



Planificación laboral Diciembre 2012 - Febrero 2013 y Claves a tener en cuenta para liquidar el aguinaldo

Aspectos salientes y opciones para que los clientes de Estudios contables e impositivos y Asesores, permitan programar las tareas de las habituales liquidaciones del período Diciembre-Febrero.

Preguntas y Respuestas frecuentes con los conceptos básicos a tener en cuenta al momento de liquidar el sueldo anual complementario (SAC). **Tabla de Feriados y días festivos.**

LIQUIDACIONES A REALIZAR Y CONSIDERACIONES: a) Cargas sociales Nov. 2012; b) SAC Dic. (*opciones de pagos y particularidades de la exención en Ganancias Dec. 21912/2012*); c) Sueldos Diciembre; d) Clearing bancarios sin sistema por 8 días y d) Especial vacaciones (*otorgamiento, plazo, comienzo, comunicación, monto, acumulación, etc*). **Concepto.** Cálculos y ejemplos. **Rubros.** Casos especiales y puntuales

INDICE

Introducción matriculados CPCE de Salta

Planificación laboral Diciembre 2012 - Febrero 2013

Claves a tener en cuenta para liquidar el aguinaldo

INTRODUCCIÓN MATRICULADOS CPCE DE SALTA

En la presente se han compilado, exclusivamente para los matriculados del CPCE de Salta, dos artículos completos que se han publicado días atrás en www.tributum.com.ar. Les anticipamos que a partir del mes de enero próximo, **habrá importantes beneficios en la suscripción a Tributum** para aquellos profesionales en Ciencias Económicas matriculados en el CPCE de Salta.

PLANIFICACIÓN LABORAL DICIEMBRE 2012 - FEBRERO 2013

Por Ana Reyes

SOLICITUD A CLIENTES DE ESTUDIOS CONTABLES/ASESORES

Sugerimos solicitar a sus clientes que seleccionen de la presente propuesta, las opciones elegidas para incluirlo tanto en la programación de las tareas habituales, como así también el cierre de novedades **con no menos de 96 horas hábiles para proceder a liquidar y entregar.**

Parece prematuro, pero resulta necesario planificar en conjunto. La idea no es demandar el tiempo, solamente con agregar en color una u otra opción sabremos qué fechas reservarles, teniendo en cuenta también los feriados y las futuras vacaciones propias y en las empresas. **Sugerimos enviarlo luego del vto. del SICOSS de Noviembre (7 al 13/11/2013)**

FERIADOS Y DIAS FESTIVOS

<u>FECHA ORIGINAL Y CONCEPTO</u>	<u>FECHA CONMEMORATIVA</u>	<u>¿FIN DE SEMANA LARGO? DURACIÓN⁽¹⁾</u>
8 DIC. Feriado. Inmaculada concepción de María	Sábado 8	NO
21 DIC. Día festivo	Viernes 21	<i>Supone festejos y/o asuetos</i>
24 DIC. Feriado puente	Lunes 24	4 días: desde Sab. 22 al Mart. 25
25 DIC. Feriado Navidad	Martes 25	
31 DIC. Día festivo	Lunes 31	<i>Supone festejos y/o asuetos</i>
1 ENE. Feriado. Año Nuevo	Martes 1	NO
11 y 12 FEB. Feriados. Carnaval	Lunes 11 y Martes 12	4 días: desde Sab. 9 al Mar. 12
20 FEB. Feriado. Batalla de Salta ⁽²⁾	Miércoles 20	NO

⁽¹⁾ De utilidad para quienes no trabajen los días sábados y/o domingos

⁽²⁾ Por única vez, ley sancionada en el Congreso, restando su publicación en el BO; ver más: ["De los dos feriados por única vez, sólo pasó el de febrero", Parlamentario.com, 30/11/2012](#)

LIQUIDACIONES A REALIZAR Y CONSIDERACIONES

Cargas sociales Noviembre 2012: vencen entre el viernes 7 al jueves 13 de Diciembre, de acuerdo a la terminación de la CUIT. Cabe aclarar que en diciembre suelen superponerse a vencimientos impositivos y/o licencias y/o liquidaciones de quincenas y/o SAC.

SAC diciembre: Habitualmente se abonarían entre el 18 y 21 de diciembre (entre martes y viernes). Como su cálculo es el correspondiente a la mejor remuneración del semestre es aconsejable liquidar primero el sueldo de diciembre. Sin embargo hay opciones a tener en cuenta:

- **Opción 1)** definirse el pago con novedades de sueldos;
- **Opción 2)** definirse el pago con mejor mes hasta noviembre (no hay aumentos previstos en ningún CCT en diciembre) y luego ajustar en enero u
- **Opción 3)** otorgar un anticipo.

