



Análisis Arizmendi

## Aguinaldo: puntos clave a tener en cuenta al momento del cálculo



En diciembre se debe abonar la segunda cuota del sueldo anual complementario. A tal efecto se resumen aspectos salientes a considerar al liquidarlo

A la hora de determinar el aguinaldo debe tenerse en cuenta su proporcionalidad, su forma de pago, el tratamiento de casos especiales, entre otros aspectos. El Sueldo Anual Complementario (SAC) -que es igual "**a la doceava parte del total de sueldos o salarios percibidos por cada empleado u obrero en el respectivo año calendario**"- guarda una relación totalmente equitativa con lo percibido en el semestre por el trabajador.

Frente a los niveles de inflación, que motivó que los trabajadores perdieran gran parte del valor adquisitivo del aguinaldo, la ley 23.041 por la cual se estableció que el sueldo anual complementario "será pagado **sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual** devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en el mes de junio y diciembre de cada año".

Esta nueva forma de cálculo atenuó en parte los efectos de la alta inflación porque el cálculo quedó referido en la práctica al último mes de remuneración del semestre que generalmente era el más alto teniendo en cuenta los aumentos salariales de carácter mensual que durante varios años acompañaron el proceso inflacionario.

### Cálculo proporcional

El decreto 1.078/84, reglamentario de la citada ley 23.041, establece que la liquidación del sueldo anual complementario **será proporcional al tiempo trabajado** en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables.

De acuerdo con lo expuesto, en los casos en que los trabajadores no hayan trabajado el semestre completo, el cálculo proporcional se hará multiplicando el tiempo trabajado en el semestre por la mitad de la mayor remuneración mensual. Al valor obtenido se lo divide por seis, **en referencia a los meses transcurridos**.

### Forma de pago

A partir del año 1968 por efecto de la ley 17.620 comenzó a pagarse en dos cuotas, la primera en el mes de junio y la segunda en diciembre. La primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año.

**¿Es absolutamente obligatorio pagar en las fechas indicadas las respectivas cuotas del aguinaldo?** Lo que la ley quiere es evitar que el sueldo anual complementario pueda ser abonado en épocas diferentes a las establecidas, desvirtuándose el concepto de cuota semestral dentro del año.

Partiendo de este concepto y entrando ya en situaciones prácticas, no sería posible exigir el pago el mismo día 30 de junio o el 31 de diciembre cuando, por ejemplo, existen remuneraciones variables y es necesario esperar la

terminación del mes para saber cuál será la mejor remuneración del semestre; o simplemente, en el caso de sueldos fijos o jornales por día o por hora, en los que también puede ser necesario determinar si las remuneraciones de junio o diciembre pueden llegar a ser superiores a las del resto del semestre.

Por tales razones creemos que es posible abonar cada cuota del aguinaldo dentro del plazo del artículo 128 de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir **hasta cuatro días hábiles posteriores al 30 de junio o el 31 de diciembre.**

Sobre el particular la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se expidió diciendo: "que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 128, LCT, el plazo para el pago del sueldo anual complementario correspondiente al primer semestre de 1981 venció el 6 de julio por lo que la mora se produjo el día 7" (CNTC, Sala III, "Gonzales, Rico A c/WDW SA", Sentencia 50.028 del 28 de junio de 1985).

En otro fallo la Cámara del Trabajo de la Capital, a través de la Sala X, mantuvo la posición anterior diciendo que "El juego armónico de las disposiciones de los artículos. 122 y 128 de la ley de contrato de trabajo determina que no resulta extemporáneo el pago del "aguinaldo" dentro de los cuatro días hábiles posteriores al vencimiento de cada uno de los semestres del año." CNTrab., Sala X, 1999/09/30. -- (Ministerio de Trabajo c. Nuevos Rumbos SA s/sumario.)

### Las vacaciones

Cuando las vacaciones de un trabajador con derecho a 14 días de licencia comienzan a partir del martes 26 de diciembre, por ejemplo, el empleador **deberá abonarle el importe de las mismas por adelantado**, tal como obliga la ley. Ello no significa que dicho pago deba sumarse al sueldo de Diciembre para establecer el importe del aguinaldo, ya que como se ha visto la mayor remuneración mensual no es la pagada sino la devengada en el mes.

