



Vademécum
Laboral
2025

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 despido. 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 el 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	REDUCCIÓN
Omisión de presentar DDJJ en término.	Ley 11.683 art. 38	Persona Física y sucesiones Indivisa: \$200 Persona Jurídica: \$400	A un 50% del valor si se abona dentro del plazo de los 15 días a partir de la notificación de AFIP.
Omisión de presentar DDJJ Informativa en término.	Ley 11.683 art. 38.1	Persona Física: \$5.000 Persona Jurídica: \$10.000	
Incumplimiento a los requerimientos de presentar DDJJ Informativa	Ley 11.683 art. 39.1	Importe de \$500 a \$45.000	
Presentación extemporánea de planilla o DDJJ informativa del personal ocupado.	Ley 17.250 art 15 pto.1 RG 1566 art 17	2% de las remuneraciones imponibles sujetas a aportes del personal omitido de informar.	A un tercio de su valor, si se regulariza la situación dentro del plazo de intimación.
Obtención de beneficios previsionales en forma fraudulenta.	Ley 17.250 art 15 pto.1 RG 1566 art 16	3% de las remuneraciones sujeta aporte, del mes inmediato anterior.	A un tercio de su valor si rectifica dentro del plazo de intimación de AFIP.
Falta de denuncia de trabajadores en F931. Incumplimiento en la retención de los aportes.	Ley 17.250 art 15 pto.1 RG 1566 art 5, 6	Una vez el monto de Aportes y Contribuciones que haya correspondido liquidar respecto trabajadores Involucrados.	Si regulariza la situación: Antes de Inspección: infracción por "mora". Dentro del plazo establecido por AFIP, pero antes de labrarse el acta de Inspección o Intimación de deuda: infracción por "mora", la que se reducirá al 50% si en el mismo plazo ingresa aportes y contribuciones Dentro de los 15 días de notificada el acta: al 35% del monto de aportes y contribuciones liquidados en act.a
			INCREMENTO
			Duplica la multa: Si nunca se denunció en F931, entre fecha de Ingreso y la Inspección. Cuadruplica la multa: cuando el cálculo de Aportes y Contribuciones es sobre base presunta.
Mora en el pago de aportes y contribuciones.	Ley 17.250 art 15 pto.1 RG 1566 art 8 y 9	Ingreso posteriores al vencimiento, entre el: 1º al día 10: 0.10% del total omitido, por cada día de mora. 11 al día 30: 5% del total omitido. 31 al día 60: 10% del total omitido. 61 al día 90: 20% del total omitido. Más de 90 días: 30% del total omitido.	
Falta de inscripción como Empleador.	Ley 17.250 art 15 pto.1 RG 1566 art 4	3 veces el monto de aportes y contribuciones del mes anterior, a la fecha de constatación de la infracción.	A un quinto de su valor, si se inscribe antes de la inspección de AFIP. A un tercio de su valor, si es dentro del plazo de intimación que efectúe la AFIP.
Negativa infundada a suministrar información ante requerimiento formulados por AFIP.	Ley 17.250 art 15 pto.1 RG 1566 art 10	5% del total de las remuneraciones sujetas aportes y contribuciones del mes anterior al requerimiento.	
Ocupación de trabajadores sin la debida registración y declaración.	Ley 11.683 art. 40 pto.1 RG 1566 art 19	Por cada trabajador detectado en: Incumplimiento del alta/baja: 10 veces el monto de la base imponible mínima. Falta de registración o ausencia en Libros Sueldos: 5 veces el monto de la base imponible mínima. F 931 erróneo y no subsanado: 3 veces el monto de la base imponible mínima. Clausura: de 3 a 5 días corridos, cuando: se observen alguna de las primeras 2 infracciones que: 1-involucre a más de 2 trabajadores y se omitiera subsanar la infracción antes de la audiencia, 2-haya recibido una sanción dentro de los 5 años anteriores a la fecha del acta.	A su mínimo legal de \$ 300, si el empleador regulariza antes de la audiencia.
			INCREMENTO
			Duplica la multa: empleadores con más de 10 trabajadores o involucre más del 50% de los trabajadores. Cuadruplica la multa: cuando las situaciones mencionadas se produzca en forma conjunta.
Incumplimiento de la anulación del alta en el registro de altas y bajas en Seguridad Social hasta las 24hs del día informado como inicio.	Ley 17.250 art 15 pto.1 RG 1566 art 11	1% de las remuneraciones imponibles sujetas a aportes.	Al 5% del monto: si tramita la anulación antes de la inspección. Al 10% del monto: si tramita la anulación dentro del plazo de la intimación.
Disposiciones de fondos a favor de los socios existiendo deuda previsionales.		65% del monto de la deuda exigible.	Al 10% si se fija con anterioridad al inicio de un inspección. Al 20% dentro del plazo que se establezca.

