

Del desmantelamiento reglamentario al resarcimiento judicial: el caso del empleo no registrado¹

Por Natalia Lorena Galluccio.

Abogada Laboralista. Maestranda en Derecho del Trabajo (UBA). Vocal en la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas-

INTRODUCCIÓN

El empleo no registrado sigue siendo una de las formas más extendidas de precariedad en nuestro país. Lejos de constituir casos aislados, representa un fenómeno estructural que reproduce desigualdad y erosiona la seguridad social. La reciente mal llamada “Ley Bases” profundizó este problema al derogar las indemnizaciones agravadas por falta de registración previstas en la Ley 24.013.

Este retroceso no es casual ni exclusivamente argentino. Ya advertía Alain Supiot en *Derecho del trabajo*, que desde los años ochenta asistimos a un verdadero “desmantelamiento reglamentario”: el derecho laboral dejó de proteger la estabilidad en el empleo para aceptar la flexibilización como regla². En este marco, también podemos hablar de una huida del derecho del trabajo: un proceso por el cual los empleadores buscan reconfigurar las relaciones productivas para escapar de la normativa protectoria —ya sea mediante figuras civiles o comerciales, intermediaciones, tercerizaciones o, en su expresión más extrema, el trabajo en negro.

La ley 27.742 es un ejemplo concreto de esta tendencia: al retirar al Estado de su función garantista, expone aún más al trabajador en una relación inherentemente desigual, consolidando mecanismos de evasión y debilitando las herramientas de tutela.

El eje de esta exposición es mostrar cómo el desmantelamiento de herramientas legales de protección —por ejemplo, la derogación de las

¹ Ponencia presentada en las 51° Jornadas de Derecho Laboral, organizadas por la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas,

² Supiot, Alain (2008). *Derecho del trabajo* (pp. 22–23). Buenos Aires: Heliasta.

indemnizaciones agravadas— potencia el empleo no registrado. Y, al mismo tiempo, cómo la acción de daños y perjuicios aparece hoy como el recurso judicial que intenta suplir esa pérdida de tutela.

Desmantelamiento reglamentario y flexibilización normativa- Breve recorrido histórico.

Desde la Ley 24.013 y la Ley 25.323, las indemnizaciones agravadas por falta de registración fueron concebidas como resarcimientos de naturaleza indemnizatoria, destinadas a reparar el perjuicio del trabajador y a desincentivar la evasión. No son multas penales, como a veces sostiene cierta doctrina, por lo que no corresponde aplicarles el principio de la norma más benigna propio del derecho penal.

Las verdaderas multas administrativas —de naturaleza sancionatoria y con fines punitivos— son las que impone el Ministerio de Trabajo en ejercicio de su poder de policía, previstas en normas como el Pacto Federal del Trabajo (Ley 25.212- Anexo II). Estas sanciones no integran el crédito del trabajador: su destino es fiscal o a fondos específicos, y cumplen una función distinta de las indemnizaciones agravadas

Con la reforma introducida por la Ley 27.742, se eliminaron los artículos 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 y el artículo 1 de la Ley 25.323, suprimiendo estos recargos indemnizatorios. Esto representa un giro en la política laboral: se abarata el incumplimiento y se debilita la función preventiva de la legislación protectoria.

A nivel internacional, el Informe OIT (2015)³, que analiza reformas en 63 países de distintas regiones, demuestra que reducir la protección laboral no genera mayor empleo. En el 80 % de los países donde se fortalecieron las

³ [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El empleo en plena mutación | International Labour Organization](https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-el-empleo-e-n-plena-mutaci%C3%B3n)
<https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-el-empleo-e-n-plena-mutaci%C3%B3n>

regulaciones, el desempleo cayó a los dos años; en cambio, donde se debilitó la normativa, los resultados fueron mixtos o incluso adversos en el largo plazo. Esto refuerza que flexibilizar no garantiza empleo y puede agravar la precarización.

Al reducir los incentivos para registrar las relaciones laborales, se genera un terreno más propicio para la evasión y se refuerza la precarización. En términos estructurales, esta reforma se inscribe en la tendencia global de flexibilización y desmantelamiento reglamentario, dejando al trabajador con menos herramientas protectorias y trasladando la tutela a la vía judicial individual (daños y perjuicios).

