

DAJ-AE-019-12
3 de febrero de 2012

Licenciada
Lizzy Valverde Retana
Inspectora de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Presente

Estimada señora:

Se atiende su nota recibida en esta Dirección el 10 de enero del año en curso, en la cual consulta la legalidad de que un patrono de una Universidad Privada pague el aguinaldo no en el mes de diciembre, sino pagarlo por adelantado cada cuatrimestre.

De previo a dar respuesta a su consulta, se le recuerda que de conformidad con el inciso a) del artículo 12 del Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo, corresponde a la Unidad de Asesoría Legal de la Inspección de Trabajo: *“Atender y evacuar las consultas que en materia de su competencia le formulen la Dirección y demás dependencias de la Inspección de Trabajo.”* Razón por la cual en futuras ocasiones se deberán dirigir las consultas de los Inspectores de Trabajo a dicha Dependencia.

Al respecto se le indica que 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 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 la legislación nacional 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.”*

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

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

Asimismo, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución 2000-00235 de las 11:05 horas del 18 de febrero del año 2000 expresó lo siguiente:

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

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 Navidad, 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 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 ley³, 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. 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 curso, o hasta la fecha anterior en que concluya la relación laboral, sin importar la causa por la que se de término a ésta. 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.

³ “El beneficio económico de que hable 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 ...”

Según la 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 salario⁴, 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.

El ordenamiento jurídico nacional 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.

A manera de ilustración, se cita una situación que se dio en el ámbito público, en un caso en el que una institución gubernamental quiso pagar el aguinaldo de una manera distinta a la establecida por la ley, la Procuraduría General de la República, en su Dictamen 135 del 04 de junio del 2002 expresó lo siguiente:

*“En la situación concreta que nos ocupa, tomando en cuenta tanto lo expuesto con anterioridad, como la existencia de una norma de rango legal, expresa y clara, **en la cual se indica la forma en que debe calcularse el aguinaldo de los servidores relacionados con el asunto, no encuentra este Despacho razón alguna para justificar que ese cálculo se realice de manera distinta.**”*

Don Alberto Brenes Córdoba, refiriéndose al deber de sujetarse a lo dispuesto en una ley cuando ésta es clara, indicaba:

*“Hay que decir que cuando el sentido de una ley no es dudoso sino que resulta comprensible sin mayor esfuerzo, no es lícito variarla, a título de interpretación, porque los jueces carecen de esa facultad, aunque se trate de una disposición inconveniente y aún injusta o demasiado severa, pues así y todo, **tiene que ser aplicada por su sola calidad de precepto dictado por el**”*

⁴ “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.

legislador; *idea esta que los antiguos condensaron en la fórmula: <<aunque la ley sea dura, siempre es ley.>> Dura Lex, sed lex."*

(BRENES CORDOBA (Alberto), Tratado de las Personas, San José, Editorial Costa Rica, 1974, página 42).

*Si bien en este caso podría argumentarse la existencia de una costumbre que obligue a calcular el aguinaldo tomando en cuenta los salarios percibidos durante el año calendario y no los devengados durante el lapso comprendido entre el 1° de noviembre y el 31 de octubre del año siguiente, ese argumento no sería válido, **porque se trata de una costumbre contraria a la ley.**" (el subrayado es nuestro)*

En el supuesto anterior, lo que se pretendía era utilizar como base para el cálculo del aguinaldo un período distinto al establecido en la ley, sin embargo, la entidad competente para atender la consulta fue clara al indicar porqué razones tal actuación devenía en ilegal; se podría comparar la situación con caso consultado en esta oportunidad, en el sentido de que se está pretendiendo pagar el aguinaldo de una manera distinta a la establecida en nuestro ordenamiento jurídico, lo cual, por ser contrario a la ley, no es correcto, pues no se debe distinguir donde la ley no lo hace, si ya existe un precepto de rango legal que da la fórmula para cálculo e inclusive hasta la fecha para otorgar un derecho como lo es el aguinaldo, no es procedente realizar variaciones a la misma.

Una vez hechas las anteriores consideraciones en torno al tema del aguinaldo, es criterio de esta Dirección, con base en la legislación y la doctrina citadas, que pagar el aguinaldo en tractos, por adelantado, desvirtuaría en su totalidad el espíritu de la ley, pues tal y como lo hemos apuntado, el fin del legislador al crear el aguinaldo, fue proporcionar a la clase trabajadora un monto **equivalente a un salario a final de año**, con el cual hacer frente a los gastos de final de período, principalmente los navideños, dicho beneficio es un promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante **todo el año**, un premio a la labor efectuada durante el mismo, pues se trata de una justa compensación a la colaboración y esfuerzo del trabajador demostrados durante el tiempo de servicio **del año** que corresponda, entregarle el aguinaldo mes a mes, o en tractos adelantados a un trabajador, implicaría que, probablemente por cuestiones de necesidad, el mismo dispondría de este dinero para cubrir otras necesidades que van surgiendo todos los meses, en detrimento de la economía de su familia a final de año y del fin que en sí mismo tiene este instituto, pues ya el

trabajador no recibirá este “décimo tercer mes”, y en todo caso resulta contrario a la ley.

La única forma de cancelar válidamente el aguinaldo antes del año, es en los casos de liquidación por terminación del contrato, pero en el caso expuesto en su consulta la relación laboral continúa por lo que no se fundamenta el pago anticipado y en tractos del aguinaldo.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Subdirectora

AQH/lsr
Ampo 10 A)
C.C.: Lic. Erick Briones