

¿CÓMO SE CALCULA UNA LIQUIDACIÓN?

---

*Gabriela Santana\**

## I. INTRODUCCIÓN

La terminación de una relación de trabajo puede deberse a diferentes causas, pero cotidianamente encontramos dos razones fundamentales: una decisión del trabajador o una decisión del patrono.

Si bien no es descartable que un trabajador renuncie, actualmente lo más común es encontrar que las empresas despidan mucho personal. Bien por renuncia o por despido, lo cierto es que cada día se registran un mayor número de casos de terminación de relaciones de trabajo y hacerlo de la manera correcta es el deseo y la aspiración tanto del trabajador, que va a recibir su dinero, como de la empresa, para quien es importante neutralizar los riesgos de un reclamo administrativo o judicial.

Por esto, el objeto del presente instructivo es brindar algunos fundamentos jurídicos y orientaciones gerenciales, así como ciertas herramientas básicas para la elaboración de una liquidación con motivo de la terminación de una relación de trabajo, obteniendo una liquidación hermética, blindada, o que al menos disminuya significativamente los riesgos de un reclamo formal.

Es importante resaltar que el ámbito de aplicación temporal que vamos a utilizar es el de las relaciones de trabajo que se hayan iniciado con posterioridad al 18 de junio de 1997, fecha de entrada en vigencia de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990. No entraremos a explicar la forma de cálculo del régimen de prestaciones sociales anterior a esta fecha. Daremos por sentado que los montos correspondientes a la compensación por transferencia y al cambio de régimen se han cancelado, toda vez que para el año 2002, deben haberse pagado las cantidades adeudadas por estos conceptos, ya que las disposiciones transitorias de la LOT 1997 estipulaban un máximo de 5 años para cumplir con esta obligación.

Dicho esto, presentaremos a continuación algunas premisas y conceptos generales, que recomendamos tener claros antes de entrar al tema del cálculo. Luego, abordaremos el tema del cálculo en sí, no sin antes plantear algunas preguntas que se sugiere contestar, previo abordaje de cualquier caso concreto.

## II. PREMISAS O CONCEPTOS GENERALES

Es muy importante administrar correctamente los conceptos que son otorgados a los trabajadores. En muchas ocasiones, conceptos que no son intrínsecamente salariales adquieren esta cualidad simplemente debido a la manera en que son otorgados. Esto se encuentra estrechamente vinculado a errores conceptuales. Por

---

\*.La autora es Licenciada en Relaciones Industriales por la UCAB y Abogada por la UCV. Se desempeñó como Profesora-Investigadora en el Dpto. de Estudios Laborales del IIES entre 1997 y 2000.

más que se efectúen correctamente las operaciones matemáticas, si existe un error conceptual en cuanto a las asignaciones, una liquidación puede ser objeto de un reclamo formal, bien ante las autoridades administrativas del trabajo (Inspectorías) o ante autoridades judiciales (Tribunales).

Podemos ilustrar esta situación mediante un ejemplo. Supongamos que sus trabajadores reciben mensualmente su salario a través del pago de nómina en cuenta corriente y adicionalmente usted les deposita otra cantidad de dinero en una cuenta de ahorros para darle al trabajador lo que usted llama un “fondo de ahorro”. El trabajador tiene libre disponibilidad del 100% de lo que usted le acredita y además lo hace de forma regular y permanente, todo lo cual produce la salarización de este concepto. Si usted asume que lo único que es salarial son los montos depositados en su cuenta nómina, sus cálculos estarán matemáticamente correctos, pero tiene un error de conceptualización y un problema legal potencial, pues de acuerdo a la LOT y a la doctrina, lo que el trabajador reciba en forma regular y permanente en virtud de su trabajo y de lo cual tenga libre disponibilidad es salario, razón por la cual este trabajador podrá exigir el recálculo y pago de la diferencia correspondiente.<sup>1</sup>

Así, los errores de conceptualización que nos pueden causar más graves problemas son los que están referidos al concepto de “salario”. Por ello, es conveniente tener claro qué se entiende por salario y cuáles son sus tipos, lo que nos ayudará a saber cuál es la base de referencia que se utiliza para calcular los conceptos de la liquidación. Veamos:

