



.....

El Aguinaldo en la Empresa Privada

.....



¿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 los salarios devengados en ese periodo y el resultado 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 periodo.

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.

¿QUÉ PASA CON EL AGUINALDO CUANDO LA PERSONA TRABAJADORA ESTUVO INCAPACITADA?

En este caso, así como en otros en que el contrato de trabajo haya estado suspendido (licencia sin goce de salario), el aguinaldo se calcula con el tiempo que el trabajador 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, no se le debe aplicar ningún tipo de rebaja, ni cargas sociales; únicamente puede rebajarse el monto que corresponde por pensión alimentaria.

¿QUÉ SUCEDE SI LA PERSONA EMPLEADORA NO PAGA EL AGUINALDO?

En caso de incumplimiento, la persona trabajadora puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo más cercana.

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.

El aguinaldo es un derecho de toda persona trabajadora

Además, se hará acreedora a la multa de ley, según los perjuicios que cause y el número de personas trabajadoras que ocupe.

¿LA PERSONA TRABAJADORA PUEDE PERDER EL DERECHO AL AGUINALDO?

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 sin realizar una gestión para cobrarlo.



Primer Ejemplo:

En diciembre del año 2017, María ganó ₡150.000,00 de salario; luego a partir de enero y hasta noviembre del año 2018, su salario fue de ₡170.000,00 por mes.

DICIEMBRE	₡ 150.000,00+
ENERO A NOVIEMBRE (₡170.000,00 x 11)	₡ 1.870.000,00=
TOTAL	₡ 2.020.000,00

Ese total se divide entre 12; por lo que el aguinaldo será de ₡168.334,00

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 2018 a noviembre del año 2018.

Su salario de abril a junio fue de ₡160.000,00 por mes; luego su salario aumentó a ₡180.000,00 por mes, de julio a noviembre.

ABRIL A JUNIO	(₡160.000,00 x 3)	₡480.000,00+
JULIO A NOVIEMBRE	(₡180.000,00 x 5)	₡900.000,00=
TOTAL		₡1.380.000,00

Ese total se divide entre 12. Por lo que el aguinaldo proporcional a pagar será de ₡115.000,00.



Consúltenos
800 TRABAJO (800 872 2256)
www.mtss.go.cr

Normativa

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