

REFORMA 2026

RÉGIMEN DE INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL (RIFL): YA ESTÁ OPERATIVO DESDE EL 6 DE MAYO



¿Es útil? (5) (0)

Pablo A. Figueredo  04/06/2026

SUMARIO:

Se analiza el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral, recientemente reglamentado, que establece contribuciones patronales reducidas por 48 meses para nuevas relaciones laborales iniciadas entre mayo de 2026 y abril de 2027. Se examinan sus requisitos subjetivos y objetivos, los perfiles de trabajadores alcanzados, la operatoria práctica en la ARCA y la interacción con otros regímenes. Asimismo, se describen las causales de exclusión, el mecanismo de registración y el impacto económico del beneficio, junto con pautas de cumplimiento y control para su correcta implementación.

Esta doctrina fue publicada en:

- Liquidación de Sueldos

El RIFL es un régimen de contribuciones patronales reducidas por 48 meses para nuevas contrataciones en el sector privado, vigente entre el 1 de mayo de 2026 y el 30 de abril de 2027, ambas fechas inclusive.

El beneficio es opcional y opera automáticamente al darse de alta la relación laboral. Las alícuotas se reducen a 2% (SIPA + FNE + AAFP) y 3% (INSSJP) en lugar de las alícuotas generales, con el objetivo de fomentar la registración de nuevos trabajadores en el sector privado mediante una reducción sustancial de las contribuciones patronales durante cuatro años.

Este beneficio surgió de la ley 27802 de modernización laboral y se reglamentó recientemente por el decreto 315/2026, mientras que la ARCA, a través de la RG 5844, establece el procedimiento, las formas, los plazos y demás condiciones para la aplicación de los beneficios del RIFL.

I - ASPECTOS GENERALES DEL RIFL

El RIFL fue creado por los arts. 156 a 164 de la ley 27802 de modernización laboral y reglamentado recientemente por el decreto 315/2026 y la RG (ARCA) 5844.

Dato	Detalle
Norma principal	Ley 27802, Título XX, arts. 156 a 164

Normas reglamentarias	Decreto reglamentario 315/2026 + RG (ARCA) 5844
Período de incorporaciones	Del 1 de mayo de 2026 al 30 de abril de 2027 (inclusive)
Duración del beneficio	48 meses contados desde el alta de cada relación laboral
Empleadores alcanzados	LCT, ley 22250 (construcción), ley 26727 (agrarios)
Organismo de aplicación	ARCA (ex-AFIP)
¿Es optativo?	Sí. Debe ejercerse al momento del alta. No tiene efecto retroactivo
Uso único por trabajador	Cada empleador podrá hacer uso del beneficio una única vez por trabajador

II - CRONOGRAMA DEL RÉGIMEN

El siguiente esquema muestra el ciclo de vida completo del RIFL: desde el período de incorporaciones hasta el final del beneficio para los últimos trabajadores ingresados.

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
Entrada en vigencia	Período de incorporaciones	Beneficio en curso	Vencimiento total
1 de mayo de 2026	1 de mayo de 2026 al 30 de abril de 2027	Desde el alta hasta 48 meses	Último beneficio: abril/2031

Clave para la planificación: un trabajador contratado el 30 de abril de 2027 gozará de contribuciones reducidas hasta abril de 2031.

III - TRABAJADORES QUE HABILITAN EL BENEFICIO

Para que el empleador pueda aplicar el RIFL, cada nuevo trabajador incorporado debe encuadrar en al menos uno de los siguientes perfiles (art. 157 de la ley y reglamentación):

Inc.	Perfil del trabajador	Descripción y aclaración reglamentaria
a)	Sin relación laboral previa	El trabajador no haya contado con una relación laboral registrada al 10/12/2025
b)	Desempleado 6 meses	Sin relación de dependencia registrada en los 6 meses anteriores al mes de alta
c)	Exmonotributista	Haber estado inscripto en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes. El decreto 325/2026 (art. 3) agrega: sin relación de dependencia al 10/12/2025 o no hubieran estado bajo relación de dependencia en el sector privado en los últimos 6 meses anteriores al de alta de la relación laboral
d)	Extrabajador del sector público	Su último empleo fue en el sector público (nacional, provincial, municipal o CABA), conforme art. 8, ley 24156 y normas provinciales equivalentes. (Art. 5, decreto)

Importante (art. 4, D. 325/2026): que el trabajador tenga ingresos por otras actividades (en relación de dependencia o monotributo) luego de iniciar la relación laboral beneficiada no afecta el beneficio del empleador.

Trabajadores no alcanzados: el empleador no podrá hacer uso de este beneficio, con relación a los trabajadores que hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social, y luego de producido el distracto laboral, cualquiera fuese su causa, sean reincorporados por el mismo empleador dentro de los 12 meses, contados a partir de la fecha de la desvinculación.

