo de prestaciones laborales e ilustrados con ejemplos prácticos para facilitar la comprensión.

Salario Base Mensual (SBM): Es el salario nominal que percibe el empleado. Para efecto de cálculo de prestaciones y derechos laborales se utiliza el promedio de los últimos seis meses devengados.

Ejemplo:

Salario devengado últimos seis meses
Mes 1 L.7,428.40
Mes 2 L.7,428.40
Mes 3 L.8,500.00
Mes 4 L.8,500.00
Mes 5 L.8,500.00
Mes 6 L.8,500.00
Total devengado últimos 6 meses L.48,856.80
Salario promedio últimos 6 meses L. 8,142.80

En caso de que el empleado devengue en forma parcial o total su salario a través de comisiones, estas forman parte de su salario base.

Salario ordinario mensual (SOM): Es igual al salario base por el número de salarios recibidos anualmente entre doce, legalmente el número mínimo de salarios a percibir en un año es 14, es decir 12 salarios mensuales + dos meses de salario por concepto de décimo tercer y décimo cuarto mes.

Ejemplo utilizando el SBM del ejemplo anterior L.8,142.80

El S.O.M. = S.B.M.* # de salarios anuales /12

S.O.M. = 8,142.80 * 14 /12 = L.9,499.94

Salario Promedio Mensual (SPM): Está conformado por el salario ordinario mensual más el promedio de horas extras y/o comisiones percibidas en los últimos seis meses.

Salario Promedio Mensual = SOM + promedio de las horas extras + bonificaciones recurrentes.

Ejemplo:

Horas extras devengadas últimos seis meses

Mes 1 L.730.00

Mes 2 L.665.00

Mes 3 L.823.00

Mes 4 L.784.00

Mes 5 L.945.00

Mes 6 L.821.00

Total L.4,768.00 /6

Promedio de los últimos seis meses = L.794.67

S.P.M. = 9,499.94+ 794.67 = L.10,294.61

Salario en Especie: Hospedaje-alimentación y otros, para efectos de cálculos de prestaciones se le reconoce como máximo 30%, del salario base, por todos los servicios arriba indicados, si sólo recibe una parte del salario en especie, debemos considerar el porcentaje en razón directa con el beneficio, ejemplo: Si sólo se le da un tiempo de comida, se considera el 20%. Este salario en especie debe sumarse individualmente al salario ordinario y al extraordinario en caso de existir este último.

CONSIDERACIONES IMPORTANTES:

- Ø **Con el salario base mensual (SBM) es decir el promedio de los últimos seis meses calculamos décimo tercer y décimo cuarto mes.**
- Ø **Si se le deben días laborados se utiliza el salario nominal.**
- Ø **Con el salario ordinario mensual (SOM) se calcula las vacaciones vencidas y vacaciones proporcionales.**
- Ø **En caso de tener horas extras, bonificaciones u otros similares se obtiene el salario promedio mensual (SPM) y se utiliza este dato para el cálculo de preaviso, cesantía y cesantía proporcional.**

PRESTACIONES LABORALES

Las comprende el auxilio de cesantía. Generalmente el preaviso también es tratado en este concepto.

Preaviso (Art 116---del Código del Trabajo)

Es la notificación que da una de las partes para dar por terminada la relación de trabajo, durante este término el trabajador que será despedido tiene derecho a licencia remunerada de un (1) día en cada semana a fin de que pueda buscar un nuevo empleo.

El preaviso será notificado o pagado así:

- Ø De 24 horas cuando el trabajador ha servido de modo continuo menos de 3 meses
- Ø De 1 semanas cuando ha servido de 3 a 6 meses
- Ø De 2 semanas cuando ha servido de 6 meses a un año
- Ø De 1 mes cuando ha servido de 1 a 2 años
- Ø De 2 meses cuando ha servido por más de dos años

Art. 118. El trabajador culpable de no haber dado el preaviso o de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales, quedará obligado a pagar al patrono una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.

En caso de que el patrono sea el culpable quedara obligado a pagara la trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el termino del preaviso.

Art. 119. El término del preaviso empezará a correr desde el día siguiente a la notificación respectiva.

