



**UNIVERSIDAD JUAN AGUSTÍN MAZA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y JURÍDICAS
CONTADOR PÚBLICO NACIONAL**

**TRABAJAR EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA O SER
INDEPENDIENTE, ESA ES LA CUESTIÓN**

**WORK IN RELATIONSHIP OF DEPENDENCE OR BE
INDEPENDENT, THAT IS THE QUESTION**

Alumna: Melisa Echegaray

Tutor disciplinar: Mg. Abg. Eduardo Spina

Tutor metodológico: Lic. Guillermo Gallardo

MENDOZA, 2019

Mediante el presente Trabajo Final Integrador y la presentación oral del mismo aspiro al título de Contador Público Nacional.

Alumna: Sara Melisa Laura Echegaray.

DNI: 31.319.286, Matrícula: 1313.

Fecha del examen final:

Calificación:

Docentes del Tribunal Evaluador:

Dedicado a mi familia y a todos los que me apoyaron durante todos estos años.
Cada uno y de diferentes maneras hicieron posible que hoy termine mi carrera.
Valoro cada hecho, gesto y palabra de aliento.

RESUMEN

En la presente tesis expondré el marco legal y las características del trabajo en relación de dependencia y el llevado a cabo de manera autónoma.

El objetivo principal es analizar cuáles son las ventajas y desventajas de estas dos formas de empleo y determinar cuál es la más conveniente en términos impositivos para el trabajador.

El método que utilizaré será el de investigación bibliográfica, no experimental y descriptiva, en tanto utilizaré información registrada en material bibliográfico y no manipularé variables. Todo esto estará volcado respetando las normas APA, que son lineamientos estándares elaborados con el fin de unificar a nivel internacional la forma de crear y presentar trabajos escritos.

Concluiré verificando mi hipótesis de que el trabajo prestado de manera autónoma es impositivamente más conveniente para el trabajador que el llevado a cabo en relación de dependencia.

PALABRAS CLAVE

relación-de-dependencia

trabajo-independiente

leyes-laborales

CORREO ELECTRÓNICO DEL AUTOR

melisa.echegaray@cofarmen.com.ar

ABSTRACT

In this thesis I will present the legal framework and the characteristics of working as an employee and as self-employed.

The main objective is to analyze the advantages and disadvantages of these two ways of employment and to determine which one is more convenient, in fiscal terms, for the worker.

The method I will use will be that of bibliographic, non-experimental and descriptive research, since I will use information recorded in bibliographic material and non-manipulable variables. All this I do respecting the APA norms, which are standard guidelines developed to unify internationally the way to create and present written documentation.

I will conclude by verifying my hypothesis that the work provided autonomously is taxably more convenient for the worker who than the one carries out in a dependency relationship.

KEYWORDS

relationship-of-dependence

independent-work

labor-laws

ÍNDICE

GLOSARIO	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: TRABAJO	12
1. Concepto de trabajo	12
2. Derecho de Trabajo	13
3. Fuentes del Derecho del Trabajo	14
3.1. Fuentes clásicas	15
3.2. Fuentes exclusivas	16
4. Sujetos del Derecho del Trabajo	17
5. Principios del Derecho del Trabajo	18
5.1. Principio Protectorio	19
5.2. Principio de Irrenunciabilidad	19
5.3. Principio de Continuidad Laboral	20
5.4. Principio de Primacía de la Realidad	21
5.5. Principio de Buena Fe	21
5.6. Principio de Igualdad y No Discriminación	21
5.7. Principio de Equidad	22
5.8. Principio de Justicia Social	22
5.9. Principio de Gratuidad	22
5.10. Principio de Razonabilidad	22
CAPÍTULO II: CONTRATO DE TRABAJO	24
1. Introducción	24
2. Concepto	24
3. Elementos	25
4. El Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo	25
CAPÍTULO III: SUELDO BRUTO Y SUELDO NETO	27
1. Introducción	27
2. Conceptos remunerativos	27

3. Conceptos no remunerativos	28
3.1. Asignaciones familiares	28
3.2. Beneficios sociales	30
3.3. Viáticos abonados sin rendición de cuentas	30
3.4. Compensaciones en dinero por suspensiones laborales fundadas en falta o disminución de trabajo o fuerza mayor	31
3.5. Otras compensaciones	31
CAPÍTULO IV: CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	32
1. Concepto	32
2. La locación de servicios en el nuevo Código Civil y Comercial	32
3. Sujetos	34
4. Características del contrato de locación	34
CAPÍTULO V: EL TRABAJO INDEPENDIENTE	36
1. Introducción al régimen tributario argentino	36
2. Cobertura legal	37
2.1. Régimen nacional general de autónomos	37
2.2. Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes	37
2.3. Profesionales universitarios: Cajas Provinciales	38
CAPÍTULO VI: RÉGIMEN SIMPLIFICADO PARA PEQUEÑOS CONTRIBUYENTES O MONOTRIBUTO	39
1. Introducción	39
2. Sujetos alcanzados	40
3. Características	41
4. Efectos sobre los contribuyentes	42
4.1. Ventajas	42
4.2. Desventajas	43
5. Categorías	43
6. Recategorización	45
7. Formas y condiciones de pago	45
8. Renuncia	45
9. Exclusiones	46

10. Baja del Régimen	47
10.1. Baja automática por falta de pago	47
CAPÍTULO VII: IMPUESTOS QUE INTEGRAN EL MONOTRIBUTO	48
1. Impuesto a las Ganancias	48
1.1. Breve reseña histórica	48
1.2. Características	48
1.3. Categorías	48
1.4. Sujetos comprendidos en la cuarta categoría	49
1.5. Hecho Imponible	49
1.6. Deducciones	49
2. Impuesto al Valor Agregado	50
2.1. Breve reseña histórica	50
2.2. Características	51
2.3. Contribuyentes	51
2.4. Hecho Imponible	52
CAPÍTULO VIII: MONOTRIBUTO UNIFICADO MENDOZA	53
1. Introducción	53
2. Efectos	53
3. Sujetos alcanzados	54
4. Importes	54
5. Actualización automática del sistema	55
CAPÍTULO IX: DISEÑO METODOLÓGICO	56
CAPÍTULO X: ANÁLISIS DE RESULTADOS	57
CONCLUSIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: CATEGORÍAS DEL MONOTRIBUTO

44

Glosario

A.N.S.E.S.: Administración Nacional de la Seguridad Social.

A.F.I.P.: Administración Federal de Ingresos Públicos

A.T.M.: Administración Tributaria Mendoza.

C.C.T.: Convenio Colectivo de Trabajo

C.N.: Constitución Nacional.

C.U.R.: Código Único de Revista.

I.N.S.S.J.P.: Instituto Nacional de Seguridad Social para Jubilados y Pensionados.

I.V.A.: Impuesto al Valor Agregado.

L.C.T.: Ley de Contrato de Trabajo.

M.U.M.: Monotributo Unificado Mendoza.

O.I.T.: Organización Internacional del Trabajo.

P.A.M.I.: Programa de Atención Médica Integral.

S.I.J.P.: Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

S.I.P.A.: Sistema Integrado Previsional Argentino.

V.E.P.: Volante Electrónico de Pago.

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis veremos las características y el marco legal del trabajo en relación de dependencia y del efectuado de manera independiente. Analizaremos el trabajo dependiente en el caso puntual de un trabajador cuyo sueldo básico mensual ascienda a \$30.000 y que desarrolle sus actividades en la provincia de Mendoza. Luego haremos una comparativa con un monotributista que facture ese mismo importe por mes, es decir, que se encuentre encuadrado en la categoría "C" del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes.

Dado lo antes mencionado, no analizaremos el caso de trabajadores en relación de dependencia que deban abonar impuesto a las ganancias, ya que al cobrar el citado salario mensual no estará obligado a pagarlo. Tampoco nos adentraremos en el estudio del caso de monotributistas con empleados a su cargo, a fin de acotar el trabajo de investigación y ya que, de lo contrario, se desvirtuaría la comparación con un empleado en relación de dependencia.

El objetivo de esta presentación será analizar cuáles son las ventajas y desventajas de estas dos formas de empleo y cuál es la más conveniente en términos impositivos para el trabajador.

En el Capítulo 1 abordaremos las bases generales del derecho laboral, definiendo lo que se entiende por trabajo y profundizando en las fuentes y principios en los que se basa el derecho laboral.

En el Capítulo 2 se hablará puntualmente del contrato de trabajo y en el 3 del contrato de locación de servicios.

En el Capítulo 4 pasaremos a desarrollar el caso del trabajo prestado de manera independiente y de cuáles son los regímenes a los que puede adherirse las personas que lo lleven a cabo.

