

- ESPECIAL]

[MAYO DE 2026

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

SUPLEMENTO ESPECIAL

DIRECTOR: ESTEBAN CARCAVALLO

SEC. DE REDACCIÓN: PABLO I. MOSCA

DOCTRINA

El nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial según la "Ley de Modernización Laboral", por Agustín Meilan

La transferencia de las competencias nacionales del Fuero del Trabajo a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires..., por Pablo A. Pirovano

Cambios en el control patronal de las incapacidades no vinculadas al empleo..., por Jorge Andrés Yuri

Mirada preliminar al "Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del Ámbito Nacional a la Justicia del Trabajo de CABA", por Sebastián Nahuel Pasarín

Modernización laboral de las horas suplementarias en el contrato a tiempo parcial, por Sebastián Sirimarco

Irrenunciabilidad. Sucesivas reformas. Estado actual de la cuestión luego de la sanción de la "Ley de Modernización Laboral". Perspectivas, por Agustín Meilan

Claves del acuerdo suscripto con el Estado nacional en el contexto de la modernización laboral, por Daniel Reimundes

La necesidad de la ley 27.802 de Modernización Laboral y su posible impacto, por Jorge Colina

Moderni

Conflictos Colectivos

Negociación Colectiva

Fondo de Cese



EL DERECHO

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

REVISTA DE DOCTRINA, JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN

DIRECTOR: Esteban Carcavallo

COORDINADOR DE REDACCIÓN: Marco A. Rufino

SECRETARIO DE REDACCIÓN: Pablo I. Mosca

MAYO 2026



EL DERECHO

Comité Científico:

DR. RICARDO A. FOGLIA

DRA. MAIRA CONSTANZA RITA

DR. ROBERTO IZQUIERDO

DR. JORGE GARCÍA RAPP

DRA. CAMILA CONFALONIERI

DR. CARLOS ALDAO ZAPIOLA

DRA. GRACIELA CIPOLLETTA

DR. FEDERICO PLAVOV



**Es de responsabilidad de cada autor el contenido de su comentario
firmado y publicado**

*Los errores en los textos de las normas que se publican se encuentran en los originales,
por ser copia fiel de los Boletines Oficiales*



EL DERECHO

Avenida Alicia Moreau de Justo 1400 – Planta Baja, contrafrente
(1107) Buenos Aires, 2026
ISSN 1667-1805

Propietario:
UNIVERSITAS S.R.L.
CUIT: 30-50015162-1

Queda hecho el depósito que previene la Ley 11.723
Printed in Argentina – Impreso en la Argentina

CONTENIDO

MAYO 2026

EDICIÓN ESPECIAL LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

NOTA DE DIRECCIÓN

<i>La Ley de Modernización Laboral</i>	1
--	---

DOCTRINA

<i>El nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial según la "Ley de Modernización laboral", por Agustín Meilán</i>	3
<i>Irrenunciabilidad. Sucesivas reformas. Estado actual de la cuestión luego de la sanción de la "Ley de Modernización Laboral". Perspectivas, por Agustín Meilán</i>	7
<i>La transferencia de las competencias nacionales del Fuero del Trabajo a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Reflexiones sobre las leyes CABA 6789 y 6790, el mandato constitucional del art. 129 de la Constitución Nacional y los límites del activismo judicial en materia de transferencia jurisdiccional, por Pablo A. Pirovano</i>	13
<i>Cambios en el control patronal de las incapacidades no vinculadas al empleo. Una vuelta al pasado que cierra controversias: la reinstalación legal de las juntas médicas, por Jorge Andrés Yuri</i>	17

<i>Mirada preliminar al "Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del Ámbito Nacional a la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires", por Sebastián Nahuel Pasarín</i>	23
<i>Modernización laboral de las horas suplementarias en el contrato a tiempo parcial, por Sebastián Sirimarco</i>	31
<i>Transferencia de la Justicia Nacional del Trabajo a la Ciudad de Buenos Aires. Claves del acuerdo suscripto con el Estado nacional en el contexto de la modernización laboral, por Daniel Reimundes</i>	35
<i>La necesidad de la ley 27.802 de Modernización Laboral y su posible impacto, por Jorge Colina</i>	41

MAYO 2026

EDICIÓN ESPECIAL LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

NOTA DE DIRECCIÓN

LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

Con motivo de la sanción de la Ley 27.802 (BO 06/03/2026) quedaron plasmadas una serie de iniciativas, modificatorias principalmente de las leyes 20.744 de Contrato de Trabajo, 23.551 de Asociaciones Sindicales y 14.250 de Negociación Colectiva.

Todo ello, con el declarado objetivo de dotar de mayor previsibilidad, claridad y coherencia a los distintos marcos regulatorios de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, apuntando a promover la contratación formal y el empleo de calidad, a reducir la ya elevada litigiosidad y a simplificar el cumplimiento de las obligaciones legales emergentes de los respectivos textos examinados. En medio de lo cual la iniciativa se propone preservar los derechos esenciales de los trabajadores.

Complementando a los números mensuales de la Revista programados para el año en curso, vemos necesario comenzar el análisis de los distintos institutos que se han visto modificados por la norma antes mencionada, desde este mismo Suplemento, que inauguramos por medio de estas líneas, reseñando los contenidos dados a este.

Bajo las distintas visiones que se han visto congregadas en estas páginas y en los Suplementos que seguirán en lo inmediato a este, se analizarán tanto las razones de oportunidad y de conveniencia como la eficacia de las modificaciones y de las derogaciones que trae la llamada “ley de modernización laboral”, que, como todo intento de modificación de los marcos regulatorios laborales, despierta críticas, cuestionamientos y opiniones encontradas, así como también apoyos, estos de parte de quienes abogan por el pronto *aggiornamento* de aquellos, frente a la dinámica de cambios que cada vez con mayor intensidad provocan las nuevas tecnologías de las que tanto hablamos a diario.

Desde este ejemplar, el Dr. Agustín Meilán, por medio de dos aportes doctrinarios, analiza los contenidos dados al *contrato a tiempo parcial*, a través de los cambios que trae la Ley 27.802, y seguidamente aborda la actual redacción dada por esta última al art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo, en lo que hace al *principio de irrenunciabilidad*.

También con relación al *contrato a tiempo parcial*, el Dr. Sebastián Sirimarco contempla el tratamiento dado allí a las horas suplementarias.

Otra relevante innovación que emerge de la Ley 27.802 relativa a la asunción de competencias jurisdiccionales por parte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se ve analizada por el Dr. Pablo Pirovano, ya desde el plano constitucional, a partir de la manda del art. 129 de nuestra Carta Magna; además, aborda el régimen procesal laboral que regirá en ese distrito a través de las leyes 6789 y 6790.

A propósito de esa temática, el Dr. Sebastián N. Pasarín analiza los contenidos y plexo de obligaciones y facultades dados por la Ley 27.802 al llamado “Acuerdo de Transferencia” de la función judicial en materia Laboral. Y acerca de esta misma materia aporta su mirada el Dr. Daniel Reimundes.

Si bien el tratamiento de las enfermedades inculpables no ha quedado incorporado al texto de la norma sancionada, tras los debates de última hora que tuvieron lugar en el ámbito parlamentario, la relevancia del tema y la problemática derivada de las dificultades que para el empleador se presentan en la práctica para el ejercicio del control médico que le cabe, merecieron consideraciones y sugerencias de parte del Dr. Jorge Andrés Yuri.

Estas relevantes temáticas dan contenido al primer Suplemento dedicado al análisis de los antes mencionados institutos, que, descontamos, estará a la altura de las expectativas de los lectores.

LA DIRECCIÓN
Mayo de 2026

DOCTRINA

EL NUEVO CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN LA “LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL” *

AGUSTÍN MEILÁN

1. Antecedentes. Surgimiento del contrato a tiempo parcial y posterior reforma

La ley 24.465 (B.O. 28/3/95) introdujo en la Ley de Contrato de Trabajo la posibilidad de contratar personal a tiempo parcial, fijando en las 2/3 partes de la “jornada habitual de la actividad” un límite infranqueable para quienes prestaran servicios bajo esta modalidad.

Cumplido este recaudo, la ley autorizaba a abonar no solo remuneraciones *proporcionales*, sino también cotizaciones de seguridad social en función del salario así calculado.

Siendo común en nuestro medio la utilización de modalidades contractuales más beneficiosas con el velado fin de encubrir la real contratación bajo otra norma legal, la ley 26.474 (B.O. 23/1/09) agregó dos pautas sustanciales:

a) Imposición de una sanción cuando se supere el límite de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, en cuyo caso deberá abonarse al trabajador la remuneración correspondiente a la jornada completa;

b) Prohibición de realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso de los *auxilios o ayudas extraordinarias* (art. 89, LCT)¹.

2. El problema que suscitó el nacimiento del contrato a tiempo parcial. La polémica en la jurisprudencia y la doctrina

Ocurrió entonces que, en relación a contratos de trabajo en curso de ejecución, comenzó a plantearse el pago de salarios de jornada completa cuando el tiempo de servicios resultaba inferior al tope *legal* o *convencional* y, a la vez, superior a la jornada especial establecida para el contrato de trabajo a tiempo parcial (2/3 partes de la jornada habitual de la actividad).

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. A su vez, la ley 26.474 agregó dos premisas más: el pago íntegro de las cotizaciones destinadas a obras sociales, las que se ingresan en relación al salario de un trabajador con jornada completa y perteneciente a su misma categoría; y la obligación convencional de determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que podrá desempeñarse en cada establecimiento.

De esta manera, visto el intenso debate jurisprudencial y las distintas opiniones de los autores, se consolidó un tramo de la jornada en situación de *incertidumbre*, por no existir coincidencia en cuanto a si se trataba de un contrato a tiempo parcial excedido de su jornada especial –con derecho a la percepción de un salario de jornada completa– o si, en realidad, se configuraba un contrato de trabajo con jornada reducida.

3. Nuestra opinión. Inexistente contradicción entre ambos institutos

En esta misma Revista, hemos sostenido que el art. 92 ter LCT –Título III “De las Modalidades del Contrato de Trabajo”– regulaba una *modalidad* del contrato de trabajo por tiempo *indeterminado*, esto es, el contrato a tiempo parcial.

Y que, por su parte, el art. 198 LCT –Título IX “De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal”– establecía como principio general la posibilidad de pactar una jornada reducida inferior a la *legal*.

Sostuvimos allí que no se trataba de dos normas incompatibles sino, en el primer caso, de una modalidad contractual con una jornada especial y, en el segundo, de una norma general sobre jornada, aplicable a cualquier *modalidad* del contrato de trabajo, sea un contrato a *tiempo parcial*, de *plazo fijo*, por *temporada*, *eventual* o *por equipos*.

Siguiendo esta línea, resultaba posible para las partes pactar una jornada reducida, ya sea inferior o superior a los 2/3 de la jornada habitual de la actividad, siempre que no se superen los topes legales.

En cambio, si efectivamente se usufructuaban las *ventajas* del contrato de trabajo a tiempo parcial, debían cumplirse las pautas imperativas del art. 92 ter, entre ellas, la de no superar los 2/3 de la jornada habitual de la actividad.

Esto así, ya que las normas citadas regulaban cuestiones conceptuales diferentes, vale decir, por un lado, una *modalidad* del contrato de trabajo de plazo indeterminado y, por otro, la posible reducción de la jornada legal del contrato de trabajo en general.

4. El contrato a tiempo parcial según ley 27.802²

2. Art. 92 ter – “Contrato de trabajo a tiempo parcial. 1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a la jornada legal o convencional de la actividad. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. 2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada. No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. 3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, aquella a la cual pertenecerá. 4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador. 5. Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa”.

4.1. Desaparición del límite de las dos terceras partes de la jornada de actividad

La nueva redacción establece que el contrato de trabajo a tiempo parcial se configura cuando el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, *inferiores* a la jornada legal o convencional de la actividad.

Siguiendo la línea de interpretación del apartado anterior, pensamos que, cuando se comprometen servicios por debajo de la jornada legal o convencional, las posibilidades siguen siendo dos, esto es, la de escoger la modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial –con sus ventajas fiscales– o bien elegir cualquier otra modalidad contractual, disponiendo una reducción de la jornada, en los términos del art. 198 LCT.

4.2. Supresión de la sanción prevista para el caso en que se superen las dos terceras partes de la jornada de actividad

Continuando la lógica de la reforma, al eliminarse el límite de las dos terceras partes de la jornada de la actividad, desaparece también la sanción consistente en el pago del salario de jornada completa prevista en la actividad.

Este fue el verdadero sentido de la reforma, puesto que tanto en las contrataciones posteriores a la reforma de la ley 26.474 –que impuso como sanción el pago del salario de jornada completa–, así como en el caso de los contratos de trabajo que se encontraban en curso de ejecución, se reclamó invariablemente la aplicación de la norma cuando se prestara servicios por encima de las 2/3 partes de la jornada de actividad, independientemente de la modalidad de contratación.

4.3. Horas suplementarias y horas extras

En dirección opuesta a la redacción anterior, el nuevo art. 92 ter permite ahora el desempeño de horas *suplementarias* en relación a la jornada reducida pactada, en la medida que no se supere el tope *legal*.

En cambio, establece la prohibición de realizar horas *extras* por encima del tope *legal*, salvo el caso del art. 89 LCT³.

La reforma no aclara cómo deben abonarse las horas *suplementarias* que excedan la jornada *pactada*, pero que no superan el límite *legal*, con lo cual posiblemente se genere un debate en cuanto a si ese tiempo de servicios debe o no pagarse con el recargo de ley.

La redacción de la norma luce ambigua, puesto que los términos “horas suplementarias” y “horas extras”, por sí solos, no resuelven la cuestión, más aún si se considera que en la redacción según ley 26.474, ambos conceptos eran utilizados como sinónimos⁴.

La doctrina ha distinguido el trabajo suplementario del extraordinario, señalándose que el primero es aquel que excede la jornada habitual pero que no supera el máximo legal, mientras que el último es el desarrollado por encima de la jornada legal⁵.

