

CRITERIO GENERAL SOBRE EL AGUINALDO.

Tomando en consideración las reiteradas consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación al derecho al salario, se emite el presente criterio, que contiene los aspectos medulares que tutelan el derecho al aguinaldo en nuestro ordenamiento jurídico.

EL AGUINALDO.

El **Aguinaldo** es un beneficio adicional, no un salario, y como tal es una compensación a la colaboración y al esfuerzo del trabajador proporcionado al tiempo de servicio durante el año correspondiente.

El Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, Tomo I, Ediciones Acayú, 1953, página 147, define Aguinaldo de la siguiente manera:

“Regalo que se acostumbra a dar en Navidad. En la República Argentina y otros países americanos, sueldo anual complementario que los patronos deben dar a sus obreros y empleados. Comprende la dozava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año.”

Por otro lado, el autor mexicano Alberto Briceño Ruiz, se refiere al aguinaldo de la siguiente manera:

*“Se consigna por primera vez en nuestra legislación de 1970. Este estímulo, conveniente para los trabajadores, **aligera los gastos que normalmente aumentan el presupuesto en el mes de diciembre.** ... Cabanellas nos brinda la etimología de este término que “parece derivar de la palabra celta guinaud, a la que se atribuye el significado de “regalo de año nuevo”; ... Consiste en entregar, **una vez al año, y a fines del mismo,** por la índole familiar y hogareña en las Pascuas o Navidad, una paga especial, equivalente a un sueldo mensual ... La apuntada costumbre se remonta a los primeros siglos del cristianismo, por la entrega de pequeñas sumas de dinero o regalos a sirvientes y subordinados para que conmemoraran dignamente **las fiestas tradicionales que se extienden desde Nochebuena a Reyes sin dispendios suplementarios por parte de los humildes o escasos recursos**”(sic).”¹ (el énfasis es suplido)*

Por su parte, el autor argentino Meilij, se refiere al aguinaldo así:

*“El sueldo anual complementario nació de la recepción legislativa que el decreto-ley 33.302/45 hizo del aguinaldo, gratificación anual que había tenido amplia difusión en nuestro país y que se otorgaba con motivo de **las fiestas de fin de año,** coincidentes con el cierre del ejercicio económico de las empresas. ... puso a cargo de los empleadores la obligación de pagar a sus*

¹ Derecho Individual de Trabajo, México, 1985, páginas: 390, 391.

empleados y obreros un sueldo anual complementario “por lo menos”. Esta obligación debía hacerse efectiva el día 31 de diciembre de cada año.”²

En nuestra legislación el artículo primero de la Ley 2412 (Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, del 23 de octubre de 1959) establece lo siguiente:

“Todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario..”

Asimismo, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de forma clara expone:

*“...el aguinaldo o décimo tercer mes, que es una bonificación, una gracia **anual** puramente compensatoria de la actividad de todo un año del trabajador...”³*

Asimismo según lo establece el artículo 4 de la citada ley, este beneficio debe entregarse al trabajador, dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre, lo cual lleva lógica tratándose de un beneficio anual, que se da para enfrentar los gastos de la época navideña, respondiendo al fin para el que fue creado, así también en razón de que el cálculo conforme lo dispone el artículo 3 de la Ley 2412, se hace con base en los salarios recibidos por el trabajador entre el 1° de diciembre

² Contrato de Trabajo, Volumen II, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1981, página: 61

³ Resolución 2000-00235 de las once horas cinco minutos del dieciocho de febrero del año dos mil (Exp. 96-000966-215-LA)

del año anterior y el 30 de noviembre del presente, lo que implica que el mismo debe contemplar lo que por razón de comisiones, aumentos u otros pluses reconocidos durante ese periodo, los cuales harían variar el monto del aguinaldo.

Por lo tanto, de conformidad con la citada Ley 2412, todo patrono está obligado a conceder a sus trabajadores, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario, calculado con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos doce meses anteriores al 01 de diciembre, o sea del 01 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en que se va a pagar, el cual según el artículo 4 de dicha ley⁴, debe ser entregado al trabajador dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre.

En caso que no tenga el año de laborar, el trabajador tendrá derecho a recibir aguinaldo en proporción al tiempo servido y salarios devengados, a razón de un doceavo por mes. Asimismo, de conformidad con el artículo 3 de la “Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Pública”, el derecho al pago de aguinaldo se adquiere a partir de un mes de antigüedad laboral del trabajador, es decir, siempre que haya prestado sus servicios por un tiempo no menor de un mes , tendrá derecho a que se le pague una parte del beneficio.

El cálculo entonces, se realiza sumando todos los salarios devengados en el período que va del 1° de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en

⁴ “El beneficio económico de que habla el artículo 1°, será entregado al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito, dentro de los veinte primeros días del mes de diciembre ...”

curso, o hasta la fecha anterior en que concluya la relación laboral, sin importar la causa por la que se ésta finalice. Si el pago se hace por liquidación se suman los ingresos devengados durante el tiempo que duró la relación laboral (meses laborados) y se dividen entre doce.

Según nuestra legislación vigente, no debe rebajarse ningún porcentaje al monto del aguinaldo, pues como se indicó líneas atrás el aguinaldo es un beneficio y no un salario⁵, el cual está exento no sólo del pago de cargas sociales, sino también del impuesto sobre la renta y de cualquier otra obligación que tenga el trabajador, excepto el pago por pensión alimenticia.

Nuestro ordenamiento jurídico es claro señalando la forma y período de cálculo así como la fecha de pago de este derecho, hacerlo de una manera diferente, podría perjudicar al trabajador e iría en contra del espíritu de la ley y de la creación de este instituto jurídico, pues tal como se señaló en la doctrina citada, el pago del mismo debe hacerse dentro del margen de la ley.

Si el pago del aguinaldo fue calculado en contravención de lo antes indicado, el patrono deberá de corregir dicho error antes del 20 de diciembre del año en curso y de no hacerlo, el trabajador está en el derecho de denunciar ante la oficina de Inspección de este Ministerio de forma inmediata. De igual forma, podrá interponer la denuncia ante esa misma instancia administrativa, si un patrono incumple pagarlo antes del 20 de diciembre de cada año.

⁵ “Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena...”. Guillermo Cabanellas de Torres. Diccionario de Derecho Usual. Buenos Aires, Ediciones Aruyú, Tomo III, pág. 484. y “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”. Código de Trabajo, artículo 162.

Para dudas adicionales sobre la temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:

	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	Salarios Mínimos Abierto	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM

03 de julio del 2023
DAJ-AER-OFP-731-2023
Página 7 de 7

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez

Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación

Dirección de Asuntos Jurídicos

fvm/alcr/Archivo