

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS CON ORIENTACIÓN EN
FINANZAS**

**Administración
de Recursos Humanos II
Lic. Juana Suarez de Cruz**

**Informe acerca del tema "Cancelación
Del Contrato Laboral Y Prestaciones"
Laborales**

Integrantes

Carla Patricia Vásquez

Dina Lizzeth Reyes

Maricela Velásquez

José Manuel Ortega

Rolando Ordoñez

Sherol Ninoska Espinal

Vilma Leticia Ávila

Jueves 07 de Mayo de 2015

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
RESUMEN EJECUTIVO.....	4
SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	5
CAUSAS DE SUSPENSIÓN.....	5
COMPROBACIÓN DE CAUSAS	6
NOTIFICACIÓN DE REANUDACIÓN.....	7
SUSPENSIÓN POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.....	7
FINALIZACIÓN DEL CONTRATO POR ENFERMEDAD	8
SUSPENSIÓN POR DETENCIÓN O PRISIÓN.....	8
CONTRATACIÓN DE INTERINOS.....	8
SUSPENSIÓN POR HUELGA O PARO.....	9
DESPIDO INJUSTIFICADO DURANTE SUSPENSIÓN: EFECTOS.....	9
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	9
(CAPÍTULO VIII DEL TÍTULO I DEL CÓDIGO DE TRABAJO).....	9
CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.....	9
CAUSAS QUE FACULTAN AL PATRONO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE.....	10
DIES A QUO: INICIO DE EFECTOS DEL DESPIDO.....	10
DESPIDO DIRECTO: CAUSAS JUSTAS.....	11
PREAVISO.....	12
CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO.....	12
PREAVISOS: PROCEDIMIENTOS.....	13
OMISIÓN DEL PREAVISO: CONSECUENCIAS.....	13
DIES A QUO: INICIO DEL TÉRMINO.....	13
AUXILIO DE CESANTÍA: SUPUESTOS.....	14
DESPIDO ANTES TEMPUS: INDEMNIZACIÓN.....	15
DESPIDO JUSTIFICADO O SEPARACIÓN INCAUSADA: CONSECUENCIAS PATRIMONIALES.....	15
REGLAS COMUNES: PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA.....	15
FUERO DE PROTECCIÓN TRABAJADORA EMBARAZADA.....	16
CONSTANCIA POR SERVICIOS PRESTADOS.....	16

INDEMNIZACIÓN POR CESE O LIQUIDACIÓN.....	16
CASOS PRÁCTICOS.....	17
Tabla de importe de pago de cesantía.....	18
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	19
POR TIEMPO DETERMINADO (Caso 1)	19
CÁLCULO DE PRESTACIONES POR PARTE DEL PATRONO: CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.....	21
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	22
POR TIEMPO INDETERMINADO (Caso 2).....	22
CÁLCULO DE PRESTACIONES POR PARTE DEL PATRONO: CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO.....	24
SITUACIÓN ACTUAL LABORAL DE HONDURAS	25
CONCLUSIÓN	28
RECOMENDACIONES.....	29
Bibliografía	30
ANEXOS.....	31

INTRODUCCIÓN

El presente informe consiste en un resumen sobre el tema de cancelación del contrato laboral y prestaciones laborales que se establecen en los capítulos VII, VIII y IX del Título I (Contrato de trabajo) del Código del Trabajo. Estos capítulos contienen los Artículos del 99 al 110 que tratan acerca de la Suspensión de los Contratos de Trabajo; del Artículo 111 a 115 acerca de la Terminación del Contrato de Trabajo y del 116 al 126 acerca del Preaviso. Estas medidas forman parte del orden público que normatizan las relaciones entre trabajadores y patronos. Estas disposiciones del Código de Trabajo de Honduras difieren con otros países, ya que cada nación tiene sus propias disposiciones en esta materia. Para finalizar se presentan ejemplos prácticos relacionados a cálculos de prestaciones laborales de acuerdo a la ley y según casos planteados, esto para facilitar la comprensión de los temas expuestos.

Cabe mencionar que es importante que los temas tratados en este informe, sean conocidos y comprendidos tanto por el empleado como por el empleador. Esto debido a que en base al concepto de que un contrato de trabajo es “un acuerdo entre empresario y trabajador” por el que trabajador se obliga a prestar determinados servicios a un empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución” por parte del patrono, por esta razón ambas partes están obligadas a informarse acerca del tema y así evitar problemas futuros relacionados a lo estipulado en el Código de Trabajo en especial en los artículos que tratan de la Suspensión de los Contratos de Trabajo; de la Terminación del Contrato de Trabajo y el Preaviso.

RESUMEN EJECUTIVO

El informe que a continuación se presenta contiene una panorámica general sobre la temática de los contratos de trabajo y cancelación de prestaciones que se encuentran legislados a través del en el Código de Trabajo de Honduras.

El cuerpo del informe contiene varios temas entre los que se pueden mencionar: la Suspensión de Contratos de trabajo, que se define como la cesación temporal no periódica de la prestación de servicios no retribuidos por el empresario. Esta suspensión de los contratos no implica su terminación, ni extingue los derechos y obligaciones derivados de los mismos.

Además en esta temática se incorporan las causas más comunes para suspensión y notificación de reanudación como son: Suspensión del contrato cuando el empleado es víctima de una enfermedad no profesional ni causa por accidente de trabajo, consideraciones y obligaciones para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono, consideraciones que establece el código del trabajo en caso de contingencias asociadas con el empleado que dificultan el cumplimiento de horario de trabajo establecido, responsabilidades del patrono, cuando existen despidos injustificados y facultades que otorga el código del trabajo al patrono de contratar trabajadores interinos en caso de suspensión de contratos.

Por otro lado aborda la Terminación de Contratados, resaltando temas como: establecimiento de causas a considerar en la terminación de los contratos de trabajo y de igual forma causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato. Asimismo se plantea el derecho que le asiste al trabajador a exigir el cumplimiento de los contratos y las causas justas que facultan al trabajador para dar pre-terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte conservando el derechos a las prestaciones e indemnizaciones legales.

Como parte final y muy importante se incorpora un apartado sobre el Preaviso, las consecuencias derivadas de su omisión la forma de pago del preaviso y las ocasiones en las que le corresponde al patrono pagar al empleado el auxilio de la cesantía. Y para una mejor ilustración del pago de estos derechos laborales se incorpora un ejemplo práctico.

SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO (CAPÍTULO VII DEL CÓDIGO DE TRABAJO, TÍTULO I)



DEFINICIÓN:

Por suspensión del contrato de trabajo se entiende la **cesación temporal** no periódica de la prestación de servicios no retribuidos por el empresario, en los casos legalmente previstos.

Artículo 99

La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo **no implica su terminación ni Extingue los derechos y obligaciones** que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN

Artículo 100

Son causas de suspensión de los contratos de trabajo sin responsabilidad para las partes:

- 1º.) La falta de materia prima o fuerza motriz
- 2º.) La fuerza mayor o caso fortuito
- 3º.) El exceso de producción, atendiendo a sus posibilidades económicas
- 4º.) Actividad no rentable
- 5º.) La falta de fondos
- 6º.) La muerte o incapacidad del patrono

7º.) Las enfermedades inhabilitantes

8º.) Descansos (Ejemplo pre y post natal) y vacaciones;

9º.) La detención o la prisión del trabajador o del patrono (cuando se interrumpa necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos);

10º.) El ser llamado el trabajador a prestar servicio militar;

11º.) El ejercicio de un cargo sindical que impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores;

12º.) A la huelga legal o El paro legal

COMPROBACIÓN DE CAUSAS

Artículo 101

La suspensión de los contratos de trabajo surtirá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que la comprobación de la causa en que se funde se inicie ante y sea autorizada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los tres (3) días posteriores al ya mencionado, o treinta (30) días antes de la suspensión, cuando el hecho que la origine sea previsible.

