

Material Imprimible

Liquidación de Cargas Sociales

Módulo 2

CONTENIDOS

- Las Asignaciones Familiares
 - Los tipos y montos vigentes por períodos y
 - Los requisitos para su cobro.
- Los tipos de empresas existentes y las alícuotas para tributar contribuciones patronales dentro de las cargas sociales.
- La Declaración Jurada de Conceptos no Remunerativos.
- Las cuotas sindicales
- La fecha de vencimiento de cargas sociales y de cuotas sindicales

Haberes remunerativos y no remunerativos

Estas categorías son clave para realizar una correcta liquidación de sueldos y posterior liquidación de cargas sociales. Veamos las diferencias:

- Los conceptos remunerativos son aquellos sobre los que:
 - se deducen aportes, que son las retenciones que se efectúan por recibo ya que están a cargo del empleado, como por ejemplo la obra social, la jubilación, los aportes a PAMI, etc.,
 - y sobre los que se pagan contribuciones, que son aquellas que están a cargo del empleador
 - Son los que se utilizan para el cálculo de vacaciones, aguinaldo e indemnizaciones.
- Los no remunerativos, no llevan aportes ni contribuciones. Son aquellos que no llevan ni aportes, ni contribuciones. Podríamos decir que son sumas de dinero que no están relacionadas con la contraprestación por el trabajo en sí, sino que tiene como fin un mejoramiento en la calidad de vida del empleado y de su familia.

Tipos de haberes remunerativos

- Salario base (tanto jornal diario como el mensual)
- Comisiones
- Gratificaciones
- Sueldo Anual Complementario
- Horas extras
- Vacaciones gozadas
- Licencias especiales
- Feriados
- Salario percibido por accidente de trabajo
- Salario percibido por enfermedad inculpable
- Período de preaviso pago y gozado
- Viáticos y gastos de representación sin comprobantes.
- Salarios en especie

Tipos de haberes no remunerativos:

- Asignaciones familiares
- Licencia paga por maternidad
- Indemnizaciones, entre las que se encuentran:
 - Indemnización por antigüedad
 - Indemnización sustitutiva de preaviso
 - Indemnización por vacaciones no gozadas
 - Indemnización por accidente de trabajo

Asignaciones familiares

Se encuentran dentro de estas prestaciones no remunerativas. Lo primero que podemos decir sobre estas es que:

- Son abonadas directamente por ANSES en todos los casos de empresas incluidas en el SUAF que es el Sistema Único de Asignaciones Familiares.
- Este pago se realiza mediante acreditación bancaria.
- Consiste en una suma que puede ser fija, que puede ser mensual, periódica o darse por única vez
- Resulta para compensar al trabajador por los gastos que le pudieran ocasionar sus cargas de familia en circunstancias que detallaremos luego en este módulo.

Decir que las asignaciones son prestaciones no remunerativas implica que no integran el salario, ya que no son una contraprestación laboral, sino que su pago se origina en las circunstancias familiares de cada trabajador, por ejemplo, tener hijos. Por lo tanto:

- no están sujetas a aportes
- ni a descuentos previsionales
- no tienen incidencia en el Sueldo anual complementario,
- ni en las indemnizaciones,
- ni en las licencias
- son inembargables.

Montos y Pagos

Los montos a percibir, se encuentran determinados por el Poder Ejecutivo Nacional según el ingreso familiar, del trabajador en sí y del tipo de asignación. Todos estos importes y consideraciones sobre cada una de las asignaciones vigentes a la fecha del presente curso se encuentran disponibles y actualizados en la web oficial de la ANSES. Les recomendamos ingresar para poder obtener la información actualizada.

Entonces, si tuviéramos que definir qué son las asignaciones familiares, podríamos decir que son conceptos liquidados y abonados por la ANSES a los trabajadores en relación de dependencia o beneficiarios de prestación por parte de una ART, a través del SUAF. Pero, cuidado porque hay algunas asignaciones que están pensadas para aquellas personas que no se encuentran en relación de dependencia.

Las asignaciones familiares no son pagadas por el empleador, sino directamente por medio de ANSES. Este sistema promueve que la carga no recaiga sobre el empleador y a su vez le permite al estado tener un mejor control sobre quiénes son los beneficiarios de estas asignaciones. Cada empleado debe tramitar su asignación en una oficina de ANSES utilizando los formularios que se encuentran disponibles en la página web del organismo.