3. Art. 89 – “Auxilios o ayudas extraordinarias. El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa”.

4. Art. 93 LCT, redacción según ley 26.474: “... Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del art. 89 LCT de la presente ley...”.

5. Cabanellas, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Heliasta, Buenos Aires, 1988, T. II, pág. 425.

Cabe recordar que para el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo rige la doctrina del plenario “D’Aloi”⁶, la cual establecía que “El trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal, debe pagarse sin el recargo previsto en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo”⁷.

4.4. Delegación en los convenios colectivos

Finalmente, la reforma del 92 ter modifica el lenguaje imperativo de la redacción anterior, disponiendo que los convenios colectivos *podrán determinar* el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial en cada establecimiento.

La consecuencia práctica de este cambio de redacción supone que, siendo ahora una *facultad* de las partes colectivas, es posible entonces que todos los trabajadores de un mismo establecimiento sean contratados bajo esta modalidad contractual⁸.

Voces: REFORMA LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES

6. “D’Aloi, Salvador c/ SELSA S.A. s/ cobro de pesos”, 25 de junio de 1981, Plenario 226, DT 1981-1207. En el mismo sentido, puede verse de la SCJBA: “Sólo deben considerarse trabajo extraordinario y abonarse con el recargo salarial que establece el art. 201 LCT, las tareas efectuadas en exceso de la jornada máxima legal” (SCBA, 5/4/94, “Barrientos, Antonio y otros c/ La Plata Cereal S.A.”).

7. Cabe recordar que dicha doctrina no resolvió el caso en el cual se prestan servicios en exceso de la jornada convenida, por debajo de la jornada *legal*, pero en exceso del límite de la *actividad*, no existiendo un criterio uniforme en la jurisprudencia en tal sentido.

8. Litterio, Liliana Hebe, *Modernización Laboral 2026*, Ley 27.802, Thomson Reuters, año 2026, pág. 71.

IRRENUNCIABILIDAD. SUCESIVAS REFORMAS. ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN LUEGO DE LA SANCIÓN DE LA “LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL”. PERSPECTIVAS *

AGUSTÍN MEILÁN

La reciente ley 27.802 (BO 6/3/26) denominada de “Modernización Laboral” modificó el art. 12 LCT, suprimiendo la mención del “contrato individual” del listado de normas imperativas que conforman el orden público laboral.

De esta manera, al menos desde el punto de vista normativo, la cuestión parece ahora retornar al esquema digamos tradicional, esto es, a la idea conforme la cual lo negociado por las partes tiene como límite infranqueable a los derechos sostenidos por la ley y el convenio colectivo, pudiendo acordar por encima de estos mínimos, aun en sentido perjudicial para el trabajador.

Siendo que la reforma aplica hacia el futuro, los pactos anteriores a su fecha de entrada en vigencia se regirán por el texto de la norma según la ley 26.574 (BO 22/12/09) que sí incluía al contrato individual como norma imperativa, mientras que, a los acuerdos posteriores, les resultará aplicable la norma en su actual redacción, esto es, sin la mención de esta fuente.

En la medida que me propongo intentar predecir cómo los jueces laborales interpretarán la modificación del art. 12, abordaré el análisis del tema refiriéndome brevemente a su evolución histórica en el terreno legislativo y el jurisprudencial, para luego esbozar una posible aplicación de la norma por parte de los Tribunales del Trabajo¹.

1. Concepto de *renuncia* en el Derecho del Trabajo

Pla Rodríguez explicaba que la irrenunciabilidad importaba “la imposibilidad jurídica (para el trabajador) de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”².

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. La evolución normativa, los vaivenes jurisprudenciales y el aporte de la doctrina sobre esta cuestión pueden verse en mi trabajo “Alcance del principio de irrenunciabilidad. Evolución histórica, estado actual y perspectivas” que pertenece al Capítulo VIII de la obra *Estudio sobre un nuevo paradigma en Derecho del Trabajo*, El Derecho (noviembre 2011).

2. Pla Rodríguez, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, De Palma, 1998, pág. 67. O en los categóricos términos utilizados por Santoro Pasarelli: “No sería coherente que el ordenamiento jurídico realizase imperativamente, con la disciplina legislativa y colectiva, la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores” (Santoro Passarelli, Francesco, *Nozioni di diritto del lavoro*, 6ª ed., Napoli, 1952, pág. 211).

Esta limitación a la autonomía de la voluntad fue uno de los ejes centrales del Derecho del Trabajo y el fundamento de su aplicación fue la desigualdad en el poder de negociación de las partes³.

Lo concreto es que, en materia de irrenunciabilidad, siempre existió consenso en cuanto a la necesidad de no dejar librado a las partes un mínimo de derechos considerados indispensables para la convivencia de las partes del contrato de trabajo.

Las discrepancias, tanto en el plano legislativo como en el jurisprudencial –y también en la doctrina–, giraron siempre en torno al alcance o medida en que aquella imposibilidad de renuncia resultaba funcional al sistema de relaciones laborales.

Más precisamente, si la renuncia se refería únicamente a los derechos previstos en los mínimos inderogables que enunciaba la Ley de Contrato de Trabajo como derecho imperativo, o si también comprendía los derechos surgidos de fuentes no mencionadas expresamente, en particular, del contrato individual.

2. Marco conceptual y normativo de la renuncia

El tema de la imposibilidad de renuncia vía acuerdo de partes se inscribe en la Ley de Contrato de Trabajo como parte de los posibles cambios bilaterales. De tales modificaciones se ocupan los arts. 7⁴ y 12 LCT; el primero referido al inicio del vínculo laboral, y el segundo, a su transcurso.

En cambio, las alteraciones unilaterales de las condiciones de trabajo están reguladas por el art. 66 LCT, el cual posibilita la modificación de “la forma y la modalidad de la prestación de trabajo”, con los límites que la misma norma impone.

La nueva redacción del art. 12 LCT, entonces, veda la declinación de derechos futuros o de próxima incorporación, previstos en las leyes laborales, las convenciones colectivas de trabajo y los estatutos profesionales. En este camino, dicha norma reputa nulos los acuerdos que supriman, reduzcan o eliminen derechos surgidos de tales fuentes.

Cabe destacar que este bloque de normas imperativas es el que regula, en mayor medida, las relaciones laborales de las que se ocupa la Ley de Contrato de Trabajo y los estatutos profesionales.

En tanto que, de manera residual, quienes poseen aptitudes específicas y son pretendidos en el mercado de trabajo suelen negociar sus derechos a través del contrato individual, por encima de estos mínimos inderogables. En ese ámbito se ubican los bonos, la cobertura médica extendida y los planes de retiro, entre otros beneficios contractuales.

De modo complementario, los arts. 7 y 13 LCT prohíben pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las garantizadas por el orden público laboral (art. 7) y establecen que los acuerdos de partes que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas serán nulos y reemplazados de pleno derecho por estas (art. 13).

En cuanto a la técnica legislativa, la norma utiliza desde su redacción original el método de la afectación del objeto del negocio jurídico celebrado entre las partes del contrato de trabajo, abstrayéndose así del aspecto subjetivo y sus complejidades probatorias⁵.

3. El art. 157, inc. 3 del Cód. Com. según ley 11.729 establecía que “La rebaja injustificada de sueldos, salarios, comisiones u otros medios de remuneración, no aceptada por los afectados, colocará a estos en situación de despedidos y con derecho a percibir la compensación que establece este artículo”.

4. Art. 7 LCT: “Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas...”.

5. “El derecho del trabajo prefirió sortear la dificultad de recurrir a la invocación y prueba de los vicios de la voluntad –de prueba diabólica por su falta de exteriorización– optando por imponer a las partes un contenido de

3. El texto original del art. 12 según ley 20.744. La tesis tradicional

La original redacción del art. 12 LCT disponía la prohibición de sellar acuerdos peyorativos para el trabajador, en tanto los derechos en juego surgieran de las leyes laborales, los estatutos y los convenios colectivos.

Se imponía entonces un primer tramo –el de las normas imperativas– en el cual la negociación se encontraba prohibida, y un segundo tramo en el cual el trabajador podía asumir una posición desventajosa, en la medida que sus derechos emergieran del contrato individual⁶.

La idea común entre quienes se adscribían a esta tesis clásica o tradicional era que únicamente las normas imperativas contenían derechos en cuya supervivencia está interesado el orden público.

4. La revisión de la postura tradicional

Lo que parecía una idea instalada sufrió un primer embate con el dictado del fallo “Bariain”⁷, precedente a partir del cual comenzó a revisarse el alcance que debía adjudicarse a la autonomía de la voluntad en acuerdos que superaban el umbral del orden público, pero que implicaban para el trabajador, hacia el futuro, la pérdida de un beneficio contractual del cual era titular en virtud de un pacto anterior.

Si bien la doctrina tradicional se mantuvo muchos años en el Fuero del Trabajo⁸, la posición adoptada por la Sala VI en el caso “Bariain” se expandió progresivamente a otras Salas y Tribunales provinciales⁹.

De esta manera, la forma en que se resolvían los diferendos en asuntos donde se debatían “reducciones de salarios” o “rebaja de comisiones” por encima del orden público laboral, podía sintetizarse como:

a) La posibilidad de modificar, con respeto del orden público laboral y en cualquier sentido –peyorativo o beneficioso–, las condiciones de trabajo preexistentes.

b) Invalidar, invariablemente y en cualquier ámbito de la negociación, el acuerdo por el cual el trabajador pasa a perder un derecho del que era titular en virtud de un convenio anterior.

Y, como criterio predominante:

negociación predeterminado e inalterable en un sentido perjudicial”, Álvarez, Eduardo en “Autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos” (DT 1988-A 893).

6. Justo López, en “El contrato en el derecho laboral. Convenio colectivo y contrato individual del trabajo”, pág. 11, LT-XXXIII-A, exponía claramente la postura tradicional: “Las partes del contrato individual del trabajo tienen el pleno poder de configurar su propia relación en tanto no adopten disposiciones menos favorables para el trabajador que las de las leyes laborales, convenios colectivos y laudos con eficacia o, en general, de normas laborales imperativas. Por encima del piso establecido a favor del trabajador por las normas imperativas pueden, libremente, disponer lo que les plazca. Incluso pueden modificar lo dispuesto por ellas y adoptar disposiciones menos favorables para el trabajador por propio acuerdo, siempre que no bajen del piso mencionado”.

7. “Bariain, Narciso c/ Mercedes Benz Argentina S.A.” (Sala VI, CNAT, DT 1985-B, pág. 1156).

8. Ejemplo de ello puede verse en “Bello, Esteban c/ HSBC Bank Argentina S.A. s/ Despido”, donde se estableció que “Las partes del contrato de trabajo pueden válidamente modificar, hacia el futuro, las condiciones de trabajo, aun cuando de ese modo se afecten los mayores beneficios de origen contractual, siempre y cuando no se negocie por debajo de los mínimos establecidos por las normas de orden público” (Sala IV, CNAT, 24/2/11, El Derecho Digital, 2014).

9. Sobre un caso interpretado como de rebaja de comisiones, el Dr. Lescano sostuvo que “La relación de trabajo es un estatus del trabajador, constituida por un plexo de derechos y obligaciones que no pueden ser objeto de renuncia por encima y por debajo del mínimo legal y convencional” (“Marandolo c. San Sebastián S.A.”, Sala IV, DT, 1989-A, 983).

c) El de rechazar soluciones basadas en criterios generales y abstractos, atendiendo al contenido del intercambio, analizando el plexo contractual anterior y posterior a la novación objetiva del contrato¹⁰.

5. La redacción del art. 12 según ley 26.574

Con la sanción de la ley 26.574 (BO 22/12/09) se agregó a los “contratos individuales” como parte de los mínimos inderogables, limitando entonces toda modificación *in pejus*, ya sea que provenga de las leyes laborales, de las convenciones colectivas de trabajo y, también, de lo acordado por las partes¹¹.

Según Ramírez Bosco, se trató del retorno a la tesis de la irrenunciabilidad plena, lo que suponía la idea de irregresividad de los derechos laborales, que propone un Derecho del Trabajo en constante ascenso, sin posibilidad de volver sobre sí en un sentido desfavorable para los trabajadores¹².

No resulta tarea sencilla dar con jurisprudencia sobre acuerdos peyorativos en el marco del contrato individual luego de la reforma de la ley 26.574. Y la razón de esta información escasa posiblemente pueda deberse a los pocos casos en que se ha negociado a la baja en ese ámbito, a sabiendas de que el art. 12 LCT lo prohibía expresamente¹³.

Digamos, entonces, en líneas generales que la jurisprudencia tendió más a aplicar el art. 12 como complemento de otra temática, por ejemplo, el de una rebaja salarial impuesta unilateral-

10. “La posición que iba predominando en la jurisprudencia de CNAT, era que las negociaciones que incluyeran rebajas de derechos se podían acordar, hacia el futuro, pero siempre y cuando fuesen a cambio de alguna ventaja nueva para el trabajador. No podía negociarse *in peius*, ‘a cambio de nada’ o, si se quiere ponerlo así, lo que había que respetar era el sinalagma contractual global, no cada ítem o rubro” (Ramírez Bosco, Luis E., “La Reforma del art. 12 LCT. Irrenunciabilidad”, TySS 2010-321).

11. Art. 12 según ley 26.574: “Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

12. Ramírez Bosco, Luis E., “Breve crónica esquemática sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, DT 1999-1117.

13. En un precedente donde sí se analizó una rebaja salarial sin violación de las normas imperativas, se decidió: “Desde la reforma al artículo 12 de la Ley 20.744 por la Ley 26.574, no se controvierte que tales derechos (los del acuerdo individual) están alcanzados por la irrenunciabilidad y, por lo tanto, es en principio nula toda convención que los suprima. Desde esta perspectiva, yerra el sentenciante de grado cuando afirma que ‘no es factible considerar vulnerado el principio de irrenunciabilidad previsto en el art. 12 LCT, cuando se configura el consentimiento’, porque soslaya que, en el contrato de trabajo, la autonomía de la voluntad se encuentra limitada con intensidad y el salario –cuando se trata de su baja– es uno de los objetos indisponibles” (“Moreno, Juan Carlos vs. Rapi Estant s. Despido”, CNAT, Sala I, 20/11/2020, Rubinzal Online, RC J 7861/20).

mente¹⁴, el de un sistema de propinas consentido por el empleador¹⁵, o el del irrelevante silencio mantenido por el trabajador frente a normas imperativas¹⁶.

