

Resumen Imprimible

Monotributo

Módulo 5

Contenidos:

- Planes de facilidades de pago de AFIP: los vigentes y adheribles y el proceso de adhesión
- Régimen del monotributo social: sus características y requisitos
- Cuestiones relacionadas con la obra social y sus prestaciones
- La figura laboral de la relación de dependencia: el contrato de trabajo, los tipos de contratos y las obligaciones de ambas partes

Planes de facilidades y perfil del contribuyente

La AFIP dispuso un micrositio, Mis facilidades, en donde se encuentra toda la información relacionada con los planes disponibles a cada modo. En el mismo encontrarán información disponible:

- de los planes adheribles que son los planes vigentes que se pueden tomar,
- los no adheribles, que son los planes anteriores que ya no se encuentran vigentes,
- y normativa relacionada con cada uno de ellos.

Cada plan de facilidades de pago tiene detrás una resolución general. En dicha resolución constan las características y condiciones como, por ejemplo: qué conceptos de deuda se pueden incluir, para qué período, qué importes, etc. Es prácticamente imposible que se pueda describir un plan que sea casi universal para todas las deudas.

El perfil de cumplimiento será considerado, entre otras cuestiones, para establecer la cantidad máxima de cuotas y planes, considerados al momento de la consolidación a las que puede acceder un contribuyente. Este perfil de cumplimiento se determina según la categoría del contribuyente en el SIPER, que es el "Sistema de Perfil de Riesgo". Este sistema informático realiza procesos de evaluación con una periodicidad mensual para determinar una calificación de riesgo a partir de la revisión de los deberes formales y materiales de los ciudadanos.

Entonces, el perfil de cumplimiento de cada contribuyente puede ser:

- Perfil de Cumplimiento I: Categorías A y B del SIPER.
- Perfil de Cumplimiento II: Categorías C y D del SIPER.
- Perfil de Cumplimiento III: Categorías E y sujetos no categorizados en el SIPER.

Al respecto del Sistema de Perfil de Riesgo, las situaciones que se observan para la evaluación., tal como se establece en la web de AFIP, son las siguientes:

- Incumplimiento de pago.
- Cuotas impagas en planes de facilidades vigentes o caducidades.
- Falta de presentación de declaraciones juradas o presentaciones de IVA sin movimiento.

- Inconvenientes en el estado de domicilio fiscal o reiterados cambios de domicilio.
- Falta de adhesión al Domicilio Fiscal Electrónico.
- Inclusión en la base de contribuyentes no confiables.
- Quiebra declarada, en trámite o con continuidad.
- Concurso preventivo.
- Procesos judiciales o causas penales.
- Fiscalización con ajustes significativos sobre los impuestos declarados.
- Inclusión en la central de deudores del Banco Central de la República Argentina.
- Falta de actualización del Código de Actividad en el Sistema Registral.
- Bajas o exclusiones de oficio por la administración tributaria.
- Requerimiento incumplido o con inconvenientes para su notificación.
- Restricciones para la emisión de comprobantes tipo "A".
- Estado "inactivo" de la CUIT o con limitaciones.

A partir del comportamiento y evolución observado de estas cuestiones, el sistema en forma mensual arrojará una categoría que puede ser:

- Categoría A: Riesgo Muy Bajo
- Categoría B: Riesgo Bajo
- Categoría C: Riesgo Medio y Nuevas Altas
- Categoría D: Riesgo Alto
- Categoría E: Riesgo Muy Alto.

En el caso de los contribuyentes que tengan una antigüedad menor a seis meses, serán categorizados directamente con la letra "C".

Requisitos

Existen ciertos requisitos para acogerse al plan de facilidades de pago. Entre ellos se encuentran:

- Tener constituido el Domicilio Fiscal Electrónico.

- Haber cumplido con la obligación de presentar las declaraciones juradas determinativas de aquellas obligaciones tributarias y de los recursos de la seguridad social, antes de la solicitud de adhesión al régimen.
- Tener declarada una Clave Bancaria Uniforme. Será de la caja de ahorro o cuenta corriente de la cual se debitarán las cuotas del plan.

Al respecto de los planes de pago de AFIP, por lo general, siempre hay un plan al que se puede adherir. Este es: el “plan de pagos permanente”. Pero, más allá de este, siempre van surgiendo diferentes resoluciones con otros “planes especiales”, no todos sirven para incorporar las mismas deudas. Para que esto resulte más sencillo, en la página de AFIP, en el micrositio de “Mis facilidades”, hay disponible una herramienta para comparar dos planes a partir de sus características. A partir de ellas, el contribuyente podrá elegir el plan que mejor se adapte a sus necesidades.

