



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Dictamen firma conjunta

Número:

Referencia: Impuesto a las ganancias. Tratamiento de diversos rubros salariales. Presentación de APSEE y otros. EX-2023-49753600-APN-DGDA#MEC.

DIRECCIÓN NACIONAL DE IMPUESTOS:

I.- En las presentes actuaciones representantes de “APSEE - APSAI- APSMBA - APJBO- APDFA – CEPETEL - Asoc. Judicial Bonaerense - FJA - APJ GAS - SIPREBA - FAPJRA - APJ Televisión Pública - ABP Buzos - ASIJEMIN - Asociación Bancaria - APS Mercedes Benz - SEC (Rama peajes) - UPJ Bco. Pcia. Bs. As. - FTCIODyARA - FOETRA Bs. As. - UPJET - SECASFPI - SOEPU - FGB - AGTSyP - ASSRA- APDESBA - UPJe Petroquímicos de B. Blanca - APJ CABA - APLA - AEPJN - SI.CO.NA.RA. - SIPEDYB - FETERA - Sind. Químico Papelero de Cap. Bermúdez - SOERM - FESPROSA - SITRAJU - SUTEPA - UTI - SPIQyA SL - Sindicato Obreros Curtidores - SECEIC- AMS Casinos Pcia. Bs. As. - Luz y Fuerza La Pampa - Luz y Fuerza Zárate - Luz y Fuerza Mar del Plata - OTECH - APCNEAN - ATE CNEA- STIGAS CABA Y GBA, LA PLATA y MAR DEL PLATA - Asociación de Médicos Municipales CABA - Federación de Profesionales de la Salud del GCABA- Sindicato N. Or. T.E. Rosario” consultan sobre el tratamiento a dispensar en el marco del impuesto a las ganancias, a los siguientes rubros salariales:

“Antigüedad o denominaciones análogas. Se refiere al rubro compensa económicamente la experiencia acumulada por el trabajador/a en el tiempo. Lo que debe determinar haber adquirido capacitación o práctica directa que permita mejores resultados en su labor, adaptabilidad del trabajador/a a los cambios producidos en los modos de producción o prestación de servicios, conocimientos sobre la seguridad e higiene en el trabajo, sostenimiento de la prestación segura en los servicios públicos o privados y en la continuidad de la producción de bienes que implican un conocimiento cabal del trabajo a realizar en base a la sabiduría acumulada durante sus años de trabajo y superación de diversos desafíos prácticos que se presentan.

Zona o similares. Se refiere al rubro que compensa económicamente la prestación de tareas en lugares donde son de menor o nula accesibilidad los servicios públicos, el acceso a la vivienda, el costo de vida, la seguridad de las instalaciones, la peligrosidad de los elementos de trabajo, la manipulación de elementos nocivos para la salud o las condiciones de seguridad del entorno. Dicho rubro deja de remunerarse al momento en que el trabajador/a deja de prestar servicios en ese lugar de trabajo.

Asignación Jerárquica, por mayor responsabilidad, por especialización o de similar naturaleza. Se refiere al rubro que compensa económicamente la disponibilidad del trabajador/a de manera continua debido a su responsabilidad en los procesos productivos, prestación de servicios y/o tareas administrativas. La disponibilidad mencionada puede producirse de manera efectiva en el lugar de trabajo o de manera pasiva pudiendo ser convocado para realizar la prestación laboral.

Guardia pasiva, activa o similar. Se refiere al rubro que compensa económicamente la disponibilidad del trabajador/a para ser convocada a cumplir la prestación laboral para lo cual debe estar comunicado y en condiciones de desempeñar las tareas solicitadas por el empleador y el tiempo que los trabajadores/as se encuentren a órdenes del empleador y que compense por el régimen de trabajo al cual está afectado y las horas adicionales que esto involucra.

Bonificaciones: Se refiere a la compensación económica cualquiera sea su modo de liquidación en carácter de productividad, eficiencia, gratificación, plus remunerativo, por logros u objetivos, por retiro o similares que perciba el trabajador/a en forma conjunta, separada, individual o grupal”.

II.- A continuación, se efectuará el análisis técnico-tributario que hace a la competencia de esta área asesora, sobre cada uno de los puntos consultados.

