

VENCIMIENTOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL													
CONCEPTO	Nº DE TERMINACIÓN DE CUIT	DÍA DE VENCIMIENTO											
		AÑO 2025											
		ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
RÉGIMEN GENERAL Empleadores Presentación de DDJJ y pago de aportes y contribuciones	0; 1; 2; 3	9	9	9	9	11	9	13	10	9	9	9	9
	4; 5; 6	12	10	10	10	12	10	14	11	10	13	10	10
	7; 8; 9	13	11	11	13	13	11	15	11	11	14	11	11
SERVICIO DOMÉSTICO Empleadores. Pago de aportes y contribuciones: Obligatorios - Voluntarios	0 - 9	12	10	10	10	11	10	13	10	10	13	10	10
TRABAJADORES AUTÓNOMOS Presentación de DDJJ y pago de aportes y contribuciones	0 - 3	5	5	5	6	5	5	6	5	7	5	5	9
	4 - 6	6	6	6	7	6	8	7	6	8	6	9	10
	7 - 9	7	9	9	8	7	9	8	7	9	7	10	11
SICORE	Acred 1Q 0 - 3 Acred 1Q 4 - 6 Acred 1Q 7 - 9 Acred 2Q 0 - 3 Acred 2Q 4 - 6 Acred 2Q 7 - 9	21	20	25	21	21	22	21	21	21	21	24	21
		22	23	26	22	22	23	22	24	22	22	25	22
		23	24	27	23	26	24	23	25	23	23	26	23
		9	9	9	9	11	9	13	10	9	9	9	9
		12	10	10	10	12	10	14	11	10	13	10	10
		13	11	11	13	13	11	15	12	11	14	11	11
MONOTRIBUTO Trabajadores autónomos	0 - 9	20	20	20	20	20	22	20	20	21	20	20	21
ASOCIACIONES SINDICALES Depósito de las cuotas sindicales y adicionales convencionales	0; 1; 2; 3	9	9	9	9	11	9	13	10	9	9	9	9
	4; 5; 6	12	10	10	10	12	10	14	11	10	13	10	10
	7; 8; 9	13	11	11	13	13	11	15	12	11	14	11	11

Régimen de Promoción de Empleo con Reducción de Contribuciones Patronales reglamentado por el Decreto 1.714/14 y la Res. Gral. 3.683 de la AFIP, y la Res. Gral. 3684 de la AFIP.	
Sujetos	Empleadores del sector privado, en todo el territorio nacional. Incluye: -Personas humanas -Personas jurídicas (empresas, sociedades, etc.) Aplica exclusivamente a trabajadores en relación de dependencia debidamente registrados. Quedan excluidos: -Empleadores del sector público -Trabajo doméstico -Trabajadores agrarios (tienen régimen propio)
Principales características	Crea un régimen de promoción del empleo registrado. Busca: -Reducir el trabajo no registrado -Prevenir el fraude laboral y previsional Establece el REPSAL - Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales: Se inscriben empleadores sancionados por: -Trabajo no registrado -Falta de pago de aportes y contribuciones -Infracciones graves a la normativa laboral Condiciona beneficios fiscales: Si el empleador está en el REPSAL no accede a beneficios Exige: -Alta temprana del trabajador -Declaración correcta en AFIP (F.931) -Pago íntegro y en término de aportes y contribuciones
Beneficios	Aplican solo si el empleador cumple y no está en el REPSAL Reducción de contribuciones patronales a la Seguridad Social: Especialmente para microempleadores y PyMES Beneficio focalizado en: -Nuevas incorporaciones -Incremento de nómina -Mejora del costo laboral formal: -Incentiva el blanqueo -Favorece la creación de empleo registrado Acceso a: -Programas de fomento del empleo -Beneficios fiscales y previsionales

