



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

BOLETIN DIGITAL | Nº 1/26

ENERO - FEBRERO 2026

ISSN 3072-9017

ACTUALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE:

- . DOCTRINA
- . LEGISLACIÓN
- . JURISPRUDENCIA
- . DERECHO COMPARADO
- . ARTICULOS JÓVENES JURISTAS
- . ACTIVIDADES

**Coordinación y edición del
número:**

Carla Montiel Spinelli
Sebastián Nahuel Pasarín

Participan en este número:

Agustina K. González
Ceren Kasım
Sebastián Nahuel Pasarín

AADTYSS

Av. Corrientes 1145, 10º piso of. A - Tel/Fax: 4382-4242 / 4275 / 1390 - www.aadyss.org.ar
contacto@aadtyss.org.ar
info@aadtyss.org.ar
secretaria@aadtyss.org.ar



INSTAGRAM



FACEBOOK



TWITTER



YOUTUBE



PRESENTACIÓN	01
I- DOCTRINA	02
II- JURISPRUDENCIA	05 - 13
CSJN	05 - 06
TRIBUNALES DE MÉRITO	07 - 13
III- DERECHO COMPARADO	14 - 21
IV- NORMATIVA	22 - 26
V- ACTIVIDADES	27 - 30

Presentación del número

Boletín Digital nro. 1/26 - enero y febrero del 2026

Con mucha alegría inauguramos un nuevo año de entregas del Boletín Digital de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En esta oportunidad se cubren las novedades del período enero-febrero de 2026, que no son tantas en materia de Derecho del Trabajo, pero sí muchas en la temática previsional.

Destacamos el comentario que, desde Alemania, nos hace llegar la Dra. Ceren Kasim, miembro del grupo de Jóvenes Juristas de ese país, sobre la Directiva de la Unión Europea núm. 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y la violencia de género y acoso en el trabajo. La oportunidad para conocer y discutir esa nueva normativa, en el contexto del Día Internacional de la Mujer Trabajadora (8 de marzo), es más que propicia. El texto señala avances y limitaciones de esta nueva norma comunitaria, estas últimas relacionadas sobre todo con el mundo del trabajo.

En la sección de actividades se detalla una incipiente producción audiovisual vinculada con la nueva “Ley de Modernización Laboral”, de profundo impacto en el sistema protectorio argentino. Sin dudas proliferarán los aportes en los múltiples soportes disponibles hoy en día. Iremos dando cuenta de las producciones que surjan a este respecto en nuestro boletín, en las que participen los miembros de esta Asociación, y que puedan servir como insumo de profundización y discusión sobre la nueva norma.

En materia de formato, esta nueva entrega inaugura algunos pequeños cambios estéticos en el Boletín, entre ellos la aparición de las fotografías de los autores de los textos con el fin de identificarlos.

Esperamos continuar sirviendo a los socios con un producto de calidad y actualizado en materia de doctrina, jurisprudencia, actividades, normativa, derecho comparado, y demás.

Equipo de coordinación

I- DOCTRINA

I.a. Artículos publicados y disponibles en la página web de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- Ackerman, Mario (2026). [La inevitable inconstitucionalidad del Fondo de Asistencia Laboral \(FAL\), el arma de asalto para el blitzkrieg final contra la débil ciudadela de la protección.](#) Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Bruno, Oscar (2026). [Las actuales consecuencias indemnizatorias ante la extinción del contrato de trabajo a partir de la Ley de Modernización Laboral.](#) El Dial online.
- Litterio, Liliana (2026). [El desafío de mantener vivo el acceso efectivo de la mujer a la justicia.](#) La Ley online.

II. JURISPRUDENCIA

II.a. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

II.a.1. Sentencias destacadas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los meses de enero y febrero de 2026 en materia de Derecho del Trabajo



Por [Sebastián Nahuel Pasarín](#)

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha destacado dos sentencias en materia de trabajo durante el mes de febrero. En rigor, no traen temas nuevos, pero sí reiteran criterios ya asentados.

Aunque las sentencias que la Corte revisa fueron revocadas por arbitrarias, se trata de parámetros que indistintamente vienen siendo aplicados por el máximo tribunal y que sería bueno que sean incorporados por los tribunales de mérito, al menos en honor al principio de economía procesal. No referimos a: a) la imposibilidad de que la sentencia corregida por la Cámara derive en un resultado perjudicial para el único apelante (*reformatio in peius*); y b) a la necesidad de que las sentencias logren no solo una solución sino también un fundamento coincidentes.

1. “Recurso Queja N° 1 - DECIMA, VERONICA MABEL c/ ISS ARGENTINA S.A. Y OTRO s/DESPIDO”, 10 de febrero de 2026, Fallos: [349:40](#)

En los autos indicados la Corte revocó, por arbitraria, la sentencia de la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que, en el marco de una apelación incoada exclusivamente por las demandadas contra la sentencia de primera instancia, excluyó de la condena el rubro horas extras, pero reconsideró el tratamiento que la sentencia de primera instancia había dado a la temática de los intereses, y modificó la tasa activa originalmente aplicada por la prevista en el acta 2764/2022 (ya desacreditada por el máximo tribunal en “Oliva”).

La Corte determinó que “el *a quo*, al ordenar la aplicación del acta 2764/2022 y, en función de ello, establecer la capitalización periódica de los accesorios, transgredió los límites de su competencia toda vez que se expidió sobre una cuestión que no le había sido sometida a su escrutinio incurriendo en una indebida *reformatio in pejus* que perjudica a los demandados (Fallos: 342:1336)”.

Así la sentencia es arbitraria por exceso de jurisdicción, lo que sucede siempre que se aplica el criterio *reformatio in peius*.

2. “Arias, Alan Nicolás c/ Asociart SA ART s/ accidente-ley especial”, 10 de febrero de 2026, Fallos: [349:34](#)

En la sentencia referida la Corte, por remisión al dictamen del Procurador Abramovich, determinó que una decisión de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo debía ser dejada sin efecto por ausencia de mayorías de fundamento en la solución adoptada. En concreto, la sentencia había declarado habilitada la instancia ante la justicia nacional del trabajo, por mayoría. Uno de los votos que integró esa mayoría sustentó la decisión en la declaración de inconstitucionalidad del procedimiento establecido en la ley 27348. El otro sostuvo que el actor ya había transitado el procedimiento administrativo y sobre esa base interpretó que la interposición de un escrito con formato de demanda judicial se ajustaba a los términos del artículo 2 de la ley 27348.