- Salario Básico: no hay que confundir el “salario base o básico” con el “salario de base”. El “salario base” es el salario de enganche, mientras que el “salario de base” es el que se utiliza para calcular otros conceptos y en determinados casos puede ser igual al salario básico. Por ejemplo, el salario de base para calcular las horas extras es el salario básico del trabajador; pero el salario de base para el cálculo de la prestación de antigüedad es el salario integral, es decir, con las respectivas alícuotas de utilidades y bono vacacional.
- Salario Normal: el Artículo 133 de la LOT, Parágrafo Segundo, establece: “...se entiende por salario normal la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio”. Cuando un trabajador no tiene remuneración variable, no hay que calcular su salario promedio del último año aún cuando haya trabajado siempre horas extras o en días feriados, ya que el salario que se utiliza para calcular su liquidación es el salario normal del mes anterior a aquel en que terminó la relación de trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 146 de la LOT, el salario de base para calcular lo que corresponda al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo (Art. 125 LOT), será el devengado en el mes de labores inmediatamente anterior. Cuando ese mes tiene derecho al Bono Vacacional, entonces el salario que debe considerarse es su salario normal de ese mes, más su bono vacacional.

---

<sup>1</sup>.Ley Orgánica del Trabajo, Art. 133.

- Salario Variable: es el tipo de salario que se le paga generalmente al personal que cobra comisiones o trabaja a destajo. El trabajador nunca podrá tener un salario menor al salario mínimo, razón por la cual siempre se le deberá asegurar esta suma. Cuando un trabajador percibe remuneración variable, para elaborar su liquidación es necesario calcular su salario promedio del último año.
- Salario Integral: la Ley no usa el término “integral”. Este ha sido un calificativo empleado en la práctica para diferenciar el salario normal de otros tipos de salario. Lo que comúnmente llamamos “integral” es el salario normal abultado con la alícuota de utilidades (y/o alícuota de bono vacacional) que se utiliza para calcular las prestaciones sociales, los días adicionales de prestaciones y las indemnizaciones por despido.
- Salario de Eficacia Atípica: es el porcentaje de salario que no tiene incidencia en la base de cálculo de beneficios, prestaciones e indemnizaciones y que puede llegar hasta 20%, porcentaje que es establecido de mutuo acuerdo entre el patrono y los trabajadores, a través de las convenciones colectivas, acuerdos colectivos y/o contratos individuales de trabajo. El salario mínimo debe ser considerado en su totalidad como base de cálculo.<sup>2</sup>

Hay otros puntos que también repercuten en el cálculo y que tienen que ver con la administración de las asignaciones durante la vigencia de la relación de trabajo. Por ejemplo:

- Vacaciones pagadas y no disfrutadas: en virtud de lo dispuesto en el Artículo 227 de la LOT, en el caso en que el trabajador haya recibido el pago de sus vacaciones pero nunca las haya disfrutado de manera efectiva, podría originarse un reclamo por parte de éste, lo que obligaría a la empresa a cancelar nuevamente dicho concepto. En este caso, se ha considerado que este pago tiene una naturaleza sancionatoria, por lo que el mismo no debería tener incidencia alguna en el recálculo de otros beneficios, como sería el impacto de ese pago en utilidades y prestaciones.
- Régimen de prestaciones sociales anterior: la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 estableció un cambio del régimen de prestaciones sociales de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990. En sus disposiciones transitorias señaló la obligación de los patronos de efectuar dos pagos a los trabajadores que estuviesen amparados por la LOT de 1990: un pago por el cambio de sistema y una compensación por transferencia. La LOT estableció que los patronos debían cumplir con este pago en un período que no superaría los cinco años a partir de la entrada en vigencia de la Reforma, de manera que para el año 2002 este pago debió ser completado. Si usted va a liquidar a un trabajador cuya fecha de ingreso sea anterior a la fecha de entrada en vigencia de la Reforma de la LOT, le sugerimos que incorpore dentro de los conceptos que refleje en la liquidación, el

---

<sup>2</sup>.Ley Orgánica del Trabajo, Art. 133, Parágrafo Primero y Reglamento de la LOT, Art. 74.

pago de estos dos conceptos, lo cual no significa que usted lo pagará nuevamente, simplemente hay que reflejar que ese pago ya se hizo. Esto se hace reflejándolos en las asignaciones y en las deducciones. Lo importante es que quede constancia que el trabajador recibió estos pagos en su oportunidad y que nada tiene que reclamar por ellos.