6. Redacción según Ley de Modernización Laboral

Como señaláramos al inicio, el art. 6 de la ley 27.802 sustituyó el art. 12 LCT, volviendo a su texto original, vale decir, a la premisa según la cual resultará nula toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos “en esta ley”, los “estatutos profesionales” y las “convenciones colectivas de trabajo”, suprimiendo así la mención del “contrato individual”.

7. Reflexiones finales a la luz de la última modificación al art. 12 LCT

Considerando los sucesivos virajes experimentados por la norma, y analizada la evolución de la doctrina y la jurisprudencia sobre el punto, me parece útil formular algunas reflexiones en torno al texto vigente del art. 12 LCT.

7.1. La actual redacción de la norma supone, en principio, un retorno a la idea según la cual los contratos de trabajo pueden modificarse, hacia el futuro, en sentido perjudicial para el trabajador, siempre en la medida que estos no queden por debajo de los derechos asegurados por las leyes laborales y los convenios colectivos de trabajo.

En tal sentido, la nueva redacción no presenta objeciones constitucionales, lo cual sí podría predicarse, en todo caso, del texto según ley 26.574 en tanto no parecía compatible con la “libertad de contratar” (art. 14, CN).

En efecto, aquella versión del art. 12 tuvo las consecuencias –e inconvenientes– bien señalados por Foglia en su trabajo publicado en esta misma Revista¹⁷, los que pueden sintetizarse como sigue:

i) Los acuerdos individuales pasan a formar parte del derecho imperativo, ya que una vez celebrados son indisponibles para las partes.

ii) El acuerdo individual rige indefinidamente hasta tanto no sea reemplazado por otro más beneficioso.

14. “Al momento de celebrarse el acuerdo, se encontraba vigente el artículo 12 de la L.C.T., modificado por la ley 26.574. Con la nueva redacción del artículo 12 de la L.C.T. se llega a la misma solución, ya que, por aplicación del principio de irrenunciabilidad, toda convención de partes que reduzca los derechos establecidos por la ley debe ser declarada nula y sin valor” (CNAT, Sala VIII, 53447/2016 “Pedalino, Emilio Carlos c/ TELGA S.A. TRANSPORTADORA s/Despido”).

15. “El art. 113 de la LCT establece que las propinas forman parte de la remuneración si revisten el carácter de habituales y no estuvieran prohibidas. La primera condición depende de una circunstancia fáctica que se da en este caso, y respecto de la segunda corresponde decir que no reviste carácter imperativo, por lo que en la medida que se encuentre consentida por el empleador, pasan a integrar los derechos del contrato individual de trabajo en los términos del art. 12 de la LCT en su actual redacción (Ley 26.574)” (CNAT, Sala VI, 25/2/16, Exp. 18.420/12, Sent. Def. 68249, “Vizzo, Noelia Fabiana c/ Hipódromo Argentino de Palermo S.A.”).

16. “Tampoco cabe adjudicarles trascendencia alguna a las manifestaciones que pudieran haber realizado las partes de buena o mala fe para calificar el vínculo, ni al hecho de que la accionante no realizase ningún reclamo al respecto mientras perduró su prestación de servicios, pues ello vulneraría abiertamente el principio de irrenunciabilidad (arts. 12 y 58, LCT)” (“Giménez Espinoza, Silvia Mercedes vs. Sidom S.A. y otro s. Despido”, CNAT, Sala II, 28/06/2024, Rubinzal Online, RC J 6140/24).

17. Foglia, Ricardo A. en “La reforma del art. 12 LCT por la Ley 26.574 y la renuncia de derechos emergentes del contrato individual por el trabajador” (TySS 2010-5).

iii) Con la mención del “contrato individual” como parte de las normas imperativas, se altera el sistema de fuentes, puesto que la ley y el convenio colectivo pueden volver sobre sí mismos en sentido desfavorable; no así el contrato individual.

iv) La rigidez del contrato de trabajo podría alentar la extinción del vínculo en tiempos de crisis ya que, por inalterable en sentido peyorativo, lo negociado a nivel individual no se adecúa a tiempos de zozobra.

7.2. Con la reciente ley 27.802, desde el ángulo estrictamente normativo, se ratifica la existencia de un *piso* normativo inviolable y, por encima de él, un aparente espacio de disponibilidad incluso *a la baja*, en relación a la posición del trabajador.

Y subrayo “aparente”, puesto que, si con la redacción original –que omitía al contrato individual– los jueces mostraban una tendencia a analizar el sinalagma contractual previo y posterior al acuerdo, no parece extraño pensar en que este mismo criterio se mantendrá en la medida en que los nuevos pactos no contemplen –en favor del trabajador– una contraprestación equivalente.

Este posible estado de cosas supondría un retorno a la postura tradicional sobre el tema, con el matiz que señalaba Álvarez, esto es, el de que los derechos que surgen de normas imperativas son indisponibles e irrenunciables, y que los surgidos del contrato individual son disponibles pero irrenunciables¹⁸.

7.3. Con lo cual pienso que, más allá de los giros normativos, el verdadero alcance del orden público laboral parece ser un tema que se seguirá explicando, más que por la redacción que se le dé a la norma, por la interpretación que de su texto elabore la jurisprudencia, lo cual se traducirá, según creo, en un apartamiento de la norma escrita.

Y ello no parece ser una decisión acertada en la medida que se quiera dar certeza a los justiciables en general y a los empleadores en particular, en tanto estos últimos quieran diseñar una política de beneficios contractuales con pretensión de perdurabilidad¹⁹.

Voces: REFORMA LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO - IRRENUNCIABILIDAD - PRINCIPIOS

18. Álvarez, Eduardo, en “Autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos”, DT 1988-A-891, destacaba el que “Los mayores derechos emergentes de normas no imperativas pueden disponerse a título oneroso y variarse en su nivel de contenido, pero se mantiene la imposibilidad de abdicarlos gratuitamente, o sea de renunciarlos, lo que tiene su teleología en la técnica erigida por el ordenamiento jurídico para paliar la desigualdad del poder de negociación de las partes”.

19. En este punto, comparto la observación de Luis E. Ramírez Bosco, al privilegiar el sentido de la norma escrita: “Como este apunte trata de referir en especial a la reforma de la ley 26.574, con igual criterio que antes insistí en que los tribunales debían atenerse al texto legal, porque era claro, ahora vale lo mismo. El art. 12 actual dice que los derechos producto de la autonomía privada individual entran dentro del derecho de aplicación imperativa y esto puede ser imprudente –que es lo que me parece– pero no difícil de entender” (“La reforma del art. 12 LCT. Irrenunciabilidad”, TySS 2010-321).

**LA TRANSFERENCIA DE LAS COMPETENCIAS NACIONALES DEL FUERO DEL TRABAJO
A LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
REFLEXIONES SOBRE LAS LEYES CABA 6789 Y 6790, EL MANDATO CONSTITUCIONAL
DEL ART. 129 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL Y LOS LÍMITES DEL ACTIVISMO
JUDICIAL EN MATERIA DE TRANSFERENCIA JURISDICCIONAL ***

PABLO A. PIROVANO¹

I. El fuero laboral nacional en territorio porteño: una transitoriedad que se prolonga

La reforma constitucional de 1994 confirió a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires un estatuto jurídico singular. El art. 129 le reconoció un régimen de gobierno autónomo con facultades propias de legislación y jurisdicción, y la cláusula transitoria decimoquinta impuso al Congreso el deber de instrumentar esa autonomía en plenitud. Más de treinta años después, el fuero laboral nacional continúa ejerciendo competencia ordinaria en el territorio de la Ciudad, en una situación que la propia Corte Suprema ha calificado como transitoria y que reclama, con creciente urgencia institucional, su resolución definitiva.

La ley 24.588 conocida como Ley Cafiero estableció, en su art. 8, que la justicia nacional ordinaria de la Ciudad mantendría su jurisdicción y competencia actuales. Sin embargo, esa previsión no puede interpretarse como una cláusula de inmovilidad perpetua. Leerla así equivaldría a atribuir a una ley ordinaria la virtualidad de abrogar indefinidamente un mandato constitucional, lo que resulta manifiestamente inaceptable. La Ley Cafiero fue un instrumento de coordinación transitoria, no un cerrojo definitivo.

II. La línea jurisprudencial Corrales-Bazán-Levinas y su significado institucional

La Corte Suprema ha ido construyendo, a lo largo de una década, una línea jurisprudencial inequívoca. En “Corrales” (Fallos 338:1517, 2015) exhortó a concretar el mandato de transferencia y a superar la parálisis institucional. En “Bazán” (Fallos 342:509, 2019) reiteró esa exhortación, subrayando la necesidad de completar el diseño de autonomía jurisdiccional. Y en “Ferrari c. Levinas” (Fallos: 347:2286) reconoció el papel del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad en la estructura recursiva e insistió en que la autonomía jurisdiccional no admite soluciones provisorias indefinidas.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. El autor es abogado especialista en Derecho Procesal Civil y Comercial y presidente del Foro de Estudios sobre la Administración de Justicia (FORES).

Esta secuencia configura un estándar institucional vinculante para los poderes políticos y un criterio interpretativo que los tribunales inferiores no pueden ignorar. La Corte no ha sustituido al legislador, pero ha fijado con claridad meridiana el rumbo que el ordenamiento jurídico impone.

III. Las leyes CABA 6789 y 6790: creación orgánica y procesal del fuero local

En ese contexto se inscriben las leyes de la Ciudad 6789 y 6790. La ley 6789 modifica la ley 7 orgánica del Poder Judicial porteño e instituye la Cámara de Apelaciones del Trabajo y los Juzgados de Primera Instancia del Trabajo de la Ciudad. La ley 6790 aprueba el Código Procesal para la Justicia del Trabajo de la CABA, con competencia de nítido carácter ordinario: conflictos individuales fundados en contratos de trabajo, convenciones colectivas y normas laborales, con expresa inclusión de las disposiciones de derecho común aplicables.

La creación de estas estructuras, con todo, no agota el problema. La superposición de dos jurisdicciones ordinarias en un mismo territorio —el fuero nacional y el fuero local— era técnicamente insostenible en el mediano plazo, ya que sin duda habría de generar tensiones sobre el principio de juez natural, la previsibilidad del sistema y la economía procesal. La implementación plena clamaba por una coordinación entre la Nación y la Ciudad, de modo tal que la existencia del nuevo fuero porteño sea correlativa al traspaso efectivo de competencias.

IV. La ley 27.802: una solución legítima que no puede ser obstruida judicialmente

La Ley de Modernización Laboral 27.802 (B.O. 6/3/2026) incorporó como anexo un convenio interjurisdiccional Nación-Ciudad destinado a transferir determinadas competencias del fuero nacional al ámbito local. La técnica utilizada armoniza con el mandato del art. 129 CN, con el marco transicional de la Ley Cafiero y con la dirección jurisprudencial consolidada. La norma se presenta, en consecuencia, como una respuesta institucional plausible y constitucionalmente fundada a una deuda de larga data.

Frente a ello, resulta imperioso señalar que la peor respuesta posible ante este avance legislativo sería la obstrucción judicial mediante medidas cautelares que suspendan su aplicación. Cuando los jueces del fuero nacional del trabajo utilizan el poder cautelar para neutralizar una reforma que el Congreso sancionó con arreglo a la Constitución, atacan el corazón mismo del problema. La dilación *sine die* de la transferencia jurisdiccional mediante la suspensión judicial de sus instrumentos no es otra cosa que la perpetuación de una situación que el constituyente de 1994 mandó superar.

Esta conducta merece una calificación precisa: constituye una afrenta al principio federal. Los ciudadanos de las provincias argentinas no tienen por qué costear, con sus impuestos nacionales, el funcionamiento de un fuero ordinario destinado exclusivamente a resolver conflictos entre particulares con domicilio y actividad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La justicia ordinaria —incluyendo la laboral— es, por definición constitucional, una competencia local. Su financiamiento con recursos federales solo se justificó históricamente como solución transitoria mientras la Ciudad careció de estructuras jurisdiccionales propias. Hoy esas estructuras existen. Persistir en la jurisdicción nacional bajo el amparo de cautelares judiciales equivale a hacer recaer sobre el conjunto de la Nación el costo de una transitoriedad que ya debería haber concluido.

Los jueces del fuero laboral nacional que suspenden cautelarmente la vigencia del convenio de transferencia no actúan en defensa de los trabajadores: actúan en defensa de su propia competencia. Esa confusión entre el interés institucional del tribunal y el interés de los justiciables es, quizá, la más peligrosa de las deformaciones que puede exhibir un poder judicial en un Estado constitucional de derecho. Los trabajadores y empleadores de la Ciudad tienen derecho a ser

juzgados por magistrados de su propia jurisdicción, en un fuero que responda institucionalmente ante las autoridades locales que los ciudadanos porteños eligieron para gobernarse.

V. Las condiciones de una transferencia legítima

Nada de lo anterior implica que la transferencia deba ejecutarse de cualquier modo. El verdadero test de legitimidad institucional se jugará en las condiciones de implementación: reglas transitorias claras para las causas en trámite para preservar el principio de juez natural, previsibilidad recursiva conforme a la doctrina “Levinas”, y transferencia real de capacidades: recursos humanos, presupuesto e infraestructura tecnológica. Un traspaso meramente nominal, sin los medios para garantizar la calidad del servicio, frustraría el objetivo de la reforma y agravaría la vulnerabilidad de los trabajadores litigantes.

VI. Reflexión final

El debate sobre la transferencia del fuero laboral no debe formularse como una antinomia entre autonomía porteña y protección del trabajador. El derecho sustantivo del trabajo continuará siendo, en su núcleo, nacional; lo que se reorganiza es únicamente la jurisdicción competente para los conflictos individuales de derecho común. La identidad del fuero no determina la calidad de la tutela: eso depende de los recursos, la especialización y el compromiso institucional con los que se dote al nuevo sistema.

