

Aguinaldo: cuándo se cobra, cómo se calcula y qué opciones hay para resguardarlo ante la inflación

23/05/2021

En un contexto de **vuelta de las restricciones y de la desesperación del sector privado** para llegar a pagar sueldos a fin de mes, se acerca el aguinaldo. El sueldo "extra" dividido en dos se debería pagar antes del 30 de junio. Mientras tanto, este año habrá una novedad: para quienes ganen menos de \$150.000 brutos, tendrán una exención del pago de Ganancias, siempre y cuando la reglamentación de la ley llegue a tiempo.

Sebastián Domínguez, socio de SDC Asesores Tributarios, explica algunas claves del aguinaldo. **Es un sueldo "extra" que se cobra en dos "tandas"**. La primera vence a fines de junio; la segunda, el 18 de diciembre. El importe a abonar en cada semestre es el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de ese semestre. Se calcula sobre el sueldo bruto, pero también se le hacen los descuentos de jubilación y obra social, entre otros, por lo que luego se percibe "neto".

Queda excluido del aguinaldo 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, entre otras), las gratificaciones otorgadas por única vez, las

gratificaciones vinculadas a la extinción del contrato de trabajo y prestaciones complementarias como viáticos, explica Domínguez.

Las horas extras, las comisiones y toda otra remuneración variable forma parte de la remuneración mensual devengada que debe considerarse a los efectos de establecer cuál es la mayor del semestre. No corresponde realizar promedios de las remuneraciones variables, detalla el especialista, siempre se considerará el mes de la mayor remuneración mensual devengada. También se incluye el rubro “A cuenta futuros aumentos” y las remuneraciones en especie, como el valor correspondiente a la cesión de uso de un automóvil de la empresa para usos particulares.

Este último punto, añade Ezequiel Passarelli, socio de SCI Group, muchas veces no se tiene en cuenta porque se desconoce la obligatoriedad de hacerlo o porque es difícil de implementar. “Sobre todo, el caso de los **automóviles**, porque muchas compañías han cambiado su política: antes todas ponían los autos a nombre de la empresa; ahora, muchas han decidido otorgar **préstamos** para que los gerentes y directivos los pongan directamente a su nombre”, detalla.

Algunos detalles más. **Si el empleado renuncia o si lo despiden**, tiene derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario proporcional, dice Domínguez. Si la persona toma una licencia o un período sin percibir el sueldo, por caso, también se debe pagar la cuota del SAC proporcional al tiempo remunerado.

Cómo resguardar al aguinaldo de la inflación

Para quienes tienen la **posibilidad de poder guardar parte del aguinaldo para ahorrar**, los especialistas recomiendan algunas alternativas para resguardarse de la inflación o de una

posible devaluación. Los inversores conservadores irán al dólar, y en ese sentido cabe recordar que el “ahorro” (el oficial minorista con impuestos y retenciones) está limitado por el cepo y que la adquisición del blue, uno de los más baratos, es ilegal. El **dólar MEP y contado con liquidación**, los tipos de cambio a los que se accede a través de la compraventa de activos financieros, son una alternativa “libre” (sin restricciones de acceso), aunque con el costo de las comisiones que cobre la sociedad de bolsa o el banco que gestione la operatoria a través de una **cuenta comitente**.

“Si al **inversor** le preocupa la inflación lo más lógico es invertir en un bono ajustado por inflación o en alguna de las letras del Tesoro ajustadas por inflación”, dice Diego Martínez Burzaco, head of Research de Inviu. Aunque cuidado, agrega, los de vencimiento corto están siendo muy demandados y algunos ya no llegan a dar cobertura total contra la inflación.

También existen los **plazos fijos ajustados por UVA**, es decir, aquellos que siguen el ritmo de la inflación. “Pero se hacen por un mínimo de 90 días, lo que quita flexibilidad”, señala Martínez Burzaco. Otra alternativa son los fondos comunes de inversión (FCI) ajustados por CER (**coeficiente** de estabilización de referencia, otra manera de ajustar por inflación). A grandes rasgos, un FCI invierte en ciertos instrumentos y cada inversor minoritario adquiere una cuota parte de esta “inversión grupal”.

En el mismo sentido, José Ignacio Bano, gerente de Research y BI de invertirOnline.com, señala un ejemplo: el AdCap Balanceado II, dedicado enteramente a ganarle a la inflación con bonos CER, es decir, con bonos que ajustan por inflación. Por otro lado, destaca puntualmente el bono Boncer 2022 (TX22), que se compra en cualquier sociedad de bolsa o en un banco donde se haya creado una cuenta comitente, y que rinde CER + 1% (es decir, cubre de la inflación y al mismo tiempo “da” un 1% más).

Esto significa que a quien lo adquiriera no le interesará si la inflación es del 5% o del 50%, porque siempre “quedará arriba”, dice el especialista.

¿El aguinaldo está en peligro?

“Un punto para nada menor es si puede peligrar el pago del SAC, por la pandemia y la crisis. Esto fue bastante comentado y hablado en diciembre último. En su momento, la CAC le había pedido al Ejecutivo que incluya el medio aguinaldo en el Salario Complementario. También muchas empresas barajaban endeudarse para pagarlo. Muchas terminaban negociando con los empleados y acordando pagarlo en cuotas”, asegura Ezequiel Passarelli, socio de SCI Group.

Domínguez señala que **no todas las empresas pagan el aguinaldo en dos cuotas, sino en más.** “Para el caso de las pequeñas empresas, la Ley 24.467 del año 1995 contempla que los convenios colectivos de trabajo pueden disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario 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”, señala. Ejemplos de esto son los convenios de la industria del caucho y afines y los gastronómicos.

“Esta imposibilidad de pagar en desembolsos parciales la cuota del aguinaldo que vence el 30/6 preocupa a muchos empleadores que, por el impacto del covid-19, tienen un bajo nivel de actividad e incluso nulo o sufren la rotura de la cadena de pagos”, agrega Domínguez.

Fuente: TN