

Adela Perez del Viso (\*)

Podcast para Microjuris.

## **S.A.C.- Descripción, contenidos e implementación.**

---

### **1.-Concepto del SAC.**

El sueldo anual complementario (SAC) actualmente es definido como un sueldo complementario desde el punto de vista de la periodicidad, cuyo pago está impuesto por la ley y cuyo monto se establece en proporción (doceava parte) al importe total de las remuneraciones ganadas por el trabajador al servicio de un determinado empleador durante un año calendario; más allá de su modalidad, constituye un ingreso de carácter remuneratorio que como tal forma parte del sueldo para los efectos legales pertinentes.

(Así lo define la Suprema Corte de Justicia de Bs. As., en fallo del 21/9/2011, "Medivid, Héctor Rubén v. Provincia de Buenos Aires")<sup>1</sup>

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.

### **2. Origen del SAC.**

El origen del aguinaldo se remonta a la antigua Roma, época en que el pueblo entregaba una vez al año al "Rey de Roma" un reconocimiento, consistente en unas ramas cortadas de frutales el bosque de una Diosa que se adoraba en ese momento.

También puede atribuirse a un regalo que se entregaba en año nuevo en los pueblos celtas, donde se lo denominaba "**GUINAUD**", aunque esta vez se trataba del movimiento inverso, es decir, que el Señor de la zona compartiera bienes o alimentos con los que menos tenían, una vez al año.

En la actualidad es una costumbre muy difundida en varios países, la de abonar un sueldo o medio sueldo mensual coincidentemente con las fiestas del mes de diciembre.

En Argentina el Aguinaldo fue instituido primero con el Decreto ley 33.302/1945, que lo concibió como una "prestación de pago anual".

Este decreto generó resistencias y planteos que realizaron las partes patronales en sede judicial, afirmándose que era "contrario al derecho de propiedad".

---

<sup>1</sup> Así citado en Grisolia, Julio, Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, tomo IV, Remuneraciones, S.A.C.

Así se originó el fallo (entre otros) “Castellano, Inocencio y otros c/Quintana Aurelio y Germán” sobre cobro de aguinaldo” de la CSJN, que se pronunció sobre la naturaleza y constitucionalidad del sueldo anual complementario fijado por el decreto 33.302/45.

En este fallo, se dijo que la institución era **constitucional**, aun cuando durante ese año significó la aplicación retroactiva de la norma. La Corte dijo que no reconocía derechos adquiridos a “no pagar” el aguinaldo.

Dijo también la CSJN: “El sueldo anual complementario que establece el art. 45 del decreto 33.802/45 es una compensación del trabajo del año que se agrega a la ordinaria y es por su naturaleza distinta e independiente de ésta. Tiene por objeto proporcionar al asalariado la percepción al fin del año de una suma global que, por el modo de liquidársela, no se halle afectada a la atención de las necesidades cotidianas ordinarias y le permita una cierta independencia con respecto a la estrecha relación del salario con dichas necesidades”; (...) “El art. 45 del decreto 33.302/45, en cuanto impone a los patronos la obligación imprevista de pagar el sueldo anual complementario correspondiente al ejercicio del año 1945, concluido cuando se promulgó el decreto, comportó una retroactividad requerida por exigencias de orden público, frente a la cual no existen derechos adquiridos. Por ello la norma mencionada no es violatoria de las disposiciones de la Constitución Nacional que aseguran el derecho de propiedad”.<sup>2</sup>

Así concebido, como una prestación de pago anual, fue cambiado luego por la ley 17.620 de 1968 que lo transformó en **semestral**.

### **3. Fecha y forma de pago del SAC**

3.1. El sueldo anual complementario consiste en el pago de un sueldo más que se suma a los doce que debe percibir el trabajador en el año. Les corresponde a todos los trabajadores en relación de dependencia sin importar la forma de contratación, se trate de un contrato por tiempo indeterminado o de plazo determinado (plazo fijo, eventual, temporada); la única diferencia radica en que la época de pago se adapta a la modalidad de la tarea.

