

Fondo de asistencia laboral: la letra chica que los empresarios deben conocer

Las empresas deben tomar una serie de decisiones clave para poder implementar el nuevo régimen indemnizatorio. Alcances y definiciones

10 de septiembre 2026 · 16:38hs



A partir del 1 de noviembre de 2026, las empresas deben implementar un nuevo régimen indemnizatorio.

El Gobierno puso fecha de inicio a una de las principales novedades de la reforma laboral. **Desde el 1° de noviembre de 2026 comenzará a regir el Fondo de Asistencia Laboral (FAL)**, una herramienta creada para asistir a las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones vinculadas al pago de indemnizaciones y otras contingencias laborales. El mecanismo fue reglamentado el pasado 1° de junio mediante el Decreto 408/2026 y plantea para las empresas una serie de definiciones y pasos para incorporarse al nuevo régimen.

Para conocer en detalle sus alcances y requisitos, Negocios consultó la mirada de especialistas en el tema. Una de ellas es abogada María Azul Botas, responsable del área laboral empresaria del estudio Cantón y Asociados, quien

explicó cuáles son los principales aspectos que deberán analizar las compañías antes de adherir al FAL.

“Se busca tener un mecanismo de prefinanciación y que dé una previsibilidad a la empresa de cuánto dinero tiene para afrontar las indemnizaciones. **Si bien no es obligatorio que se use el dinero del FAL para este pago y se puede usar otra plata que tenga el empleador para indemnizarlo, el dinero que sale del FAL sí o sí tiene que usarse para indemnizar**”, aclaró Botas.



María Azul Botas, responsable del área de Derecho Laboral del Estudio Cantón y Asociados.

Por su parte, Sergio Verón, Socio líder de Business Process Solutions (BPS) de la consultora Grant Thornton Argentina, explicó que se trata de un esquema pensado para ayudar a las empresas a 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.**

Puntos a definir

Lo primero que Botas remarcó que las empresas deben tener en claro es que **la adhesión a este fondo es una obligación para todos los empleadores por igual**, exceptuando al sector público, el de la construcción y empleados de casas particulares. Por fuera de estos tres, **todas las demás firmas, grandes y pequeñas, tienen que aportar al FAL a partir del 1 de noviembre.** Pero

también hay un número de decisiones financieras y operativas que los empleadores deberán considerar.

En primer lugar, deberán elegir una entidad habilitada por la Comisión Nacional de Valores (CNV) para la apertura de una Cuenta Individual del Empleador. La entidad, que oficiará como administradora de los fondos de la empresa, le asignará un identificador único denominado **ID FAL**, que deberá ser informado a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA). Cabe destacar que estas instituciones todavía no fueron informadas y se está a la espera de que sean comunicadas.

“Por ejemplo, los bancos ya están participando activamente como posibles entidades habilitadas, aunque todavía no están formalmente constituidos como tales. **A partir de septiembre se tiene que dictar una resolución conjunta de la CNV y el Ministerio de Economía para definir cuáles serán y qué requisitos deberán cumplir**”, explicó Botas.

Como segundo punto, **el Fondo se instrumentará únicamente mediante Fondos Comunes de Inversión (FCI) o fideicomisos financieros emitidos y negociados en Argentina.**

Aportes y período de carencia

Uno de los aspectos centrales será el porcentaje que deberán aportar las empresas. **Las grandes compañías deberán destinar mensualmente el 1% de las remuneraciones** que se toman como base para las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), mientras que **para las pymes el porcentaje será del 2,5%**. La reglamentación establece además que las entidades sin fines de lucro que cumplan con los parámetros correspondientes a las pymes quedarán comprendidas en este segundo grupo.

La particularidad es que, en principio, **esos porcentajes no representan un costo adicional neto para el empleador, ya que se detraen de las contribuciones patronales destinadas al Sipá.** “Lo que antes iba al Sipá ahora va a una caja privada que, además, genera intereses”, explicó Botas.

Para Verón, justamente, uno de los principales beneficios del mecanismo es financiero ya que: **“permite constituir reservas, de manera anticipada, para afrontar potenciales contingencias de salidas”**, señaló. La cuenta, además, es inembargable y los fondos tienen una afectación específica, por lo que no pueden ser utilizados para otros fines.

Sin embargo, **la posibilidad de utilizar esos recursos no será inmediata.** El régimen contempla un **período de carencia de seis meses consecutivos de aportes** y, además, el trabajador debe contar con una **antigüedad registrada de al menos 12 meses.** Por lo tanto, una empresa que despida a un empleado antes de cumplir esas condiciones deberá afrontar la indemnización con otros recursos.