EN CASO DE QUE LA SUSPENSIÓN SEA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR (por ejemplo por: La falta de materia prima o fuerza motriz, caso de fuerza mayor, exceso de producción, rentabilidad insuficiente): Debe dar el aviso con 30 día de anticipación; El patrono dará el aviso **por escrito a los trabajadores**, con copia para el **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, quien inmediatamente le dará un **acuse de recibo** como prueba de haber hecho el aviso. El patrono quedará obligado a lo que dispone este artículo, aun cuando el Ministerio apruebe la suspensión.

SI INTERRUMPE LOS TRABAJOS SIN DAR ESTE AVISO... Debe indemnizar a los trabajadores con (30) treinta días de salario.

En los casos previstos en el presente artículo **el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia** que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado **el alivio de la situación económica de los trabajadores.**

NOTIFICACIÓN DE REANUDACIÓN

Artículo 103

- 1) La reanudación de los trabajos **debe notificarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social** por el patrono.
- 2) El Ministerio hará uso de cuantos medios tenga a su alcance para hacer del conocimiento de los Trabajadores interesados la reanudación de las labores. En el término de tres (3) días o mandará a publicarlo, por tres (3) veces consecutivas en el Diario Oficial "La Gaceta", y en otro de vasta circulación, y;
- 3) En este caso comienza a correr el término de treinta (30) días para que dichos se reintegren a sus labores, caso contrario se da por terminado el contrato de trabajo.

SUSPENSIÓN POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

Artículo 104

Si el trabajador es víctima de una enfermedad que no sea profesional ni causada por accidente de trabajo, tiene derecho a la correspondiente suspensión de su contrato de trabajo hasta por seis (6) meses, pasados los cuales el patrono podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte.

La única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que este se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses, ni mayor de seis (6), le pagara medio durante un (1) mes;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses (6) meses, pero menor de nueve (9), le pagara medio salario durante dos (2) meses;
- c) Después de un trabajo continuo mayor de nueve (9) meses le pagara medio salario durante tres (3) meses ; y,
- d) Después de un trabajo continuo mayor de cinco (5) años le pagara treinta (30) días de salario por cada año de servicio.

Durante la suspensión del contrato el patrono podrá colocar internamente a otro trabajador y despedir a este, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO POR ENFERMEDAD

Artículo. 105

Una vez transcurrido el periodo de seis (6) meses a que se refiere el párrafo anterior, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo cubriendo al trabajador el importe del preaviso, al auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponder a este en virtud de disposiciones especiales. Pero el patrono no asumirá la responsabilidad a que se refiere este Artículo, si requerido el trabajador por conducto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no manifiesta su propósito de reanudar permanentemente su labor.

SUSPENSIÓN POR DETENCIÓN O PRISIÓN

Artículo 106

En caso de detención o la prisión del trabajador decretada por autoridad competente, este dará aviso al patrono dentro de los cinco (5) días siguientes a aquel en que comenzó su detención o prisión, y tendrá la obligación de reanudar su trabajo dentro de los dos (2) días siguientes de haber sido puesto en libertad, más el término de la distancia en su defecto.

En incumplimiento de una de estas obligaciones, o la detención del trabajador por más de seis (6) meses dará lugar a la terminación del contrato, sin responsabilidad de las partes.

A solicitud del trabajador o de cualquier persona en nombre de este, el jefe de la cárcel le extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

CONTRATACIÓN DE INTERINOS

Artículo 108

Los empleadores podrán contratar trabajadores interinos y estos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto la inamovilidad en el cargo. El retorno del trabajador sustituido implica la terminación del contrato del interino sin responsabilidad para el patrono, salvo que este hubiera sido incorporado como trabajador permanente.

SUSPENSIÓN POR HUELGA O PARO

Artículo 109

Durante la vigencia de una suspensión motivada por huelga o paro legales, estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente al Código de Trabajo.

En este sentido el Artículo 551 establece que la huelga legal suspende los contratos y convenciones de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos. El patrono no podrá celebrar nuevos contratos de trabajo durante el movimiento huelguístico, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio de la autoridad que conozca de la huelga, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

DESPIDO INJUSTIFICADO DURANTE SUSPENSIÓN: EFECTOS

Artículo 110

Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a la remuneración debida durante la suspensión del trabajo y a la indemnización o a que se le reintegre el trabajo, a su elección.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (CAPÍTULO VIII DEL TÍTULO I DEL CÓDIGO DE TRABAJO)

CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 111

- Contractuales
- Mutuo consentimiento
- Muerte o incapacidad
- Enfermedad no profesional
- Pérdida de libertad
- Caso fortuito o fuerza mayor
- Pérdida de confianza justificada
- Suspensión por más de 120 días
- Liquidación o clausura
- Causas de justificación

- Insolvencia o quiebra
- Resolución decretada por autoridad
- Suspensión por muerte o incapacidad
- Liquidación o clausura decretada por la secretaria de trabajo.

CAUSAS QUE FACULTAN AL PATRONO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE

Artículo 112

- Engaño : plazo máximo 30 días
- Violencia , injurias , malos tratos ,o grave indisciplina en trabajo
- Violencia injurias , malos tratos o grave indisciplina sin provocación
- Daño material doloso
- Actos inmorales o delictuosos comprobados
- Revelar secretos de la empresa
- Condena por crimen o simple delito
- Ausencia injustificada : 2 días consecutivos o 3 días en 1 mes
- No adoptar medidas preventivas ,no seguir procedimientos ni ordenes
- Inhabilidad o ineficiencia
- Enfermedad infecciosa o mental incurable y negación de tratarse
- Falta grave y otras normas

DIES A QUO: INICIO DE EFECTOS DEL DESPIDO

Artículo 113

La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior surte efectos, desde que el patrono la comunique al trabajador pero este goza del derecho a emplazarlo ante los tribunales de trabajo, antes que transcurra el término de prescripción, con el objeto que se le pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Sí el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este código le puedan corresponder y a títulos de daños y perjuicios, los salarios que este había percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente código debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva.

El derecho del trabajador a exigir el cumplimiento del contrato se regula de la siguiente manera:

- a) Ejercicio alternativo
- b) Reintegro. efectos

DESPIDO DIRECTO: CAUSAS JUSTAS

Artículo 114

Causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales

a) engaño de patrono al celebrar el contrato, respecto a las condiciones en que deba realizar sus labores el trabajador.

Esta causa no podrá alegarse contra el patrono, después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador.

b) todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste;

c) cualquier acto del patrono o de su representante que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus condiciones políticas o religiosas;

d) actos graves del patrono o de su representante que pongan en peligro la vida o salud del trabajador o de sus familiares;

e) por perjuicio que el patrono, sus familiares o representantes, causen por dolo o negligencia inexcusable en las herramientas o útiles del trabajador, o que siendo de tercera persona estén bajo su responsabilidad;

f) no pagarle el patrono el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones autorizadas por la ley;

g) trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea motivo de indemnización. El trabajador no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o reducción del salario;

h) adolecer el patrono, un miembro de su familia, su representante u otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

i) incumplimiento, de parte del patrono, de las obligaciones convencionales o legales;

j) cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe al patrono, de acuerdo con los artículos 95 y 96, siempre que el hecho este debidamente comprobado;

k) incumplimiento del patrono, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes. Y reglamentos respectivos.

