

LIQUIDACIÓN DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Dra. Silvana Iudkovsky

Junio 2021

MARCO NORMATIVO

- ▶ Ley de Contrato de Trabajo
- ▶ Ley 23.041 (B.O. 4/01/1984).
- ▶ DR 1078/1984.

CONCEPTO Y CARÁCTERÍSTICAS

- ▶ El trabajador tiene derecho a percibir durante el año trece sueldos.
- ▶ Es un salario al que tienen derecho todos los trabajadores dependientes sin importar la modalidad contractual o el estatuto especial aplicable.
- ▶ Anual.
- ▶ Complementario.
- ▶ Remunerativo.
- ▶ Diferido.
- ▶ Se devenga diariamente.
- ▶ Se abona en dos cuotas semestrales.

Ley 23.041

- ▶ Forma de pago:
- ▶ “El sueldo anual complementario en la actividad privada, Administración Pública Central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado, será pagado sobre el cálculo del 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año”.

Nuevo texto art. 122 LCT. Ley 27.073

- ▶ 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.
- ▶ A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.
- ▶ La diferencia que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

Ley 24.467

- ▶ En el ámbito de las PYMES, según la ley 24467 artículo 91, los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa pueden disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario siempre que no excedan de tres (3) períodos en el año. Se entienden que en las tres fechas que se establezca el SAC deberá pagarse.

Reglamentación D. 1078/1984

- ▶ Art. 1 - La liquidación del sueldo anual complementario en virtud de lo determinado por el artículo 1 de la ley 23.041, será proporcional al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables.
- ▶ Art. 2 - En todos los casos la proporcionalidad a que se refiere el artículo anterior se efectuará sobre la base del 50% (cincuenta por ciento) de la mayor remuneración mensual nominal devengada por todo concepto en el semestre que se considere.

BASE DE CÁLCULO

- ▶ La base de cálculo es la mayor remuneración mensual por todo concepto devengada en el semestre.
- ▶ Se incluyen todos los conceptos de naturaleza remuneratoria.
- ▶ La norma no exige los requisitos de habitualidad o de normalidad, ya que solo se refiere a la “mayor” remuneración mensual.

CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA BASE DE CALCULO

- ▶ Asignaciones familiares.
- ▶ Beneficios sociales (art. 103 LCT).
- ▶ Gratificaciones no remunerativas.
- ▶ Prestaciones complementarias (art. 105 LCT).
- ▶ Viáticos efectivamente gastados y acreditados con comprobantes de pago.
- ▶ Asignaciones no remunerativas establecidas por el CCT salvo disposición en contrario en el acuerdo convencional.

CONCEPTOS INCLUIDOS EN LA BASE DE CÁLCULO

- ▶ Remuneración mensual.
- ▶ Gratificaciones habituales y regulares.
- ▶ Comisiones y otras remuneraciones variables.
- ▶ Plus vacacional.
- ▶ Adicionales convencional o pactados entre partes.

BASE DE CALCULO. HORAS EXTRAS.

- ▶ Deben incorporarse.
- ▶ Son mensuales en su devengamiento.
- ▶ Son remunerativas.
- ▶ La ley no indica que deben promediarse.

BASE CALCULO. COMISIONES Y REMUNERACIONES VARIABLES MENSUALES.

- ▶ No se promedian.
- ▶ Se toma el mejor mes devengado en el semestre. Inclusive en los siguientes casos:
 - a) Incrementos ocasionales de las ventas.
 - b) Incrementos estacionales de ventas.
 - c) Excepcional demanda de productos.
 - c) Comisión esporádica muy elevada.

BASE DE CALCULO. INCREMENTOS SOBREVINIENTES.

Tratamiento de los incrementos sobrevinientes.

- ▶ Incrementos por modificaciones de las escalas salariales.
- ▶ Incrementos salariales retroactivos, deben ser tomados en la base de cálculo, considerándose los mismos en función al período en que se devenguen.
- ▶ En caso que alcance período incluidos en el SAC ya abonados, debería reajustarse el mismo.

BASE DE CALCULO. ANTICIPO DE VACACIONES.

ANTICIPO DE VACACIONES. VACACIONES DICIEMBRE ENERO.

- ▶ En caso que las vacaciones se inicien en un semestre y se proyecten en el siguiente, el anticipo se abonará dentro del semestre en que se inicie el goce de las mismas.
- ▶ Para el cómputo de la base de cálculo del SAC, se toma la parte devengada en cada semestre.

BASE CALCULO. ADICIONALES.

ADICIONALES

- ▶ Se incluyen los adicionales convencionales o pactados entre partes.
- ▶ Mensuales y remunerativos.
- ▶ No importa su habitualidad.
- ▶ Ejemplo: Presentismo.

BASE CALCULO. LICENCIA POR MATERNIDAD.

LICENCIA POR MATERNIDAD.

