

REPARACIÓN DE LOS DAÑOS PROVOCADOS AL TRABAJADOR POR LA OMISIÓN DE REGISTRO LABORAL CON BASE EN EL INSTITUTO DEL ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA DEL art. 1794 del CCCN.

Mariano Favier¹

Abstract: La regresiva reforma en materia laboral introducida por el DNU 70/23 y la Ley 27.742 ha avasallado diversas normas reparatorias de incumplimientos patronales en el marco de la relación de trabajo, dejando al derecho laboral argentino huérfano de mucha de la rica legislación especial que ostentara en materia de daños laborales, entre otras la incluida en Ley Nacional de Empleo. Ante esta nueva realidad, y derogadas las indemnizaciones tarifadas y agravantes relacionados al trabajo con registro nulo, parcial o tardío, el instituto del enriquecimiento sin causa contemplado por el art. 1794 del CCCN brinda una herramienta legal útil y de plena aplicabilidad para la reparación de los daños infligidos al trabajador por falta total o parcial de registro de la relación laboral, permitiendo arribar a resultados aritméticos similares a los de las normas derogadas y simplificando la prueba del daño durante el proceso.

Índice: 1.- *Introducción*; 2.- *De falacias y equívocos: de la “industria del juicio laboral” a las mal llamadas “multas legislativas”*; 3.- *Responsabilidad por incumplimientos contractuales y derecho de daños en el ámbito laboral*; 4.- *Resarcimiento de los daños provocados por incumplimiento contractual de registro e ingreso de aportes del empleador con base en el enriquecimiento sin causa del art. 1794 CCCN*; 5.- *El problema de la prescripción*; 6.- *Conclusiones*.

1.- **Introducción:**

El DNU 70/23 y la Ley 27.742 (pomposamente referida como “Ley Bases” por sus proponentes, pretensioso mote refundacional que en lo personal me resisto a utilizar) recientemente sancionada por el Congreso de la Nación, han instrumentado una larga serie de diversas e injustificadas derogaciones y modificaciones de leyes fundamentales del derecho del trabajo de nuestro país, so pretexto de promover una supuesta modernización y reactivación del mercado de trabajo, y así también de combatir la (mal) llamada *industria del juicio laboral*. Estos regresivos cercenamientos de derechos de la clase trabajadora, de dudosa

¹ **Mariano FAVIER** (DNI 25.440.607 – T° 83 F° 558 CPACF), abogado con título de grado de la Universidad de Buenos Aires (2003) y maestrando de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la UNTREF (2024). Ejercicio liberal de la profesión en la CABA desde 2004, y Docente en Práctica Profesional de la U.B.A. desde el año 2005, actual cargo de J.T.P. (Comisión 1080).

constitucionalidad, han logrado por el contrario un efecto inmediato de incremento de la litigiosidad e inseguridad jurídica, contrario a los promisorios fines imaginados por ambas normas.

Excedería el ámbito del presente abundar sobre todos y cada uno de los derechos graciosamente inmolados en la hoguera del libre mercado por el DNU 70/23 y la Ley 27.742. En lo personal, y en una opinión que comparte gran parte de la doctrina iuslaboralista, creo que el objetivo fundamental del ataque de esta nueva reforma regresiva y flexibilizadora se encuentra en el derecho de daños laborales y en las normas sancionatorias de incumplimientos patronales que el mismo contemplara tradicionalmente como vía de reparación de los perjuicios sufridos por la parte trabajadora en el marco de una relación de trabajo.

En tal sentido, las referidas normas han eliminado las indemnizaciones tarifadas y agravantes relacionados al trabajo con registro nulo, parcial o tardío, los incrementos indemnizatorios reconocidos al trabajador forzado a tramitar una instancia administrativa o judicial para percibir sus indemnizaciones por despido, la sanción por temeridad y malicia en el caso de falta de pago en término de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, y la indemnización especial por la falta de entrega de certificado de trabajo o de las constancias documentadas del ingreso de los fondos de la seguridad social, entre muchas otras amputaciones efectuadas a los derechos del trabajador por la reforma libertaria.

Más allá de estas reformas claramente regresivas y temerariamente publicitadas por sus apologetas como una suerte de *licencia patronal para dañar*², es indiscutible que la derogación de las indemnizaciones tarifadas de aplicación en el derecho del trabajo a los fines de reparar los daños sufridos por el obrero por incumplimientos de la parte empleadora no ha eliminado, ni podría hacerlo tampoco sin mediar una modificación constitucional, el principio constitucional del *alterum non laedere* (deber de no dañar) establecido por el art 19 de nuestra Constitución Nacional. Así, en este novedoso páramo de la anomia laboral, vemos como posible que el derecho de daños y los principios de responsabilidad

² Parafraseando a los Dres Ricardo J. Cornaglia¹ y Juan Ignacio Orsini en su genial artículo “*LICENCIA PATRONAL PARA DISCRIMINAR NULIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD DEL DNU 70/2023 Y DE SU REGULACIÓN DEL DESPIDO DISCRIMINATORIO*”, Revista de Derecho Laboral, Suplemento Digital “La reforma laboral del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 - Dossier N° 8”, pp. 37 y ss

del derecho común provean las vías reparatorias adecuadas para perseguir el resarcimiento de los daños sufridos por la parte más débil del sinalagma laboral.