Cobertura y responsabilidades

El FAL podrá utilizarse para cubrir distintos conceptos vinculados con la extinción de la relación laboral, entre ellos **las indemnizaciones por despido sin causa, preaviso, integración del mes de despido, mutuo acuerdo, incapacidad, fallecimiento y vencimiento de contratos a plazo fijo**. No contempla, en cambio, los casos de renuncia o jubilación, de acuerdo con el alcance previsto en la reglamentación.

Para hacer uso del fondo, el empleador deberá informar a la entidad administradora los datos del trabajador y de la desvinculación, junto con la documentación correspondiente y el monto a transferir. Pero **el cálculo de la indemnización seguirá siendo responsabilidad de la empresa**. Si existe una diferencia, el trabajador podrá reclamarla al empleador: **el FAL no sustituye esa obligación ni convierte al fondo o al Estado en responsables del pago**.



Sergio Verón, socio de Business Process Solutions (BPS) de Grant Thornton Argentina.

La misma lógica se aplica cuando existen problemas de registración. Si el salario declarado es inferior al efectivamente percibido o la fecha de ingreso registrada es posterior a la real, **el fondo cubrirá sobre la información registrada y las diferencias continuarán siendo responsabilidad del empleador**. Esto explica uno de los puntos que Botas considera centrales: “**las acciones judiciales que**

un trabajador pueda llegar a tomar en ciertos casos van contra el empleador, no contra el FAL ni contra el Estado”, resumió.

Un incentivo financiero y fiscal

Otro de los atractivos para las empresas está en el tratamiento impositivo. Según explicó Botas, **los aportes realizados al FAL son deducibles del Impuesto a las Ganancias**, mientras que los rendimientos generados por las inversiones del fondo cuentan con un tratamiento fiscal favorable. Grant Thornton también señaló que **las contribuciones, rendimientos e intereses vinculados con el fondo quedan exentos de Ganancias y que las operaciones correspondientes no están alcanzadas por IVA.**

A cambio de administrar esos recursos, **las entidades habilitadas podrán cobrar una comisión de hasta el 1% anual sobre los activos administrados.** Existe, además, un mecanismo para aquellos empleadores que quieran realizar aportes superiores a los porcentajes obligatorios, la normativa contempla las donaciones como una fuente adicional de recursos del FAL. De esta manera, **una empresa podrá incrementar el capital acumulado por encima de su contribución obligatoria.**

El próximo paso, entonces, será que cada compañía pueda **elegir dónde constituir su cuenta, obtener su ID FAL y comenzar a canalizar los aportes** a través del mecanismo que quedará integrado al sistema de declaraciones y pagos de la seguridad social.

LA CAPITAL

[...] ede usar otra plata que tenga el empleador para indemnizarlo, el dinero que sale del FAL sí o sí tiene que usarse para indemnizar ", aclaró Botas.

Por su parte, Sergio Verón, Socio líder de Business Process Solutions (BPS) de la consultora Grant Thornton Argentina, explicó que se trata de un esquema pensado para ayudar a las empresas a planificar financieramente los futuros costos de las potenciales desvinculaciones de empleados y afrontar sus obligaciones sin que se vean comprometidas [...]

Las empresas deben tomar una serie de decisiones clave para poder implementar el nuevo régimen indemnizatorio. Alcances y definiciones

El Gobierno puso fecha de inicio a una de las principales novedades de la reforma laboral. Desde el 1° de noviembre de 2026 comenzará a regir el Fondo de Asistencia Laboral (FAL) , una herramienta creada para asistir a las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones vinculadas al pago de indemnizaciones y otras contingencias laborales. El mecanismo fue reglamentado el pasado 1° de junio mediante el Decreto 408/2026 y plantea para las empresas una serie de definiciones y pasos para incorporarse al nuevo régimen.

Para conocer en detalle sus alcances y requisitos, Negocios consultó la mirada de especialistas en el tema. Una de ellas es abogada María Azul Botas, responsable del área laboral empresarial del estudio Cantón y Asociados, quien explicó cuáles son los principales aspectos que deberán analizar las compañías antes de adherir al FAL.

"Se busca tener un mecanismo de prefinanciación y que dé una previsibilidad a la empresa de cuánto dinero tiene para afrontar las indemnizaciones. Si bien no es obligatorio que se use el dinero del FAL para este pago y se puede usar otra plata que tenga el empleador para indemnizarlo, el dinero que sale del FAL sí o sí tiene que usarse para indemnizar ", aclaró Botas.

Por su parte, Sergio Verón, Socio líder de Business Process Solutions (BPS) de la consultora Grant Thornton Argentina, explicó que se trata de un esquema pensado para ayudar a las empresas a 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.

Puntos a definir

Lo primero que Botas remarcó que las empresas deben tener en claro es que la adhesión a este fondo es una obligación para todos los empleadores por igual , exceptuando al sector público, el de la construcción y empleados de casas particulares. Por fuera de estos tres, todas las demás firmas, grandes y pequeñas, tienen que aportar al FAL a partir del 1 de noviembre. Pero también hay un número de decisiones financieras y operativas que los empleadores deberán considerar.

