

PROYECTO DE ORDENANZA
SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO PERSONAL
MUNICIPAL

“Procedimiento y Especificación para el Cálculo y Cobro del Sueldo Anual Complementario (S.A.C.) del Personal Municipal de Campo Grande”

CONSIDERANDO:

1. Que el **Sueldo Anual Complementario (S.A.C.)** es un derecho irrenunciable, consagrado en el artículo **121 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744**.
2. Que el pago del S.A.C. contribuye directamente al bienestar de los trabajadores y sus familias.
3. Que establecer procedimientos claros y transparentes para el cálculo del S.A.C. evita conflictos laborales y garantiza equidad en su liquidación.

POR ELLO, EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE CAMPO GRANDE SANCIONA LA SIGUIENTE ORDENANZA:

ARTÍCULO 1º – OBJETO

Establecer los lineamientos, procedimientos y criterios específicos para el cálculo y cobro del Sueldo Anual Complementario (S.A.C.) del personal dependiente del Municipio de Campo Grande, en conformidad con la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 y demás normativas aplicables.

ARTÍCULO 2º – CRITERIO DE CÁLCULO DEL S.A.C.

El Sueldo Anual Complementario (S.A.C.) será equivalente al 50% de la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el semestre correspondiente.

1. Primer Semestre: Se calculará tomando las remuneraciones devengadas entre el 1 de enero y el 30 de junio.
2. Segundo Semestre: Se calculará tomando las remuneraciones devengadas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

ARTÍCULO 3º – DEFINICIÓN DE REMUNERACIÓN NORMAL Y HABITUAL

Para el cálculo del S.A.C., se considerará como remuneración normal y habitual aquella que el trabajador percibe de manera regular y constante como contraprestación por su labor habitual. Se incluyen los siguientes conceptos:

1. Sueldo Básico.
2. Asignaciones y adicionales remunerativos (por antigüedad, título, presentismo, etc.).
3. Horas extras habituales (que se realicen de manera constante durante el semestre).
4. Suplementos remunerativos específicos establecidos por ordenanza o convenio colectivo aplicable.

ARTÍCULO 4º – EXCLUSIÓN DE CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS

Quedan expresamente excluidos del cálculo del S.A.C.:

1. Montos no remunerativos, tales como:
 - Sumas fijas extraordinarias no habituales.
 - Viáticos no sujetos a aportes y contribuciones.
 - Reintegros de gastos.
2. Conceptos extraordinarios o esporádicos, como:
 - Horas extras ocasionales.
 - Gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 5º – PLAZOS Y FECHAS DE PAGO

El Sueldo Anual Complementario (S.A.C.) se abonará en dos cuotas anuales, con los siguientes vencimientos:

1. Primera Cuota: Hasta el 30 de junio de cada año.
2. Segunda Cuota: Hasta el 18 de diciembre de cada año.

En caso de incumplimiento de estos plazos, se aplicarán los intereses por mora conforme a la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 6º – PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

1. La Oficina de Liquidación de Sueldos será responsable de calcular el S.A.C. conforme a los lineamientos establecidos en esta ordenanza.
2. Los recibos de pago del S.A.C. deberán ser entregados con una antelación mínima de 5 días hábiles a la fecha de pago.
3. Se garantizará el derecho del personal a solicitar revisión o aclaración de su liquidación en caso de dudas o errores.

ARTÍCULO 7º – DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

El municipio implementará acciones de difusión y capacitación destinadas al personal municipal, con el fin de informar sobre el procedimiento de cálculo del S.A.C., los conceptos incluidos y excluidos, y los derechos que les asisten.

ARTÍCULO 8º – VIGENCIA

La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su promulgación y será de aplicación para todas las liquidaciones del S.A.C. realizadas a partir de esa fecha.

FUNDAMENTOS

El Sueldo Anual Complementario (S.A.C.) es mucho más que una obligación legal; representa un reconocimiento al esfuerzo, la dedicación y el compromiso diario de los trabajadores municipales. Este derecho, consagrado en la legislación nacional, asegura que los empleados reciban una compensación adicional que ayuda a sostener su calidad de vida y la de sus familias. A continuación, se detallan los motivos que fundamentan este proyecto de ordenanza, enfocado en proteger y garantizar los derechos de los trabajadores.

1. Protección del poder adquisitivo:

En un contexto de inflación y cambios económicos constantes, el S.A.C. es una herramienta fundamental para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores. Este ingreso adicional permite a los empleados afrontar gastos extraordinarios, como los que surgen a mediados y fines de año, ayudando a mantener el bienestar de sus familias.

2. Reconocimiento del esfuerzo y la dedicación:

Los empleados municipales son esenciales para el funcionamiento del municipio. Sus tareas diarias garantizan servicios públicos fundamentales para la comunidad. Reconocer su esfuerzo con una compensación justa y oportuna fortalece su compromiso y dignifica su labor.

3. Cumplimiento de la normativa legal:

El artículo 121 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 establece el derecho al S.A.C. como una parte integral de la remuneración del trabajador. Asimismo, el artículo 103 de la misma ley define qué se considera remuneración normal y habitual. Esta ordenanza asegura el cumplimiento estricto de estas disposiciones, evitando interpretaciones erróneas y posibles sanciones legales.