Art. 123. El preaviso, auxilio de cesantía o indemnización de que tratan los artículos anteriores se regirán por las siguientes reglas:

- a) El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias;
- b) La indemnización que corresponda se calculara tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis (6) meses que tenga vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho termino;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga paros legales, y otras análogas, que según este código, no ponen termino al contrato de trabajo; y,
- d) Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Cesantía (Art 120---- del Código del Trabajo)

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses ni mayor de 6 meses 10 días de salario;
- b) Después de un trabajo continuo no menor de tres (6) meses ni mayor de 1 año 20 días de salario;
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un (1) año, con un importe igual a un (1) mes de salario por cada año de trabajo y si los servicios no alcanzan a un (1) año, en forma proporcional al plazo trabajado;
- d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de veinticinco (25) meses
- e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono; y
- f) No tendrá derecho a auxilio de cesantía el trabajador que al cesar su contrato que automáticamente protegido por una jubilación, pensión de vejez, o de retiro concedidas por el estado o por el Instituto Hondureño de Seguridad Social y cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido; ni cuando el trabajador quede por el mismo hecho del despido acogido a los beneficios del Seguro contra el desempleo involuntario de esta última institución; o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional el patrono demuestre que tenía asegurado a éste contra dicho riesgo; o cuando el deceso del trabajador ocurra por otra causa y el fallecido estuviere amparado contra el riesgo de muerte en el mencionado instituto.
- g) También tendrá derecho al auxilio de cesantía después de un trabajo continuo de quince (15) años o más, si el trabajador decide voluntariamente dar por terminado un contrato de trabajo, tendrá derecho a recibir un treinta y cinco por ciento (35%) del importe que le correspondería por los años de servicio, en caso de fallecimiento natural después de 6 meses de laborar, el porcentaje se eleva a un setenta y cinco por ciento (75%) pagadero a sus beneficiarios.

El beneficio anterior será aplicable cuando no se presenten las circunstancias previstas en el artículo 112 del Código del Trabajo, o cuando el trabajador esté acogido a los beneficios señalados en el literal f) de este artículo o a iguales o superiores beneficios de otro sistema donde el patrono sea aportante.

Artículo 120-A.- Las microempresas definidas como toda unidad económica con un máximo de diez (10) empleados remunerados, no les será aplicable el contenido del literal g) del artículo 120 y en relación al literal d) están obligados a reconocer quince (15) meses en auxilio de cesantía.

Cesantía proporcional

Para encontrar la cesantía proporcional súmese el número de días comprendidos en número inferior del año, teniendo presente que el mes de salario para el trabajador con pago mensual es de treinta días (30) y para el trabajador que recibe un salario semanal, su mes-salario es de veintiséis días (26), es este último caso en los meses no completos, réstense los domingos ya que no son pagados. El total de los días que no lleguen al año, se dividen entre doce (12) el cociente es el número de días que le corresponden por cesantía proporcional; este número de días se multiplica por el salario fijo o promedio, según el caso.

Ejemplo:

El empleado A laboró en la empresa XY, dos años, seis meses, doce días, con salario mensual de L.8,500 salario diario de L.708.34

SPM=L.9,916.67 Diario = L. 330.56

(6 x 30) + 12 días = 192 días

192 / 12 = 16 días

Cesantía proporcional = 16 x 330.56 = L.5,288.96

El mismo trabajador con antigüedad de dos años, cinco meses, dieciocho días

(5 x 30) + 18 días = 168 días

168 / 12 = 14 días

Cesantía proporcional = 14 x 330.56 = L.4,627.84

DERECHOS LABORABLES

Vacaciones (Art 345, del Código del Trabajo)

El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en caso de despido injustificado el patrono pagará en efectivo, más las indemnizaciones que la ley señale, la parte de vacaciones correspondiente al período trabajado.

El período de vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- Ø Después de un (1) año de trabajo continuo 10 días laborables
- Ø Después de dos (2) años de trabajo continuo 12 días laborables
- Ø Después de tres (3) años de trabajo continuo 15 días laborables
- Ø Después de cuatro (4) años o más de trabajo continuo 20 días laborables

Vacaciones Proporcionales

Para encontrar las vacaciones proporcionales utilice los factores como sigue:

- Ø Primer año: los días que no lleguen al primer año dividido entre 36
- Ø Segundo año: los días que no lleguen al segundo año dividido entre 30
- Ø Tercer año: Los días que no lleguen al tercer año dividido entre 24
- Ø Cuarto año o más: Los días que no lleguen al cuarto año y más dividido entre 18

Para encontrar las vacaciones proporcionales correspondientes al primer año, súmese todos los días del período que no lleguen al año y el total divídase entre 36, el resultado multiplíquese por el salario diario fijo o promedio, si no tiene salario base (Ejemplo: comisionistas, por obra, etc.). Puede ser modificado por negociación y entonces no debe aplicarse la regla.