En el Capítulo 5 focalizaremos la atención en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, también conocido como Monotributo, dejando para los siguientes dos apartados, dos temas que por su extensión merecen una sección aparte: Los impuestos que integran el Monotributo, analizados en el Capítulo 6, y el denominado Monotributo Unificado Mendoza, vigente a partir del 1° de enero del 2019 y desarrollado en el Capítulo 7.

En el Capítulo Metodológico se expondrá la metodología utilizada en la preparación de este trabajo de tesina.

En la Conclusión verificaremos que el trabajo llevado a cabo de forma autónoma es, desde el punto de vista impositivo, más conveniente para el trabajador que el prestado en relación de dependencia.

CAPÍTULO I

TRABAJO

1. Concepto de trabajo

Lo primero que se debe establecer es la definición de trabajo. Grisolia (2016) define al trabajo humano como: “toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad” (p. 8).

Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (LCT), lo define en su art. 4: “constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.

En la misma línea sigue Grisolia (2016), al establecer que “para el derecho del trabajo el concepto es más estricto. Se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro -persona física o jurídica (empleador individual o empresa) - a cambio de una remuneración. Por tanto, el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia” (p. 8).

Se habla de trabajo en relación de dependencia al referirse al que se concreta entre un sujeto que presta sus servicios a cambio de una remuneración a otro que provee las oportunidades de trabajo. Es por esto que la relación de empleo naturalmente se caracteriza por ser desigual y subordinada.

Se afirma que existe relación de dependencia cuando se presenta una triple subordinación: técnica, económica y jurídica.

La subordinación técnica implica que el trabajador debe ajustar su actividad a la metodología establecida por el empleador. Está vinculada a la calidad y

cantidad de saberes por parte del empleado, en contraposición al grado de formación del empleador. La profundidad de este tipo de subordinación dependerá de las capacidades del trabajador; cuanto menor sea su calificación, mayor será el alcance de las directivas impartidas.

La subordinación económica se da porque la retribución tiene para el trabajador carácter alimentario, constituyendo su principal fuente de ingreso para su subsistencia y la de su familia. Esta subordinación también implica que no recibe directamente el producto de su trabajo ni asume el riesgo del proyecto empresarial.

La subordinación jurídica se traduce en la facultad del empleador de dirigir la conducta del trabajador hacia objetivos propios, es decir, en la posibilidad de impartirle órdenes.

En ausencia de estas subordinaciones se podría hablar de que un servicio es prestado por una persona que actúa independientemente.

2. Derecho de Trabajo

El Derecho de Trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes.

Tiene por objeto la protección social de quienes se hallan en una relación de empleo dependiente, excluyendo así el trabajo independiente.

Puede dividirse en cuatro partes:

1) Derecho individual del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados: por un lado, el trabajador (persona humana) y, por el otro, el empleador (persona humana o no humana).

2) Derecho colectivo del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos: por un lado, la asociación profesional de trabajadores (sindicato) y, por el otro, los grupos o entidades representativas de los empleadores (cámaras empresariales), y también el Estado como órgano de aplicación y control.

3) Derecho internacional del trabajo: está constituido por los tratados internacionales celebrados entre distintos países y por las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4) Derecho administrativo y procesal del trabajo: se ocupa del procedimiento administrativo, esencialmente ante el Ministerio de Trabajo, en el que actúa como veedor, mediador o árbitro en los conflictos individuales (Servicio de Conciliación Obligatoria) y colectivos (Conciliación y Arbitraje).

Los rasgos característicos del derecho del trabajo son:

- Su eje central es la relación laboral dependiente.
- El marco protectorio al trabajador, dado que se considera que en la relación laboral el trabajador se encuentra en una posición de inferioridad respecto al empleador, por encontrarse subordinado a éste técnica, económica y jurídicamente. El derecho laboral regula este vínculo brindando un marco protectorio al empleado en relación de dependencia, con la finalidad de protegerlo ante posibles abusos por parte de su empleador.

3. Fuentes del Derecho del Trabajo

Las fuentes son los medios por los cuales se expresa y se constituye el derecho. El art. 1 de la LCT dispone que “el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- a) Por esta ley
- b) Por las leyes y estatutos profesionales
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales
- d) Por la voluntad de las partes
- e) Por los usos y costumbres.”

Dicha enumeración no es taxativa, existiendo otras fuentes de derecho laboral. Existe una clasificación de las fuentes según sean comunes con las distintas ramas del derecho (clásicas) o bien propias del derecho laboral (exclusivas).

3.1. Fuentes clásicas

- Constitución Nacional (CN): Con la incorporación en el año 1957 del art.14 bis a la Constitución Nacional Argentina, se formalizó el respeto de los derechos de los trabajadores, los derechos colectivos y los derechos de la seguridad social, estableciendo condiciones laborales obligatorias universales, como la jornada limitada, el descanso y las vacaciones pagas y el régimen remuneratorio, entre las más destacadas.

Este artículo dispone: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación de las ganancias, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el desempleo arbitrario.”

- Tratados Internacionales: A partir de la reforma de la Constitución en 1994, los Tratados Internacionales suscriptos y ratificados por nuestro país poseen elevación a rango constitucional.

- Leyes y sus Reglamentaciones: Leyes referidas a temática laboral, como la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, o la Ley Nacional de Empleo, N° 24.013. Los decretos reglamentarios sirven para facilitar la aplicación de las leyes, regulando detalles necesarios para su mejor cumplimiento.

Las disposiciones de la LCT rigen todo lo relativo a los derechos y obligaciones de las partes, excluyendo expresamente de su ámbito de aplicación a los:

- dependientes de la Administración Pública,
- personal de casas particulares, y
- trabajadores agrarios.

Se encarga del trabajo oneroso y realizado en relación de dependencia, por lo que el trabajo autónomo y el prestado gratuitamente también exceden del marco de esta ley.

- Jurisprudencia: Son las sentencias afines sobre determinados temas jurídicos emanadas de los tribunales nacionales y provinciales, es decir, son los fallos emitidos por los tribunales superiores.

- Usos y Costumbres: Representan patrones de conductas generales de una determinada sociedad, producto de su cultura e historicidad.

3.2. Fuentes exclusivas

- Convenios Colectivos: Son acuerdos celebrados entre una asociación sindical con personería gremial y una empresa o grupo de empresas, que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo para cobrar obligatoriedad. Una vez homologados, se hacen extensivos para todos los trabajadores pertenecientes al área laboral específica que abarcan.

- Estatutos Profesionales: Son aquellas reglamentaciones especiales que determinan el régimen jurídico de determinada actividad, oficio o profesión.

- Laudos Arbitrales: Son los fallos dictados por árbitros destinados a solucionar conflictos de intereses originados en cuestiones laborales. Según lo determina el art. 7 de la Ley 14.786 "el laudo tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas".

- Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Se trata de normas internacionales adoptadas por la OIT. Los convenios fijan directivas para facilitar la uniformidad de la legislación laboral de los países miembros y las recomendaciones establecen mecanismos uniformes de validez internacional para llevar a la acción las medidas a adoptar.

- Reglamentos de Empresas: Son el conjunto de normas internas que regulan las actividades y las condiciones de trabajo dentro de un establecimiento empresarial.

- Usos de Empresas: Son las prácticas frecuentes y reiteradas de las empresas que no se encuentran plasmadas por escrito.

4. Sujetos del Derecho del Trabajo

En el derecho individual del trabajo los sujetos son dos: el trabajador y el empleador.

La LCT, en su art. 25, dispone que "se considera trabajador, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación." Las condiciones a las que hace referencia son que el trabajo se preste existiendo un contrato de trabajo o habiendo una relación de trabajo. Por lo dicho, no pueden ser trabajadores las entidades colectivas. Además, el carácter de la prestación es personal, por lo cual no se puede delegar el cumplimiento de la actividad.

En el art. 26, define al empleador como "la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador". Es quien organiza, dirige y controla el trabajo prestado por el trabajador dependiente, al tiempo que asume los riesgos de la actividad.

En el derecho colectivo del trabajo, los trabajadores se nuclean en asociaciones que agrupan a quienes pertenecen a un mismo rubro, arte o profesión a fin de proteger y mejorar sus derechos laborales.

Del mismo modo, los empleadores se unen para la defensa de sus derechos en cámaras empresariales.

5. Principios del Derecho del Trabajo

Son fundamentos de carácter universal que aportan uniformidad de criterios a las permanentes modificaciones que ocurren en las normas jurídicas laborales.