Artículo 115

La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el trabajador la comunique al patrono, pero este goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo, antes de que transcurra el termino de prescripción, con el objeto de probar que abandonó sus labores sin justa causa si el patrono prueba esto último, en los casos de contrato por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los danos y perjuicios que haya ocasionado, según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, deberá pagarle únicamente los daños y perjuicios correspondientes.

Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, el trabajador puede separarse de su puesto conservando su derecho a percibir las indemnizaciones y prestaciones legales que procedan.

PREAVISO

(CÁPÍTULO IX DEL TÍTULO I DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Artículo 116

Si el contrato es por tiempo indeterminado cualquiera de las partes puede hacerlo terminar dando a la otra un preaviso. Durante el término de este, el trabajador que va a ser despedido tiene derecho a licencia remunerada de 1 día por semana a fin de que pueda buscar nueva colocación.

El preaviso será notificado así:

- a. 24 horas si el trabajador ha servido al mismo patrono de manera continua, menos de 3 meses.
- b. 1 semana si ha trabajado desde 3 a 6 meses
- c. 2 semanas si ha trabajado de 6 meses a 1 año
- d. 1 mes si ha trabajado de 1 a 2 años
- e. 2 meses cuando ha trabajado por más de 2 años

Dichos avisos pueden omitirse por cualquiera de las partes pagando a la otra la cantidad que le corresponda, según lo dispuesto en el artículo 118.

PREAVISOS: PROCEDIMIENTOS

Artículo 117

La terminación del contrato debe ser por escrito, pero si el contrato es verbal puede darla de palabra ante dos testigos mencionando la causa o motivo que mueve a la parte a tomar esa determinación. Después no podrá alegar válidamente causales o motivos distintos.

OMISIÓN DEL PREAVISO: CONSECUENCIAS

Artículo 118

El trabajador que no presente preaviso o de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales, deberá pagar al patrono la mitad del salario que corresponda al término del preaviso. En caso de que el patrono sea el que no dé el preaviso deberá pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso.

DIES A QUO: INICIO DEL TÉRMINO

Artículo 119

El término del preaviso empezara a correr desde el día siguiente al de la notificación respectiva.

AUXILIO DE CESANTÍA: SUPUESTOS

Artículo 120

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye de manera injustificada por alguna de las causas previstas en el artículo 114 u otra ajena a la voluntad del trabajador o según se regula en este artículo o por fallecimiento del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

Literal	Tiempo laborado (de manera continua)	Importe del pago de cesantía
a)	De 3 -6 meses	10 días de salario
b)	De 6 meses a 1 año	20 días de salario
c)	Después de 1 año	1 mes de salario por c/año de trabajo y si los servicios prestados no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.
d)	25 años o más	En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de 25 meses
e)	El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.	
f)	No tendrá derecho a auxilio de cesantía el trabajador que quede automáticamente protegido por una jubilación, pensión de vejez o de retiro concedidas por el Estado o por el Instituto Hondureño De Seguridad Social, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Ni cuando quede acogido a los beneficios del seguro contra el desempleo involuntario; o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional, el patrono demuestre que tenía asegurado a este 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)	Si el trabajador decide voluntario dar por terminado un contrato después de trabajar 15 años continuos tendrá derecho a recibir el 35% que le corresponden con los años de servicios según los literales c y d de este artículo; en caso de fallecimiento natural después de 6 meses de laborar el porcentaje se eleva al 75% pagadero sus beneficiarios. El beneficio anterior será aplicable siempre y cuando no se presenten las circunstancias previstas en el Artículo 112 o cuando el trabajador esté acogido en el literal f) de éste Artículo o igual o superiores beneficios de otro sistema donde el patrono sea aportante	

Artículo 120-A

Las microempresas con un máximo de 10 empleados remunerados, no se les aplicará el contenido del literal g) del Artículo anterior y en relación al literal d) están obligadas a reconocer 15 meses en concepto de auxilio de cesantía.

DESPIDO ANTES TEMPUS: INDEMNIZACIÓN

Artículo 121

Cuando un trabajador contratado por tiempo fijo en los casos o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra y fuere despedido injustificadamente, o se le separe por cualquiera de la causas enumeradas en el Artículo 114, será indemnizado por el patrono con el salario que habría devengado hasta el término del contrato o en el tiempo que finalice la obra; pero en ningún caso la cantidad podrá exceder a la que correspondería según los términos del artículo anterior si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

DESPIDO JUSTIFICADO O SEPARACIÓN INCAUSADA: CONSECUENCIAS PATRIMONIALES

Artículo 122

Si el trabajador se retira sin justificación o es despedido por las causas enumeradas en el Artículo 112, deberá pagar al patrono el importe de los daños y perjuicios que le cause, pero el monto de los daños y perjuicios no podrá exceder al salario correspondiente a treinta (30) días.

REGLAS COMUNES: PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA

Artículo 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 (6) meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término;
- c) la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga o paros legales, y otras causas análogas, que según este código, no

ponen término 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.

FUERO DE PROTECCIÓN TRABAJADORA EMBARAZADA

Artículo 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 el Artículo 112. En estos casos subsistirá la relación del trabajo hasta que termine el descanso post-natal o hasta que quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

CONSTANCIA POR SERVICIOS PRESTADOS

Artículo 125

A la terminación de todo contrato de trabajo, el patrono debe dar gratuitamente al trabajador una constancia que exprese:

- a) La fecha de iniciación y terminación de las labores;
- b) La clase de trabajo desempeñado; y,
- c) El salario devengado durante el último periodo de pago.

Si el trabajador lo desea la constancia deberá expresar también:

- a) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y,
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.

INDEMNIZACIÓN POR CESE O LIQUIDACIÓN

Artículo 126

Las indemnizaciones previstas en los Artículos 116, 120 y 121 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares. El patrono deberá pagar a los trabajadores dichos conceptos antes que cubrir pago a los demás acreedores, excepto los alimentarios; y el curador depositario, ejecutor testamentario o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta (30) días siguientes al reconocimiento formal que ellos o los tribunales de trabajo hagan de dichos créditos o en el momento que haya fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo (Congreso Nacional de Honduras, 1959).

CASOS PRÁCTICOS

(CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES)

ANTECEDENTES

El siguiente apartado tiene como objetivo presentar dos casos prácticos relacionados al tema de cálculo de prestaciones laborales, uno de un contrato determinado y otro uno de contrato por tiempo indefinido o indeterminado. Por una parte el contrato por tiempo determinado incluye las cláusulas: la fecha de inicio y de terminación del contrato, nombre completo del empleado, número de Identidad, sueldo mensual, lugar de trabajo, hora de entrada y salida del empleado, funciones a desempeñadas. Además se ejemplifican los cálculos de las prestaciones laborales, las cuales se deben pagar posterior a la finalización del contrato. Estos cálculos se realizaron en primera instancia con los formularios que brinda y llena la Secretaría del Trabajo y luego los cálculos que el patrono tiene obligación realizar haciendo las respectivas comparaciones con los cálculos de la Secretaría de Trabajo. Cuando se trate de este tipo de contratos en el cálculo de las prestaciones no se incluye el preaviso porque ambas partes están enteradas.