La Corte recordó su doctrina según la cual “la validez de un fallo depende no solamente de que la mayoría convenga en la parte dispositiva, sino que también exhiba una sustancial coincidencia en los fundamentos”. En particular, se destacó que en el caso los argumentos de la decisión mayoritaria eran “disímiles y, a su vez, contradictorios”.

Merece la pena, por su utilidad, reproducir el párrafo del dictamen que recuerda algunas definiciones importantes al respecto de cómo concibe el máximo tribunal de la Nación las sentencias de los tribunales colegiados: “... corresponde señalar que las sentencias de los tribunales colegiados no pueden concebirse como una colección o sumatoria de opiniones individuales o aisladas de sus integrantes, sino como el producto de un intercambio racional de ideas (Fallos: 332:826, cit. y sus citas). Por ello, la ausencia de un acuerdo genuino sobre los motivos que guían la decisión priva a la resolución de aquello que debe constituir su esencia, es decir, una unidad lógico-jurídica cuya parte dispositiva es la conclusión necesaria del análisis de los presupuestos fácticos y normativos efectuado en sus fundamentos (Fallos: 312:1058, “Laconi”; 343:506, “Flamenco”; entre muchos otros). En ese orden, no es solo el imperio del tribunal ejercido concretamente en la parte dispositiva lo que da validez y fija los alcances de la resolución, sino que estos dos aspectos dependen también de las motivaciones que sirven de base a la decisión

(Fallos: 329:1661, “Crimer”, por remisión al dictamen de esta Procuración General; y sus citas)”.

Finalmente, en un aporte sutil pero bienvenido, la Procuración pareciera dar pautas para el dictado de un pronunciamiento adecuado, cuando indica hacia el final del punto III del dictamen una pauta procesal determinante para el pleito: “... la habilitación de la instancia jurisdiccional requiere ineludiblemente verificar si el accionante transitó o no el procedimiento administrativo ante las comisiones médicas establecido en la ley 27348”. Ello así, el nuevo pronunciamiento difícilmente podrá prescindir de esa información crucial.

II.a.2. Sentencias destacadas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de Derecho de la Seguridad Social



Por [Agustina K. González](#)

“Fernández Pastor, Miguel Ángel c/ ANSES s/ Amparo”, 4 de diciembre de 2025, Fallos: [348:1698](#)

La sentencia comentada se inició por la acción de amparo promovida contra la Administración Nacional de la Seguridad Social con el objeto de cuestionar la validez constitucional del régimen de movilidad previsional instaurado mediante el decreto de necesidad y urgencia 274/2024 y las disposiciones dictadas para su implementación. El actor sostuvo que la nueva modalidad de actualización de los haberes jubilatorios resultaba contraria a la garantía de movilidad prevista en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y que su aplicación implicaba una disminución del poder adquisitivo de las prestaciones previsionales.

Al analizar la admisibilidad de la acción, el tribunal comienza por examinar el alcance de la vía del amparo prevista en el art. 43 de la Constitución Nacional y en la ley 167986. Recuerda que se trata de un remedio procesal de carácter excepcional que solo resulta procedente cuando se verifica una lesión actual o inminente a derechos constitucionales provocada por un acto u omisión manifiestamente arbitrario o ilegal y siempre que no exista otro medio judicial más idóneo para la protección del derecho invocado.

A partir de ese marco conceptual, la sentencia señala que la pretensión deducida por el actor se dirige a cuestionar en términos generales el régimen normativo que regula la movilidad de las prestaciones previsionales, lo que implica

un examen de constitucionalidad que excede los límites propios del proceso de amparo cuando no se encuentra acreditada una afectación concreta, actual e individualizada del derecho invocado. El tribunal destaca que la determinación del haber jubilatorio y la eventual existencia de diferencias derivadas de la aplicación de una determinada fórmula de movilidad constituyen cuestiones que requieren un análisis específico de la situación previsional del beneficiario y de las liquidaciones practicadas por el organismo previsional, aspectos que no resultan compatibles con el reducido marco cognoscitivo propio de la vía excepcional intentada.

Asimismo, el pronunciamiento enfatiza que el control judicial de los decretos de necesidad y urgencia y de las normas que regulan el sistema previsional debe efectuarse en el contexto de un proceso que permita el adecuado debate y producción de prueba, especialmente cuando el planteo involucra la evaluación de variables económicas y de política legislativa vinculadas con la sustentabilidad del sistema de seguridad social y la determinación del mecanismo de movilidad de los haberes.

En ese sentido, el tribunal concluye que el actor no logró demostrar la existencia de una arbitrariedad o ilegalidad manifiesta que habilite la procedencia del amparo ni la inexistencia de otras vías judiciales aptas para canalizar su pretensión. Por el contrario, considera que los planteos relativos a la determinación del haber previsional, la aplicación de la fórmula de movilidad y el eventual reconocimiento de diferencias en la prestación pueden ser articulados a través de las acciones ordinarias previstas en la legislación previsional.

En consecuencia, la sentencia resuelve rechazar la acción de amparo promovida, dejando a salvo la posibilidad de que el interesado promueva las acciones judiciales pertinentes por las vías procesales correspondientes. Finalmente, dispone que las costas se impongan por su orden en atención a las particularidades de la cuestión debatida.

II.b. TRIBUNALES DE MÉRITO

II.b.1. Seguridad social

1. “Barzaghi, Dante Adelmiro c/ ANSES s/ Cobro de pesos / sumas de dinero” (CSS 21947/2021) - Juzgado Federal de Rosario Nro. 2



Por Agustina K. González

Voces: Aportes voluntarios previsionales - Régimen de capitalización - Transferencia de fondos al Estado - Ley 26425 - Devolución de aportes - Naturaleza jurídica de los aportes voluntarios - Prescripción - Art. 82 ley 18037 - Enriquecimiento sin causa

Resumen del fallo: Se hace lugar a la demanda promovida contra la ANSES y se ordena la devolución al actor del saldo de aportes voluntarios efectuados en su cuenta de capitalización individual durante su afiliación al régimen de capitalización, transferidos al Estado con motivo de la entrada en vigencia de la ley 26425. Se rechaza la excepción de prescripción fundada en el art. 82 de la ley 18037 por considerarse inaplicable al reclamo, al no tratarse de haberes previsionales sino de fondos que integraban el patrimonio del aportante. Se dispone la restitución del monto correspondiente a las cuotas partes existentes al momento del traspaso al régimen público, con más intereses calculados según la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina hasta su efectivo pago. Las costas se imponen a la demandada.

