

Sueldo Anual Complementario

Alvaro Iriarte

En este artículo abordamos las características del Sueldo Anual Complementario SAC también llamado Aguinaldo con las diferentes situaciones que pueden ocurrir en su liquidación y cargas sociales como también las retenciones del impuesto a las ganancias y los embargos judiciales.

También desarrollaremos los conceptos teóricos y prácticos del SAC emergente de períodos de suspensiones del artículo 223 bis LCT donde el trabajador, como consecuencia de las medidas de Emergencia Sanitaria, no concurre a trabajar en base a una suspensión acordada entre las partes con aprobación de la autoridad de aplicación y percibe un concepto No Remunerativo por dichos plazos.

El Sueldo Anual Complementario es un sueldo adicional por año que se abona mitad en junio y mitad en diciembre o sea que el empleado cobra 13 sueldos por año. Este dato no es menor a los fines legales y al momento de analizar información de gestión para elaborar un presupuesto o costos laborales.

Este concepto se trata los artículos 121 al 123 de la Ley de Contrato de Trabajo y con su modificación en la Ley 23.041 y su Decreto Reglamentario 1078/84.

Normativa legal	
1	Ley de contrato de trabajo – artículos 121 al 123
2	Ley 23.041
3	Decreto 1078/84

Veamos que dice la normativa legal y su explicación.

Cálculo del monto del SAC

Ley 23.041 Artículo 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.

O sea que cada semestre es independiente para el cálculo de cada Sueldo Anual Complementario tomando como base de la mayor remuneración mensual devengada.

En este ejemplo vemos que la mayor remuneración bruta tomando el básico más adicionales como comisiones, horas extras u otros conceptos legales o convencionales es \$90.000 entonces en el mes de junio el Sueldo Anual Complementario es \$45.000.

Concepto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Básico	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
Adicional	15.000	18.000	21.000	18.000	30.000	24.000
Bruto	75.000	78.000	81.000	78.000	90.000	84.000
SAC						45.000

En el segundo semestre la mayor remuneración bruta es \$100.000 entonces el Sueldo Anual Complementario es \$50.000.

Concepto	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Básico	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
Adicional	26.000	19.000	40.000	32.000	26.000	28.000
Bruto	86.000	79.000	100.000	92.000	86.000	88.000
SAC						50.000

O sea que el SAC depende de las remuneraciones de cada semestre que puede variar por múltiples factores. Podría darse el caso que en el primer semestre se genere un Sueldo Anual Complementario mayor que el del segundo semestre.

La normativa no exige habitualidad en las remuneraciones que se toman como mayor remuneración para el cálculo del aguinaldo.

Como el artículo menciona el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro del semestre en el caso de una gratificación trimestral, semestral o anual debería determinarse la remuneración que se devenga para cada mes y de esa manera determinar la mayor remuneración devengada tal cual lo menciona la norma.

Proporcionalidad del SAC

Decreto 1078/84 Artículo 1: La liquidación del Sueldo Anual Complementario, en virtud de lo determinado por el artículo 1 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.

O sea que se debe tener en cuenta tiempo trabajado dentro del semestre para determinar si se abona el Sueldo Anual Complementario completo o proporcional.

En este sentido tenemos varias situaciones que pueden hacer que se deba proporcionar.

Situaciones que generan SAC proporcional	
1	Fecha de ingreso distinta al 1er día del semestre
2	Fecha de egreso distinta a ultimo día de semestre
3	Licencia por maternidad
4	Licencias sin goce de sueldos
5	Otros

Dicha proporcionalidad debe calcularse con el criterio matemático que el empleador decida. Los dos criterios más utilizados son los siguientes:

Criterio	Mes	Semestre	Año
Año Comercial	30	180	360
Año Calendario	30 - 31- 28	181 – 184	365

El criterio de meses de 30 días es muy utilizado para simplificar los cálculos y muchos programas lo tienen incorporados de manera predeterminada. El criterio calendario usando días reales de cada mes es más preciso y muchas veces el liquidador prefiere la liquidación más minuciosa. El empleador debe elegir el criterio a utilizar para realizar todos sus cálculos de proporciones.

