

Empleados de Comercio: Cálculo del aguinaldo Junio 2024. Casos prácticos

Por

www.ignacionline.com.ar

-

En **junio** llega el momento de pagar la **primera cuota del aguinaldo**, y para el caso de **Empleados de Comercio**, este proceso presenta **algunas particularidades, en relación con los conceptos no remunerativos**.

Base de cálculo

El **aguinaldo**

Conceptos **incluidos** en la base del aguinaldo

Conceptos **excluidos** excluidos de la base del aguinaldo

Devengado

Casos prácticos

Determinación de la **mejor remuneración**

Los **descuentos** sobre el SAC

Fecha de pago

Pago en cuotas del Aguinaldo

Aunque los acuerdos firmados establecen que los conceptos no remunerativos deben considerarse como base de cálculo para el Sueldo Anual Complementario (SAC), todavía surgen dudas sobre cómo tratarlos, liquidarlos y tenerlos en cuenta correctamente.

[En este artículo, veremos paso a paso el cálculo del aguinaldo para los empleados de comercio en junio de 2024, utilizando casos prácticos para una mejor comprensión.](#)

Pero antes de adentrarnos en los detalles, repasaremos algunas cuestiones básicas sobre el aguinaldo para asegurar una base sólida de conocimiento.

Base de cálculo

A diferencia de otras, la base para el SAC es amplia, se trata de la **mayor remuneración por todo concepto**, por lo tanto, a los efectos del cálculo del aguinaldo **deben computarse tanto las remuneraciones principales, como las complementarias**, sean en **fijas o variables y en dinero o en especie**, las que deben ser valorizadas a este fin.

El aguinaldo

La [ley 23.041](#), establece en su artículo primero, que:

*"El sueldo anual complementario en la actividad privada, Administración Pública Central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado, **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.**"*

Conceptos incluidos en la base del aguinaldo

A modo enunciativo, podemos nombrar los siguientes rubros:

- Salario básico
- Adicionales de convenio/empresa
- Horas extras
- Comisiones
- Viáticos sin comprobantes
- Remuneraciones en especie – casa/habitación/comida-
- Propinas habituales
- Gratificaciones y premios habituales

- Vacaciones y plus vacacional

Conceptos excluidos excluidos de la base del aguinaldo

Si bien la base de cálculo para determinar el aguinaldo es amplia, existen algunos rubros o conceptos que no se incluyen para el cálculo del mismo, como por ejemplos aquellos rubros de carácter **“no remunerativo.”**

A manera de ejemplo, algunos conceptos:

- Asignaciones familiares
- No se calcula el aguinaldo sobre los importes abonados en concepto de licencia por maternidad. Ya que es una asignación familiar.
- Licencia por ART Incapacidad Laboral Temporaria (ILT)
- Beneficios sociales otorgados por el empleador conforme al artículo 103 bis Ley de Contrato de Trabajo

Devengado

El criterio que toma la ley es del **devengado, no de lo percibido**, por lo tanto debemos tener en cuenta las sumas de salario en función del tiempo, independientemente de cuando se hayan pagado.

Un caso típico son las vacaciones, que se pagan de manera anticipada y puede suceder que esas vacaciones se tomen para un mes y parte en otro. En ese caso, debemos aplicar a mes en que se devengaron esas vacaciones, y no cuando fueron efectivamente pagadas.

Casos prácticos

Para ilustrar cómo se aplica el cálculo del aguinaldo para los empleados de comercio, consideremos algunos casos prácticos.

Liquidación SAC Junio 2024

Caso 1

En este ejemplo, vamos a calcular el Sueldo Anual Complementario (SAC) de junio de 2024 para un empleado de comercio, paso a paso, incluyendo los conceptos remunerativos y no remunerativos.

