



SINDICATO DE EMPLEADOS, CAPATACES Y ENCARGADOS DE LA INDUSTRIA DEL CUERO

Santiago Del Estero 220 - C.A.B.A.
 Telefax: 4382-2874 Web: www.seceic.org.ar
 Email: turismo@seceic.org.ar

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

“INFORMES DEL S.E.C.E.I.C.”

Del sueldo anual complementario
 Ley Nº 23.041 B.O. 4/1/1984 y su decreto reglamentario
 Nº 78/1984 B.O. 12/4/1984)

Artículo 121. –Concepto

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103* de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Artículo 103. –Concepto

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél).

Período en que se devenga

Según la Real Academia Española, la palabra devengar significa: “Adquirir derecho a alguna percepción o retribución por razón de trabajo, servicio u otro título” Por ejemplo Devengar salarios, costas, intereses.

El devengamiento se produce por todo el tiempo de servicio que el trabajador registró dentro del semestre, sin que hubiera existido prestación laboral efectiva. Todos los períodos correspondientes a las licencias legales o convencionales remuneradas deberán ser consideradas a los efectos de calcular el S.A.C.



CARACTERISTICAS DEL S.A.C.

ES ANUAL	Se paga una vez al año (en dos cuotas)
ES COMPLEMENTARIO	Es un sueldo adicional que se paga al trabajador por encima de los sueldos que hubiera podido devengar mensualmente
SE DEVENGA DIARIAMENTE	Como consecuencia de ello, se debe abonar la parte proporcional devengada durante el transcurso del semestre respectivo
ES REMUNERATORIO	Tiene naturaleza retributiva
ES DIFERIDO	Si bien se devenga diariamente se paga en forma diferida en dos cuotas semestrales

MOMENTO DEL PAGO DEL SAC

Si el trabajador se encuentra en actividad	30 de Junio y 18 de diciembre de cada año
Cuando el trabajador percibe la liquidación final	Al momento de la extinción del contrato de trabajo, por la causa que fuera
Trabajador de Temporada	Al finalizar el respectivo semestre o al finalizar la temporada (proporcional)
Trabajador Eventual	Al final el respectivo semestre o al finalizar la temporada

INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL DEL SECEIC DR. NORBERTO CENTENO

RUBROS QUE SE INCLUYEN Y AQUELLOS QUE SE EXCLUYEN PARA EL COMPUTO DEL S.A.C.

SE COMPUTA PARA EL S.A.C.	SE EXCLUYE DEL CÁLCULO DEL S.A.C.
Las licencias por enfermedades inculpables	La licencia por maternidad
Las licencias establecidas por la L.C.T.	El periodo de excedencia
Las licencias remuneradas por las C.C.T.	El periodo de reserva de puesto para quienes ocupen cargos gremiales
El descanso anual vacacional	Las Licencias sin goces de sueldos
Feriatos	Licencia por Incapacidad Laboral Temporaria (I.L.T.)
Descanso Semanal	Días correspondientes a suspensiones disciplinarias
Días Trabajados	El periodo de reserva de puesto por enfermedades inculpables
Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobada o por causas no imputables al empleador	

PROCEDIMIENTO DE CALCULO (Art. I de la ley 23,041)

El Sueldo Anual Complementario deberá calcularse aplicando el 50% sobre la mejor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de cada uno de los dos semestres del año (enero/junio y julio/diciembre)

Se establece que el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro del semestre respectivo, deberá efectuarse sobre el total de las retribuciones que corresponda computar de acuerdo con las disposiciones en vigor para la liquidación del S.A.C. (Decreto 1078/84)

a) Base de Cálculo:

Para la determinación de la mejor remuneración por todo concepto del semestre, deberán considerarse las remuneraciones mensuales "devengadas" durante el mismo por todo concepto.

b) Requisitos:

Para la determinación de la mejor remuneración por todo concepto del semestre, deberán considerarse las remuneraciones mensuales "devengadas" durante el mismo por todo concepto.

Importante:

Se debe diferenciar de la base de cálculo de la indemnización (art. 245 L.C.T.), no importa si la remuneración reviste el carácter de normal y habitual. Deberán considerarse todos los conceptos mensuales de naturaleza remuneratoria que percibe el trabajador.

