

# INDEMNIZACIONES LABORALES EN DEBATE: EL CAMINO HACIA LA REPARACIÓN INTEGRAL DEL TRABAJADOR

Abogada María Carla Mouliné

<sup>1</sup>Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Mendoza, Departamento de Ciencias Básicas.

[carlamouline@gmail.com](mailto:carlamouline@gmail.com)

**Resumen:** El objeto del presente trabajo es examinar la nueva ley bases N°27.742 que entró en vigencia el día 9 de julio de 2024, analizando el impacto de la misma en el sistema de las indemnizaciones laborales. La citada ley ha introducido profundos cambios, entre ellos, la derogación de la tarificación que regía anteriormente ante los casos de omisión o irregularidad registral de las relaciones laborales y ante la falta de pago en término de ciertas indemnizaciones. Esto implica una ausencia de tasación por parte del legislador que llevaría la cuestión al terreno de la reparación plena del derecho común (Artículo. 1740 Código Civil y Comercial de la Nación), como se planteará, sin perjuicio de la objeción que podría darse sobre la derogación de la misma, tema que se encuentra actualmente en debate y en pleno auge. A través de un análisis de la normativa vigente, se evaluarán las implicaciones de la ley en la protección de los derechos laborales, así como los desafíos y oportunidades que la misma presenta. En primer lugar, se hará hincapié en la normativa derogada (ley 24.013 y 25.323) y en los efectos de dicha derogación. Posteriormente se analizará la posible reparación integral a los trabajadores afectados por despidos injustificados y otros conflictos laborales y las implicancias de la reforma en dicho aspecto. Asimismo, se resaltarán la importancia de un enfoque integral en la defensa de los derechos laborales y por último se hará referencia a los daños laborales y el Artículo 76 de la LCT. Hasta el momento las indemnizaciones laborales, han tenido una relevancia crucial en la protección de los derechos de los trabajadores, en concordancia con el principio protectorio que rige todo el derecho laboral. Actualmente, la ley 27.742 busca establecer un marco normativo que garantice una reparación integral en casos de despidos injustificados y otros conflictos laborales.

**Palabras claves:** reforma laboral ley 27.742, indemnizaciones laborales, omisión o irregularidad registral, reparación plena.

## INTRODUCCIÓN

### La normativa derogada

La recientemente sancionada Ley Bases, 27.742, por medio de los artículos 99 y 100 efectúa una derogación de las normas de extendida aplicación de las relaciones laborales, cuya reglamentación se encuentra en el DECRETO 847/2024 REGLAMENTARIO DE LA LEY BASES. CAPÍTULO 1. MODIFICACIONES A LA 24013. (REGLAMENTACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 82 A 87).

La ley 24.013 en sus artículos 8, 9, 10, y el artículo 1 de la ley 25.323 (hoy derogados) establecían indemnizaciones tasadas por la irregularidad registral. Por su parte, el artículo 2 de la ley 25.323 hacía lo propio con relación a la falta de pago de ciertas indemnizaciones derivadas de la ruptura del vínculo. El artículo 15 de la Ley 24.013 fijaba una indemnización relativa al despido operado a partir de la intimación a registrar debidamente la relación laboral.

Concretamente, la Ley 24013 en su artículo 8 establecía que: “el empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.” Además, consagraba que “en ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo”. Asimismo, en su artículo 9 disponía que:

el empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

Por su parte, en el artículo 10 establecía que:

el empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Completando el cuadro reseñado, el artículo 15 disponía la duplicación de las indemnizaciones por despido si el trabajador fuera despedido sin causa justificada dentro de los 2 años de que hubiera cursado a su empleador la intimación a que se regularizara su situación labor. En conclusión, la derogada ley consagraba un sistema de indemnizaciones agravadas o multas (que se adicionaban a las comunes por despido- (artículo. 245 Ley de Contrato de Trabajo(LCT)), para quienes tuvieran trabajadores no registrados o los tuvieran deficientemente registrados, proclamando, sin dudas, la finalidad de promover la regularización de las relaciones laborales y desalentando las practicas evasoras.

Con respecto a la LEY 25.323, en su ARTÍCULO 1° establecía que:

las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente

Por su parte, el ARTÍCULO 2° instituía que:

Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago”

Sin dudas, son todos casos donde el legislador reconocía la antijuricidad de la conducta del empleador Y luego, tasaba el perjuicio del trabajador.