En consecuencia, en diciembre se devengaron 25 días del sueldo y 6 días de vacaciones. La suma de ambos conceptos será la que se deberá tomar en cuenta para determinar la mayor remuneración mensual devengada en el semestre, **salvo que en otro mes anterior haya ganado más.**

Respecto al llamado "plus vacacional" no se considera una remuneración adicional sino que es el resultado de dividir el sueldo por 25 tal como lo dispone la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 155, inciso a).

Por otra parte la ley 23.041 que regula la forma de pago del aguinaldo establece que el "mismo será pagado sobre el cálculo **del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres**". Si el mes durante el cual el trabajador goza de sus vacaciones constituyen la mayor remuneración mensual por efecto de la división por 25, no existen motivos valederos para excluirlo para el cálculo del sueldo anual complementario.

### Horas extras y comisiones

En dicha situación, corresponde adicionar el importe de las mismas a los sueldos o jornales ganados en el mes ya que la ley se refiere a «la mayor remuneración mensual devengada».

### Modificación de horario por mutuo acuerdo

Si el contrato de trabajo se modificase en el curso del semestre y se conviniere entre el empleador y el trabajador realizar una jornada inferior a la normal; (por ejemplo trabajar solamente medio día), corresponderá para calcular el aguinaldo, computar el mes **en que se devengó la mayor remuneración** sin proporcionar el tiempo de trabajo ya que la reducción de la jornada se ha operado por acuerdo mutuo de las partes.

### Retroactividades

En este caso específico no corresponde sumarlas al mes en que se abonan,

sino prorratearlas entre los meses en que se han devengado.

### Gratificaciones

Es criterio sentado que sobre las gratificaciones habituales debe calcularse también el aguinaldo. En estos casos, el monto total de la gratificación no puede sumarse al mes en que se abone, ya que la gratificación no es un pago mensual sino un reconocimiento por el trabajo de todo un año. Por lo expuesto, **corresponde efectuar un prorrateo** y el resultado sumarlo a la mayor remuneración mensual devengada en el semestre.

### Exclusión de conceptos no remunerativos

Teniendo en cuenta que el criterio de la ley 23.041 impone calcular el aguinaldo sobre "la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto en el semestre", deben excluirse de su base todos aquellos conceptos o rubros que, no obstante abonarse conjuntamente con la remuneración, no tienen naturaleza remuneratoria o salarial. Por lo tanto, deben excluirse de la base del aguinaldo, entre otros, a los siguientes conceptos:

- **Maternidad:** durante el goce de la licencia por maternidad la trabajadora no percibe remuneraciones sino un subsidio familiar por maternidad. Haciendo una interpretación restrictiva de la ley, no correspondería computar dicho subsidio para el cálculo del aguinaldo, por cuyo motivo para la obtención del sueldo anual complementario habrá que determinarlo en proporción al tiempo trabajado en el semestre

**Por ejemplo:** una trabajadora goza de los 90 días de maternidad desde el 1º de julio al 30 de septiembre. En tal caso la proporción será: 3 meses trabajados X 1/2 mayor remuneración, obtenida en octubre, noviembre o diciembre dividido por 6 meses

Para el caso de que la licencia por maternidad se gozara en el último trimestre del año, la mayor remuneración se habrá devengado en los meses de julio, agosto o septiembre, por cuanto en el último trimestre percibió subsidio y no remuneración.

- **Licencias sin goce de sueldo:** no habiéndose percibido remuneraciones sobre dicho lapso, corresponderá efectuar el pago del aguinaldo solamente en proporción al tiempo trabajado.
- **Beneficios sociales:** no corresponde calcular el aguinaldo sobre los beneficios sociales cuyo pago ha dispuesto abonar el empleador - tickets canasta, vales de almuerzo, etc - por cuanto dichos beneficios no son remunerativos, ni dinerarios, ni sustituibles en dinero, según lo aclara el artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, modificado por ley 24.700.

Depto. Técnico Legal Laboral de Arizmendi