



LaborNet No. 1523

“Reglamentación del Fondo de Asistencia Laboral (Ley de Modernización Laboral)”.

Estimadas/os,

Les informamos que con fecha 01/06/2026 se publicó el Decreto N.º 408/2026, mediante el cual se reglamentó el Título II de la Ley N.º 27.802 relativo al Fondo de Asistencia Laboral (FAL).

A través de esta reglamentación se establecen las condiciones operativas para la implementación de los fondos destinados a financiar determinadas indemnizaciones derivadas de extinciones laborales, los cuales podrán instrumentarse mediante fondos comunes de inversión o fideicomisos financieros supervisados por la Comisión Nacional de Valores (CNV).

Luego de una primera revisión de la normativa, consideramos relevante destacar los siguientes aspectos:

1. Alcance del régimen

El sistema resulta aplicable a empleadores del sector privado y prevé la constitución de fondos administrados a través de vehículos financieros autorizados y supervisados por la CNV.

2. Adhesión y administración

La reglamentación se encuentra estructurada para permitir que cada empleador adhiera y administre su propio Fondo de Asistencia Laboral mediante entidades financieras habilitadas, sin requerirse, en principio, intervención sindical para su constitución o funcionamiento.

No obstante, resta el dictado de normas complementarias y deberá analizarse la eventual incidencia de disposiciones convencionales específicas que pudieran establecerse en determinadas actividades.

3. No implica la eliminación del régimen indemnizatorio

Resulta importante destacar que el Fondo de Asistencia Laboral no elimina ni sustituye automáticamente el sistema indemnizatorio vigente.

Se trata de un mecanismo de financiamiento destinado a cubrir determinadas contingencias laborales, manteniéndose la responsabilidad del empleador respecto de cualquier diferencia indemnizatoria o contingencia no cubierta por el sistema.

4. Registración del trabajador

La cobertura se encuentra limitada a trabajadores correctamente registrados cuya registración posea una antigüedad mínima de doce (12) meses al momento de la extinción del vínculo laboral.

Asimismo, en los supuestos de registración deficiente, el Fondo únicamente cubrirá los montos que surjan de los datos efectivamente registrados, permaneciendo a cargo del empleador las diferencias que pudieran corresponder.

5. Período de carencia

La normativa establece un período mínimo de carencia de seis (6) meses desde la integración de la primera contribución al Fondo.

En consecuencia, la adhesión al régimen no genera una cobertura inmediata ni habilita la utilización instantánea de los recursos del Fondo para afrontar desvinculaciones.

6. Beneficios previstos

La reglamentación contempla determinados beneficios fiscales y una reducción de contribuciones patronales equivalente a la contribución efectuada al Fondo, cuyos alcances prácticos deberán analizarse una vez completado el marco regulatorio pendiente.

7. Aspectos pendientes de reglamentación

A la fecha aún no se encuentran definidos aspectos centrales para evaluar la conveniencia práctica y económica del sistema, entre ellos:

- a) las alícuotas efectivas de contribución;
- b) los niveles mínimos de cobertura exigidos;
- c) los criterios de suficiencia patrimonial de los fondos;
- d) diversos aspectos operativos vinculados con la administración, liquidación y utilización de los recursos.

Estas cuestiones deberán ser definidas mediante las normas complementarias que dicten la Secretaría de Trabajo, ARCA, la CNV y la Secretaría de Finanzas.

8. Entrada en vigencia

La entrada en vigencia del régimen fue prorrogada al **1 de noviembre de 2026**.

Por lo expuesto, consideramos que actualmente no resulta necesario adoptar ninguna medida ni efectuar adhesiones inmediatas, siendo aconsejable aguardar el dictado de la reglamentación complementaria para evaluar adecuadamente el alcance, conveniencia y costos asociados a una eventual incorporación al sistema. Continuaremos monitoreando la evolución normativa y les informaremos cualquier novedad relevante que pudiera requerir una acción concreta por parte de la empresa.

Quedamos a disposición por cualquier consulta.

Saludos cordiales,

Estudio de Diego & Asociados - Labor Law [Estos trabajos son confeccionados por el Equipo de Alta Consultoría Laboral, un equipo sofisticado de abogados especializados de más de 40 años de sólida experiencia al servicio de los clientes con las últimas tendencias, seleccionando los temas cuidadosamente pensados para los ejecutivos de Recursos Humanos.]