

Circular 1480-2020

Transcribimos otro artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado el 10 de noviembre 2020 en el diario “El Economista” sobre un tema ya tratado en anteriores artículos “El Aguinaldo” pero ahora como les pega a los trabajadores del sector privado.

Covid-19 también contagiara el pago de aguinaldos en el sector privado

Los trabajadores que tuvieron una reducción en su salario a causa de la pandemia podrían ver reducido su aguinaldo en diciembre. Especialistas en materia laboral presentan cuatro escenarios para su cálculo.

El **aguinaldo** no es un beneficio, es una **prestación de ley**, pero este año podría verse contagiada por la covid-19. Los trabajadores que vieron reducidos sus salarios a causa de la pandemia podrían recibir un monto menor al que han percibido otros años o al que alcanzarían en un escenario sin emergencia sanitaria.

Especialistas en materia laboral coinciden en que hay [diversos factores a considerar para calcular el aguinaldo de los trabajadores](#)

este fin de año en medio de una pandemia que se ha extendido por ocho meses en el país. Los escenarios serán diferentes al momento de cubrir esta prestación, la cual debe pagarse a más tardar el 20 de diciembre de cada año, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT).

¿Cuánto me toca de aguinaldo? Esa una pregunta que se hacen varios empleados en estos momentos, sobre todo en un contexto en el que una parte de la fuerza laboral llegará a

diciembre con un **sueldo recortado** por motivo de la pandemia.

Muchos trabajadores han percibido [dos sueldos diferentes a lo largo del 2020](#) , un “salario precovid” —su remuneración normal— y uno derivado de las negociaciones y convenios para reducirlo, es decir, un “salario pandemia”.

De acuerdo con el estudio *Covid-19: Impacto en los negocios y en los beneficios*, elaborado por Willis Towers Watson, el

32% de las empresas en México

puso en marcha programas de recortes salariales —o lo tiene planeado— para hacer frente al impacto de la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus en el mercado laboral.

Sara Morgan, procuradora de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México, explica que lo único que no pueden hacer los patrones para el cálculo del aguinaldo de este año es definir un monto basándose únicamente en el sueldo ajustado, la reducción pactada con los trabajadores.

“Si no se hace el prorratio, se estaría generando una anomalía jurídica, la cual puede ser demandable en juicio. Eso no se valdría, debo **calcularlo prorratiando todo el año**”, afirma la funcionaria capitalina.

En ese punto coincide el abogado laboralista Manuel Fuentes Muñiz. El [aguinaldo debe calcularse](#) , expone, para el caso de los trabajadores que llegarán a diciembre con la reducción de sueldo, considerando tanto la remuneración precovid, como el salario percibido a raíz de la crisis sanitaria.

“Los aguinaldos se pagan con base en el salario que se tiene en el mes de diciembre, pero se tienen que prorratiar los meses en los que se percibió un salario diferente. **Lo correcto tendría que ser el promedio**”, expone el también profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

Por su parte, Manuel García, socio de la firma Ibañez-Parkman, también considera que lo justo

tanto para los patrones como para los trabajadores es pagar el aguinaldo tomando como base el sueldo percibido cada mes.

“Una posición justa, equitativa y equilibrada es **considerar todos los meses de sueldo**”, agrega Manuel García.

¿Sueldo precovid o sueldo pandemia? Las empresas deben considerar ambos para cubrir el aguinaldo, coinciden los especialistas. En ese sentido, hay diversos escenarios que dependen de las [condiciones pactadas por los trabajadores y los patrones](#).

Antes de hacer el ejercicio, es necesario saber qué se pactó en la reducción salarial. Por ello, plantearemos cuatro escenarios, con posibles hipótesis.

Posibles escenarios para el aguinaldo

» ESCENARIO A

Aquí se localizan los trabajadores que firmaron un convenio para reducir su sueldo, pero sin afectar las prestaciones. En este caso, los trabajadores deben recibir su **aguinaldo íntegro**, aunque en diciembre aún perciban un salario recortado, plantea Manuel Fuentes.

