



En el presente informe podrán encontrar aquellas principales modificaciones introducidas por la denominada Ley de Modernización Laboral.

FONDOS DE ASISTENCIA LABORAL (FAL)

1. Creación y Destino.

Se crea un fondo que podrá utilizarse por el empleador para el pago de distintas indemnizaciones:

- Finalización de plazo fijo antes de plazo. (art. 95)
- Enfermedades inculpables (incapacidad total o parcial, art. 212)
- Integración y Preaviso (arts 233 y 233)
- Mutuo acuerdo (art 241)
- Despido sin causa directo (art. 245) o indirecto (art. 246)
- Despidos por causa económico o fuerza mayor (art. 247)
- Muerte del trabajador (art., 248)
- Finalización de plazo fijo por cumplimiento de plazo (art. 250)
- Despido por pérdida de habilitación (art. 254)

No sólo para indemnizaciones de la LCT, sino también estatutos profesionales y Régimen Agrario.

Si las condiciones económico-financieras lo permiten, podrá ampliarse la cobertura de indemnizaciones.

Sólo utilizable en caso de trabajadores registrados, y con antelación no menor a 12 meses de la fecha de extinción.

Se excluye las relaciones laborales de Empleadas de Casas Particulares y Régimen de la Construcción.

2. Modalidad.

Cuenta separada de patrimonio, independiente e inembargable, en fondos administrados por entidades habilitadas por CNV. La cuenta es individual, no individualizable por trabajador. El empleador no puede tener participación directa o indirecta en la entidad.

3. Integración.

Mediante contribución mensual obligatoria del 1% para Grandes Empresas y 2.5% para Micro, Pequeñas y Medianas, aplicable sobre base de remuneraciones que cotizan para las contribuciones patronales con destino al SIPA. Puede incrementarse hasta 0.5% según disponga el PEN.

Se integra mensualmente conjuntamente con aportes y contribuciones, siendo ARCA el organismo de recaudación.

Sus recursos se integran con:

- a. Contribuciones mensuales obligatorias.
- b. Rendimientos, intereses y/o cualquier renta derivada.
- c. Contribuciones voluntarias
- d. Donaciones o legados
- e. Cualquier otro ingreso no contemplado.



4. Destino del FAL

Sólo para abonar las indemnizaciones detalladas, de personal registrado, o en proporción a la registración de haber sido deficiente.

La existencia o no de fondos no altera ni condiciona la responsabilidad del empleador en los casos de cada indemnización.

Es optativo para el empleador aplicar los recursos del FAL en caso de cada egreso. No podrá utilizarse hasta haber recibido 6 períodos mensuales de contribuciones. El PEN puede extender el plazo.

De acreditar que el FAL cubre las contingencias laborales de la nómina, podrá pedirse la suspensión de contribuciones.

5. Información y Trazabilidad.

En cada entidad el empleador tendrá una cuenta donde se registrarán las contribuciones, los rendimientos, intereses y otras rentas, cualquier ingreso de fondos, los retiros, las comisiones abonadas y el remanente disponible.

6. Tratamiento impositivo

Tanto las contribuciones, la rentabilidad, intereses u otros derivados se encuentran exentos del impuesto a las ganancias, como así de IVA. La exención no alcanza las comisiones, que tendrán un tope del 1%. No refiere a gastos.

Las indemnizaciones que se abonen con el FAL quedan comprendidas en las disposiciones del impuesto a las ganancias.

7. Procedimiento

Definido el uso para el pago de indemnización, se deberá comunicar a la entidad, por vía de declaración jurada, aportando:

- a. Datos de identificación del trabajador,
- b. Datos de su cuenta bancaria,
- c. Fecha y causa de extinción laboral y
- d. Detalle de liquidación y monto a transferir, indicando si cancela total o parcialmente.

La entidad dispone de 5 días hábiles para transferir las sumas.

8. Remanente o Saldo.

En caso de cese, disolución, liquidación o quiebra, se extingue la cuenta individual, y se transfiere el saldo a una cuenta de titularidad del empleador en el país, salvo en la quiebra si el juez dispusiera en contrario.

Si el empleador no cuenta con trabajadores registrados, se extingue la cuenta, salvo acreditación de reclamo judicial pendiente de resolución.

9. Transferencia de establecimiento o cesión de personal.

En ambos supuestos, si se tratara de un único establecimiento donde prestan tareas todos los trabajadores, implicará la transferencia de la cuenta al



adquirente, e igual criterio aplica para las reorganizaciones en los términos de la Ley de Impuesto a las Ganancias.

10. Protección.

Los fondos del FAL y todo valor incorporado son inembargables

11. Sanciones

El uso para fines distintos a los previstos, o la participación directa o indirecta del empleador en la entidad habilitada, o la contravención del régimen, será sancionado con una multa de hasta el doble del monto ingresado al FAL, más su rendimiento a la fecha de multa. ARCA controlará periódicamente el cumplimiento de los empleadores, siendo de aplicación la legislación en materia de ejecuciones tributarias y previsionales para los supuestos de incumplimiento.

12. Reducción de Contribución Patronal.

Salvo por las relaciones laborales que sean incorporadas al Régimen de Incentivo de Formalización Laboral (RIFL), por las relaciones laborales que sean incorporadas al sistema del FAL los empleadores gozarán de una reducción a las contribuciones patronales por idéntico porcentaje al de la contribución que hagan al mismo.

13. Vigencia y autoridades.

La Secretaría de Trabajo, ARCA y la CNV serán las autoridades de contralor. El régimen entrará en vigencia con fecha 01/06/2026, pudiendo el PEN prorrogar ello por 6 meses. Queda asimismo pendiente toda su reglamentación.

El presente documento tiene carácter meramente informativo y divulgativo. No pretende ser exhaustivo ni abordar de manera completa todas las cuestiones que puedan derivarse de la normativa objeto de análisis. Dado el carácter general de su contenido, no debe interpretarse ni utilizarse como asesoramiento jurídico, ni está destinado a fines profesionales o comerciales.

Ninguna persona debe actuar ni abstenerse de actuar basándose exclusivamente en la información contenida en este texto, en los enlaces, referencias u otros materiales de carácter general que pudieran incluirse. Para el análisis de situaciones concretas y la resolución de cuestiones jurídicas específicas, se recomienda recabar el asesoramiento legal o profesional adecuado.

No se ofrece ninguna garantía, expresa o implícita, sobre la exactitud, actualidad, pertinencia o integridad de la información contenida en este documento.