

Ley de Modernización Laboral

Doctrina

La Ley de Modernización Laboral y el art. 20 de la ley 18.345



Elsa Porta

Exjueza de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Docente de grado y de posgrado de la Facultad de Derecho (UBA). Autora de diversos artículos sobre derecho laboral y del libro "El trabajo en contexto de encierro", Ediar.

Continúa en p. 11

La Ley de Modernización Laboral y el art. 20 de la ley 18.345

Elsa Porta

Sumario: I. El art. 20 de la ley 18.345 hasta ahora vigente. — II. La ley 27.802 y la competencia laboral. — III. Derechos constitucionales vulnerados.

I. El art. 20 de la ley 18.345 hasta ahora vigente

La ley 27.802 (1), entre las tantas modificaciones que implementa en el derecho del trabajo argentino, también avanza sobre el proceso laboral. A modo de introducción, conviene precisar, citando a Deveali, que el derecho del trabajo no es un derecho de excepción que sanciona privilegios conquistados con la fuerza, sino que constituye un derecho especial, que se distingue del derecho común; especialmente porque, mientras el segundo supone la igualdad de las partes, el primero presupone una situación de desigualdad que tiende a corregir mediante otras desigualdades (2).

Couture, en la misma línea, señaló que el derecho procesal civil, individualista resulta insuficiente e injusto para los conflictos derivados de la relación de trabajo. El derecho procesal laboral surge precisamente para restablecer la igualdad perdida mediante nuevas desigualdades que compensen la posición desventajosa del trabajador frente al empleador (3).

A partir del año 1969 este proceso fue regulado por la ley 18.345 de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo. Respecto de la competencia, el art. 20 disponía:

Competencia por materia. Serán de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en general, las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, cualesquiera fueren las partes —incluso la Nación, sus reparticiones autárquicas, la Municipalidad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y cualquier ente público—, por demandas o reconventiones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; y las causas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común aplicables a aquel.

Este texto legal ha adoptado el concepto de *competencia formal* acuñado desde antigua

data por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual reiteradamente ha establecido que para determinar la competencia de un tribunal, debe tomarse en consideración, de modo principal, la exposición de los hechos contenida en la demanda; y después, solo en la medida que se adecue a ellos, el derecho que se invoca como fundamento de la pretensión, así como también a la naturaleza jurídica de la relación existente entre los contendientes (4).

Esta es también la doctrina que emana del recordado fallo adoptado por las Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial y la del Trabajo, en pleno, en el caso “Goldberg, Lucio c. Szapiro, Miguel”, de fecha 3 de octubre de 1950.

La norma citada emplaza a la justicia nacional del trabajo como el único órgano judicial habilitado para determinar la admisibilidad o rechazo de un reclamo que se sustenta en normas que integran el denominado derecho del trabajo, con prescindencia de los sujetos que participan en el conflicto. En consecuencia, el juez deberá tramitar las actuaciones y pronunciarse sobre la aplicación de esa normativa —en sentido positivo o negativo—, salvo que al recibir y examinar la demanda resulte que no es de su competencia, en cuyo caso se declarará incompetente (conf. art. 67 ley 18.345).

Recordemos que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) dispone expresamente que su normativa no es aplicable a los dependientes de la Administración

Especial para La Ley. Derechos reservados (ley 11.723).

(1) BO 6/03/2026.

(2) DEVEALI, Mario, “El Derecho del Trabajo”, pub. en DT, 1948-161. <https://www.derecho.uba.ar/institucional/2014-texto-deveali.pdf> (fecha de última consulta 3/03/2026).

(3) COUTURE, Eduardo, “Algunas nociones fundamentales del Derecho procesal del trabajo”, en “Estudios de Derecho Procesal Civil”, Buenos Aires, 1948, T. I, p. 286.

(4) CS, doctrina de Fallos: 319: 218; 322:1387; 323:470; 328:68, entre muchos otros.

Pública nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo [art. 2, inc. a)]. En el ámbito nacional, las relaciones de la administración pública nacional con sus agentes se rigen por la ley 25.164 que aprueba la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, mientras que la ley 24.185, reglamentada por el decreto 47/1993, normatiza la negociación colectiva del sector público.