## **LOS EFECTOS DE LA DEROGACIÓN**

En lo atinente a la irregularidad registral, bajo la esfera de las Leyes 24013 y 25323 se contemplaban, como se mencionó anteriormente, indemnizaciones tarifadas para distintos supuestos: a) la completa clandestinidad de la relación (artículo. 8, Ley Nacional de Empleo (LNE)); b) la falsedad en la fecha de ingreso (artículo. 9, LNE) y/o en la remuneración (artículo. 10, LNE); c) la ausente o deficiente registración (artículo. 1, Ley 25323). La doctrina más importante ha sido conteste en afirmar que las normas tasaban indemnizaciones y no multas.

Ha dicho Ackerman (2018) que se trata de verdaderas indemnizaciones tarifadas para compensar por todos los daños y perjuicios que los

incumplimientos pudieran haber causado al trabajador, aun cuando ninguno se hubiera producido, pero cancelando al mismo tiempo el derecho de aquel a reclamar una reparación con fundamento en las normas del Código Civil y Comercial por el mayor daño que hubiera sufrido. Por su parte, oportunamente dijo Capón Filas (1992) que los tipos de clandestinidad descriptos en la LNE no son penales, ya que la suma a percibir por el trabajador afectado no es una multa sino indemnización por la antijuridicidad de la conducta del empleador.

La cuestión no ofrece dudas desde que en las propias normas derogadas se calificara a la tarifa como "indemnización" o "agravamiento indemnizatorio". Es decir, que tanto las palabras de la ley como su finalidad imponen interpretar (artículo 2 del CCyCN) que se trataba de reparación tasada de daños. Pero más allá de la literalidad de los preceptos, es obvio que la omisión de registro (o su inexactitud) causa perjuicios patrimoniales e inmateriales al dependiente. Ahora bien, si a la reforma nos atenemos, desaparecida la tarifa debe analizarse el tema desde el derecho de daños laborales y ello impone tratar ciertos aspectos que abordaremos en los títulos que siguen.

## **LOS DAÑOS LABORALES**

### **Definición de daño**

"Hay daño cuando se lesiona un derecho o un interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, que tenga por objeto la persona, el patrimonio, o un derecho de incidencia colectiva" (Artículo 1737 del CCyCN). El derecho de daños laborales se sustenta en el artículo 19 de la Constitución Nacional (CN) en el que se consagra el principio "*alterum non laedere*" [no dañar a otro].

Los daños laborales pueden producirse en el marco de una relación de trabajo y pueden ser de naturaleza patrimonial o extrapatrimonial. Es importante resaltar que pueden tratarse de daños que afecten derechos laborales individuales o colectivos.

Sin dudas, el derecho de daños laborales no se limita al ámbito de los infortunios del trabajo en los que se encuentran en juego la vida o la salud de los trabajadores, sino que también comprende un universo de daños posibles que puede padecer la persona trabajadora en el marco de una relación de empleo.

Es así que los daños laborales pueden producirse como consecuencia de actos discriminatorios que tienen lugar en una relación laboral incluso antes de su inicio; también pueden producirse daños ante la interrupción

arbitraria de la legítima expectativa de estabilidad laboral en el contrato a plazo determinado como consecuencia de un despido arbitrario; en las modificaciones abusivas de las condiciones de trabajo; en los perjuicios padecidos en los bienes materiales del trabajador con motivo o en ocasión del trabajo; en la falta, deficiente o simulada registración de la relación laboral; en la falta de pago oportuno de haberes salariales o indemnizatorios; en la falta de ingresos de los aportes del trabajador retenidos por el empleador, entre otras posibilidades.