Monotributo Social

No todas las personas pueden acceder al Monotributo social. Quienes pueden adherirse a este tipo de monotributo son aquellos ciudadanos que estén dados de alta en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social. Este Registro conocido, también como REDLES, funciona en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social y fue creado con la finalidad de *“facilitar, a aquellas personas que están realizando una única actividad productiva y ven dificultada su inserción en la economía formal por estar en una situación de vulnerabilidad social, el desarrollo de su actividad y el incremento de sus ingresos, a partir de la posibilidad de facturar y de ese modo incorporar nuevos compradores o clientes”* tal como se establece en el acto de gobierno del 14 de Octubre del 2008 publicado en la página InfoLeg.

En dicho documento también se define en qué momento o situación una persona se encuentra en una situación de vulnerabilidad social. Al respecto afirma que *“La noción de vulnerabilidad social identifica a grupos sociales, hogares e individuos que, por su menor disponibilidad de activos materiales, ingresos, vivienda, y no materiales, protección social: salud, educación y seguridad social, quedan expuestos a sufrir alteraciones bruscas y*

significativas en sus niveles de vida, especialmente ante cambios en la situación laboral de sus miembros activos."

El Ministerio de Desarrollo Social garantiza el otorgamiento del beneficio a partir de un cruce de datos con los siguientes organismos:

- ANSES, es decir de la Administración Nacional de la Seguridad Social,
- SINTyS que es el Sistema de Identificación Nacional Tributario y Social. Esta es una dirección que coordina el intercambio de información patrimonial y social de las personas entre diferentes organismos públicos y
- AFIP, la Administración Federal de Ingresos Públicos.

Además, en los casos en donde *"surjan dudas respecto de la situación de vulnerabilidad social del interesado o se trate de recategorizaciones del monotributo general al monotributo social"* el Registro tiene personal a disposición para verificar la existencia de los requisitos necesarios para la incorporación a este régimen especial.

Monotributo Social - Alta

El monotributo social es un régimen habilitado por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, por lo que no es un trámite que se realice en la órbita de la Administración Federal de Ingresos Públicos, es decir, la AFIP. Esto quiere decir que, para tramitar el alta en el monotributo social el solicitante de esta categoría no tiene que hacer el trámite ante AFIP sino ante ANSES. El trámite se realiza en una UDAI, que son oficinas de ANSES cuyas siglas significan Unidades De Atención Integral. Para la inscripción hay que sacar un turno. Ese turno puede sacarse por teléfono llamando al 130 o por la web de ANSES directamente. Al presentarse en el día y horario del turno es necesario que el quien efectúa la solicitud lleve la siguiente documentación:

- En el caso de realizar una única actividad económica independiente, será necesario llevar el documento nacional de identidad y una fotocopia.
- En el caso de que quien solicita la adhesión integre una cooperativa de trabajo, deberá llevar el documento nacional de identidad y una fotocopia, más una constancia de recepción de la solicitud de inscripción de la

Cooperativa de Trabajo emitida por el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social. Se recomienda tener constancia de inscripción en AFIP, estatuto, acta constitutiva, acta de distribución de cargos, libro de asociados, matrícula, resolución y certificación de vigencia del Instituto Nacional de Asociativismo de la Economía Social.

Monotributo Social – Beneficios y requisitos

El monotributo social es un régimen que provee de beneficios para los contribuyentes. No debe olvidarse que se creó para que muchas actividades que se encuentran en la economía informal puedan ingresar a la economía formal. Para ello, los contribuyentes que quieran adherir al régimen, tendrán que registrar su emprendimiento y podrán, de esta manera, emitir facturas ya que este régimen es una categoría tributaria. Es sabido que si un ciudadano puede emitir factura por su actividad tiene muchas más oportunidades de que se amplíe su red de clientes y potenciales clientes. Además, al adherirse al régimen de Monotributo social, los contribuyentes podrán contar con una obra social con cobertura para su grupo familiar. Además, podrán realizar aportes para acceder a una jubilación en el futuro.

