

Registración, prueba e inmunidad frente al incumplimiento: notas críticas sobre la reforma laboral proyectada

Por Natalia Lorena Galluccio (Abogada Laboralista)

El proyecto de reforma laboral actualmente en debate propone una reconfiguración profunda del régimen jurídico del contrato de trabajo, que no se limita a aspectos puntuales ni puede ser comprendida mediante el análisis aislado de cada norma. Por el contrario, las modificaciones proyectadas revelan un cambio de paradigma que atraviesa de manera transversal el sistema de registración, el régimen probatorio y las consecuencias jurídicas del incumplimiento patronal.

En este sentido, el nuevo diseño normativo combina, por un lado, la alteración de los instrumentos clásicos de control y prueba del contrato de trabajo —mediante la eliminación del libro laboral, la restricción de las presunciones legales y la reorientación de la registración hacia un ámbito predominantemente fiscal— y, por otro, la clausura expresa de las vías de reparación del daño derivado del incumplimiento. Ambos planos, lejos de operar de manera independiente, se integran en un esquema coherente que desplaza la tutela del trabajador y reduce las consecuencias jurídicas del empleo no registrado o deficientemente registrado.

Dentro de este marco general adquieren especial relevancia los últimos párrafos del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establecen que *“la indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo”* y que *“su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual”*, así como el nuevo artículo 278 de la LCT, que dispone que *“las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jurídica previstas en esta ley (...) son incompatibles con acciones y/o reclamos por daños y perjuicios fundados en el Código Civil y Comercial de la Nación”* y que la formulación de un reclamo importa la renuncia de pleno derecho a los derechos que pudieren corresponder por la otra vía.

Estas disposiciones, que no serán objeto de comentario específico en el presente trabajo, resultan sin embargo indispensables para comprender el sentido de las reformas vinculadas a la registración laboral y al sistema probatorio, en particular las modificaciones introducidas en los artículos 52, 53 y 55 de la Ley de Contrato de Trabajo y en el artículo 7 ter de la Ley 24.013. En efecto, la supresión de presunciones protectorias, el encarecimiento de la prueba y el desplazamiento del incumplimiento hacia una lógica administrativa y fiscal sólo pueden ser cabalmente entendidos a la luz de un régimen que, simultáneamente, excluye o neutraliza la posibilidad de obtener una reparación integral del daño.

El presente trabajo se propone analizar críticamente estas modificaciones desde una perspectiva sistémica, poniendo de relieve cómo la reforma proyectada debilita la posición jurídica del trabajador tanto en el plano probatorio como en el resarcitorio, y contribuye a consolidar un esquema de progresiva inmunidad frente al incumplimiento empresarial.

Modificaciones a la sección “De la forma y prueba del contrato de trabajo”

El proyecto en estudio introduce modificaciones por demás relevantes o más bien preocupantes y regresivas a las normas que hacen a la forma y prueba del contrato de trabajo. En términos generales, se advierte un debilitamiento del sistema de presunciones legales y de las herramientas probatorias tradicionalmente reconocidas al trabajador, junto con una reconfiguración de la carga de la prueba que tiende a favorecer la posición del empleador. Estas modificaciones impactan directamente en la acreditación de la relación laboral y de los incumplimientos derivados de la falta o deficiente registración, tornando más gravoso para el trabajador el acceso a la tutela judicial efectiva.

PROYECTO	TEXTO ACTUAL
ARTÍCULO 20.- Sustitúyese el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente: "ARTÍCULO 52.- Registro del trabajador. Los empleadores deberán registrar a los trabajadores ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, de acuerdo a la normativa que dicho organismo dicte. Esta registración será suficiente a todos los efectos, sin que puedan exigirse requisitos adicionales por parte de ninguna otra autoridad. El empleador deberá conservar los libros preexistentes durante un plazo de DIEZ (10) años. A tal efecto, dichos libros podrán ser digitalizados y las copias digitales tendrán la misma validez legal que los originales en formato papel."	Art. 52. — Libro especial. Formalidades. Prohibiciones. Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará: a) Individualización íntegra y actualizada del empleador. b) Nombre del trabajador. c) Estado civil. d) Fecha de ingreso y egreso. e) Remuneraciones asignadas y percibidas. f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares. g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo. h) Los que establezca la reglamentación. Se prohíbe:

	1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada. 2. Dejar blancos o espacios. 3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa. 4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.
--	--

El primer punto crítico es la eliminación del libro especial laboral del artículo 52 LCT. Hoy este libro, rubricado por la autoridad administrativa, con prohibiciones de tachaduras, enmiendas y espacios en blanco, es una herramienta probatoria esencial. Si el empleador no lo exhibe, opera la presunción del art 55 LCT actual. Es una sanción procesal clara que equilibra la asimetría estructural entre trabajador y empleador.