El SAC es una remuneración que se devenga día por día, pero que por imperativo legal —art. 122, LCT— se paga en dos cuotas: el 30 de junio y hasta el 18 de diciembre.

En el caso de aquellos trabajadores que perciban remuneraciones variables, es justificado que la fecha de pago de esa parte del SAC se extienda más allá del 30 de junio o el 18 de diciembre cuando, ya que deben liquidarse aquéllas, y para ello hay que estar a la finalización del mes; tal es el caso de las comisiones.

También, en el caso de sueldos fijos o jornales por día o por hora, a los efectos de determinar con exactitud cuál es la mejor remuneración, debe esperarse a la finalización del mes para proceder a una correcta liquidación de éste, o cuando existen

---

<sup>2</sup> C.S.J.n. fallo “Castellano, Inocencio y otros c/Quintana Aurelio y Germán” sobre cobro de aguinaldo” del 17/10/1947; Fallos: 208:430; cit en C.S.J.N. Secretaría de Jurisprudencia, año del bicentenario, Diciembre 2010 pg. 2, disponible online.

horas extras, etc., ya que de los meses de junio o de diciembre podrían resultar la mejor remuneración del semestre.

Por tales razones, suele ocurrir que las empresas abonen cada cuota del aguinaldo dentro del plazo del art. 128 de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, hasta cuatro días hábiles posteriores al 30 de junio o el 18 de diciembre. En este sentido, ha habido algunos fallos en los que se ha admitido el pago del aguinaldo, no en la fecha indicada por el art. 122 LCT, sino hasta 4 días hábiles posteriores a su vencimiento. Por ejemplo:

“El juego armónico de las disposiciones de los arts. 122 y 128, LCT, 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 (sala 10ª, 30/9/1999, "Ministerio de Trabajo v. Nuevos Rumbos SA s/sumario").”<sup>3</sup>

*Un caso especial es el de la ley 24.467, la pequeña y mediana empresa (Pyme):* Aquí, el artículo 91 ley 24.467 establece que los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del SAC, siempre que no excedan de tres períodos en el año.

### **3.2. El Art. 122 LCT dispone específicamente:**

**Art. 122 LCT. (texto ley 27073):** Epocas de pago. El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre.

Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.

La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

### **4.-Qué rubros se computan y cuáles no.**

**4.1. Rubros que sí se computan:** 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.

Los ejemplos más importantes de los rubros que deben computarse son los siguientes:

- Salario básico

---

<sup>3</sup> citado en Grisolí, Julio A. Tratado de Derecho del Trabajo y SS, tomo IV tema S.A.C..

- 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

Las gratificaciones —habituales o no— tienen carácter remuneratorio y, por lo tanto, deben ser incluidas en el cálculo del SAC, salvo la gratificación pagada con fundamento en la extinción del contrato de trabajo que no tiene naturaleza remuneratoria. No es discutido tampoco la incidencia del cálculo de la gratificación sobre el sueldo anual complementario.

Ello ha sido establecido en el plenario 42 dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos "Solazzi, Luis v. Cervecería Quilmes EN", de fecha 23/7/1958, donde se dispuso que corresponde liquidar el sueldo anual complementario sobre las gratificaciones que, por cumplirse los requisitos del acuerdo plenario 35, son exigibles compulsivamente.<sup>4</sup>

--En cuanto a las horas extras y comisiones: corresponde sumar 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".

