

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEDRA DRA. PAULA SARDEGNA

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO



Facultad de Ciencias Económicas - UBA

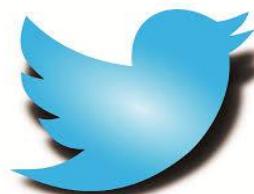
UNIDAD 17:

Prestaciones de la Seguridad Social. La desocupación. Política de empleo.



WORDPRESS

Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano

ASIGNACIONES FAMILIARES

Las asignaciones familiares son prestaciones no remunerativas que contemplan el sistema de seguridad social para compensar al trabajador de los gastos que le pudieran ocasionar sus cargas de familia.



Las asignaciones familiares **no son una contraprestación laboral**, sino que su pago se origina en las circunstancias familiares de cada trabajador, por ejemplo, el tener hijos.

No integran el salario, ya que son asignaciones no remunerativas y, por ende, no están sujetas a aportes ni a descuentos previsionales ni tienen incidencia en el SAC, ni en las indemnizaciones, ni en las licencias, y además, son inembargables.

ASIGNACIONES FAMILIARES

CLASIFICACIÓN

En el sistema vigente, las asignaciones familiares pueden ser clasificadas en tres grupos:



I) **Asignaciones de pago mensual:** son aquellas que se pagan todos los meses. Por ejemplo, la asignación por hijo.

II) **Asignaciones de pago anual:** son aquellas que se pagan una vez por año. Es el caso de las asignaciones por escolaridad.

III) **Asignaciones de pago único:** son aquellas que se pagan una sola vez durante la relación laboral cuando se produce la causa que origina su percepción. Por ejemplo, la asignación por nacimiento de hijo o adopción, ya que se le paga al trabajador cada vez que se produce un nacimiento.

ASIGNACIONES FAMILIARES

Por tanto, las personas incluidas en el régimen de asignaciones familiares establecido por la ley 24714 son:

- los trabajadores en relación de dependencia;
- los beneficiarios de la Ley de Riesgos del Trabajo;
- los beneficiarios del Fondo Nacional de Empleo;
- los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP).

ASIGNACION UNIVERSAL:

La seguridad social como un derecho de todos y todas, más allá de la realidad laboral, y el establecimiento de pisos mínimos de cobertura social, de carácter universal, ha ganado muchos apoyos en los últimos años, especialmente desde el sector sindical, como una estrategia para generar mejores criterios de redistribución de la riqueza e igualación social.



PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL

ASIGNACIONES FAMILIARES

FINANCIAMIENTO:

El sistema se financia mediante una contribución obligatoria a cargo del empleador (o de la ART) del 9% sobre el total de las remuneraciones de cada trabajador. De ese 9%, el 7,5% está destinado exclusivamente a asignaciones familiares y el 1,5% al Fondo Nacional de Empleo (art. 5º).

También se financia por medio de intereses, multas, recargos, rentas provenientes de inversiones, donaciones, legados y otro tipo de contribuciones. El sistema no está administrado por cajas ni intermediarios.

Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF)

El Estado nacional efectúa el pago de las asignaciones familiares:

- fija un sistema gradual (empleadores incorporados que soliciten ingresar al sistema);
- la determinación la realiza Anses y paga las asignaciones;
- depositando en bancos, correos, acreditación en cuenta corriente;
- las empresas presentan legajos de todos los trabajadores para que el organismo verifique los extremos de los beneficios;
- el empleador debe notificar, al personal dentro de los 10 días hábiles de su ingreso o del traspaso de la empresa al SUAF, las normas que rigen el sistema.

ASIGNACIONES FAMILIARES MENSUALES

Asignación por hijo

Consiste en el pago de una suma mensual por cada hijo menor de 18 años que esté a cargo del trabajador (art. 7, ley 24714).

Asignación por hijo con discapacidad

Consiste en una suma mensual que se paga al trabajador por cada hijo que esté a su cargo en esa condición, sin límite de edad, a partir del mes en que se acredite tal condición ante el empleador (art. 8, ley 24714). No tiene tope remuneratorio y equivale a cuatro veces la asignación por hijo.

Asignación prenatal

Consiste en una suma equivalente a la asignación por hijo (art. 18), que se paga desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo (art. 9, ley 24714).



ASIGNACIONES FAMILIARES MENSUALES

Asignación por maternidad

Consiste en una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se paga durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requiere una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses (art. 11, ley 24714).



Asignación especial a la madre por nacimiento de hijo con síndrome de Down

La ley 24716 establece una licencia y una asignación especial a la madre trabajadora en relación de dependencia que diera a luz un hijo con síndrome de Down.

Beneficiarios del SIJP

Por disposición del art. 15 , ley 24714, los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones perciben las asignaciones por cónyuge, hijo, hijo con discapacidad y la asignación por ayuda escolar anual para la educación básica y polimodal.

ASIGNACIONES FAMILIARES ANUALES

Asignación por ayuda escolar anual para la Educación Básica y Polimodal.