Por lado en el caso de un contrato por tiempo indefinido o indeterminado se muestra solo la fecha del inicio de la contratación, mencionando las cláusulas similares de un contrato determinado (nombre, Identidad, Salarios, funciones del puesto a desempeñar etc.). En este contrato puede prescribir por despido, por muerte e invalidez o por renuncia del empleado. Cuando es por renuncia de parte del empleado: Tiene a su favor los derechos laborales como: décimo cuarto mes, décimo tercero, cesantía, vacaciones. Sin embargo cuando es despido por parte del patrono: tendrá derecho a todos sus derechos como lo ley lo establece.

BASES LEGALES PARA EL CÁLCULO DE PRESTACIONES

Tabla de notificación de preaviso (Artículo 116)

Tiempo de preaviso	Tiempo trabajado por empleado (de manera continua)
Periodo de prueba	No aplica
1 día= 24 horas	3 meses
7 días= 1 semana	3-6 meses
14 días= 2 semanas	6 meses a 1 año
30 días= 1 mes	1-2 años
60 días= 2 meses	Más de 2 años

Tabla de importe de pago de cesantía

Literal	Tiempo laborado (de manera continua)	Importe del pago de cesantía
a)	De 3 -6 meses	10 días de salario
b)	De 6 meses a 1 año	20 días de salario
c)	De 1 año 1 día a 15 años	1 mes de salario por c/año de trabajo y si los servicios prestados no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.
d)	25 años o más	En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de 25 meses.

Tabla de periodo de vacaciones remuneradas

Tiempo trabajado por el empleado	Importe de las vacaciones (días laborables)
1er año	10 días
2do año	12 días
3er año	15 días
4to año o más	20 días

Periodos décimo tercero y décimo cuarto

Descripción	Periodo
Décimo tercero	01 de enero al 31 de diciembre
Décimo cuarto	1 julio al 30 de junio

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO (Caso 1)

Nosotros **Juana la Cubana**, mayor de edad, casada, vecina de Tegucigalpa, municipio del distrito central, con tarjeta de identidad No 1411-1800-00066 en su carácter de Directora Ejecutiva de Fundación Sincorriente, con facultades suficientes para la celebración de esta clase de actos que en adelante se llamará **EL PATRONO** y La señora **Rosita Lobo**, mayor de edad, soltera, con tarjeta de Identidad No. **0601-1901-02224**, actuando en su condición de “Asistente Contable” y quien en adelante se denominara **EL TRABAJADOR**, convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL TRABAJADOR es contratado para que preste sus servicios en “Fundación SINCORRIENTE” como “Asistente Contable” puesto de ejecución. **SEGUNDA.:** El Trabajador tendrá las funciones siguientes: a) Elaboraciones de Conciliaciones Bancarias b) Elaboración de cheques y revisar recepción de documentos adjunto del mismo. c) Elaboración de retenciones a empleados: IHSS; RAP; ISR, d) Elaboración de retenciones a tercero 12.5% y elaborar declaración a la DEI e) establecer los pagos fijos mensuales (Seguro de vida, Servicios Públicos, alquileres y otros relacionados. e) Participar en la elaboración Presupuestaria. Las mismas serán elaboradas para todos los proyectos. f) y otras funciones relacionadas con el puesto. **TERCERA:** La duración del presente contrato será por tiempo comprendido del 15 de diciembre del 2014, al 15 de marzo del 2015. **CUARTO:** tendrá la obligación de estar presencialmente en la oficina Principal realizando sus tareas de la labor encomendada. En un horario de 8:00 am. a 4:00 P.m., y en casos necesarios será requerida para realizar labores en horas y días fuera de su horario normal, también está obligada a realizar giras de trabajo cuando le sean solicitadas por el Patrono, quedando conforme de acuerdo a lo convenido en este contrato. **QUINTO:** La sede principal de trabajo será en Oficina Principal en Tegucigalpa, Departamento Francisco Morazán, allí será indicado el trabajo para su desplazamiento cuando sea necesario, **SEXTA:** El trabajador recibirá por su trabajo un salario mensual de Once mil Lempiras Exactos, (L. 11,000.00), pagados en moneda de curso legal, de los cuales L 11,000.00 son pagados por el Proyecto ACT CAM-141, a partir del 15 de Diciembre del 2014, hasta el 15 de Marzo del 2015, equivalente al 100%. EL trabajador es empleado permanente estará asignado durante este periodo al proyecto ACT CAM-141. **SÉPTIMA:** El lugar de pago será el convenido por ambas partes. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a prestar los servicios convenidos, aplicando a su trabajo, igualmente se obliga a cuidar, conservar y responsabilizarse por los elementos o bienes dejados a su cargo, cumpliendo con todos los deberes y Reglamento Internos

de Trabajo. **NOVENA:** EL PATRONO, se compromete al cumplimiento de los derechos y beneficios sociales tales como: Seguro Social, Seguro de vida, vacaciones.

DECIMA: Además del caso específico por determinación del contrato por terminación del proyecto, también puede darse por terminado por la concurrencia por cualquiera de las cláusulas de terminación señaladas en los Artículo Nos. 111 y 112 del Código del Trabajo. **DECIMA**

PRIMERA: Para todo lo no previsto en este contrato se estará a las disposiciones del Código del Trabajo y demás disposiciones aplicables en Honduras.

En fe de lo cual Firmamos el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO**, por duplicado, con copia a los archivos del patrono y al trabajador. En la ciudad del Tegucigalpa M. D. C. A los quince días del mes de diciembre del dos mil catorce. (Fundación SINCORRIENTE, 2014)

Juana La Cubana
Directora Ejecutiva
(El Patrono)

Rosita Lobo
Asistente de Contabilidad
(El trabajador)

CÁLCULO DE PRESTACIONES POR PARTE DEL PATRONO: CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

Nombre del Trabajador: Rosita Lobo		años	0
Ingreso :	15-dic-14	meses	3
Terminación del contrato:	15-mar-15	Días	1
Sueldo Base Mensual Lps.	11,000.00	Sueldo Base Diario	366.67
Sueldo Base Promedio Mensual	12,833.33	Sueldo Base Promedio Diario	427.78
Sueldo promedio Mensual	12,833.33	Sueldo promedio diario	427.78
Derechos e Indemnización Laboral	Tiempo	Valor Diario	Valor Total
Preaviso	0	0	0
Auxilio de Cesantía			
Auxilio de Cesantía proporcional	10 días	10.00	4,277.80
Vacaciones			
Vacaciones Proporcional	91 días	2.53	1,081.34
Aguinaldo			
Aguinaldo Proporcional	91 días	7.58	2,780.56
Décimo Cuarto mes			
Décimo Cuarto mes Proporcional (3 meses)	91 días	7.58	2,780.56
Sub Total a Pagar			10,920.25
Total A pagar Otros Derechos			
Reajuste al Salario Mínimo			0.00
Total Pago de Prestaciones			10,920.25

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO (Caso 2)

Nosotros **Juana la Cubana**, mayor de edad, casada, vecina de Tegucigalpa, municipio del distrito central, con tarjeta de identidad No1411-1800-00066 en su carácter de Directora Ejecutiva de Fundación Sincorriente, con facultades suficientes para la celebración de esta clase de actos que en adelante se llamará **EL PATRONO** y la señora **Marimar** , mayor de edad, soltera con tarjeta de Identidad No. **0801-1950-13333**, actuando en su condición de “Facilitadora” y quien en adelante se denominara **EL TRABAJADOR**, convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo el cual se registrá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL TRABAJADOR es contratado para que preste sus servicios en “Fundación SINCORRIENTE” como “Facilitadora” puesto de ejecución. **SEGUNDA:** El Trabajador tendrá las funciones siguientes: a) Ejecutar el Proyecto “MISEREOR” en los lugares definidos por SINCORRIENTE, de acuerdo al POA, b) realizar en los lugares acordados actividades que estén en concordancia con el Proyecto y otros que le sean asignados en función de lograr la visión y misión Institucional, c) Participar en las evaluaciones institucionales, d) y otras relacionadas con el puesto.