Impuesto a las Ganancias neutralizado: Conforme el [Dec. 2191/2012 \(BO 15/11/2012\) \(click acá\)](#), aquellos sueldos brutos de hasta \$ 25.000 mensuales en presente semestre, el SAC queda exento -de hecho- del impuesto a las ganancias. La técnica legislativa empleada resulta de adicionar a la deducción especial del inc. c) Art. 23 LIG por \$ 62.208 (acumulado), el importe neto de la segunda cuota del SAC.

Asimismo, **bastará que un solo mes el empleado devengue una remuneración bruta** por dicho importe o superior (\$ 25.000) sea o no habitual, para no beneficiarse de tal dispensa.

Particularidades

- 1) **Se emplea** el término devengado, cuando el cómputo del gravamen es por lo percibido (*rentas de 4ta Categ.*),
- 2) **Se modifica** de manera particular el importe de las deducciones admisibles en el impuesto, a pesar que el [Art. 4to de la Ley 26731 y Dec. 262/2011 \(BO 28/12/2011\) \(click acá\)](#) **faculta** al poder Ejecutivo **a incrementar únicamente los montos** y **no a los sujetos beneficiarios** máxime con la introducción de

parámetros monetarios de exclusión ^(*) (*desde ya, sin perjuicio de denotarse progresividad en la medida adoptada conforme la naturaleza del impuesto*),

3) Falta la reglamentación de AFIP para su plena aplicatoriedad, que puede disponerse: **a)** vía Res. Gral., **b)** en un nuevo texto ordenado de la Res. Gral. 2437/2008 o **c)** mediante una Circular (*que proliferaron en los años 2011 y 2012 ante la suba de deducciones admisibles por la AFIP sin modificación de la Ley y lo Empleadores debían acatar lo dispuesto por el fisco nacional, a pesar de ser actos interpretativos pero no resolutivos conf. [Disp. 446/2009-AFIP \(BO 16/09/2009\) click acá](#)*)

Sueldos Diciembre: Usualmente se pagan en las siguientes fechas, aunque varía conforme la empresa o el organismo:

- **Opción 1)** junto con el SAC
- **Opción 2)** viernes 28 o lunes 31 de Diciembre (*dependiendo de un posible asueto bancario*)
- **Opción 3)** 4to. día hábil, que recae en lunes 7 de Enero de 2013.

Cabe aclarar que aquellas empresas que por su propia dinámica suelen cerrar u otorgar vacaciones durante las fiestas-independientemente de cuándo acrediten-, quizás necesiten con anterioridad las liquidaciones.

Clearing bancario: Considerando que las acreditaciones de haberes se realizan vía bancaria y dependiendo de la demora entre la cuenta del empleador y las cajas de ahorro Sueldo de los empleados (que usualmente se acreditan al día siguiente), recordamos que no habrá clearing bancario en los siguientes períodos festivos:

- **Navidad:** Sábado 22 al Martes 25 de Diciembre.
- **Año nuevo:** Sábado 29 Dic. al Martes 1 de Enero (*si bien el 31 de Dic. no es feriado, desde el BCRA anticiparon que dicha fecha o el 2 de enero no habría clearing bancario o hasta su apertura*)

Incluso, hasta podría darse el caso que el poder Ejecutivo fije un asueto para la administración pública nacional desde las 12:00 hs de los días viernes 21 y 28, cuya medida usualmente adhiere las Cámaras Electrónicas de Compensación (CEC) y Medio Electrónico de Pago (MEP) tal como dispusiera en año pasado por la [Com. B 10248-BCRA \(Tributum.com.ar, 16/12/2011, click acá\)](#)

Vacaciones: Aspectos generales a considerar:

- **Otorgamiento:** Entre el 1 de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente. Podrá otorgarse en otros meses, pero estará supeditado a las particularidades de la actividad del empleador y resolución ministerial mediante.
- **Plazo y comienzo:** Conforme la antigüedad será el plazo de la vacaciones (14 días con 5 años de antigüedad, 21 días entre 5 y 10 años, 28 días entre 10 a 20 años y 35 días si mas de 35 años en la empresa, según LCT). Las mismas comenzarán un día lunes o día hábil siguiente, si fuese feriado y son por días corridos (excepto organismos u entes, que dispongan días hábiles)
- **Comunicación:** El empleador las comunicará por escrito y con antelación mínima de 45 días.
- **Pago. Monto:** deben abonarse al comienzo y se divide el sueldo mensual –al momento de su otorgamiento– por 25 (el plus vacacional será la diferencia de dividirlo por 25 y no por 30); aquellas remuneraciones variables, se promediará los haberes devengados últimos doce meses. Se debe evaluar por cada CCT los conceptos que integran la base de la remuneración para el cálculo del importe de las vacaciones.
- **Acumulación:** El límite es un tercio de los días del período o inmediato anterior. Debe ser acordado expresamente entre el empleador y el trabajador.