El proyecto elimina el libro laboral y lo reemplaza por un registro fiscal ante ARCA. Con esto, la mera inscripción del trabajador ante el organismo fiscal cumplimentará la exigencia del registro del contrato de trabajo y del libro especial. Se reemplaza un control laboral protector por una declaración fiscal unilateral.

PROYECTO	TEXTO ACTUAL
ARTÍCULO 21.- Sustitúyese el artículo 53 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente: "ARTÍCULO 53. Omisión de formalidades. Los jueces merituarán la omisión de formalidades en la registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, en función de las particulares circunstancias de cada caso."	Art. 53. —Omisión de formalidades. Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo 52 o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

--	--

En el texto actual, el artículo 53 permite al juez valorar la omisión de formalidades en los libros laborales, es decir, sobre un instrumento concreto, físico o digital, sujeto a requisitos estrictos, control administrativo y prohibiciones expresas. La norma parte de una lógica protectora: si el empleador lleva mal el libro, o lo lleva con defectos, esa omisión juega en su contra y puede ser ponderada judicialmente.

La interpretación tradicional del artículo 53 de la LCT ha colocado la valoración de las omisiones formales en cabeza del juez, dentro de un margen amplio que permite ponderar el grado de cumplimiento de los registros laborales. En ese esquema, los libros pueden encontrarse correctamente llevados, presentar defectos parciales, contener deficiencias graves o incluso no existir, y cada una de esas situaciones admite una valoración distinta en términos probatorios (Ojeda, Raúl Horacio, Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada, Tomo I, Rubinzal Culzoni editores, Santa Fé, 2011, pág. 390).

Esta lógica responde a una razón estructural del derecho del trabajo: los libros laborales son llevados de manera unilateral por el empleador y no se encuentran sometidos al control del trabajador. Por ello, sus omisiones, irregularidades o defectos formales no pueden operar en perjuicio de quien no tiene posibilidad de intervención en su confección, sino que deben ser apreciadas como prueba, indicio o presunción favorable a la versión del trabajador, según las circunstancias del caso.

En cambio, el proyecto vacía de contenido esa previsión, porque mantiene la redacción del artículo 53 pero la remite a un nuevo artículo 52 que ya no regula un libro laboral, sino una mera registración fiscal ante ARCA. Es decir, se conserva la fórmula “omisión de formalidades”, pero se elimina el objeto real sobre el cual esas formalidades recaían.

El resultado es una norma formalmente intacta pero materialmente debilitada: el juez ya no valora defectos en un instrumento laboral controlado, sino inconsistencias en una registración declarativa, unilateral y sin los recaudos que tenía el libro especial. Se reemplaza así un control laboral sustantivo por una valoración mucho más laxa, que reduce el margen de protección del trabajador y limita el impacto probatorio de las irregularidades del empleador.

PROYECTO	TEXTO ACTUAL
ARTÍCULO 22.- Sustitúyese el artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:	Art. 55. —Omisión de su exhibición. La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro,

"ARTÍCULO 55.- Omisión de registración. La falta de registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, constituirá una presunción a favor de las manifestaciones del trabajador o de sus causahabientes respecto de las circunstancias que debieron constar en el pertinente registro."	registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.
---	--

El régimen de registración y prueba del contrato de trabajo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo ha sido históricamente concebido como un sistema de tutela probatoria a favor del trabajador, destinado a equilibrar la desigualdad estructural existente entre las partes de la relación laboral. En este marco, los artículos 52, 53 y 55 de la LCT conforman un entramado normativo que asigna al empleador la carga de llevar registros laborales adecuados y establece consecuencias presuncionales frente a su incumplimiento.