Fundamentos doctrinarios del reclamo de daños y su cuantificación

Tras la derogación de las indemnizaciones agravadas, podría parecer que desapareció toda reparación por la deficiente o nula registración de la relación laboral. Sin embargo, la ausencia de una tarifa legal no significa que el daño deje de ser reparable. El reclamo de daños y perjuicios se apoya en el principio general de responsabilidad civil (*alterum non laedere*, art. 19 de la Constitución Nacional; arts. 1716, 1737, 1738 y 1740 del Código Civil y Comercial) y en el carácter alimentario del salario, que vuelve especialmente grave cualquier incumplimiento del empleador.

El contrato de trabajo no puede considerarse un vínculo privado ordinario: es un instrumento de justicia social, creado para equilibrar una relación estructuralmente desigual. Por ello, su ruptura irregular —sea por mantener clandestino el vínculo, retener aportes o demorar el pago de indemnizaciones— genera un perjuicio que excede lo meramente patrimonial y compromete derechos fundamentales del trabajador.

El principio protectorio del derecho del trabajo (art. 14 bis CN y art. 9 LCT) refuerza esta exigencia de reparación plena, recordando que las normas laborales son de orden público y no pueden ser debilitadas sin justificación suficiente. Antes, las indemnizaciones agravadas presumían el daño para evitar al trabajador una carga probatoria imposible frente al empleador. Al eliminar

esa presunción, el legislador trasladó al trabajador una prueba compleja, lo que contradice el principio de progresividad y no regresividad reconocido por la Constitución Nacional y por los tratados internacionales de derechos humanos incorporados con jerarquía constitucional.

Se trata de una responsabilidad de tipo objetivo, puesto que el incumplimiento del deber legal de registración -que no es voluntario u optativo, sino que es una obligación preexistente derivada de la ley- coloca al empleador en una situación de responsabilidad sin necesidad de acreditar culpa o dolo. Aquí la antijuricidad (1717 CCC) y el factor de atribución (1723 y 1749 CCC) se encuentran ínsitos en el mismo acto omisivo. De allí que la irregularidad registral engendre daños evidentes al trabajador (arts. 1737 y 1738, CCC) cuya relación causal surge de manera directa y manifiesta (art. 1726, CCC), y que, en consecuencia, deben ser resarcidos.

Esta conclusión se refuerza a la luz del art 1744 del Código Civil y Comercial, que admite que el daño pueda tenerse por acreditado cuando “surge notorio de los propios hechos” . En los casos de trabajo no registrado o deficientemente registrado, los prejuicios derivados de la omisión -tanto patrimoniales como extrapatrimoniales- se vinculan de manera inmediata con la propia clandestinidad laboral, lo que los convierte en daños evidentes. De este modo, la falta de registración no solo activa un factor objetivo de atribución sino que además habilita una presunción de daños que el empleador no puede desconocer en la medida en que afectan derechos fundamentales del trabajador y se derivan directamente del incumplimiento del deber legal de registrar la relación. Todo ello consolida la procedencia del resarcimiento integral conforme al principio del artículo 1740 CCC.

En este orden de ideas, debemos decir que, aunque ahora el camino sea el derecho civil, el nivel de protección no puede ser inferior al previamente alcanzado.

En cuanto a la cuantificación, la ausencia de una tarifa legal no implica discrecionalidad absoluta ni admite indemnizaciones meramente simbólicas. La acción de daños no debería transformarse en una forma de tarificación encubierta que “abarate” los incumplimientos, sino en un mecanismo flexible y

proporcional al real perjuicio sufrido por el trabajador, considerando los daños materiales, previsionales, cobertura social y el impacto moral y existencial del fraude.

Así, es que deben valorarse factores como el daño previsional derivado de la falta de aportes y contribuciones, la pérdida de cobertura médica y prestaciones familiares, el lucro cesante por salarios frustrados y el daño moral asociado a la inseguridad económica y al impacto en el proyecto de vida del trabajador. También se propone ponderar la antigüedad, la edad, las cargas familiares y la capacidad económica del empleador, para asegurar que la reparación sea justa, plena y cumpla una función disuasoria.