TERCERA: El contrato será por tiempo indefinido a partir del 05 de febrero del 2014. **CUARTO:** tendrá la obligación de estar presencialmente en la oficina regional realizando sus tareas de la labor encomendada. En un horario de 8:00 am. a 4:00 P.m., y en casos necesarios será requerida para realizar labores en horas y días fuera de su horario normal, también está obligada a realizar giras de trabajo cuando le sean solicitadas por el Patrono, quedando conforme de acuerdo a lo convenido en este contrato. **QUINTO:** La sede principal de trabajo será en Aramecina, Departamento de Valle, allí será indicado el trabajo para su desplazamiento cuando sea necesario.

SEXTA: El trabajador recibirá por su trabajo un salario mensual de Siete mil ciento sesenta y tres con 76 centavos, (L. 7,163.76), pagados en moneda de curso legal, del Proyecto “Miserior” EL trabajador es empleado permanente estará asignado durante este periodo al proyecto. **SÉPTIMA:**

El lugar de pago será el convenido por ambas partes. **OCTAVA:** El trabajador se obliga a prestar los servicios convenidos, aplicando a su trabajo el mismo interés que pondría en sus negocios particulares, igualmente se obliga a cuidar, conservar y responsabilizarse por los elementos o bienes dejados a su cargo, cumpliendo con todos los deberes y Reglamento Internos de Trabajo.

NOVENA: EL PATRONO, se compromete al cumplimiento de los derechos y beneficios sociales

tales como: seguro social, seguro de vida, vacaciones y para cubrir horas extras se dará en el mes de diciembre 15 días y la semana santa completa.

DECIMA: Además del caso específico por determinación del contrato del proyecto, también puede darse por terminado por la concurrencia por cualquiera de las cláusulas de terminación señaladas en los Artículo Nos. 111 y 112 del Código del Trabajo. **DECIMA PRIMERA:** Para todo lo no previsto en este contrato se estará a las disposiciones del Código del Trabajo y demás disposiciones aplicables en Honduras.

En fe de lo cual Firmamos el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO**, por duplicado, con copia a los archivos del patrono y al trabajador. En la ciudad del Tegucigalpa M. D. C. A los 05 días del mes de Febrero del dos mil catorce. (SINCORRIENTE, Fundación, 2015)

Juana La Cubana
Directora Ejecutiva
(El Patrono)

Marimar
Facilitador
(El trabajador)

**CÁLCULO DE PRESTACIONES POR PARTE DEL PATRONO: CONTRATO POR
TIEMPO INDETERMINADO**

Nombre del Trabajador: Marimar		años	0
Ingreso :	05-feb-14	meses	7
Despido :	30-sep-14	Días	26
Sueldo Base Mensual Lps.	7,163.76	Sueldo Base Diario	238.79
Sueldo Base Promedio Mensual	8,357.72	Sueldo Base Promedio Diario	278.59
Sueldo promedio Mensual	8,357.72	Sueldo promedio diario	278.59
Derechos e Indemnización Laboral	Tiempo	Valor Diario	Valor Total
Preaviso	14 días	14	3,900.24
Auxilio de Cesantía			
Auxilio de Cesantía proporcional	20 días	20	5,571.80
Vacaciones			
Vacaciones Proporcional			
Aguinaldo			
Aguinaldo Proporcional	236 días	19.67	4,697.04
Décimo Cuarto mes			
Décimo Cuarto mes Proporcional (3 meses)	90 días	7.5	1,790.94
Sub Total a Pagar			15,960.02
Total A pagar Otros Derechos			0
Total Pago de Prestaciones			15,960.02

SITUACIÓN ACTUAL LABORAL DE HONDURAS

Entrevista a representantes de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)

Entrevistados: Lic. Manrique Cantor (Promotor de empleo por hora),(Cantor, 2015)
Lic. Wilmer Izaguirre (Oficial) (Izaguirre, 2015)

1. *¿Cuántas demandas por despidos injustificados se presentan mensualmente en la STSS?*

R/ Demandas mensuales se presentan pocas, por ejemplo, durante el mes de abril 2015 solamente se presentaron dos demandas, sin embargo los arreglos extrajudiciales sí son más frecuentes, durante el mes de abril se presentaron un total de 15.

2. *¿Cuáles son las causas más comunes de despido que se han presentado en la STSS durante los últimos 5 años?*

R/ En el caso del empleo por hora prácticamente este concepto de despido no aplica debido a que el contrato es a término y el patrono espera que termine el contrato, el cual normalmente es de 3 a 6 meses, para dar por terminada la relación laboral, es decir, el contrato simplemente no se renueva al cumplirse el término del mismo.

En el caso de los contratos por tiempo indefinido la causa principal ha sido el incumplimiento de contrato y en segundo lugar el despido formal obligatorio que se da previo acuerdo entre el patrono y los sindicatos para reducción de personal, en ese caso se cancela la totalidad de sus prestaciones a los trabajadores.

3. *¿Cómo ha cambiado el cálculo de prestaciones y otros derechos de los trabajadores como consecuencia del establecimiento del contrato por hora?*

R/ Con respecto a las prestaciones laborales, en el caso del empleo por hora ya no se paga preaviso, Se paga un 4% (incluida en el salario) correspondiente al auxilio de cesantía, y los empleados tienen derecho a un (1) día de vacación remunerado por mes.

El décimo cuarto salario no se paga en junio, ni el décimo tercero se paga en diciembre, sino que se aplica una porción correspondiente a esos conceptos en el salario mensual.

Lo anteriormente mencionado ha originado que la empresa ya no siga acumulando pasivo laboral dinero que ahora puede ser destinado por las empresas para compra de inventarios, inversiones o incluso para generar más empleo.

4. *¿Cuántos casos de despido reciben por parte de las empresas que últimamente han tenido un gran auge en el país, denominadas “Call Center”?*

R/ Es muy difícil que se presente un caso de despido en estas empresas ya que las mismas, por la cantidad de empleados que gestionan, efectúan sus contrataciones bajo la modalidad del empleo por hora, y con este tipo de contratos no se generan despidos, según las razones mencionadas en la respuesta No.1.

Entre estas empresas podemos mencionar a las siguientes:

- LL Contact Center
- Grupo Levanter
- Grupo Gean
- Tech Line

Cabe mencionar que esta modalidad de contratos es muy expedita, los trámites y servicios en las **STSS** son gratuitos y que está completamente tipificado en la legislación laboral, ya que lo que no está estipulado en la **“Ley del empleo por hora”** debe remitirse en base a lo establecido en el **“Código de trabajo”**.

5. *¿Qué pasa cuando hay discrepancias entre los términos de contrato laboral según lo establecido verbalmente y lo estipulado en los contratos laborales?, es decir, en una entrevista de trabajo el patrono le explica al trabajador sus derechos y obligaciones sin embargo al momento de firmar el contrato el trabajador se da cuenta que los términos son diferentes y además son vinculantes legalmente.*

R/ En el período de prueba (sesenta días) las partes pueden dar por terminado la relación laboral sin responsabilidad alguna, sin embargo cuando ha concluido ese período de prueba el empleado tiene derecho a prestaciones laborales. Para hacer el reclamo en este caso el trabajador puede avocarse ante la STSS y con la presencia de un inspector de trabajo se puede hacer un arreglo judicial con el patrono.

