

Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Sueldo anual complementario. Cálculo

---

### **Cálculo del aguinaldo**

La historia del sueldo anual complementario comienza con el decreto-ley 33.302/45. Establecía el pago de un sueldo adicional el 31 de diciembre. Era la doceava parte de lo que había percibido el trabajador durante el año.

Por razones inflacionarias que desvalorizaban el aguinaldo la ley 17.620/68 estableció que su pago se realizara en dos cuotas semestrales. La Ley de Contrato de trabajo determinó que ese monto semestral fuese la doceava parte del mensualmente percibido durante el semestre. Posteriormente su cálculo fue modificado por la ley 23041/84, fijando su monto en el 50% de la mejor remuneración devengada durante cada período.

En consecuencia, en la norma vigente se produjeron dos alteraciones de importancia porque dejó de ser promedio para pasar a ser la mitad de la mejor remuneración y se abandonó el criterio de lo percibido para adoptar el propio de lo devengado, es decir de aquello que el trabajador tiene derecho a cobrar, independientemente de lo efectivamente percibido.

En el artículo 1° de la ley 23.041, vigente en la materia, se especifica que el SAC “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”.

La mayoría de la doctrina y la jurisprudencia se han pronunciado sosteniendo que este texto legal parte del concepto de remuneración habitual y normal del trabajador. Por lo tanto en el cálculo no debe tenerse en cuenta aquella suma devengada con carácter extraordinario o excepcional como podría ser una gratificación especial, una comisión única, etc. También debe excluirse todo lo devengado que carezca de carácter remunerativo como es una asignación familiar.

Para la determinación de la mayor remuneración del semestre son incluidos los siguientes rubros:

- Lo devengado por salario mínimo, el incremento por antigüedad laboral, las

horas extras habituales, el salario vacacional, el salario por enfermedad, etc.;

- la indemnización por maternidad del artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo;
- los viáticos remunerativos, que son aquellos que no requieren rendición de cuentas;
- las partes remunerativas correspondientes en especie, como habitación, comidas, propinas, etc.;
- lo devengado durante la licencia por incapacidad laboral temporaria;
- las gratificaciones que poseen carácter remunerativo por ser habituales.

Lo que se encuentra en discusión son las remuneraciones extraordinarias que carecen de periodicidad mensual. Para unos no deben computarse a los fines del cálculo del SAC. Otros autores sostienen que deben ser incluidas en el cálculo de la mejor remuneración mensual.

Tanto el artículo 123 de la L.C.T. como el decreto reglamentario de la ley 23.041 sostienen que, en el supuesto de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador ya ha adquirido el derecho a la percepción de la parte proporcional del sueldo anual complementario en el semestre correspondiente. En el caso de fallecimiento del empleado corresponde la percepción a los causahabientes.

---

Fecha de Publicación: 18/11/2013