2.- De falacias y equívocos: de la “industria del juicio laboral” a las mal llamadas “multas legislativas”:

Las estadísticas oficiales de la Justicia Nacional del Trabajo demuestran que la denostada “industria del juicio laboral”, uno de los latiguillos utilizados por la actual administración para justificar el dictado del DNU 70/23 primero, y forzar luego en el Congreso de la Nación la aprobación del capítulo laboral de la Ley 27.742, no existe en realidad.

En tal sentido, las estadísticas oficiales desmienten que exista un masivo ejercicio abusivo de los trabajadores para impostar reclamos sobre la base de irregularidades laborales inexistentes que luego derivan –con supuesta complicidad de Jueces y abogados litigantes– en indemnizaciones de tal magnitud que obligarían a quebrar a las empresas.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo publica mensualmente las estadísticas del fuero, incluyendo la de agosto de 2024 también un relevamiento de la última década³. Así, entre 2014 y 2024 se emitieron 276.889 sentencias definitivas de primera instancia, poco más de 27 mil por año; tomando como base que la PEA (Población Económicamente Activa) del AMBA⁴ es de unas 7.741.000 personas⁵, los litigios estrictamente laborales de los últimos diez años habrían involucrado al 3,5% de esa masa.

Como puede observarse, estos guarismos lejos están de cifras “industriales” o de producción en masa como pretenden algunos, y evidencian una mecánica de moderada litigiosidad y de efectiva resolución alternativa de los conflictos laborales en el ámbito del AMBA. Más aún cuando casi la totalidad de los reclamos, incluso los que se traducen en juicios laborales, están dirigidos a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) y no a las empresas.

³ [Poder Judicial de la Nación Argentina \(pjn.gov.ar\)](http://pjn.gov.ar)

⁴ Si bien el PJN ejerce su competencia territorial exclusivamente en el ámbito de la CABA debe advertirse que gran parte de la PEA del Gran Buenos Aires resulta empleada en la ciudad, o lo es por parte de empresas cuyo domicilio fiscal o legal allí se encuentran, o bien contra ARTs capitalinas. Por esta razón, el volumen total de litigios en manos del fuero laboral nacional excede las fronteras de la CABA, proyectándose hacia todo o buena parte del AMBA.

⁵ [Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos \(EPH\). Primer trimestre de 2024 \(indec.gob.ar\)](http://indec.gob.ar)

Esta falacia de la “industria del juicio laboral”, que ha sido el gran argumento justificador de las tropelías legislativas de carácter regresivo que aquí trato y a la cual se sindicara como única y exclusiva culpable de la falta de crecimiento de la industria y del nivel de empleo en los últimos años, resulta un absurdo que no resiste el más mínimo análisis.

Un tema íntimamente relacionado con esta ficción de la industria del pleito laboral resulta las mal llamadas “multas legislativas” estipuladas por las (hoy derogadas) Leyes 24.013, 25.323 y por el art. 80 de la LCT para diversos incumplimientos patronales, y a las cuales se erigiera en las principales sostenedoras del pretendido esquema de supuesto “expolio” a la parte empresaria.

Más allá del equívoco en el que todos los colegas hemos caído alguna vez al utilizar esta denominación (multas), lo cierto es que las normas referidas lejos estaban de resultar institutos punitivos del derecho penal administrativo, constituyendo en cambio indemnizaciones agravadas y tarifadas para supuestos de daños contractuales laborales infligidos por el patrono al dependiente.

Esta correcta terminología y sentido de los institutos que contemplaran los arts 8, 9 y 10 de la LNE en su redacción original no surgían tampoco de insondables interpretaciones doctrinarias ni jurisprudenciales sino de la propia norma, al sostener en su art 11 que “*Las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán...*”. Si la norma misma catalogaba como indemnizaciones a las reparaciones agravadas de los artículos referidos, ¿cuál sería la razón para entenderlas en otro sentido?

Este insostenible *equívoco*, vale decir el de tratar a las indemnizaciones agravadas como institutos del derecho administrativo sancionador, ha suscitado algunos fallos tan insólitos como escandalosos en tiempo reciente, siendo utilizado como argumento para aplicar de forma retroactiva las derogaciones del DNU 70/23 y de la Ley 27.742 en favor de la patronal demandada so pretexto de la “retroactividad de la norma penal más benigna” (¿!)⁶.