(i) ANTIGÜEDAD O DENOMINACIONES ANÁLOGAS:

El artículo 1° de la Ley 27.617^[1] introdujo en la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, como segundo párrafo del inciso x) de su artículo 26, una exención destinada al “...salario que perciban los trabajadores en relación de dependencia en concepto de bono por productividad, fallo de caja, o conceptos de similar naturaleza...”.

La misma Ley N° 27.617, por conducto de su artículo 12, facultó “...al Poder Ejecutivo nacional y a la Administración Federal de Ingresos Públicos, (...) a dictar las normas complementarias e interpretativas vinculadas (...) al alcance de la disposición referida al salario exento que perciban los trabajadores en relación de dependencia en concepto de bono por productividad, fallo de caja, o conceptos de similar naturaleza, del segundo párrafo del inciso x) del artículo 26 (...) -incorporada por el artículo 1° de la presente-; (...)”.

En ejercicio de la prerrogativa mencionada precedentemente, como así también de las facultades reglamentarias conferidas por el inciso 2° del artículo 99 de la Constitución Nacional, se reglamentaron estas modificaciones a través del Decreto N° 336/2021^[2].

En ese orden de ideas, el artículo 92 del Anexo del Decreto 862/19 -reglamentario del gravamen que nos ocupa-, en su segundo párrafo^[3], define al “bono por productividad” como aquellos rubros remuneratorios creados por convenciones colectivas o contrato individual, y condicionados al cumplimiento de pautas o metas objetivas de incremento de la producción que contengan una cláusula con una clara explicación de aquellas pautas, incluyendo metas y criterios de comparación con períodos anteriores para la determinación del incremento, que no podrá ser el resultante de la extensión de la jornada laboral.

No comprenden a las sumas habitualmente percibidas y calculadas en base a una pauta distinta de la sola puesta a disposición de la fuerza de trabajo, como las vinculadas al destajo, a la cantidad de obras terminadas, viajes realizados o kilómetros recorridos que no reúnan las condiciones del párrafo precedente.

En atención a lo expuesto, y en tanto las sumas que se abonen en concepto de bono de productividad o la denominación que este tuviera, se determinen en función a pautas objetivas que, como se desprende de la lectura de la reglamentación de la norma, no se vinculen a la sola puesta a disposición de la fuerza de trabajo, sólo bajo estos términos, se interpreta que les resulta aplicable la exención del segundo párrafo del inciso x) del artículo 26 de la ley.

En tal sentido, el rubro “Antigüedad o denominaciones análogas”, para que resulte encuadrado como “bono por productividad” en los términos legales y reglamentarios, más allá de retribuir el tiempo que el trabajador viene prestando funciones, no se debe vincular a la sola puesta a disposición de la fuerza de trabajo y su percepción debe obedecer a alguna pauta de productividad objetiva, como ser, por ejemplo: logra mayor eficiencia y resultados en su labor con motivo de la experiencia, preparación y capacitación con la que cuenta, desprendiéndose de la descripción del rubro de que se trata que dichas pautas se estarían verificando, de ahí que correspondería su encuadre como tal.

Aclarado el alcance que cabe darle al concepto en cuestión, corresponde detenerse en los montos susceptibles de exención y los requisitos para su procedencia.

En ese sentido, las dispensas a las que alude el segundo párrafo del inciso x) resultan aplicables hasta un monto equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la ganancia no imponible establecida en el inciso a) del artículo 30 de esta ley ($40\% \times \$ 451.683,19 = \$ 180.673,28$ -monto máximo exento-) por año fiscal y para para los trabajadores cuya remuneración mensual bruta no supere determinado importe (hasta \$ 808.124,73)^[4].

En su Memorando identificado como IF-2023-39234369-APN-DNI#MEC, esta Dirección Nacional sostuvo que *“...tanto desde la voluntad del legislador como del precepto reglamentario precedentemente aludido, el beneficio que recae sobre el/los bono/s de productividad es/son tratado/s de manera independiente en cuanto al límite concerniente al/ a los “fallo/s de caja” o de aquellos “de similar naturaleza” a éstos; a mayor abundancia la dispensa sobre el bono de productividad recae sobre cada uno de los bonos que el empleador pague en tanto y en cuanto las pautas que determinan su cuantía sean diferentes y siempre que cumplimenten las condiciones esbozadas supra, pudiendo sostenerse lo propio de los restantes conceptos involucrados en la exención”*.