Más de tres décadas de inmovilismo, más que una tradición valiosa que preservar, es una deuda constitucional que honrar. Los trabajadores de la Ciudad tienen derecho a ser juzgados por tribunales de su propia jurisdicción, dotados de especialización equivalente, sin que ese derecho deba seguir postergándose por la inercia institucional o, lo que es más grave, por la resistencia activa de quienes están llamados a custodiar y no a obstruir el cumplimiento de la Constitución.

Voces: REFORMA LABORAL - PODER JUDICIAL - COMPETENCIA

CAMBIOS EN EL CONTROL PATRONAL DE LAS INCAPACIDADES NO VINCULADAS AL EMPLEO. UNA VUELTA AL PASADO QUE CIERRA CONTROVERSIAS: LA REINSTALACIÓN LEGAL DE LAS JUNTAS MÉDICAS *

JORGE ANDRÉS YURI¹

I. Introducción

La Ley de Modernización Laboral –ley 27.802– introdujo una modificación al capítulo referido a la “la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo”: “De los accidentes y enfermedades inculpables”, establecido a partir del art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Sin embargo, y por suerte, fue eliminado el famoso art. 44 del proyecto remitido al Senado de la Nación, que regulaba la protección salarial para trabajadores en caso de enfermedades y accidentes inculpables².

El proyecto no prosperó en lo referido a los plazos durante los que el trabajador gozará de licencia con goce de haberes y su cuantía, esto es, el nivel salarial del trabajador que, en el esquema actualmente vigente, equipara las percepciones del trabajador bajo la tutela de las normas de este capítulo de la ley a los salarios que debería percibir cualquier trabajador en actividad.

Es decir que el trabajador bajo licencia por sufrir una incapacidad laboral transitoria, provocada por una enfermedad o un accidente no vinculados a la relación de trabajo, continúa percibiendo

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Abogado (UCA). Notario (UCA). Especialista en Derecho Laboral (UNL). Doctorando en Cs. Jurídicas –tesis en trámite de dictamen– (UCA). Docente de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Derecho Colectivo y de la Seguridad Social (UCA, Paraná). Docente de Legislación Laboral (UNER, Paraná). Autor de publicaciones en revistas jurídicas.

2. El art. 44 del proyecto establecía: “Sustitúyese el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

‘Artículo 208. En caso de sufrir un accidente o una enfermedad que no sea consecuencia de la prestación de tareas derivadas del contrato de trabajo, y que impida dicha prestación, el trabajador tendrá derecho a percibir el 50% (cincuenta por ciento) de su remuneración que perciba al momento de la interrupción de los servicios si la imposibilidad de trabajar fuera producto de una actividad voluntaria y consciente del trabajador que implicara algún riesgo en la salud durante un período de tres (3) meses si el trabajador no tuviera personas legalmente a su cargo, o de seis (6) meses si las tuviera. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada una enfermedad distinta, salvo que se manifestara una vez transcurridos los dos (2) años.

Si la imposibilidad de trabajar no fuera producto de una actividad voluntaria y consciente del trabajador sobre el riesgo en la salud, percibirá el 75% (setenta y cinco por ciento) de tal remuneración, en cualquier caso, durante el mismo periodo de tiempo dispuesto en el párrafo precedente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración parcial por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes”.

el 100% de su salario, durante los períodos de tres (3) a seis (6) meses, según su antigüedad en el puesto de trabajo sea inferior o superior a cinco (5) años, plazos que se duplican en aquellos casos en que el trabajador posea cargas de familia.

Al respecto consideramos que se perdió una importante oportunidad para dar un debate profundo con respecto al capítulo completo de la ley, que regula las enfermedades y accidentes *inculpables*.

Entendemos que la cuestión referida a las mal llamadas “enfermedades inculpables” debería ser atendida por la rama del Derecho de la Seguridad Social, y que no corresponde su inclusión en el texto legal de la Ley de Contrato de Trabajo, discusión esta que quedará para otra oportunidad, en tanto no resulta una cuestión objeto del presente artículo.

Sin perjuicio de lo dicho, y al solo efecto de brindar sustento de esta postura, consideramos la previsión y tutela del sostenimiento del ingreso del trabajador que se ve imposibilitado de autogestionar su propio sustento, en tanto temporal o definitivamente incapacitado para el trabajo no encuentra fundamento fáctico ni jurídico en la relación de trabajo y las obligaciones que natural y recíprocamente nacen para las partes de dicho vínculo. Al respecto Ackerman, con cita de Vázquez Vialard, refería que “[l]a causa de las (enfermedades) inculpables [...] nada tiene que ver con la prestación del trabajo; en cierta manera responden al riesgo genérico propio de la vida...”³.

II. El esquema de deberes y cargas previo a la reforma

La Ley de Contrato de Trabajo establecía en su art. 209 que el trabajador tenía, ante la aparición de una enfermedad (o haber sufrido un siniestro) invalidante para el cumplimiento de sus tareas, el deber de informarlo a su empleador y de hacerle saber en qué lugar se encontraría⁴.

Por su parte, el art. 210 instituía el control patronal de la patología y del alcance de sus consecuencias. Expresamente este último artículo prescribía: “El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador”.

Podemos concluir, y así lo hizo pacíficamente la doctrina y jurisprudencia, que el trabajador afectado sólo tenía dos deberes: *a*) dar aviso de la dolencia (que generaría su ausencia al trabajo) y *b*) ponerse a disposición del control patronal de esta. Tan sencilla la propuesta legislativa, tan compleja la conflictividad consecuente.

Y es que solo resultaba exigible al trabajador un único comportamiento activo, una conducta positiva: la de dar aviso de la dolencia o incapacidad, no, en absoluto, de justificarla mediante la presentación de ningún tipo de certificación que indicara el reposo laboral. Luego, el sometimiento al control patronal de la dolencia aparece como una conducta de tipo permisivo, pasivo, de permitir el control de su estado de salud por un galeno contratado por el empleador, lo que emana de un deber de buena fe⁵.

Muy dispar ha sido el análisis relativo a las consecuencias del ejercicio del control patronal de la patología (o incapacidad derivada de un accidente) y de su alcance, del diagnóstico que recomienda el alejamiento temporario del empleo, como tratamiento para recuperar la salud (o aptitud) perdida.

3. Ackerman, Mario E., *Accidentes y Enfermedades Inculpables. Incapacidad inculpable e infortunio laboral*, 1ª ed., Buenos Aires, Hammurabi, 1987, pág. 101.

4. La norma además exigía que dicha comunicación debía efectuarse, salvo casos de fuerza mayor, en el transcurso de la primera jornada en que no habría de concurrir a trabajar y que, si no lo hacía, no nacía para él la tutela del art. 208 –derecho a percibir su remuneración– (salvo acreditación posterior).

5. Además, obstruir el control patronal claramente se verá como una conducta que atenta contra el ejercicio de un derecho de su empleador, lo que traerá aparejada la falta de cobertura por el sistema previsto en el art. 208.

En relación a esto es que se presentaba el gran debate sobre la disparidad de criterios médicos: ¿a cuál criterio se otorgaría prevalencia?, ¿al sentado por el médico tratante del trabajador al emitir su diagnóstico o al diverso del facultativo contratado por el empleador para efectuar el referido control? Y, a todo evento, ¿cómo se resolvería tal divergencia? Es decir, ¿se otorgaría mayor relevancia a uno u otro diagnóstico médico?

Esta cuestión no encontraba en toda la normativa laboralista una respuesta que la dirima. Destacamos que la controversia se originó con motivo de la reforma introducida a la Ley de Contrato de Trabajo por la ley 21.297⁶, en tanto se generó, a partir de su entrada en vigencia, un vacío legal en lo que refiere a este aspecto.

El régimen previsto por la LCT, en su redacción original⁷, establecía un mecanismo para resolver estas discrepancias, previendo la intervención de médicos oficiales, que integraban Juntas Médicas, a las que habrían de comparecer e intervenir en ella los galenos designados tanto por el trabajador como por el empleador y en las que, como conclusión del análisis de la situación y luego de la revisión –audiencia médica– del trabajador, emitirían un dictamen oficial que solucionarían las divergencias médicas.

Sin embargo, con el dictado de la ley 21.297, se eliminó del Título X “De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo”, Capítulo I “De los accidentes y enfermedades inculpables”, del art. 227 la previsión sobre el control de los médicos oficiales, lo que dejó un vacío legal en cuanto a la resolución de tales discrepancias, no contemplándose hasta la ley de modernización un remedio expeditivo y definido para abordar este tipo de situaciones, dejando a las partes involucradas en un estado de incertidumbre jurídica.

El empleador debía convocar la conformación de una junta médica y si no lo hacía habría de prevalecer el certificado presentado por el trabajador, lo que parece acertado en tanto siempre habrán de regir en la vinculación criterios de buena fe, que demandan, frente a esta situación conflictiva, que se dirima la cuestión por un tercero imparcial (cuerpo de médicos oficiales).

Ante la falta de previsión expresa, no existiendo un mecanismo idóneo, tal y como ya se ha señalado, no pareció acertado afirmar que sea posible otorgar preeminencia a un certificado médico sobre el otro, siendo sostenido el criterio que no podría exigirse a un trabajador desoír a su médico tratante para acatar las indicaciones del galeno patronal; luego, la realización de una junta médica apareció –tanto en doctrina como en los criterios jurisprudenciales– como una exigencia emanada de la buena fe y de la cooperación esperables para las partes del vínculo laboral, pero quedando siempre incertidumbre acerca del seguimiento de sus conclusiones.

III. Las modificaciones al capítulo introducidas por la ley de modernización

Hemos detallado el sistema en términos pasados, en tanto la ley de modernización introdujo un cambio en el mecanismo de control patronal a las patologías, incluyendo exigencias de acre-

6. La ley 21.297, dictada el 23 de abril de 1976, disponía –en uso de las atribuciones conferidas por el art. 5 del Estatuto para el Proceso de Reorganización Nacional– la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo –texto originario– y se mandaba (en su art. 7) a elaborar diversos de proyectos de ley, entre los que incluía el “Código de trabajo” (apartado 4).

7. Texto originario de la LCT, sancionada el 11 de septiembre de 1974 y promulgada el 20 de septiembre de 1974: “Elección del médico - Control - Caso de discrepancia. Art. 227. Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial, quien dictaminará al respecto. Si el empleador no cumpliera con este requisito, se estará al certificado presentado por el trabajador”.

ditación por el trabajador de su dolencia y tratamiento y, además, disponiendo cómo se habrán de dirimir las disparidades de criterios médicos. Ciertamente que, en relación a esta última cuestión, la ley 27.802 no introdujo ninguna modernización; más bien resulta un *revival* de la reglamentación pasada.

Anticipamos que no fue aprobado por el Senado de la Nación todo lo previsto en el proyecto en punto al pago del 50% del salario básico en casos de accidentes o enfermedades por acto voluntario ni del 75% por dolencias no voluntarias.

Por el contrario, la reforma sí introdujo, a partir de los arts. 44 y 45 de la ley 27.802, una modificación en los ya analizados arts. 209 y 210 y, por consiguiente, a los comportamientos exigidos a las partes del vínculo laboral.

Si bien desde el punto de vista formal no varía sustancialmente la carga de dar aviso inmediato acerca de la imposibilidad de asistir a trabajar (al primer día)⁸, sí modificó sensiblemente la conducta pasiva del trabajador de (al dar noticia) esperar a ser convocado (o recibir en su domicilio o lugar en que se encuentre) y someterse al control patronal de la patología.

El art. 45 de la ley establece: “Sustitúyese el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

Artículo 210: Acreditación. Control. Los certificados médicos que el trabajador presente para justificar inasistencias por enfermedad o accidente inculpable, deberán contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados, y ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de las plataformas electrónicas autorizadas por la ley 27.553 y su reglamentación.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico realizado por el empleador, se podrá recurrir a una junta médica en institución oficial en las jurisdicciones en las que la autoridad administrativa hubiere habilitado esta opción, o requerir dictamen en institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica cuyo costo de intervención, en este último caso, deberá ser asumido por el empleador”.

Esta norma ya no deja en cabeza del empleador todas las cargas relativas al control de la dolencia para determinar, luego, si el trabajador efectivamente se encuentra o no imposibilitado para trabajar, exigiéndole al dependiente (alejándonos ya de la conducta pasiva) la acreditación de su dolencia invalidante, mediante la presentación de certificados médicos completos, con formalidades especiales, en tanto debe detallarse el diagnóstico médico, el tratamiento que llevará a cabo el paciente (trabajador) con la finalidad de recuperar la salud perdida o disminuida y la cantidad de días de reposo laboral que se indiquen a tal fin.

Bajo la alocución “deberán contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados, y ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina”, la norma parece dejar fuera de toda justificación a aquellos profesionales que cuenten con un título habilitante para el ejercicio de la medicina, lo que, de plano, pareciera descartar un cuadro de estrés laboral (con alejamiento) diagnosticado –por ejemplo– por licenciados en psicología y también algún diagnóstico odon-

8. Concretamente, el art. 44 sustituye el art. 209 de la Ley de Contrato de Trabajo por el siguiente: “Art. 209: Aviso al empleador. El trabajador, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, salvo casos de fuerza mayor. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, y su imposibilidad de dar el aviso, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada”.

tológico, entre otras hipótesis de profesionales que no se encuentren matriculados en colegios, círculos o asociaciones médicas.

Por otra parte, y lo que consideramos un verdadero acierto del legislador, se reinstala en el cuarto párrafo del art. 210 de la LCT la solución para aquellos casos en que existan discrepancias de criterios médicos (entre el galeno tratante del trabajador, que le prescribe reposo laboral, y el del empleador, que al ejercer el control patronal considera que no habría incapacidad para trabajar, o difiere en el diagnóstico y la extensión del alejamiento laboral dispuesto).