SISTEMA DE REGISTRO Y ACTUALIZACIÓN DE DEDUCCIONES DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS (SIRADIG) - Formulario 572		
Formulario 572	WEB	MANUAL
Obligados	Se encuentran obligados los contribuyentes que perciban rentas del trabajo personal en relación de dependencia, jubilaciones y/o pensiones, cuando se verifique alguna de las siguientes situaciones: a) Que la remuneración bruta correspondiente al año calendario inmediato anterior al que se declara resulte igual o superior al monto establecido por la normativa vigente para el período fiscal 2026. b) Que computen como pago a cuenta del impuesto las percepciones establecidas por la RG (AFIP) 3450/2013 y sus normas complementarias, que les hubieran sido practicadas durante el período fiscal 2026. c) Que el empleador, por razones administrativas, así lo determine.	Los contribuyentes que obtengan rentas del trabajo personal en relación de dependencia, jubilaciones y pensiones sujetas al pago del Impuesto a las Ganancias y que no se encuentren obligados a la presentación del F572 Web.
Fecha límite para carga de datos y/o presentación	31 de enero del año siguiente al que se declara.	Al inicio de la relación laboral y, en su caso, cuando se produzcan modificaciones en los respectivos datos.
Datos a informar		
Cargas de familia	- Cónyuge. - Hijos menores de 18 años o incapacitados para el trabajo. - Siempre que sean residentes en el país y no tengan entradas netas superiores al mínimo no imponible.	
Deducciones y Desgravaciones (Montos Erogados en el Año en Curso)	- Cuotas médico – asistenciales. - Primas de seguro para el caso de muerte. - Donaciones. - Intereses por Préstamos Hipotecarios. - Gastos de Sepelio. - Gastos médicos y paramédicos. - Deducción del Personal de Casas Particulares. - Aportes a Sociedades de Garantía Recíproca. - Vehículos, Gastos de Movilidad, Viáticos e Intereses de Corredores y Viajantes de Comercio. - Otras Deducciones y desgravaciones. - Alquileres.	
Otras Retenciones, Percepciones y Pagos a Cuenta	Impuestos sobre Créditos y Débitos en cuenta bancaria. Percepciones/ Retenciones Aduaneras. Pagos a Cuenta – RG 3450 / 2013 por: 1) Compras efectuadas en el exterior con Tarjetas de Crédito, Débito y/o Compra, incluidas las efectuadas a través de portales o sitios virtuales en moneda extranjera. 2) Adquisición de servicios en el exterior contratados a través de agencias de viaje y turismo del país. 3) Adquisición de servicios de transporte terrestre, aéreo y por vía acuática, de pasajeros con destino fuera del país. 4) Adquisición de moneda extranjera para gastos de turismo y viajes, y transferencias al exterior por turismo y viajes, sujetas a validación fiscal.	



Vademécum Laboral 2026
Argentina

Presencia en más de 60 países en el mundo.
Alemania ■ Chile ■ Colombia ■ España ■ Israel ■ Luxemburgo
México ■ Países Bajos ■ Paraguay ■ Portugal ■ Uruguay