En particular, el artículo 52 de la LCT impone al empleador la obligación de llevar un libro especial, registrado y rubricado, en el que deben consignarse datos esenciales del vínculo laboral. La omisión, defecto o falta de exhibición de dichos registros ha sido tradicionalmente considerada una conducta relevante desde el punto de vista probatorio, en tanto se trata de documentación llevada unilateralmente por el empleador y ajena al control del trabajador.

Sobre esta base, el artículo 53 de la LCT confiere a los jueces la facultad de valorar la omisión de formalidades o los defectos de los registros en función de las circunstancias particulares de cada caso, reconociendo un amplio margen de apreciación judicial. La doctrina ha señalado que dicha valoración transita por un continuo que puede ir desde la plena eficacia probatoria del registro hasta su consideración como un mero indicio o incluso como fundamento de una presunción favorable al trabajador (López, Justo; Centeno, Norberto O.; Fernández Madrid, J. C., *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, t. I).

El artículo 55 de la LCT completa este sistema al disponer que la falta de exhibición, a requerimiento judicial o administrativo, del libro especial, registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por los artículos 52 y 54, será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes respecto de las circunstancias que debían constar en tales asientos. Se trata de una presunción *iuris tantum*, que admite prueba en contrario, pero cuya operatividad se justifica precisamente en la conducta omisiva del empleador frente a un deber legal específico.

La doctrina clásica ha destacado que esta presunción no opera de manera automática ni desvinculada de la existencia de una relación laboral acreditada, pero sí constituye una herramienta central para la reconstrucción judicial de los hechos cuando el empleador incumple sus obligaciones formales. Asimismo, se

ha señalado que la presunción resulta operativa no sólo frente a la negativa injustificada de exhibir los registros, sino también cuando éstos no son llevados, han sido extraviados o presentan defectos sustanciales que los tornan inidóneos (López – Centeno – Fernández Madrid, ob. cit.). En igual sentido, la doctrina contemporánea sostiene que las faltas u omisiones en los registros sólo pueden perjudicar al empleador, generando una presunción favorable a los créditos reclamados por el trabajador ante la ausencia de los datos que debían contener (Maza, Miguel Ángel; Bloise, Leonardo G.; Guerrero, Agustín A. A., dirs., *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*, Rubinzal-Culzoni, 5ª ed.).

A la luz de esta construcción normativa y doctrinaria consolidada, corresponde analizar el impacto que introduce el proyecto de reforma laboral actualmente en debate. Dicho proyecto modifica sustancialmente los artículos 52, 53 y 55 de la LCT, alterando el régimen de registración y, con ello, el sistema de presunciones y cargas probatorias históricamente diseñado para tutelar al trabajador.

En primer lugar, el proyecto sustituye el artículo 52 de la LCT, eliminando el libro especial laboral y reemplazándolo por una registración del trabajador ante ARCA, organismo de naturaleza fiscal. Esta registración es considerada suficiente a todos los efectos, sin que puedan exigirse requisitos adicionales por parte de ninguna otra autoridad. Tal sustitución no resulta neutra desde el punto de vista probatorio, en tanto despoja al sistema laboral de un instrumento específico de control, sometido a reglas propias del derecho del trabajo, y lo reemplaza por una declaración fiscal unilateral del empleador.

Este cambio impacta directamente sobre la operatividad del artículo 55. En el régimen vigente, la presunción se activa frente a la falta de exhibición de los registros laborales exigidos, aun cuando la relación se encuentre formalmente registrada. En cambio, el proyecto restringe la presunción a los supuestos de falta de registración, excluyendo expresamente los casos de registración defectuosa, incompleta o discordante con la realidad del vínculo. De este modo, el empleador que haya efectuado una registración mínima ante el organismo fiscal quedaría eximido de las consecuencias presuncionales, aun cuando dicha registración no refleje las verdaderas condiciones de la relación laboral.

Esta restricción importa un desplazamiento significativo del eje probatorio. Mientras que el régimen vigente sanciona la conducta omisiva del empleador frente a un requerimiento judicial o administrativo, el proyecto legitima una registración meramente formal, trasladando al trabajador la carga de probar circunstancias que antes se presumían a su favor. En términos prácticos, ello implica un encarecimiento y una mayor dificultad en la acreditación judicial de extremos esenciales como la fecha real de ingreso, la remuneración efectivamente percibida, la categoría laboral o la jornada cumplida.