En conclusión, la justicia nacional del trabajo resultaba competente para conocer en los reclamos promovidos por trabajadores que prestaron servicios para el Estado (nacional, provincial, municipal o la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) o para una entidad paraestatal con sustento en normas laborales. En el supuesto de acreditarse que existió entre las partes un vínculo de empleo público o regido por un estatuto específico corresponderá rechazar la demanda, sin perjuicio de los derechos que pudieran invocarse ante el fuero contencioso administrativo federal (5).

Conforme lo expuesto, la justicia laboral de la nación constituye el “juez natural” de toda causa que se fundamente en normas que integran el derecho laboral.

II. La ley 27.802 y la competencia laboral

El art. 79 de la llamada Ley de Modernización Laboral (LML) sustituyó el citado art. 20 por el siguiente texto:

Competencia por materia. Serán de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en general, las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, por demandas o reconveniones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; y las causas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común aplicables a aquel.

En los casos que versen sobre la materia establecida en el párrafo anterior y a su vez sea parte o tercero interesado el Estado Nacional —Poder Ejecutivo Nacional, Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público—, incluyendo los entes previstos en el art. 8º, inc. a), de la Ley 24.156 y sus modificaciones, serán competentes el fuero Contencioso Administrativo Federal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, en las demás jurisdicciones, la Justicia Federal con competencia en lo contencioso administrativo.

En ningún caso la Justicia Nacional del Trabajo podrá expedirse en las causas aquí comprendidas.

Se entenderá por modificada toda norma que asigne, en el supuesto contemplado en el párrafo anterior, competencia alguna al fuero nacional del trabajo.

III. Derechos constitucionales vulnerados

La norma ahora en vigor vulnera derechos humanos fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional y por tratados internacionales

(5) CS, 21/02/2017, “Sapienza, Matías E. y otros c. AFSCA s/ acción de amparo”.

que tienen jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22 CN).

En primer lugar se afecta el derecho al acceso a la justicia, también llamado *derecho a tutela judicial efectiva laboral*, el cual es definido, según el Documento de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado “Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur” (6) como...

el derecho de todo trabajador a, frente a un desconocimiento o controversia de derecho relativos a su condición, ser oído y atendido sin condicionamientos ni trabas económicas o de otro orden y a que su caso sea resuelto de modo sencillo, rápido o dentro de un plazo razonable, ante un tribunal competente, independiente, imparcial y especializado, mediante el pleno ejercicio del derecho de defensa y de acuerdo con la naturaleza del derecho sustancial, en igualdad de condiciones procesales y mediante una resolución suficientemente motivada en derecho. Se le agrega, el derecho a recurrir de modo amplio y sin limitaciones y al cumplimiento o ejecución del derecho reconocido de modo igualmente rápido. Asimismo, en la medida de que muchos conflictos son tratados en etapa prejudicial directa ante un empleador, ante órganos o tribunales administrativos o de otro orden, es igualmente obligatorio el respeto del derecho tutelar en esta instancia.

En nuestro ordenamiento jurídico, la fuente de este derecho se encuentra en la Constitución Nacional, cuando consagra el “derecho a peticionar ante las autoridades” (art. 14); y sin duda, en el art. 18, que establece toda una serie de recaudos y garantías en cuanto a la defensa en juicio, que no pueden ceñirse solo a la materia penal. Varios instrumentos internacionales, ratificados por el Congreso Nacional, y que poseen jerarquía constitucional, institucionalizan este derecho a la tutela judicial efectiva (art. 75, inc. 22 de la CN).

En el ámbito de Naciones Unidas, el art. 8º de la Declaración Universal de Derechos Humanos preceptúa que: “*Toda persona tiene derecho recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley*”; y el art. 10 prescribe “*Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal*”.

El art. 2º.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) establece que: *Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a garantizar que: a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales; b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa,*

(6) OIT, Documento de Trabajo de la OIT 10, octubre/2020, “Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur”, (autor: César Arese), p. 5. Disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/acceso-la-tutela-judicial-efectiva-laboral-en-paises-de-america-del-sur>. Fecha de la última consulta 2/03/2026.



LA LEY AI
(análisis inteligente)
por TR + Microsoft Copilot

¿Cuáles son los 5 puntos principales de esta doctrina?