Instagram Facebook LinkedIn YouTube
auren.com/ar



Laboral



2026

RÉGIMEN DE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO						
Características	Modalidades de contratación Ley 20744 (LCT)					
	Por tiempo indeterminado Arts. 21,90,91 y 92 bis	Contrato a tiempo parcial Art. 92 ter (texto s/L. 24465)	Contrato a plazo fijo Art. 90, inc. a)	Contrato de temporada Arts. 96 a 98, LCT(1)	Contrato eventual Art. 99, LCT Arts. 68 a 74, L. 24013 (LNE)	Contrato de grupo o por equipo Arts. 101 y 102, LCT
Plazo de duración	Indeterminado	Indeterminado	Hasta 5 años	Indeterminado La relación queda sujeta a confirmación en cada temporada.	Determinado (hasta finalizada la tarea eventual, que no podrá exceder de 6 meses por año y hasta un máximo de 1 año en 3).	Indeterminado
Período de prueba	Sí (6 meses)	Sí (6 meses)	No tiene	No tiene	No tiene	Sí (6 meses)
Trabajadores comprendidos	Mayor de 14 años	Mayor de 14 años	Mayor de 14 años	Mayor de 14 años	Mayor de 14 años (No puede sustituir trabajadores en huelga)	Mayor de 14 años
Cantidad	Sin límites	Sin límites	5 años	Sin límites	Sin límites	Sin límites
Requisitos: Forma escrita	No indispensable	No indispensable	Se debe fijar en forma expresa y por escrito su duración, y se deben justificar los motivos que dieron origen a su utilización.	No indispensable	Sí, consignando en forma clara la causa que lo justifique. Se debe entregar 1 copia al sindicato dentro de los 30 días de su firma.	Conforme con el tipo de contrato celebrado.
Registración	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE) Deberá entregarse copia del contrato al trabajador y a la asociación sindical dentro de los 30 días (art. 31, L. 24013)	Usual: arts. 52 (LCT) y 18, inc. a) (LNE)
Jornada de Trabajo	Legal	Inferior a 2/3 de la jornada habitual de la actividad. No se pueden realizar horas extras.	Legal	Legal	Legal	Legal
Cargas sociales (CUSS)	Durante período de prueba 100% de aportes y contribuciones de ley.	Durante período de prueba 100% de aportes y contribuciones de ley.	100% de aportes y contribuciones de ley.	100% de aportes y contribuciones de ley.	100% de aportes y contribuciones de ley.	Durante período de prueba 100% de aportes y contribuciones de ley.
Indemnizaciones	Ruptura durante el período de prueba: 15 días.	Ruptura durante el período de prueba: 15 días.	- Ruptura "ante tempus": Indemnización por despido más daños.	Sí (art. 97, LCT)	No (art. 74, LNE)	Ruptura durante el período de prueba: 15 días.
	Ruptura posterior al período de prueba: arts. 232, 233, 245 y 247 (LCT)	Ruptura posterior al período de prueba: arts. 232, 245 y 247 (LCT)	Preaviso: Corresponde si el plazo es mayor de 1 mes. El mismo se computa por mes aniversario.	Pequeñas empresas: A partir del 8/6/95 plazo máximo del preaviso: 1 mes, excepto durante el período de prueba: 15 días		Ruptura posterior al período de prueba: arts. 232, 245 y 247 (LCT).
	Pequeñas empresas: A partir del 8/6/1995 plazo del preaviso: 1 mes (L. 24467, art. 95), excepto durante el período de prueba: 15 días.	Pequeñas empresas: A partir del 8/6/1995 plazo del preaviso: 1 mes, excepto durante el período de prueba: 15 días	Por vencimiento del plazo: si el plazo es igual o superior a 1 año, la indemnización es igual a la prevista en el art. 247 LCT (art. 250).			Pequeñas empresas: A partir del 8/6/95 plazo máximo del preaviso: 1 mes, excepto durante el período de prueba: 15 días.

LEY DE PERSONAL DE CASAS PARTICULARES	
Características	Modalidades de Prestación Ley 26844
Modalidades de Contratación	Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.
Modalidades de Prestación	A) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio. B) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador; C) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores, donde cumplen las mismas.
Período de prueba	El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.
Trabajadores comprendidos	Mayor de 16 años . Cuando se contratase a menores de dieciocho (18 años) deberá exigirse un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo. Queda prohibida la contratación de trabajadores de dieciseis (16) y diecisiete (17) años bajo la modalidad sin retiro.
Jornada de trabajo	No podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas. La jornada de los adolescentes entre dieciseis(16) y dieciocho (18) años, no podrá superar las seis (6) horas diarias de labora y treinta y seis (36) horas semanales. Queda establecido el descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas.
Pago de las remuneraciones	A) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario; B) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.
Cargas sociales	Deberá confeccionarse de forma mensual el formulario 102/RT
Indemnizaciones	Art. 40 Despido por causa de embarazo. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete (7) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.
	Art. 41 - Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio. Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio. Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados
	Art. 42 - Deber de Preavisar. El contrato no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defento, el pago de una indemnización cuando el contrato de disuelva por voluntad del empleador, además de la correspondiente por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente: A) la empleada/o de diez (10) días; B) por el empleador, de diez (10) días cuando la antigüedad fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior.
	Art. 43 - La indemnización es equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior en función de la antigüedad del personal despedido. Art. 44 - Integración del mes de despido. Los plazos a que se refiere el Art. 42 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. La indemnización se abonará con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.
	Art. 48 - Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, Art. 48 - Indemnización por antigüedad o depsidio. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante le último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.
	Art. 49 - Despido indirecto. En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 43, 44 y 48 de esta ley. Art. 50 - Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración. La indemnización prevista por el artículo 48, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