Rodríguez Mancini (2007) afirma que:

Son directivas u orientaciones generales en las que se inspira el ordenamiento jurídico laboral. Constituyen las ideas fundamentales de la organización jurídico-laboral, que extienden su eficacia no sólo al momento de formación del régimen regulador de las relaciones laborales, sino también en la etapa de exigibilidad de los derechos. (p. 4)

En la misma línea se expide Sardegna (1999), que expresa que:

Se trata de las líneas directrices o postulados que inspiran las normas laborales y que configuran la regulación de las relaciones de trabajo según criterios propios de este derecho. Informan las normas e inspiran soluciones para la aprobación de nuevas normas y orientan la interpretación de éstas en los casos no previstos por aquéllas. Un principio es algo más que una norma. La norma se refiere a una determinada conducta; el principio es más general; inspira, interpreta y hasta puede llegar a suplir la norma. (p. 72)

Los principios tienen las siguientes funciones:

- Informadora: sirven de fundamento al legislador para el momento de sancionar nuevas leyes laborales.
- Interpretativa: constituyen herramientas interpretativas sobre las cuales se va a orientar el juez para decidir cada caso en particular.
- Normativa: contribuyen a la unidad sistemática de la ciencia jurídica y verifican una función integradora respecto del cuerpo normativo laboral.

Entre los principios más relevantes que rigen el derecho laboral se pueden mencionar:

5.1. Principio Protectorio

Tiene por finalidad la protección del trabajador frente a posibles abusos, producto de la relación naturalmente asimétrica que establece con su empleador. El objetivo de este principio es lograr el equilibrio de derechos entre ambos sujetos.

Se manifiesta en tres reglas:

- Regla in dubio pro operario: en caso de que una norma se pueda interpretar de varias maneras debe preferirse aquella más favorable al trabajador (art. 9 de la LCT);
- Regla de la norma más favorable: la duda que pudiera generar la colisión de distintas normas aplicadas a un mismo caso, se resuelve prevaleciendo las más favorable al trabajador (art. 9 de la LCT);
- Regla de la condición más beneficiosa: según este criterio las partes en ningún caso pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales (art. 7 de la LCT).

5.2. Principio de Irrenunciabilidad

Es la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Se fundamenta en la situación de desventaja en que se encuentra y procura evitar que se dejen de lado aquellas normas imperativas laborales. Supone que cuando un trabajador renuncia a un derecho se debe a falta de poder de negociación debido a su posición en la relación laboral o a ignorancia, producto de la desigualdad de información respecto de su empleador.

El art. 12 de la LCT declara "nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción." Y el art. 13 agrega "Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas."

Por su parte, el art. 58 dispone que "no se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido."

El efecto que produce su violación es la nulidad de la cláusula y se basa en el interés jurídico de evitar actos de injusticia social.

Existen excepciones a este principio, entre las que se pueden mencionar: la transacción, conciliación, renuncia al empleo, prescripción, caducidad y el desistimiento de la acción y del derecho.

5.3. Principio de Continuidad Laboral

El contrato de trabajo tiene por característica ser de tracto sucesivo. En los casos en los que hubiere duda de continuidad o no del contrato, siempre se resolverá la existencia de una forma contractual por plazo indeterminado (art.10 de la LCT), salvo las excepciones de algunas formas de contratación.

Con esto se persigue el mantenimiento de la fuente de trabajo, con la consecuente tranquilidad económica y psicológica del empleado.

5.4. Principio de Primacía de la Realidad

Este principio se encuentra contemplado en el Artículo 23 y lo que hace es otorgar prioridad a los hechos. Grisolía (2013) nos dice "a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias a lo que las partes han convenido" (p. 80). Tiene por función anular aquellas figuras no laborales que utilice el empleador como maniobra evasiva al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

5.5. Principio de Buena Fe

Se trata de la posición de honestidad y honradez que deben asumir recíprocamente las partes ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (art. 63 de la LCT).

Este principio exige que ambas partes se comporten de manera correcta en cuanto a sus obligaciones, en cualquiera de las instancias del contrato laboral.

5.6. Principio de Igualdad y No Discriminación

La CN, en su art. 16 establece que "Todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos, sin otra condición que la idoneidad" y en su art. 14 bis dispone el principio de "igual remuneración por igual tarea".

Por su parte, la LCT le dedica tres artículos a este principio. Su art. 17 establece que se encuentra prohibido "cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad". En tanto el art 81 establece que "El empleador debe dispensar a los trabajadores igual trato en identidad de condiciones". Por último, el art. 172, determina que "La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su

empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral”.

5.7. Principio de Equidad

La equidad es la justicia aplicada al caso concreto. Ante la situación disvaliosa que podría llevar la estricta observancia de una norma, el juez se encuentra facultado para apartarse de la letra de la ley y fallar según la equidad para lograr así una solución justa. Este principio humaniza la aplicación del derecho y corrige las imperfecciones que contiene la generalidad de la ley, cediéndole al intérprete de la misma la posibilidad de adaptar la aplicación de la norma, ajustándose a criterios racionales (art. 11 de la LCT).

5.8. Principio de Justicia Social

Implica dar a cada uno lo que se merece para el logro del bien común. Se armoniza a través del art. 11 de la LCT conjuntamente con los principios generales de la equidad y la buena fe.

5.9. Principio de Gratuidad

El art. 20 de la LCT garantiza "el beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo". Se refiere al acceso gratuito del trabajador a la justicia, eximiéndole de aquellos gastos que impidan el goce de sus derechos por razones económicas.

5.10. Principio de Razonabilidad

Las personas se comportan de manera racional adecuándose a patrones lógicos de conducta. Se proyecta este principio operando como filtro en varias disposiciones de la LCT.

Este principio establece un límite a la facultad de dirección del empleador, en cuándo y cuánto éste considere pertinente la modificación de las condiciones de trabajo relativas al tipo de tarea, lugar u horarios. Estas modificaciones sólo pueden introducirse “en tanto no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador” (art. 66 de la LCT).

CAPÍTULO II

CONTRATO DE TRABAJO

1. Introducción

El contrato de trabajo implica un acuerdo de voluntades pero, a diferencia de otros contratos, en el derecho laboral se considera que la facultad de acordar todas las condiciones de contratación no se puede dejar librada a las partes.

Este precepto se basa en que se supone que el empleado se halla en una situación de subordinación con respecto al empleador, por lo cual sería posible que, atento a alguna necesidad como por ejemplo la de mantener su fuente de ingresos, pudiese aceptar cláusulas o cambios que lo perjudiquen.

Por todo esto, se fija como regla general el principio protector de la estabilidad o permanencia de la relación de empleo, aceptando sólo por vía de excepción la transitoriedad de la misma.

Las razones que le otorgan universalidad al principio protectorio de estabilidad son la tutela a la dignidad de la persona humana y la protección de la familia. Su importancia radica en que el trabajador deja de ser un objeto más dentro del proceso económico y se erige como un sujeto de derechos.

2. Concepto

La LCT, en su art. 21, determina que “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.”

3. Elementos

- Voluntad: las partes deben estar de acuerdo.
- Libertad de formas.
- Persona física: en todos los casos quien se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios es una persona humana.
- Fuerza laboral: no se habla de la efectiva realización de los actos sino de poner a disposición del empleador la fuerza laboral del trabajador.
- Duración: el contrato puede ser convenido por un período limitado o por tiempo indeterminado.
- Remuneración: la actividad laboral debe ser remunerada.

4. El Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo

Resulta importante establecer la distinción entre los contratos de trabajo y la relación de trabajo regulada en el art. 22 de la LCT, en donde esta última se presenta como la prestación efectiva del acto, servicio u obra, con prescindencia de la existencia o no de contrato. En el contrato el trabajador se obliga a trabajar y en la relación se realiza el trabajo o presta efectivamente el servicio.

Esta relación de trabajo asume gran importancia a raíz del art. 23 de la mencionada ley, ya que hace presumir, salvo prueba en contrario, la existencia de contrato de trabajo y agrega que “Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”

De lo visto se desprende que puede existir contrato de trabajo sin relación de trabajo pero no puede haber relación de trabajo sin contrato de trabajo.

La base de estas normas es el principio de primacía de la realidad, que consiste en la primacía de los hechos sobre las formas, formalidades; importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado o deseen aparentar.

La ley se vale de una presunción de carácter *iuris tantum* (que admite prueba en contrario), al suponer que la prestación de servicios personales reconoce su fuente en un contrato de trabajo, aún cuando se hayan utilizado figuras no laborales para caracterizar la relación.

El efecto de esta presunción legal sólo puede ser desactivado cuando se demostrarse que el vínculo que unía a las partes no respondía a una relación de subordinación.

La naturaleza subordinada o no del vínculo se determina a través de la valoración que realiza el juez de las características particulares que conforman la relación respecto a cada caso particular. Algunos tipos de prestaciones que desactivan la presunción legal son el trabajo benévolo, la locación de servicios, las prestaciones de tareas realizadas entre esposos y los trabajos religiosos.

CAPÍTULO III

SUELDO BRUTO Y SUELDO NETO

1. Introducción

El sueldo bruto es la retribución que percibe un empleado por el trabajo que desempeña antes que a la misma se le efectúen las deducciones obligatorias por ley y las propias del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la actividad en la que se desarrolle la empresa para la cual preste servicios. El sueldo neto es el que recibe una vez efectuadas dichas deducciones. Es también llamado sueldo de bolsillo.