Las normas laborales derogadas en modo alguno preveían “sanciones

⁶ “*Orellano Miguel Ángel c/ M.A. Comercial S.R.L. s/ ordinario*”, Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala /Juzgado/Circunscripción /Nominación: X – 23/07/2024 [#Fallos Córdoba – Ley Bases: Aplicación retroactiva de la Ley N° 27.742 respecto a las normas laborales -derogadas- que preveían multas por registración deficiente de la relación laboral | Microjuris Argentina al Día](#). En el mismo sentido: “*A., R. A. c/ Bernardi, Juan Manuel s/ Laboral*”, (Misiones).

pecuniarias” a manera de punición por el apartamiento de determinados comportamientos por parte del empleador, sino indemnizaciones especiales y tarifadas a favor del trabajador víctima del incumplimiento. Esta impostada confusión de algunos magistrados no resulta ni comprensible -por cuanto la “multa administrativa” es percibida por el Estado, nunca por el particular afectado-, ni sostenible, más aún cuando la Ley 25.212 y su “*Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales*” gozan de buena salud y plena vigencia.

3.- Responsabilidad por incumplimientos contractuales y derecho de daños en el ámbito laboral:

Tradicionalmente, el derecho del trabajo ha tenido una visible preferencia por sistemas indemnizatorios tarifados por sobre los de restitución al estado anterior (*restitutio in natura*)⁷ o de reparación plena sujeta a los principios del derecho común (*restitutio ad integrum*). La indemnización tarifada constituye una técnica legislativa de reparación que reconoce en el derecho laboral argentino un origen histórico transaccional, vigente desde la Ley 9688 de 1915 para la reparación de los accidentes de trabajo, y la Ley 11.729 de 1933 que incorporó por vez primera una indemnización tarifada para el despido sin causa en el antiguo Código de Comercio (art. 157).

La transacción que respalda la tarifa como técnica jurídica indemnizatoria no debe comprometer el derecho del trabajador a una indemnización justa, sin afectación del orden público laboral. Esta transacción legal ha estado siempre destinada a facilitar la reparación por medio de la presunción de un daño, atando su cuantificación a una técnica simple y prefijada mediante un sistema de imputación de responsabilidad de tipo objetivo cuyos fines han sido los de aportar celeridad en el cobro, certeza y previsibilidad en la cuantía de las indemnizaciones estipuladas, vedando el acceso a otros modos de reparación,

⁷ Así, el art 66 LCT prevé que ante un ejercicio abusivo del *ius variandi* “...*al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas*”; la Ley 23.551 contempla la acción de amparo en procura del cese inmediato de cualquier comportamiento antisindical (art 47) o y la acción específica de reinstalación de los representantes sindicales ante la violación de la garantía de estabilidad del afectado (art 52); de forma más reciente, durante la pandemia por Covid-19, el Dec. 329/2020 prohibió los despidos sin causa e incluso aquellos fundados en causa de falta o disminución de trabajo o fuerza mayor, y en caso de violación de dicha prohibición se impuso la reinstalación y mantenimiento de las relaciones laborales concluidas en infracción a la norma (art. 4).

como la indemnización plena e integral del derecho común.

Si bien este sistema de reparación tarifada del derecho del trabajo no ha estado libre de críticas jurisprudenciales⁸, ha sido un sistema de consenso para todos los actores del derecho del trabajo nacional hasta la sanción del DNU 70/2023 y de la Ley 27.742, normas las cuales han procurado como se dijera demoler los cimientos mismos del sistema indemnizatorio laboral, con especial foco en las indemnizaciones agravadas previstas para el registro nulo, parcial o tardío (Ley 24.013, arts 8°, 9° y 10°; Ley 25.323, art 1°), para el despido abusivo fundado en el reclamo del trabajador de rectificación de falencias registrales (Ley 24013, art 15°) y para la falta de pago oportuno de las indemnizaciones por despido (Ley 25323, art 2°), entre otras.

Ello, no obstante, estas regresivas e inconstitucionales derogaciones de normas indemnizatorias propias del derecho del trabajo no han anulado, ni podrían hacerlo sin una previa modificación constitucional, el principio del *alterum non laedere*, quedando abierta ahora la puerta del reclamo fundado en normas del derecho común para daños sufridos por el trabajador por incumplimientos de la parte empleadora.

Este “derecho de daños laborales”⁹, término utilizado por Cornaglia y Formaro para el ámbito de los infortunios laborales¹⁰, tiene al igual que el derecho de daños del derecho privado sustento constitucional en el deber de no dañar del art 19 de nuestra CN¹¹, no pudiendo por tanto ninguna norma de inferior jerarquía desconocer esta prohibición de perjudicar los derechos de terceros o, en su defecto, el deber de reparar adecuadamente los daños provocados.