INFRACCIONES Y MULTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL			
INFRACCIÓN	NORMA	SANCIÓN (ARS)	SANCIÓN (ARS)
Omisión de presentar DDJJ en término	Ley 11.683 art. 38	Hasta \$440,000 por presentación omitida	Reduccion si se presenta antes de intimación / intervención
Omisión de presentar DDJJ informativa en término	Ley 11.683 art. 38	Hasta \$5,000,000 (hasta \$10,000,000 para empresas grandes)	Reducción por presentación espontánea
Incumplimiento a requerimientos de presentar DDJJ informativa	Ley 11.683 art. 39	\$500,000 a \$35,000,000 según gravedad	Reduccion si se presenta antes de intimación / intervención
Presentación extemporánea de DDJJ informativas	Ley 11.683	Similar a arriba: hasta \$5M – \$10M por régimen informativo	Reducción por regularización temprana
Obtención de beneficios previsionales en forma fraudulenta	Leyes previsionales / Ley 11.683	Multa y posible régimen penal. Para temas de evasión social: \$200,000 a \$7,000,000 (simple) / \$1,000,000 a \$35,000,000 (agravada)	No admite reducción en fraude evidente
Falta de denuncia de trabajadores en F.931 / Retención de aportes	Ley 11.683 / RG AFIP	\$200,000 a \$7,500,000 por cada empleado no declarado	Reducción por regularizar antes de inspección
Mora en el pago de aportes y contribuciones	Ley 11.683 art. 37	Intereses punitorios y resarcitorios + posible multa proporcional al monto adeudado (Reddit)	Retroactividad de intereses; reducción si se paga antes de fiscalización
Falta de inscripción como Empleador	Ley 11.683	Multa formal hasta el rango de \$150,000 a \$35,000,000 según grado del incumplimiento	Reducción por inscripción espontánea
Negativa infundada a suministrar información ante AFIP	Ley 11.683 art. 39	\$500,000 a \$35,000,000 en casos graves	Menor sanción si se entrega información luego
Ocupación de trabajadores sin debida registración y declaración	Ley 11.683 / RG AFIP	Multa \$200,000 → \$7,500,000 por trabajador detectado	Reducción si regulariza previo a intimación
Incumplimiento de altas/bajas en el plazo (24 hs)	Ley 11.683 / AFIP	Multa por formalidad entre \$150,000 y \$35,000,000 según caso	Reducción posible con corrección temprana
Disposición de fondos a favor de socios con deuda previsional	Ley 11.683 / Ley 17.250	Multa proporcional a deuda, puede ser elevada; también puede haber recargos según RG 1566/2019 de AFIP	No suele permitir reducción si hay evidencia de evasión

DECLARACIÓN JURADA INFORMATIVA DE CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS (DJNR) RG 3279/2012	
Sujetos Obligados	Empleadores comprendidos en el Sistema Único de la Seguridad Social.
Conceptos a informar	1 -Retribuciones que, bajo el concepto de no remunerativas, abonen los empleadores a sus trabajadores en relación de dependencia, cualquiera sea su carácter o naturaleza. 2 - La normativa -legal o convencional- que lo/s avala/n. 3 - El importe total liquidado correspondiente a los mismos.
Vencimiento / Procedimiento	Se presenta a través del Servicio de Afip Libro de Sueldos Digital. No es necesario presentarlo a través del DJNR RG 3279/2012 ya que estos se ven reflejados en el F8351 de Libros de Sueldos Digital.