1. La ley 27.802, entre las tantas modificaciones que implementa en el derecho del trabajo argentino, también avanza sobre el proceso laboral.
2. La ley 18.345 emplazaba a la justicia nacional del trabajo como el único órgano judicial habilitado para determinar la admisibilidad o rechazo de un reclamo que se sustenta en normas que integran el denominado derecho del trabajo, con prescindencia de los sujetos que participan en el conflicto.
3. La justicia laboral de la nación constituye el “juez natural” de toda causa que se fundamente en normas que integran el derecho laboral.
4. El art. 79 de la llamada Ley de Modernización Laboral (LML) sustituyó el art. 20. En ningún caso la Justicia Nacional del Trabajo podrá expedirse en las causas aquí comprendidas.
5. La Ley de Modernización Laboral ahora en vigor vulnera derechos humanos fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional y por tratados internacionales que tienen jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22 CN).

¿Dónde encontrar más información en línea sobre el tema?

[Arizmendi — PDF del fallo/cautelar por la CGT contra la Ley 27.802 \(incluye art. 79 sobre ley 18.345\)](#)

Documento judicial en PDF con la resolución y el detalle de artículos cuestionados (menciona expresamente el art. 79 que sustituye el art. 20 de la ley 18.345).

[Comentario jurisprudencial sobre conflictos de competencia \(art. 20 ley 18.345\)](#)

Análisis del Estudio Tristán & Asociados de un caso donde se discute la incompetencia del fuero laboral y la remisión al contencioso administrativo federal, con tratamiento del art. 20.

o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial, c) Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso. El art. 26 dispone: *Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.* A su vez, los arts. 6º y 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) garantizan los derechos laborales.

En esta cuestión resultan esclarecedoras las Observaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En efecto, conforme la Observación General 18 (2005), relativa al mencionado art. 6º, establece obligaciones especiales de los Estados.

Este instrumento expresa: “Al igual que respecto de todos los derechos humanos, el derecho al

trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Parte: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar. La obligación de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados Parte se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de proteger exige que los Estados Parte adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obligación de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Parte deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización”. Se añade: “Toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional”.

A su turno, la Observación General 23 (2016) referida al art. 7º del PIDESC, establece como obligaciones generales de los Estados: “Toda persona que haya sido objeto de una vulneración del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias debería tener acceso a recursos judiciales efectivos u otros recursos apropiados, incluida una adecuada reparación, restitución, indemnización y satisfacción o garantías de no repetición [...]. Los Estados deberían examinar y, de ser necesario, reformar su legislación y sus códigos de procedimiento para garantizar el acceso a la reparación, así como las garantías procesales. La asistencia jurídica para la obtención de reparación debería estar disponible y ser gratuita para quienes no puedan pagarla”. Se agrega también: “Los Estados parte deben establecer un marco adecuado de supervisión y rendición de cuentas garantizando el acceso a la justicia u otras vías de recurso efectivas” (7).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, por medio de convenios como el 158, sobre terminación del trabajo (año 1982), y el 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (año 2019), ha exigido mecanismos accesibles y eficaces para el reclamo de derechos. También el Convenio 111, sobre discriminación en el empleo y la ocupación (año 1958), enfatiza la necesidad de contar con sanciones disuasorias y recursos apropiados frente a la discriminación. Asimismo, en forma reiterada, ha evidenciado su firme voluntad de que los derechos laborales fundamentales sean respetados efectivamente, instando a los Estados miembro que han ratificado los convenios de la organización, a que repriman las violaciones de tales derechos mediante sanciones legales, cerciorándose de que tales sanciones son realmente eficaces y se aplican estrictamente. A partir de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, se establecieron los convenios de gobernanza de la organización. Se otorgó carácter de instrumentos prioritarios a los siguientes convenios: Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). En particular, el primero de esos convenios prioritarios se refiere en su art. 1º al mantenimiento de “un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales” encargado precisamente, de verificar

el cumplimiento de las disposiciones legales protectorias de trabajadores.

En el ámbito regional, el art. 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) establece que “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. Según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la CADH consagra los derechos económicos, sociales y culturales en su art. 26 remitiendo a la Carta de la OEA, la que, a su vez, en sus arts. 34, inc. g), 45, incs. b) y c) y 46 incorpora los derechos laborales.

