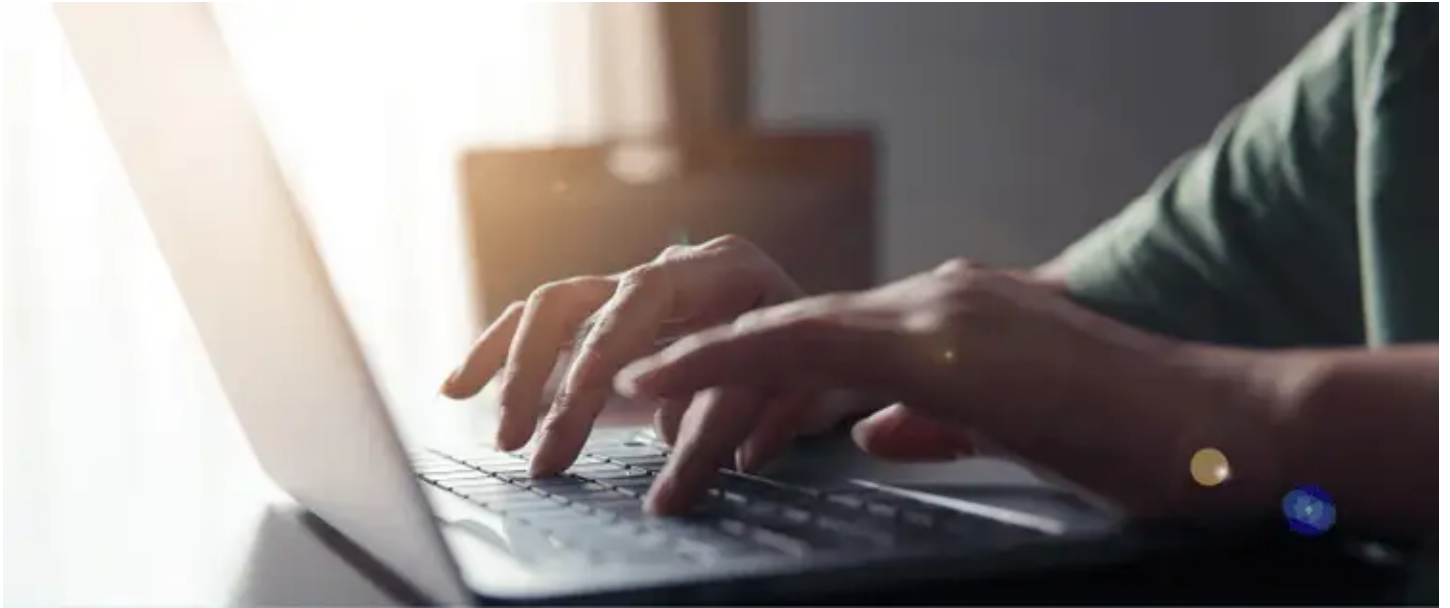


## REFORMA 2026



¿Qué se modificó concretamente?

Reforma laboral 2026: ¿se elimina la obligación de llevar Libro de Sueldos Digital?



¿Es útil? (18) (1)

Errepar  Erreius  03/06/2026

Las nuevas normas centralizan la registración laboral en el sistema oficial de ARCA. ¿Desde cuándo rigen estos cambios?

En el marco de la reglamentación de la reforma laboral, el Poder Ejecutivo introdujo un cambio estructural en materia de registración del empleo que impacta directamente en los empleadores: deja de ser obligatoria la gestión del Libro de Sueldos y Jornales, tanto en formato físico como digital.

La medida fue dispuesta mediante el Decreto 407/2026, publicado el 1 de junio de 2026, que reglamenta modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), particularmente en lo referido al artículo 52.

Fin de los libros laborales obligatorios

Uno de los aspectos centrales de la nueva normativa es la eliminación de la obligación formal de llevar registros laborales como el tradicional libro rubricado o su versión digital.

A partir de ahora, los empleadores cumplirán con las obligaciones registrales exclusivamente mediante la información declarada en los sistemas oficiales, principalmente a través de los procedimientos de altas y bajas de trabajadores en las plataformas habilitadas por ARCA (ex AFIP).

En este esquema, la información ingresada en dichos sistemas pasa a constituir el único respaldo legal suficiente de la relación laboral, eliminando la duplicación de registros que caracterizaba al régimen anterior.

## Impacto sobre el Libro de Sueldos Digital

Si bien en los últimos años su implementación había buscado simplificar el cumplimiento de obligaciones - integrando la liquidación de haberes con la generación del formulario F. 931 -, la nueva reglamentación avanza un paso más allá.

En efecto, esta herramienta informática deja de ser una obligación autónoma, en tanto el modelo pasa de exigir un "libro" formal a un esquema de registración centralizada de datos.

De este modo, la lógica vigente se focaliza en la correcta carga y consistencia de la información en los sistemas oficiales, más que en la existencia de un registro específico.

**errepair**

1 **¿Se eliminó el Libro de Sueldos Digital?**  
En la práctica, sí... pero con matices importantes

**1 El Nuevo Marco Legal**  
A partir del **Decreto 407/2026**, el Gobierno reglamentó la reforma laboral. Esta norma establece que **ya no es obligatorio llevar libros laborales**, ni en papel ni digitales.  
➡ Es decir: el esquema cambia de "libro obligatorio" a registro único digital centralizado.