Situaciones que generan SAC proporcional
--

1	Fecha de ingreso distinta al 1er día del semestre
---	---

Salvo que el empleado ingrese el 1ro de enero o 1ro de julio su SAC será proporcional.

2	Fecha de egreso distinta a ultimo día de semestre
---	---

Salvo que el empleado se desvincule el 30 de junio o 31 de diciembre el SAC proporcional de la liquidación final será proporcional.

3	Licencia por maternidad
---	-------------------------

La licencia por maternidad es de 90 días y el empleador no abona remuneraciones ya que es el ANSeS quien paga una asignación familiar en remplazo del sueldo de dicho período y no genera obligación de abonar SAC. Entonces a fin de cada semestre se calcula el SAC proporcional a los períodos remunerados por el empleador.

4	Licencias sin goce de sueldos
---	-------------------------------

Cuando exista una situación que no genera período remunerado como una suspensión sin goce de sueldos, el SAC será proporcional. Por ejemplo estado de excedencia, sanciones disciplinarias, reserva de puesto de trabajo sin goce de sueldos, etc.

5	Otros
---	-------

Pueden existir varias situaciones especiales como por ejemplo cuando el empleado este en una Incapacidad Laboral Temporaria como por accidente o enfermedad laboral y el SAC de dicho semestre será proporcional a los días remunerados ya que en los períodos de la ILT se abonan los sueldos con un adicional de SAC. Este tema lo veremos más adelante.

Época de pago

Ley 20.744 Artículo 122: El sueldo anual complementario será abonado en 2 cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

Época de pago del SAC	
Semestre	Fecha de pago
Primero	30 de junio
Segundo	18 de diciembre

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.

Para el SAC de diciembre se genera un problema dado que al 18 de diciembre no se conoce la remuneración devengada del mes entonces el mismo artículo en sus dos párrafos finales menciona que se debe recalcular el SAC al 31 de diciembre tomando en cuenta el sueldo real del mes y si da diferencia se deberá abonar con el pago del sueldo mensual de diciembre. Esto es habitual en empresas que abonan comisiones por ventas y que en diciembre tienen muchas

ventas por las fiestas. También se pueden dar en otros supuestos como situaciones especiales que generen muchas horas extras en dicho mes siempre cumpliendo con los topes de cantidad de horas extras establecidos en el decreto 484/2000.

						Diciembre	
Concepto	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Hasta 18-12	Mes completo
Básico	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	
Adicional	26.000	19.000	40.000	32.000	26.000	36.000	50.000
Bruto	86.000	79.000	100.000	92.000	86.000	96.000	110.000
SAC						50.000	55.000
						Diferencia	5.000

En este caso el SAC de diciembre abonado el 18-12 es de \$50.000 y al finalizar el mes se obtiene el mayor sueldo del semestre que es \$110.000 entonces como el SAC debería haber sido \$55.000 entonces se genera un ajuste de \$5.000 para la liquidación del mes de diciembre.

La Ley 24.467 de Pequeña y Mediana Empresa en su artículo 91 dice: 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 3 períodos en el año.

Proporcionalidad en la extinción del contrato de trabajo

Ley 20.744 Artículo 123: Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

La base de cálculo sigue siendo el 50% de la mayor remuneración del semestre conforme a la modificación introducida por la Ley 23.041 aunque este artículo diga que se toma la doceava parte de las remuneraciones devengadas.

Enfermedades y accidentes y su relación con el SAC

Estas situaciones se pueden dividir en enfermedades y accidentes:

- Inculpables
- Laborales

Las enfermedades y accidentes inculpables son aquellas contingencias no relacionadas con el trabajo y el empleado tendrá una licencia con goce de sueldos según el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo que fija el período de cobertura de remuneración y el cálculo de la base de remuneración.