Excediendo las fronteras de los infortunios laborales, el concepto de daños laborales puede válidamente extenderse a toda lesión a un derecho o un interés

⁸ CSJN, “Vizzoti”, Fallos 327:3677; “Lucca de Hoz” 17/08/2010 - Fallos 333:1433; “Ascuá, Luis Ricardo c/ SOMISA s/ Cobro de Pesos”, 10/08/2010 - Fallos 333:1361, entre otros.

⁹ CURUTCHET, Eduardo “El derecho de daños laborales frente a la Ley de Bases”, Cita: MJ-DOC-17849-AR|MJD17849, consultado en [#Doctrina El derecho de daños laborales frente a la Ley de Bases | Microjuris Argentina al Día](#)

¹⁰ CORNAGLIA, Ricardo J.. “Derecho de Daños Laborales. Las acciones comunes en los infortunios del trabajo” Ed. Némesis, Buenos Aires, 1992; FORMARO, Juan José, “DERECHO DE DAÑOS LABORALES: Su existencia y las pautas que lo rigen”, Tesis Doctoral, UNLP, Dir. Dr Ricardo J. Cornaglia

¹¹ El art. 19 de la Constitución Nacional dispone que: “Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe”.

legítimo que tenga por objeto la persona del trabajador en el marco de una relación de empleo, su patrimonio, o un derecho laboral de incidencia colectiva (art. 1737 CCCN), entre ellos naturalmente los derivados de incumplimientos de obligaciones contractuales de la patronal.

Dada la extensión del presente, no es mi intención agotar la totalidad de incumplimientos patronales hoy huérfanos de legislación reparatoria específica dentro del derecho laboral y que es dable procurar su resarcimiento con base en institutos del derecho común. Por ello he decidido hacer foco en quizás el supuesto de daño laboral más grave y extendido en nuestro ámbito, esto es la indemnización por falta o defectos en el registro de la relación laboral, previamente regladas por las leyes 24013 y 25323¹².

4.- Resarcimiento de los daños provocados por incumplimiento contractual de registro e ingreso de aportes del empleador con base en el enriquecimiento sin causa del art. 1794 CCCN:

El principal beneficiado por el registro de la relación laboral es el trabajador ya que, a través del cumplimiento del pago de cargas patronales (contribuciones), e ingreso de los aportes, accede a los beneficios derivados de la seguridad social, esto es: jubilación, obra social, acceso al seguro de desempleo en caso de extinción del contrato de trabajo, entre otros.

Los beneficios derivados del registro del contrato también proyectan sus efectos en la familia del trabajador, que podrá gozar de la cobertura de salud brindada por la obra social que a éste le corresponda, pago de asignaciones familiares, ayuda escolar anual, etcétera. La omisión dolosa del empleador que omite realizar, o realiza de forma tardía o parcial, los aportes y contribuciones obligatorios *-aún después de las inconstitucionales derogaciones decididas por el DNU 70/23 y la Ley 27742-*, privan al trabajador de cobertura médica a través

¹² El DNU 70/2023 primero y la Ley 27742 después han derogado los arts. 8 a 17 de la ley 20413, que reglaban las indemnizaciones agravadas en favor del trabajador, equivalentes al 25 % de las remuneraciones mensuales devengadas sin registro durante toda la relación (art. 8), o sobre el menor período comprendido hasta que se concretó el registro de la misma (art. 9) o sobre la parte de la remuneración no registrada (art 10), así como también la duplicación de las indemnizaciones por despido en el caso de padecer el dependiente un despido en represalia a su intimación de registro de la relación (art 15). Las normas referidas derogaron también la Ley 25.323, cuyo art. 1° -actuando en forma subsidiaria a los agravantes indemnizatorios de los arts. 8, 9 y 10 de la ley 24.013- duplicaba la indemnización por despido cuando se trata de una relación de trabajo que al momento del despido no estuviera registrada o lo estuviera de modo deficiente.

de una obra social, de tener asegurados sus futuros ingresos jubilatorios, de ostentar un seguro contra accidentes y enfermedades laborales, y de una prestación de seguro de desempleo ante una situación de despido en un futuro finiquito de la relación laboral de que se trate.

Asimismo, el ingreso de aportes y contribuciones comúnmente denominados cargas sociales benefician a la sociedad en general, ya que en nuestro país el régimen de la Seguridad Social se sustenta en principios tales como el de la solidaridad, a partir del cual las cargas sociales que ingresan de parte de un trabajador en actividad solventan necesidades ajenas¹³.

A la hora de registrar un contrato de trabajo el empleador tiene que cumplir de forma conjunta y completa con diversas obligaciones, ya que el cumplimiento parcial no satisface los requerimientos impuestos por la normativa. Conforme lo expuesto por el art. 7° de la Ley 24.013, incluso en su actual redacción posterior a los inconstitucionales cercenamientos practicados recientemente por la Ley 27.742, el contrato de trabajo se considerará registrado “...cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación”; estas no han cambiado, manteniéndose la obligación de la empleadora de inscribir el contrato de trabajo en el SURL, de efectuar el alta ante AFIP e ingresar los aportes y contribuciones obligatorios mediante el F931, así como también las alícuotas respectivas en concepto de seguro de desempleo, ART, y aporte sindical, entre otros.