Las deducciones que sufren todos los trabajadores que desarrollan tareas en relación de dependencia, son:

- 11% para su jubilación,
- 3% para su obra social,
- 3% destinado al Instituto Nacional de Seguridad Social para Jubilados y Pensionados (INSSJP), mejor conocido como PAMI. Esta deducción suele figurar en los bonos de sueldo como “Ley 19.032”, que es la que creó el mencionado Instituto.

Todos los descuentos se calculan en base a su sueldo básico establecido en el CCT en el que se encuentre enmarcada la actividad, más los conceptos remunerativos. Pueden existir más deducciones además de las mencionadas, dependiendo del Convenio aplicado.

2. Conceptos remunerativos

Los conceptos remunerativos son aquellos sobre los que se deducen aportes (a cargo del empleado) y se calculan contribuciones (a cargo del empleador). En la sumatoria, conforman el sueldo bruto del primero y son los que se tienen en cuenta para el pago del sueldo anual complementario, las horas extras y las vacaciones y el cálculo de la indemnización por despido.

En este rubro están incluidos los siguientes ítems:

- sueldo básico
- remuneraciones en especie
- horas extras
- zona desfavorable
- título
- antigüedad
- presentismo
- comisiones
- viáticos sin comprobantes
- propinas y gratificaciones habituales no prohibidas
- gastos de representación
- adicionales establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad o en el reglamento propio de la empresa
- remuneraciones en caso de enfermedad y/o accidentes
- vacaciones
- sueldo anual complementario
- preaviso

3. Conceptos no remunerativos

Los ítems no remunerativos dentro del sueldo son aquellos de los que no se deducen aportes ni contribuciones. Tampoco se las tiene en cuenta en el cálculo del sueldo anual complementario, las horas extras, las vacaciones ni la indemnización por despido.

A continuación se detalla cada uno de los rubros no remunerativos.

3.1. Asignaciones familiares

Las asignaciones familiares son montos que el Estado abona de manera periódica o por única vez, cuando tiene lugar el hecho que la genera, a través de la ANSES a aquellos que tienen la responsabilidad de asumir cargas

relacionadas a la familia y cuyo ingresos mensuales se enmarquen dentro de los establecidos.

Actualmente, a partir de diciembre del corriente año, si un integrante del grupo familiar percibe un importe superior a \$ 64.595 brutos, se excluye del cobro de asignaciones familiares a todo el grupo familiar.

Asimismo, existen topes de ingreso por grupo familiar. El mínimo es de \$4.893,25 y el máximo \$129.190.

Las asignaciones a las que pueden tener derecho las personas, según el caso, son:

- Asignación Familiar por Prenatal: Por embarazo de 12 semanas o más.
- Asignación por Embarazo para Protección Social: Por embarazo de 12 semanas o más para trabajadores informales, servicio doméstico y desempleados.
- Asignación por Maternidad: La cobran las trabajadoras en relación de dependencia durante la licencia por maternidad.
- Asignación Familiar por Nacimiento y Adopción: La cobran trabajadores en relación de dependencia por única vez por el nacimiento o adopción de un hijo.
- Asignación Familiar por Hijo: Para trabajadores en relación de dependencia, monotributistas, jubilados y pensionados a cargo de menores de 18 años o discapacitados.
- Asignación Familiar por Hijo con Discapacidad: Para trabajadores informales, servicio doméstico y desempleados con hijos menores de 18 años.
- Asignación Universal por Hijo: Para trabajadores informales, servicio doméstico y desempleados con hijos menores de 18 años.
- Ayuda Escolar Anual: Para personas con hijos escolarizados hasta 18 años que cobran Asignación por Hijo.
- Asignación Familiar por Matrimonio: La cobran por única vez las personas que contraen matrimonio.
- Asignación Familiar por Cónyuge: La cobra mensualmente uno de los integrantes del matrimonio.

3.2. Beneficios sociales

El artículo 103 bis de la LCT establece que “Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.”

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- Los servicios de comedor de la empresa;
- Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asuma el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo;
- La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;
- Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

3.3. Viáticos abonados sin rendición de cuentas

La LCT en su artículo 106 define que los viáticos “serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.”

Cuando, por el contrario, se paga una suma fija en concepto de viático y el trabajador no debe rendir cuentas, este concepto integra la remuneración, es decir, es un concepto remunerativo.

3.4. Compensaciones en dinero por suspensiones laborales fundadas en falta o disminución de trabajo o fuerza mayor

La misma ley establece en su artículo 223 bis que “se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo.”

3.5. Otras compensaciones

Entre ellas se encuentran:

- Indemnización por despido;
- Indemnización sustitutiva del preaviso;
- Vacaciones no gozadas;
- Sueldo anual complementario sobre vacaciones no gozadas
- Integración mes de despido;
- Sueldo anual complementario sobre integración o preaviso

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

1. Concepto

El Contrato de Locación de Servicios según Grisolia (2016) “es un contrato civil, por el cual una de las partes se compromete a prestar un servicio y la otra a pagar una suma determinada de dinero” (p. 106). En la locación sólo se tiene en cuenta el servicio que se brinda a cambio de una remuneración, sin considerar la persona, ni las características de colaboración y de continuidad del trabajador, notas típicas del contrato laboral.

En la práctica existen casos en los cuales, bajo la apariencia de un contrato de locación de servicios, se oculta una verdadera relación laboral dependiente. Como dice Vázquez Vialard (2005) “Dado que el derecho del trabajo impone condiciones mínimas o máximas a favor del empleado, debajo o encima de las cuales no se puede negociar, con cierta frecuencia se pretende evitar las consecuencias que se siguen de ello” (p. 214).

Las disposiciones del Código Civil son aplicables a los trabajadores autónomos o independientes. Su labor se define como auto organizada, quedando vinculadas al propio trabajador las consecuencias favorables o adversas de su actividad.

2. La locación de servicios en el nuevo Código Civil y Comercial

El actual Código Civil y Comercial señala en su art. 1251 que "Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso, el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución.

El contrato es gratuito si las partes así lo pactan o cuando por las circunstancias del caso puede presumirse la intención de beneficiar". Con esto último establece la posibilidad que la locación de servicios pueda ser gratuita.

También define la libertad de ejecución de la obligación por parte del prestador del servicio en caso de inexistencia de pacto expreso en el cumplimiento de la obligación al señalar que "A falta de ajuste sobre el modo de hacer la obra, el contratista o prestador de los servicios elige libremente los medios de ejecución del contrato " (art. 1253), pudiendo "valerse de terceros para ejecutar el servicio, excepto que haya sido contratado por sus cualidades para realizarlo personalmente (...), aunque siempre conserva la dirección y la responsabilidad de la ejecución del servicio" (art. 1254).

En otro orden de ideas, el art 1256 establece que "El contratista tiene las siguientes obligaciones:

- a) ejecutar el contrato conforme a las previsiones contractuales y a los conocimientos razonablemente requeridos al tiempo de su realización por el arte, la ciencia y la técnica correspondientes a la actividad desarrollada;
- b) informar al comitente sobre los aspectos esenciales del cumplimiento de la obligación comprometida;
- c) proveer los materiales adecuados que son necesarios para la ejecución de la obra o del servicio, excepto que algo distinto se haya pactado o resulte de los usos;
- d) usar diligentemente los materiales provistos por el comitente e informarle inmediatamente en caso de que esos materiales sean impropios o tengan vicios que el contratista o prestador debiese conocer, y
- e) ejecutar la obra o el servicio en el tiempo convenido o, en su defecto, en el que razonablemente corresponda según su índole."

Por su parte, el comitente o locatario está obligado a:

- a) pagar la retribución;
- b) proporcionar al contratista o al prestador la colaboración necesaria, conforme a las características de la obra o del servicio, y
- c) recibir la obra o el servicio si fue ejecutada conforme a lo pactado (art. 1257).

Se dispone que la muerte del comitente no extingue el contrato salvo que se torne imposible o inútil su ejecución (art. 1259). Contrariamente, la muerte del contratista o prestador extingue el contrato salvo que se haya pactado su continuidad con los herederos (art. 1260).

Por último, el nuevo Código Civil y Comercial recepta los principios del Derecho del Trabajo que establece el principio de indeterminación de plazo, consignando que: "El contrato de servicios continuados puede pactarse por tiempo determinado. Si nada se ha estipulado, se entiende que lo ha sido por tiempo indeterminado." A lo que agrega: "Cualquiera de las partes puede poner fin al contrato de duración indeterminada; para ello debe dar preaviso con razonable anticipación" (art. 1279).