El derecho al trabajo junto con otros derechos como, precisamente, el de tutela judicial efectiva, es parte de los derechos humanos laborales, conforme la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Asimismo el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) tiene en vigencia varios instrumentos que hacen referencia directa a la tutela judicial efectiva en general. La *Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre*, 1948, prescribe en su artículo XVIII: “Toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”, al que se agrega el derecho a petición del artículo XXIV.

Es importante destacar que la *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales* adoptada como *Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador* por la IX Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en marzo de 1948, en su art. 36 dispone: “En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos” (la cursiva entrecomillada me pertenece).

Esta cláusula se compadece con el referido art. 45, inc. i), de la Carta de la OEA que obliga a acompañar los derechos laborales consagrados en la norma con “disposiciones adecuadas para que todas las personas tengan la debida asistencia legal para hacer valer sus derechos”.

La CADH consagra el derecho a tutela judicial efectiva en materia específica como la laboral, en el art. 8º, que dispone: “1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”. Esta norma se complementa con el art. 25, que indica: “1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales”.

El derecho a la tutela judicial efectiva es particularmente relevante cuando se dirimen cuestiones relativas a temas laborales en los que los objetos

jurídicos que se protegen son cuestiones alimentarias vinculadas con despidos (por ejemplo, la readmisión, indemnizaciones u otro reclamo), haberes o indemnizaciones; asistencia médica o farmacéutica, prótesis, etc. o reparaciones por siniestros laborales. No solo en asuntos de carácter individual, sino igualmente cuanto se trata de aquellos de naturaleza colectiva, como los relativos al reconocimiento de la libertad sindical asociativa externa o interna, la negociación colectiva y el ejercicio de la huelga, como derechos fundamentales consagrados en instrumentos esenciales de sistemas mundiales y regionales sobre derechos humanos y de la OIT.

El SIDH ha reconocido la necesidad de delinear principios y estándares sobre los alcances de los derechos al debido proceso judicial y a la tutela judicial efectiva, en casos que involucran la vulneración de derechos económicos, sociales y culturales (DESC)” (8).

En este sentido se ha destacado que “la obligación de los Estados no es solo negativa —de no impedir el acceso a esos recursos—, sino fundamentalmente positiva, de organizar el aparato institucional de modo que todos los individuos puedan acceder a esos recursos. A tal efecto, los Estados deben remover los obstáculos normativos, sociales o económicos que impiden o limitan la posibilidad de acceso a la justicia

Asimismo se ha establecido que “la desigualdad real entre las partes de un proceso determina el deber estatal de adoptar todas aquellas medidas que permitan aminorar las carencias que imposibiliten el efectivo resguardo de los propios intereses”. Para la CIDH, esto incluye advertir y reparar toda desventaja real que las partes de un litigio puedan enfrentar, resguardando así el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación. A su vez la jurisprudencia del SIDH también se muestra últimamente más firme y asentada a la hora de exigir la efectiva vigencia del derecho a la tutela judicial efectiva de derechos económicos, sociales y culturales en su dimensión individual. En este aspecto, por ejemplo, la Corte IDH “ha reconocido la necesidad de que los Estados diseñen e implementen mecanismos jurídicos efectivos de reclamo para la tutela de derechos sociales esenciales, como los derechos de los trabajadores”.

El Sistema Interamericano “ha identificado un principio de igualdad de armas como parte integrante del debido proceso legal, y ha comenzado a delinear estándares con miras a su respeto y garantía. Este principio es sumamente relevante, por cuanto el tipo de relaciones reguladas por los derechos sociales suelen presentar y presuponer condiciones de desigualdad entre las partes de un conflicto —trabajadores y empleadores— o entre el beneficiario de un servicio social y el Estado prestador del servicio. Esa desigualdad suele traducirse en desventajas en el marco de los procedimientos judiciales”.

El SIDH ha establecido la obligación de remover los obstáculos en el acceso a la justicia que tengan

(8) Resumen ejecutivo del estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos sobre “El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”. Disponible en <https://www.refworld.org/es/ref/infortem/cidh/2007/es/125965>. Fecha de consulta 10/03/2026.