6. *¿Cómo se resuelve una pequeña discrepancia que se observa entre los artículos No.98 inciso f) y No.100 inciso l) del código de trabajo? Con respecto al ejercicio de un cargo sindical por parte de los trabajadores. ¿Qué artículo prevalece?*

R/ Todo trabajador tiene derecho a ejercer un cargo sindical sin embargo estas actividades deben desarrollarse fuera de su jornada laboral, es decir, el ejercicio del mismo no debe impedir el desarrollo de sus funciones y responsabilidades hacia su patrono.

7. ¿Existe algún sitio Web gestionado por parte de la STSS o alguna plantilla en donde las personas puedan hacer un cálculo de prestaciones laborales sin tener que acudir a las oficinas de la Secretaría?

R/ Actualmente el departamento de informática de la STSS está trabajando en la habilitación de un link para dicho fin, que estará disponible en fechas próximas en la página Web de la secretaría que es: www.trabajo.gob.hn, en la sección de direcciones generales.

CONCLUSIÓN

- ✓ Se puede concluir en que es fundamental que en las empresas tomen la debida importancia al cumplimiento de los preavisos ya que estos son medidas legalmente obligatorias que ayudan a mantener una buena relación entre empleado y patrono y a la vez evitan que se den malos entendidos e injustas indemnizaciones.
- ✓ Es importante conocer que la terminación de un contrato de trabajo se encuentra asociado con las causas y razones que lo hayan motivado, relacionado con las obligaciones y derechos derivados de las partes involucradas.
- ✓ Como todo convenio, es un acuerdo de voluntades entre dos partes, en este caso empleador-trabajador, en el cual se pactan condiciones de trabajo y remuneración, cualquier modificación sustancial de éstas, debe surgir de un acuerdo entre las partes, no de una imposición del empleador y menos cuando se acompaña de una amenaza de despido si no se aceptan las nuevas condiciones.
- ✓ Todo trabajador debe saber qué; si un contrato de trabajo se cancela en razón de que el trabajador no acepta desmejorar las condiciones de trabajo inicialmente pactadas, supone una indemnización a su favor pues equivale a un despido indirecto sin justa causa.
- ✓ La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo **no implica** su terminación y puede originarse por diferentes causas que se detallan en el artículo #100 del código del trabajo, cuando el hecho que la origine sea previsible para el patrono debe notificarse con la adecuada anticipación ante la **Secretaría de Trabajo y Previsión Social así como también deben notificarse la reanudación si la hubiese**, la ley también establece, específicamente en los artículos #104, 106 y 107, los lineamientos a seguir en caso de que se presente una suspensión por causa de una enfermedad no laboral, suspensión por prisión de ambas partes y por incorporación al servicio militar.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los empleados y empleadores que tengan como propósito ser gestores de emprendimiento empresarial, con el objetivo de saber perfectamente cuáles son sus derechos y las obligaciones en materia laboral, que se preocupen en conocer los lineamientos que están establecidos en nuestra legislación laboral (específicamente en el Código de Trabajo) en cuanto a las causas, procedimientos y sanciones respecto a la suspensión laboral o terminación de contrato.
- Para prevenir inconvenientes asociados en el cumplimiento del contrato de trabajo será mucho más conveniente que las partes involucradas se sujeten a la normativa legal correspondiente
- Se sugiere que las oficinas de Dirección de Recursos Humanos de cada empresa incluya dentro de las capacitaciones a sus empleados temas sobre esta temática, para educar a los mismos en materia laboral generando así una cultura de transparencia.
- La Secretaría de Trabajo debe asignar un personal especializado en supervisar el cumplimiento de lo establecido en el Código del Trabajo en cuanto a suspensiones y terminaciones de contratos y preaviso de despido, de manera más persistente, para se evite el hecho de llegar a la instancia de demandas laborales, por incumplimiento de pago de cesantías y prestaciones que correspondan, según sea cada caso, y de esta manera velar por el respeto de derechos tanto de empleadores como de empleados.

Bibliografía

Cantor, M. (4 de mayo de 2015). Entrevista con promotor de empleo por hora de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS). *Situación Actual Laboral de Honduras*. (C. P. Vázquez, Entrevistador) Tegucigalpa, Honduras.

Congreso Nacional de Honduras. (1959). *Código del Trabajo* (Edición Quincuagésimo Aversario 1959-2009 ed.). (O. W. Velásquez, & M. T. Flores, Edits.) Tegucigalpa, Honduras: Oim.

Fundación SINCORRIENTE. (15 de diciembre de 2014). CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. Tegucigalpa, Honduras.

Izaguirre, W. (4 de mayo de 2015). Entrevista con oficial de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS). *Situación Actual Laboral en Honduras*. (C. P. Vázquez, Entrevistador) Tegucigalpa, Honduras.

SINCORRIENTE, Fundación. (5 de febrero de 2015). CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS POR TIEMPO DETERMINADO. Tegucigalpa, Honduras.

ANEXOS

Formato de cálculo de prestaciones e indemnización de la Secretaría de Trabajo

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
UNIDAD DE CALCULO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES

CALCULO NUMERO : PC1- 19699

Nombre de la Empresa o Razón Social :CLINICA DENTAL
Nombre del Patrono o Representante :
Nombre del Trabajador.....:N

Fecha de Ingreso :21/08/2012 Fecha de Despido :04/05/2015 Años: 2 Meses: 8 Días: 14

S.B.Mensual:	8,000.00	S.B.Diario :	266.67
S.B.P.Mensual:	9,333.34	S.B.P.Diario :	311.11
S.P.Mensual:	9,333.34	S.P.Diario :	311.11

DERECHOS E INDEMNIZACIONES	TIEMPO	VALOR DIARIO	VALOR TOTAL
Preaviso	2 MESES	60.00	18,666.68
Auxilio de Cesantia	2 MESES	60.00	18,666.68
Auxilio de Cesantia Proporcional	254 DIAS	21.17	6,586.20
Vacaciones		0.00	0.00
Vacaciones Proporcionales	254 DIAS	10.58	3,291.54
Aguinaldo		0.00	0.00
Aguinaldo Proporcional	124 DIAS	10.33	2,754.70
Décimo Cuarto Mes		0.00	0.00
Decimo Cuarto Mes Proporcional	304 DIAS	25.33	6,754.75
SUB TOTAL A PAGAR			L. 56,720.55

Despido en Estado de Embarazo		0.00	0.00
Descanso por Prey Post Natal		0.00	0.00
Horas de Lactancia		0.00	0.00
Reajuste del Salario Mínimo		0.00	0.00
Pago de Días Feriados		0.00	0.00
Pagos de Séptimos Días		0.00	0.00
Vacaciones Pendientes		0.00	0.00
Aguinaldos Pendientes		0.00	0.00
DEcimo Cuarto Mes Pendiente		0.00	0.00
Reajuste de Bonificacion		0.00	0.00
Bonificación Sobre Vacaciones		0.00	0.00
Pago Sueldo/Salario Adeudado		0.00	0.00
Pago de Horas Extras Adeudadas		0.00	0.00
Bono Educativo		0.00	0.00
Otros Pagos	*****	0.00	0.00

SUB TOTAL A PAGAR DE OTROS DERECHOS 0.00

TOTAL A PAGAR L. 56,720.55

Total en Letras:CINCUENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS VEINTE LPS. CON 55 CTVS.