3. Sujetos

- El **locador o prestador** de los servicios: es quién presta su fuerza de trabajo, es decir, cumple con una obligación cuya finalidad es la de alcanzar un resultado. Se obliga a obtener un resultado, por lo que deberá ejecutar actos en vistas a su alcance. El locador presenta sólo subordinación jurídica respecto del locatario, no técnica ni económica.
- El **locatario o comitente** de los servicios: es quién contrata la fuerza de trabajo. Para ello, se obliga al pago de un precio determinado o determinable.

4. Características del contrato de locación

- **Consensual**: supone un acuerdo entre partes sobre la modalidad de la prestación del servicio y de la forma, plazo y fijación cuantitativa de su precio.
- **Oneroso**: la contraprestación que recibe el locador por parte del locatario es el pago de un precio determinado o determinable y en dinero, aunque pueden existir casos en los que no haya onerosidad.

- **Conmutativo:** En caso de ser oneroso, el contrato será conmutativo, pues a cambio de la obtención de un resultado se pagará un precio.

- **Bilateral:** de su propio consenso se desprenden las obligaciones para ambas partes.

- **No formal:** son las partes las que deciden el tiempo de prestación, la modalidad, la forma y cantidad de pago, etc. La ley no prescribe ninguna formalidad al respecto.

CAPÍTULO V

EL TRABAJO INDEPENDIENTE

1. Introducción al régimen tributario argentino

En Argentina los tributos son recaudados por el gobierno nacional, las provincias y las autoridades municipales. El sistema tributario está estructurado principalmente sobre la imposición a la renta, al patrimonio y al consumo.

En el ámbito nacional, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) es el ente autárquico que tiene a su carga la aplicación, percepción y fiscalización de los tributos. Los principales impuestos nacionales son el Impuesto a las Ganancias, el Impuesto al Valor Agregado, el Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta, los Impuestos Internos y el Impuesto sobre los Bienes Personales.

En el ámbito provincial, los tributos son recaudados y administrados por la Administración Tributaria Mendoza (ATM). Los principales impuestos provinciales son el Impuesto sobre los Ingresos Brutos, el Impuesto de Sellos y el Impuesto Inmobiliario.

Por último, en el ámbito municipal, los ingresos surgen de la recaudación de tasas y contribuciones.

Es conocido el hecho de que en Mendoza los trabajadores independientes representan una proporción importante de la fuerza laboral.

El trabajo independiente sirve como refugio para personas que quedan sin trabajo en el ámbito asalariado o que lo eligen por su flexibilidad en cuanto a horarios y tareas. Asimismo, el trabajo independiente se convierte en una oportunidad para la generación de ingresos que de otra manera no se podrían obtener.

2. Cobertura legal

Nuestro país cuenta con una larga historia en materia de cobertura legal de los trabajadores independientes. Actualmente pueden identificarse tres regímenes, dos corresponden al nivel nacional y uno a los estados provinciales.

2.1. Régimen nacional general de autónomos

El régimen general comprende a todos los contribuyentes alcanzados por Impuesto a las Ganancias y/o IVA. Se debe realizar la inscripción ante la AFIP por cada impuesto. Además, si se es Responsable Inscripto hay que registrarse como trabajador autónomo para poder realizar aportes a la Seguridad Social (jubilación). A diferencia del monotributo, no incluye el pago de una obra social, sino que hay que contratarla y abonarla aparte.

Con la reforma de 1994 del sistema de jubilaciones y pensiones se instauró un esquema mixto con alcance nacional denominado Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), en el cual están obligatoriamente comprendidas todas las personas humanas mayores de 18 años que se desempeñen en relación de dependencia y las que ejerzan actividades lucrativas en forma autónoma. Algunos sectores están excluidos de la cobertura legal por parte del SIJP, como por ejemplo los profesionales universitarios que realizan actividades en forma independientes que se encuentren afiliados a cajas de jubilaciones y pensiones provinciales.

Los trabajadores autónomos son todas aquellas personas que, por sí solas o conjunta o alternativamente con otras, asociadas o no, ejercen habitualmente actividades que no configuren una relación de dependencia.

2.2. Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Monotributo)

Si los trabajadores independientes se encuadran en la condición de pequeño contribuyente, pueden optar por inscribirse en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, conocido como Monotributo. El mismo es un

esquema nacional que establece un régimen tributario integrado y simplificado, relativo al impuesto a las ganancias, al impuesto valor agregado y al sistema previsional. La definición de pequeño contribuyente tiene en cuenta, entre otros parámetros:

- los ingresos brutos del contribuyente,
- el espacio afectado a la actividad, y
- la energía eléctrica consumida.

2.3. Profesionales universitarios: Cajas Provinciales

Paralelamente a los regímenes mencionados, existen múltiples cajas previsionales provinciales para profesionales, quienes se encuentran eximidos de cotizar al régimen nacional (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones), aunque pueden incorporarse a él voluntariamente.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN SIMPLIFICADO PARA PEQUEÑOS CONTRIBUYENTES O MONOTRIBUTO

1. Introducción

El régimen simplificado para pequeños contribuyentes, conocido como Monotributo, fue creado en la República Argentina en el año 1998 mediante la Ley 24.977 sancionada el 3 de junio de ese año.

Consiste básicamente en un impuesto único de cuota fija mensual que reemplaza en un solo pago al Impuesto a las Ganancias y al Valor Agregado al que se adiciona las cotizaciones de Seguridad Social y Obra Social.

El Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes o Monotributo es el sistema de recaudación desarrollado por la AFIP para pequeños contribuyentes, que consiste en un pago fijo mensual dividido por categorías. Las categorías se rigen por diversas variables, como la cantidad de metros cuadrados ocupados en la atención al público, los ingresos mensuales, el monto de alquiler abonado y los kilowatts de energía eléctrica consumidos.

Si se supera alguno de los límites establecidos, se debe cambiar de categoría, que es lo mismo que decir que debe recategorizarse. De la misma forma, si dichas variables disminuyen, se debe encuadrar en una categoría inferior. Las recategorizaciones se realizan en los meses de enero y julio de cada año, con impacto en el mes inmediato siguiente al de recategorización, es decir, febrero y agosto, respectivamente.

Este sistema de pago incluye tres partes:

- una impositiva, en la que se paga el Impuesto a las Ganancias y el IVA,
- otra de seguridad social, donde se realiza el aporte jubilatorio, y
- otra destinada al sistema de obras sociales.

Para los monotributistas comprendidos en las categorías A, B, C, D, E y F y que también estén alcanzados por el impuesto sobre los Ingresos Brutos, Régimen Simplificado, el pago del monotributo incluye un cuarto y más recientemente incorporado componente, correspondiente al pago de Ingresos Brutos. Esto se desarrollará con más detalle en el capítulo “Monotributo Unificado Mendoza”. Por el momento, seguiremos con el análisis de quienes no cumplen con los dos requisitos para estar incluidos en él.

2. Sujetos alcanzados

La ley 24.977 define al pequeño contribuyente en su art. 2º: “A los fines de lo dispuesto en este régimen, se consideran pequeños contribuyentes:

- 1) Las personas humanas que realicen venta de cosas muebles, locaciones, prestaciones de servicios y/o ejecuciones de obras;
- 2) Las personas humanas integrantes de cooperativas de trabajo; y
- 3) Las sucesiones indivisas continuadoras de causantes adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, hasta la finalización del mes en que se dicte la declaratoria de herederos, se declare la validez del testamento que verifique la misma finalidad o se cumpla un año desde el fallecimiento del causante, lo que suceda primero.

No se considerarán actividades comprendidas en este régimen el ejercicio de las actividades de dirección, administración o conducción de sociedades.

Concurrentemente, deberá verificarse en todos los casos que:

- a) Hubieran obtenido en los doce meses calendario inmediatos anteriores a la fecha de adhesión, ingresos brutos provenientes de las actividades a ser incluidas en el presente régimen, inferiores o iguales a la suma máxima que se establece para la categoría H (\$1.151.066,58) o, de tratarse de venta de cosas muebles, inferiores o iguales al importe máximo previsto para la categoría K (\$1.726.599,88);
- b) No superen en el período indicado en el inciso a), los parámetros máximos de las magnitudes físicas y alquileres devengados que se establecen para su categorización;

- c) El precio máximo unitario de venta, sólo en los casos de venta de cosas muebles, no supere el importe de \$19.269,14;
- d) No hayan realizado importaciones de cosas muebles para su comercialización posterior y/o de servicios con idénticos fines, durante los últimos doce meses calendario;
- e) No realicen más de tres actividades simultáneas o no posean más de tres unidades de explotación.”

Asimismo, se consideran pequeños contribuyentes las sociedades de hecho y comerciales irregulares siempre que tengan un máximo de tres socios.

No constituye motivo de exclusión el desempeño de actividades en relación de dependencia ni la percepción de ingresos provenientes de pensiones, jubilaciones o retiros, pero ninguno de estos se computarán como ingresos brutos a los efectos de la categorización.