Por lo tanto, esta área asesora interpreta que *“...el 40% debe tomarse de manera individual para cada rubro salarial que encuadre dentro de los citados conceptos previstos en la franquicia, considerando los lineamientos esbozados precedentemente”*.

(ii) ZONA O SIMILARES:

En primer término, se recuerda que la ley de impuesto a las ganancias, hasta la reforma que introdujera, en lo que aquí concierne, el sexto punto del artículo 1° de la Ley N° 27.346[5], preveía -en el entonces último párrafo de su artículo 79- que *“También se considerarán ganancias de esta categoría las compensaciones en dinero y en especie, los viáticos, etc., que se perciban por el ejercicio de las actividades incluidas en este artículo, en cuanto excedan de las sumas que la DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA juzgue razonables en concepto de reembolso de gastos efectuados.”*

Es decir, el legislador, en aquel momento, consideraba como renta gravada a cada uno de los conceptos (compensaciones, viáticos y/o la denominación que tuvieran) en la medida que excedieran el importe global que el organismo fiscal juzgara razonable en concepto de reembolso de gastos efectuados.

Con la modificación que efectuó la ya citada Ley N° 27.346 se sustituyó el párrafo en estudio estableciendo que *“También se considerarán ganancias de esta categoría las compensaciones en dinero y en especie y los viáticos que se abonen como adelanto o reintegro de gastos, por comisiones de servicio realizadas fuera de la sede donde se prestan las tareas, que se perciban por el ejercicio de las actividades incluidas en este artículo.”*

Adviértase, por un lado, que su suprimió el *“etc.”* con el que contaba el texto original, por lo que los conceptos se acotaron a compensaciones y viáticos para seguidamente, incorporarse un párrafo que señalaba que a aquellos les *“...será de aplicación la deducción prevista en el artículo 82 inciso e) de esta ley, en el importe que fije la Administración Federal de Ingresos Públicos..., sobre la base de, entre otros parámetros, la actividad desarrollada, la zona geográfica y las modalidades de la prestación de los servicios, el que no podrá superar el equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la ganancia no imponible establecida en el inciso a) del artículo 23 de la presente ley.”*[6].

Con posterioridad, La Ley N° 27.617[7], ya sobre el texto ordenado en 2019 de la ley, vuelve a modificar el tratamiento de las compensaciones y viáticos, manteniendo la redacción del tercer párrafo del artículo 82, introducida por la Ley N° 27.346, en tanto considera como ganancia de cuarta categoría a *“...las compensaciones en dinero y en especie y los viáticos que se abonen como adelanto o reintegro de gastos, por comisiones de servicio realizadas fuera de la sede donde se prestan las tareas”* que se perciban por el ejercicio de las actividades allí incluidas.

Sin embargo, sus párrafos siguientes sí sufrieron modificaciones toda vez que aclaran[8] que se podrán deducir -atento resultar procedente la deducción prevista en el inciso e) del artículo 86 de la ley del tributo- los conceptos de gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas agregando que el beneficio aplica con relación a los importes que fije el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente a la actividad de que se trate -o, de no estar estipulados por Convenio, los montos efectivamente liquidados de conformidad con el recibo o constancias que a tales fines provea el empleador al trabajador- hasta el tope expresamente previsto en la norma legal[9] que, en lo que hace a la presentación objeto de estudio, no podrá exceder del monto equivalente al que resulte del 40% de la ganancia no imponible establecida en el inciso a) del artículo 30 ($\$ 451.683,19 \times 40\% = 180.673,28$ [10]).

Llegado a este punto, huelga advertir que, cuando las normas reseñadas hacen referencia a que cabe dispensar a *“...otras compensaciones análogas...”*[11] a gastos de movilidad y viáticos el mismo tratamiento -analizado *supra*- que les corresponde a éstos, lo cierto es que el importe que, en definitiva, integre aquéllos conceptos, para resultar deducible, debe guardar la misma finalidad que estos últimos, más allá de la denominación que pudiera revestir.