Observaciones:

NOTA:Los datos para fueros propocionados por: EL TRABAJADOR.
Lugar y Fecha: Tegucigalpa M.D.C. Lunes 04 de Mayo de 2015

(f) _____
El Solicitante

(f) _____
Inspector de la Unidad

Formato de cálculo de prestaciones e indemnización de la Secretaría de Trabajo, Caso 2 ()

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
UNIDAD DE CALCULO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES

ALCULO NUMERO : PC4- 26260

Nombre de la Empresa o Razón Social : XXXXXXXXXX
 Nombre del Patrono o Representante : XXXXXXXXXX
 Nombre del Trabajador.....: XXXXXXXXXX

Fecha de Ingreso : 05/02/2014 Fecha de Despido : 30/09/2014 Años: 0 Meses: 7 Días: 26

S.B.Mensual:	7,163.76	S.B.Diario :	238.79
S.B.P.Mensual:	8,357.72	S.B.P.Diario :	278.59
S.P.Mensual:	8,357.72	S.P.Diario :	278.59

DERECHOS E INDEMNIZACIONES	TIEMPO	VALOR DIARIO	VALOR TOTAL
Preaviso		0.00	0.00
Auxilio de Cesantia		0.00	0.00
Auxilio de Cesantia Proporcional	20 DIAS	20.00	5,571.80
Vacaciones		0.00	0.00
Vacaciones Proporcionales		0.00	0.00
Aguinaldo		0.00	0.00
Aguinaldo Proporcional	236 DIAS	19.67	4,697.00
Décimo Cuarto Mes		0.00	0.00
Decimo Cuarto Mes Proporcional	90 DIAS	7.50	1,790.93
SUB TOTAL A PAGAR			L. 12,059.73
Despido en Estado de Embarazo		0.00	0.00
Descanso por Prey Post Natal		0.00	0.00
Horas de Lactancia		0.00	0.00
Reajuste del Salario Mínimo	236 DIAS	5.46	1,288.56
Pago de Días Feriados		0.00	0.00
Pagos de Séptimos Días		0.00	0.00
Vacaciones Pendientes		0.00	0.00
Aguinaldos Pendientes		0.00	0.00
DECIMO CUARTO MES PENDIENTE		0.00	0.00
Reajuste de Bonificación		0.00	0.00
Bonificación Sobre Vacaciones		0.00	0.00
Pago Sueldo/Salario Adeudado		0.00	0.00
Pago de Horas Extras Adeudadas		0.00	0.00
Bono Educativo		0.00	0.00
Otros Pagos		0.00	0.00
SUB TOTAL A PAGAR DE OTROS DERECHOS			1,288.56
TOTAL A PAGAR			L. 13,348.29

Total en Letras: TRECE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO LPS. CON 29 CTVS.

Observaciones: 22

NOTA: Los datos para fueros propocionados por: EL PATRONO.
 Lugar y Fecha: Tegucigalpa M.D.C. Lunes 08 de Septiembre de 2014

(f) _____ (f) _____
 El Solicitante Inspector de la Unidad



Formato de cálculo de prestaciones e indemnización de la Secretaría de Trabajo, Caso 2 ()

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
UNIDAD DE CALCULO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES

CALCULO NUMERO : 33123

Nombre de la Empresa o Razón Social : XXXXXXXXXX
 Nombre del Patrono o Representante : XXXXXXXXXX
 Nombre del Trabajador.....: XXXXXXXXXX

Fecha de Ingreso : 15/12/2014 Fecha de Despido : 15/03/2015 AÑos: 0 Meses: 3 DÑas: 1

S.B.Mensual:	11,000.00	S.B.Diario :	366.67
S.B.P.Mensual:	12,833.34	S.B.P.Diario :	427.78
S.P.Mensual:	12,833.34	S.P.Diario :	427.78

DERECHOS E INDEMNIZACIONES	TIEMPO	VALOR DIARIO	VALOR TOTAL
Preaviso	7 DIAS	7.00	2,994.46 ^{NO}
Auxilio de Cesantia		0.00	0.00
Auxilio de Cesantia Proporcional	10 DIAS	10.00	4,277.80
Vacaciones		0.00	0.00
Vacaciones Proporcionales	91 DIAS	2.53	1,082.28 ^{NO}
Aguinaldo		0.00	0.00
Aguinaldo Proporcional		0.00	0.00
Dcimo Cuarto Mes		0.00	0.00
Decimo Cuarto Mes Proporcional	91 DIAS	7.58	2,779.36
SUB TOTAL A PAGAR			L. 11,133.90
Despido en Estado de Embarazo		0.00	0.00
Descanso por Prey Post Natal		0.00	0.00
Horas de Lactancia		0.00	0.00
Reajuste del Salario MÀnimo		0.00	0.00
Pago de DÑas Feriados		0.00	0.00
Pagos de Sptimos DÑas		0.00	0.00
Vacaciones Pendientes		0.00	0.00
Aguinaldos Pendientes	8 DIAS	7.58	2,779.36
DEcimo Cuarto Mes Pendiente		0.00	0.00
Reajuste de Bonificacion		0.00	0.00
BonificaciÃn Sobre Vacaciones		0.00	0.00
Pago Sueldo/Salario Adeudado		0.00	0.00
Pago de Horas Extras Adeudadas		0.00	0.00
Bono Educativo		0.00	0.00
Otros Pagos	*****	0.00	0.00
SUB TOTAL A PAGAR DE OTROS DERECHOS			2,779.36
TOTAL A PAGAR			L. 13,913.26

Total en Letras: TRECE MIL NOVECIENTOS TRECE LPS. CON 26 CTVS.

Observaciones:
 NOTA: Los datos para fueros propocionados por: EL PATRONO.
 Lugar y Fecha: Tegucigalpa M.D.C. Viernes 06 de Marzo de 2015 9,836.52

(f) _____ El Solicitante

(f)  Inspector de la Unidad



Fundación Simiente
PARA LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y LOCAL

FINIQUITO

Nosotros [REDACTED] Mayor de Edad, Casada, Vecina de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Con Tarjeta de Identidad No. 1411-1951-00031 en su carácter de Directora Ejecutiva de Fundación Simiente con Facultades suficientes para la celebración de esta clase de actos y Cinthia Roxana Sandoval, Identidad No. 0801-1988-13230. Que fuera contratada por esta organización como Facilitadora desde el 05 de Febrero del 2014 al 30 de Septiembre del 2014.

De común acuerdo y por vencimiento de contrato dimos por terminada la relación laboral, Pagandose todos los derechos laborales según calculo. Por lo cual Fundación Simiente con el presente Finiquito se exime de futuras reclamaciones que se puedan presentar y ambas partes firmamos de partes común acuerdo.



[REDACTED]

[REDACTED]

Empleo por Hora, hoja de registro

	 <small>GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE HONDURAS</small>															
	 <small>SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</small>															
SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION GENERAL DE EMPLEO EMPLEO POR HORA																
REGISTRO DE PERSONA JURIDICA FICHA EPH-1																
Código de la Empresa:	<input type="text" value="0801"/> -EPH- <input type="text"/>															
Fecha de Inscripción	Día <input type="text"/> <input type="text"/> Mes <input type="text"/> <input type="text"/> Año <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="1"/>															
Lugar de Solicitud:	<u>TEGUCIGALPA</u>															
Departamento:	<u>FRANCISCO MORAZAN</u>															
Municipio:	<u>DISTRITO CENTRAL</u>															
1. Nombre Comercial de la Unidad Productiva o de Servicio:	_____															
2. Razón o Denominación Social :	_____															
3. RTN:	_____															
4. Fecha de Constitución Legal de la Empresa:	_____															
5. Dirección:	_____															
6. Teléfono:	_____ Fax _____															
7. Giro de la Empresa:	_____															
8. Nombre del Propietario o Representante Legal:	_____															
9. Nombre del Contacto de Recursos Humanos:	_____															
10. Teléfonos:	_____															
11. Correo Electrónico	_____															
12. Origen de Inversion:	<table style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td><td style="padding-left: 5px;">%</td></tr><tr><td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td><td style="padding-left: 5px;">%</td></tr><tr><td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td><td style="padding-left: 5px;">%</td></tr></table>					%					%					%
				%												
				%												
				%												
	1 0 0 %															
13. Sector:	<table style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="padding-right: 10px;">1) Público</td><td style="padding-right: 10px;">2) Privado</td><td>3) PúblicoPrivada</td></tr></table>	1) Público	2) Privado	3) PúblicoPrivada												
1) Público	2) Privado	3) PúblicoPrivada														
14. Porcentaje utilizado de la capacidad instalada de la empresa:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %															