El pago de estas asignaciones se toma en cuenta un importe que se conoce como IGF cuyas siglas significan “Ingreso del Grupo Familiar” que consiste en la suma de todos los ingresos de los integrantes del grupo familiar. Veamos algunos detalles:

- Para el cálculo del ingreso del grupo familiar se deberá seguir el siguiente procedimiento:
 - Suma de las remuneraciones brutas de los trabajadores en relación de dependencia registrados,
 - más la Asignación Familiar por Maternidad / Maternidad Down (en caso de corresponder);
 - menos las horas extras, el plus por zona desfavorable y el aguinaldo;

- más las rentas de referencia para trabajadores autónomos, monotributistas y servicio doméstico,
- más los haberes de jubilación y pensión,
- más el monto de la Prestación por Desempleo, más los Planes Sociales,
- más las sumas originadas en Prestaciones Contributivas y/o No Contributivas de cualquier índole,
- más las sumas no remunerativas declaradas por el empleador en el formulario 931 que presenta mensualmente en AFIP.

Tipos de asignaciones familiares

- Asignación Universal por Hijo / Hija con Discapacidad.
- Asignación Familiar por Hijo / Hija con Discapacidad.
- Asignación Familiar por Nacimiento/Adopción
- Asignación Familiar por Ayuda Escolar Anual.
- Asignación Familiar por Prenatal.
- Asignación Familiar por Matrimonio.
- Asignación Familiar Maternidad/Maternidad Down.
- Asignación por Embarazo para Protección Social.

Hacemos una aclaración: El sistema de jubilaciones y pensiones también forma parte del sistema de seguridad social argentino, pero no responde al concepto de asignación familiar propiamente dicho ya que es una asignación que garantiza un ingreso a aquellas personas que ya no pueden generarlo por distintos motivos como, por ejemplo: vejez, discapacidad o muerte de la fuente de ingreso del hogar.

Características y requisitos

Asignación universal por hijo / a con y sin discapacidad

Esta es una asignación de carácter mensual otorgada por cada hijo / a menor de 18 años. En el caso de que él o la hija sea discapacitada / o, no correrá el límite de edad. La asignación sólo la puede cobrar una persona, ya sea el padre, la madre o algún tutor. Se puede solicitar desde el momento del nacimiento y el cobro

corresponde a: personas desocupadas, trabajadores/as no registrados/as (o sea sin aportes), trabajadores/as del servicio doméstico, monotributistas sociales, personas inscriptas en algunos programas sociales.

Asignación familiar por hijo/a con y sin discapacidad.

Esta asignación es mensual y se paga por cada hijo/a menor de 18 años, o sin límites de edad en el caso de discapacidad. Se abona a uno/a de los/as padres o madres y corresponde a los trabajadores registrados en el Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF), a los trabajadores de temporada, a los monotributistas, a los jubilados y pensionados y a los titulares de la prestación por desempleo, aseguradora de riesgos del trabajo o pensión honorífica de veteranos de guerra.

En este caso, queremos hacerle una aclaración: los ingresos del grupo familiar deben encontrarse entre los topes mínimo y máximos vigentes, tanto el individual como el del grupo familiar. Atención porque en el caso de la asignación sea por hijo/a con discapacidad no regirán los topes de ingresos. Para chequear estos topes, recuerden ingresar a la web oficial del organismo.

Asignación familiar por nacimiento o – adopción

Esta asignación es un pago extraordinario por única vez ya sea por el nacimiento o por adopción de un hijo/a. Se abona sólo a uno de los padres y corresponde a los trabajadores registrados, a los titulares de la prestación por desempleo y de la prestación de una aseguradora de riesgos del trabajo y a los titulares de la pensión honorífica de veteranos de guerra. Como requisito es necesario que la información del titular y su grupo familiar se encuentre registrada en las bases de ANSES y que los ingresos del grupo familiar se encuentren entre los topes mínimo y máximos vigentes.

Asignación por maternidad

Es aquella que cobran las trabajadoras registradas durante los 90 días de la licencia por maternidad. Y hasta los 270 días si su hijo /a tiene síndrome de Down.

