



**ASOCIACIÓN DE ENTIDADES
EDUCATIVAS PRIVADAS
ARGENTINAS**



**CONFEDERACION ARGENTINA DE
INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA PRIVADA**

FUNDADA EN 1990

ADEEPRA/CAIEP INFORMAN: T – 054/26 FECHA: 02/06/2026

Decreto Reglamentario LCT Decreto 407-2026.

NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO LUEGO DE LAS MODIFICACIONES ESTABLECIDAS POR LA LEY 27802

El poder ejecutivo nacional ha dictado el decreto 407/2026 con fecha 29 de mayo de 2026 y publicado en el Boletín oficial el día 1º de junio del corriente año.

A través de esa norma se reglamentan varios artículos de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744, luego de las modificaciones introducidas por la ley 27.802 (ley de modernización laboral), con importantes consideraciones, a saber:

- a) Se modifican los Arts 52, 103 bis, 105, inciso f) del Art. 132, 140, 210, 240, 241 y 252 de la LCT.
 - b) Se efectúan aclaraciones respecto a la ley 14250 (ley de convenios colectivos de trabajo)
 - c) Se efectúan aclaraciones respecto a la ley 23551 (ley de asociaciones sindicales)
 - d) Para mejorar la lectura y dar mayor claridad a estas normas vamos solamente a referirnos a la reglamentación de los artículos de la LCT, porque modifican sensiblemente algunos temas ya incorporados al sistema laboral
1. Se establece que la registración laboral en ARCA ya sea altas o bajas, es suficiente a todos los efectos legales, no pudiendo exigirse requisitos adicionales por parte de las autoridades administrativas. **No será exigible para los empleadores llevar libros laborales en soporte físico o digital.** Es decir que a partir de la vigencia de la ley 27802 (día 6/3/2026) no será necesario llevar más el libro de sueldos. Es importante hacer notar que la LCT es una ley de orden público, motivo por el cual debe ser aceptado por todas las jurisdicciones provinciales, motivo por el cual éstas no podrían pedir el libro de sueldos bajo ninguna forma. Sin embargo, aconsejamos continuar presentando dicho libro de sueldos ante las autoridades jurisdiccionales hasta tanto éstas emitan una comunicación en el sentido de la reglamentación.
 2. Se establece que el beneficio establecido en el inciso a) del Art. 103 bis que es la provisión del servicio de comedor a los trabajadores, en lugares fuera del establecimiento, solo será aceptado en la medida que el pago de aquella provisión sea efectuado en forma directa por el empleador, no pudiendo éste sustituir o compensar este beneficio en dinero u otro medio de pago a favor del trabajador. Asimismo, el valor pagado a terceros por este concepto no podrá mensualmente ser superior al 40% (cuarenta por ciento) del salario mínimo, vital y móvil, por cada trabajador involucrado.
 3. Se establece que la distribución de utilidades a los trabajadores, establecida por el inciso b) del Art. 105 de la LCT no podrá ser superior al 5% de la remuneración anual bruta del trabajador. Recordamos que estos pagos son no remunerativos.

4. Se modifica el Art. 140 de la LCT en cuanto al contenido que debe respetarse en los recibos de sueldos emitidos por los empleadores. Dicho recibo de sueldo deberá estructurarse en cuatro secciones claramente diferenciadas: a) datos del empleador, con su número de CUIT, datos del trabajador con su número de CUIL, fecha de ingreso, antigüedad, categoría, fecha y lugar de pago de las cargas sociales; b) Detalle de las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal y convencional; c) total de la remuneración bruta que se le pague al trabajador y todas las deducciones que pudieren corresponder; d) remuneración neta. **Lo recibos de sueldos deberán tener la estructura que se indica en el Anexo III del decreto**, la cual remitimos para su visualización. Los empleadores disponen de un plazo de hasta **120 días** desde la publicación de la normativa para adaptar sus sistemas informáticos y contables al nuevo modelo oficial, aunque es importante mencionar que este plazo ha sido emitido en forma verbal, suponiendo que en breve tiempo tendremos la norma oficial.