#### **4.2. Rubros que no se computan:**

No se incluyen para el cálculo del aguinaldo las entregas que tengan carácter "no remunerativo." Podemos citar los siguientes ejemplos:

- Asignaciones familiares
- Importes abonados en concepto de licencia por maternidad, ya que esos pagos constituyen una asignación familiar.
- Prestaciones dinerarias (indemnizaciones) de la ley de ART
- Beneficios sociales otorgados por el empleador conforme al artículo 103 bis Ley de Contrato de Trabajo
- A partir de la reforma de la ley de teletrabajo, si la persona está realizando teletrabajo, en los términos del art. 102 bis y conc., no forman parte del aguinaldo los montos que se le abonan en compensación de los usos de equipos y conectividad, aún cuando no sean bajo rendición de cuentas con recibos, ya que la reglamentación afirma que no son remunerativos.

---

<sup>4</sup> Grisolfá Julio A., Tratado de D. del Trabajo y S.S. (revisado en sistema pro view), tomo III, op cit., bajo el título Plenarios de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Gratificaciones. Feriados. Aumentos de salarios. a

- Licencias sin goce de sueldo: no habiéndose percibido remuneraciones sobre dicho lapso, corresponderá efectuar el pago del aguinaldo solamente en proporción al tiempo trabajado.

#### 4.3. ¿Cómo determinamos el valor del SAC?

Lo hacemos estableciendo cuál es la mejor remuneración devengada en el semestre y dividiéndola por dos: Desde Enero a Junio, para el 1º SAC, que se paga en junio, y el semestre desde Julio a Diciembre para el 2º SAC que se paga el 18 de Diciembre.

Para aclarar este punto, analizaremos un ejemplo:

En este caso, existieron remuneraciones devengadas en el semestre Enero/Junio:

- Enero \$20.000
- Febrero \$25.000 (mejor remuneración devengada en el semestre)
- Marzo \$21.000
- Abril \$20.000
- Mayo \$19.000
- Junio \$21.000

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

- **$\$25.000 / 2 = \$12.500$**

\$12.500 es el SAC correspondiente al semestre Enero-Junio.

#### 5. Tiempo trabajado computable para SAC:

Deberá interpretarse como "tiempo trabajado", conforme lo dispuesto por el art. 1º del dec. 1078/1984, los períodos en el que el trabajador prestó servicios, ofreció prestarlos o se encontró eximido de hacerlo, y siempre que hubiera devengado remuneración.

Como es una remuneración que se calcula sobre la base de otra remuneración, a medida que se va devengando cada sueldo, se devenga el sueldo anual complementario, es decir, de manera diaria.

##### 5.1. Las licencias y vacaciones y el SAC.

Puede suceder que el dependiente no haya trabajado todo el semestre y que dicha ausencia no genere derecho al cobro de remuneración, por ejemplo, por haber gozado de licencia por maternidad (se le abona asignación familiar), o licencia sin goce de sueldo, o estuviese en el período de reserva de puesto.

Respecto de las vacaciones, también deben ser incluidas en la base de cálculo del sueldo anual complementario, ya que, como lo ha dicho la CNAT sala 2, "El art. 156 de la LCT dispone que la 'indemnización' allí dispuesta debe ser por un importe 'equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada'. Desde dicha perspectiva normativa, entiendo que no existe razón alguna para que no se compute en la base de cálculo el SAC devengado durante dicho período, toda vez que la norma no hace distinción alguna acerca de la periodicidad o de los conceptos salariales que deben incluirse" (sala 2ª, 6/5/2011, "Marchesini, María Soledad v. Mancini, Guillermo Carlos")<sup>5</sup>.

## **6- Qué ocurre con el SAC luego de la desvinculación:**

### **6.1. En cuanto a la relación del SAC con la indemnización por antigüedad, observamos que hay dos grandes criterios en la jurisprudencia.**

Para la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el SAC no se debe tener en cuenta para el cálculo de la indemnización por antigüedad, porque no constituye una remuneración mensual normal, justamente por no ser percibido mensualmente: Esto ha sido ratificado por un fallo plenario de la C.N.A.T. el 322: "Tulosai, Alberto Pascual v. Banco Central de la República Argentina s ley 25.561" del 19/11/2009, en el cual resolvió que no corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del art. 245 LCT la parte proporcional del sueldo anual complementario.