La omisión en cumplir con estas obligaciones, que hasta tiempo reciente diera lugar a las indemnizaciones agravadas establecidas por los arts. 8°, 9° y 10° de la Ley 24.013 en su redacción previa, no puede sin embargo considerarse legitimada por el marco normativo actual entendido en su conjunto, más allá de las (*ahora*) limitadas fronteras de la legislación laboral. Ello así, por cuanto dichos gravísimos incumplimientos contractuales del empleador incumplidor constituyen no sólo incumplimientos generadores de daños y perjuicios al trabajador, sino así también un evidente supuesto de enriquecimiento sin causa para la patronal incumplidora, resarcible en los términos del art 1794 del CCCN.

En tal sentido, habrá enriquecimiento sin causa cuando medie el desplazamiento

¹³ GRISOLIA, Julio Armando “*Manual de derecho laboral*” - 7a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2016, pp. 150 y ss.

de un bien, o un valor, del patrimonio de una persona, al patrimonio de otra, sin que exista un título o causa jurídica que justifique ese traspaso¹⁴. En otras palabras, el instituto del enriquecimiento sin causa puede definirse como aquel principio general del derecho por el cual nadie puede enriquecerse a expensas del patrimonio de otro, sin ningún motivo legítimo; esto, precisamente, es lo que ocurre durante aquellas relaciones laborales carentes de registro o con registro parcial o tardío, en las cuales los empleadores incumplidores se enriquecen sin justa causa mediante la apropiación ilegítima de los aportes y contribuciones que omitieran realizar a los organismos de seguridad social, fiscales y sindicales, privando al trabajador de gozar de dichos beneficios.

Esta fuente autónoma de obligación receptada por el art 1794 del CCCN origina un deber de restitución o reintegro. El empobrecido, en este caso el trabajador, cuenta con la llamada acción *in rem verso*, cuyo objetivo es la restitución de aquello que le fuera injustamente apropiado por quien se ha enriquecido sin causa a sus expensas; en el caso de una relación laboral carente de registro o con registro parcial o tardío, todas las sumas que debiera la empleadora haber aportado de forma obligatoria para que su dependiente gozara de sus legítimos derechos sociales, de salud, sindicales, de seguro de accidentes laborales y de desempleo durante y después de la relación laboral.

El instituto del enriquecimiento sin causa reglado por el CCCN posee cinco requisitos, que en casos de nula o parcial registración de la relación laboral se encontrarán plenamente cumplidos:

1) *Que haya mediado enriquecimiento*: en el caso de relaciones sin registro o con uno parcial o tardío, a través de todos aquellos montos que debió haber ingresado la empleadora como aportes y contribuciones de la relación laboral y que fueran ilegalmente apropiados por aquella.

2) *Que haya existido un empobrecimiento de quien reclama*: en este caso a través de la injusta privación de cobertura de salud, previsional, de beneficios sindicales, de seguro de accidentes y desempleo, todos los cuales son pasibles de originar un sinnúmero de gastos particulares al trabajador por carecer de dichas coberturas obligatorias.

¹⁴ LLAMBÍAS, Jorge J., *Tratado de Derecho Civil. Obligaciones*, 4a ed., vol. IV-B, Bs. As., Abeledo-Perrot, 2012, p. 263.

3) *Correlación entre el empobrecimiento y el enriquecimiento*: tal como lo dispone el art. 1794 CCCN, el enriquecimiento debe ser “*a expensas de otro*”, lo cual implica que debe haber una relación de causalidad entre el empobrecimiento y el enriquecimiento, innegable en casos del llamado “trabajo en negro” al haber el trabajador sufrido innumerables carencias durante la relación laboral merced a la ilegal apropiación por parte de la patronal de los aportes y contribuciones que debían solventar dichas prestaciones sociales y sanitarias, entre otras.

4) *Ausencia de una causa lícita*: como se dijera, si bien los inconstitucionales DNU 70/23 y Ley 27.742 derogaron múltiples normas laborales sancionatorias de incumplimientos registrales, en ninguna parte de su extenso articulado han validado el incumplimiento de la obligación de registro e ingreso de aportes y contribuciones patronales, pudiendo concluirse la ausencia de causa lícita en los gravísimos incumplimientos contractuales de la empleadora que omite ingresar aportes y contribuciones, o bien lo hace de forma parcial o tardía.