Los sujetos que realicen alguna de las actividades que a continuación se detallan no podrán adherirse al régimen de Monotributo:

- Quienes desarrollen alguna actividad por la cual conserven su carácter de responsable inscripto en el IVA.
- Los socios de sociedades no adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, como sociedades anónimas y sociedades de responsabilidad limitada, entre otras.
- Los que ejerzan la dirección, administración o conducción de las sociedades enunciadas en el punto anterior.
- Quienes realicen prestaciones financieras y compra venta de valores mobiliarios.

3. Características

- **Opcional:** la decisión de adherir al régimen Monotributo es voluntaria; es la persona quien decide ser contribuyente del régimen simplificado o bien optar por el régimen general.

- **Simplificado:** reúne tres componentes que son:

- El impuesto integrado, a través del cual se sustituye el pago del Impuesto a las Ganancias y el Impuesto al Valor Agregado;
- Pago de la jubilación; y
- Pago de la obra social.

4. Efectos sobre los contribuyentes

La adhesión al Régimen Simplificado produce efectos a partir del primer día del mes inmediato siguiente a aquel en el cual se efectúe la misma, excepto cuando se trate de inicio de actividades. En este último caso, la adhesión surtirá efectos a partir del día en que se realice la misma. En este caso, los responsables están obligados a efectuar el primer pago a partir de ese mes.

Respecto de los trabajadores en relación de dependencia y de los independientes que no adhieren al régimen simplificado, los monotributistas tienen las siguientes ventajas y desventajas.

4.1. Ventajas

- El régimen del monotributo es una alternativa con una carga fiscal mensual menor a la que paga un responsable inscripto.
- Es una forma sencilla de pagar impuestos, por lo que en ocasiones no tiene necesidad de recurrir a un profesional.
- Se paga una cuota mensual, independientemente de los ingresos que se obtengan, siempre y cuando no se supere el límite anual de \$1.151.066,58 para el caso de locaciones de servicios.
- Se tiene acceso a una obra social y se realiza el aporte al Sistema de Seguridad Social.
- No necesitan llevar registros contables.
- No se necesita la presentación de declaraciones juradas mensuales (IVA) o anuales (Impuesto a las Ganancias).
- Sus ventas no generan obligaciones tributarias en el IVA, ni sus ingresos en el Impuesto a las Ganancias.

- No sufren retenciones ni percepciones de IVA ni de Ganancias.
- No están sometidos a los regímenes disciplinarios aplicables al personal de planta permanente.

4.2. Desventajas

- Carecen de estabilidad. La permanencia en un empleo para un trabajador significa seguridad, no solo económica sino también psicológica.
- Asumen los riesgos de su actividad.
- No poseen cobertura por desempleo.
- Se les dificulta conseguir Obra Social y si lo hacen, deben pagar altos costos de coseguro en comparación a los empleados en relación de dependencia.
- No se les proporcionan elementos de trabajo ni elementos de protección personal.
- No poseen cobertura por Riesgos del Trabajo.
- No gozan de vacaciones pagas.
- No tienen el beneficio del sueldo anual complementario.
- La rescisión del contrato en forma anticipada no da derecho a indemnización alguna.
- No pueden importar.
- No se les reconoce deducciones por falta de facturación. Si su trabajo es estacional, debe aportar igual por los meses en que no facturen.
- Al no estar amparados por un convenio colectivo de trabajo no gozan de paritarias.
- Sólo el monotributista aporta a su jubilación y cobertura de salud, ya que el empleador no paga contribuciones a la seguridad social ni a alguna obra social por emplearlo.
- Es más dificultoso el acceso a crédito mediante entidades oficiales.

5. Categorías

De acuerdo a los ingresos brutos anuales, la superficie afectada a la actividad realizada, la energía eléctrica consumida por año y los alquileres devengados en ese mismo período de tiempo, se establecen las siguientes categorías:

Tabla N° 1: Categorías del Monotributo

MONOTRIBUTO	CATEGORÍA	INGRESOS BRUTOS	ACTIVIDAD	CANTIDAD MÍNIMA DE EMPLEADOS	SUPERFICIE AFECTADA	ENERGÍA ELÉCTRICA CONSUMIDA ANUALMENTE	ALQUILERES DEVENGADOS ANUALMENTE	IMPUESTO INTEGRADO		APORTES JUBILATORIOS	APORTES OBRA SOCIAL	TOTAL	
								LOCACIONES Y/O PRESTACIONES DE SERVICIOS	VENTA DE COSAS MUEBLES			LOCACIONES Y/O PRESTACIONES DE SERVICIOS	VENTA DE COSAS MUEBLES
Valores vigentes desde el 01/01/2019 al 01/01/2020	CATEGORÍAS	A	\$138.127,99	NO INCLUIDA	NO REQUIERE	Hasta 30 m2	Hasta 3.330 kw	\$51.798	\$111,81		\$493,31	\$1.294,12	
		B	\$207.191,98			Hasta 45 m2	Hasta 5.000 kw		\$215,42			\$542,64	\$1.447,06
		C	\$276.255,98			Hasta 60 m2	Hasta 6.700 kw	\$103.595,99	\$368,34	\$340,38	\$596,91	\$1.654,25	\$1.626,29
		D	\$414.383,98			Hasta 85 m2	Hasta 10.000 kw		\$605,13	\$559,09	\$656,6	\$1.950,73	\$1.904,69
		E	\$552.511,95			Hasta 110 m2	Hasta 13.000 kw	\$129.083,89	\$1.151,06	\$892,89	\$722,26	\$2.562,32	\$2.304,15
		F	\$690.639,95			Hasta 150 m2	Hasta 16.500 kw	\$129.494,98	\$1583,54	\$1.165,86	\$794,48	\$3.067,02	\$2.649,34
		G	\$828.767,94			VENTA DE BIENES MUEBLES	Hasta 200 m2	Hasta 20.000 kw	\$155.393,99	\$2.014,37	\$1.453,62	\$873,93	\$3.577,3
		H	\$1.151.066,58	\$4.604,26	\$3.568,31				\$961,32	\$6.254,58	\$5.218,63		
		I	\$1.352.503,24	No aplicable	\$5.755,33				\$1.057,46	No aplicable	\$7.501,79		
		J	\$1.553.939,89	\$6.763,34	\$1.163,21				\$8.615,55				
		K	\$1.726.599,88	\$7.769,7	\$1.279,52	\$9.738,22							

Fuente: AFIP (2019).

6. Recategorización

Se considera que el monotributista está correctamente categorizado cuando se encuadra en la categoría que corresponda al mayor de sus parámetros, para lo cual debe inscribirse en la categoría en la que no supere el valor de ninguno de los parámetros dispuestos para ella. La recategorización deberá efectuarse hasta el día 20 de los meses de enero y julio, respecto de cada semestre calendario anterior a dichos meses, concluidos en los meses de diciembre y junio.

Las obligaciones de pago que resultan de la recategorización tienen efectos para el período comprendido entre el primer día del mes siguiente al de la recategorización hasta el último día del mes en que deba efectuarse la siguiente recategorización.

7. Formas y condiciones de pago

El pago podrá efectuarse por cualquiera de los siguientes medios:

- Transferencia electrónica: generando un volante electrónico de pago (VEP) y luego realizando el pago a través de banca electrónica.
- Tarjeta de crédito o débito.
- Débito automático en cuenta o tarjeta de crédito.
- Pago en cajero automático.
- Cualquier otro medio de pago electrónico.

8. Renuncia

Los contribuyentes adheridos al Régimen Simplificado podrán renunciar al mismo en cualquier momento. Dicha renuncia producirá efectos a partir del primer día del mes siguiente. El contribuyente no podrá optar nuevamente por dicho régimen hasta después de transcurridos tres años calendarios posteriores al de efectuada la renuncia, siempre que se produzca a efectos de obtener el carácter de responsable inscripto frente al IVA por la misma actividad.

Cuando con posterioridad a la renuncia, el sujeto hubiere cesado en la actividad, el plazo de 3 años para adherir nuevamente al régimen no será de aplicación en los casos en que la nueva adhesión se realice por una actividad distinta de aquella o aquellas a las que se renunció.

9. Exclusiones

Los sujetos adheridos al Monotributo, quedan excluidos de pleno derecho del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes cuando:

- La suma de los Ingresos Brutos obtenidos de las actividades comprendidas en el régimen, en los últimos 12 meses inmediatos anteriores, exceda suma máxima que se establece para la categoría H (\$1.151.066,58) o, de tratarse de venta de cosas muebles, inferiores o iguales al importe máximo previsto para la categoría K (\$1.726.599,88);
- Los parámetros físicos o el monto de alquileres devengados superen los parámetros máximos.
- El precio máximo unitario de venta en los casos de venta de cosas muebles supere los \$19.269,14;
- Adquieran bienes o realicen gastos personales por un valor incompatible con sus ingresos declarados, en tanto no se encuentren debidamente justificados.
- Los depósitos bancarios depurados resulten incompatibles con los ingresos declarados a los fines de su categorización.
- Hayan realizado importaciones de cosas muebles y/o de servicios durante los últimos 12 meses del año calendario.
- Realicen más de tres actividades simultáneas o posean más de tres unidades de explotación.
- Realizando locaciones y/o prestaciones de servicios, se hubieran categorizado como si realizaran venta de cosas muebles.