Corresponde a todas las trabajadoras en relación de dependencia y a las trabajadoras de casas particulares registradas. También a las titulares de la prestación de la ley de riesgos del trabajo de empresas incorporadas al Sistema Único de Asignaciones Familiares. El requisito es tener 12 semanas de gestación o más. En el caso de las trabajadoras de temporada, es condición que se encuentren con prestación efectiva de servicios al momento de iniciar la Licencia por Maternidad.

Una cuestión muy importante, y no que no muchos conocen, es que cuando una trabajadora cobra la licencia por maternidad, cobra un importe equivalente al sueldo bruto sin que se le descuenten aportes. Por lo tanto, todo el tiempo que la trabajadora se encuentre de licencia, es tiempo que no se considera trabajado y no computa a efectos de la antigüedad ni para acceder a la prestación de jubilación.

Ayuda escolar anual

Se trata de un monto fijo que otorga sólo a uno de los padres y/o madres por cada hijo/a en edad escolar. Es necesario que presenten el formulario de escolaridad para poder cobrarla.

Asignación familiar por prenatal

Esta asignación es el pago que percibe la empleada durante los meses de gestación hasta el mes en que se produce el nacimiento. Corresponde a los trabajadores/as registrados/as, a los titulares de la prestación por desempleo, a los titulares de la prestación de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, a quienes sean titulares de la pensión de veteranos de guerra y a los monotributistas. Como requisito es necesario que en caso de que quien perciba la asignación sea un titular masculino, deberá tener acreditada ante ANSES la relación de matrimonio o convivencia con la mujer embarazada.

Si uno de los progenitores se encuentra en relación de dependencia y el otro es monotributista, cobrará el que se encuentre en relación de dependencia. Hay que considerar para esta asignación los topes mínimos y máximos vigentes

(recuerden que aplica tanto el individual como el del grupo familiar). Este trámite es presencial, se gestiona con turno y puede ser iniciado desde las 12 semanas de gestación.

Asignación familiar por matrimonio

En primer lugar, diremos que es un pago único que se abona a ambos cónyuges. Lo cobran ambas personas que contraerán matrimonio. Pueden aplicar los trabajadores registrados, los titulares de la prestación por desempleo, los titulares de la prestación de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, los titulares de la pensión honorífica de veteranos de guerra y los trabajadores de temporada. Como requisitos, los ingresos del grupo familiar deben encontrarse entre los topes mínimo y máximos vigentes, tanto el individual como el del grupo familiar.

Asignación por embarazo para protección social

Esta asignación se materializa mediante un pago de frecuencia mensual desde las 12 semanas y aplica para las trabajadoras informales, las de casas particulares, y para las mujeres desempleadas. A excepción de las trabajadoras del servicio doméstico, las trabajadoras de temporada y las monotributistas sociales, deben estar inscriptas en el Programa SUMAR.

Este programa es una política pública que promueve un acceso equitativo y de calidad a los servicios de salud para la población de 0 a 64 años que no posea ninguna cobertura formal en salud. Su antecedente es el Plan Nacer iniciado en 2004 en las provincias del norte argentino y que luego en el año 2007 se extendió al resto de país para brindar cobertura de salud a la población materno-infantil sin obra social. Entre el 2012 y el 2015 el Programa **Sumar** fue ampliando la cobertura, logrando incorporar a toda la población hasta los 64 años de edad y brindando prestaciones específicas para el cuidado del embarazo, la primera infancia, la adolescencia y la adultez.

Aportes y contribución

Los aportes son parte del sueldo del trabajador, y se encuentran destinados para:

- los aportes jubilatorios,
- el PAMI, que es el INSSJP Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados de Ley N°19.032
- y la obra social.
- De corresponder, también se le retendrán los montos determinados para sindicato e impuesto a las ganancias.

Los porcentajes que le corresponde a cada uno de estos aportes:

- El porcentaje de aportes para obra social es del 3 %.
- Para el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados también es del 3%
- y para la jubilación, asciende al 11%

En el caso del porcentaje a retener como aporte para el sindicato, dependerá de cada sindicato en particular. Tengan en cuenta que hay algunos convenios que establecen que, aunque el trabajador no se encuentre afiliado al sindicato deberá igualmente aportar un porcentaje en concepto de aporte solidario. ¿Por qué? Pues se entiende que ese trabajador que no quiere afiliarse al sindicato se ve beneficiado por la lucha sindical respecto de sus derechos como trabajador.