5) *Inexistencia de otra acción*: tal y como resulta del art. 1795 CCCN, la aplicación de la teoría del enriquecimiento sin causa no es procedente cuando el acreedor cuenta con otro remedio contra el deudor para reparar el menoscabo. La subsidiariedad se fundamenta en la idea de que este instituto se consagra como una acción de cierre solo ejercitable para cubrir alguna laguna legal, tal y como ocurre en el derecho laboral de nuestro país a partir de las derogaciones de las Leyes 24.013 y 25.323 efectuadas por el DNU 70/23 y por la Ley 27742, careciendo ahora el derecho del trabajo argentino de regulación resarcitoria propia para los incumplimientos contractuales objeto del presente.

En lo que a la cuantificación del resarcimiento se trata, el CCCN estipula que la reparación fundada en el art 1794 no podrá nunca exceder el enriquecimiento del deudor, ni así tampoco el efectivo empobrecimiento del acreedor. Pero mientras que el empobrecimiento del trabajador víctima de falta de registro y aportes resulta a priori difícil de cuantificar con exactitud atento su multiplicidad y prolongación en el tiempo, resultará por el contrario mucho más clara la cuantía del enriquecimiento ilícito de la patronal, constituido por todos aquellos montos que debió haber ingresado la empleadora en concepto de aportes, contribuciones, y seguros.

En tal sentido, las alícuotas correspondientes a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas de Seguridad Social regidos por las leyes 19.032 (INSSJP), 24.013 (Fondo Nacional de Empleo), 24.241 (Sistema Integrado Previsional Argentino) y 24.714 (Régimen de Asignaciones Familiares) resultan de un 20,40%: para los empleadores pertenecientes al sector privado cuya actividad encuadre en el sector "servicios" o "comercio", por ejemplo.

La ley 23660, por su parte, establece en su art. 16 una contribución a cargo del empleador equivalente al seis por ciento (6%) *en concepto de contribución patronal al Sistema de Obras Sociales*. Los CCTs, asimismo, establecen usualmente en sus articulados aportes sindicales a cargo de la patronal del orden del 1% del salario, aporte el cual no sólo resulta obligatorio, sino así también *condictio sine qua non* para que el trabajador pueda gozar de los beneficios de tipo mutual que ofrecen los Sindicatos a sus trabajadores afiliados.

Por último, y en lo referido al aporte a la ART a los fines de contar con cobertura obligatoria ante enfermedades y accidentes laborales, régimen el cual prevé un aporte fijo obligatorio (FFEP – Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales) y actualizable periódicamente.

De tal suerte, podemos cuantificar el enriquecimiento sin causa de aquel empleador que incumpliera total o parcialmente su obligación de ingresar los aportes y contribuciones de sus dependientes en el 27,40% de aportes previsionales, de obra social, sindical y de seguro de desempleo (vgr 20,40% leyes 19.032, 24.013, 24.241 y 24.714 + 6% ley 23660 + 1% CCT 743/16 art 12) con más la suma de los aportes ART-FFEP según valor vigente a la fecha del distracto y por cada uno de los meses de relación laboral transcurridos. Las referidas alícuotas y monto porcentual total del enriquecimiento ilícito del empleador por omisión de aportes no sólo no resulta inferior a las reparaciones que estipularan los derogados arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24013, sino incluso levemente superiores a aquellos.

Para acercar un ejemplo del resultado de la aplicación del instituto del enriquecimiento sin causa a un hipotético caso de omisión absoluta de registro laboral, y su comparación con las normas hoy derogadas, imaginemos un trabajador sin registro, con una mejor remuneración normal y habitual devengada

del orden del millón de pesos, y una antigüedad de un año (12 meses) al momento del distracto. De estos períodos laborados, cuyos salarios fueran abonados sin ingreso alguno de aportes, ni contribuciones, el cálculo de los montos por los cuales la empleadora se habría enriquecido sin causa alguna sería el siguiente:

- MRNyH: \$ 1.000.000.-

- Antigüedad al distracto: 1 año (12 meses)

-Total salarios percibidos al distracto: \$ 13.000.000.- (12 salarios + SAC)

-*Total enriquecimiento sin causa por aportes y contribuciones omitidos:*
\$ 13.000.000.- * 27,4% (20,40% leyes 19.032, 24.013, 24.241 y 24.714 + 6% ley 23660 + 1% aporte CCT) = \$3.562.000.-

Si se compara este resultado, al cual incluso restaría adicionar el cálculo del aporte fijo al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales (FFEP), con el que surgiría de la aplicación del hoy derogado art 8 de la Ley 24.013¹⁵ -es decir, de un 25% de las remuneraciones devengadas y no registradas durante la relación laboral-, el resultado sería de \$3.250.000.-; es decir, un 8,75% menos que aplicando el instituto del enriquecimiento sin causa del art. 1794 del CCCN.