Ahora bien, no todas las personas pueden adherir a este régimen. El Monotributo social se encuentra dirigido a un público determinado, los contribuyentes que pueden hacerlo son:

- Cuando la persona realice una única actividad económica independiente.
- Aquellas personas que formen parte de una cooperativa de trabajo con un mínimo de 6 asociados.

Estas personas además de lo planteado, deberán cumplir con algunos requisitos:

- El ingreso bruto anual no debe superar el máximo de la categoría más baja del monotributo. Por ejemplo, para el año 2020, el máximo de la categoría A del monotributo es de \$208.739,25. Por lo tanto, los ingresos brutos anuales del contribuyente no deben superar ese importe. Cabe recordar que esto se modifica todos los años, por tanto, para obtener la información

actualizada les recomendamos ingresar a la web para chequear los datos al momento de hacer este curso.

Además, se debe cumplir con algunos requisitos relacionados con la titularidad de ciertos bienes. Por ejemplo:

- No ser propietario de más de un inmueble o más de dos bienes muebles registrables.
- Respecto de los bienes muebles registrables se deben seguir los siguientes criterios:
 - i. Hasta un máximo de dos motos vehículos... o...
 - ii. Hasta un máximo de dos automóviles: uno de ellos debe tener más de cinco años de antigüedad y el segundo, por su valor y antigüedad, deberá estar exento del pago de impuestos.

Respecto de las actividades comprendidas dentro de este régimen de Monotributo social, estas se pueden consultar a través de la página de ANSES. En esta se encuentra un listado publicado de cuáles son las actividades compatibles.

Puesto que no todas las personas pueden adherirse, este régimen plantea exclusiones. No podrán inscribirse:

- Los profesionales universitarios en ejercicio de su profesión como actividad económica.
- Los empleados en relación de dependencia.
- Los contribuyentes que revistan carácter de empleadores o sean titulares de acciones o cuotas partes de sociedades comerciales.

Es importante destacar que quien quiera acceder al régimen deberá contar sólo con los ingresos que provengan de la actividad económica declarada y esta actividad debe estar incluida en el listado de actividades del monotributo social.

Prestaciones compatibles con el Monotributo Social

Existen algunas prestaciones que otorgan los organismos nacionales, provinciales o municipales que son compatibles con el monotributo social. Es decir que, en estos casos,

no hay problema con que el contribuyente se adhiera al régimen de monotributo social y además permanezca en él. Dentro de los programas compatibles se encuentran los siguientes:

- Asignación Universal por Hijo y Asignación por Embarazo para Protección Social.
- Jubilaciones y pensiones que no superen el haber mínimo.
- Programas de inclusión social del Ministerio de Desarrollo Social.

Obra Social para el Monotributo

Las obras sociales son organizaciones o entidades de la “seguridad social” encargadas de prestar servicios sociales y de salud a sus afiliados o beneficiarios, así como también a sus respectivos integrantes del grupo familiar. De acuerdo, a lo que establece la ley las Obras sociales forman parte de las obligaciones laborales que deben cumplimentar los empleadores. Asimismo, son un derecho del que gozan todos los trabajadores que se encuentran registrados legalmente, y del que también se encuentran beneficiadas las personas que trabajan bajo el régimen del Monotributo. También gozan de este beneficio pensionados y jubilados.

En nuestros días, las obras sociales se rigen bajo la Ley 23.660, conocida como la Ley de las obras sociales. También, se encuentran reguladas por la Resolución Ministerio de Salud 201/02 que establece el Plan Médico Obligatorio conocido como PMO. Mientras que su accionar se encuentra sujeto a lo establecido en la ley número 23.661 y normas complementarias, legislación que crea el Sistema Nacional del Seguro de Salud, conocido bajo la sigla SNSS.

Para el caso de los empleados en relación de dependencia o bajo otro tipo de contratos, las obras sociales se encuentran financiadas mediante el aporte de los trabajadores registrados legalmente y la contribución de los empleadores. Ambos aportes son obligatorios por disposición legal. Por este motivo, se dice que la financiación de las obras sociales es contributiva. El monto de cada aporte depende del tipo de contrato y la actividad del trabajador.

Elección de la obra social

Al momento de la adhesión al régimen simplificado para pequeños contribuyentes, ya sea Monotributo o Monotributo social, a través de la web de la AFIP, se debe cargar la obra social que se elige dentro de un listado con obras sociales habilitadas.

En la página de la Superintendencia de Servicios de Salud hay a disposición un listado de obras sociales disponibles para la elección.