## **Tipos de daños**

Asimismo, se pueden configurar por los siguientes supuestos:

1. La imposibilidad de acceder en el futuro a un beneficio previsional o a su recepción en un monto menor al que correspondería en función del ingreso real. También podría privarse al trabajador de acceder a ese beneficio en caso de invalidez;
2. La ausencia de una obra social para el trabajador y su familia;
3. La carencia de protección de una aseguradora de riesgos del trabajo;
4. La falta de acceso al crédito bancario;
5. La imposibilidad de resistir los excesos en el *ius variandi*;
6. La restricción de los derechos individuales de la libertad sindical;
7. La pérdida de los beneficios y servicios sociales previstos por los sindicatos (mutualidades, préstamos, turismo, deporte, etc.);
8. La inseguridad de sus ingresos;
9. La amenaza siempre latente a perder el empleo, lo cual genera un miedo justificado al futuro.
10. La imposibilidad de acceder al seguro por desempleo, a las asignaciones familiares y a cualquier otro beneficio que el trabajador hubiera dejado de percibir por la violación del empleador en torno al correcto registro de la relación y que le permitiera al dependiente el goce íntegro y oportuno de sus derechos (artículo 79 LCT)
11. La falta de entrega de los certificados de trabajo. Lógicamente, al no encontrarse registrado el trabajador no podrá acceder a dichos certificados por lo cual no podrá acreditar, ante potenciales nuevos empleadores, su experiencia laboral y si ha realizado o no capacitaciones. Por lo cual, también se configurará otro daño como consecuencia de la irregistración de la relación de trabajo.

Se trata de indemnizar el daño patrimonial que comprende el daño emergente, el lucro cesante y la pérdida de chance, y el daño extra patrimonial provocado por la ausencia de registración o por su deficiencia.

En relación al daño patrimonial, el artículo 1744 del CCyCN establece que *“El daño debe ser acreditado por quien lo invoca, excepto que la ley lo impute o presuma, o que surja notorio de los propios hechos”*. Asimismo, un trabajador no registrado o parcialmente registrado es un trabajador discriminado y el daño extrapatrimonial se debe tener por acreditado in re ipsa.

Además, la reparación del daño debe ser plena, en virtud de lo que establece el artículo 1740 del CCyCN.

Asimismo, el daño extrapatrimonial se manifiesta en el miedo que tiene el trabajador de perder su puesto de trabajo, lo cual atentaría contra su propia subsistencia y la de su grupo familiar. Esto último tiene una repercusión negativa en el proyecto de vida del trabajador. No solamente se deben resarcir los daños materiales o patrimoniales, sino también los morales. Por su parte, el daño al proyecto de vida se trata de un menoscabo o retardo de su cumplimiento (artículo 1738 del CCyCN). Se trata de un daño objetivo y perceptible por los sentidos.

Cabe aclarar que estos daños deberán ser alegados y probados oportunamente y deben ser instados por el damnificado, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 1744 del CCyCN. Sin perjuicio de ello, se tratan de daños evidentes pues los derechos frustrados surgen del ordenamiento y operan las presunciones hominis como así también el deber del juez de conocer los hechos notorios.

El daño extrapatrimonial se lo tendrá por demostrado por el hecho de la acción antijurídica y por la titularidad del derecho del accionante, conforme al artículo 1741 del CCyCN. El responsable deberá acreditar la existencia de la situación objetiva que excluya la posibilidad de su existencia.

Finalmente, un trabajador no registrado es, en realidad, un trabajador que carece de la tutela del derecho laboral. Es por ello que se encuentra excluido del sistema. Como consecuencia de dicha exclusión se deberán reparar los daños ocasionados. Además, la falta tutela provoca que el dependiente se encuentre expuesto al poder ilimitado del empleador, lo cual atenta contra el ejercicio de sus derechos laborales.

El derecho del trabajo ha tenido históricamente una preferencia por sistemas indemnizatorios tarifados por sobre la reparación integral, es decir la restitución al estado anterior de la producción del daño. El sistema de la indemnización tarifada se origina en el año 1915 gracias a la Ley 9.688 de Accidentes de Trabajo. En ese momento, la reparación integral era una opción ante los daños generados al trabajador.

Desde el año 1933, ante la sanción de la ley 11.729 que modifica algunos artículos del Código de Comercio, se incorpora la indemnización tarifada contra el despido arbitrario en el artículo 157. Este sistema facilita la reparación de los perjuicios ocasionados ya que, gracias al mismo, se consagra la presunción del daño sin que exista la necesidad de producir prueba. Se trata de la aplicación de una técnica simple y objetiva que importa la imputación de responsabilidad impidiendo que se utilice otro sistema de reparación como la reparación integral del derecho común.