(7) Ob. cit., p. 9.

origen en la posición económica de las personas, ya que los trabajadores suelen encontrar ese impedimento. Además, fija la obligación de proveer servicios jurídicos, en algunos casos gratuitos, a las personas sin recursos, a fin de evitar la vulneración de su derecho a las garantías judiciales y a la protección judicial efectiva considerando los costos del proceso, judicial o administrativo y la localización de los tribunales como factores que también pueden redundar en la imposibilidad de acceder a la justicia y en la consecuente violación del derecho a las garantías judiciales.

En cuanto a los elementos que componen el debido proceso legal en sede judicial, la CIDH señala: “El principio de igualdad de armas. Durante el proceso, es frecuente que la disímil situación social o económica de las partes litigantes impacte en una desigual posibilidad de defensa en juicio. La desigualdad procesal puede darse también en el litigio de casos vinculados a derechos sociales frente al Estado, como resabio de las posiciones tradicionales del derecho administrativo que suelen conferir privilegios al Estado en su relación con los administrados. Por ello, debe reconocerse al principio de igualdad de armas entre los elementos integrantes de la garantía del debido proceso legal” (parág. 185).

En el mencionado documento de trabajo de OIT se señala que “...en la mayoría de los países sudamericanos analizados en el presente trabajo, los códigos y leyes de procedimientos laborales no admiten, o admiten solo parcialmente, resolver acerca de controversias individuales ordinarias o simplemente laborales de los trabajadores del Estado. También se los puede someter a largos, engorrosos y limitativos procesos administrativos, como tuvo oportunidad de analizar la Corte IDH en el Caso “Perrone y Preckel vs. Argentina” (2019) y en el Caso “Spolvore vs. Argentina” (2020) y agrega que constituye “una forma de discriminación en su tratamiento judicial el someterlos a procesos especiales ante la justicia contencioso-administrativa. La Justicia del Trabajo se rige por principios y formas destinadas a garantizar que los trabajadores ejerzan un real derecho de defensa y aquella igualdad de armas inherentes al derecho a tutela judicial efectiva. Los procedimientos especiales para dependientes públicos mediante procedimientos dispositivos, formalistas, con plazos abreviados para la interposición de demandas, ante jueces no especializados en Derecho del Trabajo, con restricciones recursivas, sin gratuidad y sin otorgarse presunciones e inversiones de carga probatoria, afectan el derecho a una justicia plena e igualitaria” (9).

En la definición del derecho a la tutela judicial efectiva se pondera también que el caso propuesto por el trabajador ante la justicia sea resuelto de modo sencillo, rápido o dentro de un plazo razonable, por un tribunal competente, independiente, imparcial y especializado.

Al respecto, merece señalarse que, al crearse la justicia del trabajo, el decreto 32.347/44 (10), ratificado por la ley 12.948 (11), estableció como requisito para desempeñarse como magistrados en la justicia laboral “tener reconocida versación en derecho del trabajo y de la seguridad social” (artículo 10).

La comisión *ad honorem* integrada por Justo López —presidente—, Amadeo Allocati, Humberto A. Podetti, Juan Carlos Madrid, Héctor Genoud, Hugo Carcavallo y Antonio Vázquez Vialard, que redactó el proyecto de la ley 18.345, mantuvo esta exigencia, por estimar que en ello consistía la idoneidad específica para actuar en el fuero especializado. Sin embargo, este recaudo fue dejado sin efecto en el texto definitivo.

Al respecto Allocati señala:

“El art. 16 de la CN exige como condición indispensable para el desempeño de empleos públicos la idoneidad, debiendo entenderse el vocablo en el sentido amplio... La idoneidad consiste en la aptitud profesional, intelectual, técnica e incluso moral... Y es obvio que las personas que tengan en sus manos la designación de los jueces han de sujetarse a un elevado criterio de justicia, que se informe en el espíritu republicano del precepto constitucional y tendrán en cuenta esos elementos que hacen a la idoneidad y, en el caso de los magistrados del trabajo, la versación que justifica, precisamente, la existencia de tribunales especializados... Si así no ocurre y las designaciones responden a otros propósitos, exigencias como la mencionada serán letra muerta, aunque aparezcan estampadas en los textos...” (12).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva OC-27/2021 del 05/05/2021 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el apart. 116, expresa: “...la Corte constata que algunos Estados miembros de la OEA han establecido una jurisdicción especializada, encargada de resolver los conflictos relacionados con los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, de naturaleza individual y colectiva. Sobre este particular, la Corte destaca que el acceso a la justicia en materia laboral requiere de un sistema de administración de justicia que reúna las siguientes características: 1) la irrenunciabilidad del derecho de los trabajadores y las trabajadoras a acudir a las autoridades judiciales competentes para someter conflictos laborales de toda índole, salvo los casos en que estén legalmente previstos otros medios de resolución de conflictos; 2) una jurisdicción especializada y con competencia exclusiva en materia laboral, conforme al número de casos y de demandas en materia laboral; 3) la aplicación de la perspectiva de género en la resolución de conflictos laborales; 4) la previsión de un procedimiento especializado que atienda a las particularidades de los asuntos laborales; 5) la distribución de las cargas probatorias, el análisis probatorio y la motivación de las providencias judiciales conforme a principios que compensen las desigualdades propias del mundo del trabajo, tales como el principio *in dubio pro operario* y el principio de favorabilidad; 6) la gratuidad de la justicia laboral y 7) la garantía del derecho de defensa especializada” (13).

En síntesis, la necesidad de especialización del órgano judicial que entienda en reclamos de

(12) ALLOCATI, Amadeo, “Ley de organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo—ley 18345. Texto ordenado, según decreto 106/98. Comentada, anotada y concordada”, Allocati, Amadeo, (director) y Miguel Ángel Pirolo (coordinador). Ed. Astrea, Buenos Aires, 1999, ps. 50 y 51

(13) Disponible en <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/resumenes-sentencias-coidh/2022-02/Opini%C3%B3n%20consultiva%20OC-27-21.pdf>. Fecha de consulta 12/03/2026.

naturaleza laboral se justifica justamente por el carácter especial de la relación que se configura entre las partes —trabajador y empleador—. Esta relación, como señalara, no es de igualdad y, en consecuencia, tanto el derecho de fondo como las leyes procesales procuran compensar esas diferencias. Esto determina la existencia de normas y principios peculiares, diferentes de los que se aplican en un proceso civil, comercial o contencioso administrativo.

A la luz de tales consideraciones, es válido concluir que la norma introducida por la ley 27.802 vulnera el derecho a acceso a la justicia y por esa vía el art. 14 bis de la Carta Magna, el cual dispone que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”. Esta disposición se torna letra muerta si no se pueden hacer valer ante los tribunales los derechos que la norma constitucional consagra. El acceso a la justicia es condición esencial para la efectividad y la realización de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. Si existe un reconocimiento de derechos humanos de fondo, debe haber una acción idónea para protegerlos.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al decidir la causa “Kuray”, expresó que “la efectiva vigencia del principio constitucional que otorga una tutela preferencial a quienes trabajan en relación de dependencia requiere que la protección legal que la Constitución Nacional encomienda al Congreso no quede circunscripta solo al reconocimiento de ciertos derechos y garantías, sino que, además, asegure a los trabajadores la posibilidad de obtener su eficaz defensa en las diversas instancias administrativas o judiciales establecidas con tal fin” (consid. 4º). El alto tribunal puso énfasis en que la plena operatividad del “derecho a la tutela judicial efectiva y a la garantía de defensa, consagrados por normas de rango superior (art. 18 de la CN; arts. 8º y 25 de la CADH, art. 8º de la DUDH; y arts. 2º, inc. 3.a) y 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos)(...) debió ser particularmente asegurada en razón de que el reclamante, dada su condición de trabajador, es sujeto de preferente tutela constitucional (doctrina de los precedentes “Vizzotti” y “Aquino”, Fallos: 327:3677 y 3753, entre varios)” (consid. 3º) (14).