Cambio de obra social en Monotributo

Para aquellos trabajadores que se encuentran registrados como Monotributistas pueden realizar el cambio de obra social una vez al año. Este trámite, no se tiene que realizar ante AFIP. Se realiza de la siguiente manera: luego, de que la persona seleccionó la obra social que desea tiene que ir personalmente a darse de alta en esta obra social elegida. Entonces, cuando se quiere hacer un cambio, sucede lo mismo. Es la persona la que se tiene que dirigir personalmente a la obra social a la que quiere cambiarse. En esa obra social elegida le darán un formulario que tendrá que completar para hacer el cambio. El formulario debe ser firmado ante un empleado de la obra social que certifique que la firma sea de la persona. En caso contrario, la firma tendrá que estar certificada ante escribano, policía, o en el banco.

Cuando una persona se cambia de obra social, todas las personas que están a su cargo siguen la misma suerte. Una vez que la persona ha finalizado el trámite para el cambio de obra social, tendrá que esperar tres meses para poder usarla desde que efectuó el pedido de cambio.

Obra Social para el Monotributo Social

Para el caso del monotributo social, al igual que el Monotributo a secas, al momento de la inscripción, el solicitante tendrá que elegir su obra social. El titular adherido al régimen del monotributo social tiene la posibilidad de incorporar a la obra social a sus familiares directos. Estos familiares que se quieran incorporar van a tener que ser declarados al momento de la inscripción.

Una vez que el solicitante se haya dado de alta como monotributista social, va a tener que empezar a pagar una cuota mensual. El monto correspondiente se modifica todos los años, pero, más allá de esto, dicho monto va a ser equivalente al 50 % del componente del monotributo para la obra social y, adicionalmente, tendrá que abonar un importe determinado por cada familiar incorporado a su cargo.

Una vez que el monotributista social haya realizado el primer pago, va a tener que presentarse, esta vez sin turno, en una oficina de ANSES con una Declaración Jurada de Salud. Esta declaración jurada se encuentra disponible en la página de ANSES para descargar y puede ser solicitada el día en el que el solicitante se acerca a tramitar la inscripción

Todas las obras sociales que aceptan a los pequeños contribuyentes del régimen bajo la órbita de AFIP están obligadas a aceptar a los monotributistas sociales.

Modalidades de pago

Las modalidades existentes para el pago de la cuota mensual son:

- En efectivo: en entidades bancarias o lugares habilitados para el pago.
- Por pago electrónico: el pago electrónico puede ser por transferencia electrónica de fondos, a través del débito automático mediante la utilización de tarjeta de crédito o de la cuenta bancaria. Y a través de cajeros automáticos, tanto red Banelco como red Link.

Plan Médico Obligatorio PMO

Al respecto del tipo de prestaciones que cubren las obras sociales por Monotributo debe quedar claro que todas las obras sociales tienen, por ley, que cubrir como mínimo determinadas prestaciones médicas establecidas en lo que se conoce como Programa Médico Obligatorio, PMO. Por lo que toda obra social que sea elegida bajo el régimen del monotributo debe cubrir dichas prestaciones.

El Programa Médico Obligatorio vendría a ser, entonces, una canasta básica, pero en vez de alimentos, de prestaciones médico asistencial. Esto implica que cada obra social o

prepaga podrá ofrecer beneficios de acuerdo a los planes que posea, siempre de acuerdo al pago de una cuota mayor. Pero, ninguna de estas puede negarse a cubrir ninguno de los servicios incluidos en el PMO.

Asimismo, dentro de este programa médico se establece que no pueden haber tiempos mínimos de espera, carencias, o de permanencia para poder gozar de determinada cobertura, ni exigir cargos adicionales que no estén establecidos en el PMO. De la misma manera, no se permite limitar el ingreso de personas por su edad o por alguna enfermedad preexistente. Tampoco, existen patologías excluidas del Programa Médico Obligatorio, independientemente de la extensión de la cobertura planteada en el mismo. Sin entrar en cuestiones médicas que son muy técnicas, cuando una persona sufre cierta afección o se le prescribe cierta medicación y su obra social le dice que no se la cubre, la persona o beneficiario tiene que recurrir al listado de prestaciones para corroborar, con el nombre exacto, si eso está cubierto por ley o no. Si la prestación está en el PMO la obra social no se puede negar. En caso contrario, el damnificado tendrá que concurrir a la Superintendencia de Servicios de Salud, que es el organismo de control del funcionamiento de las prestaciones de las obras sociales. Allí, el afiliado podrá hacer la denuncia correspondiente. Este organismo, también funciona para realizar consultas y recibir asesoramiento.