Comentario al fallo

Se promovió demanda contra la Administración Nacional de la Seguridad Social con el objeto de obtener la devolución de los aportes voluntarios efectuados por el actor durante su afiliación al régimen de capitalización administrado por una administradora de fondos de jubilaciones y pensiones. El reclamante sostuvo que tales aportes, registrados en su cuenta de capitalización individual, fueron transferidos al Estado con motivo de la unificación del sistema previsional dispuesta por la ley 26425, sin que posteriormente fueran restituidos ni considerados para mejorar su haber jubilatorio.

El tribunal comienza analizando la excepción de prescripción opuesta por la demandada con fundamento en el art. 82 de la ley 18037. A fin de resolver la cuestión, examina la naturaleza jurídica de los fondos reclamados y concluye que los aportes voluntarios no constituyen prestaciones previsionales ni integran el régimen de haberes jubilatorios, sino que representan recursos aportados

voluntariamente por el afiliado con la finalidad de mejorar su futura prestación. En consecuencia, entiende que la devolución de dichos montos no puede equipararse al pago de haberes previsionales ni a su reajuste, razón por la cual el plazo de prescripción previsto para esas prestaciones no resulta aplicable. Frente a la inexistencia de una norma específica que regule el supuesto, el juzgado considera aplicable el plazo general previsto por el art. 4023 del Código Civil vigente al momento del traspaso de los fondos al régimen público, rechazando la defensa articulada por la demandada.

Superada esa cuestión preliminar, la sentencia analiza el marco normativo derivado de la ley 26425, que dispuso la eliminación del régimen de capitalización y la transferencia de los recursos existentes en las cuentas de capitalización individual al sistema público administrado por la ANSES. En particular, se detiene en el art. 6 de dicha norma, que establecía dos alternativas para los aportes voluntarios efectuados por los afiliados: su transferencia a la ANSES para mejorar el haber previsional conforme lo determinara la reglamentación o su traspaso a una administradora de fondos que se reconvirtiera con ese objeto. El tribunal advierte que ninguna de esas opciones pudo ser ejercida efectivamente por el actor, puesto que no se dictó la reglamentación necesaria para su implementación ni se produjo la reconversión de las administradoras prevista por la ley.

En ese contexto, el juzgado considera aplicable la doctrina establecida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en precedentes referidos a la misma problemática, en los cuales se examinó la situación de los aportes voluntarios transferidos al Estado sin que se instrumentaran los mecanismos previstos por el legislador para su utilización o restitución. En dichas decisiones el máximo tribunal entendió que la imposibilidad de acceder a los fondos depositados implicaba una privación injustificada de sumas que pertenecían al aportante, configurando una afectación de derechos constitucionales y un enriquecimiento sin causa por parte del Estado.

Aplicando esos criterios al caso concreto, la sentencia concluye que los aportes voluntarios efectuados por el actor no fueron considerados por la ANSES para la determinación de su haber jubilatorio ni pudieron ser destinados a alguna de las alternativas previstas por la ley 26425. A partir de ello considera que corresponde ordenar su devolución como única forma de reparar la situación generada por la falta de implementación normativa.

Con fundamento en la prueba informativa producida en autos, el tribunal establece que al momento de la sanción de la ley 26425 el actor registraba 161,5605 cuotas partes en concepto de aportes voluntarios, cuyo valor ascendía a la suma de \$10.392,78 según el valor cuota vigente en ese momento. En consecuencia, dispone que la ANSES restituya dicho monto dentro del plazo fijado en la sentencia, con más intereses calculados a la tasa pasiva promedio publicada

por el Banco Central de la República Argentina desde la transferencia de los fondos hasta su efectivo pago.

Finalmente, la sentencia impone las costas a la demandada en su condición de parte vencida y difiere la regulación de honorarios profesionales para su oportunidad, en razón de la ausencia de base arancelaria al momento del dictado del pronunciamiento.

2. [“Pansini Conrado c/ANSeS s/Reajustes Varios”](#) (CSS 24678/2023) - Juzgado Federal de la Seguridad Social Nro. 5



Por [Agustina K. González](#)

Voces: Movilidad - Prescripción - Ley 27426 - Ley 27541 - Ley 27609

Resumen del fallo: Se admite parcialmente la demanda, declarando prescrito lo reclamado con anterioridad a los dos años previos al reclamo administrativo y rechazando la inconstitucionalidad de las leyes de movilidad 27426, 27541 y 27609. Se establece que no existió aplicación retroactiva de la ley 27426 respecto del período septiembre-diciembre de 2017 y que la emergencia y suspensión prevista por la ley 27541 resultó constitucional. Finalizada la emergencia, se ordena recalcular el haber conforme la movilidad de la ley 27426 a efectos de determinar la base para el incremento de marzo de 2021 previsto por la ley 27609. Se fijan intereses a la tasa pasiva promedio y las costas se imponen por su orden.

Comentario al fallo

La sentencia del Juzgado Federal de la Seguridad Social N° 5 analiza el planteo de inconstitucionalidad respecto de las leyes de movilidad previsional 27426, 27541 y 27609, en el marco de una prestación PBU/PC/PAP adquirida en 2010 y con antecedentes judiciales previos que habían definido el haber inicial, topes y movilidad hasta la vigencia de la ley 26417.

En primer lugar, el Tribunal resuelve la defensa de prescripción, aplicando el art. 82 de la ley 18037 —con remisión al art. 168 de la ley 24241— y declara prescriptos los créditos anteriores a los dos años previos al reclamo administrativo.

Respecto del planteo sobre la ley 27426, se determina que no existe aplicación retroactiva. El análisis se basa en el art. 7 del Código Civil y Comercial,

concluyendo que los aumentos previstos por la ley 26417 para el período septiembre-diciembre de 2017 no se habían incorporado al patrimonio del beneficiario al momento de entrada en vigencia de la nueva ley (29/12/2017), por lo cual no existía un derecho consolidado. Se reafirma que el derecho era “en expectativa” y que la nueva fórmula resultaba de aplicación inmediata al no haberse perfeccionado el derecho al incremento.

En cuanto a la ley 27541, el Tribunal ratifica la constitucionalidad de la emergencia previsional, destacando los requisitos de excepcionalidad, transitoriedad y razonabilidad, así como la facultad del Poder Ejecutivo para fijar los incrementos durante su vigencia. Considera válidos los incrementos dispuestos por los decretos 163/20, 495/20, 692/20 y 899/20 por tratarse de un período de suspensión temporal y no de derogación, lo que implica que finalizada la emergencia debía reanudarse la movilidad de la ley 27426.