Por otra parte, la nueva norma procesal viola la garantía de igualdad consagrada por el art. 16 de la CN y por los tratados internacionales de derechos humanos que integran el bloque federal de constitucionalidad. En efecto, la nueva versión del art. 20 de la ley procesal laboral (según texto del art. 79 de la LML) incurre en una doble discriminación. Por un lado, sustrae del conocimiento del juez natural —la justicia del trabajo— las causas en el que el Estado y/o los sujetos que la norma enumera son demandados o son terceros interesados. En consecuencia, se confiere a tales sujetos la potestad de que estas controversias se sustancien ante un fuero diferente del que deben comparecer los restantes empleadores, no obstante que la pretensión del accionante se sustenta en normas de carácter laboral y aun cuando, eventualmente, por un acto expreso, el sujeto demandado o el tercero interesado hubiera incluido a su personal en el régimen de la LCT o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo [art. 2º, inc. a) de dicha ley]. Por otra parte,

(14) CS, “Kuray, David Lionel s/ recurso extraordinario”, 30/12/2014, TR LALEY AR/JUR/66950/2014.

(9) OIT, Documento de Trabajo 10 ya citado, ps. 23 y 24

(10) BO 13/01/1945.

(11) BO 6/03/1947.

se afecta el derecho al trato igualitario respecto de quienes prestaron servicios a favor del Estado, pues deberán reclamar por sus derechos como trabajadores ante un fuero distinto del laboral.

La afectación de las garantías del juez natural, del debido proceso y del principio de igualdad se producen, aun cuando no se han creado comisiones especiales de juzgamiento y pese a que el desplazamiento del juez natural solo operará para el futuro.

Es necesario remarcar con singular énfasis que la relación del trabajador y su empleador no es de pares, más aún cuando el estado es el empleador; el hecho de perder el juez natural con su especial versación, implica invertir la regla del paradigma vigente de los derechos humanos fundamentales, y, en consecuencia, el trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional, quedará a merced de la discrecionalidad del estado.

Por otra parte, un elemento fundamental para garantizar la tutela judicial efectiva es la gratuidad de los procedimientos, pues, como señalara, la cuestión económica resulta decisiva al momento de emprender una acción judicial. Por ello, los órganos de interpretación de los instrumentos internacionales destacan la necesidad de contar con servicios jurídicos gratuitos, así como también que el sistema legal garantice al trabajador la gratuidad de los procedimientos administrativos y judiciales.

De hecho, en un proceso en el fuero contencioso administrativo el trabajador no contará con la garantía de gratuidad, lo cual afecta el acceso a la protección judicial.

En relación con este tema la Corte Suprema señaló “Que, con arreglo a las pautas constitucionales y legales referenciadas, cabe afirmar que la gratuidad de los procedimientos administrativos y judiciales configura una prerrogativa reconocida al trabajador dada su condición de tal, con el objeto de facilitar su defensa cuando se trate de reclamos originados en la relación de trabajo con prescindencia de la naturaleza —laboral o no— de las normas en que funde su pretensión o del carril procesal mediante el cual se tramiten las actuaciones pertinentes. Así el beneficio de gratuidad a favor del trabajador y de sus derechohabientes permite la más acabada concreción, en el ámbito de las reclamaciones con sustrato netamente laboral de la tutela judicial efectiva (causa Kuray, ya citada, consid. 6º).

En ese pronunciamiento el alto tribunal agregó que “la conjunción de las reglas constitucionales en materia de defensa en juicio y de las que tutelan la persona del trabajador arroja como resultado que el beneficio de gratuidad abarque todas las etapas e instancias administrativas y judiciales establecidas en los ordenamientos adjetivos pertinentes, comprendiendo la promoción de acciones y la utilización de los canales recursivos aptos para obtener una decisión del organismo que, de conformidad con las normas organizativas del sistema judicial de que se trate, esté en condiciones de emitir la última palabra sobre los puntos discutidos para, eventualmente, si existiesen planteos de carácter federal, suscitar la intervención final de la Corte” (considerando 7º).

La nueva norma asigna competencia al fuero contencioso administrativo, en atención a la naturaleza de la persona demandada o de quien asume

el carácter de tercero interesado, prescindiendo de las normas que están en discusión, ya que puede suceder, como expresara, que los dependientes de dicha persona hayan sido incluidos por un acto expreso en el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo o bien en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo [art. 2º, inc. a) ley cit.].

Asimismo cabe señalar, sin menoscabar la idoneidad de los magistrados del fuero contencioso administrativo federal, que carecen de la especialidad necesaria para resolver las cuestiones de índole laboral y, por otra parte, no se aplicarán los principios propios del derecho laboral, por ejemplo: *in dubio pro operario*. No puede soslayarse que en materia administrativa rige la presunción de legitimidad y otras prerrogativas procesales y sustantivas de la Administración. Se trata de leyes procesales y sustantivas distintas y —en algunos puntos— en conflicto.