Desde esta perspectiva, la reforma proyectada no constituye una modernización administrativa del sistema de registración, ni una mera

adecuación administrativa. Su núcleo consiste en una alteración deliberada del régimen probatorio del contrato de trabajo, debilitando herramientas procesales centrales y erosionando una presunción legal que ha sido reconocida por la doctrina y la jurisprudencia como una manifestación concreta del principio protectorio. El efecto concreto de la modificación es el debilitamiento procesal del trabajador y el corrimiento de la carga de la prueba en su perjuicio.

Modificaciones respecto “De la regularización del empleo no registrado”.

PROYECTO	LEY ACTUAL
De la regularización del empleo no registrado ARTÍCULO 95.- Sustitúyese el artículo 7° ter de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones por el siguiente: "ARTÍCULO 7° ter - El trabajador deberá informar ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, los aspectos que configuren irregular la registración del contrato de trabajo: falta de inscripción, la real fecha de ingreso y/o el monto total de la remuneración. La denuncia deberá formularse inmediatamente de conocida la irregularidad de la registración".	LEY 24013 ARTICULO 7° ter - El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la autoridad de aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía, o ante las autoridades administrativas del trabajo locales. El sistema deberá expedir la constancia pertinente.

La modificación proyectada del artículo 7 ter de la Ley 24.013 no puede ser analizada de manera aislada ni reducida a una mera reconfiguración del mecanismo de denuncia del empleo no registrado. Por el contrario, se inscribe en un rediseño integral del sistema de consecuencias jurídicas frente al incumplimiento de las obligaciones laborales, cuyo eje central es el desplazamiento de la tutela del trabajador hacia una lógica predominantemente administrativa y fiscal, con una correlativa neutralización de la respuesta resarcitoria.

En efecto, al imponer al trabajador el deber de denunciar de manera inmediata la falta o deficiente registración y canalizar dicha denuncia exclusivamente ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), el proyecto transforma la irregularidad laboral en un hecho relevante para el sistema recaudatorio del

Estado, pero progresivamente desprovisto de efectos jurídicos sustantivos en favor de quien padeció el incumplimiento. La denuncia deja de operar como un presupuesto para la activación de presunciones protectorias o de mecanismos indemnizatorios y se convierte en un acto de colaboración administrativa, desvinculado del proceso judicial laboral.

Este desplazamiento no es neutro ni inocuo. La modificación del artículo 7 ter se integra de manera coherente a un esquema normativo que limita de modo expreso y categórico la posibilidad de reclamar daños derivados del incumplimiento de las obligaciones laborales, configurando un sistema en el cual la constatación judicial de la irregularidad no habilita, por sí misma, una reacción jurídica reparadora en favor del trabajador.

Así, el proyecto establece en el último párrafo del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo que *“la indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo”*, disponiendo además que *“su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley”*.

En el mismo sentido, el nuevo artículo 278 de la LCT consagra una regla de incompatibilidad general al disponer que *“las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jurídica previstas en esta ley (...) son incompatibles con acciones y/o reclamos por daños y perjuicios fundados en el Código Civil y Comercial de la Nación”*, agregando que *“la formulación de un reclamo o la percepción de cualquier concepto establecido en un régimen importará la renuncia de pleno derecho de los derechos que en ejercicio del otro pudieren corresponder”*.

Estas disposiciones no constituyen simples reglas de coordinación normativa, sino que configuran una prohibición expresa del acceso a la reparación integral del daño, excluyendo al trabajador del régimen general de responsabilidad y privándolo de la posibilidad de obtener una tutela resarcitoria adecuada frente a conductas ilícitas del empleador. La irregularidad registral, aun cuando sea judicialmente comprobada, queda así desprovista de consecuencias indemnizatorias en favor de quien sufrió el perjuicio, consolidándose un sistema en el cual el daño es tolerado sin reparación.

En este contexto, el artículo 7 ter cumple una función claramente instrumental dentro del nuevo diseño normativo. Al canalizar obligatoriamente el incumplimiento hacia una denuncia administrativa ante la ARCA, la norma contribuye a desplazar el conflicto fuera del ámbito judicial laboral, precisamente en un escenario legislativo que ha clausurado la vía del reclamo por daños. El trabajador es compelido a denunciar, pero simultáneamente privado de toda expectativa razonable de reparación, configurándose un modelo de responsabilidad sin consecuencias civiles relevantes para el empleador incumplidor.