Contribuciones patronales

Hasta antes de la reforma de la ley 27.430 las mismas ascendían al 23% del sueldo bruto del trabajador, y se conformaban del siguiente modo:

- Para jubilación se destinaba un 10.17%
- Para la Ley N°19.032 se destinaba un 1.5%
- Para asignaciones familiares (Ley N° 24714) un 4.44%
- Para el fondo Nacional de Empleo (Ley N° 24013) un 0.89%
- y para la obra Social, un 6%
- Además, el empleador debe abonar el Seguro de vida obligatorio, de acuerdo con el Decreto 1567/74, y la aseguradora de riesgos de trabajo.

Alícuotas

Con la reforma prevista en la ley 27.430 aparecen algunas modificaciones en las alícuotas a aplicarse al momento del cálculo de las contribuciones patronales. Estas modificaciones que propone la ley están pensadas para tener efecto y aplicarse de forma gradual desde el 01 de febrero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021. Para los años 2019 al 2021, los cambios aplican desde el mes de enero y permanecen constantes hasta diciembre.

Esto que acabamos de mencionar es lo que planteaba la ley en su texto en un principio. No obstante, es importante mencionar que en el contexto de emergencia pública por el que pasó nuestro país a fines del 2019 y comienzos del 2020, la disminución de alícuotas para el año 2020, quedó suspendida, aplicándose para el ejercicio 2019, las mismas alícuotas que en 2018. Esta disposición se encuentra en la Ley de Solidaridad y Reactivación Productiva Ley 27.541

El sistema vigente hasta al 31/01/2018, establecía dos alícuotas que diferían en función de la actividad y facturación del empleador.

- Teníamos por un lado a las **grandes empresas** (los empleadores del Artículo 2 inc. a) Decreto 814/01),
- Y por otro a las empresas de **otras actividades o PYMES** (Artículo 2 inc. b).

Las primeras empresas, o sea, las que se categorizan como grandes empresas, son las pertenecientes al sector privado cuya actividad principal encuadre en el sector “Servicios” o “Comercio”. Siempre que sus ventas totales anuales superen determinado monto. Tengan en cuenta que dicho monto se va actualizando y que es siempre el que corresponde para el límite para la categorización como empresa mediana de tramo 2. Aclaramos que: estos tramos son tramos de facturación y los actualiza la SEPYME, que es la secretaría de la pequeña y mediana empresa. La excepción a lo que acabamos de mencionar para grandes empresas según su nivel de facturación tiene como excepción a las asociaciones sindicales, obras sociales y del Sistema Nacional del Seguro de Salud.

Lo que hizo la Ley 27.430 fue modificar ese sistema de alícuotas dual e implementó un sistema de alícuota única.

- El porcentaje de contribuciones sería a partir de enero del 2022 de 19,50% sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas del Sistema Único de Seguridad Social (que incluye el PAMI, el Fondo Nacional de Empleo, el SIPA y las asignaciones familiares).
- Pero la implementación de esa alícuota única no sería inmediata. Mientras tanto, las dos alícuotas existentes se irán adecuando gradualmente hasta llegar al 19,5 %.
- Este proceso comenzó el primero de febrero de 2018.
- Las alícuotas aplicables a partir del devengado 01/2019 y hasta el 12/2019, fueron del 18% para los empleadores incluidos en el inc. b) Artículo 2 del Decreto 814/01 y modificatorios y del 20.40% para los incluidos en su inc. a).
- Las alícuotas aplicables a partir del devengado 01/2020 y hasta el 12/2020, iban a ser del 18,50% para los empleadores incluidos en el inc. b) Artículo 2 del Decreto 814/01 y modificatorios y del 20.10% para los incluidos en su inc. a). Pero como ya mencionamos, en 2020 se continuó aplicando las alícuotas de 2019.
- Las alícuotas aplicables a partir del devengado 01/2021 y hasta el 12/2021, ambos inclusive serán del 19.80% para los empleadores incluidos en el inc. b) Artículo 2 del Decreto 814/01 y modificatorios y del 19% para los incluidos en su inc. a).
- La alícuota aplicable a partir del devengado enero 2022 será de 19,50% en ambos casos.