Esta perspectiva se armoniza con las obligaciones internacionales asumidas por Argentina: el Convenio 158 de la OIT exige “una indemnización adecuada u otra reparación apropiada” frente a despidos injustificados; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7) consagra condiciones dignas y equitativas de trabajo; y el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos impone el principio de progresividad en la protección de los derechos económicos y sociales. En conjunto, estos estándares refuerzan que el resarcimiento debe ser integral y congruente con el daño sufrido, evitando que la derogación normativa reduzca de hecho el nivel de tutela previamente alcanzado.

De la desprotección normativa, a la judicialización individual- casos recientes.

En este escenario de debilitamiento normativo, algunos tribunales comenzaron a admitir reclamos por daños y perjuicios como una vía supletoria tras la derogación de las indemnizaciones agravadas. Un ejemplo es el caso *Vera, Guillermo Miguel c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.I.C.A. y G.*, resuelto por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N.º 77 el 12 de junio de 2025

Allí, el trabajador se consideró despedido indirectamente luego de que su empleadora se negara a reincorporarlo pese a contar con un alta médica psiquiátrica. En su reclamo, solicitó las indemnizaciones legales y la reparación del daño generado por la falta de pago inmediato. El juez rechazó declarar la inconstitucionalidad de la Ley 27.742, entendiendo que la derogación de los agravantes no vulnera directamente derechos fundamentales, pero reconoció que la conducta de la empresa había causado un perjuicio cierto. Invocando el principio *alterum non laedere* y el estándar de reparación plena, fijó una suma equivalente a seis salarios como compensación, destacando que, aunque el legislador hubiera suprimido las sanciones específicas, ello no exime al empleador de responder por el daño ocasionado.

Un pronunciamiento similar es *Vasold, Federico c/ MPV Construcciones S.R.L.*, dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Juzgado Nacional del Trabajo N° 77, el 8 de septiembre de 2025.

En ese caso, el tribunal constató que el vínculo laboral había permanecido completamente oculto y que el empleador omitió abonar las indemnizaciones al momento del despido. También aquí los jueces evitaron declarar la inconstitucionalidad de la reforma, pero condenaron a la empresa a pagar dieciséis salarios —doce en concepto de daño material por la pérdida abrupta de ingresos y cobertura social, y cuatro por daño moral— al considerar que el incumplimiento patronal había generado un perjuicio notorio que debía ser reparado.

Estos precedentes evidencian una tendencia prudente de la judicatura: no confrontan directamente al legislador declarando la inconstitucionalidad, pero reconocen la necesidad de reparar el perjuicio a través del derecho común.

Sin embargo, la tarificación es moderada y está lejos de reproducir el efecto disuasorio que tenían las indemnizaciones agravadas derogadas. Además, exigir ahora al trabajador que pruebe un perjuicio específico —cuando antes el daño se presumía por ley— implica un claro retroceso en la tutela laboral.

Recordemos que las presunciones legales y los recargos indemnizatorios fueron históricamente instrumentos esenciales del principio protectorio para equilibrar la desigualdad estructural de la relación laboral. Su eliminación

incrementa injustificadamente la carga probatoria del trabajador y plantea un serio interrogante frente al principio de progresividad y no regresividad, consagrado en el artículo 14 bis y el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, así como en los artículos 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La doctrina de la Corte Suprema en *Aquino c/ Cargo Servicios Industriales y Vizzoti c/ AMSA* refuerza este estándar al advertir que el debilitamiento de las protecciones laborales vulnera la dignidad del trabajador. Esta perspectiva también encuentra respaldo en el Convenio 158 de la OIT —que exige una indemnización adecuada u otra reparación apropiada— y en los Convenios 87 y 98 – OIT- que, junto con los compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino, subrayan la necesidad de mantener una tutela efectiva frente a despidos arbitrarios e informalidad, evitando que la defensa de los derechos laborales quede reducida a una compensación tardía y limitada.