Desde el momento en que se produzca cualquiera de las causales mencionadas, se producirá sin necesidad de intervención alguna por parte de AFIP, la exclusión automática del Régimen desde la cero hora del día en que se verifique la misma.

10. Baja del Régimen

Se puede solicitar la baja al Régimen Simplificado por cese de actividad o por fallecimiento. Los sujetos podrán adherir nuevamente a él en el momento en que inicien cualquier actividad comprendida en el mismo.

10.1. Baja automática por falta de pago

La AFIP podrá disponer, ante la falta de ingreso del impuesto integrado por un período de 10 meses consecutivos, la baja automática de pleno derecho del Régimen.

Dicha baja no obstará a que el pequeño contribuyente reingrese al Régimen, siempre que regularice las sumas adeudadas.

CAPÍTULO VII

IMPUESTOS QUE INTEGRAN EL MONOTRIBUTO

1. Impuesto a las Ganancias

1.1. Breve reseña histórica

Este impuesto nació en nuestro país, como impuesto a la renta en 1917, por iniciativa del Poder Ejecutivo Nacional; pero fue impuesto por un Decreto Ley del gobierno de facto de Agustín Justo, en el año 1932, con la denominación de “Impuesto a los réditos”.

Nació como un impuesto de emergencia y se estableció que su vigencia iba a ser de tres años, pero sigue existiendo en la actualidad. .

1.2. Características

- **Progresivo:** Ya que a mayor capacidad contributiva, mayor es la carga impositiva.
- **Directo:** Por ser un impuesto directo debería ser percibido por las Provincias pero éstas lo han delegado a la Nación haciéndolo coparticipable (art. 75, inc.2 de la CN).
- **Extraordinario:** Nació como una contribución extraordinaria pero en la práctica se ha convertido en un tributo ordinario.

1.3. Categorías

Existen cuatro categorías que se diferencian por el tipo de hecho imponible: en la Primera Categoría se gravan las rentas del suelo; en la Segunda Categoría, renta de capitales; en la Tercera, la renta de las empresas y ciertos auxiliares de comercio y en la Cuarta Categoría la renta del trabajo personal.

1.4. Sujetos comprendidos en la cuarta categoría

El artículo 79 de la Ley 20.628 define que “Constituyen ganancias de cuarta categoría las provenientes:

- a) Del desempeño de cargos públicos y la percepción de gastos protocolares;
- b) Del trabajo personal ejecutado en relación de dependencia;
- c) De las jubilaciones, pensiones, retiros o subsidios de cualquier especie en cuanto tengan su origen en el trabajo personal y de los consejeros de las sociedades cooperativas (...)
- f) Del ejercicio de profesiones liberales u oficios (...).”

Las variables que definen quiénes y cuánto tributan por el impuesto a las ganancias se actualizan según la variación de un índice salarial llamado RIPTE, Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables. El mismo se calcula de octubre de un año a octubre del año siguiente. Es el nivel en el que suben los salarios más bajos alcanzados por el impuesto a las ganancias y los ingresos imposables tope, que, dentro de una tabla, determinan qué monto fijo y qué porcentaje sobre una parte del salario se paga.

Para las provincias de La Pampa, Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego y el partido bonaerense de Patagones, todas las cifras se incrementan en un 22%.

1.5. Hecho Imponible

El hecho imponible son los recursos obtenidos por el sujeto por su trabajo personal. Permite deducir aquellos gastos imprescindibles para obtener, mantener y conservar las ganancias gravadas.

1.6. Deduciones

Las deducciones son montos por familiares a cargo o por determinados gastos que, al ser informados, se descuentan del ingreso sobre el cual se calcula el impuesto.

Las principales deducciones y sus montos son:

- Hijos menores de 18 años o incapacitados para trabajar: se pueden deducir \$40.361,43 por cada uno por todo el 2019.
- Cónyuge: \$80.033,97: sólo puede deducirse si no tiene ingresos propios (o, si los tiene, que sean de hasta \$85.848,99 en todo el año).
- Sueldos y contribuciones por servicio doméstico: el tope deducible es \$85.848,99.
- Alquiler de vivienda, honorarios médicos, cuotas de medicina prepaga y donaciones a instituciones habilitadas: se aplica como deducción el 40% de lo pagado, con el mismo máximo que rige para el servicio doméstico.
- Intereses de créditos para vivienda: con un tope de \$20.000 al año.
- Seguros de vida y gastos de sepelio de familiares a cargo: hasta \$996 en cada caso y por año.

A partir de enero del 2019 y por todo el año, para un asalariado que no tiene cargas de familia ni aplica ninguna deducción por gastos, la carga impositiva se da a partir de un salario neto promedio mensual de \$38.301 (incluido el aguinaldo).

En tanto que en el caso de los autónomos, por todo 2018, el ingreso más bajo alcanzado por el impuesto fue de \$200.753,73 y para 2019 la cifra anual es de \$257.546,96, si no se aplica ninguna deducción.

2. Impuesto al Valor Agregado

2.1. Breve reseña histórica

En el año 1975 comienza a regir en la Argentina con la aprobación de la Ley 20.631, en reemplazo del Impuesto a las Ventas.

Uno de los fundamentos para su implementación, era el de evitar la distorsión en cascada que producía el impuesto a las ventas. Lejos de solucionar esta situación, al ir ampliándose su base imponible y el aumento de la alícuota, se fue haciendo cada vez más regresivo.

En 1986 la Ley 23.349, sustituye la Ley 20.631, en su texto ordenado en 1977. En ese momento la alícuota general era del 15% y se fue aumentando al 15,6%, 16%, 18% hasta el 31 de marzo de 1995 pasar a ser del 21%, porcentaje aplicado como alícuota general hasta el presente.

2.2. Características

Es el otro impuesto que conforma la base imponible del Régimen Simplificado, es un impuesto indirecto, regresivo y que grava el consumo.

Se lo denomina un impuesto en cascada, debido a que cada ciclo productivo se lo traslada al siguiente, hasta llegar al consumidor final.

Debe determinarse mensualmente por medio de la presentación y pago de una declaración jurada. De la diferencia entre el débito fiscal obtenido por las ventas, el crédito fiscal proveniente de las compras y las retenciones y/o percepciones sufridas, se determina si hay saldo a pagar o saldo a favor del contribuyente.

2.3. Contribuyentes

En el art. 4 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado se fijan los sujetos pasivos, que son todas las personas que realizan habitualmente la compra venta de cosas muebles y quienes realicen en forma accidental actos de comercio con ellos, siempre que ambos revistan la calidad de responsables inscriptos.

Toda persona que realiza actividades productivas, comerciales y preste servicios, debe estar inscripto en el impuesto. En caso de no hacerlo, actúa como consumidor final, por lo que no puede utilizar los montos pagados como créditos, ni los cobrados como débitos. Esto demuestra que en definitiva, el IVA es soportado por el consumidor final, último eslabón de la cadena comercial.

2.4. Hecho Imponible

Este impuesto grava el mayor valor incorporado a los productos al ser manufacturados, industrializados o comercializados. En un primer momento se aplicó solamente a estos bienes, pero posteriormente se gravó las comunicaciones y también a los frutos de la tierra o producción primaria. En la actualidad recae también sobre los servicios prestados, es decir, son sujetos del impuesto todos los que prestan o desempeñan alguna profesión u oficio, siempre que no se encuentren exentos.

Resumiendo, ser responsable inscripto en impuesto a las ganancias e impuesto al valor agregado, significa un alto costo, no solamente en cuanto al impuesto a abonar, sino en cuanto a la dificultad administrativa para hacerlo, aumentando sus gastos con la contratación de un profesional al efecto.

CAPÍTULO VIII

MONOTRIBUTO UNIFICADO MENDOZA

1. Introducción

Hasta diciembre del 2018 los monotributistas debían pagar por separado dos impuestos: uno a nivel nacional recaudado por la AFIP: Monotributo; y uno a nivel provincial recaudado por la Administración Tributaria Mendoza (ATM): Ingresos Brutos.