En este caso al llegar al momento del cálculo del SAC se busca la mayor remuneración devengada del semestre para su liquidación.

Las enfermedades y accidentes laborales son las situaciones contempladas por la Ley de Riesgos del Trabajo que deben tener cobertura de una ART.

En este caso la prestación dineraria que abona el empleador los primeros 10 días y la ART los días 11 en adelante deben contemplar el pago de un adicional de SAC proporcional en cada mes. Esto lo menciona la Resolución 983/2010 que transcribimos a continuación:

Resolución General (MTESS) 983/2010 Artículo 2: La prestación dineraria que se devengue deberá incluir la parte proporcional del Sueldo Anual Complementario.

De esta manera al llegar el momento de calcular el SAC semestral se debe tener en cuenta dichos períodos para su cálculo proporcional sobre los días trabajados.

Base de cálculo general para el SAC

La base general será el 50% de la mayor remuneración del semestre donde queda claro que se toman todos los conceptos de la remuneración como:

- Básico
- Comisiones / Horas Extras / Gratificaciones / Vacaciones
- Adicionales de Convenio
- Todo tipo de remuneración (a)

(a) volvemos a citar el artículo 1 de la Ley 23.041: El sueldo anual complementario 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. No especifica qué tipo de remuneración sino que menciona genéricamente “remuneración mensual devengada por todo concepto”

Ajustes Retroactivos

Los ajustes retroactivos son remuneraciones abonadas que corresponden a período o períodos anteriores y pueden originarse en:

- Errores en la liquidación del empleador
- Normas legales o convencionales

Cuando el empleado recibe un Ajuste Retroactivo esto debe generar un recalcu del SAC perteneciente al período del ajuste y puede generar un pago por diferencia del SAC por dicho período.

Mes	Bruto	SAC	Retroactivo de Mayo	Ajuste SAC
Ene	60.000			
Feb	70.000			
Mar	50.000			
Abr	80.000			
May	70.000			
Jun	60.000	40.000		5.000
Jul	70.000		20.000	

SAC de Junio	\$80.000 / 2	\$40.000
--------------	--------------	----------

SAC recalculado	\$90.000 / 2	\$45.000
SAC Ajuste		\$5.000

Vacaciones

El pago de las vacaciones debe tomar en cuenta el período de devengamiento de las mismas o sea que si las vacaciones de 14 días se abonan como obliga la ley de manera completa antes de salir de licencia y son gozadas tomando 4 días de enero y 10 días de febrero entonces el bruto de las vacaciones se deberá proporcionar a cada mes para el cálculo de la mayor remuneración devengada de dicho semestre.

Conceptos No Remunerativos

Además de los conceptos indemnizatorios que son conceptos no remunerativos, existen otros conceptos No Remunerativos ya sea por normas legales o de convenios colectivos.

Generalmente la normativa que los promulga es la que determina si estos conceptos generan determinadas situaciones como descuentos laborales totales o parciales, descuentos sindicales, retención de ganancias y si generan sueldo anual complementario. En ausencia de tratamiento correspondiente al SAC el criterio general debería ser que todo concepto que es remuneración para el empleado debe generar el derecho a su correspondiente Sueldo Anual Complementario y habiendo criterios desenfrentados recomendamos aplicar ante la duda la opción más beneficiosa para el trabajador.

Despidos Sin Justa Causa y SAC

En las liquidaciones finales por Despido Sin Justa causa el SAC tiene una participación en distintos rubros que se confeccionan.

Esta liquidación contempla abonar los conceptos devengados como el sueldo mensual, el sueldo anual complementario y las vacaciones no gozadas más los conceptos indemnizatorios que nacen a partir del despido como Preaviso No Gozado, Integración Mes de Despido y Antigüedad siempre que correspondan según la situación de desvinculación.