En primer lugar, deberán elegir una entidad habilitada por la Comisión Nacional de Valores (CNV) para la apertura de una Cuenta Individual del Empleador. La entidad, que oficiará como administradora de los fondos de la empresa, le asignará un identificador único denominado ID FAL , que deberá ser informado a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA). Cabe destacar que estas instituciones todavía no fueron informadas y se está a la espera de que sean comunicadas.

"Por ejemplo, los bancos ya están participando activamente como posibles entidades habilitadas, aunque todavía no están formalmente constituidos como tales. A partir de septiembre se tiene que dictar una resolución conjunta de la CNV y el Ministerio de Economía para definir cuáles serán y qué requisitos deberán cumplir ", explicó Botas.

Como segundo punto, el Fondo se instrumentará únicamente mediante Fondos Comunes de Inversión (FCI) o fideicomisos financieros emitidos y negociados en Argentina.

Aportes y período de carencia

Uno de los aspectos centrales será el porcentaje que deberán aportar las empresas. Las grandes compañías deberán destinar mensualmente el 1% de las remuneraciones que se toman como base para las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), mientras que para las pymes el porcentaje será del 2,5%. La reglamentación establece además que las entidades sin fines de lucro que cumplan con los parámetros correspondientes a las pymes quedarán comprendidas en este segundo grupo.

La particularidad es que, en principio, esos porcentajes no representan un costo adicional neto para el empleador, ya que se detraen de las contribuciones patronales destinadas al Sipa. "Lo que antes iba al Sipa ahora va a una caja privada que, además, genera intereses", explicó Botas.

Para Verón, justamente, uno de los principales beneficios del mecanismo es financiero ya que: " permite constituir reservas, de manera anticipada, para afrontar potenciales contingencias de salidas ", señaló. La cuenta, además, es inembargable y los fondos tienen una afectación específica, por lo que no pueden ser utilizados para otros fines.

Sin embargo, la posibilidad de utilizar esos recursos no será inmediata. El régimen contempla un período de carencia de seis meses consecutivos de aportes y, además, el trabajador debe contar con una antigüedad registrada de al menos 12 meses. Por lo tanto, una empresa que despidiera a un empleado antes de cumplir esas condiciones deberá afrontar la indemnización con otros recursos.

Cobertura y responsabilidades

El FAL podrá utilizarse para cubrir distintos conceptos vinculados con la extinción de la relación laboral, entre ellos las

indemnizaciones por despido sin causa, preaviso, integración del mes de despido, mutuo acuerdo, incapacidad, fallecimiento y vencimiento de contratos a plazo fijo. No contempla, en cambio, los casos de renuncia o jubilación, de acuerdo con el alcance previsto en la reglamentación.

Para hacer uso del fondo, el empleador deberá informar a la entidad administradora los datos del trabajador y de la desvinculación, junto con la documentación correspondiente y el monto a transferir. Pero el cálculo de la indemnización seguirá siendo responsabilidad de la empresa. Si existe una diferencia, el trabajador podrá reclamarla al empleador: el FAL no sustituye esa obligación ni convierte al fondo o al Estado en responsables del pago.

La misma lógica se aplica cuando existen problemas de registración. Si el salario declarado es inferior al efectivamente percibido o la fecha de ingreso registrada es posterior a la real, el fondo cubrirá sobre la información registrada y las diferencias continuarán siendo responsabilidad del empleador. Esto explica uno de los puntos que Botas considera centrales: " las acciones judiciales que un trabajador pueda llegar a tomar en ciertos casos van contra el empleador, no contra el FAL ni contra el Estado ", resumió.

Un incentivo financiero y fiscal

Otro de los atractivos para las empresas está en el tratamiento impositivo. Según explicó Botas, los aportes realizados al FAL son deducibles del Impuesto a las Ganancias , mientras que los rendimientos generados por las inversiones del fondo cuentan con un tratamiento fiscal favorable. Grant Thornton también señaló que las contribuciones, rendimientos e intereses vinculados con el fondo quedan exentos de Ganancias y que las operaciones correspondientes no están alcanzadas por IVA.

A cambio de administrar esos recursos, las entidades habilitadas podrán cobrar una comisión de hasta el 1% anual sobre los activos administrados. Existe, además, un mecanismo para aquellos empleadores que quieran realizar aportes superiores a los porcentajes obligatorios, la normativa contempla las donaciones como una fuente adicional de recursos del FAL. De esta manera, una empresa podrá incrementar el capital acumulado por encima de su contribución obligatoria.

El próximo paso, entonces, será que cada compañía pueda elegir dónde constituir su cuenta, obtener su ID FAL y comenzar a canalizar los aportes a través del mecanismo que quedará integrado al sistema de declaraciones y pagos de la seguridad social.