Para la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, en cambio, sí corresponde computar el SAC en el cálculo de la indemnización por antigüedad (entre otros "Hermann v. Rigolleau SA", del 16/11/1982).

### **6.2. SAC s/ vacaciones, SAC s/ preaviso**

--SAC s/ Indemnización proporcional por Vacaciones no gozadas:

Es procedente el SAC sobre la indemnización proporcional por vacaciones no gozadas, porque si bien esa suma tiene carácter indemnizatorio, debe ser equivalente al "salario correspondiente", y aquél constituye un salario diferido.

--SAC s/ Preaviso e integración del mes de despido:

Cuando se produce la desvinculación sin causa justificada del trabajador, corresponde que le paguen la indemnización sustitutiva del preaviso. Pues bien, a ese monto hay que adicionar la parte proporcional del SAC, porque, si no se hubiese extinguido el trabajo, al empleado se le debería haber abonado el salario que correspondiera al período de preaviso y se hubiese tomado en consideración para el cálculo del SAC del semestre.

Igual criterio aplica en lo referente a los días que se pagan como integración del mes de despido.

---

<sup>5</sup> Citado en Grisolia, Julio A, Tratado de D. del Trabajo y S.S. (La Ley) 2da edición 2017, tomo III, consultado en pro view.

### **6.3. SAC proporcional (al tiempo de la desvinculación o bien proporcional por otra razón):**

El art. 121 LCT establece que el S.A.C. es la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el año calendario; sin embargo, la ley 23041 lo fijó (en el art. 122 2do. Párrafo) en el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto (en dinero y en especie) dentro de los semestres que finalizan en los meses de junio y diciembre de cada año.

De esta manera se dejó sin efecto la idea del texto anterior, que era la de aplicar la doceava parte de todo lo que se hubiese cobrado; se tuvo claramente en cuenta la necesidad de evitar los efectos de la inflación sobre el cálculo.

¿Qué pasa si existieran remuneraciones variables? A estar al texto del art. 122 2do. Párrafo, no hay que aplicar un promedio, sino que hay que buscar la M.R.N.H. y de la misma abonar el 50 % .

La necesidad de abonar un S.A.C. proporcional puede deberse a que el trabajador/a fue desvinculado/a. O bien puede deberse a otras razones: Casos en que no laboró durante un período determinado de forma tal que esa ausencia no le generó derecho al cobro de remuneración. (por ejemplo, por haber gozado de licencia por maternidad, caso en que se le paga una asignación familiar; o bien un caso de licencia sin goce de sueldo; o caso en que atravesó un período de reserva de puesto).

En estos casos, se debe efectuar un cálculo proporcional al período trabajado y remunerado, que es igual a la mitad de la mejor remuneración dividida por los días corridos del semestre (un semestre, sus días corridos, son 182 o 183 días) y multiplicada por la cantidad de días trabajados en el semestre.

El art. 123, LCT, establece que *cuando se opera la extinción del contrato por cualquier causa, el trabajador tiene derecho a percibir el SAC proporcional*; para su cálculo se tiene en cuenta el tiempo trabajado en el semestre.

En todos estos casos, el tiempo de trabajo es inferior al semestre completo. Entonces, el procedimiento es:

Tomar la Mayor remuneración del semestre dividido por 2, dividido cantidad de días totales del semestre (suelen ser 182 a 184), por la Cantidad de días trabajados por ese empleado/a.

Por ejemplo: Caso en que no trabajó el semestre completo porque entró en un tiempo posterior en el semestre:

- Fecha de Ingreso: 15/3/2020
- Mejor remuneración: \$10.000,-
- Días trabajados en el semestre: 74 días
- Días del semestre: 181 días.