Por otra parte no puede dejar de destacarse la incongruencia e irrazonabilidad que evidencia la Ley de Modernización Laboral, pues mientras el art. 79 modifica el art. 20 de la ley 18.345 y delimita la competencia material de la Justicia Nacional del Trabajo, por otro lado el art. 90 aprueba 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”, celebrado entre el Estado Nacional y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 9 de febrero de 2026, cuya cláusula primera expresa “El Estado Nacional transfiere y el GCABA asume la competencia material y la función judicial prevista para la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”.

La misma ley, de manera contradictoria, contiene una disposición que regula la competencia por materia de la Justicia Nacional del Trabajo; y, otra su vez, aprueba un acuerdo en virtud del cual dicha competencia se transfiere a un organismo judicial local.

Asimismo la cláusula segunda del mencionado Acuerdo excluye de la transferencia a los tribunales del Trabajo de la Ciudad a las siguientes controversias: a) los conflictos colectivos de trabajo cuya resolución corresponde a la Justicia Nacional del Trabajo conforme al régimen vigente y a la normativa federal aplicable en materia de negociación colectiva, convenciones colectivas y medidas de acción sindical; y b) las acciones vinculadas al régimen de asociaciones sindicales, incluidas aquellas relativas a la personería gremial, simple inscripción, encuadramiento sindical, estatutos y procesos electorales, cuando resulten de jurisdicción federal.

Vale decir, que aun cuando el Acuerdo de Transferencia excluye a estas causas de la jurisdicción laboral de la Ciudad de Buenos Aires, no las deja en la Justicia Nacional del Trabajo, que es el órgano judicial al que incumbe el conocimiento de tales cuestiones, conforme lo dispone la legislación de fondo (leyes 14.250 y 23.551), sino que se las atribuye a la Justicia Federal en lo Contencioso administrativo que, como ya expusiera, es un fuero que carece de especialidad para resolver conflictos laborales, tanto de carácter individual como colectivo.

La OIT ha señalado que “Los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, son una característica inevitable de los entornos de trabajo. Los

sistemas de prevención y resolución de conflictos laborales eficientes y accesibles que pueden resolver conflictos de manera justa y oportuna son esenciales para sostener relaciones sindicales armoniosas” (15).

Tanto el PIDESC (art. 2º.1), como la CADH (art. 26) consagran en su normativa el principio de la progresiva realización de los derechos que ambos instrumentos reconocen y, por consiguiente, los Estados tienen ciertas obligaciones de aplicación inmediata referentes a los derechos económicos, sociales y culturales (16).

El art. 79 de la LML contraría tales directrices y, como señalara, afecta las garantías consagradas por los arts. 14, 14 bis, 16 y 18 de la CN, así como las reconocidas por la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 8º y 10) y por los pactos internacionales de derechos humanos (CADH, arts. 8º, 25 y 26), PIDCyP, arts. 2º.3 y 25) y PIDESC, arts. 2º.1, 6 y 7) de expresa jerarquía constitucional.

Cita on line: TR LA LEY AR/DOC/766/2026

Más información

[Lalanne, Julio E.](#), “La licuación de los créditos laborales litigiosos y la violación del principio de igualdad ante la ley. Examen de la validez constitucional del nuevo art. 55 de la ley 27.802”, LA LEY 20/03/2026, 1, TR LALEY AR/DOC/604/2026

[José de Urquiza, Luis D.](#), “Inflación, equidad e inaplicabilidad de la ley: el fallo “Barrios” como fundamento jurisprudencial para la inaplicación del art. 55 de la ley 27.802 en el proceso laboral bonaerense”, TR LALEY AR/DOC/727/2026

Libro recomendado

[Modernización Laboral 2026. Ley 27.802](#)

Directores: Liliana Hebe Litterio - Héctor César Guisado

Edición: 2026

Editorial: La Ley, Buenos Aires

(15) Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf. Fecha de consulta 12/03/2026.

(16) PIDESC, Artículo 2º.1. “Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado, como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos...”; CADH, art. 26. “Desarrollo progresivo: Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”.