IV - EL BENEFICIO: ALÍCUOTAS REDUCIDAS DE CONTRIBUCIONES PATRONALES

El beneficio para el empleador es contribuir alícuotas reducidas por los primeros 48 meses desde el alta de cada relación laboral. El empleador paga las alícuotas generales para todos los subsistemas, excepto para los indicados a continuación:

Subsistema	Alícuota general ^(*)	Alícuota RIFL	Ahorro
SIPA + FNE + AAFF	- 18% [empleadores, art. 19, inc. a), L. 27541].	2%	16-19 puntos

	- 21% [empleadores, art. 19, inc. b)].		
INSSJP (PAMI - L. 19032)	- 1,5%	3%	Incremento técnico ^(*)
Obra social + cuota sindical + otros subsistemas	Alícuota general (sin cambios)	Alícuota general	Sin beneficio

^(*) Las alícuotas generales varían según el tipo de empleador (art. 19, L. 27541). El 3% de Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) puede ser mayor a la alícuota general según el encuadre, pero está fijado por ley como parte del régimen especial.

Distribución interna del 2% [art. 7, D. 325/2026, y art. 3, RG (ARCA) 5844]

El 2% de las contribuciones patronales con destino a la seguridad social se distribuye entre Sistema Previsional Argentino (SIPA), Fondo Nacional del Empleo (FNE) y Régimen de Asignaciones Familiares (AAFF) en la misma proporción relativa que les correspondería bajo el régimen general, considerando únicamente esos tres subsistemas.

Tipo de empleador	SIPA %	AAFF %	FNE %	INSSJP %	Total %
Ley 27541, art. 19, inc. a)	1,31	0,57	0,12	3,00	5,00
Ley 27541, art. 19, inc. b)	1,31	0,57	0,12	3,00	5,00

Aplicación del beneficio

El beneficio de reducción de alícuotas se aplicará a partir del período fiscal correspondiente al inicio de la nueva relación laboral y en los cuarenta y siete períodos fiscales siguientes, en tanto se mantenga vigente la citada relación laboral.

El goce del beneficio se encontrará supeditado a que en la declaración jurada determinativa y nominativa de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social (declaración jurada F. 931) el empleador informe al trabajador bajo el perfil correspondiente al RIFL, sin perjuicio de las alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y/o especiales de la seguridad social.

V - REQUISITOS DEL EMPLEADOR Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN

Empleadores que pueden acceder

- Empleadores del régimen general de la LCT.
- Empleadores de la construcción (L. 22250).
- Empleadores del sector agrario (L. 26727).

- Nuevos empleadores (inscritos desde el 10/12/2025): hasta el 80% de su nómina.

Causales de exclusión y pérdida del beneficio

Causal	Descripción
Inclusión en el REPSAL	El empleador figura en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (L. 26940). La exclusión dura mientras permanezca en el registro.
Uso abusivo del beneficio	Sustitución de personal bajo cualquier figura; cese como empleador y constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas.
Reincorporación temprana	No se puede usar el RIFL para trabajadores despedidos y recontratados por el mismo empleador dentro de los 12 meses de la desvinculación.
Incumplimiento general	Cualquier incumplimiento de las obligaciones previstas en la ley 27808 -Tít. XX- genera decaimiento del beneficio, con obligación de pagar diferencias + intereses + sanciones (art. 161, L. 27802).

Importante: la exclusión opera en forma automática. La pérdida del beneficio implica recalcular y pagar todas las contribuciones diferenciales desde el inicio, más intereses y sanciones.

VI - COMPATIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD CON OTROS REGÍMENES

Un aspecto central para la planificación es la interacción del RIFL con otros beneficios vigentes. El decreto reglamentario establece expresamente una incompatibilidad clave:

Régimen / beneficio	Compatibilidad con el RIFL
X Reducción de contribuciones patronales del Fondo de Asistencia laboral (FAL, art. 76 de la ley 27802)	<i>Incompatible</i> : no aplica mientras esté vigente el RIFL para esa relación laboral. (Art. 8, D. 325/2026)

✓	Contribución al Fondo de Asistencia Laboral (FAL) - art. 60, ley 27802	<i>Obligatorio:</i> la contribución al FAL sigue siendo exigible aunque el empleador aplique RIFL. (Art. 8, D. 325/2026)
✓	Programas de empleo / asistencia social (Ministerio Capital Humano)	El trabajador que gozaba de planes sociales puede conservarlos hasta 1 año desde el alta laboral, como subsidio a su nueva formalidad. (Art. 164, L. 27802)
X	Regímenes previsionales diferenciales / especiales	Excluidos: las alícuotas adicionales de regímenes previsionales diferenciales no se benefician con las alícuotas del RIFL. (Art. 159, L. 27802)

VII - CÓMO EJERCER LA OPCIÓN: OPERATIVIDAD PRÁCTICA

El RIFL es un régimen optativo (art. 162, L. 27802)

¿Cómo se ejerce?	¿Qué pasa si no se ejerce?
<p>Opera automáticamente al dar de alta la relación laboral en la ARCA, aunque el empleador debe ejercer la opción.</p> <p>Se aplica por relación laboral y no retroactivamente.</p>	<p>Si no se ejerce la opción desde el inicio, el empleador pierde el beneficio para los períodos no aprovechados.</p> <p>No se puede aplicar retroactivamente. Una vez vencidos los períodos sin opción, el ahorro se pierde de forma definitiva.</p>