### III. ELABORACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN

Para calcular una liquidación es conveniente tener todos los datos a mano y los soportes de los cálculos (anticipo de utilidades, anticipos de fideicomiso, control de vacaciones, etc.). Estos datos se obtienen generalmente del sistema de nómina de la empresa, de los registros contables y del expediente del trabajador. Contar con esta información facilita y agiliza la elaboración de la liquidación.

La importancia de los soportes no debe ser tomada a la ligera. Este es un punto significativo no sólo para el cálculo en sí, sino también para la protección de cualquier posible reclamo. La publicación en Gaceta Oficial de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT)<sup>3</sup> y su entrada en vigencia en agosto de 2003, pone en evidencia la trascendencia de contar con estos documentos, por dos puntos importantes: en primer lugar, si bien la carga de la prueba recae sobre el sujeto que afirma los hechos, la LOPT establece expresamente que al empleador corresponderá siempre la carga de probar las causas del despido del trabajador, así como el pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. En segundo lugar, para el patrono es sumamente importante que no haya dudas respecto a la interpretación de las pruebas, pues con la entrada en vigencia de la LOPT, en caso de dudas sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, “se aplicará la apreciación que sea más favorable al trabajador”.

El encargado de elaborar la liquidación por parte de la empresa o por parte del trabajador, debe asegurarse de contar con toda la información posible y con los soportes de esa información. Esto es particularmente importante para el caso de los profesionales cuyos clientes son los trabajadores, quienes no siempre proporcionan toda la información que se necesita o la proporcionan en forma equivocada. Aquí la persona encargada de elaborarla debe ser muy cuidadosa y ágil en la indagación de la información. Lo mejor en estos casos es hacer muchas preguntas al trabajador y obtener todos los recibos de pago, adelantos, estados de cuenta y cualquier otro documento que proporcione información importante en forma veraz.

#### A.- Preguntas previas

Al iniciar la elaboración de la liquidación es recomendable responder a las siguientes preguntas:

---

<sup>3</sup>.Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Gaceta Oficial N° 37.504 del 13 de agosto de 2002.

- a) Condiciones de contratación: ¿cuál es el tipo de relación de trabajo? ¿es una relación de trabajo a tiempo determinado o a tiempo indeterminado? ¿cuáles son los términos del contrato? ¿a qué tipo de nómina pertenece (diaria, mensual, ejecutiva)? (dependiendo del tipo de nómina a la que pertenezca, seguramente tendrá condiciones distintas), ¿es beneficiario de contrato colectivo? ¿qué contrato colectivo es aplicable y cuáles son los beneficios que establece para el trabajador?
- b) Fecha de inicio y finalización: la antigüedad del trabajador indica si éste tiene estabilidad o no. Calcule la antigüedad en años, meses y días. Si el trabajador se practicó examen médico de ingreso es importante que se practique el examen de retiro, especialmente los mismos exámenes en los que salió apto para ingreso. La LOT no obliga a incluir el tiempo de reposo médico por incapacidad en la antigüedad del trabajador, aunque es posible que el contrato colectivo lo estipule.
- c) Condiciones salariales de la empresa o paquete anual: salario, días de vacaciones y bono vacacional, utilidades y otros conceptos contractuales.
- d) Motivo del retiro: renuncia, despido justificado o injustificado. Al caso de sustitución de patronos, se le da tratamiento de despido injustificado. Es necesario contar con la carta de renuncia o con la carta de despido.
- e) Otras interrogantes: ¿goza de inamovilidad? ¿es dirigente sindical? ¿está embarazada o dio a luz? ¿forma parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial? ¿está amparado por algún Decreto de Inamovilidad?

#### B.-Cálculo de la liquidación

Como hemos mencionado anteriormente, básicamente existen dos escenarios posibles: la renuncia y el despido. En términos de cálculos tendríamos una liquidación “simple” por renuncia o despido justificado y otra, que anteriormente solía llamarse “doble”, aunque no necesariamente es “doble”, sino que incluye una indemnización adicional, en caso de despido injustificado.

Cuando la liquidación es por renuncia, se incluyen todos los conceptos indicados en las tablas anexas, con excepción de las Indemnizaciones por Despido Injustificado.