Respecto de la ley 27609, el Tribunal delimita su aplicación: la primera actualización corresponde a marzo de 2021 y debe aplicarse sobre un haber previamente readecuado conforme la movilidad de la ley 27426 para enero y febrero de 2021. También aclara que la fórmula de movilidad creada por la ley 27609 excede el marco de control judicial en cuanto a su razonabilidad macroeconómica.

3. [“Sarries Carmen Delia c/ANSeS s/Pensiones”](#) (CSS 14574/2020) - Juzgado Federal de la Seguridad Social Nro. 9



Por [Agustina K. González](#)

Voces: Pensión - Separación de hecho - Causal del art. 1 inc. a ley 17562 - Violencia - Salud mental - Culpabilidad - Domicilios distintos - Prueba

Resumen del fallo: Se revoca la resolución administrativa que había denegado la pensión por considerar a la actora comprendida en la causal de separación de hecho prevista en el art. 1 inc. a de la ley 17562. Se concluye que no se acreditó culpa de la solicitante en la separación, teniendo en cuenta el cuadro de violencia y enfermedad psiquiátrica del causante y la doctrina de la CSJN que exige prueba categórica de culpabilidad. Se ordena otorgar la pensión en treinta días, aplicar intereses a la tasa pasiva promedio y se imponen las costas a ANSES conforme al art. 36 ley 27423.

El Juzgado Federal de la Seguridad Social N° 9 aborda la impugnación de la Resolución RCF-W 04327/19 mediante la cual ANSES había rechazado el otorgamiento de la pensión a la cónyuge supérstite. La denegatoria se basó en la supuesta aplicación de la causal de separación de hecho por culpa prevista en el art. 1 inc. a de la ley 17562, fundada

principalmente en la existencia de domicilios diferentes y verificaciones ambientales negativas.

Comentario al fallo

El Tribunal analiza detalladamente la prueba y verifica que la separación obedeció a circunstancias derivadas del trastorno bipolar tipo 1 del causante, su internación prolongada entre 2004 y 2017, episodios de violencia física y psíquica, denuncias policiales y procesos judiciales de internación e insania. Sobre esa base, concluye que no existe elemento alguno que permita atribuir culpa a la actora.

La sentencia se apoya en doctrina consolidada de la Corte Suprema, que exige prueba fehaciente de la culpabilidad de la solicitante para aplicar la sanción de pérdida del derecho a pensión (“Abero”, “Luchetta”, “Gasparetto”, “González”) y que descarta la exclusión automática del beneficio por la mera existencia de domicilios distintos o separaciones prolongadas cuando la culpa no está demostrada.

El Tribunal también armoniza la vigencia de la ley 17562 con el régimen civil actual, señalando que el sistema normativo posterior (ley 26994) eliminó el criterio subjetivo de culpa en el distanciamiento conyugal, sin que ello implique exigir requisitos adicionales no previstos por la ley previsional. En consecuencia, afirma que, no existiendo divorcio a la fecha del fallecimiento, basta la acreditación del estado de cónyuge supérstite para el otorgamiento del beneficio.

Reconoce asimismo que la jurisprudencia de la Cámara Federal de la Seguridad Social ha descartado que la diferencia de domicilios constituya por sí sola causal de exclusión, citando precedentes “Carey” (Sala II) y “Mansilla” (Sala I).

En materia procesal, el fallo hace lugar a la prescripción únicamente respecto de un beneficio todavía no otorgado, lo que no obstaculiza el reconocimiento del derecho principal.

4. [“Aranda, Luis Diego c/ ANSES s/ Reajustes varios”](#) (CSS 22332/2024) -
Juzgado Federal de la Seguridad Social Nro. 6



Por [Agustina K. González](#)

Voces: Movilidad previsional - Cambio de fórmula - Ley 27426 - Emergencia previsional - Suspensión de movilidad - Ley 27541 - Ley 27609 - Prescripción bienal previsional - Reajuste de haberes

Resumen del fallo: Se admite parcialmente la demanda de reajuste previsional. Se rechaza el planteo de inconstitucionalidad del art. 2 de la ley 27426 y del art. 55 de la ley 27541, así como de los decretos dictados en su consecuencia. Se declara prescrito el crédito anterior a los dos años previos al reclamo administrativo. Se ordena recalcular el haber aplicando la movilidad prevista en la ley 27426 para los meses de enero y febrero de 2021, tomando este último como base para la actualización de marzo de 2021 conforme la ley 27609, y abonar las diferencias resultantes con intereses. Las costas se imponen a la demandada.

Comentario al fallo

En la causa se promueve acción de reajuste contra la ANSES con el objeto de obtener la recomposición del haber jubilatorio y la declaración de inconstitucionalidad del art. 2 de la ley 27426, del art. 55 de la ley 27541 y de los decretos dictados durante la vigencia de la emergencia previsional. El actor sostuvo que la ley 27426 habría producido un efecto retroactivo al modificar la fórmula de movilidad prevista por la ley 26.417 respecto de aumentos que —según su postura— ya se encontraban devengados, lo que implicaría una afectación del derecho de propiedad consagrado en el art. 17 de la Constitución Nacional. Asimismo alegó que la suspensión de la movilidad dispuesta por la ley 27541 y los incrementos otorgados por decretos durante el período de emergencia implicaban una regresividad incompatible con los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional. También solicitó el reconocimiento de la exención del impuesto a las ganancias respecto de su prestación.

El tribunal comienza por establecer los antecedentes del beneficio, indicando que el actor obtuvo su jubilación al amparo de la ley 24241 con fecha de adquisición del derecho el 30 de noviembre de 2009. Asimismo, se precisa que el reclamo administrativo de reajuste fue presentado el 7 de junio de 2024.

En primer término, se analiza la defensa de prescripción opuesta por la demandada con fundamento en el art. 82 de la ley 18037. El juzgado admite

parcialmente dicha excepción y determina que las diferencias reclamadas solo pueden reconocerse por el período comprendido dentro de los dos años anteriores al reclamo administrativo, criterio que se corresponde con la normativa previsional aplicable y con la jurisprudencia consolidada en la materia.