● Remuneración Básica Mensual:

La remuneración devengada durante cada mes del semestre se considera parte del calculo del S.A.C.. No incluye los reajuste retroactivos correspondientes a períodos anteriores que se pudieron hacer junto con la remuneración, así como también los anticipos que correspondan a períodos posteriores al considerado (Anticipo Vacacional)

● Viaticos (art. 6 Ley 24.241, art. 106 LCT)

Integrar{an la base de calculo del S.A.C., únicamente los viaticos que no hubieran sido acreditados mediante comprobantes y que además no se encontrarán comprendidos dentro de la excepción prevista por el art. 106 de la L.C.T.

● Asignaciones no remunerativas fijadas por acuerdos de recomposición salarial.

De conformidad al texto que le de origen al acuerdo entre las partes signatarias del C.C.T., la partes pueden pactar que esas asignaciones no remunerativas fijadas en las recomposiciones salariales, puedan ser tomadas o no como base de calculo del S.A.C.

● Prestaciones Complementarias

Son todos los conceptos de naturaleza retributiva que se abonan junto con el salario básico (ej. rubro a cuenta de futuros aumentos) a excepción de lo establecido en art. 105 de la L.C.T.

Art. 105. – Formas de pago. Prestaciones complementarias.

El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la DGI;
- c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;
- d) El comodato de casa-habitación del propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

(Artículo sustituido por art. 2º de la Ley N° 24.700 B.O. 14/10/1996)

Adicionales de Convenio o de Empresas

Tienen el carácter remuneratorio y por lo tanto integran la base de cálculo del S.A.C.

● **Comisiones y remuneraciones variables**

Son remuneratorios porque constituyen un anticipo de la futura remuneración básica del trabajador o ser fijada por los signatarios del C.C.T. e integran la base de cálculo del S.A.C.

● **Pagos "A cuenta de futuros Aumentos"**

Deberá tomarse el período mensual en el cual se hubiera devengado la mejor remuneración de dicho concepto. Alcanza con que hubiera devengado en un mes para que sean considerados para el cálculo del S.A.C. No se admite tampoco el promedio de las comisiones ni otras remuneraciones variables, ya que no se encuentra expresamente establecidas por las normas.

No se promedian las comisiones y las otras remuneraciones variables, se toma el mejor devengado.

Se toma la mejor remuneración mensual, incluso en caso de altas comisiones provenientes de:

- a) Incrementos Ocasionales de las ventas.
- b) Incrementos estacionales de las ventas
- c) Excepcional e inusual demanda de productos que comercializa la empresa.
- d) Productos suntuosos que producen altísimas comisiones en forma más o menos esporádica.

Gratificaciones mensuales anuales

Las habituales y regulares son remuneratorias. Las pagaderas en forma mensual forman parte del S.A.C.. Las pagaderas en forma Anual y regular, debería integrar la base del S.A.C. (si bien se percibe anualmente su devengamiento se produce diariamente).

Plus Vacacional

Es la diferencia que surge de dividir por veinticinco la remuneración del trabajador al momento de retribuir las vacaciones. En la realidad no es un plus, es un mecanismo de cálculo impuesto por la L.C.T., que arroja un importe superior al que le hubiera correspondido en caso de concurrir a prestar servicios durante dicho lapso.

La remuneración vacacional (incluyendo el plus) forma parte de la remuneración mensual ya que resulta imputable a un período mensual determinado. Por otra parte, el hecho que corresponda al concepto "Vacaciones" no limita en nada en cuestión, ya que para la determinación del S.A.C. se toma en cuenta la mejor remuneración mensual por todo concepto. Por otra parte el citado plus no es un concepto autónomo que se paga o devenga anualmente ya que forma parte de un todo inescindible de la retribución vacacional, la cual no es otra parte de la remuneración respectiva pues se devengó durante el transcurso del mismo, solo que con una metodología de cálculo distinta, lo cual es impuesta por la ley. En todo caso, lo se debería considerar como anual es solo el goce de las vacaciones, ya que sin lugar a dudas la retribución vacacional forma parte de la remuneración mensual del trabajador. Los días de vacaciones son imputables a un determinado mes calendario y su retribución es también imputable a un determinado mes calendario y esa retribución es también imputable como parte de la respectiva remuneración devengada durante dicho mes, sin perjuicio de su percepción anticipada por imperio de la ley.

Beneficios Sociales (art. 103 BIS L.C.T.)