Datos para la liquidación:

- **Categoría:** Administrativo A
- **Tipo de Jornada:** Completa
- **Antigüedad:** 10 años
- **Obra Social:** O.S.E.C.A.C.
- **Afiliado al Sindicato:** No

Determinación de la mejor remuneración

En primer lugar, recordemos que el acuerdo actual establece que "Los importes no remunerativos pactados en el presente acuerdo **deberán ser tomando para el cálculo del Sueldos Anual Complementario**":

Mes	REMUNERATIVO					NO REMUNERATIVO					Total	
	BÁSICO	Antigüedad	Presentismo	Plus Vacacional	Total	Acuerdos	Antigüedad	Presentismo	Suma Comp.	Plus Vacacional		Total
Enero	445.901,45	44.590,15	40.874,30		531.365,89	89.180,29	8.918,03	8.174,86			106.273,18	637.639,07
Febrero	445.901,45	44.590,15	40.874,30	99.188,30	630.554,19	167.213,04	16.721,30	15.327,86		37.195,61	236.457,82	867.012,02
Marzo	445.901,45	44.590,15	40.874,30		531.365,89	167.213,04	16.721,30	15.327,86			199.262,21	730.628,11
Abril	445.901,45	44.590,15	40.874,30		531.365,89	216.262,20	21.626,22	19.824,04	40.000,00		297.712,46	829.078,35
Mayo	445.901,45	44.590,15	40.874,30		531.365,89	266.537,59	26.653,76	24.432,61			317.623,96	848.989,86
Junio	445.901,45	44.590,15	40.874,30		531.365,89	266.537,59	26.653,76	24.432,61			317.623,96	848.989,86

Ahora, una vez determinada la base de cálculo, el problema es que el no establece un método o procedimiento para el cálculo del aguinaldo sobre esta suma "No remunerativa", por lo que tenemos interpretar, que debemos tomar esta como un concepto más en la base de cálculo del SAC.

Para determinar la mejor remuneración del semestre, se presentan dos criterios:

[A. Tomar la mejor remuneración por todo concepto sumando remunerativos y no remunerativos para cada mes.](#)

B. Tomar la mayor remuneración por un lado, y la mejore no remunerativa por otro.

En mi opinión, la opción A es la que más representa el procedimiento que determina la ley para calcular el SAC, por lo tanto, según surge del papel de trabajo la mejor remuneración devengada en el semestre enero-Junio 2024, **por todo concepto es la de febrero de \$ 867.012,02.**

Siendo esta la interpretación, el cálculo sería

$$867.012,02 \times 50\% = \mathbf{\$433.506,01}$$

¿Tomamos los \$40.000 de suma no remunerativa? no, el acuerdo no incluye esta suma como base para el SAC, y en este caso realmente se pagó por única vez.

Los descuentos sobre el SAC

Una vez determinado el SAC, tenemos que realizar los descuentos, y aquí también tenemos dos criterios:

1. Como el aguinaldo es remunerativo, tomo el total como base para Aportes y Contribuciones
2. Como el aguinaldo se compone de una parte remunerativa y otra no remunerativa, realizo los aportes y contribuciones de la fuente que lo originó.

En el primer caso, el SAC sería **\$433.506,01** y sobre esa suma realizo todos los aportes y contribuciones. El recibo quedaría de esta manera:

CONCEPTOS	Un.	REMUNERATIVO	NO REMUNERATIVO	DEDUCCIONES
1° Cuota SAC 2024		433.506,01		
JUBILACION	11%			47.685,66
LEY 19032	3%			13.005,18
OBRA SOCIAL - OSECAC	3%			13.005,18
CEC - ART 100 CCT 130/75	2%			8.670,12
FAECYS	0,5%			2.167,53
TOTAL DEDUCCIONES		433.506,01	-	84.533,67
www.ignacioonline.com.ar			NETO	\$ 348.972,34

En el segundo caso, tendríamos dos SAC, uno remunerativo y otro no remunerativo y el caculo sería el siguiente:

- **SAC REMUNERATIVO.....:** $\$ 630.554,19 / 2 = \$ 315.277,10$
- **SAC NO REMUNERATIVO:** $\$ 236.457,82 / 2 = \$ 118.228,91$

Luego, sobre el SAC remunerativo realizo todos los aportes y contribuciones, y sobre el SAC no remunerativo sólo OSECAC, Sindicato y FAECyS.

