

Escuela Técnica de Capacitación Laboral "Juan de Garay"

Docente: Paez, Violeta Carina

Año: Segundo

Área Curricular: Legislación Laboral

Turno: Vespertino

Fecha de envío: 31/05/21

Fecha de devolución: 07/06/21

Unidad N°: 2

Guía N°: 2

Tema: "Remuneración del Trabajador"

1) Copiar en el cuaderno o carpeta lo siguiente:

El **Sueldo Anual Complementario** (SAC) o Aguinaldo:

Es el 50 % de la mayor remuneración mensual percibida por el trabajador dentro de los semestres que terminan en los meses de junio y diciembre de cada año. ... El cálculo es la mitad del mejor **sueldo** dividido por 6 y multiplicado por la cantidad de meses trabajados.

Se debe pagar el aguinaldo:

Para que un empleado tenga derecho al **aguinaldo** no necesita haber trabajado el año completo. Mucho menos estar trabajando en la fecha de su **pago**. Según el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el **aguinaldo** deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año.

El aguinaldo es un sueldo complementario que **se** cobra anualmente en dos cuotas. Cómo **se** determina en base al salario. El aguinaldo debe pagarse antes del 30 de junio y del 18 de diciembre.

¿Cuánto se paga de aguinaldo por un año?

Para un trabajador contratado como eventual: el patrón deberá pagar la parte proporcional **al** o los periodos laborados. Para empleados del sector privado: el **aguinaldo** corresponde a 15 días de sueldo o la parte proporcional. Para trabajadores del Estado: corresponde **al** menos a 40 días de salario **por** cada **año** trabajado.

Las horas extras, comisiones y otras remuneraciones variables deben considerarse para calcular el sueldo anual complementario

Las horas extras, las comisiones y toda otra remuneración variable forman parte de la remuneración mensual devengada que debe considerarse a los efectos de establecer cuál es la mayor del semestre.

No corresponde realizar promedios de las remuneraciones variables.

Por ejemplo: si el empleado tuvo la misma remuneración fija de enero a junio y en este último mes, trabajo 30 horas extras, el valor correspondiente a las mismas deberá considerarse íntegramente en el mes de junio. En consecuencia, junio será el mes de la mayor remuneración mensual devengada que deberá tomarse como base para el cálculo de la cuota del sueldo anual complementario.

Debe considerarse el anticipo de vacaciones a los efectos de determinar la mejor remuneración del semestre:

No debe considerarse el anticipo de vacaciones ya que el mismo está vinculado con la forma de pago de las vacaciones, conforme los establece la ley de contrato de trabajo. A los

efectos de establecer la mejor remuneración mensual del semestre debe considerarse la retribución de vacaciones gozadas en cada mes.

Por ejemplo: un empleado se tomó vacaciones del 01/02/2020 al 14/02/2020, motivo por el cual el día 31/01/2020 se le depositó el adelanto de vacaciones. Ese adelanto no debe considerarse como remuneración de enero de 2020. El mes de febrero de 2020 se deberá considerar como remuneración de ese mes, el monto liquidado como vacaciones gozadas.

¿Hay días adicionales para pagar?

El art. 128 de la ley de contrato de trabajo establece que el pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

Entendemos que no hay días adicionales para el pago del SAC ya que no encuadra en remuneración mensual o quincenal ni semanal.

¿Qué sucede si no se paga en término?

El empleado podría intimar al empleador para que efectúe el pago dentro del término de 2 días hábiles.

Si el empleador no efectúa el pago, el empleado podría considerarse despedido conforme el artículo 242 de la ley de Contrato de Trabajo, que establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato laboral en caso de inobservancia de la otra parte de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La Justicia interpretará, según cada caso particular, si la demora en el pago del aguinaldo es considerada injuria grave. En esa interpretación, los jueces seguramente evaluarán el impacto que puede haber producido el Covid-19 en el empleador de que se trate.

El Anexo II de la Ley 25.212 contempla "Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales". A continuación detallamos las cuestiones más relevantes:

El inciso c) del art. 3 determina que es una infracción grave "*La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones*". Entendemos que la infracción no encuadraría como leve, ya que ese tipo de infracción no contemplaría a la demora en el pago del sueldo anual complementario.

El apartado 2 del inciso b) del artículo 5 establece que las infracciones graves se sancionarán con multa del 30% al doscientos por ciento 200% del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado. Actualmente el SMVM es de \$ 16.875, motivo por el cual la graduación de la sanción sería de \$5.025 a \$33.750 por cada trabajador.

El artículo 10 indica que en el caso de sanciones con multa a personas jurídicas, éstas serán impuestas en forma solidaria a la entidad y a sus directivos que hubiesen intervenido en el hecho sancionado.

El artículo 11 se refiere a la prescripción y establece:

- Que prescriben a los 2 años las acciones emergentes de las infracciones previstas en la Ley 25.212. La prescripción en curso se interrumpirá por la constatación de la infracción, a través del acta pertinente, por el auto de apertura del sumario y por la comisión de nuevas infracciones.

- Que las sanciones impuestas prescribirán a los 2 años de haber quedado firmes, plazo que se interrumpirá por los actos encaminados a obtener su cobro en sede administrativa o judicial.

¿Corresponde que el empleador retenga el impuesto a las Ganancias sobre el SAC?

Sí, el empleador debe practicar esa retención. La metodología para hacerlo es particular porque ya se comenzó a retener el impuesto en los meses anteriores al cobro del SAC.

La Resolución General (AFIP) 4003 establece que mensualmente se debe adicionar a la ganancia bruta de cada mes calendario determinada y, en su caso, a las retribuciones no habituales, una doceava parte de la suma de tales ganancias en concepto de Sueldo Anual Complementario para la determinación del importe a retener en dicho mes.

Asimismo, indica que se deben detraer una doceava parte de las deducciones a computar en dicho mes, en concepto de deducciones del SAC.

En los meses en que se abonen las cuotas del SAC, el empleador puede optar por:

a) Considerar los importes realmente abonados por dichas cuotas y las deducciones que corresponda practicar sobre las mismas, en sustitución de las doceavas partes computadas en los meses del período fiscal de que se trate, transcurridos hasta el pago de tales conceptos.

b) Utilizar la metodología mencionada y, luego, en la liquidación anual o final, según corresponda, considerar el SAC percibido en el período fiscal y las deducciones correspondientes a los conceptos informados por el beneficiario de las rentas, en reemplazo de las doceavas partes computadas en cada mes.

¿Puede embargarse el SAC?

El Decreto 484/1987 establece que las remuneraciones devengadas por los trabajadores en cada período mensual, así como cada cuota del SAC son inembargables hasta una suma equivalente al importe mensual del salario mínimo vital y móvil.

Las remuneraciones superiores a ese importe serán embargables en la siguiente proporción:

1) Remuneraciones no superiores al doble del salario mínimo vital y móvil, hasta el 10% del importe que excediere de este último.

2) Retribuciones superiores al doble del salario mínimo vital y móvil, hasta el 20% del importe que excediere de este último.

2- Realice un cálculo del Sueldo Anual Complementario (SAC) o Aguinaldo de un trabajador que cobra \$ 24.400.- analice las operaciones y anote las dudas.-

3- Averigüe cuánto cobra un empleado jornalero (al día) y cuanto le deben pagar de aguinaldo.-

Directora: Lic. Escudero, Adriana P.