



La reforma laboral avanza. Los recursos del sistema de seguridad social retroceden

El Gobierno Nacional dictó la primera norma (decreto 315/2026) que reglamenta uno de los aspectos de la reforma laboral: el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), que no es ni más ni menos que una reducción, durante 48 meses, de las contribuciones que los empleadores deben realizar al sistema de seguridad social para las relaciones laborales que se inscriban durante el período de vigencia de este régimen especial.

Hasta la implementación de este régimen, la contribución a cargo de los empleadores era, en términos generales, del 18% o 20,4%, según el tamaño y actividad de cada uno de ellos. El RIFL reduce este porcentaje al 5%. Esta disminución, de entre 13% y 15,4% de la masa salarial de los nuevos trabajadores y trabajadoras, impactará de manera más significativa en los fondos que van destinados al pago de las jubilaciones y pensiones y a las asignaciones familiares.

Alícuotas y destino de las contribuciones patronales: régimen general y RIFL

	Régimen general	Reforma laboral (RIFL)
SIPA (jubilaciones y pensiones)	12,35%	1,31%
Asignaciones familiares	5,40%	0,57%
PAMI	1,58%	3,00%
Fondo Nacional de Empleo	1,07%	0,12%
Total	20,40%	5,00%

Es decir, si el sistema previsional recibía el 12,35% de la masa salarial para el pago de jubilaciones y pensiones, con la implementación del RIFL recibirá solo el 1,31% de dichas contribuciones. En el caso de las asignaciones familiares, mientras recibía el 5,40%, con el RIFL percibirá sólo el 0,57%.

El decreto 315/2026 precisó que el RIFL será aplicable para las relaciones laborales registradas entre el 1º de mayo de 2026 y el 30 de abril de 2027. Para el caso de los empleadores inscriptos ante el ARCA con posterioridad al 10 de diciembre de 2025, la reglamentación establece que podrán incluir dentro de este régimen hasta el 80% del total de su planta.

De esta manera, por cuatro años los empleadores tendrán una reducción muy significativa del monto que ingresan al sistema de seguridad social en concepto de contribuciones patronales, sin importar su tamaño o rentabilidad. La contracara será una mayor presión sobre los fondos que administra la ANSES (jubilaciones y pensiones y asignaciones familiares), debilitando la posibilidad de extender la cobertura de sus prestaciones, ya sea en su monto o en la cantidad

de beneficiarios. Además, exigirá un mayor aporte de recursos tributarios, lo que redundará en mayores recortes sobre otras partidas presupuestarias para no incurrir en un déficit fiscal.

En la práctica, este régimen pondrá serios obstáculos para la implementación de medidas como las moratorias jubilatorias o el incremento de los montos de las prestaciones que brinda la ANSES. Además, generará incentivos para reducir esta cobertura, en línea con algunas medidas ya impulsadas por el gobierno nacional con el apoyo del Fondo Monetario Internacional. Dentro de ellas se encuentran los intentos de eliminar la actualización automática de las jubilaciones y pensiones y de las asignaciones familiares, y de aumentar la edad jubilatoria. Estas medidas profundizan la desigualdad, no sólo entre trabajadores y trabajadoras, sino también entre quienes dependen de este tipo de prestaciones para su subsistencia y el resto de la sociedad.

El Gobierno Nacional señala que este tipo de regímenes tendrán un doble beneficio. Por un lado, aumentarán los incentivos para formalizar relaciones laborales no registradas; por el otro, impulsarán la contratación de nuevos trabajadores. Todo ello está por verse, aunque los antecedentes de medidas similares implementadas en otros contextos históricos no permiten ser optimistas. Durante los años 90 se aplicó una fuerte reducción de las contribuciones patronales y poco tiempo después el desempleo y la informalidad llegaban a los máximos históricos.

Por el contrario, el efecto inmediato de este régimen será una transferencia de recursos del sistema de seguridad social, y por ende de los trabajadores y trabajadoras, a los empleadores. Incluso si no existe ninguna creación neta de puestos de trabajo durante el año de su vigencia, lo cierto es que todos los meses se produce cierta rotación en el mercado laboral, ya sea por jubilaciones, renuncias, despidos, etc. Estas salidas de trabajadores “caros” podrán ser compensadas por la entrada de nuevos trabajadores “más baratos”, sin que esa reducción del costo laboral haya sido una necesidad del empleador. Tan solo aumentará su margen de ganancia sin que necesariamente aumente la cantidad de empleo agregado.

Finalmente, si bien la ley establece que este régimen no podrá ser utilizado para sustituir personal, lo cierto es que la fiscalización estatal de este incumplimiento será prácticamente nula, lo que pone serios interrogantes sobre la posibilidad de que los empleadores recurran a esta práctica vedada por la ley. La situación extrema se da respecto de aquellos trabajadores que hayan sido contratados con posterioridad a noviembre de 2025 y que por ende todavía se encuentran en período de prueba. El incentivo para que los empleadores los despidan y contraten a nuevos trabajadores “más baratos” en su reemplazo es, en estos casos, imposible de eludir.

Este decreto es el primer paso en la reglamentación de la reforma laboral. En las próximas semanas y/o meses seguramente se irán conociendo otras normas reglamentarias. Posiblemente las más importantes de todas sean las vinculadas al Fondo de Asistencia Laboral y a la apertura de una instancia de renegociación de todos los convenios colectivos de trabajo actualmente vigentes por ultraactividad. En cada uno de estos casos el Instituto de Estudios y Formación de la CTA elaborará los análisis correspondientes.