



ASOCIACIÓN DE ENTIDADES  
EDUCATIVAS PRIVADAS  
ARGENTINAS



CONFEDERACION ARGENTINA DE  
INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA PRIVADA

FUNDADA EN 1990

## ADEEPRA/CAIEP INFORMAN: T – 045/26 FECHA: 12/05/2026 Nueva Forma de Incentivo a la Formalización Laboral.

**IMPORTANTE. SOLICITAMOS UNA LECTURA MUY DETENIDA SOBRE LA INFORMACIÓN QUE ESTAMOS BRINDANDO, DADO QUE LA OMISIÓN DE ALGUNA FORMALIDAD PODRÍA IMPLICAR SERIOS RIESGOS A LA EMPRESA.**

**REGIMEN DE INCENTIVOS A LA FORMALIZACION LABORAL – LEY 27802 – DECRETO 315/2026 Y RESOLUCION GENERAL ARCA 5844**

### GENERALIDADES

La ley 27802 de modernización laboral introdujo importantes modificaciones en el régimen de contrato de trabajo y en los mecanismos de promoción del empleo registrado.

Entre dichas innovaciones se destaca la creación del **Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)**, orientado a incentivar la registración de relaciones laborales mediante la reducción de **contribuciones patronales** aplicables a nuevas incorporaciones en el sector privado. El objetivo es reducir los niveles de informalidad laboral y facilitar el acceso a un empleo formal.

Asimismo, su implementación se articula a través de un esquema normativo integrado por la ley que lo instituye, su reglamentación mediante el **decreto 315/2026** y la **resolución general (ARCA) 5844**, que establece los procedimientos, formas y condiciones operativas para su efectiva aplicación dentro del sistema de la seguridad social.

### CREACION DEL RIFL

La ley 27802 en su artículo 156 establece la creación del **RIFL**, definiéndolo como un régimen de **carácter temporal** destinado a promover la registración de relaciones laborales en el sector privado.

La norma dispone que el régimen tendrá una duración de **1 año**, contado desde el primer día del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la ley.

*En términos operativos, la **aplicación** del régimen comprende el período entre el 1 de mayo de 2026 y el 30 de abril de 2027, resultando alcanzadas las relaciones laborales que se inicien dentro de dicho lapso.*

Respecto a su **ámbito subjetivo de aplicación**, el régimen alcanza a aquellos empleadores alcanzados por las disposiciones de las siguientes normas: Ley 20744 (LCT), ley 27541, Ley 22250 (régimen de la construcción) y ley 26727 (trabajo agrario).

Queda a la vista que esta norma abarca a gran parte de las empresas activas en distintos sectores económicos, sin embargo hacia el final de este trabajo planteamos algunas limitaciones a este tipo de incorporación. Pero lo novedoso es que permite que aquellas personas que posean planes de asistencia social, los pueda mantener por un año desde la registración laboral. Esta particular situación actúa como un elemento de incentivo

importante, pero a la vez producirá una especie de transición desde un subsidio hacia un ingreso formal por un empleo en relación de dependencia.

## **EL DECRETO 315/2026: ALCANCE Y CONDICIONES DEL RÉGIMEN**

El decreto 315/2026 reglamenta el RIFL, precisando los alcances establecidos por la ley 27802 y definiendo las condiciones necesarias para su aplicación efectiva.

### **Período de nuevas incorporaciones**

El decreto delimita el período de aplicación del régimen, estableciendo que serán consideradas comprendidas aquellas relaciones laborales que se inicien y registren entre el 1 de mayo de 2026 y el 30 de abril de 2027, conforme a los sistemas de registración de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA).

### **Sujetos alcanzados**

En cuanto al ámbito subjetivo, se especifican las condiciones que deben reunir los trabajadores para su inclusión en el régimen, contemplando los siguientes supuestos, uno solo de ellos.

Personas que no hubieran contado con una relación laboral registrada en el sector privado al 10 de diciembre de 2025. Esto elimina la posibilidad de contratar trabajadores que estuvieren trabajando y fueran alentados a cambiar de empleo para ingresarlos en el régimen.

Trabajadores que se encuentren en situación de desempleo durante los 6 meses previos al alta. Es decir que en esos seis meses no tengan un alta en ARCA.

Sujetos inscriptos en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (monotributistas). Estos trabajadores podrán continuar emitiendo facturas por la actividad y a la vez ingresar al presente régimen. Tener especial cuidado que el monotributista no le facture a la misma empresa que lo contrate por este régimen.