Se introduce expresamente en el texto la siguiente frase: “En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico realizado por el empleador, se podrá recurrir a una junta médica en institución oficial en las jurisdicciones en las que la autoridad administrativa hubiere habilitado esta opción”. Al hacer ese agregado, la norma vuelve a la previsión inicial de la LCT de 1974 y se reinstala, a nuestro criterio, aquella idea no solo de imparcialidad, sino también de obligatoriedad del dictamen, en tanto el trabajador doliente y el empleador habrán de seguir las indicaciones, no pudiendo apartarse de lo dictaminado por la junta médica.

Es decir que, si se concluyera que el trabajador se encuentra en condiciones de reingresar a su trabajo, deberá hacerlo de manera inmediata (o a requerimiento de su empleador), sin poder cuestionar la decisión (sin perjuicio de que se deja expedito el amplio control judicial, si así fuera instado), incurriendo en incumplimiento de sus deberes en caso contrario.

No habremos de referirnos a la última parte del artículo (que habilita el requerimiento de dictamen a “institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica cuyo costo de intervención [...] deberá ser asumido por el empleador”) en tanto resultará poco probable que, ante la existencia de oficinas de Ministerios o Secretarías de trabajo jurisdiccionales que operan a requerimiento de las partes, siendo gratuito para el trabajador y mediante el pago de un arancel –por lo general exiguo– para los empleadores, se requiera dictamen a otras entidades públicas o a institutos privados que o bien no siempre garantizarán la imparcialidad de sus observaciones o resultarán más costosas.

IV. Conclusión

La reforma de la ley 27.802 introduce una modificación al control patronal de dolencias inculpables, en tanto debe –ahora– el trabajador acreditar debida y suficientemente su patología invalidante para el empleo y la extensión el tratamiento médico que le indica alejamiento laboral, mediante la presentación de un certificado médico emitido por un profesional habilitado para el ejercicio de las ciencias médicas (y no otros profesionales cuya actividad se relaciona con el arte del curar).

Luego, ante la realización del control patronal de la dolencia, y en caso de existir controversia de diagnósticos o tratamientos (por ejemplo, en la cantidad de días de reposo), la cuestión será dilucidada mediante la realización de una Junta Médica (ante organismos administrativos del trabajo jurisdiccionales), sometiéndose la conducta de las partes a la decisión de esta, no pudiendo continuar el trabajador sosteniendo un criterio médico distinto ni pretender continuar con reposo laboral si así no fuera dispuesto en sede administrativa, sin incurrir –por ello– en incumplimiento de sus deberes como trabajador dependiente.

MIRADA PRELIMINAR AL “ACUERDO DE TRANSFERENCIA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL EN MATERIA LABORAL DEL ÁMBITO NACIONAL A LA JUSTICIA DEL TRABAJO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES” *

SEBASTIÁN NAHUEL PASARÍN¹

Objeto del Acuerdo y entrada en vigencia

El “Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del Ámbito Nacional a la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, aprobado por los arts. 90 y 91 de la ley 27.802 autodenominada “Ley de Modernización Laboral” (en adelante, LML), e incorporado a su texto mediante Anexo, tiene como propósito traspasar algunas de las competencias y recursos previstos para el fuero del Trabajo de la Nación al ámbito de la Ciudad. También busca establecer un *régimen de transición* para una coexistencia ordenada entre los fueros.

La competencia del nuevo fuero local tiene un doble límite: material y temporal. En cuanto al primero, los arts. 2 a 9 del Anexo y la Cláusula Transitoria Primera de la ley 6790 de la CABA indican que –en resumen– el fuero porteño entenderá en los asuntos contenciosos de conflictos individuales de derecho del trabajo, controversias en torno al contrato de trabajo –aun las de puro derecho–, y recursos de la ley 27.348², dejando afuera “los conflictos sindicales, intersindicales e intrasindicales, ya que estos no son ‘individuales’; ni tampoco enfrentan a un trabajador con un empleador” (Guisado, 2025). Aunque no se nombra expresamente, es esperable que se asuman también las competencias previstas para los jueces locales en la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 (art. 63). El Acuerdo se ajusta a estas disposiciones de la ley local.

Además, se establece un límite temporal: el fuero de la Ciudad recibirá todas las causas en la competencia antedicha que se hubiera iniciado con posterioridad a su *puesta en funcionamiento*; proceso en desarrollo que deberá completarse dentro de los 180 días corridos³ desde la entrada en vigencia del convenio. Al respecto debe señalarse que el convenio se suscribió, de acuerdo con su texto, el 9 de febrero de 2026, pero su entrada en vigencia se supedita a tres requisitos, previstos en la Cláusula Décima:

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Abogado (UBA) con diploma de honor y certificado en investigación jurídica. Magíster en Estudios y Relaciones de Trabajo (FLACSO). Especialista en Derecho Constitucional y Derechos Humanos (Red-Justicia/UNLP). Profesor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UBA) y de Derecho de las Obligaciones (UMET).

2. A la cual la Ciudad adhiere por art. 7 de la ley 6789.

3. Ello, en tanto el art. 6 del Código Civil y Comercial de la Nación establece que “[e]l cómputo civil de los plazos es de días completos y continuos, y no se excluyen los días inhábiles o no laborales”.

1. La aprobación del Congreso de la Nación, lo que ya se realizó por ley 27.802.

2. La aprobación de la Legislatura de la Ciudad, aún pendiente.

3. La firma del primer convenio específico de transferencia de recursos.

En estos términos, aunque la determinación del momento en el que comenzará a correr el plazo indicado aún se encuentra pendiente, sujeta a estos condicionantes, la Ciudad ya ha avanzado con la selección de sus magistrados⁴, proceso indispensable para la puesta en funcionamiento del fuero.

Desde el reconocimiento de la autonomía jurisdiccional de la Ciudad (1994) a la fecha, la experiencia que ha gobernado el entendimiento entre la CABA y el Estado nacional en materia jurisdiccional ha sido el convenio de traspaso de competencias. Estos convenios, previstos en el art. 6 de la ley 24.588, fueron “validados” por la Corte Suprema de Justicia de la Nación como el canal institucional para garantizar la autonomía jurisdiccional local⁵, y se dieron en materia penal: el primer convenio se firmó en el año 2000 y se operativizó en 2003; el segundo fue del año 2004, operativizado en 2008; el tercero comenzó en 2011 y se efectivizó en 2018⁶.

Sin embargo, el presente Acuerdo innova al prever la transferencia no solo de competencias (como sucedió en materia penal) sino también de recursos. La Cláusula Séptima instaura una comisión negociadora en tal sentido, y ata la entrada en vigor al entendimiento de las partes en este aspecto. En el caso del Estado nacional, la firma de los convenios específicos que se celebren con este fin se encuentra expresamente delegada en el Poder Ejecutivo cf. art. 91 de la ley 27.802.

¿Qué no se transfiere?

La Cláusula Segunda del Acuerdo indica que no se transfieren:

a) los conflictos colectivos de trabajo cuya resolución corresponde al Poder Judicial de la Nación conforme al régimen vigente y a la normativa federal aplicable en materia de negociación colectiva, convenciones colectivas y medidas de acción sindical;

b) las acciones vinculadas al régimen de asociaciones sindicales, incluidas aquellas relativas a la personería gremial, simple inscripción, encuadramiento sindical, estatutos y procesos electorarios, cuando resulten de jurisdicción federal;

c) los asuntos derivados del Pacto Federal del Trabajo (ley 25.212) cuya competencia no fuera delegada en las provincias o en la CABA, en particular los referidos a inspecciones laborales, aplicación de multas y demás competencias que se ejercen de manera articulada entre el Estado nacional y las provincias;

4. La Ciudad tiene en marcha seis concursos (números 75 a 80) para nombrar la dotación de magistrados/ as prevista en la ley 6798, a saber:

- Seis jueces/juezas de cámara.
- Diez jueces/juezas de primera instancia.
- Un fiscal/fiscala de cámara y dos fiscales/fiscalas de primera instancia.
- Un asesor/a tutelar de Cámara y otro/a de primera instancia.

Al respecto, véase <https://consejo.jusbaires.gob.ar/institucional/comisiones/comision-de-seleccion-de-jueces-juezas-e-integrantes-del-ministerio-publico/concursos-publicos/?view=ABC66FAB2997FFA229A1C86283C1876C>.

5. Véase, entre otras, la sentencia dictada en autos “Zanni Santiago y Kloher Claudio s/ inf. art. pta. comisión delito ley 25.761”, del 4/5/2010 (Fallos: 333:589), en la que se indica que los convenios son un mecanismo que guarda racionalidad y congruencia dentro del sistema de que se trata y se ajusta a la voluntad expresada por el legislador de la ley 24.588.

6. Para un recorrido de los hitos de este proceso, véase <https://juristeca.jusbaires.gob.ar/competencias-penales/>

d) las causas en las que versen sobre materia laboral y a su vez sea parte o tercero interesado el Estado nacional, incluyendo los entes previstos en el art. 8, inc. a), de la ley 24.156;

e) las causas sobre materias que correspondan a la jurisdicción federal cuya resolución estuviere atribuida a la competencia del fuero del Trabajo del Poder Judicial de la Nación; y

f) los recursos contra actos administrativos dictados por autoridades nacionales en su calidad de autoridad de aplicación nacional de leyes nacionales del trabajo o estatutos particulares.

La mayor parte de estas competencias *no transferidas* son obviedades: la justicia local no tiene aptitud para juzgar competencias federales. Una lectura desapasionada de la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad (TSJ) permitiría afirmar también que, en el caso de la CABA, nunca las pretendió. En efecto, desde antaño el TSJ ha reconocido que el PJN ejerce competencias duales: aunque la mayoría son ordinarias y locales, algunas de ellas son federales, y en las provincias son asignadas a este tipo de juzgados. Por caso, el juez Lozano advierte tempranamente esta situación en el fallo “Martitegui c/ GBCA” respecto a los exhortos diplomáticos (con cita a Fallos: 323:3881), y el pleno del Tribunal lo hace en “Caja Popular de Ahorros de la Provincia de Tucumán s/ SAG - otros en/ Superintendencia de Riesgos del Trabajo c/ Caja Popular de Ahorros de la Provincia de Tucumán s/ organismos externos”, expte. 17511/2019-0, sentencia del 7 de octubre de 2020, cuando afirma que la ley 20.091 “... sumó, a las competencias locales que tiene asignadas la Cámara de Apelaciones en lo Comercial, el ejercicio de una competencia federal, como lo es revisar las sanciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo [y que en] tales condiciones, dicha Cámara no actúa como tribunal local”.

Dentro de estas competencias federales o no transferidas es claro que ingresan todas las impugnaciones de actos y resoluciones que involucren al Estado nacional, entre ellas las previstas en los arts. 61 y 62 de la ley 23.551.

Sin embargo, no queda claro qué pasará con la resolución de casos individuales con implicancias colectivas como los desafueros de delegados sindicales, hasta ahora en cabeza del PJN (analizado por la Corte en “Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires c/ Soto, Alberto Sabino s/ recurso de queja s/ sumarísimo”, expte. N° 726, sentencia del 21-3-2001). Como señalé, es esperable que se asuma desde la justicia local, ya que se trata de una facultad de los jueces de provincia⁷. Agréguese la complejidad respecto a los delegados de organismos públicos, ya que –en el sistema local– la competencia del fuero Contencioso Administrativo, Tributario y de Relaciones de Consumo de la Ciudad es de orden público indeclinable cuando una autoridad administrativa es parte de la contienda (art. 2 del Código CAyT local, ley 189).

Dentro de lo excluido se suman las causas en las que el Estado nacional es parte, aunque versen sobre materia laboral. Muchas de estas causas –que se litigan ante el fuero Nacional del Trabajo en función de la histórica interpretación del art. 20 de la ley de procedimiento núm. 18345– ya vienen siendo derivadas al fuero Contencioso Administrativo Federal en atención al criterio establecido por la Corte en el fallo “Rizzo” (345:1219)⁸ y sus citas, según el cual el Estado nacional tiene derecho al fuero federal, y las causas en las que este se encuentre demandado en calidad de empleador, por más que se invoquen cuestiones de derecho laboral, se rigen por el derecho administrativo. La inclusión pareciera avanzar en este camino.

En particular, debe advertirse que este criterio de asignación de competencia no está sujeto a la suerte del Acuerdo y a su entrada en vigor, dado que mediante el art. 79 de la LML se modificó el art. 20 de la ley 18.345 en el sentido aquí expresado, y comenzó a regir desde el 7 de marzo

7. Si se prefiere, en palabras de la ley 27.802, es una acción *no federal* del régimen de asociaciones sindicales.

8. Lineamiento que el TSJ sigue en el reciente “AEFIP y SUPARA c/ EN”, expte. 17059, sentencia del 11/2/2026, entre otros.

de 2026 debiendo ser aplicado a las causas en las cuales la competencia se encuentre pendiente de resolución (cf. art. 94 de la LML).

De resultas pareciera instaurarse la irrenunciabilidad del fuero Contencioso Administrativo Federal por la persona en asuntos del trabajo, hasta ahora opción posible siempre que no estuviera en juego una materia federal improrrogable.

Una visión crítica de esa modificación ha señalado que el fuero Contencioso Administrativo “carece de especialidad para resolver conflictos laborales, tanto de carácter individual como colectivo” (Porta, 2026). De resultas, la solución legal afectaría las garantías de acceso a la justicia especializada, juez natural, debido proceso y el principio de igualdad protegidas constitucional y convencionalmente (Porta, 2026).

¿Cierre de la Justicia Nacional del Trabajo?

Aparece en el convenio, en más de una oportunidad, la expresión “cierre de la Justicia Nacional del Trabajo”, pero a la vez se garantiza su continuidad durante un *periodo de transición* de duración indeterminada.

El fuero llamado a intervenir en las competencias federales o las no transferidas, detalladas en la Cláusula Segunda del Acuerdo, es el Contencioso Administrativo Federal “en forma exclusiva” (punto iii de la Cláusula Novena).