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.	SET.	OCT.	NOV.	DIC.
RÉGIMEN GENERAL Empleadores Presentación de DDJJ y pago de aportes y contribuciones.	0; 1; 2; 3	9	10	10	9	9	9	10	11	9	9	10	9
	4; 5; 6	10	11	11	10	12	10	11	12	10	10	11	10
	7; 8; 9	13	12	12	11	13	11	14	13	11	13	12	11
SERVICIO DOMÉSTICO Empleadores. Pago de aportes y contribuciones: Obligatorios - Voluntarios	0 - 9	10	10	10	10	10	10	10	11	10	10	10	10
		17	17	15	15	17	15	18	15	15	17	15	17
TRABAJADORES AUTÓNOMOS Presentación de DDJJ y pago de aportes y contribuciones.	0 - 3												
	4 - 6												
	7 - 9												
MONOTRIBUTO Trabajadores autónomos	0 - 9												
RIESGOS DEL TRABAJO Empleadores del Régimen general Depósito de la cuota convenida. Fondo para fines específicos.	0; 1; 2;												
	4; 5; 6												
	7; 8; 9												
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Fondo de cese laboral Depósito de la contribución con destino al IE y RIC	0 - 9												
ASOCIACIONES SINDICALES Depósito de las cuotas sindicales y adicionales convencionales.	0; 1; 2; 3	9	10	10	9	9	9	10	11	9	9	10	9
	4; 5; 6	10	11	11	10	12	10	11	12	10	10	11	10
	7; 8; 9	13	12	12	11	13	11	14	13	11	13	12	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 inscriptos ante la AFIP, el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios y el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, según corresponda. También, a los que se encuadren en el "Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social para Microempleadores", y a los comprendidos en el régimen de sustitución de aportes y contribuciones emergentes de Convenios de Corresponsabilidad Gremial suscriptos en el marco de la ley 26.377.
Principales características	Es aplicable a los empleadores que tengan hasta ochenta (80) trabajadores, por el plazo de veinticuatro (24) meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral por tiempo indeterminado. No siendo aplicable dicho régimen a la modalidad contractual prevista en el Art. 18 de la ley 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario (trabajador permanente discontinuo) ni a los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, ley 26.844.
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • El primero para los empleadores que tengan una dotación de personal de hasta quince (15) trabajadores, en el cual, durante los primeros doce (12) meses de la relación laboral, no se ingresarán las contribuciones antes transcriptas y, por los segundos 12 meses, se pagará el 25% de las mismas, • Mientras que el segundo es aplicable a aquellos que tengan entre 16 y 80 trabajadores, durante los primeros 24 meses de la relación laboral ingresarán el 50 % de las contribuciones. Siempre que se produzca un incremento de la nómina de personal que contaba la empresa en Marzo de 2014, y cuando disminuyera la platilla de personal, el empleador dentro de 90 días de producido el cese de la relación laboral deberá integrarla con nuevas contrataciones, como condición de continuar el beneficio.

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.

SISTEMA DE REGISTRO Y ACTUALIZACIÓN DE DEDUCCIONES DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS (SIRADIG) - Formulario 572

Formulario 572	WEB	MANUAL
Obligados	Los contribuyentes que perciban Rentas del trabajo personal en relación de dependencia, jubilaciones, pensiones, cuando se verifique que: a) La remuneración bruta correspondiente al año calendario inmediato anterior al que se declara sea igual o superior a \$ 250,000. b) Computen como pago a cuenta del gravamen las percepciones establecidas por la RG 3450/13 que les hubieren practicado durante el periodo fiscal que se liquida. c) 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		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 2025**
Argentina

Presencia en más de 60 países en el mundo.

Alemania ■ Chile ■ Colombia ■ España ■ Israel ■ Luxemburgo
México ■ Países Bajos ■ Paraguay ■ Portugal ■ Uruguay



auren.com/ar