

Sueldo Anual Complementario: ¿Quién tiene derecho a cobrarlo? ¿Cómo calcularlo?

27 de noviembre de 2024

El Sueldo Anual Complementario (o Aguinaldo) es un salario diferido, que se abona en los meses de junio y diciembre de cada año, conocido con el nombre de “aguinaldo”.

¿Por qué decimos que es un salario diferido? Porque si bien se devenga día a día, es decir, el trabajador tiene **derecho** a percibir el aguinaldo aunque no lo cobre, su pago se efectiviza en dos épocas del año (al 30 de junio y al 18 de diciembre de cada año).



¿Quién tiene derecho a su cobro?

El trabajador en relación de dependencia. También tiene derecho al cobro de aguinaldo quien se encuentra bajo prestaciones de Ley 24241 (por ejemplo una persona que se encuentra en condición de jubilada).

¿Cómo se determina el sueldo anual complementario?

SAC= Mejor remuneración bruta devengada en el semestre / 2

Para calcular el sueldo anual complementario, debemos determinar previamente la mayor remuneración mensual, devengada por todo concepto durante el semestre respectivo. ¿Por qué decimos “devengada por todo concepto”? Porque si el trabajador ha percibido en algún/os mes/es comprendido/s en el semestre considerado remuneraciones que no revisten el carácter de habitual –por ejemplo horas extraordinarias, o incremento de las comisiones por mayores ventas, etc.– las mismas deben ser tenidas en cuenta para determinar la mayor remuneración devengada en el semestre.

¿Qué requisitos se deben reunir para tener derecho a percibir **íntegramente** el sueldo anual complementario?

- Haber prestado servicios en el semestre considerado, y
- Que en dicho período se hubiesen devengado remuneraciones.

No obstante el primer requisito, el trabajador puede tener derecho a percibir íntegramente el sueldo anual complementario a pesar de no haber prestado servicios, con la condición de que haya devengado remuneración. Podemos citar algunos ejemplos para su mejor comprensión.

- Las vacaciones: período de descanso anual en el que el trabajador no presta servicios pero sí devenga remuneración; licencias con goce de haberes –enfermedad inculpable, licencias especiales, etc.: **todas ellas se consideran tiempo de servicios y devengan remuneración.**

¿SAC 2ra Cuota, hasta cuándo tiene tiempo el empleador para abonarlo (o acreditado en cuenta sueldo)?: Conforme lo estipula Ley 27073 en su art.1, la fecha límite es al 18 de diciembre de cada año.

Ley 27073 – ARTÍCULO 1° — Modifícase el artículo 122 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744, (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que queda redactado de la siguiente forma:

‘Art. 122.- El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

¿Cómo se aplica en la práctica?

¿Cómo se liquida? Supongamos el caso de un trabajador que ha prestado servicios en todo el 2er semestre 2024. Tenemos como información que la mejor remuneración devengada en el semestre ascendió a \$ 1.500.000 (mes de noviembre de 2024 que gozó vacaciones). Lo resolveremos aplicando una regla de tres simple.

Si el trabajador hubiese trabajado todo el semestre, el S.A.C. sería igual a:

$$\text{SAC} = 1.500.000/2 = \$ 750.000$$

Pero si resulta que en el 2er semestre tiene 20 días de inasistencias injustificadas (sin derecho a remuneración), por lo que tendremos:

$$\text{SAC proporcional al tiempo trabajado} = 1.500.000/2 * (184-20)/184 = \$ 668.478$$

Analizado de otra manera, diríamos:

Si por 184 días corresponde un S.A.C. de \$ 750.000, ¿cuánto debemos liquidar por 162 días?, la respuesta es \$ 668.478.

Otra consulta frecuente es: ¿Qué sucede en caso de licencia por maternidad? Vigente la licencia por maternidad, la trabajadora tiene derecho al cobro de una suma no remunerativa que abona ANSES (Asignación Maternidad), ante tal situación y por los días de licencia por maternidad, el empleador no abonará SAC porque durante el plazo de **maternidad la trabajadora NO recibe remuneración definida como tal.**

Siguiendo el esquema de ejemplos anteriores, si la licencia por maternidad abarca desde el 01/05 al 31/07), se reincorpora desde el 01/08, presta servicios normalmente, ya gozó de vacaciones en enero, siendo su Mejor Remuneración \$1.500.000, el procedimiento de cálculo para llegar al monto de aguinaldo es:

$$\text{SAC proporcional} = (1.500.000/2 * (184-31)/184 = \$ 623.641,30$$

Información de relevancia: En cuanto a paritarias homologadas por autoridad de aplicación, que fijan sumas no remunerativas, plasmando en los acuerdos que dichas sumas también se liquida un SAC no remunerativo, es de fundamental importancia analizar lo que cada Acta Acuerdo homologado, regula al respecto.

Autora: Edith Merchiori, docente de Derecho Laboral y Seguridad Social de la carrera de Contador Público y docente a cargo del Consultorio Tributario Gratuito de la Universidad Blas Pascal.