Cuando la liquidación es por despido injustificado se añaden a la liquidación por renuncia las indemnizaciones establecidas en el Artículo 125 de la LOT: Indemnización por Despido e Indemnización Sustitutiva del Preaviso. Sin embargo, hay que hacer notar, que los empleados de dirección se encuentran excluidos del régimen de estabilidad, establecido en el artículo 112 de la LOT, razón por la cual sí pueden ser despedidos sin justa causa y no le corresponderían las indemnizaciones del artículo 125 de la LOT. Para estos casos, lo que es procedente es la aplicación

del artículo 104 de la LOT que establece el pago del preaviso y el cómputo de este período en la antigüedad del trabajador.<sup>4</sup>

Sea cual sea el motivo del retiro, una liquidación está formada por tres partes principales: las Asignaciones, las Deducciones y el Neto a Cobrar. En el cuadro anexo encontrará los conceptos, base legal, comentarios y fórmula para cada uno de ellos.

Las Asignaciones están compuestas por todos aquellos conceptos que representan un ingreso para el patrimonio del trabajador. Comprenden, entre otros, la prestación de antigüedad, las indemnizaciones, vacaciones, bono vacacional, utilidades y días trabajados.

Las Deducciones están compuestas por aquellos cargos o retenciones que hace el patrono, bien porque ya le haya adelantado algún monto al trabajador en el pasado, bien porque el patrono deba enterarlo al Estado, como son las cotizaciones de la seguridad social o las retenciones del ISLR, o bien porque pertenezcan a la cuenta personal del trabajador (préstamo, financiamiento que haya otorgado la empresa, etc.). El salario del trabajador es sagrado. No se debe incorporar ninguna deducción que no ha sido previamente autorizada por el trabajador o que no se encuentre estipulada en la ley. Si por ejemplo, la empresa financia la adquisición de vivienda, vehículo, electrodomésticos, seguros para vehículos, HCM, etc., debe tenerse a mano la planilla de solicitud de préstamo o la autorización de deducción correspondiente.

El Neto a Cobrar es el resultado de restar las deducciones de las asignaciones. Pero cuidado, esto no quiere decir que sea lo único que va a cobrar el trabajador. Cuando existe un fideicomiso de prestaciones sociales, por ejemplo, el banco o institución financiera que maneja el fondo fiduciario emite un cheque por las prestaciones sociales que tenga el trabajador acumuladas hasta la fecha. Este cheque se refleja en las deducciones, pero física y materialmente se le entrega al trabajador, de manera que en definitiva lo que este trabajador cobra es el Neto resultante en la liquidación, más el cheque del fideicomiso.

#### IV. ASPECTOS FORMALES FINALES

Existen algunos detalles relacionados con la forma como se presenta la liquidación, que a pesar de no ser tan trascendentes como el fondo de su contenido, es conveniente tomarlos en cuenta. Esta planilla o documento representa el recibo de todo lo que se le está pagando al trabajador, por lo que debe contar con un acabado profesional. Entre los detalles que debemos cuidar tenemos:

- Identificación: es necesario indicar que la planilla o formato es una liquidación por terminación de relación de trabajo. También deben indicarse el nombre de la compañía, el nombre del trabajador con su cédula de identidad, su

---

<sup>4</sup>.Ver. Reglamento de la LOT, Artículo 43

fecha de ingreso, fecha de retiro, antigüedad en años, meses y días y motivo del retiro.

- Encabezado: es un texto en el que el trabajador se identifica y acepta que el monto que se le está entregando corresponde al pago de todos los conceptos de su liquidación de relación de trabajo y que él está conforme con ello, razón por la cual se da por terminada la relación de trabajo y el trabajador nada tiene que reclamar por ningún concepto. Por ejemplo:

*Yo, Fulanito de Tal, titular de la cédula de identidad N° XXXX, he recibido de (Nombre de la Empresa) la cantidad de CINCO MILLONES CIENTO DOCE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE BOLÍVARES CON DIECISEIS CENTIMOS (5.112.669,16), por concepto de terminación y finiquito de mi relación de trabajo, todo de acuerdo a la siguiente liquidación...*