5. Se reglamenta el Art. 210 de la LCT referida a la obligación del trabajador de presentar certificados médicos digitales. Copiamos el texto para mayor claridad:

ARTÍCULO 6°.- Reglamentase el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“Toda prescripción que incluya la indicación de reposo laboral, deberá contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo indicados, y ser emitida electrónicamente mediante sistema de información o plataforma digital debidamente registrada en el REGISTRO NACIONAL DE PLATAFORMAS DIGITALES SANITARIAS (ReNaPDiS) y suscrita por profesional habilitado ante la RED FEDERAL DE REGISTROS DE PROFESIONALES DE LA SALUD (REFEPS).

Excepcionalmente, en los supuestos de falta de conectividad, contingencias técnicas o caída de los sistemas informáticos debidamente acreditadas, podrá admitirse la emisión de certificados médicos en soporte papel con firma ológrafa del profesional interviniente, conforme los requisitos previstos en la normativa sanitaria vigente y en la Resolución del MINISTERIO DE SALUD N° 1959/2024, en todo cuanto resulte aplicable.

En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico efectuado por el empleador, las partes podrán:

- a) recurrir a una junta médica en una institución oficial, en aquellas jurisdicciones en las que la autoridad administrativa hubiere habilitado esta opción; o
- b) requerir dictamen en institutos públicos o privados. A los fines de este artículo, se considerarán institutos de reconocida trayectoria y solvencia técnica, aquellos que se encuentren inscriptos en el REGISTRO FEDERAL DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD creado por la Resolución del MINISTERIO DE SALUD N° 1070 del 26 de junio de 2009, por un período mínimo y continuado de CINCO (5) años.

Instruyese al MINISTERIO DE SALUD para que, dentro del plazo de TREINTA (30) días desde la publicación del presente decreto, implemente las acciones correspondientes a fin de establecer las condiciones técnicas y operativas necesarias para que las plataformas prescriptoras permitan la redacción de texto libre, con el objeto de documentar el certificado médico correspondiente. Asimismo, para que dentro del plazo de SESENTA (60) días, desde la publicación del presente decreto, efectúe las acciones correspondientes a fin de aprobar el procedimiento relativo a la intervención de los institutos públicos nacionales en el ámbito de su competencia.”

6. Se le ordena a la Secretaría de Trabajo dictar las normas complementarias para cumplir con lo establecido por el Art. 240 de la LCT en cuanto se refiere a la posibilidad de la renuncia del trabajador en sede administrativa. Asimismo, se reglamenta el Art. 241 de la LCT dándole total legalidad a las renunciaciones presentadas en sede administrativa siempre y cuando se haya verificado su legalidad, la inexistencia de vicios del consentimiento y la adecuada composición de los intereses de las partes.

7. Por último y referido al Art. 252 de la LCT (que establece el cese de la relación laboral ante la jubilación del trabajador), se ordena a la ANSES a implementar un sistema de notificación del inicio de un trámite jubilatorio y de la finalización de dicho trámite, dirigido al empleador y a los agentes del sistema de Seguro de Salud (obras sociales y prepagas) a fin de que tomen conocimiento del acceso del trabajador a la jubilación que le pudiera corresponder.

A continuación, se presenta un facsímil de la estructura que debe contener el recibo de sueldo

EMPRESA					
XXX - Provincia...					
C.U.I.T. EMPRESA : 30-00000000-0					
Q.	MES	AÑO	APELLIDO Y NOMBRE	N°LEGAJO	SUELDO BRUTO
FECHA INGRESO		CATEGORÍA LABORAL		C.U.I.L.	LUGAR DE PAGO
COSTO TOTAL EMPLEADOR					\$ 0,00
CONCEPTO	UNIDAD	BASE		MONTO	
ART	3%			\$ 0,00	
Contribución Jubilación	18%			\$ 0,00	
Contribución O.O.S.S.	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		
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				
				Costo total empleador ■ Sueldo Neto ■ Seguridad Social ■ Costo Sindical ■ Obra Social ■ INSSJP ■ ART	

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