En relación con la impugnación constitucional dirigida contra el art. 2 de la ley 27426, el tribunal descarta que la norma haya operado con efectos retroactivos. Señala que la modificación del mecanismo de movilidad no afectó derechos adquiridos sino meras expectativas, en tanto los incrementos derivados de la ley 26417 no se encontraban incorporados definitivamente al patrimonio del beneficiario al momento de entrada en vigencia de la nueva normativa. En consecuencia, concluye que no se verifica lesión al derecho de propiedad ni motivo suficiente para invalidar la norma.

Respecto de la ley 27541, el pronunciamiento examina el contexto de emergencia pública declarado por el legislador y la suspensión temporal de la fórmula de movilidad prevista en el art. 32 de la ley 2241. El juzgado destaca que dicha medida se inscribió dentro de las facultades del Congreso para dictar legislación de emergencia y delegar en el Poder Ejecutivo la determinación de incrementos transitorios destinados a atender prioritariamente a los sectores de menores ingresos del sistema previsional. En ese marco, se rechaza también la declaración de inconstitucionalidad solicitada respecto del art. 55 de la ley 27541 y de los decretos que establecieron los aumentos durante el período de suspensión.

No obstante ello, el tribunal advierte que finalizada la emergencia corresponde restablecer el esquema de movilidad vigente con anterioridad a la sanción de la ley 27609. En consecuencia, dispone que el haber del actor debe recalcularse aplicando la fórmula prevista por la ley 27426 para los meses de enero y febrero de 2021 y que el monto resultante a febrero de ese año debe utilizarse como base para la aplicación del primer incremento previsto por la ley 27609 en marzo de 2021. A partir de dicho recalcule se ordena a la ANSES liquidar y abonar las diferencias que correspondan dentro del plazo de ciento veinte días previsto por el art. 22 de la ley 24463.

III. DERECHO COMPARADO

La Directiva de la Unión Europea núm. 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y la violencia de género y acoso en el trabajo



Por [Ceren Kasim](#)¹

(Traducido al español por Sebastián Nahuel Pasarín)

Voces: Derecho de la Unión Europea - Violencia contra las mujeres - Acoso laboral - Ciberacoso - Interseccionalidad - Salud y seguridad en el trabajo - Igualdad de género - Relaciones laborales

1. Introducción

La Directiva de la Unión Europea (UE) núm. 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica marca un hito histórico en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en Europa, y resalta en múltiples aspectos. Su objetivo es establecer un marco jurídico, con enfoque holístico y efectivo, para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en el contexto Europeo. Con ese fin, reconoce que todos los Estados miembros de la UE comparten la responsabilidad de llevar adelante acciones en esta materia. La Directiva introduce previsiones detalladas y sienta reglas con el fin de asegurar la efectividad y ejecutividad² sobre cuatro pilares: 1) prevención e intervención temprana; 2) protección y acceso a la justicia; 3) apoyo a las víctimas; 4) coordinación y cooperación. Todo ello se refuerza con otras previsiones legales que involucran la definición de los delitos y sus penas, y también el mejoramiento de los mecanismos para la recolección de datos.

¹ La Dra. Ceren Kasim es investigadora postdoctoral y profesora en diversas universidades de Alemania, y coordinadora de la sección de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de ese país. Contacto: cerenkasim@gmail.com.

Este trabajo es un resumen del artículo “Addressing Work-Related Gender-Based Violence and Harassment: Insights from the EU Directive on Combating Violence against Women and Domestic Violence” Working Paper 2025.10, ETUI, disponible en <https://www.etui.org/publications/addressing-work-related-gender-based-violence-and-harassment>. Incorpora también las reflexiones de la autora en el *webinar* del Instituto Sindical Europeo (ETUI) titulado “Safe at Work: Eliminating Gender-Based Violence and Harassment” [Salud en el trabajo: eliminando la violencia de género y el acoso] realizado el 25 de noviembre de 2025 en ocasión del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

² Nota de traducción: en el original *ensuring effectiveness and enforceability*.

La Directiva contra la violencia está profundamente atravesada por un enfoque de derechos humanos y se autoconcibe, a su vez, como una herramienta para implementar la Convención de Estambul. Se encuentra así íntimamente relacionada con los cuatro objetivos de dicha Convención. Enfatiza cómo la violencia contra las mujeres y doméstica representan una amenaza a derechos y valores fundamentales, particularmente la igualdad entre hombres y mujeres, y el principio de no discriminación. Aunque la Directiva establece normas mínimas sobre la definición de delitos y sanciones penales y sobre los derechos de las víctimas³ sin abordar específicamente la violencia en el lugar de trabajo, sigue siendo un muy relevante marco normativo ya que varias disposiciones abordan, explícita o implícitamente, la violencia y el acoso de género.

En base a lo antedicho, este trabajo analiza los vínculos de la Directiva con el acoso y violencia de género específicamente aplicados al mundo del trabajo. En primer lugar, se describirán las normas que abordan explícitamente la violencia y el acoso en el trabajo. En segundo lugar, se explorarán las aplicaciones implícitas de la Directiva, y el alcance interpretativo amplio que permita apoyar las acciones en el lugar de trabajo. Por último, se examinan ausencias clave de la Directiva, haciendo foco en las conexiones perdidas con el mundo del trabajo.

2. Normas explícitas de la Directiva 2024/1385 relativas al acoso y la violencia de género en el trabajo

Aunque la Directiva no fue primordialmente destinada a temas de Derecho del Trabajo, contiene obligaciones que apuntan a regular el ámbito laboral, particularmente en relación con el acoso sexual y el acoso cibernético.

Acoso sexual: la Directiva explícitamente regula el acoso sexual en el trabajo, pero su alcance es acotado. El art. 28 se dedica a la cuestión primariamente haciendo foco en el apoyo especializado a las víctimas de acoso sexual en el trabajo. En el considerando 65 de la norma se resalta que el acoso sexual en el trabajo es reconocido como una forma de discriminación por sexo en los términos de la Directiva 2004/113/EC, 2006/54/EC, y 2010/41/EU. Sin embargo, el ya referido art. 28 recomienda que los servicios de asesoramiento externo e interno (tanto para víctimas como para empleadores) sean puestos a disposición solo en países en los que el acoso sexual en el trabajo es explícitamente criminalizado por la ley nacional. Estos servicios proporcionan información sobre cómo abordar eficazmente los casos de acoso, incluyendo la posibilidad de expulsar al agresor del lugar de trabajo.

Otras provisiones adicionales sobre acoso (las de los artículos 34 y 36) apuntan a una intervención temprana y al entrenamiento. Sin embargo, es

³ Sobre la base de los artículos 82(2) y 83(1) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

importante apuntar lo ya señalado: que la aplicación de estos mecanismos continúa limitado a esos países que hayan tipificado el acoso en el trabajo en sus leyes nacionales.

