DELTA ACADEMIA

LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL — TRABAJADORES MENSUALES

GUÍA PRÁCTICA

Cómo resolver ejercicios de indemnización por despido (IPD)

Trabajadores mensuales · Legislación Laboral y Seguridad Social

1. Primero: ¿qué me pide el ejercicio?

La fórmula general es:

$$IPD = Q \times V$$

- **Q = Cantidad:** número de mensualidades de IPD que le corresponden al trabajador.
- **V = Valor:** valor de una mensualidad de IPD.

⚠ **No todos los ejercicios piden calcular una IPD completa. Pueden solicitar únicamente la Q, la V, el promedio de una partida variable o alguna incidencia (aguinaldo, licencia o salario vacacional).**

💡 **Antes de empezar, identificá exactamente qué te piden. No hagas cálculos innecesarios.**

2. Identificá las dos fechas clave

- **Fecha de ingreso:** permite determinar la antigüedad del trabajador y calcular la Q.
- **Fecha de despido:** es nuestro punto de partida. A partir de ella determinamos el período de los 12 meses anteriores que utilizaremos para calcular los promedios de las partidas variables.

💡 **Primer paso en cualquier ejercicio: anotá la fecha de despido y marcá los 12 meses anteriores.**

3. Calculá la Q: cantidad de mensualidades

Para los trabajadores mensuales corresponde una mensualidad de IPD por cada año o fracción de año trabajado, con un máximo de 6 mensualidades.

- 2 años y 6 meses de antigüedad → Q = 3.
- 10 años de antigüedad → Q = 6 (tope).

☑ **Ya calculaste la primera parte de la fórmula.**

Si el ejercicio únicamente pide la cantidad de mensualidades, terminaste.

4. Calculá la V: valor de una mensualidad de IPD

La V se construye sumando:

Sueldo vigente + promedios mensuales de partidas variables + incidencia de aguinaldo + incidencia de licencia + incidencia de salario vacacional.

Seguí siempre este orden:

▸ PASO A — Identificá el sueldo vigente.

Tomá el sueldo que corresponde al trabajador a la fecha de despido.

▸ PASO B — Identificá y mensualizá las partidas variables.

Revisá la letra y buscá qué partidas remuneratorias recibió durante los 12 meses anteriores al despido. No incluyas partidas de períodos anteriores.

Es fundamental distinguir cómo se valúa cada partida:

A valores vigentes	A valores históricos
Horas extras comunes y especiales	Comisiones
Feriados pagos trabajados	Viáticos remuneratorios
Descansos trabajados	Otras partidas variables remuneratorias

- **A valores vigentes:** calculá las cantidades correspondientes al período utilizando el valor actual de la partida.
- **A valores históricos:** utilizá los importes efectivamente percibidos en cada momento, aunque hayan existido aumentos salariales.

En ambos casos:

Promedio mensual = suma de la partida en el período ÷ meses correspondientes.

Como regla de trabajo, se divide entre 12 cuando se considera un período completo de 12 meses. Si el trabajador no trabajó todo el período, se promedia entre la cantidad de meses trabajados previos al despido.

Importante sobre feriados: si el ejercicio indica que trabajó todos los feriados pagos, tenés que identificarlos. Los cinco feriados pagos generales son el 1.º de enero, 1.º de mayo, 18 de

julio, 25 de agosto y 25 de diciembre. También pueden corresponder el día del Censo Nacional y el 1.º de marzo cuando hay transmisión del mando presidencial.

▸ PASO C — Calculá las tres incidencias.

Estas incidencias se incluyen al calcular una mensualidad de IPD, aunque la letra no las mencione expresamente.

1. Incidencia de aguinaldo

Sumá el sueldo vigente y los promedios mensuales de las partidas que sean generadoras de aguinaldo. Estas partidas ya las calculamos en el paso B, solo tenés que sumarlas y dividirlas entre 12.

Incidencia de aguinaldo = remuneración mensual generadora de aguinaldo ÷ 12.

Recordá que debés identificar qué partidas cumplen las condiciones para generar aguinaldo.

2. Incidencia de licencia

Primero, determiná cuántos días de licencia genera el trabajador por año, incluyendo los días adicionales por antigüedad que correspondan.

Luego:

Días de licencia por mes = días anuales de licencia ÷ 12.

Jornal de licencia = remuneración mensual computable para licencia ÷ 30.

¿Cómo obtenemos la remuneración mensual computable para licencia?

¡Es muy sencillo! Ya tenemos todos los datos calculados en los pasos anteriores:

Remuneración mensual computable para la licencia = sueldo vigente + promedios mensuales de las partidas variables calculadas en el PASO B que generan licencia.

Como todos estos importes ya están expresados en valores mensuales, simplemente los sumamos y dividimos el resultado entre 30 para obtener el valor del jornal de licencia.

Finalmente:

Incidencia de licencia = días de licencia por mes × jornal de licencia.

¡No te olvides de revisar la antigüedad! Puede modificar la cantidad de días de licencia.

3. Incidencia de salario vacacional

El salario vacacional equivale al líquido de la licencia.

Incidencia de salario vacacional = incidencia de licencia × (1 - tasa de aportes personales).

La tasa puede estar indicada directamente en el ejercicio o puede ser necesario determinarla según la situación del trabajador.

Por ejemplo, si la tasa aplicable es 19,6 %, se multiplica la incidencia de licencia por 0,804.

Atención: si la letra informa hijos, cónyuge o concubino a cargo, puede estar proporcionando los datos necesarios para determinar la tasa de FONASA. Recordá integrar los conocimientos de seguridad social.

5. Sumá todo y obtené la V

Una vez calculados todos los componentes:

V = Sueldo vigente (PASO A) + promedios de partidas variables (PASO B) + incidencia de aguinaldo (PASO C) + incidencia de licencia (PASO C) + incidencia de salario vacacional (PASO C)

Ese resultado es el valor de una mensualidad de IPD.

Si el ejercicio pide solamente la V, terminaste.

6. Si te piden la IPD total, aplicá la fórmula

$$\text{IPD total} = Q \times V$$

Multiplicá la cantidad de mensualidades que calculaste en el punto 3 por el valor de una mensualidad obtenido en el punto 5.

7. Último control: ¿hay una IPD especial?

Antes de finalizar, revisá si la letra menciona alguna circunstancia que determine una indemnización especial.

Por ejemplo, el despido de un trabajador dentro del período de protección posterior a una certificación médica puede dar lugar a una indemnización doble, cuando se cumplen las condiciones legales.

⚠ **Primero calculá la IPD común y luego aplicá el régimen especial que corresponda. No todas las IPD especiales se calculan de la misma manera.**