**Cálculo:**

$\$10.000 / 2 /$  (hasta acá sería un sac completo);  $/ 181 \times 74 = \$ 2.044,19.-$

**7) ¿Se calculan cargas sociales en relación con el SAC?**

Dado que el S.A.C. es una remuneración, se deben realizar sobre su monto bruto determinados descuentos, como también provoca que incremente la contribución que deberá realizar la parte empleadora.

Sobre el SAC se aplica: Jubilación, 11 %. Obra social, 3 % y Ley 19032 3 %.  
( Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados)

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.**

**8.-En época de pandemia, los trabajadores que se encuentran suspendidos, ¿deben cobrar el SAC?**

Como sabemos, durante la pandemia se dictó el **decreto de necesidad y urgencia** que **prohíbe el despido sin causa** y el despido o suspensión de trabajadores por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor, excluyéndose las suspensiones previstas en el **artículo 223 bis de la ley de contratos de trabajo (LCT).**

Para ello, la LCT requiere el visto de la autoridad laboral, nacional o local, y se llevó a cabo un acuerdo **CGT-UIA** que establecía los lineamientos que debían seguir los acuerdos durante 60 días, para los meses de abril y mayo 2020.

Luego, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con la resolución 475/2020, extendió los plazos de los acuerdos celebrados en el marco del convenio marco CGT-UIA por otros 60 días, para los meses de junio y julio 2020, y el Poder Ejecutivo, mediante el DNU 529/2020, decidió dejar sin efectos límites que regían para los acuerdos de suspensión de trabajadores celebrados en el marco del artículo 223 bis de la LCT.

En el supuesto de abonarse salarios conforme el 223 bis, esta norma establece que:

“Se considerará **prestación no remunerativa** las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo”.



A través de la Resolución 397/2020, el MTEySS se establece que las presentaciones que en conjunto efectúen sindicatos y empresas para la aplicación de suspensiones conforme al artículo 223 bis de la Ley N° 20.744 serán homologadas, previo control

Se han llegado a homologar los acuerdos en la medida que lo que se pague ascienda a, por lo menos, el 75 % de lo que cobraban los empleados en la actividad.

El monto que los empleadores deberán abonar como prestación no remunerativa o las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral en este marco no podrá ser inferior al 75% del salario neto que le hubiere correspondido al trabajador en caso de haber laborado.

“Sobre este monto deberán realizarse la totalidad de los aportes y contribuciones por la ley 23660 y 23661 y el pago de la cuota sindical.”

Por lo tanto, si no se homologaba el convenio por menos del 75 % de lo que se cobrara en actividad ello implica que también se debió prever un monto correspondiente al 75 % sobre lo que hubiese percibido como aguinaldo ese trabajador o trabajadora.

9.-¿Qué hacer frente al incumplimiento por parte del empleador?

Ante un caso de incumplimiento en el pago del SAC, le corresponde al trabajador o trabajadora: a) El derecho a remitir una intimación por su pago, bajo apercibimientos de iniciar acciones legales. B) Debe tenerse presente que sólo por la falta de pago de SAC no es aconsejable colocarse en situación de despido indirecto pues se ha considerado repetidamente en fallos judiciales que no es suficiente injuria. C) El trabajador o trabajadora podrá también iniciar acciones legales para su cobro.

---

(\*) Adela Perez del Viso. Abogada y Notaria (UNL 1986.1988). Profesora de Derecho internacional público en la Universidad Católica de Cuyo sede San Luis. Directora de la Diplomatura en Inglés Jurídico para Derechos Humanos (U.C. d Cuyo sede San Luis, 2019 hasta el presente); Directora del Diplomado en Derecho procesal laboral para letrados del Estado de Bolivia (Universidad Católica de Cuyo sede San Luis, año 2021,

en curso); autora de diversos artículos y obras; profesora del curso “Derecho laboral y perspectiva de género”, del Instituto de Capacitación del poder judicial de San Luis; Juez interina de primera instancia, Civil Comercial y Laboral en la 3ra. Circunscripción de San Luis, con asiento en Concarán