



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué es el aguinaldo?

Es un “salario adicional” que debe pagar toda persona empleadora a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su actividad, dentro de los primeros veinte días de diciembre de cada año.

¿Quién tiene derecho al pago del aguinaldo?

El derecho lo tiene toda persona trabajadora sin importar su forma de pago, que tenga como mínimo un mes laborado para una misma persona empleadora en forma continua, así como los que trabajan por contrato a plazo fijo o por obra determinada (eventual, ocasional) y los que trabajan por días y horas a la semana.

¿Cuánto debe pagarse de aguinaldo?

El aguinaldo se calcula con base en todos los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados por la persona trabajadora durante los doce meses que van del 1° diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año que se trate. Se obtiene de la suma de dichos salarios y se divide entre doce.

¿Qué se debe incluir en el cálculo del aguinaldo?

Para calcular el aguinaldo se deben incluir las “horas ordinarias” y “las horas extraordinarias”, así como cualquier otro pago salarial que se haya realizado en el período.

También debe tomarse en cuenta el “salario en especie”, el cual tendrá el valor que le hayan dado las partes y, si éstas no han determinado ese valor, el salario en especie se estimará equivalente hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que reciba en dinero efectivo la persona trabajadora.

¿Cómo se calcula el aguinaldo si la persona trabajadora estuvo incapacitada?

En tal caso y en otros en que el contrato de trabajo haya estado suspendido (licencia sin goce de salario), la persona trabajadora tiene derecho al aguinaldo sobre el tiempo que sí percibió salarios. No se toma en cuenta el período que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad o riesgo de trabajo, por cuanto no recibió salario sino un “subsidio”.

No sucede así cuando se trata de una trabajadora que disfrutó licencia por maternidad (pre y postparto); pues, en este caso, las sumas percibidas durante ese período sí se tienen como salario para todos los efectos legales, inclusive para el pago de aguinaldo y otros derechos, tales como: preaviso, auxilio de cesantía y vacaciones, etc.

¿Qué deducciones pueden aplicarse al aguinaldo?

A la suma del aguinaldo que le corresponde a la persona trabajadora, sólo puede rebajarse el monto que corresponde por pensión alimentaria. No se le debe aplicar ningún otro tipo de rebaja, ni por cargas sociales.

¿Qué sucede si la persona empleadora no paga el aguinaldo?

Si no lo paga, si se atrasa o si lo paga incompleto, se tendrá como una retención indebida del salario y una falta grave de la persona empleadora a las obligaciones del contrato. Además, se hará acreedora a la multa de ley, según los perjuicios que cause y el número de personas trabajadoras que ocupe.

En tales circunstancias, la persona empleadora puede ser denunciada en la Inspección de Trabajo más cercana, después de la fecha límite que establece la ley.

¿La persona trabajadora puede perder el derecho al aguinaldo?

No; mientras el contrato de trabajo esté vigente, el derecho al aguinaldo no se pierde. Sí se puede perder, si pasa un año o más después de terminada la relación laboral. En otras palabras, el término de prescripción para ejercer el derecho al reclamo, es de un año contado a partir de la terminación del contrato de trabajo, por cualquier motivo.

¿Qué sucede si el contrato de trabajo termina antes del mes de diciembre?

En tal caso, la persona trabajadora tiene derecho a que se le pague un doceavo de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los meses que haya prestado servicios (total de salarios devengados en el período laborado, dividido entre doce), tomando en cuenta los parámetros ya dichos.

Primer Ejemplo:

En diciembre del año 2023, María ganó ₡250.000,00 de salario; luego a partir de enero y hasta noviembre del año 2024, su salario fue de ₡270.000,00 por mes.

Diciembre	₡250 000,00+
Enero a Noviembre (₡270 000,00 x 11)	₡2 970 000,00=
TOTAL	₡3 220 000,00

Ese total se divide entre 12; por lo que el aguinaldo será de **₡268 333,33**

Segundo Ejemplo:

Puede darse el caso que en el período indicado no trabaje todos los meses; entonces se suman todos los salarios devengados y el total se divide entre 12. El resultado será el aguinaldo proporcional a que tiene derecho.

Juan trabajó del 1° de abril del 2024 a noviembre del año 2024. Su salario de abril a junio fue de ₡250.000,00 por mes; luego su salario aumentó a ₡260.000,00 por mes, de julio a noviembre.

Abril a Junio (₡250 000,00 x 3)	₡750 000,00+
Julio a Noviembre (₡260 000,00 x 5)	₡1 300 000,00=
TOTAL	₡2 050 000,00

Ese total se divide entre 12. Por lo que el aguinaldo proporcional a pagar será de **₡170 833,33**.

Normativa para consultar

- Ley 2412 y sus reformas, Sueldo adicional o Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada.
- Decreto Ejecutivo N° 20236-TSS, Reglamento a la Ley 2412