En este punto una observación se vuelve crucial: al presente solo quince (15) Estados miembros han penalizado el acoso en el trabajo. Ergo el impacto directo de la Directiva en este punto es desigual a lo largo y ancho de la Unión, y persiste un importante camino de mejoras allí donde los marcos nacionales son insuficientes.

Ciberacoso: yendo al ámbito online, la Directiva representa un progreso significativo al penalizar, por primera vez a nivel europeo, formas específicas de ciberviolencia que afectan predominantemente a las mujeres por su condición de género. En este contexto, la Directiva pena específicamente el ciberacoso en el trabajo en su art. 7.

Rol de los actores sociales: otra dimensión relevante es el rol de los actores sociales, tales como sindicatos de trabajadores o empleadores. La Directiva los involucra con la prevención, intervención temprana, capacitación y coordinación mutua⁴ (art. 40). La Directiva establece que se pueden facilitar campañas de concienciación específicas (art. 34.2 y 34.3) y formación en medios de comunicación para contrarrestar las representaciones estereotipadas y la culpabilización de las víctimas, en cooperación con los interlocutores sociales (art. 36.8). Las políticas nacionales podrían identificar programas destinados a sectores con alta vulnerabilidad al acoso sexual, los cuales pueden ser desarrollados en cooperación con los actores sociales, pero (como se viene señalando) solo donde el acoso sea un delito en el contexto nacional (art. 34.9). Aunque estas formas de colaboración son promovidas por la Directiva, es importante señalar que están más sugeridas que estrictamente requeridas en el texto.

Servicios de apoyo a las víctimas: adicionalmente la Directiva enfatiza en tornar accesibles los servicios especializados para las víctimas. Estos servicios también incluyen el apoyo relacionado con el trabajo, entre ellos la asistencia financiera, el apoyo para la mantención durante el desempleo, y la búsqueda de un nuevo trabajo (art. 25.1.a) y servicios para la integración socioeconómica de víctimas de explotación sexual (art. 25.1.f).

En resumen, la Directiva explícitamente persigue el acoso sexual y cibernético y señala el valor de la colaboración de los actores sociales en las tareas de concientización y el desarrollo de mecanismos de apoyo, y regula los servicios de apoyo a las víctimas incluyendo el ámbito del trabajo.

⁴ Nota de traducción: en los términos de la directiva *multi agency coordination*.

3. Oportunidades implícitas: interpretando la Directiva para una protección más amplia del ámbito laboral

Más allá de los contenidos explícitos ya repasados, la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica contiene varios elementos que podrían reforzar el proceso de erradicación de la violencia de género y el acoso en el trabajo.

Definición amplia de la violencia contra las mujeres: la Directiva ofrece una definición notablemente amplia del concepto “violencia contra las mujeres”. Esta definición cubre todos los actos de violencia, ocurran estos tanto en la esfera pública como en la privada, los cuales podrían incluir el espacio de trabajo. Asimismo, la definición no se limita a la identidad del perpetrador, sino que abarca tanto la violencia interpersonal como la violencia perpetrada por organizaciones o instituciones⁵. En consecuencia, todos los incidentes de violencia de género y acoso ocurridos en ocasión o lugar de trabajo son alcanzados por la definición de la Directiva.

Violencia económica: otra área que merece atención es la de la violencia económica. La Directiva vincula el daño económico con el sufrimiento, definiendo a la violencia económica como todos los actos de violencia de género causados o probablemente causados por daño o sufrimiento económico. En ámbitos privados, la violencia económica puede involucrar reducciones en el patrimonio de las víctimas, privándolas de la posibilidad de generación de ingresos (por ejemplo, forzándolas a trabajar sin pago en negocios familiares) o incapacitándolas para el trabajo a través de abusos físicos selectivos⁶. En el ámbito público, la violencia económica incluye denegación del acceso al trabajo pago con igualdad salarial, o la exclusión de ciertos empleos⁷. Cuando la Directiva sea transpuesta a los ámbitos nacionales, la violencia contra las mujeres deberá ser juzgada incluyendo también la violencia económica.

Interseccionalidad: la atención debería ser puesta también sobre el concepto de interseccionalidad. Aunque la Directiva hace explícitas referencias a la interseccionalidad en el contexto de empleo solo en el art. 28, puede interpretarse esta disposición conjuntamente con el art. 33 sobre apoyo específico para las víctimas con necesidades interseccionales y los grupos en riesgo. Así, podría sostenerse que es un requisito de los Estados miembros asegurar apoyo específico para víctimas de acoso sexual en el trabajo, en países en los que esto constituye un delito bajo los parámetros de las leyes nacionales, con particular atención a las “víctimas que sufran discriminación interseccional”.

⁵ Pandea A., Grzemny D. and Keen E. (2019) Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people, Council of Europe, Second edition, 2019, p. 23.

⁶ Pandea A., Grzemny D. and Keen E. (2019) Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people, Council of Europe, Second edition, 2019, p. 27.

⁷ Idem, p. 27.

Publicación no consentida de material íntimo o manipulado: considerando el mal uso de la tecnología, la Directiva aborda actos como la publicación no consentida de imágenes íntimas.

Especialmente resaltados por el Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO) [Grupo de Expertas en Acción contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica], estos actos (ahora penados por la Directiva) pueden tener efectos directos dañinos en la vida laboral de las personas⁸. Por lo tanto deberían ser tratados como un asunto propio de los lugares de trabajo y categorizados como un caso específico de violencia de género y acoso en el trabajo.

Incitación cibernética⁹: nuevamente en referencia al GREVIO¹⁰, la incitación cibernética puede también ser interpretada como un acto propio del espacio del trabajo.

Defensoras de derechos humanos: es importante señalar que la Directiva agrava los delitos cometidos contra defensores y defensoras de derechos humanos. Como defensoras de los derechos humanos, las sindicalistas están expuestas a un riesgo mayor en materia de violencia de género, particularmente a través del cibercrimen. Para mejorar la protección y disuasión de estas acciones, los Estados miembros son llamados a considerar estos factores como agravantes.

Capacitación: la capacitación es también un componente clave de la Directiva. La norma prevé capacitación dirigida a las personas que probablemente interactúen con víctimas tales como policías, profesionales de la salud, personal del servicio social, trabajadores de la educación, así como también de los jueces (incluyendo aquellos dedicados al Derecho del Trabajo), fiscales, abogados y trabajadores judiciales (art. 36). Puede argumentarse que los profesionales especializados en salud y seguridad en el trabajo, así como también los trabajadores de las inspecciones del trabajo deberían ser incluidos en este tipo de capacitaciones.