- Detalle de los conceptos (asignaciones y deducciones): en las liquidaciones hay que reflejarlo todo y de la manera más explícita posible. Esto es particularmente importante si vamos a firmar una transacción laboral. Hay que evitar que las cosas puedan ser libremente interpretables.
  - Firma del trabajador con fecha: no está de más que el trabajador coloque la fecha en que recibió la liquidación de su puño y letra. Esto garantiza que la recibió en ese momento y no en otro.
  - Fotocopia de los cheques: en el caso de una reclamación administrativa o judicial le será más fácil probar que usted le pagó y eventualmente, que el cheque fue cobrado.
  - Forma 14-03 del Seguro Social: es la planilla de retiro del trabajador del Seguro Social Obligatorio (SSO) y le sirve al trabajador para cobrar el Seguro de Paro Forzoso en el caso de que haya sido despedido.
  - Constancia de Trabajo: esta es una obligación que está estipulada en el Artículo 111 de la LOT, y debe contener la duración de la relación de trabajo, el último salario devengado y el oficio desempeñado.
- Si va a firmar una Transacción Laboral tenga en cuenta que va a necesitar todos los soportes en original. Guarde los originales y mantenga siempre copia de todo.

## V. EJEMPLOS

### A.-Ejemplo de una liquidación por Despido Injustificado

Comentarios: se trata de la liquidación de prestaciones sociales del trabajador Juancito Trucupei, mensajero, quien ingresó en la empresa el 15/01/2001 y egresó el 26/10/2002. La empresa Industrias Cotoperí C.A. otorga 22 días hábiles de vacaciones, 15 días de Bono Vacacional y 4 meses de Utilidades. Los intereses sobre prestaciones los deposita el Banco que maneja el Fondo Fiduciario directamente en la cuenta del trabajador una vez al año.

## Cálculos de la Liquidación

Prestaciones acumuladas					
	Salario	Salario+ Alic. Utilid	Diario	5 días	Nº Días
Mayo	250.000,00	333.325,00	11.110,83	55.554,17	5
Junio	250.000,00	333.325,00	11.110,83	55.554,17	5
Julio	250.000,00	333.325,00	11.110,83	55.554,17	5
Agosto	250.000,00	333.325,00	11.110,83	55.554,17	5
Septiembre	250.000,00	333.325,00	11.110,83	55.554,17	5
Octubre	250.000,00	333.325,00	11.110,83	55.554,17	5
Noviembre	250.000,00	333.325,00	11.110,83	55.554,17	5
Diciembre	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
Enero	450.000,00	599.985,00	19.999,50	99.997,50	5
Febrero	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
Marzo	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
Abril	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
Mayo	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
Junio	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
Julio	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
Agosto	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
Septiembre	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
Octubre	300.000,00	399.990,00	13.333,00	66.665,00	5
				<b>1.155.526,67</b>	<b>90</b>
Utilidades					
Enero	450.000,00	150.000,00			
Febrero	300.000,00	100.000,00			
Marzo	300.000,00	100.000,00			
Abril	300.000,00	100.000,00			
Mayo	300.000,00	100.000,00			
Junio	300.000,00	100.000,00			
Julio	300.000,00	100.000,00			
Agosto	300.000,00	100.000,00			
Septiembre	300.000,00	100.000,00			
		<b>950.000,00</b>			
Salario Promedio del último año					
	Salario Promedio del último año	Salario Diario	Sal. Diario +Alícuotas (Utl. Y BV)		
Octubre	250.000,00				
Noviembre	250.000,00				
Diciembre	300.000,00				
Enero	300.000,00				
Febrero	300.000,00				
Marzo	300.000,00				
Abril	300.000,00				
Mayo	300.000,00				
Junio	300.000,00				
Julio	300.000,00				
Agosto	300.000,00				
Septiembre	300.000,00				
	<b>291.666,67</b>	<b>9.722,22</b>	<b>13.501,88</b>		



REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Planilla de Liquidación de Prestaciones Sociales

**PLANILLA DE LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES "JUANCITO TRUCUPEI"**

Yo, Juancito Trucupeí, titular de la cédula de identidad N° 10.987.654, he recibido de Industrias Cotoperí C.A. la cantidad de TRES MILLONES UN MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS BOLÍVARES CON CUARENTA Y CUATRO CENTIMOS (3.001.836,44), por concepto de terminación y finiquito de mi relación de trabajo, todo de acuerdo a la siguiente liquidación:

<i>Fecha de Ingreso</i>	15-Ene-01	Caracas, 26-Oct-02
<i>Fecha de Egreso</i>	26-Oct-02	<i>MOTIVO:</i> DESPIDO INJUSTIFICADO
<i>Tiempo de Servicio</i>	1 AÑO - 9 MESES - 11 DÍAS	

	Días	Mensual	Diario	Bs.
Salario Mensual		300.000,00	10.000,00	
Salario con Alícuota de Utilidades y BV		416.653,58	13.888,45	

**ASIGNACIONES**

Prestación de Antigüedad	90			1.155.526,67
Prest. de Antig., Art. 108, Parágrafo Primero	15		13.888,45	208.326,79
Días Adicionales Art. 108	2		13.501,88	27.003,77
Indemnización por Despido Injustificado Art. 125 LOT	60		13.888,45	833.307,17
Indemnización Sustitutiva del Preaviso Art. 125 LOT	45		13.888,45	624.980,38
Vacaciones Fraccionadas 2002-2003	16,5		10.000,00	165.000,00
Bono Vacacional Fraccionado 2002-2003	11,25		10.000,00	112.500,00
Utilidades Fraccionadas 2002	90			950.000,00
Nómina del 16/08 al 26/10/2002	11		10.000,00	110.000,00
<b>Total Asignaciones</b>				<b>4.186.644,77</b>

**DEDUCCIONES:**

Cheque Fideicomiso Prestaciones Sociales				665.556,61
Comisión por cheque de gerencia				6.000,00
Impuesto al débito bancario	1,00%			6.655,57
Anticipo de Fideicomiso				290.000,00
Anticipo de Utilidades				200.000,00
S.S.O. Y S.P.F.	4% y 0,5%			9.346,15
L.P.H.	1%			1.500,00
I.N.C.E. Sobre Utilidades	0,50%			5.750,00
<b>Total Deducciones</b>				<b>1.184.808,33</b>

**NETO A PAGAR** **3.001.836,44**

*Recibí conforme:* JUANCITO TRUCUPEI

*Fecha:* C.I.No. 10.987.654

COMUNICACIONES

B.-Ejemplo de una liquidación por Renuncia

Comentarios: Se trata de la misma liquidación de prestaciones sociales del trabajador Juancito Trucupei, pero a diferencia de la anterior, esta no incluye las indemnizaciones de Despido y Sustitutiva del Preaviso.

Planilla de Liquidación de Prestaciones Sociales

**PLANILLA DE LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES "JUANCITO TRUCUPEI"**

Yo, Juancito Trucupei, titular de la cédula de identidad N° 10.987.654, he recibido de Industrias Cotoperí C.A. la cantidad de UN MILLÓN QUINIENTOS CUARENTA Y TRES MIL QUININETOS CUARENTA Y OCHO BOLÍVARES CON NOVENTA CENTIMOS (1.543.548,90), por concepto de terminación y finiquito de mi relación de trabajo, todo de acuerdo a la siguiente liquidación:

<i>Fecha de Ingreso</i>	15-Ene-01	Caracas,	26-Oct-02
<i>Fecha de Egreso</i>	26-Oct-02	<i>MOTIVO:</i> RENUNCIA	
<i>Tiempo de Servicio</i>	1 AÑO - 9 MESES - 11 DÍAS		
	Días	Mensual	Diario Bs.
Salario Mensual		300.000,00	10.000,00
Salario con Alícuota de Utilidades y BV		416.653,58	13.888,45
<b>ASIGNACIONES</b>			
Prestación de Antigüedad	90		1.155.526,67
Prest. de Antig., Art. 108, Parágrafo Primero	15	13.888,45	208.326,79
Días Adicionales Art. 108	2	13.501,88	27.003,77
Vacaciones Fraccionadas 2002-2003	16,5	10.000,00	165.000,00
Bono Vacacional Fraccionado 2002-2003	11,25	10.000,00	112.500,00
Utilidades Fraccionadas 2002	90		950.000,00
Nómina del 16/08 al 26/10/2002	11	10.000,00	110.000,00
<b>Total Asignaciones</b>			<b>2.728.357,23</b>
<b>DEDUCCIONES:</b>			
Cheque Fideicomiso Prestaciones Sociales			665.556,61
Comisión por cheque de gerencia			6.000,00
Impuesto al débito bancario	1,00%		6.655,57
Anticipo de Fideicomiso			290.000,00
Anticipo de Utilidades			200.000,00
S.S.O. Y S.P.F.	4% y 0,5%		9.346,15
L.P.H.	1%		1.500,00
I.N.C.E. Sobre Utilidades	0,50%		5.750,00
<b>Total Deducciones</b>			<b>1.184.808,33</b>
<b>NETO A PAGAR</b>			<b>1.543.548,90</b>
<i>Recibí conforme:</i>	JUANCITO TRUCUPEI		
<i>Fecha:</i>	C.I.No. 10.987.654		