Sólo a modo de enumeración, se indican algunas de las prestaciones incluidas en el PMO, para que todos los monotributistas puedan conocer estos beneficios:

- Plan Materno Infantil
- Programas de prevención de cánceres femeninos
- Odontología
- Internación
- Salud mental
- Rehabilitación
- Medicamentos
- Cuidados paliativos
- Hemodiálisis y Diálisis Peritoneal Continua Ambulatoria

- Otoamplifonos
- Anteojos
- Prótesis y órtesis
- VIH/SIDA
- Adicciones

Plan Materno Infantil

Las mujeres que cuentan con una obra social, durante su embarazo y hasta que el bebé cumple un año, cuentan con el Plan Materno Infantil, conocido como el PMI. En el Sistema de Información sobre la primera infancia en América Latina de la SITEAL, se expresa que *“El Plan Materno Infantil prevé la cobertura de la madre durante el embarazo y el parto a partir del momento del diagnóstico y hasta el primer mes luego del nacimiento, y la atención del recién nacido hasta cumplir un año de edad. La cobertura es total tanto en internación como en atención ambulatoria, exceptuado del pago de todo tipo de coseguros para las atenciones y medicaciones específicas. Esta cobertura comprende para la gestante consultas, estudios de diagnóstico; psicoprofilaxis obstétrica y medicamentos. Para la atención de los niños y niñas comprende la obligatoriedad en la realización perinatólogica de los estudios para detección de la fenilcetonuria, del hipotiroidismo congénito y enfermedad fibroquística en el recién nacido, seguimiento y control, inmunizaciones del período, y medicación requerida para el primer año de vida”*.

Relación de dependencia – Contrato de trabajo

Para comprender qué es la relación de dependencia es necesario analizar el acto vincular que se establece entre las dos partes que intervienen en esta relación: el contrato de trabajo que se establece entre el empleador y el empleado. Dicho contrato de trabajo caracteriza la relación de dependencia entre las partes y se explicitan las condiciones bajo las cuales una persona realizará una actividad lícita en favor de alguien que así lo requiera, a cambio del pago de una remuneración. Los contratos de trabajo vinculan, entonces, a los sujetos que establecen una relación laboral.

Cuando se habla de trabajador o empleado se hace referencia a una persona física que presta de manera voluntaria servicios o realiza actividades a cambio de una remuneración. Mientras que el empleador es quien requiere dichos servicios. En este caso, puede ser una persona física o jurídica. Es decir, el empleador puede ser una empresa o una persona o conjunto de ellas.

Presunción laboral

La existencia de una relación de dependencia supone que el trabajador estará a disposición del empleador para realizar las tareas acordadas durante un período de tiempo determinado o indeterminado, de acuerdo al tipo de contrato que se haya establecido durante la duración de la jornada de trabajo. El solo hecho de que haya algún tipo de prestación de servicios, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Esto siempre será así, salvo en aquellos casos en que pueda demostrarse lo contrario. Y de poder probarse esa regularidad, se podría probar la existencia de una relación de dependencia. La ley establece que esta presunción laboral operará de todos modos, aunque no se utilicen figuras laborales para caracterizar al contrato.

Un ejemplo de esto podría ser la figura del monotributo que es muy utilizada, en donde una persona presta servicios en forma regular cumpliendo un determinado horario todos los días, pero le hacen facturar a quien en verdad es su empleador.

Normativa

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen principalmente por la ley 27.744 que es la Ley de contrato de trabajo, pero también:

- Por las leyes y estatutos profesionales.
- Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales. Las convenciones colectivas de trabajo, conocidas como convenios colectivos, es un contrato que se celebra entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector en particular.
- Por la voluntad de las partes.

- Y por los usos y costumbres.

Esto quiere decir que las partes de un contrato de trabajo, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas antes mencionadas. Desde luego que todas las condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo serán válidas y de aplicación. El artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo establece, por su parte, que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, siempre prevalecerá la más favorable al trabajador.

Tipos de contratos

Los contratos, según establece como principio general la Ley de Contrato de Trabajo, se celebran por tiempo indeterminado. La ley de contrato de trabajo establece que el contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador. Cuando sucede que se van formalizando contratos por plazo determinado en forma sucesiva, se entiende que se está ocultando una relación permanente y eso convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. La norma con este punto intenta resguardar los derechos del trabajador.