Esquema de Liquidación de Despido Sin justa Causa

Sueldo Mensual Bruto	
Sueldo Anual Complementario (1)	
Descuentos laborales, sindicales y fiscales	
Vacaciones No Gozadas	
SAC sobre Vacaciones No Gozadas (2)	
Preaviso No Gozado	
SAC sobre Preaviso No Gozado (3)	
Integración Mes de Despido	
SAC sobre Integración Mes de Despido (4)	
Antigüedad	
Sueldo Neto	

(1) El Sueldo Anual Complementario como ya hemos visto se calcula como el 50% de la mayor remuneración del semestre y se proporciona al período trabajado. Es un concepto remunerativo y sirve de base para el cálculo de cargas sociales.

(2) Vacaciones No Gozadas es un concepto indemnizatorio que aparece en todas las desvinculaciones y según el artículo 156 de la Ley de Contrato de Trabajo se deben abonar las vacaciones no gozadas en proporción al período anual trabajado.

Ley de Contrato de Trabajo Artículo 156 Indemnización: Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Sobre este concepto se debe abonar el SAC proporcional como concepto No Remunerativo ya que las Vacaciones No Gozadas son conceptos No Remunerativos y así lo indica el artículo 156 iniciando con la palabra Indemnización. El SAC sobre Vacaciones No Gozadas se calcula dividiendo por 12 al importe del concepto Vacaciones No Gozadas.

(3) Preaviso No Gozado es un concepto indemnizatorio que se abona omitir que el empleado trabaje los días de preaviso entonces es un concepto no remunerativo ya que es una indemnización. Lleva SAC proporcional como consecuencia de una lógica de proporción y usos y costumbres.

Vamos a proponer un ejemplo para poder entender y explicar esta situación.

Concepto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Básico	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000
SAC						60.000

En este primer ejemplo de semestre completo es fácil calcular el SAC completo de \$60.000 y ver que a cada mes le corresponde un SAC devengado de \$10.000.

Concepto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Básico	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000	
SAC				(1) 40.000	(2) 10.000	

En este ejemplo segundo el empleado es despedido el 30 de abril con Preaviso No Gozado de un mes entonces la liquidación quedaría así:

Básico	120.000	
Sueldo Anual Complementario	40.000	(1) SAC proporcional a 4 meses
Aportes 17%	(xxx)	
Vacaciones no Gozadas	xxx	
SAC s/ Vacaciones No Gozadas	xxx	
Preaviso No Gozado	120.000	
SAC s/ Preaviso No Gozado	10.000	(2) 120.000 / 12
Integración Mes de Despido	xxx	

SAC s/ Integración Mes de Despido	xxx
Antigüedad	xxx
Sueldo Neto	xxx

Si el empleado hubiera trabajado hasta el 31 de mayo entonces el SAC proporcional sería por 5 meses y ascendería a \$50.000. De esta manera como trabajo hasta el mes de abril su SAC proporcional es de \$40.000 y por el mes no trabajado recibe una porción más de \$10.000 para lograr el SAC que debería percibir.

(4) Integración Mes de Despido: el artículo 233 dice que la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

Estos días que el empleado no trabaja hasta fin de mes también generan un SAC proporcional que se calculan de la misma manera o sea el importe de Integración Mes de Despido dividido 12.

Como conclusión en un despido se calcula el SAC como concepto remunerativo como el 50% de la mayor remuneración del semestre y proporcional al período de trabajo y sobre los conceptos indemnizatorios de Vacaciones No Gozadas, Preaviso No Gozado e Integración Mes de Despido se calcula dividiendo el importe principal por 12.

