

IPROUP | EMPLEO 4.0

CAMBIO DE PARADIGMA

Con el FAL cada vez más cerca, las empresas redefinen los planes de contratación de profesionales

A partir de noviembre, todos los empleadores privados de Argentina estarán obligados a sumarse a un esquema que pretende reordenar el empleo formal

Por **Lucio Ferrantelli**

10.10.2026 • 06:15hs • Cambio de paradigma

Puntos importantes

- ✓ El Fondo de Asistencia Laboral (FAL) obliga a 476.000 empleadores a aportar para futuras indemnizaciones por despido desde el 1/11/2026.
- ✓ Grandes empresas aportarán 1% de nómina y MiPyMEs el 2,5% a cuentas individuales, buscando previsibilidad financiera.
- ✓ Expertos debaten si el FAL aumentará el empleo formal, aunque sí brinda previsibilidad y reduciría litigiosidad laboral.

El **Fondo de Asistencia Laboral (FAL)**, creado por la Ley 27.802 de Modernización Laboral y reglamentado por el Decreto 408/2026 de junio pasado, establecerá la obligación de destinar entre el 1% y el 2,5% de la masa salarial mensual a una cuenta individual por empresa, con el fin de financiar futuras indemnizaciones por despido.

A partir del 1 de noviembre de 2026, **476.000 empleadores** registrados del país estarán obligados a sumarse al mecanismo que funciona como un fondo de capitalización privado y obligatorio.

Las grandes empresas aportarán el 1% de su nómina, con posibilidad de que el Poder Ejecutivo eleve ese porcentaje hasta el **1,5%**, mientras que las micro, pequeñas y medianas empresas que cuenten con certificado MiPyME vigente contribuirán con el **2,5%**, con techo de 3%.

Fondo de Asistencia Laboral: qué pasará con las contrataciones

La duda que rige es si el nuevo esquema modifica o no las decisiones de contratación en sectores con alta rotación de personal, y si su implementación tiene algún efecto real sobre el empleo formal en un país donde el **44,2% de los ocupados trabaja en condiciones de informalidad**, según datos del **INDEC**.

La promesa del gobierno nacional es que el FAL eliminará "una de las principales barreras a la contratación en sectores intensivos de empleo", al transformar el costo impredecible de una indemnización en un flujo periódico, planificable y que genera rendimientos financieros mientras no se usa.

Para el sector empleador, la ventaja más concreta es la **previsibilidad**: saber que existe un colchón acumulado reduce el impacto de bolsillo de un despido imprevisto y disminuye la tentación de diferir desvinculaciones que ya deberían haberse producido, o de evitar contrataciones por miedo a no poder afrontar eventuales salidas.

Medida oficial

Con el FAL cada vez más cerca, las empresas redefinen los planes de contratación de profesionales



¿QUÉ ES EL FONDO DE ASISTENCIA LABORAL?

Es un fondo de capitalización privado y obligatorio para financiar futuras indemnizaciones por despido.

¿A QUIÉNES ALCANZA Y CUÁNDO?



Alcanzará a 476.000 empleadores registrados.



Desde el **1 de noviembre de 2026** será obligatorio sumarse al esquema.

¿CUÁNTO HABRÁ QUE APORTAR?



Grandes empresas

1% de la masa salarial.
El Ejecutivo puede elevarlo hasta 1,5%.



MiPyMEs con certificado

2,5% de la masa salarial, con techo de 3%.



HAY UN PERÍODO DE CARENCIA

- Mínimo 6 períodos mensuales de aportes previos.
- El trabajador debe tener al menos 12 meses de antigüedad registrada.
- Comenzar a aportar en noviembre no habilita el uso inmediato del fondo.

¿QUÉ BENEFICIOS TRAE PARA LAS EMPRESAS?



Previsibilidad y planificación de costos laborales.



Reduce el impacto de un despido imprevisto.



Puede incentivar la formalización en sectores intensivos en empleo.



Aportes exentos de Ganancias.

IMPACTO FISCAL ESTIMADO



Últimos 2 meses de 2026
0,05% a 0,08% del PBI.

Costo pleno anual

0,37% del PBI

≈ \$680.000 millones en 2026 (impacto en ANSES).



¿CÓMO IMPACTA EN LOS JUICIOS LABORALES?

- Cubre solo a trabajadores registrados.
- No reemplaza la obligación del empleador.
- El trabajador sigue pudiendo reclamar la indemnización.

