

## **LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL: Reglamentación e implementación del Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL).**

El 4 y 6 de mayo de 2026 se publicaron en el Boletín Oficial el Decreto 315/2026 y la Resolución General ARCA 5844/2026 (“RG”), respectivamente, que reglamentan el Título XX - “Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral” (“RIFL”) de la Ley de Modernización Laboral 27.802 (“LML”), incorporando las precisiones operativas necesarias para que los empleadores puedan encuadrar nuevas relaciones laborales dentro del régimen y aplicar la reducción de contribuciones patronales.

El decreto y la RG ponen en funcionamiento un régimen que puede resultar **muy relevante para las decisiones de contratación** durante los próximos 12 meses (con impacto durante los 48 meses siguientes a cada contratación), y que plantea una agenda inmediata de **cumplimiento e implementación**: cómo documentar internamente el encuadre de cada relación laboral, ejercer la opción ante ARCA, liquidar las contribuciones a través del sistema “Declaración en línea” y mitigar contingencias ante eventuales verificaciones.

A continuación, compartimos los principales aspectos de la reglamentación:

### **1) Ventana temporal: qué se considera “nueva incorporación”.**

Se consideran alcanzadas por el RIFL las relaciones laborales que se inicien y registren ante ARCA entre el 1/5/2026 y el 30/4/2027, ambas inclusive. Se aclara que aquellas altas de trabajadores registradas entre el 1/5/2026 y el 6/5/2026 podrán ser rectificadas.

### **2) Empleadores comprendidos.**

El régimen está destinado a **todos los empleadores** alcanzados por la LCT, la ley de la industria de la construcción y el régimen de trabajo agrario. No existe restricción en función de la antigüedad del empleador.

Los empleadores que se hayan inscripto ante ARCA **a partir del 10/12/2025**, pueden incluir relaciones laborales bajo el RIFL hasta un **máximo del 80% de su nómina**. Los empleadores preexistentes a esa fecha no tienen dicho tope cuantitativo.

### **3) Trabajadores alcanzados: precisión sobre monotributistas y “último empleo”.**

Los trabajadores que hubieran estado adheridos al monotributo con carácter previo al alta pueden ser incluidos en el RIFL siempre que, además, no hayan tenido relación laboral registrada en el sector privado al 10/12/2025 o no hayan trabajado en relación de dependencia en el sector privado en los 6 meses previos al alta.

El decreto define “sector público” por remisión al art. 8° de la Ley 24.156, incluyendo las respectivas normas provinciales, de la CABA y municipales según corresponda.

Si, una vez iniciada la relación laboral beneficiada por el RIFL, el trabajador obtiene ingresos adicionales provenientes de otras actividades económicas (régimen general o monotributo), ello no afecta los beneficios que le correspondan al empleador.

### **4) Alcance temporal del beneficio: reducción de alícuotas durante cuatro años.**

Si bien la ventana para incorporar trabajadores al RIFL tiene una duración de un año, una vez encuadrada cada relación laboral, el beneficio de alícuotas reducidas se extiende por **48 meses** contados desde el mes de alta inclusive (es decir, el período fiscal de inicio de la relación laboral

y los 47 períodos fiscales siguientes), en tanto se mantenga vigente dicha relación laboral. El empleador podrá hacer uso del beneficio una única vez por trabajador.

Se establece la siguiente **distribución de alícuotas**:

ALÍCUOTAS CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL – RÉGIMEN DE INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL					
Tipo de empleador	Sistema Previsional Argentino (SIPA)	Régimen de Asignaciones Familiares (AAFF)	Fondo Nacional del Empleo (FNE)	Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP)	TOTAL
	%	%	%	%	%
Ley 27541, art. 19 inc. A	1,31	0,57	0,12	3,00	5,00
Ley 27541, art. 19 inc. B	1,31	0,57	0,12	3,00	5,00

La aplicación de las alícuotas reducidas del RIFL se realiza sin perjuicio de las alícuotas adicionales de regímenes previsionales diferenciales y/o especiales; dichas alícuotas continúan siendo exigibles.

#### 5) Obligatoriedad del aporte al Fondo de Asistencia Laboral (FAL).

La reducción de contribuciones patronales prevista en el art. 76 de la LML no procede respecto de las relaciones incluidas en el RIFL mientras éste les resulte aplicable. La contribución al FAL que pudiera corresponder por esas relaciones sigue siendo obligatoria.

#### 6) Pérdida del beneficio: controles automáticos, recomposición e intereses/sanciones.

El incumplimiento de las obligaciones del régimen o la configuración de cualquiera de las causales de exclusión previstas en la LML producen el decaimiento del beneficio. Ante el decaimiento, el empleador deberá **presentar las declaraciones juradas rectificativas correspondientes** y abonar las diferencias, sus intereses y las multas pertinentes.

#### 7) Opción del empleador: irretroactividad del beneficio.

El beneficio no opera de manera automática. A los efectos de ejercer la opción, el empleador deberá registrar a cada nuevo trabajador mediante el servicio “**Simplificación Registral**”, utilizando el **código de modalidad de contratación 710** (“Régimen de Incentivo para la Formalización Laboral - Ley 27.802”). Asimismo, el goce del beneficio queda supeditado a que, en el F. 931, el empleador informe al trabajador bajo el perfil correspondiente al régimen.

La falta de ejercicio oportuno de la opción impide el goce retroactivo del beneficio por los períodos en que no se hubiera aplicado.

#### 8) Vigencia.

El Decreto 315/2026 y la RG 5844 rigen desde su publicación en el Boletín Oficial (4 de mayo y 6 de mayo de 2026, respectivamente).

Quedamos a su disposición para revisar en detalle el impacto de estas novedades en relación con la situación particular de cada empresa.

Saludos cordiales.