Consiste en el pago de una suma de dinero que se hace efectiva en el mes de marzo de cada año, o cuando comience el ciclo lectivo —art. 10, ley 24714.



ASIGNACIONES PAGO UNICO

Asignación por nacimiento

Consiste en una suma de dinero que se paga en el mes que se acredite el nacimiento del hijo ante el empleador (art. 12, ley 24714).

Asignación por adopción

Consiste en una suma de dinero que se paga al trabajador en el mes en que acredite dicho acto ante el empleador (art. 13 , ley 24714).

Asignación por matrimonio

Consiste en una suma de dinero que se paga en el mes en que el trabajador acredita su matrimonio en forma fehaciente ante el empleador (art. 14, ley 24714).

Nuevo régimen de Asignaciones Familiares

Para el pago de estas asignaciones se toma en cuenta el “Ingreso del Grupo Familiar” (IGF) que consiste en la suma de todos los ingresos de los integrantes del grupo familiar:

- la 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);
- excluyendo 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 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.

Si un integrante del grupo familiar percibe un importe superior a Pesos Setenta y Siete mil Seiscientos Sesenta y Cuatro (\$ 77.664.-) brutos, se excluye del cobro de asignaciones familiares al grupo familiar.

TOPES DE INGRESO DEL GRUPO FAMILIAR VIGENTES

- Tope Mínimo de Ingreso del Grupo Familiar \$ 5.679,80.- (Resolución ANSES Nº 166/20)
- Tope Máximo de Ingreso del Grupo Familiar \$ 155.328.- (Resolución ANSES Nº 75/20)
- Tope Máximo de cada integrante del Grupo Familiar \$ 77.664.- (Resolución ANSES Nº 75/20)

SEGURO DE DESEMPLERO

Uno de los más graves problemas es la desocupación, ya que entre 1991 y 2002 se triplicaron la proporción de hogares con jefes desocupados, generando en la clase media una capa de nuevos pobres.

En la Argentina, a mediados de 2008, alrededor de 2 millones de personas tienen problemas de empleo (están desocupados o subocupados) y más de 4 están no registrados ("en negro").

En América latina y el Caribe hay 17,5 millones de desocupados; el desempleo urbano ascendía al 8,2% en promedio (Panorama Laboral 2007 de la OIT).



SEGURO DE DESEMPLEO

Concepto y alcance: La ley 24013, en sus arts. 111 a 152, prevé la protección de los trabajadores que estén sin empleo por medio de un sistema integral de prestaciones por desempleo y un servicio de formación, empleo y estadísticas; a fin de financiar dichos institutos crea el Fondo Nacional de Empleo, que es una cuenta que se nutre de una contribución patronal sobre la masa salarial

Su objeto es cubrir y amparar la contingencia social del desempleo por medio de un impuesto a cargo de todo empleador —la industria de la construcción tiene un régimen especial (ley 23571)— y a brindar un subsidio transitorio a quienes han perdido su ocupación por causas que no les son imputables.

Por lo tanto, no perciben el seguro de desempleo los trabajadores despedidos con causa y aquellos que renuncian o extinguen el contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

El seguro de desempleo es cobrado por los trabajadores en relación de dependencia despedidos sin justa causa, por disminución de trabajo o por quiebra del empleador, que soliciten el pago del subsidio ante la Anses.

Requisitos para acceder al beneficio

El art. 113 establece los requisitos para tener derecho a las prestaciones por desempleo:

- estar en situación legal de desempleo y estar dispuesto a ocupar un puesto adecuado;
- estar inscripto en el Sistema Único de Registro Laboral o en el Instituto Nacional de Previsión Social;
- haber cotizado al Fondo Nacional de Empleo durante un período mínimo de 6 meses durante los tres años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación legal de desempleo. Cuando el trabajador cuente con 45 o más años de edad, el tiempo total del seguro por desempleo se extenderá por 6 meses adicionales por un valor equivalente al 70% de la prestación original.
- si el trabajador fue contratado por una empresa de servicios eventuales habilitada, haber aportado durante un período mínimo de noventa días durante los doce meses anteriores al cese de la relación y posterior estado de desempleo;
- no percibir beneficios previsionales o prestaciones no contributivas;
- haber solicitado el beneficio de la prestación en tiempo y forma.

Tramitación

El plazo para presentar la solicitud del beneficio es de noventa días a partir del cese de la relación laboral. De ser presentada fuera de plazo, los días excedentes se descuentan del total del período de prestación que correspondiere (art. 115).



Período de Cotización/Duración de las prestaciones

De 6 a 11 meses 2 meses

De 12 a 23 meses 4 meses

De 24 a 35 meses 8 meses

36 meses 12 meses



Por Decreto Nº 267 del 9 de marzo de 2006 se establece que el monto de la prestación no puede ser inferior a los \$ 250 ni superior a los \$400. (sin contar las asignaciones familiares, que se suman a la cuota básica)