



INFORME LABORAL

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Próximos a encarar su pago, es oportuno recordar los conceptos fundamentales que hacen al Sueldo Anual Complementario, también conocido como "aguinaldo", y cuya segunda cuota debe abonarse al finalizar el mes de Diciembre de cada año.

Concepto

El artículo 121 de la L.C.T. 20.744 entendía como sueldo anual complementario a la doceava parte del total de remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

La **Ley 23.041 (B.O. 04/01/84)**, con vigencia desde el 21 de Abril de 1.984, ha **definido un nuevo concepto**, derogando todas las disposiciones que se opongan a ésta.

Ahora el **Sueldo Anual Complementario** es el que se devenga en el transcurso del año calendario en la medida en que el trabajador preste servicios al empleador en relación de dependencia y en todos los casos cada una de las cuotas se calcula como el **50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto en el semestre calendario, aunque no sea normal y habitual.**

No conformarán base de cálculo para el SAC conceptos tales como asignaciones familiares, vales de comida, beneficios sociales, etc.

En cuanto a la modalidad de pago se abona en dos cuotas semestrales, la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

Evidentemente estamos ante relaciones de trabajo que perduran en el tiempo, de prestación continua. Distinta es la situación en la que la relación laboral comienza y termina en el día (Trabajadores Agrarios No Permanentes - Ley 22.248 Título II) o el contrato de temporada de la Ley 20.744 en el que la finalización del ciclo de prestaciones de servicios no coincide con la finalización del semestre calendario. En estos casos es usual el pago al finalizar la jornada o el ciclo.

Algunos casos particulares

Indemnización por antigüedad: con respecto a este punto la jurisprudencia coincide en que si bien el SAC es "normal y habitual" no es mensual, ya que es un concepto de pago diferido por semestre y en consecuencia no se toma en cuenta para el cálculo de la indemnización por antigüedad.

Licencia por maternidad: durante el período de licencia por maternidad la beneficiaria no presta efectivo servicio al empleador y el monto que percibe durante ese lapso es una asignación familiar conforme a la Ley 24.714 (Ley de Asignaciones Familiares), por lo tanto no hay

remuneración durante esos meses. Por ello durante el período de licencia por maternidad no se devenga Sueldo Anual Complementario. Ello no implica que una trabajadora cobre el Sueldo Anual Complementario por el período efectivamente trabajado durante el semestre.

El SAC y las licencias del trabajador:

- a) Las licencias legales o convencionales durante las cuáles el trabajador se encuentra eximido de prestar servicios conservando el derecho al cobro de remuneraciones, **SI** generan derecho a la percepción del SAC. Tal es el caso de la licencia por vacaciones, enfermedad, estudio, etc.
- b) Las Licencias Convencionales durante las cuales el trabajador no percibe remuneraciones, **NO** no generan derecho al SAC. Tal es el caso de las licencias sin goce de haberes por ejemplo. También debemos considerar para este supuesto los casos en que el trabajador no concurra a prestar tareas por huelgas declaradas ilegales por la autoridad de aplicación ó por sanciones disciplinarias.

Épocas de pago

Este Sueldo Anual Complementario se debe abonar en dos cuotas semestrales. Si bien la Ley de Contrato de Trabajo dice que debe abonarse el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año, tengamos en cuenta que se trata de un concepto remuneratorio y el artículo 128 de la misma LCT establece que el pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los 4 días hábiles para las remuneraciones mensuales.

Por otra parte, para el cálculo del SAC se necesita conocer la mejor remuneración del semestre calendario y el tiempo de efectiva prestación de servicios en algunos casos, datos éstos que sólo es posible conocer una vez finalizado el último mes del semestre.

En atención a los puntos precedentes se ha sentado criterio de que es posible abonar el SAC dentro de los 4 días hábiles siguientes a la finalización del semestre calendario correspondiente.

Ley 24.467 – Pequeña y Mediana Empresa

La Ley 24.467 referida a la Pequeña y Mediana Empresa en su artículo 91 faculta a los **convenios colectivos de trabajo** a reglamentar el pago del SAC **en tres períodos** al año. **Esta disposición aún no ha sido reglamentada ni utilizada por las convenciones colectivas de trabajo.**

Extinción del contrato de trabajo – Pago proporcional

En caso de extinción del contrato de trabajo, el SAC proporcional se abonará junto con los demás conceptos emergentes de tal situación.

En tal situación, cuando se produce la extinción del contrato de trabajo por cualquier motivo, despido con o sin causa, renuncia, finalización del plazo, etc. el trabajador tendrá derecho a percibir el SAC proporcional al último semestre calendario, el que se determinará en base al siguiente cálculo, siendo este concepto de carácter remuneratorio.

Ley 22248. Ley de Trabajadores Agrarios

Trabajadores Permanentes – Título I

Arts. 40, 41 y 42 Ley 22248

Concepto

Se entiende como Sueldo Anual Complementario la doceava parte del total de remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, obtenidas por aplicación del régimen de trabajo agrario y que hubieran sido percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

El sueldo anual complementario se abonará en dos cuotas, correspondientes a los semestres que finalizan el 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, dentro de los 4 días hábiles posteriores a la finalización del período correspondiente. Los importes se calcularán tomando como base las remuneraciones devengadas en cada uno de los semestres.

Finalización del contrato de trabajo

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o sus derechohabientes en caso de muerte, tendrán derecho a percibir el sueldo anual complementario devengado hasta ese momento.

Trabajadores No Permanentes – Título II

Art. 82 - Proporcional Sueldo Anual Complementario

El salario será fijado por tiempo o a destajo, correspondiendo, en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario...

Le corresponde el pago del SAC proporcional al finalizar cada relación laboral. Por ello se aconseja discriminar este concepto en cada uno de los recibos de haberes de los trabajadores, inclusive desagregando del valor de las tarifas si no estuvieran por separado.

En este punto es necesario aclarar que las Resoluciones de la C.N.T.A, que fijan los valores mínimos garantizados diarios, **establecen que dichos importes llevan incluido el SAC.**

Atentamente.

GERENCIA