Personas cuyo último vínculo laboral haya sido en el sector público.

### **Alcance y duración del beneficio**

El decreto establece que la reducción de contribuciones patronales se aplicará durante los primeros 48 meses contados desde el inicio de la relación laboral, inclusive, conforme a las alícuotas previstas en la ley.

### **Límites cuantitativos**

Se introducen límites para determinados empleadores, disponiendo que aquellos que hayan adquirido tal carácter a partir del 10 de diciembre de 2025 podrán aplicar el régimen respecto de un número de trabajadores que no supere el 80% de su nómina. Esto es para las nuevas empresas. De cada diez trabajadores solo ocho podrán entrar a este régimen.

### **Compatibilidad con otros beneficios**

Se establece que la reducción de contribuciones prevista en otras disposiciones de la ley 27802 no resultará aplicable a las relaciones laborales incluidas en el RIFL mientras este se encuentre vigente. Esto se refiere básicamente a la regularización del empleo no registrado (trabajadores en negro) o empleo mal registrado.

### **Mantenimiento y pérdida del beneficio**

El régimen se encuentra condicionado al cumplimiento de sus requisitos. En caso de incumplimiento o configuración de causales de exclusión, se producirá el decaimiento del beneficio, con la consecuente obligación de ingresar las contribuciones omitidas, junto con los intereses y sanciones correspondientes.

### **Facultades de control y reglamentación complementaria**

Finalmente, el decreto faculta a la ARCA y a la autoridad laboral a dictar normas aclaratorias y complementarias, así como a implementar mecanismos de control sistémico, con el objeto de garantizar la correcta aplicación del régimen.

## **LA RESOLUCIÓN GENERAL (ARCA) 5844: PROCEDIMIENTO, CONDICIONES OPERATIVAS Y CONTROL DEL RÉGIMEN**

La resolución general establece las formas, los plazos y las condiciones para la aplicación del RIFL, siendo los principales puntos que abarca los siguientes:

### **Alcance y sujetos comprendidos**

La resolución dispone que el régimen resulta aplicable a los empleadores del sector privado, respecto de cada nuevo trabajador incorporado dentro del período de vigencia previsto por la normativa, siempre que se verifiquen las condiciones establecidas en la ley 27802 y su decreto reglamentario.

Asimismo, se establece que no podrán incluirse en el régimen aquellos trabajadores que hubieran sido previamente registrados por el mismo empleador y reincorporados dentro de los doce (12) meses posteriores a su desvinculación.

### **Determinación de la alícuota y su distribución**

Por otra parte, la resolución establece que las alícuotas de contribuciones patronales aplicables en el marco del régimen son las previstas en el artículo 159 de la ley de modernización laboral, disponiendo expresamente que **serán aplicadas y distribuidas entre los diferentes subsistemas de la seguridad social**, conforme a lo establecido en el artículo 7 del decreto 315/2026.

En este sentido, la norma no se limita a fijar una alícuota reducida, sino que regula su **asignación específica dentro del sistema de la seguridad social**, preservando la lógica de financiamiento de cada subsistema.

Así, la **alícuota total del cinco por ciento (5%)** se distribuye de la siguiente manera:

- **1,31%**: Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).
- **0,57%**: Régimen de Asignaciones Familiares.
- **0,12%**: Fondo Nacional de Empleo.
- **3,00%**: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP).

De este modo, el régimen configura una reducción en la carga contributiva total, pero mantiene la afectación proporcional de los recursos a los distintos componentes del sistema, en línea con lo dispuesto por la normativa legal y reglamentaria.

Es importante señalar que se mantiene inalterable el pago del seguro de accidentes de trabajo (pagos a las ART) y el pago del seguro de vida obligatorio, así como las contribuciones patronales destinados a las obras sociales.

No puede dejar de reconocerse que esta norma es muy favorable a los empleadores, ya que pagarán menos contribuciones patronales, pero a la vez generará una merma en la recaudación previsional afectando aún más al sector de los jubilados.

### **Registración de las relaciones laborales**

A los fines de acceder al beneficio, los empleadores deberán registrar a los trabajadores mediante el servicio “Simplificación Registral”, utilizando el **código de modalidad de contratación 710**, correspondiente al RIFL.

La correcta identificación de la relación laboral bajo este código constituye un requisito esencial para la aplicación de las alícuotas reducidas.