A partir del 1° de enero del 2019 se creó en el ámbito de la AFIP el "Sistema Único Tributario" Nación - Provincia con el fin de unificar trámites de inscripción y categorización tributaria en el orden nacional y provincial, referidos a los sujetos alcanzados por el régimen simplificado, creando así el Monotributo Unificado Mendoza (MUM). El beneficio surgió de un acuerdo que suscribieron el titular del ente recaudador de Mendoza, Alejandro Donati, y el jefe de la AFIP, Leandro Cuccioli.

2. Efectos

Se simplifican los tributos:

- Necesidad de un solo paso para el alta de tu Monotributo, válido para las dos administraciones.
- Recaudación unificada: un solo pago y con un único vencimiento en lugar de dos.
- Un canal integrado de gestión de trámites y servicios, centralizado en el micrositio Mi Monotributo de AFIP.
- El contribuyente ya sabe lo que va a tener que pagar: hasta finales del 2018 y como se trataba de un porcentaje de los ingresos, variable de acuerdo a la actividad, todos los meses debía revisar la facturación del mes anterior para calcular el monto que le correspondía abonar, lo cual a su vez le demandaba contratar a un profesional que le llevara las cuentas.
- Deja de estar obligado a presentar mensualmente declaraciones juradas.

El inconveniente es que hasta el año 2018, si un monotributista no facturaba un mes no pagaba Ingresos Brutos. Con la unificación, debe pagar el monto fijo mensual de todos modos ya que el pago es único y uniforme para todos los meses.

La integración de las bases de datos de AFIP y ATM le permite a estos organismos contar con mayores herramientas de control en el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

En otro orden de ideas, con el acuerdo se eliminaron las percepciones, retenciones y recaudaciones bancarias a los monotributistas. Esto implica que los monotributistas dejaron de adelantar el pago de los impuestos cada vez que hacían una compra, una venta a través de medios digitales o un movimiento en sus cuentas bancarias.

3. Sujetos alcanzados

Quienes estén adheridos al monotributo nacional en las categorías A, B, C, D, E y F y que también estén alcanzados por el impuesto sobre los Ingresos Brutos, Régimen Simplificado, de ATM. Los monotributistas inscriptos en Convenio Multilateral no están alcanzados en el Monotributo Unificado Mendoza.

4. Importes

Por cada categoría de monotributo, se debe pagar un monto fijo como componente provincial (Ingresos Brutos), de la siguiente manera:

- Categoría A: \$280
- Categoría B: \$440
- Categoría C: \$590
- Categoría D: \$880
- Categoría E: \$1.170
- Categoría F: \$1.460

Para esto se debe reimprimir la Credencial de Pago del monotributo (Formulario N° 1520). La misma contiene el Código Único de Revista (CUR), que es generado en base a la situación del ciudadano frente a:

- El impuesto integrado.
- Los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y al Sistema Nacional del Seguro de Salud.
- El impuesto sobre los Ingresos Brutos del Régimen Simplificado Provincial.
- La contribución que incide sobre la actividad comercial, industrial y de servicios, en caso que el municipio haya celebrado con la Provincia de Mendoza un convenio de colaboración para la recaudación de dicho tributo.

5. Actualización automática del sistema

El sistema se actualiza en forma automática en función de la información que recibe periódicamente AFIP de ATM sobre los pequeños contribuyentes.

CAPÍTULO IX

DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación es de tipo:

- Bibliográfica: dado que he utilizado información registrada en material bibliográfico (Eco, 1998).
- No Experimental: ya que no he manipulado variables independientes para analizar las consecuencias de dicha manipulación sobre variables dependientes. Es decir que sólo he observado fenómenos en su ambiente natural para poder después analizarlos (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Pilar Baptista, 2003).
- Descriptiva: en tanto describo una situación y especifico sus características (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Pilar Baptista, 2003).

Analicé fuentes de derecho laboral tales como la Constitución Nacional Argentina y la Ley de Contrato de Trabajo, así como bibliografía referida al trabajo prestado en relación de dependencia y publicaciones virtuales de sitios oficiales referidas a los impuestos que tienen que soportar los trabajadores a la hora de llevar a cabo labores de manera independiente.

Todo esto está expuesto en el presente trabajo de tesis respetando las normas APA, las cuales son un conjunto de estándares creados con el fin de unificar a nivel internacional la forma de presentar trabajos escritos.

En el siguiente capítulo efectuaré un análisis de los resultados obtenidos y a continuación volvaré mis conclusiones.

Mi hipótesis es que impositivamente es más beneficioso para el empleado trabajar de manera independiente que hacerlo en relación de dependencia.

CAPÍTULO X

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente apartado analizaremos el trabajo dependiente en el caso de un trabajador cuyo sueldo bruto mensual asciende a \$30.000, en comparación con un monotributista que factura ese mismo importe por mes.

El procedimiento para calcular el sueldo neto del empleado en relación de dependencia es: Sueldo Básico + Conceptos Remunerativos = Sueldo Bruto. Y: Sueldo Bruto - Deducciones + Conceptos No Remunerativos = Sueldo Neto

A fines comparativos, tomo del caso de un empleado sin antigüedad ni presentismo ni cualquier otro concepto remunerativo o no remunerativo.

El cálculo entonces queda de la siguiente manera:

• Sueldo Básico = Sueldo Bruto =	\$30.000
• 11% del Sueldo Bruto para Jubilación = $0,11 \times \$30.000 =$	\$3.300
• 3% del Sueldo Bruto para Obra Social = $0,03 \times \$30.000 =$	\$900
• 3% del Sueldo Bruto para INSSJP = $0,03 \times \$30.000 =$	\$900
Sueldo Neto =	\$24.900

Si ahora analizamos el caso del monotributista, vemos que, facturando \$30.000 por mes ($\$30.000 \times 12 \text{ meses} = \360.000), estará incluido en la categoría C del Régimen Simplificado, que va desde los \$276.255,98 de ingresos brutos anuales hasta los \$414.383,97.

Es por ello que en el mes siguiente al de la facturación deberá abonar:

• Impuesto Integrado =	\$ 368,34
• Aporte Jubilatorio =	\$ 596,91
• Aporte Obra Social =	\$ 689
• Ingresos Brutos =	\$ 590
Total =	\$ 2.244.25

Es decir que, luego de afrontar el pago del MUM, le quedarán:
 $\$30.000 - \$2.244,25 = \$27.755,75$

En términos relativos, podemos ver qué porcentaje del importe facturado se destina a cada ítem pagado a través del MUM:

- Impuesto Integrado: 1,22 % (= $\$368,34 / \30.000)
- Aporte Jubilatorio: 2% (= $\$596,91 / \30.000)
- Aporte Obra Social: 2,3% (= $\$689 / \30.000)
- Ingresos Brutos: 1,97% (= $\$590 / \30.000)

Salta a la vista la gran diferencia de aportes a la obra social y a la jubilación, en relación a los efectuados en el trabajo prestado en relación de dependencia.

CONCLUSIÓN

Si comparamos el importe neto que le queda a un monotributista que factura \$30.000 por mes luego de hacer frente al pago del Monotributo Unificado, con el sueldo neto de un empleado en relación de dependencia cuyo salario bruto son también \$30.000, podemos determinar que, impositivamente, es más conveniente prestar servicios en forma autónoma que de manera dependiente.

Esto no obsta que el trabajo desarrollado de manera independiente tenga las desventajas de las que hemos hablado en el cuerpo del trabajo de tesis, entre las que podemos mencionar: carecer de estabilidad laboral, asumir los riesgos de su actividad, dificultad para conseguir que las obras sociales los atiendan sin cobrarles elevados coseguros, no poseer cobertura por riesgos del trabajo, no gozar de vacaciones pagas ni derecho al sueldo anual complementario ni paritarias, tener que abonar lo mismo del mes anterior aunque sus ingresos hayan disminuído, dificultad para el acceso a crédito, entre otras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Código Civil y Comercial de la Nación (2014). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Eco, Umberto (1998). *Cómo se hace una tesis: técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*, 22ª Edición. Barcelona: Ed. Gedisa.

Grisolía, Julio Armando (2016). *Manual de Derecho Laboral*, 7º edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ed. Abeledo Perrot.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista, Lucio (2003). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Ed. McGraw Hill.

Ley 14.786. Ley de Conflictos de Trabajo (1958). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Ley 20.628. Ley de Impuesto a las Ganancias (1973). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo (1976). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Ley 24.977. Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (1998). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Ley 26.565. Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (2009). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Rodríguez Mancini, Jorge (2007). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*, 2º Edición. Bogotá: Ed. Astrea.

Resolución General AFIP 4351/2018. Provincia de Mendoza.

Resolución General ATM 59-2018. Provincia de Mendoza.

Resolución General ATM 66-2018. Provincia de Mendoza.

Sardegna, Miguel Ángel (1999). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, 7° edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ed Universidad.

Vázquez Vialard, Antonio; Ojeda, Raúl. (2005). *Ley de Contrato de Trabajo comentada, Tomo I*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ed. Rubinzal-Culzoni.