Sergio Verón, socio líder de Business Process Solutions de Grant Thornton Argentina, advierte que el fondo "permite a las empresas planificar financieramente los futuros costos de las potenciales desvinculaciones de empleados y afrontar sus obligaciones sin que se vean comprometidas otras inversiones o áreas de negocio".

Dicho de otro modo, el FAL asiste en el financiamiento de la salida, pero no la abarata: el monto que recibe el trabajador despedido es exactamente el mismo que antes, y **la empresa sigue siendo responsable de cubrirlo en su totalidad si el fondo resulta insuficiente**.

Sin embargo, en los **sectores con alta rotación de personal**, como el **retail**, la **gastronomía**, los **call centers**, la **logística** y el **trabajo temporal**, donde los ciclos de contratación y desvinculación son cortos y frecuentes, la acumulación de pasivos laborales contingentes representaba históricamente una barrera real para la formalización.

El mecanismo podría incluso **facilitar los despidos**, ya que las empresas dispondrán de recursos inmediatos para afrontar indemnizaciones una vez cumplido el período de carencia de seis meses.

"El FAL por sí solo no aumenta el empleo formal, pero sí actúa como **incentivo indirecto para la registración y otorga mayor certidumbre financiera a los empleadores**", señalan a iProUP María Julieta Sánchez Romero y Salomé Salinas, abogadas y docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.

Hay un dato que no es menor: **el fondo tiene un período de carencia**. Comenzar a aportar en noviembre no significa poder usarlo de inmediato. La ley exige al menos **seis períodos mensuales de contribuciones previas**, y el trabajador debe tener al menos 12 meses de antigüedad registrada al momento de la extinción del vínculo para que el empleador pueda hacer uso del FAL.

Esa carencia es lo que alerta sobre un posible efecto no deseado: **si una parte de las empresas percibe que el FAL crea una obligación nueva de corto plazo sin beneficio disponible, existiría un incentivo a adelantar desvinculaciones antes del 1 de noviembre**, o a postergar nuevas contrataciones hasta tener un saldo acumulado que les permita administrar la salida con mayor comodidad.

Francisco Scasserra, Director en Michael Page, aclara a iProUP que las decisiones de contratación seguirán **condicionadas por factores macroeconómicos, expectativas de crecimiento, eficiencia y rentabilidad** de cada sector.

Scasserra subraya que, en mercados altamente competitivos por talento calificado, los costos de una desvinculación no se limitan a la indemnización, sino que también "incluyen el tiempo y los recursos necesarios para incorporar y capacitar nuevos colaboradores".

En términos macroeconómicos, el costo fiscal del FAL para los últimos dos meses de 2026 se estima entre el **0,05% y el 0,08% del PBI**, según proyecciones de la consultora Empiria y del Instituto Argentino de Análisis Fiscal.

En términos anuales, el IARAF calculó que el costo pleno del sistema podría representar hasta **0,37% del PBI**, lo que equivale a unos **\$680.000 millones de impacto en la caja de la ANSES** para 2026, dado que los aportes al FAL reemplazan una porción de las contribuciones que iban a seguridad social.

FAL: cómo impacta en los juicios laborales

La apuesta del gobierno es que esa pérdida inicial se compense con una **ampliación de la base contributiva** si el esquema efectivamente induce más contrataciones formales.

Según explican Sánchez Romero y Salinas, el FAL justamente busca otorgar previsibilidad tanto a empresas como a trabajadores frente a los costos derivados de despidos.

Bajo este esquema, detallan, los empleadores accederán a una **"reducción de contribuciones y a beneficios impositivos**, ya que los créditos y débitos de las cuentas del FAL estarán exentos del Impuesto a las Ganancias".

Las especialistas de la UBA remarcan que el FAL contribuirá a **reducir la litigiosidad laboral y a eliminar barreras para la contratación en sectores intensivos en empleo**, al tiempo que puede convertirse en un activo líquido capaz de generar ingresos adicionales según el vehículo de inversión elegido.

Sin embargo, advierten que el fondo no creará empleo por sí mismo: "Su impacto dependerá de la **evolución de la actividad económica** y de la **capacidad de las empresas para aprovechar los beneficios de previsibilidad y reducción de costos**", aseveran.

Fernando Cortés, abogado especializado en Derecho Penal, describe a este medio que "el Fondo de Asistencia Laboral, como su nombre lo dice, es un mecanismo de asistencia financiero; por ende, no reemplaza la obligación del empleador frente a una indemnización".

"El trabajador nunca pierde la legitimidad de reclamar a su empleador el pago de las indemnizaciones de ley, ello sin importar si los fondos son insuficientes", agrega.

