

Aguinaldo: Guía Completa para la Liquidación en 2024

Por

www.ignaciononline.com.ar

-

ÍNDICE

Aguinaldo: cálculo, fechas de pago y normativa

Remuneraciones: computables y no computables

Descuentos

Aguinaldo Proporcional

Casos Especiales de aguinaldo proporcional

SAC sobre conceptos indemnizatorios

Modalidades de Contratación

Casos puntuales en la liquidación del SAC o Aguinaldo

Aguinaldo Todo lo que Necesitas Saber sobre el Cálculo, Fechas y Normativa. Descubre todo lo que necesitas saber para garantizar un pago correcto y evitar inconvenientes.

La liquidación del aguinaldo es un tema esencial para trabajadores y empleadores en Argentina. En este artículo, te explico detalladamente cómo se calcula, cuáles son las fechas de pago y qué dice la normativa vigente.

¿Qué es el Aguinaldo?

El aguinaldo, también conocido como Sueldo Anual Complementario (SAC), es un derecho de los trabajadores en relación de dependencia que consiste en el pago de un salario extra que se paga en dos cuotas, **la primera en junio y segunda en diciembre de cada año.**

Este beneficio está destinado a proporcionar un ingreso adicional que ayuda a equilibrar las finanzas de los empleados en dos momentos clave del año.

Remuneraciones computables

- 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

No computables

- 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

Marco Legal del Aguinaldo

El aguinaldo está regulado por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), el artículo 121 establece el **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."*

En cambio, la **forma de cálculo está definida en la ley 23.041**, que en su artículo 1° establece que:

*ARTICULO 1° — 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.*

De este artículo se desprenden las siguientes conclusiones clave sobre el Sueldo Anual Complementario (SAC) en Argentina:

1. Aplicabilidad:

- El artículo se aplica tanto al sector privado como al sector público. Esto incluye:
 - Actividad privada.
 - Administración Pública Central y descentralizada.
 - Empresas del Estado.
 - Empresas mixtas.
 - Empresas de propiedad del Estado.

2. Cálculo del Aguinaldo:

- El aguinaldo se calcula sobre el 50% de la mayor remuneración mensual devengada.
- La remuneración mensual considerada incluye todo concepto salarial, es decir, sueldo básico, horas extras y cualquier otra forma de pago.

3. Períodos de Pago:

- El SAC se paga dos veces al año, basado en los semestres que culminan en:
 - Junio.
 - Diciembre.
- Por lo tanto, se toma la mayor remuneración mensual devengada en cada uno de estos semestres para calcular el aguinaldo.

Esto implica que el empleador debe identificar la mayor remuneración mensual percibida por el trabajador durante los dos semestres del año (enero-junio y julio-diciembre) y pagar el 50% de esa cifra como aguinaldo en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Luego, el **decreto reglamentario 1078/84** establece que la liquidación del Sueldo Anual Complementario:

*Artículo 1º — La liquidación del Sueldo Anual Complementario, en virtud de lo determinado por el art. 1º de la ley 23.041, **será proporcional al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables.***

De este artículo se define el **carácter proporcional del aguinaldo**, basado en el "**tiempo trabajado**". Por lo tanto, **el aguinaldo se devenga únicamente durante el tiempo de servicio remunerado**, excluyendo los períodos en los que no se perciben remuneraciones.

A continuación algunos **ejemplos de tiempo de servicio remunerado y no remunerado**:

Tiempo de servicio Remunerado

- Días trabajados
- Feriados y descansos
- Licencias especiales
- Licencia anual por vacaciones
- Licencia por maternidad
- Otras licencias, legales o de CCT pagas

Tiempo de servicio No Remunerado

- Reserva de Puesto
- Licencia por maternidad
- Período de excedencia
- Licencias sin goce de sueldos
- Período receso en contrato de temporada
- Licencia por Accidente de Trabajo (ILT)

Cálculo del Aguinaldo

Para calcular el aguinaldo, se debe tomar el **50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto en cada semestre**. Esto incluye sueldo básico, horas extras, comisiones y cualquier otro tipo de remuneración que haya percibido el trabajador.