Y el recibo de sueldo por el aguinaldo quedaría de la siguiente manera:

CONCEPTOS	Un.	REMUNERATIVO	NO REMUNERATIVO	DEDUCCIONES
1° Cuota SAC 2024		315.277,10		
1° Cuota SAC 2024 s/Acuerdos no remunerativos			118.228,91	
JUBILACION	11%			34.680,48
LEY 19032	3%			9.458,31
OBRA SOCIAL - OSECAC	3%			13.005,18
CEC - ART 100 CCT 130/75	2%			8.670,12
FAECYS	0,5%			2.167,53
TOTAL DEDUCCIONES		315.277,10	118.228,91	67.981,62
www.ignacioonline.com.ar			NETO	\$ 365.524,38

Con esta opción, el neto a cobrar por el empleado es menor, y el monto a pagar de cargas sociales por parte del empleador, será mayor.

De todas las opciones, **opto por la segunda que vimos, es la más favorable al trabajado y la que menor costo tiene para el empleador.**

Caso 2

En el caso anterior, la mejor remuneración es la de las vacaciones, ahora, no siempre será así, dependerá de cada caso en particular. Veamos el siguiente caso:

Datos para la liquidación:

- **Categoría:** Administrativo A
- **Tipo de Jornada:** Completa
- **Antigüedad:** 4 años
- **Obra Social:** O.S.E.C.A.C.
- **Afiliado al Sindicato:** No

Resumen del semestre:

Mes	REMUNERATIVO					NO REMUNERATIVO						Total
	BÁSICO	Antigüedad	Presentismo	Plus Vacacional	Total	Acuerdos	Antigüedad	Presentismo	Suma Comp.	Plus Vacacional	Total	
Enero	445.901,45	17.836,06	38.644,79		502.382,30	89.180,29	3.567,21	7.728,96			100.476,46	602.858,76
Febrero	445.901,45	17.836,06	38.644,79	46.889,01	549.271,32	167.213,04	6.688,52	14.491,80		17.583,38	205.976,74	755.248,06
Marzo	445.901,45	17.836,06	38.644,79		502.382,30	167.213,04	6.688,52	14.491,80			188.393,36	690.775,66
Abril	445.901,45	17.836,06	38.644,79		502.382,30	216.262,20	8.650,49	18.742,72	40.000,00		283.655,42	786.037,72
Mayo	445.901,45	17.836,06	38.644,79		502.382,30	266.537,59	10.661,50	23.099,92			300.299,02	802.681,32
Junio	445.901,45	17.836,06	38.644,79		502.382,30	266.537,59	10.661,50	23.099,92			300.299,02	802.681,32

En este caso, le mejor remuneración es mayo \$ **802.681,32** si consideramos la mejor remuneración tomando remunerativos y no remunerativos de forma conjunta. En cambio, si los tomáramos por separado, **sería Febrero \$549.271,32 para los remunerativos, y mayo \$309.299,02 para los no remunerativos.**

Luego, para los descuentos, sería de la misma manera que vimos en el 1 caso, todo remunerativo o **Remunerativos por un lado y No remunerativos por el otro. En mi caso, opto por esta última.**

DATO IMPORTANTE A TENER EN CUENTA

Como vimos en al [artículo sobre el comienzo de la negociación de revisión paritaria](#), en estos días es muy posible que se firme un nuevo acuerdo salarial, que modifique la liquidación de junio y en consecuencia el aguinaldo.

Por lo tanto, es recomendable liquidar el SAC de manera provisoria con la información con la que contamos en este momento, y estar atentos a la firma del nuevo acuerdo.

Fecha de pago

En cuanto a la fecha de pago límite para la primera cuota del aguinaldo es **el 30 de junio y la segunda el 18 de diciembre.**

Difiere de la fecha de pago del resto de la remuneración, que es de 4 días hábiles posterior al mes al que corresponden los salarios.

Pago en cuotas del Aguinaldo

Como vimos, **el aguinaldo se paga en dos cuotas, junio y diciembre.** La [ley 24.467](#) habilita las pymes al pago del aguinaldo en hasta 3 cuotas, siempre el convenio colectivo de trabajo lo apruebe. Pero hasta la fecha, **el CCT 130/75 de Empleados de Comercio NO ha incorporado esa opción.**

Artículos relacionados:

- [Claves para liquidar el aguinaldo](#)
- [Cálculo del aguinaldo proporcional](#)
- [Casos práctico de liquidación del aguinaldo](#)
- [Calculo del Aguinaldo a Servicio Doméstico](#)
- [Aguinaldo y licencia por maternidad](#)