(*) Cuestión advertida desde “Impuesto a las Ganancias. Incremento de la deducción especial...”, Gabriel de Albaldejo, PAT, Dic. 2013, Ed. Errepar

CLAVES A TENER EN CUENTA PARA LIQUIDAR EL AGUINALDO

Por Blog Tributario <http://www.ignacioonline.com.ar/>

Próximamente **habrá una sección en Tributum** con una selección de artículos de aquellos blogs que coayudan a la labor diaria– se publica una serie de Preguntas y Respuestas frecuentes respecto a la segunda cuota del sueldo anual complementario (SAC).

¿Qué es y cómo se calcula el aguinaldo?

El sueldo anual complementario (SAC) o aguinaldo constituye un salario adicional que percibe el trabajador, que si bien se devenga día a día y **se abona en 2 cuotas, una en junio y otra en diciembre**.

Pago. Según lo establecido por la Ley 20.744 de contrato de trabajo en los artículos 121 y 122 y luego reemplazado en cuanto al procedimiento para su cálculo por la Ley N° 23041 y su decreto reglamentario 1078/84, el **S.A.C. (Sueldo anual complementario), mas conocido por AGUINALDO, es el pago del 50% de la mayor remuneración devengada por todo concepto dentro del semestre.**

¿Cómo se liquida el Aguinaldo?

Determinando la mejor remuneración devengada en el semestre y dividiéndola por 2. **Enero-Junio** para el **1° SAC**, que se paga en junio, y el semestre **Julio-Diciembre** para el **2° SAC** que se paga en Diciembre. **Veamos un ejemplo:**

Remuneraciones devengadas en el semestre Julio/Diciembre:

- **Julio \$6.500**
- **Agosto \$7.800 (mejor remuneración devengada en el semestre)**
- **Septiembre \$6.900**
- **Octubre \$6.790**
- **Noviembre \$6.850**
- **Diciembre \$6.600**

Claramente vemos que la mejor remuneración devengada en el semestre es la de **agosto**, para calcular el SAC o aguinaldo, tomamos el 50% de esa remuneración, o lo que es lo mismo la dividimos por 2:

- **$\$7.800 / 2 = \3.900**

\$3.900, es el SAC correspondiente al semestre julio-diciembre.

¿Cómo se efectúa el cálculo del aguinaldo cuando el empleado NO trabajó el semestre completo?

Si el tiempo trabajado es inferior al Semestre completo el procedimiento es: tomar la Mayor remuneración del semestre dividido por 2, dividido cantidad de días del semestre, por la Cantidad de días trabajados. Esto puede suceder, porque el empleado comenzó a trabajar luego de comenzado el semestre, porque estuvo un período en

licencia por accidente de trabajo, o también, un caso bastante común, es el caso de una empleada que se a tomado la licencia por maternidad.

Veamos un ejemplo:

- Fecha de Ingreso: 25/08/2012
- Mejor remuneración: \$6.900,-
- Días trabajados en el semestre: 56 días
- Días del semestre: 184 días.

Cálculo:

$$\$6.900 / 2 / 184 \times 56 = \$1.050,00$$

¿Qué rubros deben computarse para su cálculo?

A los efectos del cálculo del aguinaldo deben computarse tanto las remuneraciones principales, como las complementarias, sean en dinero o en especie, las que deben ser valorizadas a este fin. A modo ilustrativo se enuncian los siguientes rubros:

- Salario básico
- Comisiones
- Viáticos sin comprobantes
- Remuneraciones en especie - casa/habitación/comida-
- Bonificaciones adicionales
- Propinas habituales y no prohibidas
- Premios/Gratificaciones
- Salarios por enfermedad accidente profesional
- Horas extraordinarias
- Vacaciones y plus vacacional

¿Qué rubros no se incluyen en el cálculo?

No se incluyen para el cálculo del aguinaldo las remuneraciones que tengan carácter "no remunerativo." No se contemplan como base para el cálculo del de SAC. A manera de ejemplo algunos de esos conceptos son los siguientes:

- Asignaciones familiares
- No se calcula el aguinaldo sobre los importes abonados en concepto de licencia por maternidad Ya que es una asignación familiar.
- Prestaciones dinerarias de la ley de ART
- Beneficios sociales otorgados por el empleador conforme al artículo 103 bis Ley de Contrato de Trabajo

¿Cuáles son los plazos para el pago del SAC?

