

Aguinaldo 2022: cuándo se paga el SAC de junio y cómo saber cuánto se va a cobrar

31/05/2022



El **suelo anual complementario (SAC)** es la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario y, de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo, se paga en dos cuotas. **La primera vence el 30 de junio y la segunda cuota del SAC se deberá depositar en diciembre.**

Para el caso de las pequeñas empresas, la Ley 24.467 de 1995 contempla que los convenios colectivos de trabajo pueden disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del SAC siempre que no excedan de tres períodos en el año. Es decir,

solamente las pequeñas empresas, y siempre que así lo establezcan los convenios colectivos, pueden dividir el aguinaldo en tres cuotas en lugar de dos.

PUBLICIDAD

Por ejemplo, los siguientes convenios colectivos contemplan esta posibilidad de pago en tres cuotas: Convenio Colectivo 375/2004 de la industria del caucho y afines: Las cuotas se deben efectivizar el 30 de abril, el 30 de agosto y el 30 de diciembre de cada año; convenio Colectivo 389/2004 de gastronómicos, rama hoteles y restaurantes: El aguinaldo se puede abonar en hasta 3 períodos o épocas del año calendario. Cada período se comprenderá por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año.

El consultor **Sebastián M. Domínguez**, socio de SDC Asesores Tributarios, detalló los diferentes ítems que empresas y empleados deben tener en cuenta para la liquidación del SAC.

El importe a abonar en cada semestre es el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de ese semestre

¿Cómo se calcula?

El importe a abonar en cada semestre es el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de ese semestre.

Se excluye todo rubro no remuneratorio como los beneficios sociales (el servicio de comedor en la empresa, la provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas, el otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización. etc.), las gratificaciones

otorgadas por única vez, las gratificaciones vinculadas a la extinción del contrato de trabajo, las prestaciones complementarias del art. 105 de la Ley, etc.

El tributarista remarcó que se excluye todo rubro no remuneratorio como los beneficios sociales (el servicio de comedor en la empresa, la provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas, el pago de cursos de capacitación, etc.), las gratificaciones otorgadas por única vez, las gratificaciones vinculadas a la extinción del contrato de trabajo y las prestaciones complementarias del artículo 105 de la Ley.

Remarcó que las horas extras, las comisiones y toda otra remuneración variable forman parte de la remuneración mensual devengada que debe considerarse a los efectos de establecer cuál es la mayor del semestre.

Según el especialista, el rubro “a cuenta de futuros aumentos” debe considerarse para calcular el sueldo anual complementario ya que integra la remuneración mensual devengada.

Indicó que deben considerarse tanto las remuneraciones en dinero como en especie como por ejemplo el valor correspondiente a la cesión de uso de un automóvil o de un teléfono celular de la empresa para usos particulares.

Las horas extras, las comisiones y toda otra remuneración variable forman parte de la remuneración mensual devengada que debe considerarse a los efectos de establecer cuál es la mayor del semestre

En otro orden, destacó que si, en el semestre posterior, se otorga un incremento salarial retroactivo que modifica la mejor remuneración considerada al liquidar la cuota del SAC del semestre anterior se deberá reliquidar la cuota del SAC y pagar la diferencia.

Asimismo, afirmó que cuando se extinga la relación laboral por cualquier causa (renuncia, despido, fallecimiento del trabajador) **el trabajador o los derecho-habientes, según corresponda, tienen derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario proporcional al devengado en la fracción del semestre trabajado.**

También debe liquidarse el SAC sobre la indemnización sustitutiva del preaviso, de la integración del mes de despido y de las vacaciones no gozadas.

En tanto, destacó que si en el semestre se verifica la no existencia de tiempo de servicio remunerado (licencia por maternidad, licencia sin goce de sueldo, incapacidad laboral temporaria donde paga una prestación dineraria no remunerativa, suspensiones por fuerza mayor o causas económicas), **se debe pagar la cuota del salario anual complementario en forma proporcional al tiempo de servicio remunerado.**

¿Qué sucede si no se paga en término?

Según indicó Domínguez, el empleado podría intimar al empleador para que efectúe el pago dentro del término de dos días hábiles.

“Si el empleador no efectúa el pago, el empleado podría considerarse despedido conforme el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato laboral en caso de inobservancia de la otra parte de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación”, detalló.

Las empresas tienen hasta el 30 de junio para depositar el salario anual complementario del mes de junio

¿Puede embargarse el SAC?

De acuerdo al especialista, el **Decreto 484/1987** establece que las remuneraciones devengadas por los trabajadores en cada período mensual, así como cada cuota del SAC, son inembargables hasta una suma equivalente al importe mensual del salario mínimo vital y móvil.

En ese sentido, destacó que las remuneraciones superiores a ese importe serán embargables en la siguiente proporción:

1) Remuneraciones no superiores al doble del salario mínimo vital y móvil, hasta el 10% del importe que excediere de este último.

2) Retribuciones superiores al doble del salario mínimo vital y móvil, hasta el 20% del importe que excediere de este último.

Fuente: Infobae