A la luz de estos estándares, sostener que la derogación no afecta derechos fundamentales resulta al menos discutible y refuerza la necesidad de cuestionar su constitucionalidad.

La reparación integral de los daños sufridos por el trabajador —materiales, morales y patrimoniales— no es solo un principio del derecho común (arts. 1737, 1738 y 1740 del Código Civil y Comercial), sino también una exigencia derivada de estas obligaciones internacionales. Limitar el resarcimiento a sumas bajas socava el efecto protector del derecho del trabajo y contradice el compromiso asumido por el Estado argentino de garantizar condiciones dignas y equitativas de labor. Por eso, estos fallos, aun siendo un avance en la recomposición del daño, invitan a seguir reflexionando sobre la importancia de que las respuestas judiciales y legislativas se mantengan alineadas con el principio protectorio y con los estándares de progresividad y reparación plena que surgen de nuestro ordenamiento constitucional y del derecho internacional del trabajo.

En este orden de ideas, consideramos que la eliminación de la presunción que establecía la norma derogada implica ir en contra del principio de progresividad y no regresividad, de jerarquía constitucional e internacional. De allí, que

consideramos importante declarar la inconstitucionalidad de la derogación, para que el resarcimiento —ya con fundamento en el derecho civil— no resulte inferior al nivel de protección que el trabajador tenía bajo la norma derogada. De otro modo, se consolidaría un retroceso en la tutela efectiva de los derechos laborales y se vaciaría de contenido el principio protectorio.

CONCLUSIÓN

El fenómeno del empleo no registrado no puede entenderse como un simple incumplimiento individual: es parte de un proceso estructural de flexibilización y desmantelamiento reglamentario. La derogación de las indemnizaciones agravadas debilita el sistema de incentivos para la registración y abarata el fraude laboral. Los tribunales, a través de las acciones de daños y perjuicios, deben llenar ese vacío, pero las reparaciones fijadas hasta ahora son moderadas y fragmentarias, incapaces de reproducir el efecto preventivo de las sanciones derogadas.

Defender los derechos laborales en este contexto exige más que reclamar sumas a posteriori: implica sostener la no regresividad de las protecciones alcanzadas, exigir reparaciones integrales y recordar las obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino. Como operadores jurídicos, nuestro papel es visibilizar estos retrocesos, litigar estratégicamente y producir doctrina que insista en que el derecho del trabajo no es un privilegio sino una garantía de dignidad humana y justicia social. Solo así evitaremos que el resarcimiento judicial se convierta en un parche insuficiente y preservaremos la esencia protectoria que dio origen a nuestra disciplina.

Como letrados, debemos seguir planteando —cuando corresponda— la inconstitucionalidad de la derogación de las indemnizaciones agravadas, por su carácter regresivo y su contradicción con los estándares constitucionales e internacionales. Al mismo tiempo, es necesario reclamar reparaciones acordes al perjuicio real —material, moral y patrimonial— para restituir, en la medida de lo posible, el efecto disuasorio eliminado por el legislador. Esta postura no es meramente formal: es una defensa activa del orden público laboral, de los

compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino y de la dignidad del trabajo como derecho humano fundamental.

Bibliografía

- Ackerman, M. E. (2024). *La reforma laboral en la Ley 27.742 y su reglamentación* (1.ª ed.). Rubinzal-Culzoni.
- Bueres, A.J. (Dir.) (2015). Código Civil y Comercial de a Nación: Analizado, comparado y concordado (tomo 2). Hammurabi.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2021). *Principio de la reparación plena del daño*. Secretaría de Jurisprudencia.
- Curutchet, E. (2024). *El derecho de daños laborales frente a la Ley de Bases*. Microjuris Argentina. MJ-DOC-17849-AR.
- Formaro, J. J. (2024). *Reparación plena de los daños antes tarifados por las Leyes 24.013 y 25.323*. RC D, 451/2024.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El empleo en plena mutación*. [https://www.ilo.org/es/publicaciones/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-el-empleo-en-plena-mutacion](https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-el-empleo-en-plena-mutacion)
- Supiot, Alain (2008). *Derecho del trabajo* (pp. 22–23). Buenos Aires: Heliasta.