También señalamos que la incorporación a este régimen es opcional o sea una empresa podría contratar a un trabajador bajo el régimen general. Sin embargo si por error sucediera ello no podría luego volver atrás con la contratación.

### **Determinación e ingreso de aportes y contribuciones**

La determinación, liquidación e ingreso de los aportes y contribuciones se efectúa a través del sistema “**Declaración en línea**” de ARCA, habiéndose ya modificado en el programa aplicativo para permitir la liquidación de las contribuciones patronales reducidas por este régimen.

### **Utilización del beneficio**

El beneficio de reducción de contribuciones se aplica a partir del período fiscal correspondiente al inicio de la relación laboral y se extiende durante los 48 períodos fiscales siguientes, en tanto se mantenga vigente la relación laboral y se cumplan las condiciones del régimen.

Asimismo, se establece que el beneficio podrá ser utilizado **por una única vez por cada trabajador**, no admitiéndose su reiteración en caso de nuevas vinculaciones con el mismo empleador.

### **Condiciones y requisitos de acceso**

La resolución reafirma las condiciones establecidas por las normas de mayor entidad legal y que fueron explicitadas en esta información

### **Causales de exclusión y decaimiento del beneficio**

La norma establece mecanismos estrictos de control, disponiendo la **exclusión del régimen** en los siguientes supuestos:

- Inclusión del empleador en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).
- Detección de prácticas abusivas, tales como la sustitución de personal. En este sentido es muy importante mencionar que, al contrario de regímenes anteriores, aquí no se exige respetar un número específico de trabajadores al momento de la contratación de un nuevo personal. Lo que está prohibido es que por ejemplo un empleador consiga que renuncien todos sus trabajadores y luego los vuelva a tomar para gozar de esta reducción de contribuciones previsionales.
- Incumplimiento de las obligaciones formales o sustanciales del régimen.

La configuración de estas causales produce el **decaimiento del beneficio**, generando la obligación de ingresar las contribuciones omitidas, con más los intereses y sanciones que correspondan.

### **Fiscalización y control sistémico**

Finalmente, la resolución prevé la implementación de controles sistémicos por parte de ARCA, mediante herramientas informáticas que permiten verificar en forma automática el cumplimiento de los requisitos del régimen, asegurando su correcta aplicación y evitando su utilización indebida.

### **MUY IMPORTANTE – SECTORES NO AFECTADOS POR ESTA NORMA**

Si bien esta norma es aplicable a la gran mayoría de los trabajadores del sector privado existen limitaciones en los siguientes empleadores:

Instituciones educativas incorporadas a la enseñanza oficial, dentro del ámbito de la Pcia. de Buenos Aires, por los docentes curriculares que conforman la planta funcional del establecimiento, puesto que los mismos aportan al Instituto de Previsión Social de la PBA y en consecuencia no habrá posibilidad de reducción de las contribuciones patronales

La misma limitación se generará con los docentes curriculares que aportan en algunas provincias a los sistemas de seguridad social provinciales.

Asimismo, en el caso de la Pcia. de Buenos Aires, con la modificación establecida en el artículo 2° del decreto 9650/80, que incorpora al IPS a los docentes extracurriculares, la incorporación de estos trabajadores no permitirá gozar de beneficios.

En el caso de los colegios incorporados de la PBA solo será aplicable este régimen a los trabajadores no docentes y a aquellos trabajadores docentes extracurriculares que no fueran incorporados al sistema previsional provincial por el momento.

En el caso de los colegios incorporados a la enseñanza oficial de la CABA principalmente, esta norma es aplicable a todos los trabajadores de los mismos, pero en el caso de los docentes curriculares, deberán aportar, además de las contribuciones reducidas, el 2% adicional que les permite jubilarse por el régimen establecido por la ley 24016, decreto 137/2005 (art 158 in fine de la ley 27802).

La ley no especifica formas concretas de contratación, motivo por el cual todas las formas de contratación son admitidas (a tiempo indeterminado, modalidad de trabajo a prueba, plazo fijo, trabajo eventual, etc). Sin embargo, nos parece importante hacer una aclaración importante en el caso de los suplentes ya que cuando se tome un trabajador bajo este sistema (aspecto muy corriente en escuelas), finalizado su contrato, por ejemplo por reincorporación del titular, luego no se podrá volver a tomarlo por este mismo sistema, ya que una misma persona no puede ingresar en este sistema dos veces con el mismo empleador.