Siendo así, a criterio de esta área asesora en el caso del rubro “zona o similares” objeto de consulta, considerando que los presentantes señalan que se está en presencia de un importe que compensa económicamente la realización de tareas en lugares donde es baja o nula la accesibilidad a los servicios públicos, el acceso a la vivienda, el costo de vida, etc., y en el entendimiento de que el mismo “deja de remunerarse al momento en que el trabajador/a deja de prestar servicios en ese lugar” revestiría la naturaleza de viáticos o conceptos análogos a éstos que retribuyen gastos propios de estadía temporal en un lugar diferente al de la prestación habitual de tareas; de hecho, es a ello a lo que se refiere la propia ley del impuesto cuando, en su tercer párrafo, al definir a los viáticos, señala que tienen su origen en “...comisiones de servicios realizadas fuera de la sede donde se prestan las tareas...”.

En cuanto a su magnitud, la deducción debe tomarse individualmente, recayendo sobre cada uno de los rubros salariales que encuadren dentro de los conceptos que el empleador pague (viáticos, gastos de

movilidad y cada compensación análoga que pudiera comprender la misma finalidad, siempre que cumplimentaran las condiciones esbozadas *supra*).

(iii) ASIGNACIÓN JERÁRQUICA, POR MAYOR RESPONSABILIDAD, POR ESPECIALIZACIÓN O DE SIMILAR NATURALEZA y (iv) GUARDIA PASIVA, ACTIVA O SIMILAR:

La ley de impuesto a las ganancias, en el primer párrafo del inciso x) de su artículo 26 exime a “...*la diferencia entre el valor de las horas extras y el de las horas ordinarias, que perciban los trabajadores en relación de dependencia por los servicios prestados en días feriados, inhábiles y durante los fines de semana, calculadas conforme la legislación laboral correspondiente.*”.

Con relación a ello, el primer párrafo del artículo 92 del decreto reglamentario de la ley del impuesto - incorporado por el artículo 34 del Decreto N° 1.170/2018 al entonces Anexo del Decreto N° 1.344/98 (como sexto artículo sin número a continuación del artículo 42), reglamentario del texto ordenado en 1997 y sus modificaciones de la ley del gravamen, cuya técnica empleada, a la fecha, no ha sufrido modificaciones-, aclara que la dispensa objeto de análisis involucra a la diferencia entre el valor de las horas extras y el de las horas ordinarias trabajadas en determinados días –feriados, inhábiles y fines de semana, incluyendo los días no laborables y de descanso semanal-, “...*determinadas y calculadas conforme el convenio colectivo de trabajo que resulte aplicable o, en su defecto...*”, la Ley de Contrato de Trabajo.

En lo que hace a las horas extras que no encuadren en la dispensa descripta precedentemente, el penúltimo párrafo del artículo 94 del texto legal del gravamen que nos ocupa señala que “*Cuando la determinación del ingreso neto corresponda a horas extras obtenidas por trabajadores en relación de dependencia, las sumas resultantes de tal concepto, sin incluir las indicadas en el inciso x) del artículo 26, no se computarán a los fines de modificar la escala establecida en el primer párrafo, por lo que tales emolumentos tributarán aplicando la alícuota marginal correspondiente, previo a incorporar las horas extras.*”.

En conclusión, respecto de la exención concerniente a las horas extras por los servicios prestados en días feriados, inhábiles y fines de semana, incluyendo los días no laborables y de descanso semanal (cualquiera fuera el horario), el beneficio alcanzado por la dispensa involucra al diferencial entre el valor de las horas ordinarias y el importe de las horas extraordinarias o la denominación que éstas tuvieran atento la particularidad de cada Convenio Colectivo de Trabajo, toda vez que por la especificidad que atañe a las diferentes labores, el adicional a percibir por fuera de la jornada habitual puede adquirir una denominación diferente, sin que ello sea obstáculo para que tanto estos como las horas extraordinarias, queden amparados en la franquicia.

Ahora bien, los importes adicionales tanto en concepto de horas extraordinarias como de cualquier otro que, en los términos reseñados *supra*, quede asimilado a aquellas, percibidos fuera de la jornada laboral habitual, que no estuvieren exentos, si bien se incluyen dentro de la base imponible no ocasionan movimiento alguno dentro del tramo de la escala progresiva del primer párrafo del artículo 94 de la ley del impuesto.