Básico	120.000	
Sueldo Anual Complementario	40.000	SAC proporcional a 4 meses
Aportes 17%	(xxx)	
Vacaciones no Gozadas	(1)	
SAC s/ Vacaciones No Gozadas	xxx	(1) / 12
Preaviso No Gozado	120.000	
SAC s/ Preaviso No Gozado	10.000	120.000 / 12
Integración Mes de Despido	(2)	
SAC s/ Integración Mes de Despido	xxx	(2) / 12
Antigüedad	xxx	
Sueldo Neto	xxx	

Período inferior a un mes

Cuando un empleado ha trabajado en un período inferior a un mes por ejemplo habiendo ingresado el día 5 del mes y desvinculado el día 25 del mismo mes entonces al momento de realizar la liquidación final y hacer el cálculo del SAC proporcional se debe buscar el mayor sueldo del semestre y no se cuenta con un sueldo mensual. El cálculo es de índole matemática y para liquidar el SAC en este caso se procede a dividir por 12 a la remuneración correspondiente al período de trabajo que es inferior a un mes.

Partimos de un ejemplo simple para comprender muy bien los números.

Concepto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Básico	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000

SAC

60.000

En este caso el SAC del semestre es \$60.000 o sea el 50% del mayor sueldo \$120.000.

Se desprende con facilidad que corresponde \$10.000 a cada mes que puede resultar de dividir el SAC en 6 meses ($\$60.000 / 6 = \10.000) o el mes dividido 12 ($\$120.000 / 12 = \10.000)

Si el empleado hubiera trabajado solo 20 días en el mes de enero entonces la proporción lógica de este ejemplo sería así:

Cálculo 1

Si para 180 días el SAC es \$60.000

Para 20 días el SAC es $\$60.000 / 180 \times 20 = \mathbf{\$6.666,67}$

Cálculo 2

Ahora si utilizamos la fórmula simplificada tenemos que el sueldo correspondiente a 20 días sería $\$120.000 / 30 \times 20 = \80.000

Entonces el SAC proporcional para un mes incompleto sería $\$80.000 / 12 = \mathbf{\$6.666,67}$

Cálculo 3

Algunos liquidadores en uso de una lógica de prolijidad sacan el sueldo mensual teórico y lo usan como mayor sueldo conocido para lograr el resultado de esta manera:

Si por 20 días su sueldo es \$80.000

Para 30 días el sueldo es $\$80.000 / 20 \times 30 = \120.000

Luego si el mayor sueldo conocido es \$120.000 el SAC es el 50% o sea \$60.000 proporcionado a los días de semestre trabajados o sea $\$60.000 / 180 \times 20 = \mathbf{\$6.666,67}$

SAC y Suspensiones artículo 223 bis LCT

Como consecuencia de la Emergencia Sanitaria y los decretos del Poder Ejecutivo Nacional se han prohibido los despidos sin justa causa y las suspensiones de trabajos excepto las suspensiones del artículo 223 bis LCT donde el empleado no concurre a trabajar y recibe en concepto de Suspensión un salario No Remunerativo acordado entre las partes y la autoridad de aplicación inferior a la remuneración habitual con aportes a la obra social y al sindicato.

En este caso al finalizar el semestre se debe generar un SAC proporcional por los períodos trabajados normalmente y otro SAC proporcional no remunerativo por el período de la suspensión.

Caso Práctico de SAC en Suspensión art. 223 bis LCT

	Días			Remunerativo	No Remunerativo
	Trabajados	Suspendidos	Días		
Julio	31		31	85.000,00	
Agosto	31		31	90.000,00	
Septiembre	30		30	80.000,00	

Octubre	10	21	31	25.806,45	40.645,16
Noviembre	0	30	30		56.000,00
Diciembre	0	31	31		56.000,00
Totales días	102	82	184		

El sueldo de octubre se hace proporcional al mes anterior de \$80.000,00 proporcionado a los 10 días trabajados y en la suspensión se le abona el 75% de \$80.000,00 proporcionado a los 21 días.