Ejemplo de Cálculo del aguinaldo:

Si en el semestre enero-junio el salario más alto de un trabajador fue de \$700,000, el aguinaldo será el 50% de ese monto, es decir, **\$350,000**.

Descuentos sobre el aguinaldo

Sobre el aguinaldo se realizan los mismos descuentos que sobre el resto de las remuneraciones, por lo tanto, descontaremos el 11% de jubilación, 3% Ley 19.032, 3% Obra Social, y descuentos sindicales en caso de corresponder.

De esta manera llegamos al aguinaldo neto o de bolsillo, que para el caso anterior sería de **\$313.250**, suponiendo 19,5% de descuentos.

Fecha de Pago del Aguinaldo

El aguinaldo debe pagarse en dos cuotas: la primera antes del **30 de junio** y la segunda antes del **18 de diciembre**.

Es importante que los empleadores cumplan con estas fechas para **evitar sanciones y garantizar el cumplimiento de la normativa**.

Aguinaldo Proporcional

En casos donde el trabajador no haya trabajado todo el semestre, el aguinaldo se calcula de manera proporcional al tiempo trabajado.

Ejemplo de Cálculo Proporcional:

Si un trabajador comenzó su empleo el 1 de marzo y su salario más alto fue de \$800.000 en junio, el cálculo del aguinaldo proporcional sería:

1. Tomamos el 50% del salario más alto: $\$800.000 / 2 = \400.000 .
2. Calculamos el tiempo trabajado: del 1° de marzo al 30 de junio
3. Proporcionalmente: $\$400.000 \times (122 / 181) = \$269.613,26$

Casos Especiales de aguinaldo proporcional

Ahora, si el tiempo devengando es menor a un mes, el cálculo del aguinaldo proporcional se calcula como la doceava parte de la remuneración. Veamos un ejemplo:

Un trabajador trabaja en el semestre los 20 días del mes de marzo, y su remuneración fue de \$380.000, el Aguinaldo proporcional será:

$$380.000 / 12 = \$ \mathbf{31.666,66}$$

SAC sobre conceptos indemnizatorios

También se debe calcular la incidencia del SAC sobre conceptos indemnizatorios cuando realizamos la liquidación final, es decir sobre:

- Vacaciones no gozadas
- Indemnización sustitutiva de preaviso
- Indemnización por integración del mes de despido

En estos casos también se calcula la doceava parte de cada concepto, identificándolos como SAC sobre, vacaciones no gozadas, SAC sobre Preaviso, SAC sobre integración.

El aguinaldo y las Modalidades de Contratación.

El Aguinaldo 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 e 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.

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.

- **Licencia por Maternidad:**

Durante el período de licencia por maternidad hay una suspensión momentánea del contrato de trabajo. En dicho período la trabajadora no percibe remuneraciones sino un monto similar pero en concepto de Asignaciones Familiares a cargo de la ANSES

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.

- **Accidentes de Trabajo:**

Las enfermedades profesionales o los accidentes derivados de la relación laboral generan un período de ausencia que si bien es retribuido, tiene un tratamiento especial ya que el trabajador percibe una "prestación dineraria" por incapacidad laboral temporaria (ILT). La Ley de Riesgos de Trabajo en su artículo 12 , estableció la forma de calcular el ingreso base y éste ya **tiene en cuenta la incidencia del aguinaldo** por lo que en este caso, debemos tener en cuenta lo mencionado para la Licencia por Maternidad.

Con esta guía completa sobre la liquidación del aguinaldo, espero haber resuelto todas tus dudas y proporcionado una herramienta útil tanto para

trabajadores como para empleadores. Si tenés alguna duda que no fue resuelta en el artículo, dejala en los comentarios.

Artículos relacionados:

- **[Cálculo del aguinaldo proporcional](#)**
- **[Casos prácticos de liquidación del aguinaldo](#)**
- **[Calculo del Aguinaldo de Servicio Doméstico](#)**
- **[Aguinaldo y licencia por maternidad](#)**