15. Número de Trabajadores Permanentes:

- 1) Hombres:
- 2) Mujeres:
- 3) Total:

16. Número de Trabajadores Temporales:

- 1) Hombres:
- 2) Mujeres:
- 3) Total:

17. Número de Trabajadores Bajo Empleo por Hora:

- 1) Hombres:
- 2) Mujeres:
- 3) Total:

Documentos Acreditados:

1. Planilla de Trabajadores Permanentes de la Empresa (Últimos tres (3) Meses)
2. Planilla de Trabajadores por Hora de la Empresa (Últimos tres (3) Meses)
3. Listado de Metas de Producción (Si Aplica)
4. Acreditación del Representante Legal de la Empresa
5. Escritura Público/Permiso de Operación de la Empresa
6. R.T.N. de la Empresa

**Firma y Sello del Propietario o Representante Legal
de la Unidad Productiva o de Servicio**

Firma y Sello Responsable de Empleo por Hora

Tabla de Salario por Hora



Tabla de Salario por Hora Año 2015
Incluido el 20% de Derechos Adquiridos y Compensación No Habitual

No	Rama de Actividad Económica	Tamaño de las Empresas por Número de Trabajadores	Salario Mínimo	Jornada Diurna	Jornada Mixta	Jornada Nocturna
1	Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	De 1 a 10	L. 5,385.52	L. 34.24	L. 35.87	L. 41.85
		De 11 a 50	L. 5,666.64	L. 36.02	L. 37.74	L. 44.03
		De 51 a 150	L. 5,856.15	L. 37.23	L. 39.00	L. 45.50
		De 151 Adelante	L. 6,137.72	L. 39.02	L. 40.88	L. 47.69
2	Explotación de Minas y Canteras	De 1 a 10	L. 7,357.63	L. 46.77	L. 49.00	L. 57.17
		De 11 a 50	L. 7,578.37	L. 48.18	L. 50.47	L. 58.88
		De 51 a 150	L. 8,137.33	L. 51.73	L. 54.19	L. 63.23
		De 151 Adelante	L. 8,528.58	L. 54.22	L. 56.80	L. 66.27
3	Industria Manufacturera	De 1 a 10	L. 7,222.01	L. 45.91	L. 48.10	L. 56.32
		De 11 a 50	L. 7,683.13	L. 48.84	L. 51.17	L. 59.70
		De 51 a 150	L. 8,249.82	L. 52.45	L. 54.94	L. 64.10
		De 151 Adelante	L. 8,646.49	L. 54.97	L. 57.59	L. 67.18
4	Regionalizado*		L. 4,044.37	L. 25.71	L. 26.94	L. 31.42
5	Electricidad, Gas y Agua	De 1 a 10	L. 7,594.98	L. 48.28	L. 50.58	L. 59.01
		De 11 a 50	L. 7,822.82	L. 49.73	L. 52.10	L. 60.78
		De 51 a 150	L. 8,599.82	L. 53.40	L. 55.94	L. 65.27
		De 151 Adelante	L. 8,803.70	L. 55.97	L. 58.63	L. 68.40
6	Construcción	De 1 a 10	L. 7,459.35	L. 47.42	L. 49.68	L. 57.96
		De 11 a 50	L. 7,683.13	L. 48.84	L. 51.17	L. 59.70
		De 51 a 150	L. 8,249.82	L. 52.45	L. 54.94	L. 64.10
		De 151 Adelante	L. 8,646.49	L. 54.97	L. 57.59	L. 67.18
7	Comercio al por Mayor y Menor, Restaurantes y Hoteles	De 1 a 10	L. 7,459.35	L. 47.42	L. 49.68	L. 57.96
		De 11 a 50	L. 7,683.13	L. 48.84	L. 51.17	L. 59.70
		De 51 a 150	L. 8,249.82	L. 52.45	L. 54.94	L. 64.10
		De 151 Adelante	L. 8,646.49	L. 54.97	L. 57.59	L. 67.18
8	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	De 1 a 10	L. 7,527.17	L. 47.85	L. 50.13	L. 58.49
		De 11 a 50	L. 7,752.97	L. 49.29	L. 51.63	L. 60.24
		De 51 a 150	L. 8,324.82	L. 52.92	L. 55.44	L. 64.68
		De 151 Adelante	L. 8,725.09	L. 55.47	L. 58.11	L. 67.79
9	Establecimientos Financieros, Bienes Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas	De 1 a 10	L. 7,662.78	L. 48.71	L. 51.03	L. 59.54
		De 11 a 50	L. 7,892.67	L. 50.18	L. 52.57	L. 61.38
		De 51 a 150	L. 8,474.82	L. 53.88	L. 56.44	L. 65.85
		De 151 Adelante	L. 8,882.30	L. 56.47	L. 59.16	L. 69.02
10	Servicios Comunales, Sociales y Personales, Seguridad, y Limpieza	De 1 a 10	L. 7,323.73	L. 46.56	L. 48.78	L. 56.91
		De 11 a 50	L. 7,543.44	L. 47.96	L. 50.24	L. 58.61
		De 51 a 150	L. 8,099.82	L. 51.49	L. 53.94	L. 62.94
		De 151 Adelante	L. 8,489.28	L. 53.97	L. 56.54	L. 65.96
11	Actividades de Hospitales	De 1 a 10	L. 7,323.73	L. 46.56	L. 48.78	L. 56.91
		De 11 a 50	L. 7,543.44	L. 47.96	L. 50.24	L. 58.61
		De 51 a 150	L. 8,002.54	L. 50.87	L. 53.30	L. 62.18
		De 151 Adelante	L. 8,230.09	L. 52.32	L. 54.81	L. 63.95
12	Empresas Acogidas a la Ley de Zonas Libres**	De 1 en Adelante	L. 5,730.45	L. 36.43	L. 38.16	L. 44.53

Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 33,313 del 26 de diciembre del 2013.

*Regionalizado para las empresas o unidades productivas que aplican los salarios mínimos diferenciados o regionalizados a que se refiere el Acuerdo Ejecutivo N° 001-STSS-07 de fecha 31 de enero del año 2007.

**Acuerdo STSS-618-2014 de fecha 19 de diciembre del 2014. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 33,615 del 24 de diciembre del 2014.

***Salario por Hora Calculado en base al Artículo número 6 del Decreto Legislativo N° 354-2013 de fecha 3 de marzo del 2014. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 33,393 del 31 de marzo del 2014.

Edificio Plaza Azul, Col. Las Lomas del Gujarró Sur, Ave. Berlín, Calle Viena,
Teléfonos: (504) 2232-3918 / 2235-3458 / 2232-6018 / fax: 2235-3455 / 2235-3464
www.trabajo.gob.hn / info@trabajo.gob.hn / Tegucigalpa, Honduras, Centro América.