Organización de mujeres: por último, la Directiva reconoce y empodera a las organizaciones de mujeres y de servicios especializados¹¹ animando a los Estados miembros a considerar su *expertise* en materia de asistencia a las sobrevivientes con una perspectiva sensible al género e interseccional (arts. 22, 25,

⁸ GREVIO (2021) General Recommendation NO. 1 on the digital dimension of violence against women, adopted on 20 October 2021, p. 18.

⁹ Nota de traducción: en el original *Cyber Incitement*. De acuerdo con el documento del GREVIO precitado las incitaciones digitales tienen diversos contenidos entre ellas incitación al autoflagelación o suicidio, aunque también adoptan la forma de intimidaciones, insultos, amenazas, etc.

¹⁰ Idem, p. 19.

¹¹ WAVE (2024) A step forward, yet many missed opportunities: WAVE's initial response to the EU directive on combating violence against women and domestic violence, 07.04.2024.

35, 40)¹². En este sentido, los comités de mujeres dentro de los sindicatos pueden ser un instrumento para erradicar la violencia de género y el acoso.

Todos estos elementos, si son interpretados de manera ambiciosa e implementados con determinación, tienen el potencial de mejorar sustancialmente la respuesta europea en materia de lucha contra la violencia de género y el acoso en todas las áreas de la vida laboral.

4. Ausencias clave: conexiones perdidas con el mundo del trabajo

A pesar de los puntos fuertes y oportunidades ya desarrollados, la Directiva tiene varias ausencias críticas.

Ausencia de un capítulo específico sobre el trabajo y sobre la violencia de terceros sobre trabajadoras¹³: quizás la falla más significativa de la Directiva es la ausencia o de un capítulo específico o de un conjunto de previsiones dedicadas al mundo del trabajo. En otras palabras, la Directiva no provee un claro y comprensivo marco apuntado al espacio de trabajo como contexto específico. Esta omisión es particularmente importante porque significa que el acoso o la violencia de terceros sobre trabajadoras (en su forma de abuso perpetrado por clientes, consumidores o pacientes) continúa ampliamente desatendido. Como sabemos, estas formas de violencia son alarmantemente comunes en los sectores de alto riesgo, y aún no se encuentran explícitamente cubiertas por la Directiva.

Desconexión entre la violencia doméstica y el trabajo: otra importante área de preocupación es la relación entre la violencia doméstica y el mundo del trabajo. Al tiempo que la Directiva reconoce acertadamente la violencia doméstica como un área importantísima que requiere acciones, se queda corta en dar cuenta cómo la violencia doméstica impacta en la vida laboral de las personas. Por ejemplo, no hay menciones al respecto de la necesidad de licencias pagas para sobrevivientes/víctimas ni de medidas de seguridad en el lugar de trabajo específicas para apoyar a las trabajadoras afectadas. Esta es una ausencia significativa, especialmente cuando ya se encuentra reconocida como una buena práctica internacional.

Omisión del vínculo con la salud y seguridad en el trabajo: adicionalmente, la cuestión de la salud y seguridad en el trabajo merece una detallada atención. Inicialmente, la propuesta de la Directiva incluía una

¹² European Women`s Lobby (EWL) (2024) Historical moment! European Women`s Lobby Applauds the Adoption of first ever EU Directive Combating Violence Against Women and Domestic Violence, 24.04.2024.

¹³ Nota de traducción: en el original *Third-Party Violence*. La expresión refiere a un tipo de violencia laboral sufrida especialmente en trabajos feminizados, en la que se involucra un tercero (normalmente cliente). Para más información consultar <https://www.thirdpartyviolence.com/abouttphv>

evaluación de riesgos de espacios de trabajo desde la perspectiva OSH (Occupational Safety and Health): específicamente el art. 37.3. Sin embargo, este aspecto crucial fue finalmente omitido en la versión final del texto. Como resultado, no hay una clara obligación para empleadores, representantes OSH, ni otros actores del espacio de trabajo para proactivamente prevenir o abordar la violencia de género y el acoso como un tema de salud y seguridad en el trabajo, al menos en el marco de la Directiva.

Débil empoderamiento de los actores colectivos¹⁴: cuando se trata del rol de los actores colectivos, especialmente sindicatos, las previsiones de la Directiva no son suficientemente robustas. Aunque los actores colectivos (en particular los sindicatos) son mencionados y su cooperación es fomentada, no están verdaderamente empoderados con derechos claros o responsabilidades en relación con un espacio de trabajo libre de violencia de género y acoso. En términos prácticos, esto significa que no hay disposiciones obligatorias para la consulta a las organizaciones, para la negociación colectiva, ni para el involucramiento directo de estos actores en el desarrollo de estrategias dirigidas específicamente al espacio del trabajo.

Diálogo social: finalmente, la Directiva no avanza lo suficiente en materia de diálogo social. Habiendo podido reforzar la significancia del diálogo entre empleadores, trabajadores y sus representantes, la Directiva deja pasar la chance de utilizar mecanismos de diálogo social, acuerdos o convenios colectivos, y democratización del espacio de trabajo; todas estas herramientas poderosas en tren de prevenir y responder efectivamente tanto al fenómeno del acoso como al de la violencia de género.

En resumen, estas ausencias permiten subrayar que, aunque la norma comentada representa significativos progresos, todavía queda mucho por hacer, particularmente respecto a los desafíos y oportunidades presentes específicamente en el mundo del trabajo.

5. Conclusiones: maximizar el potencial de la Directiva

En conclusión, la **Directiva de la Unión Europea núm. 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y la violencia de género y acoso en el trabajo** representa un paso histórico en el compromiso de la Unión Europea hacia la igualdad de género y el fin de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. El reconocimiento de las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, particularmente en relación con el acoso sexual y el ciberacoso, establece un piso bienvenido. Sin embargo, al fallar en su abordaje del mundo del trabajo desde un enfoque holístico y robusto, y omitiendo

¹⁴ Nota de traducción: en el original *Social Partners*.

el rol proactivo de los sindicatos y los representantes de la salud y seguridad en el trabajo, la Directiva corre el riesgo de dejar un vacío importante en materia de protección de las mujeres en temas de empleo. La Directiva está en vigor y se prevé que sea adoptada en las legislaciones nacionales de los Estados miembros para 2027. A pesar de eso, tiene el potencial de servir como modelo para los Estados no miembros de la Unión en tren de observar sus propias legislaciones nacionales en lo relativo a la violencia de género, como ha pasado anteriormente con otras normas de la Unión Europea.

