

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL
Reglamentación Decreto 407/2026 – Anexos I y III.

El 1° de junio de 2026 se publicó en el Boletín Oficial el Decreto N° 407/2026, mediante el cual el Poder Ejecutivo Nacional reglamentó diversas disposiciones de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 (“LML”) que modificaron aspectos sustanciales de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) (“LCT”).

En su Anexo I, el decreto reglamenta los artículos 52, 103 bis, 105, 132 inc. f), 140, 210, 240, 241 y 252 de la LCT. Asimismo, en el Anexo III se incluye un nuevo modelo de recibo de haberes. A continuación, les presentamos un resumen de los principales aspectos de la reglamentación.

1) Registración laboral simplificada (art. 52, LCT).

La norma aclara que, a partir de la entrada en vigencia de la LML, la obligación de registración de las relaciones laborales se cumplirá exclusivamente mediante el alta y baja de los trabajadores en los sistemas habilitados por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA).

En consecuencia, las empresas ya no estarán obligadas a llevar libros laborales en soporte físico ni digital.

2) Beneficios sociales — Servicios gastronómicos (art. 103 bis, LCT).

El decreto establece que el beneficio social correspondiente a servicios gastronómicos fuera del establecimiento (inc. a, art. 103 bis, LCT) solo podrá instrumentarse mediante prestación o provisión solventada directamente por el empleador, y no podrá ser sustituido ni compensado en dinero u otro medio de pago a favor del trabajador.

Asimismo, se fija un tope cuantitativo: su monto no podrá exceder, en cada mes calendario, del 40% del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) vigente en el período correspondiente.

3) Prestaciones complementarias no remunerativas (art. 105, LCT).

Se fija un límite máximo del cinco por ciento (5%) de la remuneración bruta anual del trabajador para las prestaciones complementarias no remunerativas, tales como los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobro de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo (previstas en el inciso b) del artículo 105, LCT).

4) Nuevo formato del recibo de haberes (art. 140, LCT).

Se introduce un nuevo modelo obligatorio de recibo de haberes, que deberá estructurarse en cuatro secciones diferenciadas:

- a) Datos del empleador y trabajador, lugar de pago y fecha de pago de las cargas sociales.
- b) Detalle de las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional.
- c) Total de la remuneración bruta, su determinación y las deducciones correspondientes.
- d) Remuneración neta.

En el anverso del recibo deberá incorporarse un resumen de la composición total del costo laboral, con discriminación de los conceptos a cargo del empleador agrupados, como mínimo, en los siguientes rubros: sindical, seguridad social, obra social, I.N.S.S.J.P., A.R.T., cámaras o entidades empresariales y otros rubros.

El recibo deberá respetar el formato y contenido previstos en el modelo que se adjunta al Decreto (ver al final de este informe).

5) Certificados médicos electrónicos y juntas médicas (art. 210, LCT).

Se establece que toda prescripción que incluya indicación de reposo laboral deberá contener diagnóstico médico, tratamiento y cantidad de días de reposo indicados, y ser emitida electrónicamente mediante sistema de información o plataforma digital registrada en el Registro Nacional de Plataformas Digitales Sanitarias (ReNaPDiS), suscripta por profesional habilitado ante la Red Federal de Registros de Profesionales de la Salud (REFEPS). Excepcionalmente, en supuestos de falta de conectividad, contingencias técnicas o caída de sistemas debidamente acreditadas, podrá admitirse la emisión de certificados en soporte papel con firma ológrafa.

Se establece que los institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica, a los que se podrá recurrir en caso de discrepancia entre el diagnóstico inicial y el control médico del empleador, deberán ser los inscriptos en el Registro Federal de Establecimientos de Salud por un período mínimo y continuado de 5 años.

6) Renuncia del trabajador ante la autoridad administrativa (art. 240, LCT).

La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictará las normas complementarias y aclaratorias para implementar el procedimiento de formalización de la renuncia del trabajador ante la autoridad administrativa del trabajo, incluyendo su registro y notificación fehaciente al empleador.

7) Acuerdos de extinción del contrato de trabajo (art. 241, LCT).