No pareciera ser una solución acorde con la necesidad de un procedimiento laboral especializado que podría entenderse derivado del deber de tutela del trabajo en sus diversas formas (art. 14 bis de la CN). En efecto, se ha reconocido:

a) Que el fuero laboral es un fuero especializado. En palabras de la Corte “la atribución específica de una aptitud jurisdiccional a determinados juzgados para entender en ciertas materias, en el caso, contrato de trabajo, cabe entenderla indicativa de una especialización que el orden legal les reconoce, particularmente relevante a falta de previsiones que impongan, nítidamente, una atribución distinta” (del dictamen del Procurador en “Munilla”, Fallos: 321:2757, que la Corte hace propio).

b) Que el fuero especializado en la resolución de cuestiones laborales asegura un piso mínimo de garantías que hacen a la especial tutela de los derechos del trabajador, tales como el impulso de oficio y el beneficio de gratuidad (“Faguada”, Fallos: 340:620).

Al respecto, como indiqué en un reciente abordaje de la cuestión al que me remito (Pasarín, 2024), el fuero del Trabajo del Poder Judicial de la Nación es la expresión primigenia de una nueva intervención del Estado en el conflicto capital-trabajo a partir de la década del cuarenta del siglo pasado. En aquel contexto maduran las discusiones sobre la necesidad de una justicia especializada, en paralelo al proceso de autonomización del Derecho del Trabajo (o del Derecho Social, según algunas denominaciones de la época) y al perfeccionamiento de las instituciones sociolaborales, que tiene como parte de sus hitos inaugurales la creación del Departamento Nacional del Trabajo (1907)⁹. Con ese objetivo, se perfecciona el conjunto de herramientas administrativas e institucionales para intervenir en las relaciones del trabajo, dentro de las cuales la creación de la justicia del trabajo representa un punto culminante (Palacio, 2020). Es entonces un proceso de profunda transformación del aparato estatal en esta materia —especialmente con el perfeccionamiento y nacionalización de las instancias administrativas de conciliación y arbitraje—, lo que antecede a la creación de la instancia judicial. Este proceso intervencionista

9. Sin embargo, no se explicaría sin el cambio paradigmático que, en esta materia, implicó la irrupción del peronismo, que marca el comienzo de un nuevo conjunto de leyes obreras y sociales (Unsain, 1947), y la efectivización de estas normas a través de un decisivo intervencionismo estatal.

supera largamente a la Argentina: su alcance e implicancias son internacionales y propias del contexto de posguerra, y se relacionan con la extensión del concepto de justicia social como garantía de paz duradera que emana de la Convención de Filadelfia. La justicia de la Capital, luego del peronismo, es una de las estructuras con menos destitución de jueces, y con los años logra una referencia indubitable. Diversos motivos confluyeron para volverla central: el perfil de los jueces, y su importancia académica; la vinculación con los grandes sindicatos nacionales, con sede en la capital; el trámite de las causas de las grandes empresas son algunos de los motivos que pueden esbozarse. Hacia finales de la década del sesenta se sanciona la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional, que recoge muchas de las prácticas procesales de este fuero. Y en 1974 la Ley de Contrato de Trabajo es concebida atendiendo especialmente a los criterios jurisprudenciales que, durante estas décadas, fueron surgiendo de ese ámbito. De allí que Carlos Bravo la bautizara como “el reconocimiento más exacto de la labor de la jurisprudencia de nuestros tribunales volcada en la ley”¹⁰.

Sobre esta base histórica y estructural se montan múltiples razones de orden jurídico y político que justifican con creces la necesidad de que exista un fuero especializado con competencias federales. Esta es, a mi criterio, una solución que, sin desatender los justos derechos de autonomía del pueblo de la Ciudad de Buenos Aires constitucionalmente reconocidos (art. 129 de la CN), permite sostener una estructura judicial valiosa, y dar una solución adecuada a las necesidades de los trabajadores (sujetos de preferente tutela constitucional) y sus organizaciones.

Por otros argumentos se ha sostenido que podría reconocerse el carácter federal de la JNT, como se realizó con la ex Justicia Nacional de la Seguridad Social mediante la ley 24.463, otorgándosele la aptitud jurisdiccional en aquellos asuntos que la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no puede (o no ha querido) asumir (Guisado, 2025).

¿Qué es el periodo de transición?

El Acuerdo establece un período de transición. Se trata de un plazo que vence 180 días después de la entrada en vigencia o desde la fecha de notificación por parte del GCBA al Estado nacional del cumplimiento de la puesta en funcionamiento del fuero local, si es que esto se produce luego de la entrada en vigor (para lo cual deben cumplirse los requisitos de la Cláusula Décima ya referidos), pero antes del vencimiento del plazo. Sea cual fuere, luego de cumplida esta condición o plazo, todas las causas se radicarán en el fuero de la CABA.

Todas las causas iniciadas con anterioridad a la puesta en funcionamiento del fuero local continúan tramitando ante la justicia nacional hasta el dictado de la sentencia definitiva. Las ejecuciones de las sentencias definitivas de la justicia nacional, en cambio, son potestad de la CABA, una vez vigente el Acuerdo.

Durante la transición se continuarán asumiendo, por parte del fuero nacional, las causas de la competencia transferida, aunque no se nombrarán jueces laborales nacionales para cubrir vacancias, ni se crearán nuevos juzgados o salas.

El Acuerdo no contiene previsiones respecto a qué sucederá con los trabajadores/as y magistrados/as del fuero una vez concluida la tramitación de estas causas. Quizás haya que esperar hasta el primer convenio específico de transferencia de recursos para conocer más al respecto de esta situación. La cuestión no es menor, dada la complejidad de actores y circunstancias que se imbrican al momento de pensar un traspaso de establecimientos, infraestructura y personal. Diferencias en marco normativo, escalafón, horarios, jornadas, sistemas de remoción y nom-

10. Diario de Sesiones de la ley 20.744, Honorable Cámara de Diputados de la Nación, 1974, pág. 2406.

bramiento de jueces, entre muchos otros, explican en gran medida el reputado inmovilismo en materia de autonomía jurisdiccional de la CABA¹¹.

El Tribunal Superior de Justicia de la CABA como tribunal superior de la causa a efectos del recurso extraordinario federal

El Acuerdo reconoce lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Levinas” (Fallos: 347:2286) en su Cláusula Complementaria y su Cláusula Transitoria. En consecuencia, establece que las sentencias definitivas dictadas por el fuero nacional solo pueden ser recurridas mediante el recurso de inconstitucionalidad o el recurso ordinario de apelación, previstos en la ley 402 de la CABA; y que el TSJ es el superior tribunal de la causa¹² cuando exista una cuestión federal (art. 14 de la ley 48).

Ello resuelve en gran medida la incertidumbre que hoy rige la apelación extraordinaria en la Ciudad de Buenos Aires. Desde entonces, las Salas de la Cámara Nacional del Trabajo (CNAT) ya sustancian los recursos de inconstitucionalidad, aspecto que hasta ahora se venía realizando –en general– en la forma dispuesta por el Tribunal Superior de Justicia ante la negativa –casi generalizada– de tratamiento¹³.

Se aclara también que quedan excluidos del alcance de esta cláusula los procesos en los que corresponda la jurisdicción federal en razón de la materia o la persona. En la práctica, si los magistrados de la causa insisten en sostener su aptitud jurisdiccional en el contexto de una excepción de incompetencia, la cuestión será resuelta indefectiblemente por el TSJ a través de la vía recursiva, como sucedió recientemente en “AEFIP y SUPARA c/ EN” y “Fernández Barcerina c/ AGN”. En cambio, si se plantea un conflicto de competencia con el fuero federal, corresponderá que resuelva el superior común, que es la Corte Suprema (art. 24, inc. 7 del decreto-ley 1285/58).

Conclusiones

La aprobación de un entendimiento entre el Estado nacional y la Ciudad de Buenos Aires contribuye a superar el inmovilismo en torno a garantizarle al pueblo de la Ciudad de Buenos Aires su derecho a la autonomía en su faz jurisdiccional.

El Acuerdo presenta algunas zonas grises indeterminadas: innova respecto al mecanismo hasta ahora implementado, en tanto postula la transferencia de recursos; y, por ello, inaugura un camino de incertidumbre. Debemos esperar aún a la firma de otros convenios complementarios para poder tener una visión completa del proceso.

Finalmente, el Acuerdo no pareciera ser respetuoso, en sus formas actuales, de la necesidad de que exista un fuero especializado en cuestiones del trabajo en el ámbito federal, un aspecto que no es conteste con la tradición judicial nacional histórica y constitucional. Sin embargo, tampoco es incompatible con su creación futura, para cuyo análisis la ventana que ofrece la puesta en marcha del traspaso (180 días desde la entrada en vigor) resulta tiempo suficiente.

11. Aspecto que ha sido advertido hace tiempo por la jueza Alicia Ruiz en la sentencia del TSJ en “Petrucelli, Exequiel Mariano c/ Asociart ART S.A. s/ accidente - acción civil s/ conflicto de competencia I”, del 7/10/2019.

12. En la lectura que, a este respecto, realiza la Corte en “Strada” (Fallos: 308:490) y “Di Mascio” (Fallos: 331:2478).

13. Ver Acordada 22/2025 del TSJ, disponible en https://www.tsjbaires.gov.ar/repositorio/decisiones/2025/AC_2025_022.pdf

Referencias

- Guisado, Héctor, “La transferencia de competencias de la Justicia Nacional del Trabajo a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el proyecto de ‘Ley de Modernización Laboral’”. La Ley Online, 2025.
- Palacio, Juan Manuel, “Demandando al Capital. El peronismo y la creación de los tribunales del trabajo en Argentina”. Prohistoria ediciones, Rosario, 2020.
- Pasarín, Sebastián Nahuel, “El Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Una mirada histórica en materia de trabajo y algunas especulaciones sobre su futuro cercano”. Anuario Año XV – Número 15 de la AADTYSS, Rubinzal-Culzoni Editores, 2024.
- Porta, Elsa, “La Ley de Modernización Laboral y el art. 20 de la ley 18.345”. La Ley Diario, AÑO XC, núm. 64, 9 de abril de 2026.
- Unsain, Alejandro, “Ordenamiento de las leyes obreras argentinas”. Losada, Buenos Aires, 1947.

Voces: REFORMA LABORAL - PODER JUDICIAL - COMPETENCIA

MODERNIZACIÓN LABORAL DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL *

SEBASTIÁN SIRIMARCO¹

I. Introducción

Por conducto del art. 27 de la Ley de Modernización Laboral 27.802² fue sustituido el art. 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias³. Con dicha sustitución, se introdujo una definición legislativa de horas suplementarias que podría comprometer el criterio expresado a través del plenario “D’Aloi”⁴ y autorizar el pago del trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes, pero sin exceder el máximo legal, con el recargo previsto en el art. 201 de la LCT.

El planteo de la cuestión también exhibe que la pretensión decimonónica por diseñar un sistema jurídico cerrado, “fuerte”, según Kelsen, o propio de un “Estado de derecho legal” que garantice una aparente seguridad jurídica a través del simple texto de la ley, con sentido de unidad, completitud y coherencia, es una ficción evidente⁵.

II. Antecedentes jurídicos

A través del plenario “D’Aloi”, la Cámara Nacional de Apelaciones señaló: “El trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal, debe pagarse sin el recargo previsto en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo”.

En concordancia con ello, el art. 92 ter de la LCT, según el texto dispuesto por el art. 1 de la ley 26.474⁶, prohibía la realización de horas suplementarias o extraordinarias a los trabajadores contratados a tiempo parcial, salvo el caso del art. 89 de la LCT y precisaba que la violación del límite de jornada parcial acordada generaba la obligación del empleador de abonar el salario

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Profesor de Derecho del Trabajo y doctorando de la Universidad Austral.

2. 27/2/26 (BORA 6/3/2026).

3. En adelante “LCT”.

4. Cámara Nacional de Apelaciones, Plenario N° 226, dictado en autos “D’Aloi, Salvador c/ Selsa S.A. s/ cobro de pesos” el 25/6/1981.

5. Cfr. Vigo, Rodolfo, “¿Por qué los juristas deben estudiar filosofía del derecho?”, LA LEY 20/12/2022, 2.

6. 17/12/2008 (BORA 23/1/2009).

correspondiente a la jornada completa para el mes en que esta se hubiere efectivizado, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se derivaran de ese incumplimiento.

De modo tal que, cuando la prestación laboral superaba la jornada parcial acordada entre las partes, sin exceder el máximo legal aplicable, la procedencia de las acciones judiciales dirigidas al cobro de diferencias salariales se circunscribía al pago normal, sin el recargo previsto del art. 201 de la LCT, de todas las horas faltantes hasta completar la jornada plena⁷. Mientras que, si el trabajador se desempeñaba en exceso de la jornada determinada por la ley 11.544 y sus normas concordantes⁸, las horas suplementarias debían ser abonadas con el recargo del art. 201 de la LCT.

A excepción de “Cardone”, no pudo ser recabado un precedente de la Corte Suprema Justicia de la Nación donde haya sido tratado el criterio vertido por plenario “D’Aloi”. Es que, de ordinario, los agravios tendientes a demostrar la procedencia del pago de horas suplementarias remiten al examen de cuestiones de hecho y de derecho común ajenas, por naturaleza, a la competencia extraordinaria del Tribunal Címero¹⁰.

Si bien la doctrina “D’Aloi” resultó inconducente para decidir “Cardone”, el Ministerio Público Fiscal analizó el debate plenario dedicándole un párrafo entero en el dictamen del 26/8/2021, al que el Alto Tribunal remitió para dictar su sentencia. En dicho dictamen, el Procurador Fiscal ante la Corte sintetizó los fundamentos de la doctrina plenaria con base en la opinión del Procurador General del Trabajo y la mayoría de los camaristas, y subrayó que el límite de la jornada de trabajo fue fijado normativamente para proteger la salud del empleado, su vida social y el equilibrio de factores del mercado de trabajo, junto con un recargo pecuniario que inhibiría la ejecución de labores cuando se supere dicha carga horaria legal.

III. La letra de la ley. Prohibición y pago de horas suplementarias y extraordinarias

Mediante la Ley de Modernización Laboral se sustituyó el art. 93 ter de la LCT, modificándose la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial. En lo que aquí concierne, se distinguieron las nociones de horas “suplementarias” y “extraordinarias” –voces utilizadas en forma conjunta y con sentido indistinto en su anterior formulación normativa–, asignándoles efectos particulares a cada una de ellas.