Los primeros tres meses de vigencia del contrato de trabajo siempre se entienden como período de prueba. Durante este período, cualquiera de las partes podrá desvincularse con la única obligación de preavisar a la otra parte, sin verse afectadas de ningún otro modo; y con esto se hace referencia, por ejemplo, al pago de indemnización por no expresar causa. Durante este período de prueba, rigen algunas reglas y particularidades que están establecidas en la ley y listaremos a continuación:

- En primer lugar, un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba. Si esta situación se configuraría en la práctica, daría lugar a considerar de pleno derecho, que el empleador renunció al período de prueba.

- En segundo lugar, la ley establece, en contra de la precarización laboral, que el uso abusivo del período de prueba para de esa manera evitar la efectivización del trabajador, hará pasible al empleador de distintas sanciones.
- Otro de los puntos, es que el empleador tiene la obligación de registrar al trabajador que comienza su relación laboral desde el momento cero, es decir, queda incluido el período de prueba. En el caso que el empleador no registrara al trabajador, además de otras consecuencias de multas y sanciones que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
- Durante el período de prueba, al igual que en el resto del tiempo que dure un contrato, las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, por lo tanto, ese tiempo, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.
- Por último, el trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo y a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable. En este último caso, la prestación durará hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso.
- Los contratos de trabajo a plazo fijo, en cambio, establecen en forma escrita el tiempo de duración, el cual no puede ser mayor a cinco años. Determinadas actividades solamente se realizan en ciertas épocas del año, por lo tanto, otra modalidad contractual es la del trabajo por temporada. El contrato de trabajo eventual establece que el vínculo entre empleador y empleado comienza y termina con la realización de una obra o prestación de un servicio determinado.
- Por último, se reconoce como una modalidad contractual específica el contrato de trabajo de grupo o por equipo, es decir, aquel en donde el empleador se vincula, mediando un delegado, con un grupo de trabajadores que prestarán un servicio determinado.

Derechos y Obligaciones

La Ley de Contrato de trabajo establece los derechos y obligaciones de cada una de las partes durante la relación laboral. Se debe tener en cuenta el principio in dubio pro operario, es decir, "la duda debe interpretarse en los juicios laborales a favor del trabajador", el cual es parte del principio protectorio consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza al trabajador la protección de las leyes.

Éste mismo espíritu es el del texto de la Ley N° 20744, como puede observarse en el artículo 9°. *"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador."*

Al respecto de los derechos y deberes del trabajador y el empleador. Tanto el empleador como el trabajador deben ser solidarios, prestarse colaboración y obrar de buena fe.

El trabajador tiene ciertas obligaciones. Entre ellas:

- Ser puntual
- Asistir regularmente
- Dedicarse de manera adecuada a las características del empleo
- Ser reservado respecto de la información a la que tenga acceso
- Cumplir órdenes e instrucciones
- Conservar los instrumentos que se le provean para realizar su labor
- Descansar en los tiempos estipulados por ley

El empleador debe:

- Cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo
- Observar el cumplimiento de los descansos correspondientes por ley
- Dar igual trato en igualdad de situaciones
- Pagar la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones estipulados por la Ley N° 20744

- Practicar las retenciones correspondientes
- Realizar las contribuciones correspondientes
- Entregar el certificado de servicio dentro del plazo establecido por la ley N° 20744

Entre las obligaciones del empleador no sólo se menciona el pago del sueldo al trabajador, sino también aplicar las retenciones y realizar el ingreso de los aportes obligatorios de éste, sino que debe, a su vez, abonar las contribuciones correspondientes a la seguridad social. Los porcentajes a depositar en carácter de contribuciones no se descuentan del salario del trabajador, como sí sucede con los aportes, sino que son abonadas en su totalidad por el empleador.

Registración inadecuada del trabajador

Cuando un trabajador se encuentra trabajando como monotributista y soportando las obligaciones de un empleado bajo relación de dependencia, este trabajador está en completa condición de vulnerabilidad y desventaja, ya que asume todas las obligaciones, aunque sin gozar de ninguno de los beneficios que se derivan de las legislaciones correspondientes. Además, bajo este encubrimiento de la relación laboral se encuentra soportando sobre su propia carga los impuestos del monotributo e ingresos brutos de su facturación.