» ESCENARIO B

En este panorama consideraremos a la fuerza laboral que percibe un aguinaldo superior al establecido en la LFT y mediante convenio se pactó la reducción de esta prestación al mínimo legal, que son 15 días. Eso significa que esta prestación deberá ser con su **sueldo nominal**, expone Sara Morgan.

» ESCENARIO C

Este escenario contempla a los empleados que firmaron una **reducción de salario y no un ajuste**. Eso significa que su nuevo sueldo, dependiendo cómo haya documentado la empresa esta negociación, es el salario recortado y, por tanto, el aguinaldo puede pagarse con base en esta remuneración, comenta Manuel García. Sin embargo, el especialista recomienda cubrir la prestación considerando las percepciones de todo el año.

» ESCENARIO D

Estos son los empleados que firmaron una reducción temporal o por tiempo indefinido y, que en diciembre continuarán recibiendo su “sueldo covid”. En el mejor de los casos, la empresa puede cubrir la prestación tomando como referencia el salario precovid, pero si el empleador no puede hacerlo, deberá calcularlo considerando las remuneraciones de todo el año.

Sara Morgan explica que la forma ideal es sumar todas las percepciones del año, dividirla entre doce y posteriormente, calcular los 15 días de aguinaldo.

Por ejemplo...

Planteemos el caso de “Juan N”, quien de enero a marzo percibió 5,000 pesos quincenales y a partir de mayo le redujeron a 4,000 pesos su quincena hasta el fin del año. En este escenario hay que considerar que durante tres meses ganó 10,000 pesos mensuales y desde mayo ha recibido una remuneración por mes de 8,000 pesos.

Entonces, los primeros tres meses del 2020 ganó 30,000 pesos y los siguientes nueve recibirá 72,000 pesos en total. Ambas cantidades suman 102,000 pesos anuales, los cuales, divididos entre 12, dan un salario promedio para Juan de **8,500 mensuales**, por lo tanto, su aguinaldo de 15 días equivale a **4,250 pesos**.

Sin su reducción de sueldo, Juan hubiese recibido un aguinaldo de 5,000 pesos, pero considerando el recorte, el monto será menor, sólo en el caso de que la empresa no quiera cubrirlo con su salario nominal.

Aguinaldo justo a pesar de la crisis

Desde la perspectiva de Manuel Fuentes, hay una variación importante si el **aguinaldo** se cubre únicamente tomando como referencia el sueldo recortado y, en consecuencia, el más bajo que se percibió durante el año.

“Lo incorrecto sería que se le pagara con el salario más bajo, ahí habría una violación a la ley por parte del patrón, porque no están considerando que la generación del aguinaldo es por todo un año y ahí habría una afectación”, puntualiza.

Por otra parte, la procuradora de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México, Sara Morgan, puntualiza que para los trabajadores que sólo tuvieron una reducción por unos meses y ya se encuentran recibiendo su sueldo previo al ajuste, el aguinaldo, “sin duda”, debe cubrirse con el **salario nominal**; es decir, el que ya recuperaron.

Manuel García, en tanto, reconoce que el pago de aguinaldo en un contexto de ajustes salariales como el que enfrenta México actualmente es uno de los temas que aún no están del todo claros en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y que quedaron evidenciados por la emergencia sanitaria por la covid-19.

La omisión del pago de aguinaldo puede significar para los patrones una **multa que va de los 4,224 a los 422,450 pesos**

.

Los empleados que tengan dudas sobre el cálculo de su aguinaldo o una denuncia por la omisión en su pago pueden contactarse a la Procuraduría Federal de la Defensa de los Trabajadores (Profedet) para recibir asesoría gratuita sobre el tema:

- Oficinas regionales de la Profedet: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/procuradurias-forneas>
- Vía telefónica al número **(800) 911-7877** o solicitar información al correo: orientacionprofedet@stps.gob.mx
- A través de la Procuraduría Digital: <https://procuraduriadigital.stps.gob.mx>

¡A sacar la calculadora!

Esta es la consecuencia de un mal manejo desde el inicio para declarar una Emergencia Sanitaria sin fundamentarla en la Ley Federal del Trabajo, lo que trajo en la práctica un desorden en las medidas que se tomaron para hacer frente a la crisis sanitaria y económica.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”