La masa de contribuciones que aportan los empleadores, a su vez, se dividen entre el SIPA, que es el sistema integrado previsional argentino, las asignaciones familiares, el fondo nacional de empleo y el instituto nacional de servicios sociales para jubilados y pensionados. Es decir, que, por ejemplo, el 20,4% de contribuciones de las grandes empresas, se destina un 12,35% al SIPA; un 5,40%

al fondo de asignaciones familiares; un 1,07% al fondo nacional de empleo y un 1,58% al PAMI.

Mínimo no imponible

Pero esta ley 27.430, no solo trajo modificaciones en la alícuota aplicable, sino que trajo la aplicación de un mínimo no imponible para el cálculo de las contribuciones patronales. Esto significa que a la masa total sobre la cual se calculan las contribuciones, se podrá restar determinado monto que es lo que se conoce como mínimo no imponible.

La ley estableció un mínimo no imponible de \$12.000 que comenzó a implementarse gradualmente. Para ello:

- el primer año se tomaría sólo un 20% del total (esto es \$ 2.400 en 2018),
- para el 2019 se aplicaría el 40% sobre el total, y así progresivamente hasta llegar al 100% en el año 2022.

Pero a su vez, el importe del MNI de \$12.000, se tendrá a partir de enero de 2019 en base a las variaciones del Índice de Precios al Consumidor, que es el IPC del INDEC. ¿Qué queremos decir con esto? Esto significa que los \$12.000 actualizados, ascienden a \$17.509,20 para el año 2019. Pero si para el ejercicio 2019, sólo podíamos utilizar el 40% de este mínimo no imponible, el importe a deducir asciende por empleado y por mes durante dicho ejercicio a \$ 7.003,68. Cualquier modalidad que cuente con reducción del horario habitual requerirá la utilización proporcional del importe a deducir como mínimo no imponible. Sobre el aguinaldo se utilizará la deducción del 50% del importe. En el caso de liquidaciones proporcionales del SAC y de licencia vacacional el cálculo de las contribuciones por dichos conceptos se proporcionará de acuerdo con el tiempo por el que corresponda su pago. Para el año 2020 debido a la situación económica del país se decidió que el importe a deducir continúe en \$ 7.003,68

Tipos de conceptos en una liquidación de haberes

- Algunos conceptos son remunerativos, para los cuales se pagan aportes y contribuciones.
- y otros son no remunerativos, estos haberes no tienen descuento por aportes en el recibo de haberes y el empleador no abona contribuciones.

Declaración Jurada Informativa de Conceptos No Remunerativos

Estos haberes no remunerativos deben ser declarados por el empleador en ocasión de pagarse. Es por ello que en 2012 se dicta la resolución 3279 que implementa y regula esta Declaración Jurada Informativa de Conceptos No Remunerativos. Lo que se buscó con la creación de esta declaración jurada fue implementar un régimen de información respecto de las retribuciones abonadas mediante conceptos consignados como no remunerativos, a cumplir por los empleadores comprendidos en el Sistema Único de la Seguridad Social con carácter previo al pago de las mismas, a fin de llevar a cabo los controles que resulten pertinentes y efectuar los actos destinados a corregir los desvíos que se constataren

Esta resolución en su artículo primero dice que: *“Los empleadores comprendidos en el Sistema Único de la Seguridad Social deberán cumplir el régimen de información que se establece por la presente, en relación con las retribuciones que, bajo el concepto de no remunerativas, abonen a sus trabajadores en relación de dependencia, cualquiera sea el carácter o naturaleza que se les otorgue.”*

Esta información deberá enviarse por período mensual, a través del micrositio dispuesto en la página de AFIP llamado “DECLARACIÓN JURADA INFORMATIVA DE CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS (DJNR)”. Esta obligación debe cumplirse hasta la fecha de vencimiento general establecida para la presentación de la declaración jurada determinativa de los aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social (formulario 931)

Cuotas sindicales

En algunos casos, en determinados sindicatos es mandatorio que los empleados hagan un “aporte obligatorio” o también llamado “aporte solidario”. Estos son los aportes que hacen todos los empleados sólo por hecho de estar beneficiados por la pelea sindical por sus derechos y aumento de remuneraciones. Y esto se paga, independientemente de que estos trabajadores estén o no afiliados al sindicato. Pero, además de estos aportes obligatorios a los sindicatos que deben de hacer los empleados, en algunos casos también existen las contribuciones patronales obligatorias. Estas obligaciones por lo general se liquidan desde las páginas de los distintos sindicatos y federaciones o a través de aplicativos propuestos por estos.