Desde una perspectiva histórica y constitucional, este esquema importa un retroceso evidente, en tanto desanda el camino trazado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir de precedentes como *Aquino*, en los que se afirmó que el trabajador no puede ser excluido del principio general *alterum non laedere* ni sometido, por su sola condición, a un régimen de responsabilidad disminuida. La reforma proyectada reinstala, bajo una nueva formulación normativa, una lógica discriminatoria que separa al trabajador del sistema común de reparación del daño, debilitando el principio protectorio y erosionando los fundamentos mismos del orden público laboral.

En definitiva, la modificación del artículo 7 ter de la Ley 24.013 no fortalece la protección contra el empleo no registrado, sino que se integra a un sistema normativo que favorece la inmunidad del empleador frente al incumplimiento, tolera el daño sin reparación y reconfigura el equilibrio del derecho del trabajo en detrimento del trabajador como sujeto especialmente tutelado.

Marco constitucional y convencional

Las modificaciones analizadas deben ser examinadas a la luz de las garantías constitucionales y convencionales que estructuran el derecho del trabajo en el ordenamiento argentino. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional consagra la protección del trabajo en sus diversas formas y establece un mandato de tutela reforzada a favor del trabajador, que se proyecta tanto en el plano sustantivo como en el procesal.

A su vez, el principio de igualdad ante la ley (art. 16 CN) impide la configuración de regímenes normativos que excluyan a determinados sujetos del acceso a la tutela jurídica plena o los sometan a sistemas de responsabilidad disminuida por su sola condición. En este sentido, la clausura de las acciones resarcitorias y la restricción de las herramientas probatorias colocan al trabajador en una situación de inferioridad jurídica incompatible con dicho principio.

El derecho de propiedad también se ve comprometido, en tanto las modificaciones proyectadas privan al trabajador de créditos indemnizatorios derivados de daños efectivamente sufridos como consecuencia del incumplimiento patronal, sin prever una compensación adecuada. La jurisprudencia de la Corte Suprema ha reconocido reiteradamente que los créditos indemnizatorios derivados de daños injustamente sufridos integran el patrimonio del damnificado, por lo que se encuentran amparados por el art 17 CN. En este sentido, la supresión o neutralización irrazonable de tales créditos importa una afectación constitucionalmente relevante del patrimonio del trabajador.

Finalmente, el derecho a la tutela judicial efectiva encuentra sustento directo en los tratados internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN), en particular en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que garantizan el acceso a un recurso judicial efectivo frente a la

violación de derechos, así como en el principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales, reconocido en el artículo 26 de la misma Convención y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

CONCLUSIÓN

El análisis conjunto de las modificaciones proyectadas permite afirmar que la reforma laboral en estudio no responde a una lógica de modernización ni de mejora técnica del sistema, sino a una redefinición regresiva del régimen de tutela del trabajador. La eliminación del libro laboral, la restricción de las presunciones legales, el desplazamiento de la registración hacia un ámbito meramente fiscal y la clausura expresa de las acciones resarcitorias configuran un entramado normativo coherente, orientado a reducir las consecuencias jurídicas del incumplimiento patronal.

Este nuevo diseño no sólo encarece y dificulta la prueba de la relación laboral y de sus condiciones reales, sino que además desarticula la función preventiva, disuasoria y reparadora que históricamente caracterizó al derecho del trabajo argentino. El trabajador queda obligado a denunciar la irregularidad, pero simultáneamente privado de herramientas eficaces para obtener una reparación integral del daño sufrido, consolidándose un modelo de responsabilidad sin consecuencias civiles relevantes para el empleador.

Desde una perspectiva constitucional, la reforma proyectada desanda el camino trazado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y reinstala una lógica discriminatoria que excluye al trabajador del sistema general de responsabilidad, colocándolo al margen del principio *alterum non laedere*. En definitiva, se trata de un retroceso incompatible con el principio protectorio, la igualdad ante la ley y la tutela judicial efectiva, que pone en crisis los fundamentos mismos del orden público laboral.