En el contexto descripto, **se entiende que los rubros asignación jerárquica, por mayor responsabilidad, por especialización o de similar naturaleza, como así también en concepto de guardia pasiva o similar, accederían al tratamiento descripto en los párrafos precedentes, toda vez que su percepción obedece a que, por la responsabilidad de las tareas asignadas al sujeto que lo percibe, es necesario contar con su disponibilidad, en todo momento, razón por la cual, ello justifica que aquellos involucren horas extras, sea que estén efectivamente prestadas o como guardia pasiva, debiendo considerarse el porcentaje pertinente**

de manera tal de diferenciar aquellas correspondientes a los días de semana (gravadas sin salto de tramo en la escala) de las exentas (fines de semana, feriados, días no laborables y de descanso semanal, en todos los casos, en cualquier horario).

(v) **BONIFICACIONES:**

En este punto, corresponde diferenciar a aquellas compensaciones percibidas “...en carácter de productividad, eficiencia, gratificación, plus remunerativo, por logros u objetivos...” de las relacionadas al “...retiro...”.

En relación con las primeras (bonificación por productividad, eficiencia, gratificación, plus remunerativo, en todos los casos por logros u objetivos), a los fines de que accedan al tratamiento que el impuesto de que se trata dispensa al “bono por productividad”, deberán verificarse las condiciones descriptas en el punto (i) del presente informe. Siendo así, y **en el entendimiento que su percepción, conforme se desprende de la presentación, está sujeta al cumplimiento de determinadas pautas que no implican la sola puesta a disposición de la fuerza de trabajo, se advierte que quedan comprendidas en el beneficio de que se trata.**

Por su parte, **en lo que hace a las compensaciones que se abonen por retiro,** cabe recordar que en el precedente “Negri, Fernando Horacio”, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en sentencia del 14 de julio de 2014, analizó el caso de un empleado en relación de dependencia que celebró un convenio con su empleador por el cual se convino su retiro voluntario y, como contrapartida, percibió una “gratificación por cese laboral”. En dicho pronunciamiento, el Máximo Tribunal reitera la postura que sostuvo en otros precedentes[12], considerando que el pago se produjo por haber cesado el vínculo laboral y, en consecuencia, no se cumplían las condiciones establecidas en la ley de impuesto a las ganancias en lo que hace a la naturaleza de la teoría de la fuente.

En su dictamen, la Procuradora sostiene que “...resulta inevitable colegir que la ‘gratificación’ en trato carece de la periodicidad y de la permanencia de la fuente necesarias para quedar sujeta al gravamen, en los términos del artículo 2º, inciso 1), de la LIG, ya que es directa consecuencia del cese de la relación laboral”.

Con ello aclarado, no debe pasarse por alto que mediante la modificación introducida a la ley del gravamen al entonces artículo 79 (actual 82) de la ley del tributo, quedaron comprendidas como renta de cuarta categoría, para quienes se desempeñen en cargos directivos y ejecutivos de empresas públicas y privadas, las sumas que se generen exclusivamente con motivo de su desvinculación laboral, cualquiera fuere su denominación, que excedan los montos indemnizatorios mínimos previstos en la normativa laboral aplicable. Cuando esas sumas tengan su origen en un acuerdo consensuado (procesos de mutuo acuerdo o retiro voluntario, entre otros) estarán alcanzadas en cuanto superen los montos indemnizatorios mínimos previstos en la normativa laboral aplicable para el supuesto de despido sin causa.

Sentado lo que antecede, las indemnizaciones o gratificaciones abonadas con motivo de la desvinculación laboral, a empleados que no se desempeñen en cargos directivos y ejecutivos de empresas públicas y privadas, se encuentran al margen del objeto del gravamen y excluidas del régimen de retención establecido por la RG (AFIP) 4003/17 y sus modificaciones.

III.- En resumen, y considerando la información obrante en los presentes actuados, suministrada por las entidades que suscriben la misiva reseñada en el apartado I del presente informe, se advierte lo siguiente:

a) Antigüedad o denominaciones análogas [ver punto i) del apartado II], y bonificación por productividad, eficiencia, gratificación y plus remunerativo, en todos los casos por logros u objetivos [ver punto v) del apartado II]:

Para que resulten encuadrados como “bono por productividad”, en los términos legales y reglamentarios, más allá de retribuir el tiempo que el trabajador viene prestando funciones, no se debe vincular a la sola puesta a disposición de la fuerza de trabajo y su percepción debe obedecer a alguna pauta de productividad objetiva, como ser, por ejemplo: lograr mayor eficiencia y resultados en su labor con motivo de la experiencia, preparación y capacitación con la que cuenta, desprendiéndose de la descripción de los rubros de que se trata, que dichas pautas se estarían verificando, de ahí que correspondería su encuadre como tal.

