

Aguinaldo:

La empresa determina el monto y forma de pago

La entrega del aguinaldo en el sector público está supeditado a la ley y su cuantía se ajusta en función de la remuneración neta de cada individuo: se paga por tramos y a menor sueldo, más alto es el beneficio. Sin embargo, el pago del aguinaldo en el sector privado tiene matices bastante menos claros, comenta Camila Castro, Directora de la Carrera de Contador Auditor del Campus Virtual de UDLA.

“En nuestro país, este beneficio no está respaldado por una obligación legal específica, ni tampoco existe una ley que regule de manera explícita cómo se entrega. En el ámbito privado la entrega de aguinaldos está determinada por diversos factores”, afirma la profesional.

La Dirección del Trabajo ha establecido una jurisprudencia en la materia en los últimos años: si el aguinaldo se proporcionó previamente, de forma constante y durante un período considerable, puede alcanzar la categoría de derecho adquirido; es decir, se incorpora como una práctica implícita en los contratos de trabajo.

“Es importante mencionar que estos instrumentos no solo representan un beneficio económico, sino también un impacto positivo en el compromiso y la satisfacción laboral. Además, contribuyen a fortalecer las relaciones entre empleadores y colaboradores, al mostrar aprecio por el trabajo realizado”, añade Castro.

DERECHO TÁCITO

También se puede dar el caso en que el

aguinaldo esté acordado por escrito en el contrato laboral, en un anexo del mismo o en acuerdos colectivos. En esta línea, advierte la especialista de UDLA, pasa a ser considerado como una obligación para el empleador, que no podrá cambiar unilateralmente ni la cantidad, ni la fecha ni la forma de pago.

De no ser así, es la empresa la que decide el monto y la manera en que se proporciona la gratificación. La académica afirma que para ello están disponibles múltiples formas de hacerlo, ya sea “a través de una suma de dinero, una caja de alimentación o incluso ahora las cada vez más masivas giftcards o tarjetas con crédito para comprar productos en tiendas del retail”.

- Aunque en el sector privado no existe una obligación legal de entregar el beneficio –a diferencia del ámbito público– el empleador no puede suspenderlo unilateralmente, advierte experta de Universidad de Las Américas.



Para que efectivamente este beneficio tácito pase a ser un derecho adquirido para las y los trabajadores de una empresa, deben cumplirse algunas condiciones. La más importante, puntualiza Camila Castro, es que exista como

antecedente el otorgamiento del beneficio de manera continua durante un período de tiempo considerable.

“Tanto el empleador como el trabajador deben estar de acuerdo voluntariamente con la práctica y no manifes-

tar ninguna objeción al respecto. El beneficio en cuestión no debe relacionarse con asuntos regulados por la ley, lo que implicaría una modificación contractual obligatoria en la práctica”, concluyó la experta de Universidad de Las Américas.