El fondo cubrirá únicamente a trabajadores registrados; es decir, que **no abarcará a empleados informales**. En caso de que los recursos acumulados no alcancen, la obligación de pagar la indemnización seguirá recayendo íntegramente sobre el empleador.

En este punto, Cortés enfatiza que el FAL constituye un mecanismo de financiamiento y asistencia para el empleador, "pero **no sustituye su responsabilidad frente al trabajador ni convierte el saldo del fondo en un límite de la indemnización**".

En los casos de despido con invocación de justa causa, impugnada por el trabajador y frente a una resolución judicial que condene al empleador a abonar las indemnizaciones, el laboralista detalla que este podrá **optar por usar el saldo del FAL o bien mantenerlos en la cuenta** "y hacer frente a los montos de la sentencia con recursos propios".

Las docentes de la UBA celebran la puesta en marcha de "cualquier marco legal que contribuya a reducir la precarización y el trabajo informal será bienvenido en un país donde la informalidad laboral sigue siendo uno de los principales desafíos estructurales".

[...] despido imprevisto y disminuye la tentación de diferir desvinculaciones que ya deberían haberse producido, o de evitar contrataciones por miedo a no poder afrontar eventuales salidas.

Sergio Verón, socio líder de Business Process Solutions de Grant Thornton Argentina, advierte que el fondo "permite a las empresas planificar financieramente los futuros costos de las potenciales desvinculaciones de empleados y afrontar sus obligaciones sin que se vean comprometidas otras inversiones o áreas [...]"

A partir de noviembre, todos los empleadores privados de Argentina estarán obligados a sumarse a un esquema que pretende reordenar el empleo formal

El Fondo de Asistencia Laboral (FAL) , creado por la Ley 27.802 de Modernización Laboral y reglamentado por el Decreto 408/2026 de junio pasado, alcanzará a 476.000 empleadores registrados del país y establecerá la obligación de destinar entre el 1% y el 2,5% de la masa salarial mensual a una cuenta individual por empresa, con el fin de financiar futuras indemnizaciones por despido.

A partir del 1 de noviembre de 2026, las empresas estarán obligadas a sumarse a un esquema que reordena la manera en que las empresas piensan el empleo formal.

El mecanismo funciona como un fondo de capitalización privado y obligatorio. Las grandes empresas aportarán el 1% de su nómina, con posibilidad de que el Poder Ejecutivo eleve ese porcentaje hasta el 1,5% , mientras que las micro, pequeñas y medianas empresas que cuenten con certificado MiPyME vigente contribuirán con el 2,5% , con techo de 3%.

Fondo de Asistencia Laboral: qué pasará con las contrataciones

La duda que rige es si el nuevo esquema modifica o no las decisiones de contratación en sectores con alta rotación de personal, y si su implementación tiene algún efecto real sobre el empleo formal en un país donde el 44,2% de los ocupados trabaja en condiciones de informalidad , según datos del INDEC .

La promesa del gobierno nacional es que el FAL eliminará "una de las principales barreras a la contratación en sectores intensivos de empleo", al transformar el costo impredecible de una indemnización en un flujo periódico, planificable y que genera rendimientos financieros mientras no se usa.

Para el sector empleador, la ventaja más concreta es la previsibilidad : saber que existe un colchón acumulado reduce el impacto de bolsillo de un despido imprevisto y disminuye la tentación de diferir desvinculaciones que ya deberían haberse producido, o de evitar contrataciones por miedo a no poder afrontar eventuales salidas.

Sergio Verón, socio líder de Business Process Solutions de Grant Thornton Argentina, advierte que el fondo "permite a las empresas planificar financieramente los futuros costos de las potenciales desvinculaciones de empleados y afrontar sus obligaciones sin que se vean comprometidas otras inversiones o áreas de negocio".

Dicho de otro modo, el FAL asiste en el financiamiento de la salida, pero no la abarata: el monto que recibe el trabajador despedido es exactamente el mismo que antes, y la empresa sigue siendo responsable de cubrirlo en su totalidad si el fondo resulta insuficiente.

Sin embargo, en los sectores con alta rotación de personal , como el retail , la gastronomía , los call centers , la logística y el trabajo temporal , donde los ciclos de contratación y desvinculación son cortos y frecuentes, la acumulación de pasivos laborales contingentes representaba históricamente una barrera real para la formalización.

El mecanismo podría incluso facilitar los despidos , ya que las empresas dispondrán de recursos inmediatos para afrontar indemnizaciones una vez cumplido el período de carencia de seis meses.