En cuanto a su magnitud, debe tomarse de manera individual para cada rubro salarial que encuadre dentro de los citados conceptos previstos en la franquicia.

b) Zona o similares [ver punto ii) del apartado II]:

Considerando que se está en presencia de un importe que compensa económicamente la realización de tareas en lugares donde es baja o nula la accesibilidad a los servicios públicos, el acceso a la vivienda, el costo de vida, etc., y en el entendimiento de que el mismo *“deja de remunerarse al momento en que el trabajador/a deja de prestar servicios en ese lugar”*, reviste la naturaleza de viáticos o conceptos análogos a éstos que retribuyen gastos propios de estadía temporal en un lugar diferente al de la prestación habitual de tareas; de hecho, es a ello a lo que se refiere la propia ley del impuesto cuando, en su tercer párrafo, al definir a los viáticos, señala que tienen su origen en *“...comisiones de servicios realizadas fuera de la sede donde se prestan las tareas...”*.

En cuanto a su magnitud, la deducción debe tomarse individualmente, recayendo sobre cada uno de los rubros salariales que encuadren dentro de los conceptos que el empleador pague (viáticos, gastos de movilidad y cada compensación análoga que pudiera comprender la misma finalidad, siempre que cumplimentaran las condiciones esbozadas *supra*).

c) Asignación jerárquica, por mayor responsabilidad, por especialización o de similar naturaleza y guardia pasiva, activa o similar [ver puntos iii) y iv), respectivamente, del apartado II]:

Se entiende que la percepción de cada uno de estos rubros obedece a que, por la responsabilidad de las tareas asignadas al sujeto que lo percibe, es necesario contar con su disponibilidad, en todo momento, razón por la cual, ello justifica que aquellos involucren horas extras, sea que estén efectivamente prestadas o como guardia pasiva, debiendo, debiendo considerarse el porcentaje pertinente de manera tal de diferenciar aquellas correspondientes a los días de semana (gravadas sin salto de tramo en la escala) de las exentas (fines de semana, feriados, días no laborables y de descanso semanal, en todos los casos, en cualquier horario).

d) Bonificación por retiro.

Las indemnizaciones o gratificaciones abonadas con motivo de la desvinculación laboral, a empleados que no se desempeñen en cargos directivos y ejecutivos de empresas públicas y privadas, se encuentran al margen del objeto del gravamen y excluidas del régimen de retención establecido por la RG (AFIP) 4003/17 y sus modificaciones.

IV.- Con lo expuesto se elevan los actuados a esa Superioridad.

[1] BO: 21/4/2021.

[2] BO: 25/5/2021.

[3] Texto incorporado por el artículo 2° del Decreto N° 336/2021.

[4] Estos importes -vigentes en el período fiscal 2023- se actualizan anualmente por el coeficiente que surja de la variación anual de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPE), correspondiente al mes de octubre del año anterior al del ajuste respecto al mismo mes del año anterior [cfr. la lectura armónica del segundo párrafo, in fine, del inciso x) del artículo 26 y el último párrafo del artículo 30, ambos de la ley del impuesto].

[5] BO: 27/12/2016.

[6] Las numeraciones de los artículos corresponden al texto ordenado de la ley del impuesto, en 1997.

[7] BO: 21/4/21.

[8] En similares términos a lo que manifiesta el inciso e) del artículo 86 de la ley.

[9] Cuarto, quinto y sexto párrafos del artículo 82 de la ley del tributo, texto según artículo 8° de la Ley 27.617 y artículo 100 de la Ley N° 27.701 (BO: 1/12/2022).

[10] Monto vigente para el período fiscal 2023.

[11] Cfr. cuarto párrafo del artículo 82 e inciso e) del artículo 86, ambos de la ley del impuesto.

[12] Entre otros: “De Lorenzo, Amelia” - CSJN - 17/06/09 y “Cuevas, Luis Miguel” - CJSN - 30/11/2010.