Como puede colegirse del caso hipotético expuesto, este instituto brinda una importante herramienta para perseguir un justo resarcimiento del incumplimiento patronal de registrar de forma completa y oportuna la relación laboral, ello mediante un supuesto autónomo de responsabilidad que sorteja muchas de las dificultades probatorias de cuantificación del daño infligido al trabajador y de la indemnización resultante, no contando ya con las indemnizaciones agravadas y tarifadas de la LNE por omisión o falencias registrales.

Así, bastará con probar cuál ha sido la mejor remuneración normal y habitual y la duración del incumplimiento patronal para arribar al monto debido por la empleadora en concepto de enriquecimiento si justa causa.

Para la prueba de estas cuestiones serán hábiles cualquiera de los medios

¹⁵ Ley 24.013, ARTICULO 8 (Artículo derogado por art. 99 de la Ley 27.742) - *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. 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 (t.o. 1976)*

probatorios usuales en el Fuero del Trabajo, con especial mención a la peritación contable -que podrá echar luz con precisión técnica sobre el monto total de los incumplimientos patronales- y de las informativas a entes recaudadores, obras sociales y asociaciones sindicales.

No desconozco que una posible objeción a la aplicación del presente instituto podría ser el hecho de no ser *-a priori-* el trabajador el destinatario directo de los montos cuyo pago omitiera la empleadora, sino los referidos entes fiscales, previsionales, sindicales o prestadores de salud.

Sin embargo, debe advertirse que el enriquecimiento sin justa causa del patrono lo es a expensas del obrero y no de los referidos organismos, al privarlo de la obligatoria cobertura de salud, de aportes previsionales que le asegurasen una prestación jubilatoria en el futuro, de un seguro de accidentes y enfermedades laborales que le brinden cobertura durante la relación laboral y de desempleo al finalizar aquella; por esta razón, entiendo que el trabajador víctima de omisión total o parcial de aportes y contribuciones durante la relación laboral se encontrará plenamente legitimado para iniciar el correspondiente reclamo con base en el art 1794 CCCN.

5.- El problema de la prescripción:

No obstante, las similitudes aritméticas que surgen a primera vista de la aplicación del art 1794 del CCCN y su comparación con los arts. 8, 9 y 10 de la LNE hoy derogados, la principal diferencia la encontraremos en el plazo de prescripción de la acción, el cual debería en principio respetar el plazo de perención bienal del art. 256 de la LCT para cada período cuyos aportes hubiesen sido total o parcialmente omitidos por la empleadora, o bien considerar el general del art. 2560 del CCCN (vgr. 5 años) por tratarse de una acción derivada de responsabilidad contractual de la empleadora fundada en normas del derecho común. Las indemnizaciones de la Ley 24.013 hoy derogadas no establecían para la interpretación mayoritaria obligaciones de tracto sucesivo que pudieran ser divididas por períodos, sino indemnizaciones únicas que comenzaban a prescribir a partir de su exigibilidad.

Esta interpretación del plazo prescriptivo de aplicación a las indemnizaciones

agravadas de la LNE no estuvo exenta de críticas por parte de cierta doctrina¹⁶, pero mantuvo su consenso hasta su derogación por parte del DNU 70/2023 y la Ley 27.742.

El plazo bianual comenzaba a partir de la intimación a la patronal incumplidora, no al vencimiento de cada período cuyos aportes hubiese omitido el empresario. La aplicación del instituto del enriquecimiento sin causa a los fines de la reparación de los importes apropiados por la empleadora a expensas de su dependiente nos coloca ante el reclamo de lo que bien puede interpretarse como un supuesto de responsabilidad contractual con base en normas del derecho común, atando el mismo, al plazo prescriptivo general del código de fondo.

Por el contrario, la aplicación de la prescripción bienal del art 256 de la LCT a esta indemnización especial y subsidiaria contemplada por el derecho común al incumplimiento contractual del patrono resultaría anacrónica, desvirtuando el sentido de esta.

Si bien descarto, en principio, el planteo de inconstitucionalidad del plazo de prescripción del art. 256 de la LCT *-evidentemente irrazonable al resultar incluso más breve que el de la responsabilidad extracontractual del CCCN (vgr. 3 años - art 2561 CCCN)-*, tendríamos evidentemente en el caso de la reparación del incumplimiento contractual de registro de la relación por parte del empleador la posibilidad de insistir con la aplicación al mismo del plazo prescriptivo quinquenal como supuesto de responsabilidad contractual del derecho común, sin descartar incluso en ciertos casos el planteo de dispensa de la prescripción corrida, ello conf. art 2550 del CCCN¹⁷.

El art. 2550 CCCN faculta directamente al Juez a dispensar de la prescripción ya cumplida al titular de la acción en diversos supuestos¹⁸.