Al contar los días, no se excluyen los domingos porque las vacaciones se adquieren por antigüedad o continuidad.

Ejemplo:

El empleado A tiene 8 meses, 18 días de antigüedad
 $8 \times 30 + 18 = 258$ días..... $258 \text{ días} / 36 = \mathbf{7.16 \text{ días}}$

El empleado B tiene 2 años, 8 meses, 18 días
 $8 \times 30 + 18 = 258$ días..... $258 \text{ días} / 24 = \mathbf{10.75 \text{ días}}$

El empleado C tiene 3 años, 8 meses, 18 días
 $8 \times 30 + 18 = 258$ días..... $258 \text{ días} / 18 = \mathbf{14.33 \text{ días}}$

Décimo tercer mes de salario (Aguinaldo)

Bonificación que se le paga al personal que laboró del período del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

En caso de no cumplir el año completo se paga proporcional (Salario devengado en el período / 360 * # de días).

Ejemplo:

Una persona que se liquidó el 30 de mayo del año x, durante el año anterior devengó salario mensual L.7,428.40, a partir del 1 de enero devengó salario mensual L.8,500.00

Cálculo salario base mensual SBM (promedio de los últimos seis meses devengados)

Dic (año anterior)	L. 7,428.40
Enero-Mayo	L.42,500.00
Total devengado últimos 6 meses	L.49,928.40
Salario promedio últimos 6 meses	L. 8,321.40

Cálculo Aguinaldo o décimo tercer mes proporcional

$5 * 30 = 150$ días

$8,321.40 \div 360 * 150 = \mathbf{L.3,468.00 \text{ Aguinaldo o décimo tercer mes proporcional a pagar}}$

Décimo cuarto mes de salario

Bonificación que se le paga al personal que laboró del período del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año. En caso de no cumplir el año completo se paga proporcional (salario devengado en el período / 360 * # de días)

Ejemplo:

Con los datos del ejemplo anterior calculamos el décimo cuarto mes de salario:

Cálculo salario base mensual SBM (promedio de los últimos seis meses devengados)

Dic (año anterior) L. 7,428.40

Enero-Mayo L.42,500.00

Total devengado últimos 6 meses L. 49,928.40

Salario promedio últimos 6 meses L. 8,321.40

Cálculo décimo cuarto mes proporcional

11 * 30 = 330 días

$8,321.40 \div 360 * 330 = \mathbf{L.7,629.60}$ **Décimo cuarto mes proporcional a pagar**

***Observación:** este cálculo es válido para efectos de liquidaciones por renuncia o despido, en caso de tratarse del pago regular que vence el 30 de junio del año siguiente el valor a pagarse por concepto de décimo cuarto mes se calcula de la siguiente forma:

Ejemplo:

Calcular el décimo cuarto mes a pagar al empleado X en el 2012, quién ingreso a laborar el 1 de agosto de 2005, con un salario mensual de L.7,428.40 hasta diciembre de 2011, a partir del 1 de enero de 2012 devengó un salario de L.8,500.00

Cálculo salario devengado en el período. (Del 1 de agosto 2011 al 30 de mayo 2012)

Julio - Dic (año anterior 2011) L.7,428.40 * 6 = L.44,570.40

Enero-Junio (presente año 2012) L.8,500.00 * 6= L.51,000.00

Total salario devengado en el período = L.95,570.40

Cálculo décimo cuarto mes proporcional

$95,570.40 / 12 \text{ meses} = \mathbf{L.7,964.20}$ **Décimo cuarto mes a pagar**

Despido de mujeres en estado de embarazo (Código del Trabajo)

Art 124. - El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazada sin justificar previamente ante el Juez de Trabajo respectivo alguna de las causales enumeradas en Artículo 112. En estos casos subsistirá la relación de trabajo hasta que termine el descanso post-natal o hasta que quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

Art 144. – Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Se presume que el despido se ha efectuado por motivos de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin la autorización que trata el artículo siguiente 145 del mismo código y que se relaciona con el Art. 124 antes mencionado.