- ▶ La prestación que percibe la trabajadora durante el período de licencia por maternidad, es una asignación familiar y dentro de la misma no se considera el SAC.
- ▶ El cálculo del SAC será proporcional al tiempo trabajado en cada semestre en el que se devenguen remuneraciones.
- ▶ El período de excedencia no es computable.

BASE CALCULO. GRATIFICACIONES ANUALES.

GRATIFICACIONES ANUALES.

- ▶ Las gratificaciones anuales deben integrar la base de cálculo del SAC.
- ▶ El fundamento es que las mismas se devengan mes a mes en el año.
- ▶ Inconveniente: Cuando se conoce el importe final, ya se liquidó el primer SAC.
- ▶ Una solución sería liquidar sobre la gratificación a fin de año la doceava parte de la misma en concepto de SAC.

SAC PROPORCIONAL. SITUACIONES DE INACTIVIDAD.

SEMESTRE LABORADO EN FORMA PARCIAL

- ▶ Licencia por maternidad y período excedencia.
- ▶ Enfermedad inculpable: licencia remunerada y período conservación de puesto.
- ▶ Licencias sin goce de remuneraciones.
- ▶ Accidentes de trabajo durante el semestre.

SAC PROPORCIONAL. MODIFICACIÓN JORNADA.

Semestre laborado en forma parcial por modificación de la extensión de la jornada de trabajo.

- ▶ El caso se resuelve por aplicación del decreto 1078/1984.
- ▶ “Art. 1 - La liquidación del sueldo anual complementario en virtud de lo determinado por el artículo 1 de la ley 23041, será proporcional al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables”.
- ▶ Se efectuará la proporción en función del plazo laborado a jornada completa y del plazo laborado con jornada parcial.

SITUACIONES ESPECIALES

- ▶ Suspensiones artículo 223 bis LCT.
- ▶ Trabajadores que perciben compensación no remunerativa. Art. 24 decreto 792/2020.
- ▶ Sumas no remunerativas acordadas en los convenios de recomposición salarial.

SITUACIONES ESPECIALES. SUSPENSIONES.

- ▶ El monto que los empleadores deberán abonar como prestación no remunerativa o las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral en este marco no podrá ser inferior al 75% del salario neto que le hubiere correspondido al trabajador en caso de haber laborado. Sobre este monto deberán realizarse la totalidad de los aportes y contribuciones por la ley 23660 y 23661 y el pago de la cuota sindical.”
- ▶ Por consiguiente, tratándose la prestación durante la suspensión de un concepto no remunerativo, y devengándose el sueldo anual complementario en función del tiempo de servicio remunerado durante el semestre, el SAC correspondiente al mes de junio 2021 en estos casos se debería devengar en forma proporcional a los períodos del mes en que se devengaron efectivamente remuneraciones, prescindiendo de aquellos sujetos a suspensiones en los términos señalados.
- ▶ Sin perjuicio de lo expuesto, algunos convenios colectivos, como por ejemplo el aplicable a los trabajadores metalúrgicos, tuvieron en cuenta esta situación e indicaron que el período de suspensión no afectará la liquidación de la primera y segunda cuota del SAC, debiendo abonarse en forma íntegra.
- ▶ Recomendamos revisar cada acuerdo sectorial antes de proceder a la liquidación .

CCT 260/75. ACUERDO METALURGICOS 2021 - R (ST) 490/2021

3. Las Partes dejan expresamente aclarado que:

(i) a los efectos de la liquidación del SAC correspondiente al año 2021, se tomará como base la mejor remuneración mensual devengada en el semestre respectivo sin formular reducción alguna en el cálculo derivada del hecho de que el trabajador hubiera estado suspendido por las causales previstas en el Acuerdo durante un tramo temporal de cada semestre.

SITUACIONES ESPECIALES. GRUPO DE RIESGO.

- ▶ Otra situación que deberá ser evaluada, esta relacionada con los trabajadores que integran el grupo de riesgo definido por la resolución (MTESS) 207/2020.
- ▶ Recordemos que dichos trabajadores desde el período octubre 2020 comenzaron a devengar una compensación no remunerativa. De no mediar aclaración normativa, dichos períodos no deberían ser considerados a los efectos de la liquidación de la próxima cuota del SAC.
- ▶ Los que retornaron a tareas presenciales, por haber sido vacunados, tendrán una liquidación proporcional.

SITUACIONES ESPECIALES. ACUERDOS CONVENCIONALES SUMAS NO REMUNERATIVAS.

- ▶ Considerando que muchos convenios pactaron sumas no remunerativas en cuotas, debe prestarse especial atención a la regulación de las mismas en los acuerdos paritarios.
- ▶ A modo de ejemplo destacamos que el párrafo sexto de la primera cláusula del Acuerdo Salarial de Abril de 2021 indica expresamente que sobre la asignación no remunerativa (mientras mantenga tal carácter) no se aplica ningún equivalente de los adicionales contemplados en el CCT 130/1975. Asimismo, aclara que esta asignación no remunerativa no debe tomarse en cuenta en la base de cálculo del sueldo anual complementario.