En cuanto a las horas suplementarias, fueron definidas como aquellas que superan “la jornada reducida pactada”. Asimismo, se revocó la anterior prohibición de realizar horas suplementarias y la consecuencia jurídica otrora determinada al efecto, cual era la de generar “... la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma”.

Con respecto a las horas extraordinarias, fueron definidas como las desempeñadas “en exceso de la jornada legal” y se prohibió su realización, salvo el caso del art. 89 de la LCT¹¹.

Empero, el art. 201 de la LCT se mantuvo inalterado y de su lectura esplende fúlgido que el empleador se encuentra obligado a pagar al trabajador las horas suplementarias, sin distinción entre jornada “pactada” o “legal”, con los respectivos recargos del 50% y 100%, según el día y

7. La jornada plena era referida como la habitual de la actividad, al considerar la posibilidad de su regulación mediante la negociación colectiva.

8. Decretos 16.115/33 y 16.117/33.

9. Fallos: 345:1238.

10. Cfr. Fallos: 257:184, 302:142, 302:760, 303:163, entre otros.

11. Cabe memorar que el trabajo prohibido tiene efectos jurídicos específicos, como los previstos en el art. 40 LCT, art. 3, incs. d) y e) del Anexo II aprobado por la ley 25.212, y las normas locales concordantes.

hora de la semana en que fueron realizadas. Esta lectura se encuentra robustecida si se repara en el hecho de que el legislador, cuya imprevisión no cabe asumir¹², pudo adecuar la referencia normativa del art. 201 de la LCT y sustituir la voz “suplementarias” por “extraordinarias”, en concordancia con lo sancionado en el art. 197 bis de la LCT, a efectos de facilitar su consistencia con el criterio “D’Aloi”¹³.

Es decir que, al menos en el supuesto de trabajo a tiempo parcial, siguiendo el sentido literal de la norma, fueron distinguidas las horas suplementarias de las extraordinarias y sus respectivos efectos jurídicos¹⁴.

IV. Autonomía de la voluntad y orden público

Si bien el tiempo de trabajo se encuentra limitado por normativa de orden público, a efectos de que dicho tope no pueda ser excedido por la autonomía de las partes individuales, ni colectivas de las relaciones laborales, lo cierto es que mediante la Ley de Modernización Laboral se habilita también la posibilidad de acordar métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios y compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro¹⁵.

Esta herramienta negocial se erigirá como estratégica para los operadores jurídicos a fin de delimitar el encuadramiento jurídico del tiempo de trabajo como horas suplementarias –en el marco de un contrato a tiempo parcial– y, de ese modo, sortear la posibilidad de que se vea alcanzada con la obligación de pago con recargo la labor realizada fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal, otrora desestimada a través de la doctrina “D’Aloi”.

En especial, si se repara en que la noción de orden público, además de principalmente territorial, resulta dinámica y puede ser variada en función de las circunstancias económicas, sociales y políticas del país. A ello se agrega que las condiciones de aplicación de un precepto pueden estar dadas no solo por la de su formulación lingüística, sino también por la identidad de su sentido¹⁶.

V. Los intereses que subyacen al diseño normativo

El reconocimiento legislativo de la figura del contrato a tiempo parcial da cuenta de su importancia como instrumento de inserción laboral, pero conlleva, en materia de jornada, una problemática: es que, cuando el trabajador debe desempeñarse en otro empleo para intentar mejorar o completar su remuneración¹⁷, se desdibujan los límites legales del tiempo de trabajo, por resultar exclusivamente aplicables a su vinculación con cada empleador en forma autónoma y

12. “No son reglas hermenéuticas aceptables la de presumir la inconsecuencia o imprevisión del legislador, ni la de considerar superfluos los términos utilizados en la norma, ni la de distinguir donde la ley no distingue” (CSJN, Fallos: 348:113).

13. Cfr. art. 42 de la ley 27.802.

14. “En tal sentido, la Corte tiene reiterado que la primera fuente de interpretación de las leyes es su letra y que, cuando ésta no exige un esfuerzo para determinar su sentido, debe ser aplicada directamente, con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso contempladas por la regla ya que de otro modo podría arribarse a una interpretación que, sin declarar la inconstitucionalidad de la disposición legal, equivalga a prescindir de ella (Fallos: 320:61, ‘Piñeiro’; 323:1625, ‘Arcuri’; 341:1443, ‘Martínez’)” (CSJN, Fallos: 345:1238).

15. Cfr. arts. 42 y 43 de la ley 27.802, sustitutivos de los arts. 197 bis y 198 bis LCT.

16. Cfr. SCBA, 29/9/2004, “Quiroga, José R. c. Consigna S.R.L.”.

17. Cabe recordar que la dependencia económica del trabajador resulta habitual en el contrato de trabajo.

cual compartimentos estancos, aun cuando su principal finalidad es el resguardo de la integridad psicofísica del trabajador, persona humana indivisible¹⁸.

El encarecimiento de las horas suplementarias en el marco de un contrato a tiempo parcial beneficia económicamente al trabajador, pero puede desalentar su otorgamiento por parte del empleador, obligando de ese modo al dependiente a procurar otro empleo en pos de integrar su remuneración y debilitando de ese modo la efectividad de la protección normativa de la jornada.

VI. Conclusiones

La realidad ha demostrado la insuficiencia de las nociones vinculadas al Estado legal de derecho para dar respuestas jurídicas adecuadas y consistentes, resultando más ajustadas, aunque menos pretenciosas, las propias de un Estado constitucional de derecho que, a través de los neoconstitucionalismos realistas, exhibe que el sistema jurídico es necesariamente abierto, principialista, casuístico y dinámico, por lo que la seguridad y previsibilidad jurídica se debe procurar con formación filosófica, comprensión de la realidad y más cultura constitucional¹⁹.

El cambio normativo puede comprometer la vigencia del criterio “D’Aloi”, empero no debe descartarse la eventual subsistencia de los argumentos teleológicos tenidos en miras para el dictado del plenario, memorados por el Ministerio Público Fiscal ante el Tribunal Címero en su precedente “Cardone”.

Frente a desafíos de “consecuencias insospechadas”²⁰, como son aquellos que derivan de una modificación legislativa de incipiente aplicación para las partes de las relaciones del trabajo, ni jurisprudencia que haya dirimido eventuales diferencias de interpretación entre ellas, la debida diligencia en la actuación de los operadores jurídicos resultará dirimente para completar el sentido asignado a la norma.

Voces: REFORMA LABORAL - JORNADA DE TRABAJO - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

18. Cfr. Vázquez Vialard, Antonio; Maza, Miguel Ángel y Bloise, Leonardo, comentarios al art. 92 ter LCT, en *Análisis Laboral y seguridad social*, La Ley Next (compulsado en forma online el 11/3/26).

19. Cfr. Vigo, Rodolfo, “¿Por qué los juristas deben estudiar filosofía del derecho?”, LA LEY 20/12/2022, 2. Véase también: Vigo, Rodolfo, *La interpretación (argumentación) jurídica en el Estado de Derecho Constitucional*, Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, Tirant lo Blanch, ciudad de México, 2017, págs. 321-324.

20. Informe del presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, doctor Leonardo Ambesi, ante la Comisión de Legislación de Trabajo y la Comisión de Presupuesto y Hacienda de la H. Cámara de Diputados, disponible el 11/3/26 en <https://www.youtube.com/watch?v=w-uQwwWTrMI> (consultado el 11/3/2026).

**TRANSFERENCIA DE LA JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO
A LA CIUDAD DE BUENOS AIRES
CLAVES DEL ACUERDO SUSCRITO CON EL ESTADO NACIONAL
EN EL CONTEXTO DE LA MODERNIZACIÓN LABORAL ***

DANIEL REIMUNDES¹

1. Un nuevo capítulo en la redefinición del mapa judicial porteño

El 9 de febrero de 2026, el Estado nacional y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires suscribieron un nuevo acuerdo de transferencia de funciones judiciales en materia de derecho laboral (“Acuerdo”)². Ese nuevo Acuerdo fue incorporado como Anexo I (art. 90) al proyecto de ley sancionado bajo el número 27.802, de “Modernización Laboral”³.

El instrumento se inscribe en un proceso más amplio –y aún inconcluso– de redefinición de la organización judicial en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, caracterizado por la progresiva transferencia de competencias desde la órbita nacional hacia la jurisdicción local. En efecto, lejos de agotar su significado en un plano meramente organizativo, el Acuerdo reactualiza debates estructurales en torno al alcance de la autonomía porteña, la subsistencia del fuero nacional ordinario y, en términos más generales, la persistencia de esquemas institucionales que reflejan una transición aún no plenamente consolidada. En este sentido, puede sostenerse que el Acuerdo no clausura el proceso de transferencia, sino que lo ordena dentro de un esquema institucional todavía en construcción⁴.

Desde esta perspectiva, el traspaso de la justicia laboral plantea, simultáneamente, desafíos operativos –vinculados con la puesta en funcionamiento del nuevo fuero– e interrogantes institucionales de mayor alcance, tales como la delimitación entre competencias locales y federales,

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Abogado, especialista y magíster en Derecho Administrativo Económico y doctor en Ciencias Jurídicas, todos por la Pontificia Universidad Católica Argentina (UCA). Este artículo se escribió en el marco del “Seminario de investigación de proyecciones constitucionales” (SePC) de la Facultad de Derecho de la UCA.

2. El Acuerdo fue suscripto por el jefe de Gabinete de Ministros de la Nación, Manuel Adorni y el ministro de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, Gabino Tapia. El primero lo hizo en virtud de la delegación propiciada por el Decreto 95/2026 (BO del 9/2/2026). El segundo, por el Decreto 51/2026 publicado en la misma fecha.

3. BO del 6/3/2026.

4. Pirovano, Pablo A., “Traspaso de la Justicia Nacional del Trabajo a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: exigencia constitucional, diseño institucional y desafíos para su implementación”, publicado en abogados.com.ar, del 19 de febrero de 2026, <https://abogados.com.ar/traspaso-de-la-justicia-nacional-del-trabajo-a-la-ciudad-autonoma-de-buenos-aires-exigencia-constitucional-diseno-institucional-y-desafios-para-su-implementacion/38567> (última consulta: 27 de marzo de 2026).

la validez de los mecanismos de transición adoptados y el papel del Tribunal Superior de Justicia local (“Tribunal Superior”) en el sistema de control de los fallos de la justicia nacional. A ello se suma que el Acuerdo adquiere particular relevancia a la luz de recientes desarrollos normativos y judiciales que han condicionado la implementación de la justicia laboral local y sobre los cuales ahondaré en el siguiente apartado. Estas circunstancias ponen de relieve la complejidad del proceso de transferencia de la justicia laboral y sus tensiones subyacentes.

Cabe señalar, finalmente, que la entrada en vigencia del Acuerdo requiere aún la aprobación de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, según lo dispuesto por el art. 80, inc. 8, del Estatuto Organizativo de sus instituciones. En este marco, y a fin de delimitar con mayor precisión su objeto, en este apartado se reconstruyen sus antecedentes inmediatos y se propone un primer encuadre interpretativo de sus principales disposiciones. Este análisis resulta particularmente relevante para los operadores jurídicos y litigantes del fuero laboral, en tanto el proceso de transferencia proyectado incide directamente en la determinación de la competencia, la configuración de las instancias recursivas y, en definitiva, en las estrategias procesales disponibles.

2. Entre la autonomía jurisdiccional y el freno cautelar: los antecedentes inmediatos

En esa línea, más allá del marco constitucional y legal que habilita la transferencia de competencias judiciales –así como de los convenios previamente suscriptos entre ambas jurisdicciones y de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en particular el precedente “Levinas”⁵–, el Acuerdo remite de manera expresa a las leyes 6789⁶ y 6790⁷ de la Ciudad de Buenos Aires, sancionadas entre fines de 2024 y comienzos de 2025.

En primer término, mediante la ley 6789, la Ciudad de Buenos Aires estableció la estructura de su fuero laboral, integrado por una Cámara de Apelaciones del Trabajo compuesta por seis jueces –organizados en dos salas– y diez juzgados de primera instancia con competencia en conflictos individuales del trabajo y en recursos vinculados con comisiones médicas. A su vez, y como complemento necesario de ese diseño institucional, su cláusula transitoria primera encomendó al Consejo de la Magistratura local la adopción de las medidas necesarias para su puesta en funcionamiento en el plazo máximo de un año, lo que motivó el dictado de la Resolución 148/2025, orientada a la convocatoria de concursos públicos para la cobertura de los cargos.

Por su parte, la ley 6790 aprobó el Código Procesal para la Justicia del Trabajo y definió la competencia material del nuevo fuero en los arts. 4 a 9 de su Anexo A. Sin embargo, este andamiaje normativo no logró proyectarse plenamente en el plano operativo. En efecto, en la causa “Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/ medida cautelar” (Expte. N° 38/2025), en trámite ante el fuero contencioso

5. “Ferrari, María Alicia c/ Levinas, Gabriel Isaías”, del 27 de diciembre de 2024 (Fallos: 347:2286). Mediante este renombrado fallo, la Corte Suprema declaró –por mayoría– que el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires es el “superior tribunal de la causa” para los procesos que tramitan ante la justicia nacional ordinaria, en los términos del art. 14 de la ley 48. Para mayor abundamiento, véase el suplemento especial: “Ferrari c/ Levinas”, a debate”, *El Derecho - Diario*, publicado el 19/02/2025, disponible en <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/19418/1/ferrari-levinas-debate.pdf> (última consulta: 27/3/2026). Finalmente, tras numerosas rispideces, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala I) acogió el criterio esgrimido en “Levinas” en la causa “Robledo, Oscar Darío c/ Asociart ART S.A. s/ Recurso Ley 27.348” (Expte. N° 9550/2023).

6. La ley 6789 fue sancionada el 12 de diciembre de 2024 por la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, promulgada el día 15 de enero de 2025 y publicada el día 16 de este mismo mes y año.

7. La ley 6790 también fue publicada el 16 de enero de 2025.

administrativo federal, se dispuso la suspensión preventiva de ambas normas con fecha 28 de febrero de 2025.