Los beneficios sociales son prestaciones de la seguridad social de naturaleza no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. El artículo 103 bis de la L.C.T., contiene un listado de beneficios sociales que no es taxativo pues la jurisprudencia ha admitido la posibilidad de que los Convenios Colectivos de Trabajo dispongan el otorgamiento de beneficios sociales, así como también por el empleador. Dado su carácter no remuneratorio los beneficios sociales no integran la base de cálculo del S.A.C.

Beneficios Sociales (art. 103 BIS L.C.T.)

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Art. 103 BIS. – Beneficios sociales.

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

a) Los servicios de comedor de la empresa,

b) (Inciso derogado por art. 1º de la Ley N° 26.341 B.O. 24/12/2007)

c) (Inciso derogado por art. 1º de la Ley N° 26.341 B.O. 24/12/2007)

d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;

e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;

f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;

g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;

h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;

i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

(Artículo incorporado por art. 1º de la Ley N° 24.700 B.O. 14/10/1996)

Anticipo de Vacaciones

El empleador debe abonar la retribución vacacional del trabajador al inicio del período anual de descanso. Cuando las vacaciones transcurridas de modo que se inician en un mes para prolongarse en el mes siguiente el trabajador percibe el anticipo vacacional correspondiente a todo el período, que comprende días de dos meses diferentes en un solo pago.

No obstante a los fines de la determinación de la base de cálculo del S.A.C., la retribución vacacional así abonada deberá considerarse en función de su devengamiento. Por consiguiente deberá discriminarse los días de vacaciones con el resto de los días trabajados de cada mes respectivo.

Así, si las vacaciones comenzaron en octubre y finalizaron en noviembre, sin perjuicio de que el pago del anticipo vacacional se realizó en octubre, a los fines de determinar la mejor remuneración mensual del semestre para el cálculo del S.A.C., se deberá considerar por un lado la retribución de los días de vacaciones de octubre y por otro la retribución vacacional de noviembre junto con el saldo de la remuneración correspondiente a los días trabajados de noviembre.

Los mismo ocurriría si las vacaciones se iniciaran en un semestre y se prolongara dentro del semestre siguiente como cuando comienzan en el mes de diciembre y finalizan en enero.

HORAS EXTRAS

Deben considerarse al configurar la base de cálculo del S.A.C. La ley 23.041 no exige el requisito de normalidad y habitualidad. Deberán computarse aún cuando se hubieran registrado en un solo mes del semestre respectivo.

INCREMENTOS SOBREVINIENTES Y PAGOS RETROACTIVOS.

En ambos casos tratándose de ajustes correspondientes o conceptos remuneratorios, deberá procederse además a abonar al trabajador el ajuste del S.A.C. que correspondiera al semestre al cual resultan imputables dichos pagos, con independencia del momento en que se percibe.

ASIGNACIONES FAMILIARES

Tiene carácter no remunerativo y por lo tanto no integran la base de cálculo del S.A.C.

REMUNERACIONES EN ESPECIE

Las remuneraciones en especie deberán ser debidamente cuantificadas en dinero para ser debidamente cuantificadas en dinero para ser incorporadas, en la base de cálculo del sueldo anual complementario. Las mismas, por su carácter retributivo son integrativos del salario del trabajador, por lo que si son otorgadas en forma mensual, deben ser computadas para la determinación del S.A.C. del semestre respectivo.

PAGO EN TIEMPO PROPORCIONAL: Tiempo de Servicio Remunerado

La liquidación del sueldo anual complementario, será proporcional al tiempo trabajado en cada uno de los semestres que se devenguen remuneraciones computables.

Por consiguiente únicamente devengará aguinaldo el tiempo de servicio remunerado debiendo excluirse aquellos períodos del semestre durante los cuales no se devenguen remuneraciones sin perjuicio de que los mismo hayan sido considerados por la L.C.T. como tiempo de servicio. Dicha proporcionalidad se efectuará sobre la base del 50% de la mayor remuneración mensual nominal devengada por todo concepto en el semestre que se considere (Decreto 1078/84)



SINDICATO DE EMPLEADOS, CAPATACES Y ENCARGADOS DE LA INDUSTRIA DEL CUERO

Santiago Del Estero 220 - C.A.B.A.

Telefax: 4382-2874 Web: www.seceic.org.ar

Email: turismo@seceic.org.ar

INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL DEL SECEIC DR. NORBERTO CENTENO