VI. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Posiblemente, después de elaborar unas cuantas liquidaciones, usted pensará que todas son iguales. Tenga cuidado, pues en ocasiones, casos muy parecidos tienen diferencias enormes y las consecuencias de tratarlos de la misma forma pueden ser muy graves. Por ejemplo, pudiera ocurrirle que un trabajador se sienta desconfiado de su cálculo debido a que el monto de la liquidación de su compañero es similar al suyo, aun cuando su antigüedad es mayor que la del amigo. Al tratar cada caso como un caso particular, usted tendrá cómo explicarle a este trabajador que si bien su antigüedad es mayor que la de su compañero, la ley encarece el despido de los trabajadores con menor antigüedad, razón por la cual es perfectamente factible que a pesar de que él tiene una antigüedad mayor, las diferencias en las liquidaciones no sean muy grandes.

Trate cada caso como un caso particular, concreto y diferente. Esto, además de asegurar que su cálculo estará correcto, le dará una visión global y única de cada caso, lo cual le permitirá aclarar cualquier duda que el trabajador tenga al respecto.

V. ANEXOS

A.- Asignaciones

Tabla A-1. Prestación de Antigüedad

CONCEPTO	BASE LEGAL	SALARIO DE BASE / COMENTARIOS	FÓRMULA
Prestación de Antigüedad	LOT, Art. 108	Dos opciones: a) Calcular la prestación de antigüedad mensual en base al salario integral (abultado con la alícuota de utilidades). El BV se refleja en el mes en que efectivamente lo devengó. b) Calcular la prestación de antigüedad mensual en base al salario integral (abultado con alícuota de utilidades y alícuota de BV). En este caso, en el mes en que devenga el BV no se le refleja en las prestaciones de dicho mes.	$(SBM * ALU * ALBV) / 30 * N^{\circ} \text{ DE DÍAS}$
Prestación de antigüedad (Mínimo o Diferencia)	LOT, Art. 108, Parágrafo Primero, Parágrafo Quinto	Se calcula en base al salario integral (abultado con alícuota de Utilidades y BV). En caso de salario variable, debe calcularse con el promedio devengado en el último año, abultado con la alícuota de Utilidades y BV. Hay que contar 45 para el primer año y luego 60 para los sucesivos o fracción superior a 6 meses.	$(SBM * ALU * ALBV) / 30 * N^{\circ} \text{ DE DÍAS}$
Días Adicionales Prestación de Antigüedad	LOT, Art. 108 Rgl., Art. 97	Se genera cumplido el segundo año de servicio. La fracción de seis meses se considera equivalente a un año. Salario Integral Promedio del último año (Salario promedio del último año, abultado con alícuota de Utilidades y BV).	$(SBM * ALU * ALBV) / 30 * 2$
Intereses sobre Prestaciones	LOT, Art. 108		

Tabla A-2. Indemnizaciones por despido

CONCEPTO	BASE LEGAL	SALARIO DE BASE / COMENTARIOS	FORMULA
Indemnización por Despido	LOT, Art. 125 LOT, Art. 146	Salario Integral del mes inmediatamente anterior a aquél en que termine la relación de trabajo. No se aplica tope.	(SALARIO DEL MES ANTERIOR * ALU * ALBV) / 30 * N° DÍAS
Indemnización Sustitutiva del Preaviso	LOT, Art. 125	Salario Integral del mes inmediatamente anterior a aquél en que termine la relación de trabajo. Se aplica el tope de 10 salarios mínimos mensuales. El salario mínimo es el salario mínimo menor. En sentencia dictada el pasado 20 de noviembre de 2001, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ("TSJ") estableció que el trabajador que goza de estabilidad y es despedido injustificadamente, no tiene derecho al beneficio establecido en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo ("LOT"). Con esta decisión, el TSJ unifica el criterio a aplicar ante las divergencias jurisprudenciales relacionadas con la aplicación simultánea del pago del preaviso y la extensión de antigüedad por su omisión, establecidos en el artículo 104 de la LOT, con el pago de la indemnización sustitutiva del preaviso, establecida en el artículo 125 de la LOT. Señala en tal sentido, que los trabajadores que gozan de estabilidad, es decir, aquellos que tienen más de tres meses de servicio ininterrumpido, que no sean de dirección, temporeros, eventuales, ocasionales ni domésticos, no pueden ser despedidos injus	IDEM PERO CON TOPE