Se paga los días 30 de junio y 31 de diciembre. Pero lo habitual es que se cobre junto con los haberes de junio, a partir del día 5 de julio, y con los haberes de diciembre a partir del 5 de enero.

¿Qué debe entenderse por tiempo trabajado?

La expresión “Tiempo Trabajado” empleada por el artículo 1° del Decreto 1078/84, debe interpretarse como inclusiva del período en el que el trabajador prestó servicios, ofreció prestarlos o se encontró eximido de hacerlo, y siempre que hubiera devengado remuneración. Por lo que no se toma en cuenta el período de licencia por maternidad.

¿Cómo deben computarse las licencias por enfermedad, y las vacaciones?

Los períodos durante los cuales no se prestaron servicios, pero en los que al empleado le correspondió percibir su remuneración por disposición de la Ley, como las licencias por enfermedad, y vacaciones, deben computarse como tiempo trabajado.

¿Cómo se consideran los períodos del empleado que no generaron derecho al cobro de la remuneración?

En los supuestos de licencias o recesos que no generen derecho al cobro del sueldo, por ejemplo licencia por maternidad, el período de excedencia, las licencias sin goce de sueldo y el período de reserva de puesto de trabajo no se computan como tiempo trabajado.

El aguinaldo y la Licencia por Maternidad:

Durante el período de licencia por maternidad hay una suspensión momentánea del contrato de trabajo de acuerdo a lo previsto por el artículo 177 de la LCT. En dicho período la trabajadora no percibe remuneraciones sino un monto similar pero en concepto de Asignaciones Familiares. Por lo tanto el aguinaldo en este caso deberá calcularse teniendo en cuenta la mejor remuneración percibida y en proporción al tiempo de trabajo efectivo en el semestre. Es decir, el período de Licencia por Maternidad no se computa como tiempo de servicio y por ello por ese lapso no corresponde abonar el aguinaldo.

Veamos un ejemplo:

Una trabajadora goza de los 90 días de maternidad desde el 1° de septiembre al 30 de noviembre. En ese caso el SAC se proporcionará al tiempo efectivamente trabajado.

Mejor remuneración devengada \$5.000

Cálculo:

$$\$5.000 / 2 \times 94/184 = \$1.277,17$$

Donde

5000 mejor remuneración del semestre

94 días trabajados

184 días del semestre

¿El aguinaldo está sujeto a aportes y contribuciones al Régimen de la Seguridad Social?

Conforme lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley 24.241, que define el concepto de salario, se considera, a los efectos previsionales, **sujeto a aportes y contribuciones el importe del aguinaldo.**

¿Cómo se formaliza el pago del AGUINALDO?

El pago del aguinaldo **debe formalizarse a través de un recibo legal**, al igual que el resto de las remuneraciones, pudiendo ser incluido en la liquidación de los meses de junio y diciembre o en el recibo de liquidación final.

El aguinaldo y las Modalidades de Contratación.

El Sueldo Anual Complementario le corresponde a todos los trabajadores en relación de dependencia sin importar la forma de contratación, se trate de un contrato por tiempo indeterminado o a plazo determinado (plazo fijo, eventual, temporada); siendo la única diferencia la época de pago la que se adapta a la modalidad del contrato. Lo mismo le corresponde a quienes trabajan a jornada completa o a jornada parcial.

Algunos casos puntuales en la liquidación del SAC o Aguinaldo

Veamos algunos casos particulares que se presentan a la hora de liquidar el aguinaldo:

- **Horas extras y comisiones:** corresponde adicionar el importe de las mismas a la remuneración en el mes en que se generaron, ya que la ley se refiere a *"la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto"*.
- **Modificación de horarios por mutuo acuerdo:** si el contrato de trabajo se modificase en el curso del semestre y se conviniese entre el empleador y el trabajador realizar una jornada inferior a la normal; (por ejemplo trabajar solamente medio día), corresponderá para calcular el SAC o 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:** no corresponde sumarlas al mes en que se abonan, sino prorratearlas entre los meses en que se han devengado. Un ejemplo claro son los conceptos del primer punto, Horas extras y Comisiones, que se suelen generar en un periodo, pero muchas veces se paga en otro.
- **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 la base de cálculo los conceptos o rubros que, no tienen naturaleza remunerativa. Un claro ejemplo de ello son las asignaciones familiares.
- **Licencias sin goce de sueldo:** no habiéndose percibido remuneraciones sobre dicho lapso, corresponderá efectuar el pago del aguinaldo solamente en proporción al tiempo trabajado.