SAC Días Trabajados

Mayor Sueldo	90.000,00	
Días trabajados	102	
Días totales	184	
Formula	$90.000 / 2 = 45.000 / 184 \times 102$	24.945,65

SAC Suspensión

Mayor Sueldo	56.000,00	
Días suspensión	82	
Días totales	184	
Formula	$56.000 / 2 = 28.000 / 184 \times 82$	12.478,26

SAC y Cargas Sociales

A los fines de los aportes laborales recordemos que existe un tope máximo previsto en el artículo 9 de la Ley 24.241 de Jubilaciones y Pensiones. Este límite es también conocido como MoPre Modulo Previsional que era su nombre anterior y su monto se actualiza periódicamente.

Este límite es un concepto proporcional o sea que a partir del MoPre para sueldos mensuales, en el caso del SAC es la mitad y si el SAC fuera proporcional por algunas de las causales explicadas anteriormente entonces este límite de medio MoPre se debe proporcionar.

Por otro lado en los períodos donde se liquida el SAC debemos tomar en cuenta que la detracción para el cálculo de las contribuciones de la Seguridad Social debe proporcionarse.

SAC y Embargos Judiciales

Decreto 484/1987 Las remuneraciones devengadas por los trabajadores en cada período mensual, así como cada cuota del sueldo anual complementario 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 mensual, hasta el 10% del importe que excediere de este último.

2) Retribuciones superiores al doble del Salario Mínimo Vital y Móvil mensual, hasta el 20%.

A los efectos de la determinación de los importes sujetos a embargos sólo se tendrán en cuenta las remuneraciones en dinero por su importe bruto.

O sea que en los meses donde se liquida el SAC se deben tener en cuenta los cálculos y límites legales vigentes.

Los límites de embargabilidad establecidos en el presente Decreto no serán de aplicación en el caso de cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas de modo que permitan la subsistencia del alimentante.

Cambios en Modalidad de Contratos

Como caso excepcional si un empleado cambiara de modalidad de contrato en lo que respecta a la carga horaria se debería tener en cuenta al momento de calcular el SAC de dicho semestre ponderando los meses con distintas cargas horarias.

Concepto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Cantidad de horas	6 horas	6 horas	6 horas	6 horas	8 horas	8 horas
Básico	60.000	60.000	60.000	60.000	80.000	80.000
SAC						33.333,33

Enero a abril	$60.000 / 2 = 30.000 / 180 \times 120$	20.000,00
Mayo y junio	$80.000 / 2 = 40.000 / 180 \times 60$	13.333,33
Total Semestre	Total SAC = 20.000 + 13.333,33	33.333,33

Existen algunas opiniones acerca de abonar el SAC completo o sea el 50% de \$80.000 y no generar diferencias con los empleados aplicando un criterio a favor del trabajador.

SAC y la Retención del Impuesto a las Ganancias

A los efectos de la **Resolución General (AFIP) 4003/2017** todos los meses y de manera acumulada se agrega a la remuneración bruta a los fines fiscales una porción en concepto de SAC proporcional equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes y luego se podrá optar por ajustar diferencias en junio y diciembre o con la liquidación anual.

Entonces cuando se liquide el concepto de SAC en los meses de junio y diciembre y en oportunidad de su pago no se toma en cuenta dicho importe debido a que todos los meses es incorporado a la Remuneración Gravada a los fines del cálculo de la retención de ganancias. Esto quiere decir que si por ejemplo tuviéramos un recibo y pago separado para el SAC no se deben hacer cálculos de retención sobre esta liquidación ya que ha sido incorporado como ganancia en todos los meses del ejercicio fiscal para el cálculo del impuesto a retener.

Conclusión: el SAC es un concepto recurrente que tiene determinadas particularidades para su liquidación y puede generar situaciones especiales. Es el sueldo número 13 del empleado

cuestión que se debe tomar en cuenta para el análisis de costos laborales y los presupuestos anuales.