Asimismo, la tarifa se basa en la automaticidad del cálculo ante la ocurrencia de un hecho objetivo claramente determinado en la norma y se caracteriza por la celeridad, la certeza y la previsibilidad del monto. Esto último beneficia al empleador ya que sabrá de antemano la cuantía del crédito reclamado por el trabajador. Finalmente, la tarifa debe ser razonable y adecuarse al daño generado al dependiente

## **LA REFORMA LABORAL DE LA LEY 27.742 Y LA REPARACIÓN INTEGRAL**

La ley 27.742 ha derogado la tarifación para los casos de omisión o irregularidad registral de la relación laboral y, por lo tanto, ya no serían procedentes las indemnizaciones en esos supuestos. Ante la desaparición mediante la derogación de esas disposiciones normativas surge la posibilidad de aplicar la manda constitucional que consagra la reparación de los daños (artículo 19 de la CN). En este sentido, cuando un trabajador se encuentre contratado de manera clandestina podría ser procedente la reparación integral teniendo en consideración los límites de la causalidad. Como consecuencia de ello, se producirán una gran cantidad de reclamos en el fuero laboral los que se caracterizarán por la imprevisibilidad del monto indemnizatorio en virtud de que la estimación de los daños generados no será siempre igual en todos los casos y que deberán ser analizados caso por caso.

Es importante aclarar que la eliminación de las indemnizaciones por trabajo no registrado o parcialmente registrado atentan contra el



principio protectorio del artículo 14 bis de la CN y contra el principio de progresividad.

Teniendo en cuenta este nuevo contexto normativo, como consecuencia de la sanción de la ley 27.742, resultaría procedente la reparación plena del derecho común en virtud del artículo 1740 del CCyCN. En ese orden de ideas, si se peticiona la inconstitucionalidad de algunas disposiciones de la ley 2.7742, específicamente en relación de las normas que derogan los artículos correspondientes de las leyes 24.013 y 25.323 en sus aspectos indemnizatorios, y el juez considera procedente dicha petición se podrá solicitar, además, la reviviscencia de las disposiciones derogadas.

En otras palabras, si se considera inconstitucional los artículos 99 y 100 de la ley 27.742 se podrán aplicar las indemnizaciones de los artículos 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013 y de los artículos 1 y 2 de la ley 25.323. Esto es una posibilidad que se vislumbra en la práctica, aunque se deberá esperar que los jueces se expidan al respecto.

Más allá de lo expresado anteriormente, resultará procedente la reparación integral de los daños generados al trabajador ante la relación laboral clandestina. Ante los daños producidos injustamente cuando no existe una tarifa específica o un tope legal, resultará procedente una reparación plena. El juez en estos casos podrá cuantificar el daño generado de acuerdo a los hechos acreditados, la prueba ofrecida y producida y el derecho aplicable y, en consecuencia, no se encontrará limitado por una tarifa legalmente establecida.

En síntesis, se produce, como consecuencia de la reforma laboral, un pasaje de una reparación tarifada a una reparación plena en virtud del artículo 1740 del CCyCN.

Ackerman (2018), al analizar los artículos 8, 9 y 10 de la ley 24.013 y los artículos 1 y 2 de la ley 25.323, considera que se tratan de verdaderas indemnizaciones tarifadas para compensar todos los daños y perjuicios que los incumplimientos pudieran haber causado al trabajador, aun cuando ninguno se hubiera producido, pero cancelando al mismo tiempo el derecho de aquél a reclamar una reparación con fundamento en las normas del CCyCN por el mayor daño que hubiera sufrido.

No nos encontramos frente a multas, sino que estamos ante verdaderas indemnizaciones que se aplican en el supuesto antijurídico generado por el hecho de no haber registrado la relación laboral o al haberla registrado de forma incorrecta. Este incumplimiento, por parte del empleador, produce perjuicios patrimoniales e inmateriales al trabajador. Como

consecuencia de la derogación de las tarifas, que constituían verdaderos límites impuestos por ley que evitaban que los montos indemnizatorios se disparasen, surge como posibilidad reparar el daño ocasionado mediante una reparación plena.

### **La responsabilidad del empleador**

El empleador tiene la obligación de registrar el contrato de trabajo y ante su incumplimiento será responsable por los daños generados. Existe un acreedor damnificado (el trabajador) y un deudor responsable de los daños generados (el empleador). Se configuran daños ante la irregularidad registral, lo cual no solamente afecta al trabajador sino también a toda su familia. Existe una relación causal evidente entre el daño y el incumplimiento patronal en virtud del artículo 1726 del CCyCN.