"El FAL por sí solo no aumenta el empleo formal, pero sí actúa como incentivo indirecto para la registración y otorga mayor certidumbre financiera a los empleadores ", señalan a iProUP María Julieta Sánchez Romero y Salomé Salinas, abogadas y docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.

Hay un dato que no es menor: el fondo tiene un período de carencia . Comenzar a aportar en noviembre no significa poder usarlo de inmediato. La ley exige al menos seis períodos mensuales de contribuciones previas , y el trabajador debe tener al menos 12 meses de antigüedad registrada al momento de la extinción del vínculo para que el empleador pueda hacer uso del FAL.

Esa carencia es lo que alerta sobre un posible efecto no deseado: si una parte de las empresas percibe que el FAL crea una obligación nueva de corto plazo sin beneficio disponible, existiría un incentivo a adelantar desvinculaciones antes del 1 de noviembre , o a postergar nuevas contrataciones hasta tener un saldo acumulado que les permita administrar la salida con mayor comodidad.

Francisco Scasserra, Director en Michael Page, aclara a iProUP que las decisiones de contratación seguirán condicionadas por factores macroeconómicos, expectativas de crecimiento, eficiencia y rentabilidad de cada sector.

Scasserra subraya que, en mercados altamente competitivos por talento calificado, los costos de una desvinculación no se limitan a la indemnización, sino que también "incluyen el tiempo y los recursos necesarios para incorporar y capacitar nuevos colaboradores".

En términos macroeconómicos, el costo fiscal del FAL para los últimos dos meses de 2026 se estima entre el 0,05% y el 0,08% del PBI , según proyecciones de la consultora Empiria y del Instituto Argentino de Análisis Fiscal.

En términos anuales, el IARAF calculó que el costo pleno del sistema podría representar hasta 0,37% del PBI , lo que equivale a unos

\$680.000 millones de impacto en la caja de la ANSES para 2026, dado que los aportes al FAL reemplazan una porción de las contribuciones que iban a seguridad social.

FAL: cómo impacta en los juicios laborales

La apuesta del gobierno es que esa pérdida inicial se compense con una ampliación de la base contributiva si el esquema efectivamente induce más contrataciones formales.

Según explican Sánchez Romero y Salinas, el FAL justamente busca otorgar previsibilidad tanto a empresas como a trabajadores frente a los costos derivados de despidos.

Bajo este esquema, detallan, los empleadores accederán a una "reducción de contribuciones y a beneficios impositivos", ya que los créditos y débitos de las cuentas del FAL estarán exentos del Impuesto a las Ganancias".

Las especialistas de la UBA remarcan que el FAL contribuirá a reducir la litigiosidad laboral y a eliminar barreras para la contratación en sectores intensivos en empleo, al tiempo que puede convertirse en un activo líquido capaz de generar ingresos adicionales según el vehículo de inversión elegido.

Sin embargo, advierten que el fondo no creará empleo por sí mismo: "Su impacto dependerá de la evolución de la actividad económica y de la capacidad de las empresas para aprovechar los beneficios de previsibilidad y reducción de costos", aseveran.

Fernando Cortés, abogado especializado en Derecho Penal, describe a este medio que "el Fondo de Asistencia Laboral, como su nombre lo dice, es un mecanismo de asistencia financiero; por ende, no reemplaza la obligación del empleador frente a una indemnización".

"El trabajador nunca pierde la legitimidad de reclamar a su empleador el pago de las indemnizaciones de ley, ello sin importar si los fondos son insuficientes", agrega.

El fondo cubrirá únicamente a trabajadores registrados; es decir, que no abarcará a empleados informales. En caso de que los recursos acumulados no alcancen, la obligación de pagar la indemnización seguirá recayendo íntegramente sobre el empleador.

En este punto, Cortés enfatiza que el FAL constituye un mecanismo de financiamiento y asistencia para el empleador, "pero no sustituye su responsabilidad frente al trabajador ni convierte el saldo del fondo en un límite de la indemnización".

En los casos de despido con invocación de justa causa, impugnada por el trabajador y frente a una resolución judicial que condene al empleador a abonar las indemnizaciones, el laboralista detalla que este podrá optar por usar el saldo del FAL o bien mantenerlos en la cuenta "y hacer frente a los montos de la sentencia con recursos propios".

Las docentes de la UBA celebran la puesta en marcha de "cualquier marco legal que contribuya a reducir la precarización y el trabajo informal será bienvenido en un país donde la informalidad laboral sigue siendo uno de los principales desafíos estructurales".