La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y además 42 días de pre-natal y 42 de post-natal (Artículo 135), en aplicación del Artículo 68 del Reglamento del IHSS, más 180 de lactancia (Artículo 141 Código del trabajo).

Renuncia del trabajador

En caso de que el empleado renuncie:

- Ø Está obligado a anunciar su preaviso según corresponda al tiempo de laborar caso contrario quedará obligado a pagar al patrono una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.
- Ø Sus derechos laborales son irrenunciables

Embargos (Art 371---del Código del Trabajo)

Art. 371. – No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros cien lempiras (L100.00) del cómputo mensual de cualquier salario.

El excedente de cien lempiras (L100.00) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una cuarta parte.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, son embargables **toda clase de salarios** en los siguientes casos:

1. Hasta en un cincuenta por ciento (50%) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley; y,

2. Hasta en un cuarenta por ciento (40%) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que él haya comprado para su consumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de él.

Cuando concurren dos (2) o más embargos en los casos a que se refieren los incisos 1 y 2 de este artículo, los embargos posteriores sólo podrán afectar en los porcentajes establecidos, la parte del salario no gravada por el primer embargo.

INDEMINZACIONES (del Código del Trabajo)

ART 417.- Se tomará como base para calcular indemnizaciones el salario diario que perciba el trabajador en el momento en que realice el trabajo.

Los art 418 y 419 tipifican que todo trabajador que sufra un riesgo profesional tiene derecho a asistencia médica y administración de medicamentos.

ART 420.- cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

1. un (1) mes completo de salario para gastos de funerales; y
2. el pago de la cantidad equivalente a seiscientos veinte (620) días de salario, a favor de las personas que dependieron económicamente del difunto, sin deducirse la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado, ni los gastos que se haya hecho en curación y asistencia médica.

ART 421.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

La esposa o concubina y los hijos menores de edad, los ascendientes y personas que económicamente dependían parcial o totalmente del trabajador.

más información en los art 422 -454 también del Código del Trabajo.

OTORGAMIENTO DE PENSION POR VEJEZ

Según la Ley del Seguro Social:

ARTICULO 116. Para tener derecho a la pensión mensual por vejez, el asegurado debe reunir los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido 65 años de edad para el hombre y 60 años de edad para la mujer;
- y
- b) Acreditar por lo menos 180 cotizaciones mensuales

ARTICULO 117. El monto de la pensión por vejez se calculará de acuerdo a lo establecido en el artículo 111 del reglamento del IHSS, así:

La pensión de invalidez por enfermedad y accidente común (no profesionales) y vejez se calculará sobre una base de cálculo, ingreso o salario base mensual de referencia al cual se aplicarán los siguientes porcentajes:

- a) una suma igual al (40%) de la base de cálculo; y,*
- b) una suma adicional formada por el uno por ciento (1%) de la base de cálculo, por cada doce (12) meses y fracción de cotización en exceso de los primeros sesenta (60) meses.*

La base de cálculo será igual al promedio de los últimos ciento ochenta (180) salarios o ingresos mensuales que sirvieron de base para cotizar, indexados respecto al mes en que se origine el derecho.

En caso de que el número de meses cotizados sea inferior a ciento ochenta (180), la base de cálculo se aplicará con los salarios o ingresos cotizables disponibles.

En los casos de Pensión por Invalidez se calculará como el producto que resulte de multiplicar lo determinado en los incisos a) y b) por el porcentaje que señale el dictamen de la comisión Técnica de Invalidez.

En ningún caso la pensión podrá ser menor del 50% ni exceder al 80% de la base del cálculo mensual.

Fuentes:
Código del Trabajo
Ley del Seguro Social
Ministerio de Trabajo

ANEXO 1

Art. 112 Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

- a) El engaño del trabajador i del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejara de tener efecto después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador;
- b) Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;
- c) Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiese precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;
- d) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinaria o materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;
- f) Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
- g) Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada;
- h) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el termino de un mes;
- i) La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades: o el no acatar el trabajador , en igual forma y en perjuicio del patrono, las normas que este o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que están ejecutando;
- j) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;
- k) El descubrimiento de que el trabajador padece enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de denuncia o aislamiento no obligatorio, cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros; y
- l) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 97 y 98, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho este debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.