Recomendación operativa: incluir el chequeo del RIFL como paso estándar en el proceso de ingreso de nuevo personal

VIII - REGISTRACIÓN DEL TRABAJADOR

La RG (ARCA) 5844 define el mecanismo concreto para ejercer la opción y registrar al trabajador bajo el RIFL:

Paso	Sistema / herramienta	Acción requerida

1	Simplificación Registral	Dar de alta al trabajador con código de modalidad de contratación 710 (RIFL, L. 27802)
2	Declaración en línea - F. 931	Informar al trabajador con el código 710 en la declaración jurada mensual, independientemente de que sea a jornada completa o parcial. El sistema aplica las alícuotas reducidas en forma automática.
3	Release 7 - versión 47 del sistema	La ARCA habilitó el release 7 de la versión 47 del "Declaración en línea" para aplicar las nuevas alícuotas.

Altas registradas entre el 1/5/2026 y el 6/5/2026: pueden rectificarse

La RG (ARCA) 5844 contempla una solución para los empleadores que dieron de alta trabajadores entre el 1 y el 5 de mayo de 2026 (antes de la publicación de la RG en el Boletín Oficial) sin poder usar el código de modalidad de contratación 710.

Estas altas podrán rectificarse para encuadrarse en el beneficio, siempre que el trabajador cumpla con todos los requisitos.

IX - DECAIMIENTO DEL BENEFICIO: CÓMO SE REGULARIZA

La RG (ARCA) 5844 regula el mecanismo concreto para la recomposición de obligaciones cuando se pierde el beneficio:

Procedimiento ante decaimiento del beneficio

1. El empleador debe presentar declaraciones juradas rectificativas del F. 931 por todos los períodos en que gozó del beneficio y luego decayó.
2. Debe abonar las diferencias de contribuciones (la brecha entre lo pagado con alícuota RIFL y lo que correspondía bajo régimen general).
3. Se aplican intereses resarcitorios y multas conforme la normativa vigente (L. 11683 y complementarias).

X - IMPACTO ECONÓMICO: COMPARATIVO DE COSTO LABORAL

Para dimensionar el beneficio, el siguiente esquema compara el costo de las contribuciones patronales tomando como base un salario de \$ 1.000.000 mensuales, bajo régimen general versus RIFL:

Concepto	Régimen general	Con RIFL

	[L. 27541, art. 19, inc. b)]	
Salario bruto de referencia	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
SIPA + FNE + AAFF	\$ 180.000 (18%)	\$ 20.000 (2%)
INSSJP (PAMI)	\$ 15.000 (1,5%)	\$ 30.000 (3%)
Obra social	\$ 60.000 (6%)	\$ 60.000 (6%)
Total contribuciones patronales	\$ 255.000	\$ 110.000
Ahorro mensual por empleado	—	\$ 145.000
Ahorro total en 48 meses	—	\$ 6.960.000 ^(*)

^(*) Cifras ilustrativas a valores fijos. El beneficio real depende del salario, del encuadre del empleador (art. 19, L. 27541) y de la evolución salarial. El cálculo no incluye SAC ni otros conceptos.

XI - FLUJOGRAMA DE DECISIÓN

El siguiente esquema permite determinar rápidamente si una incorporación es elegible para el RIFL:

Paso 1: ¿el empleador está excluido por REPSAL?
SÍ → no puede usar el RIFL hasta salir del REPSAL. NO → continuar al paso 2.
Paso 2: ¿la incorporación es entre el 1/5/2026 y el 30/4/2027?
NO → no aplica el RIFL (fuera del período de incorporaciones). SÍ → continuar al paso 3.
Paso 3: ¿el trabajador encuadra en alguno de los 4 perfiles del art. 157?
NO → no aplica el beneficio para ese trabajador. SÍ → continuar al paso 4.
Paso 4: ¿el trabajador fue desvinculado por este mismo empleador hace menos de 12 meses?
SÍ → no aplica. Es reincorporación dentro de los 12 meses. NO → ¡el RIFL es aplicable! Ejercer la opción al momento del alta.
Incorporación elegible para el RIFL

XII - CHECKLIST OPERATIVO

Lista de verificación para cada nueva incorporación bajo el RIFL:

#	Acción
1	Verificar que el empleador no figura en el REPSAL
2	Confirmar que la fecha de alta está dentro del período 1/5/2026 - 30/4/2027
3	Solicitar al trabajador declaración jurada de situación laboral previa [encuadre en incs. a), b), c) o d), art. 157]
4	Verificar antecedentes en sistema ARCA (historial de relaciones laborales previas)
5	Verificar que no hubo desvinculación en los últimos 12 meses con el mismo empleador
6	Ejercer la opción RIFL al momento del alta
7	Verificar incompatibilidad con art. 76, ley 27802, y no aplicarlo para esa relación laboral
8	Confirmar que se liquida el FAL (obligatorio incluso bajo RIFL)
9	Monitorear vencimiento de los 48 meses por trabajador incorporado bajo el régimen
10	Guardar documentación respaldatoria en el legajo del empleado (declaración jurada, constancias ARCA, etc.)