¹⁶ STEFANONI ZANI, Julio C. “*Las multas de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, la prescripción y la razonabilidad*”, en [Las multas de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, la prescripción y la razonabilidad | Abogados.com.ar](#)

¹⁷ CCCN- Libro Sexto, Título I - Sección 4ª. Dispensa de la prescripción: *ARTÍCULO 2550. Requisitos El juez puede dispensar de la prescripción ya cumplida al titular de la acción, si dificultades de hecho o maniobras dolosas le obstaculizan temporalmente el ejercicio de la acción, y el titular hace valer sus derechos dentro de los seis meses siguientes a la cesación de los obstáculos. En el caso de personas incapaces sin representantes el plazo de seis meses se computa desde la cesación de la incapacidad o la aceptación del cargo por el representante. Esta disposición es aplicable a las sucesiones que permanecen vacantes sin curador, si el que es designado hace valer los derechos dentro de los seis meses de haber aceptado el cargo*

¹⁸ CARAMELO, Gustavo “Código Civil y Comercial de la Nación comentado” / Gustavo Caramelo ; Sebastián Picasso; Marisa Herrera. Tomo VI, pp. 282 - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Infojus,

El primer párrafo del artículo establece que “*Si dificultades de hecho o maniobras dolosas obstaculizaron temporalmente el ejercicio de la acción y el titular del derecho lo hace valer dentro de los seis meses siguientes a la cesación de los obstáculos*”.

Estas *dificultades de hecho* pueden estar dadas por todo tipo de situación en la que, en este caso, el trabajador se haya visto física o moralmente impedido de plantear su acción en tiempo oportuno, como ocurre en los casos de padecimientos físicos por infortunios laborales -*que bien pueden ocurrir en el marco de una relación total o parcialmente carente de registro*-, o en los supuestos de defraudación y engaño al dependiente sobre su real situación de registro y aportes por parte de la empleadora, cuando medien conductas dolosas de la empleadora tendientes a impedir o postergar el inicio de cualquier reclamo, o bien la adopción de represalias respecto de algún otro trabajador que hubiere reclamado dentro del mismo establecimiento.

Si bien la jurisprudencia laboral ha sido hasta ahora reacia a admitir la dispensa de la prescripción¹⁹ o la aplicación de plazos de prescripción diversos del bienal del art 256 LCT a reclamos laborales, es claro que ante tiempos turbulentos y de franca desprotección de la parte más débil del sinalagma laboral como los actuales los criterios de interpretación podrían -y *deberían*- cambiar.

6.- Conclusiones:

Tanto el DNU 70/2023 como la Ley 27.742, burlonamente inmortalizada en su texto como “*Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos*”, resultan ambos materialmente inconstitucionales en lo que a sus capítulos laborales respectan, ello por vulnerar los principios constitucionales de protección del trabajador, progresividad y justicia social.

A estas nada originales, pero plenamente vigentes objeciones sobre su constitucionalidad en términos materiales caben añadir asimismo la invalidez

2015.

¹⁹ Así en “*RUIZ DIAZ, EULALIO Y OTRO c/ BARZELCO SRL. Y OTRO s/ LEY 22250*” CNAT, Sala 6 - 24/04/1986; “*MALDINI, MELANY SOLEDAD C/ TASK SOLUTIONS S.A. Y OTROS S/ DESPIDO*” CNAT, Sala 10 – 05/04/2019; “*FODRINI, BRENDA ADRIANA C/ PROVINCIA ART S.A. S/ ACCIDENTE - LEY ESPECIAL*” CNAT, Sala 3 – 25/04/2019, entre otros.

formal de la citada norma ejecutiva, carente aún de ratificación legislativa y dictada sin haber mediado ninguna de las condiciones exigidas por el art. 99, inc. 3º de la CN para que el PEN pueda actuar sus excepcionales potestades colegislativas.

Por ello creo que, si bien debemos los colegas mantener como bandera ética los planteos de inconstitucionalidad e inaplicabilidad de estas bochornosas normas regresivas en los reclamos laborales que nos toque patrocinar en sede judicial, no podemos en modo alguno cejar en la búsqueda de caminos alternativos para asegurar la reparación plena de todo daño sufrido por los trabajadores en el marco de la relación de trabajo.

Este camino alternativo es el que aquí humildemente propongo, utilizando como herramienta el instituto del enriquecimiento sin causa del derecho común para la reparación de los daños derivados de la falta total o parcial de registro laboral por parte de la empleadora.

El derecho de daños laborales posee un fundamento constitucional indiscutible en el principio del *alterum non laedere* contemplado por el art 19 de nuestra CN, sentando la obligación de reparar todo daño injusto padecido por la persona trabajadora en el ámbito de una relación laboral. El instituto del enriquecimiento sin causa contemplado por el art 1794 CCCN aporta en tal sentido una herramienta legal de absoluta utilidad y plena aplicabilidad para la reparación de los daños infligidos al trabajador por falta total o parcial de registro de la relación laboral, permitiendo arribar a resultados aritméticos similares a los de las normas derogadas y simplificando la prueba del daño durante el proceso.