En esa oportunidad, tanto el juzgado de primera instancia como la Cámara interviniente entendieron que la implementación del fuero laboral local requería, con carácter previo, la celebración de los acuerdos de transferencia previstos en las normas constitucionales y en la ley 24.588. De este modo, la operatividad de las leyes locales quedó supeditada al dictado de la sentencia definitiva o, alternativamente, a la concreción de los convenios institucionales de transferencia.

Así las cosas, el escenario resultante –caracterizado por avances normativos locales y límites jurisdiccionales señalados por el Poder Judicial de la Nación– no solo explica la génesis del Acuerdo, sino que también permite advertir que la transferencia proyectada se inserta en un proceso más amplio de ajuste institucional, en el que las definiciones normativas requieren, necesariamente, de instrumentos de articulación interjurisdiccional. En ese punto de inflexión, corresponde examinar el contenido del Acuerdo.

3. La ingeniería institucional del traspaso: contenido y definiciones principales del Acuerdo

Sobre esa base, el Acuerdo se presenta como el mecanismo destinado a viabilizar la implementación del fuero laboral en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mediante la transferencia de la competencia material y de la función judicial desde el Estado nacional hacia la jurisdicción local⁸. Con todo, el diseño adoptado no configura un traspaso irrestricto, sino que refleja –una vez más– la lógica de una transición institucional en curso y se estructura a partir de dos ejes fundamentales: por un lado, la exclusión de aquellas materias que, por su naturaleza, corresponden a la jurisdicción federal; por otro, la previsión de un régimen de transición que articula la coexistencia con la Justicia Nacional del Trabajo.

En relación con el primer aspecto, el Acuerdo delimita un conjunto de materias que permanecen en la órbita federal⁹. Entre ellas se incluyen los conflictos colectivos de trabajo, las cuestiones vinculadas con asociaciones sindicales cuando revistan carácter federal, los asuntos derivados del Pacto Federal del Trabajo (ley 25.212) no delegados, las causas en las que sea parte o tercero interesado el Estado nacional, aquellas materias de competencia federal asignadas a la justicia nacional del trabajo y los recursos contra actos administrativos dictados por autoridades nacionales en su carácter de autoridad de aplicación de normas laborales. Esta enumeración, si bien procura dotar de previsibilidad al esquema, no excluye la necesidad de ulteriores precisiones interpretativas en su aplicación concreta.

Por lo que respecta al régimen temporal, se dispone que las causas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia del Acuerdo continuarán tramitando ante la justicia nacional hasta su conclusión en las instancias ordinarias. En contrapartida, los nuevos casos deberán quedar radicados ante el fuero local. A su vez, se establece que la ejecución de las sentencias dictadas en procesos en trámite corresponderá a la justicia laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y que, una vez operativo el nuevo sistema, no ingresarán nuevas causas ante la jurisdicción nacional¹⁰.

En paralelo, el Acuerdo contempla la celebración de convenios específicos de transferencia de recursos, en cumplimiento del art. 75, inc. 2, de la Constitución nacional¹¹, y establece com-

8. Cláusula primera del Acuerdo.

9. Cláusula segunda del Acuerdo.

10. Cláusula quinta del Acuerdo.

11. Cláusula séptima del Acuerdo.

promisos recíprocos entre las partes. Así, mientras la Ciudad Autónoma de Buenos Aires asume la obligación de llevar adelante, en un plazo acotado, los procesos de selección de magistrados e integrantes del Ministerio Público y de adoptar las medidas necesarias para la puesta en funcionamiento del fuero¹², el Estado nacional se compromete a colaborar en la implementación del traspaso y a no promover nuevas designaciones, salvo en supuestos excepcionales¹³.

Desde una perspectiva organizativa, se prevé además el cierre progresivo de órganos de la justicia nacional del trabajo y la reasignación de determinadas competencias¹⁴. De ese modo, queda en evidencia que el proceso de transferencia no se agota en un plano normativo, sino que involucra una reconfiguración estructural del sistema judicial, propia de un esquema en transición.

Un aspecto particularmente relevante del Acuerdo es la incorporación de una cláusula complementaria que reconoce al Tribunal Superior como órgano competente para conocer en los recursos extraordinarios contra decisiones de la justicia nacional ordinaria en materia de derecho común y le atribuye asimismo la condición de “superior tribunal de la causa”. Esta previsión, aun formulada en términos normativos claros, se proyecta sobre un terreno interpretativo especialmente sensible, en la medida en que incide en la configuración del sistema recursivo federal y en la determinación del órgano habilitado para habilitar la instancia extraordinaria. Su concreción práctica dependerá, en buena medida, de su articulación con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Por último, cabe señalar que la entrada en vigencia del Acuerdo está condicionada a la aprobación legislativa por ambas jurisdicciones y a la suscripción del primer convenio específico de transferencia de recursos¹⁵. De allí que su operatividad dependa de una secuencia de actos institucionales que exceden el plano estrictamente normativo y que, en definitiva, reflejan el carácter gradual del proceso en curso.

4. Consideraciones finales: alcances y desafíos del proceso de transferencia

El Acuerdo constituye un paso relevante en el proceso de reorganización de las competencias judiciales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, en términos más amplios, en la consolidación de su autonomía jurisdiccional¹⁶. Sin perjuicio de ello, su implementación pone de manifiesto que dicho proceso se desarrolla en un marco de gradualidad y ajuste institucional. En particular, la delimitación de las materias excluidas de la transferencia requerirá la adopción de criterios interpretativos consistentes que permitan evitar superposiciones o conflictos de competencia.

En igual sentido, el régimen de transición previsto supone un desafío organizativo significativo, en tanto exige coordinar estructuras jurisdiccionales en distinto grado de desarrollo sin afectar la continuidad del servicio de justicia. A ello se suma que la regulación del papel del Tribunal Superior introduce un elemento de interés en el diseño del sistema recursivo, cuya operatividad práctica deberá ser observada en función de su interacción con la jurisprudencia de la Corte Suprema.

Finalmente, la efectividad del Acuerdo dependerá de la concreción de las condiciones previstas para su entrada en vigencia, así como de la adecuada articulación institucional y asignación de

12. Cláusula tercera del Acuerdo.

13. Cláusula cuarta del Acuerdo.

14. Cláusula novena del Acuerdo.

15. Cláusula décima del Acuerdo.

16. En contra, véase, por ejemplo, Lalanne, Julio E., “La disolución de la Justicia Nacional del Trabajo: discriminación, irrazonable e inconstitucional”, publicado en elDial.com, del 17 de marzo de 2026, cita: DC37AD.

recursos. En suma, el Acuerdo no agota la problemática de la transferencia de la justicia laboral, sino que la reordena dentro de un proceso más amplio de adecuación institucional, cuyo desarrollo futuro exigirá definiciones adicionales tanto en el plano normativo como en el jurisprudencial. En este escenario, los operadores jurídicos y litigantes del fuero laboral deberán atender a la evolución de este proceso, pues de ella dependerán aspectos centrales de la práctica forense, tales como la determinación de la competencia, la identificación de los tribunales competentes para la revisión de las decisiones y la configuración de las estrategias procesales disponibles.

Voces: REFORMA LABORAL - PODER JUDICIAL - COMPETENCIA

LA NECESIDAD DE LA LEY 27.802 DE MODERNIZACIÓN LABORAL Y SU POSIBLE IMPACTO *

JORGE COLINA¹

El mercado laboral argentino está inmerso en un proceso persistente de deterioro en la calidad del empleo. El Gráfico 1 presenta la evolución del empleo privado en Argentina en sus cuatro principales tipologías entre el 2012 y el 2025. El 2012 es un año bisagra para la economía argentina porque fue el último de la gran bonanza internacional que se dio entre 2004-2012 producto de la incorporación de China al mercado mundial. Pasada la bonanza, la economía prácticamente dejó de crecer.

Entre el 2012 y el 2025, la economía creció apenas un 0,4% anual cuando la población económicamente activa (PEA) o fuerza laboral creció a razón de 1,6% por año. Es decir, 4 veces más. Así es como en el 2025 la economía es un 5% mayor que en el 2012, mientras que la fuerza laboral es 23% mayor. Esto hizo que el empleo asalariado en empresas privadas se estanque y crecieran los empleos no asalariados (cuenta propia).

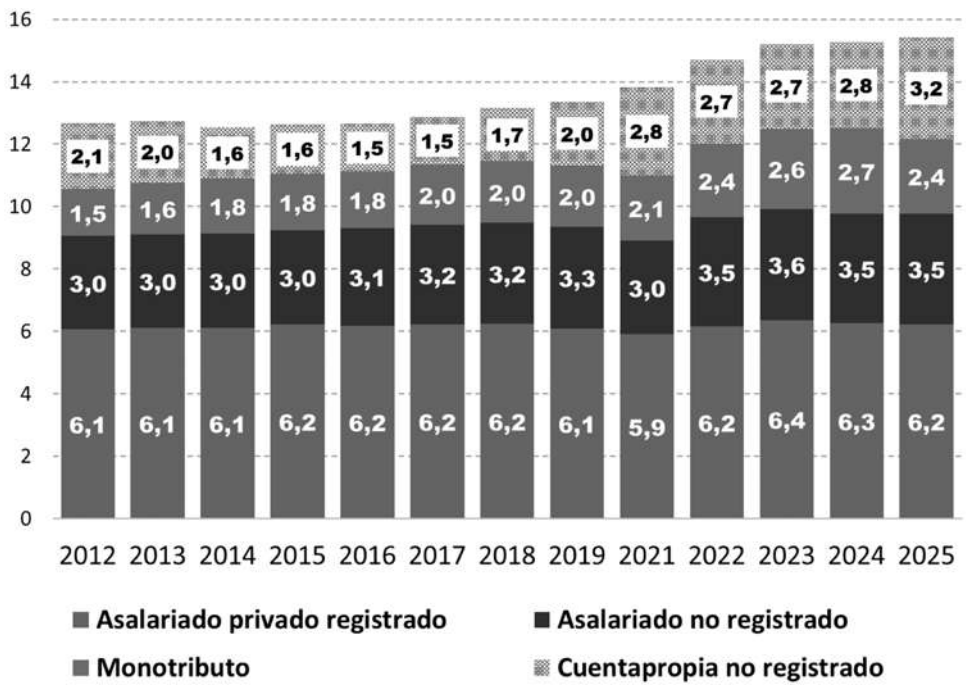
En el Gráfico 1 puede observarse con cristalina claridad el estancamiento del empleo asalariado registrado en empresas privadas que se mantuvo en poco más de 6 millones de personas. También se observa un relativo estancamiento del empleo asalariado no registrado que, en todo el período, se mantuvo entre 3,0 y 3,5 millones de personas. Por el contrario, lo que más creció –y lo hizo a partir del 2018 con la crisis inflacionaria que todavía persiste– es el empleo no asalariado. Primero, creció de la mano del Monotributo. En la pospandemia crece de la mano del empleo por cuenta propia informal. O sea, personas que se autoemplean y ni siquiera se inscriben en el Monotributo.

La economía argentina se va convirtiendo poco a poco en un ecosistema de empleados informales sin empleadores. De aquí la imperiosa necesidad de una modernización laboral que haga recuperar a la economía la capacidad de crear empleadores.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Economista especialista en mercado laboral y sistemas de protección social. Presidente de IDESA (www.idesa.org)

Gráfico 1. El empleo privado en Argentina
En millones de personas



Fuente: IDESA en base a EPH del INDEC y Secretaría de Trabajo

La ley 27.802 en el mercado laboral

Su propósito es ser ordenadora del derecho individual e innovadora en el derecho colectivo hacia una mayor descentralización de la negociación y en las regulaciones para la acción sindical. En este sentido, está claramente direccionada a impactar en los 6 millones de asalariados registrados en empresas privadas.

Luego propone un blanqueo y un Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL) apuntando a los 3,5 millones de asalariados no registrados. Si bien el blanqueo contiene condiciones benévolas, el RIFL tiene beneficios acotados para la formalización porque se limita básicamente a reducir de 18% a 5% la contribución patronal para ANSES y PAMI solo para los nuevos empleados. La limitación más relevante que encuentran el blanqueo y el RIFL es que el 76% de los asalariados no registrados están en micropymes con menos de 10 trabajadores con un salario promedio que, según la encuesta de hogares del INDEC, se estima en \$ 750.000. En consideración a que los salarios mínimos de convenio están por encima de \$1.200.000, las probabilidades de que el blanqueo y el RIFL generen un proceso masivo de registración laboral son muy remotas. Podrá haber blanqueo y uso del RIFL en empresas medianas y grandes, pero por no ser estos segmentos masivos en empleos informales, de producirse blanqueo de trabajadores, será por goteo.

Con respecto a los 2,4 millones de trabajadores en el Monotributo y 3,2 millones como cuenta propia no registrado, para que puedan cambiar su condición, la economía tiene que encontrar condiciones para crecer con fuerza y sólo bajo esta condición la modernización laboral puede inducir a los empleadores a volver a contratar de manera asalariada y registrada.

Sin embargo, este posible crecimiento de la economía y el empleo asalariado registrado se producirá entre las empresas medianas y grandes. Para las micro y pequeñas empresas, que por su baja productividad no pueden afrontar los elevados salarios mínimos de convenio y tampoco los elevados aportes y contribuciones a la seguridad social y a los sindicatos, el empleo que generen seguirá siendo predominantemente informal.

Para que las micro y pequeñas empresas puedan aprovechar el crecimiento de la economía para contratar de manera asalariada registrada hay que eximirlos de aplicar los convenios colectivos de actividad, para que se rijan sólo con acuerdos individuales con sus trabajadores, y colocar un monto mínimo no imponible a la masa salarial para reducir el peso de los aportes y contribuciones a la seguridad social.

La gran incongruencia de la legislación laboral argentina no fue salvada por la ley 27.802. Esta incongruencia es aspirar a que el ecosistema de las micro y pequeñas empresas apliquen las mismas regulaciones laborales que el ecosistema de las medianas y grandes, cuando ambos ecosistemas tienen diferencias siderales de productividad laboral.

Voces: REFORMA LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