Si bien no se encuentra previsto en la LML, la reglamentación ha incorporado la posibilidad de que los acuerdos de extinción del contrato de trabajo presentados ante la autoridad administrativa del trabajo puedan ser homologados en los términos del artículo 15 de la LCT.

8) Notificación del trámite jubilatorio (art. 252, LCT)

Se instruye a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) a implementar un sistema de notificación del inicio y de la finalización del trámite jubilatorio, dirigido tanto a los empleadores como a los agentes del Sistema Nacional del Seguro de Salud, a fin de que tomen conocimiento del otorgamiento del beneficio jubilatorio conforme lo previsto en el artículo 252, LCT.

Consideraciones finales

Estimamos conveniente la adopción de las medidas necesarias para adecuar sus procesos internos a las nuevas exigencias, en particular en materia de registración laboral ante ARCA, adaptación de los recibos de haberes al nuevo formato obligatorio y límite de las prestaciones complementarias no remunerativas.

Quedamos a disposición para asesorarlos en la implementación de estas modificaciones y en el análisis de su impacto concreto en cada organización.

Saludos cordiales.

EMPRESA
XXX - Provincia...
C.U.I.T. EMPRESA : 30-00000000-0

Q.	MES	AÑO	APELLIDO Y NOMBRE	N°LEGAJO	SUELDO BRUTO	ANTIGÜEDAD														
FECHA INGRESO			CATEGORÍA LABORAL	C.U.I.L	LUGAR DE PAGO	F.PAGO APORTES														
COSTO TOTAL EMPLEADOR						\$ 0,00														
CONCEPTO		UNIDAD	BASE	MONTO																
ART		3%		\$ 0,00																
Contribución Jubilación		18%		\$ 0,00																
Contribución OO.SS.		6%		\$ 0,00																
Seguro de vida fijo																				
Costo derivado del CCT:																				
Concepto 1		1,00%		\$ 0,00																
Concepto 2																				
etc...																				
SUB TOTAL CONTRIBUCIONES EMPLEADOR						\$ 0,00														
SUELDO BRUTO						\$ 0,00														
CONCEPTO		UNIDAD	BASE	MONTO																
Sueldo Básico		30		\$ 0,00																
Etc..																				
Aporte Jubilación		11%		\$ 0,00																
Ley 19.032		3%		\$ 0,00																
Obra Social		3%		\$ 0,00																
Otros conceptos		1%		\$ 0,00																
Etc..				\$ 0,00																
COMPOSICION SALARIAL:		Remunerativo: \$ 0,00	No Remunerativo: \$ 0,00	Descuentos:		\$ 0,00														
SUELDO NETO \$						\$ 0,00														
Detalle de la composición salarial																				
Total Costo Sindical		\$ 0,00	Total costo INSSJP:		\$ 0,00	Costo total empleador <table><thead><tr><th>Concepto</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>Sueldo Neto</td><td>16%</td></tr><tr><td>Seguridad Social</td><td>16%</td></tr><tr><td>Costo Sindical</td><td>17%</td></tr><tr><td>Obra Social</td><td>17%</td></tr><tr><td>PAMI</td><td>17%</td></tr><tr><td>ART</td><td>17%</td></tr></tbody></table>	Concepto	Porcentaje	Sueldo Neto	16%	Seguridad Social	16%	Costo Sindical	17%	Obra Social	17%	PAMI	17%	ART	17%
Concepto	Porcentaje																			
Sueldo Neto	16%																			
Seguridad Social	16%																			
Costo Sindical	17%																			
Obra Social	17%																			
PAMI	17%																			
ART	17%																			
Empleador		\$ 0,00	Trabajador		\$ 0,00															
Trabajador		\$ 0,00	Empleador		\$ 0,00															
Total Seguridad Social		\$ 0,00	Total costo ART:		\$ 0,00															
Empleador		\$ 0,00	Empleador		\$ 0,00															
Trabajador		\$ 0,00																		
Total Obra Social:		\$ 0,00	Total Costo SCVO:		\$ 0,00															
Empleador		\$ 0,00	Empleador		\$ 0,00															
Trabajador		\$ 0,00																		

Nota: Seguridad social del empleador incluye SIPA, Fondo Nacional de Empleo y Asignaciones Familiares