Tabla A-3. Vacaciones, Bono Vacacional y Utilidades

CONCEPTO	BASE LEGAL	SALARIO DE BASE / COMENTARIOS	FÓRMULA
Vacaciones Vencidas	LOT, Art. 145 LOT, Art. 219	Salario normal devengado por el trabajador en el mes de labores inmediatamente anterior a aquél en que nació el derecho a la vacación.	
Vacaciones Fraccionadas	LOT, Art. 225Rgl., Art. 120	Se paga en proporción a los meses completos de servicio durante ese año. El salario de base es el salario normal devengado por el trabajador en el mes de labores inmediatamente anterior. Sin embargo, en caso de salario variable, la base de cálculo será el promedio de lo devengado durante el año anterior.	(N° DÍAS VAC. / 12) * N° DE MESES COMPLETOS TRABAJADOS EN EL AÑO
Bono Vacacional Vencido	LOT, Art. 223		
Bono Vacacional Fraccionado	LOT, Art. 223 LOT, Art. 225	Se paga en proporción a los meses completos de servicio durante ese año.	(N° DÍAS BV. / 12) * N° MESES COMPLETOS TRABAJADOS EN EL AÑO

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Tabla A-3. Vacaciones, Bono Vacacional y Utilidades (continuación)

CONCEPTO	BASE LEGAL	SALARIO DE BASE / COMENTARIOS	FÓRMULA
Utilidades Fraccionadas	LOT, Art. 174, Parágrafo Primero	Se paga en proporción a los meses completos de servicio durante ese año.	$(N^{\circ} \text{ DÍAS BV.} / 12) * N^{\circ} \text{ MESES COMPLETOS TRABAJADOS EN EL AÑO}$
Otros Pagos: Días Trabajados Reintegrado por HCM			

B.- Deducciones

Tabla B-1. Deducciones por Prestaciones

CONCEPTO	SALARIO DE BASE / COMENTARIOS	FÓRMULA
Cheque Fideicomiso de Prestaciones Sociales Banco	El Banco emite el cheque retando al disponible la deducción por el IDB y luego la comisión por la emisión del cheque.	$(\text{Disponible} * 1\%) - \text{Comisión}$
Impuesto al Débito Bancario		$\text{Disponible} * 1\%$
Comisión por emisión de cheque		Monto en Bs.
Anticipo de Prestaciones		Monto en Bs.

Tabla B-2. Deducciones por Utilidades

CONCEPTO	SALARIO DE BASE / COMENTARIOS	FÓRMULA
Anticipo de Utilidades		Monto en Bs.
INCE sobre Utilidades	Dos casos: a) Ince sobre Utilidades fraccionadas. b) Ince sobre el Adelanto de Utilidades: aplica si en el momento en que se otorgó el anticipo no se dedujo el Ince.	$(\text{Utilidades} * 0.5\%) + (\text{Utilidades} + \text{Anticipo de Utilidades}) * 0.5\%$
ISLR sobre Utilidades	% de retención según cálculo de la planilla de declaración de ISLR.	$(\text{Utilidades} * \% \text{ de retención})$

Tabla B-3. Deducciones legales y de empresa

CONCEPTO	SALARIO DE BASE / COMENTARIOS	FÓRMULA
SSO y SPF	2 Casos: a) Si SBM < 450.000. b) Si SBM > 450.000	a) $((SBM * 12) / 52) * 4.5\% * N^{\circ}$ de LUNES TRABAJADOS / b) $((450.000 * 12) / 52) * 4.5\% * N^{\circ}$ de LUNES TRABAJADOS
LPH		SBM * 1%
ISLR	% de retención según cálculo de la planilla de declaración de ISLR. Se aplica sobre salario y utilidades.	(Salario * % de retención)
Cuenta Personal (HCM, Préstamo Empresa)		