**2 La Nueva Modalidad**  
La obligación de registración laboral se cumple únicamente con las altas y bajas en los sistemas oficiales (ARCA/AFIP).

**3 ¿Qué Cambia Concretamente?**

Antes	Ahora
✗ Llevar libro de sueldos (rubricado o digital).	• Se elimina esa duplicación.
✗ Liquidar haberes.	• El respaldo legal pasa a ser el sistema único estatal (ARCA/AFIP).
✗ Presentar F.931.	• Las altas/bajas + información cargada son suficientes.
	• Ya no hay obligación de: - Libro en papel / - Libro digital paralelo.
Antes: Muchas veces se duplicaban datos en distintos sistemas.	Ahora: Se simplifica y centraliza.

**4 ¿Qué Pasa con el Recibo de Sueldo?**

También cambia:  
Sigue existiendo el recibo (no desaparece)  
✗ Lo que desaparece es: El "libro" como obligación formal independiente.  
Pero: Su validez ya no depende de un libro rubricado. Está respaldado directamente por la base de datos oficial. Además, ahora debe incluir más información (como costo laboral total).

**Conclusión**  
Sí, hay "eliminación" del libro de sueldos (incluido el digital).  
Es parte de una simplificación administrativa fuerte. Se sustituye por un modelo de registración centralizada en AFIP/ARCA.

errepair.com

Gráfico ilustrativo armado con IA

Recibos de sueldo: continuidad con modificaciones

La reforma también modifica algunos aspectos del recibo de haberes.

Establece que se deberá ajustar su confección al modelo previsto en el anexo, que describe las nuevas exigencias:

- El recibo deberá dividirse en cuatro secciones diferenciadas: datos identificatorios, contribuciones a cargo del empleador, remuneración bruta y remuneración neta.
- Se deberá informar la fecha y lugar de pago de las cargas sociales.

- Los conceptos deberán exhibir base de cálculo, unidad de medida y monto resultante.
- Las sumas globales otorgadas a un conjunto de trabajadores deberán prorratearse individualmente.
- Se incorpora un resumen del costo laboral total, discriminando cargas sindicales, seguridad social, obra social, PAMI, ART, cámaras empresarias y otros conceptos.

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
<b>COSTO TOTAL EMPLEADOR</b>					<b>\$ 0,00</b>	
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...						
<b>SUB TOTAL CONTRIBUCIONES EMPLEADOR</b>					<b>\$ 0,00</b>	
<b>SUELDO BRUTO</b>					<b>\$ 0,00</b>	
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		
<b>COMPOSICION SALARIAL:</b>		<b>Remunerativo: \$ 0,00</b>	<b>No Remunerativo: \$ 0,00</b>	<b>Descuentos:</b>	<b>\$ 0,00</b>	
<b>SUELDO NETO \$</b>					<b>\$ 0,00</b>	
<b>Detalle de la composición salarial</b>						
<b>Total Costo Sindical</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>Total costo INSSJP:</b>	<b>\$ 0,00</b>			
Empleador	\$ 0,00	Trabajador	\$ 0,00			
Trabajador	\$ 0,00	Empleador	\$ 0,00			
<b>Total Seguridad Social</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>Total costo ART:</b>	<b>\$ 0,00</b>			
Empleador	\$ 0,00	Empleador	\$ 0,00			
Trabajador	\$ 0,00					
<b>Total Obra Social:</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>Total Costo SCVO:</b>	<b>\$ 0,00</b>			
Empleador	\$ 0,00	Empleador	\$ 0,00			
Trabajador	\$ 0,00					

Concepto	Porcentaje
Sueldo Neto	16%
Seguridad Social	16%
Costo Sindical	17%
Obra Social	17%
PAMI	17%
ART	17%

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

### Modelo del nuevo recibo

Vigencia: ¿cuándo cambian los recibos de sueldo?

Un punto crítico es la vigencia del nuevo modelo de recibo de sueldo introducido por el Decreto 407/2026.

El Artículo 5° del Anexo I del Decreto 407/2026 reglamenta el Artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo, disponiendo que el recibo de haberes debe estructurarse en cuatro secciones diferenciadas y respetar el formato previsto en el modelo del Anexo III.

Por lo tanto, al no establecerse un plazo de adecuación diferido en el cuerpo del decreto para este punto en particular, la obligatoriedad de utilizar el nuevo diseño y contenido del recibo comenzó a regir simultáneamente con la vigencia de la norma, es decir, 1 de junio de 2026.

No obstante, la vigencia normativa colisiona con la implementación práctica, ya que los sistemas de liquidación de haberes requerirán un tiempo técnico prudencial para asimilar e incorporar estos cambios estructurales.

- ¡EXCLUSIVO SUSCRIPTORES! Modelo Recibo de Sueldo Ley 27802- Empleados de Comercio

También te puede interesar:

- Modernización laboral: el Gobierno reglamentó cambios en recibos, sindicatos y empleo eventual
- Reforma Laboral: ¿qué reglamentan los decretos 407, 408 y 409/2026?