### **EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. DAÑOS LABORALES**

Por último y como anclaje de lo anteriormente expuesto, y por el cual podremos muñirnos con las normas del Código Civil y Comercial, considero de suma importancia resaltar el artículo 76 de nuestra ley de Contrato de Trabajo, que siguen en vigencia, el cual establece: “El empleador deberá REINTEGRAR al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y RESARCIRLO de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo”.

En dicho artículo se pone de evidencia un doble alcance de suma relevancia para el tema abordado: el REINTEGRO de gastos, cuyo alcance podría abarcar las erogaciones de una persona que no está registrada, como pueden ser: seguros, salud, monotributo, entre otros. El RESARCIMIENTO de los daños, tanto patrimoniales, extrapatrimoniales (que ya fueron tratados oportunamente durante el desarrollo del trabajo)

### **CONCLUSIÓN**

Es indudable que el trabajo no registrado o deficientemente registrado genera daños a la persona del trabajador.

También es indiscutible que, ante la presencia de un daño, surge el deber de reparar. Dicho deber, sin dudas no es ajeno al campo laboral, en el terreno de las relaciones laborales, es decir, los daños laborales pueden producirse en el marco de una relación de trabajo. Un universo de daños posibles que puede padecer una persona que trabaja de

naturaleza patrimonial como extrapatrimonial, los cuales fueron objeto de análisis en el presente trabajo.

Lo cierto y haciendo hincapié en la realidad actual, es que el sistema de indemnizaciones laborales que establecían las leyes 24.014 y 25.323 (en concordancia o como agravantes del artículo 245 de la LCT-derogado-), han sido eliminadas con la nueva ley bases, N° 27.742; pero de ninguna manera han desaparecido las obligaciones del empleador al trabajador.

En otras palabras, ya no tenemos la certeza que nos brindaban las tarifas, sino un régimen de reparación que nos brinda la misma ley de contrato de trabajo en su artículo 76 y el Código civil y Comercial de la Nación.

La reparación integral generará grandes desafíos desde la cuantificación del daño hasta la correspondiente acreditación de los diferentes presupuestos de la responsabilidad civil. El desafío también consistirá en la superar la lógica de la tarifa indemnizatoria y plantear ideas disruptivas para obtener la reparación por los daños generados al trabajador, siendo, sin dudas el derecho común, de gran ayuda.

Entiendo que será un largo recorrido en cuanto a la aplicación práctica y deberemos esperar que se pronuncien al respecto jurisprudencia y doctrina, sin perder de vista la parte más débil de la relación laboral, el trabajador.

## REFERENCIAS

- Ackerman, M. E. (2018). Algunas posibles consecuencias de la eliminación o cambio de destino de las mal llamadas multas de las Leyes 24013 y 25323 y del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo. *Revista de Derecho Laboral. Actualidad*, 1, 119-129.
- Capón Filas, R. (1992). *Ley de empleo*. Librería Editora Platense.
- Excelentísima Cámara de Apelaciones Departamental. Sala I (2009). Causa 52.351. Ricardo César Bagú, Esteban Louge Emiliozzi y Lucrecia Inés Comparato.
- Formaro, J. J. (2024). *Reparación plena de los daños antes tarifados por las Leyes 24013 y 25323* (RC D 451/2024). Rubinzal-Calzoni. [https://www.ladefensa.com.ar/pluginAppObj/pluginAppObj\\_205\\_17/formaro.pdf](https://www.ladefensa.com.ar/pluginAppObj/pluginAppObj_205_17/formaro.pdf)
- Ley 20.744 de 1974. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. REGIMEN. Septiembre 05 de 1974. Boletín Oficial No. 33574 del 27/09/1974.

Ley 26.994 de 2014. CODIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION.  
APROBACION. Octubre 1 de 2014. Boletín Oficial No. 32985 del  
08/10/2014.

Ley 27.320 de 2016. REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N°  
20.744 - MODIFICACION. Noviembre 16 de 2016. Boletín Oficial No.  
33523 del 15/12/2016.

Ley 9.688 de 1915. LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO. Septiembre 29 de  
1915. Boletín Oficial No. 6530 del 21/10/1915.

\* \* \* \* \*