Por esta razón, el presente trabajo llama a la adopción progresiva y ambiciosa de la Directiva en los ámbitos nacionales. Los Estados miembros están fuertemente animados para vincular la violencia de género con el ámbito de trabajo, para llenar los vacíos de la Directiva con perspectiva de género y políticas coordinadas.

Es importante que la Unión Europea y sus Estados miembros reevalúen todas sus regulaciones actuales sobre igualdad, antidiscriminación y salud y seguridad en el trabajo. En el largo plazo, es recomendable que los Estados miembros sigan la invitación del Consejo de la UE y ratifiquen el Convenio 190 de la OIT y/o que la propia Unión Europea tenga su propia directiva en esta área. Solo tomando estas acciones la Directiva podrá cumplir sus promesas asegurando que todas las mujeres, independientemente de su género, puedan participar seguras e iguales en todos los ámbitos de su vida, incluyendo el mundo del trabajo.

IV. NORMATIVA

IV.a. Derecho de la Seguridad Social

IV.a.1. ACTUALIZACIÓN DE HABERES PREVISIONALES, BASES IMPONIBLES Y PRESTACIONES DEL SIPA

[Resolución ANSES 21/2026](#) - Fecha: 22-01-2026

Se establecen los valores aplicables a partir de febrero de 2026 para diversas prestaciones y parámetros del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), en función de la movilidad previsional determinada conforme la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), fijada en 2,85% (dos con ochenta y cinco centésimos por ciento) (considerandos). En tal sentido, se fija el haber mínimo garantizado en \$359.254,35 (trescientos cincuenta y nueve mil doscientos cincuenta y cuatro con treinta y cinco centavos) y el haber máximo en \$2.417.441,63 (dos millones cuatrocientos diecisiete mil cuatrocientos cuarenta y uno con sesenta y tres centavos) (art. 1 y 2). Asimismo, se establecen las bases imponibles mínima y máxima en \$120.996,78 (ciento veinte mil novecientos noventa y seis con setenta y ocho centavos) y \$3.932.339,08 (tres millones novecientos treinta y dos mil trescientos treinta y nueve con ocho centavos), respectivamente, para el período devengado febrero de 2026 (art. 3). También se fijan los importes de la Prestación Básica Universal (PBU) en \$164.342,47 (ciento sesenta y cuatro mil trescientos cuarenta y dos con cuarenta y siete centavos) y de la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM) en \$287.403,48 (doscientos ochenta y siete mil cuatrocientos tres con cuarenta y ocho centavos) (art. 4 y 5). Finalmente, se dispone que las remuneraciones de los afiliados que cesen en la actividad a partir del 31 de enero de 2026 o soliciten el beneficio a partir del 1 de febrero de 2026 serán actualizadas mediante la aplicación de los índices aprobados por la Subsecretaría de Seguridad Social en la Disposición 29/2025 (art. 6).

IV.a.2. ACTUALIZACIÓN DE MONTOS Y RANGOS DE INGRESOS DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES

[Resolución ANSES 23/2026](#) - Fecha: 23-01-2026

Se dispone la actualización de los montos de las asignaciones familiares y de los límites y rangos de ingresos del grupo familiar previstos en la Ley 24.714, mediante la aplicación de un incremento del 2,85% (dos con ochenta y cinco centésimos por ciento), conforme la movilidad determinada por la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) (art. 1 y considerandos). La actualización se aplica sobre los valores establecidos en la Resolución ANSES 380/2025 y rige para las asignaciones que se perciban o cuyos hechos generadores se produzcan a partir de febrero de

2026, conforme los montos y parámetros detallados en los anexos que integran la resolución (art. 2). Asimismo, se establece que, cuando como resultado de la actualización los montos o límites presenten decimales, se aplicará el redondeo al valor entero inmediato superior (art. 3). Finalmente, se dispone que la percepción por parte de uno de los integrantes del grupo familiar de un ingreso superior a \$2.646.379 (dos millones seiscientos cuarenta y seis mil trescientos setenta y nueve) excluye al grupo del cobro de asignaciones familiares, aun cuando el ingreso total del grupo no supere el límite máximo previsto (art. 4).

IV.a.3. OTORGAMIENTO DE BONO EXTRAORDINARIO PREVISIONAL PARA FEBRERO DE 2026

[Decreto 65/2026](#) - Fecha: 23-01-2026

Dispone el otorgamiento de un bono extraordinario previsional de hasta \$70.000 (setenta mil pesos) a abonarse en el mes de febrero de 2026 a determinados beneficiarios de prestaciones previsionales (art. 1). La medida alcanza a los titulares de prestaciones contributivas del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), a los beneficiarios de la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM) y a quienes perciban pensiones no contributivas por vejez, invalidez, madres de siete hijos o más y otras pensiones no contributivas o graciabiles a cargo de la ANSES (art. 2). El bono se abonará íntegramente a quienes perciban haberes iguales o inferiores al haber mínimo previsional garantizado y, para quienes superen dicho monto, se otorgará hasta alcanzar el límite resultante de la suma del haber mínimo más el monto máximo del bono (art. 3 y 4). Asimismo, se establece que el beneficio será liquidado únicamente respecto de prestaciones vigentes en el mensual correspondiente, que en los casos de pensiones con copartícipes se considerará un único titular a tales efectos y que el bono tendrá carácter no remunerativo, no estará sujeto a descuentos ni será computable para otros conceptos (art. 5, 6 y 7). Finalmente, se faculta a la ANSES a dictar las normas complementarias necesarias para su implementación (art. 8).

IV.a.4. ACTUALIZACIÓN DEL ÍNDICE COMBINADO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE REMUNERACIONES

[Disposición SSS 2/2026](#) - Fecha: 04-02-2026

Se establece el índice combinado previsto en el artículo 2 de la Ley 26.417, sustituido por el artículo 4 de la Ley 27.609, destinado a la actualización de las remuneraciones mensuales percibidas por los trabajadores en relación de dependencia a los fines del cálculo de prestaciones previsionales (art. 1). El índice, elaborado conforme la metodología aprobada por la Resolución 3/2021 de la

entonces Secretaría de Seguridad Social, será aplicable a los trabajadores que cesen en la actividad a partir del 28 de febrero de 2026 o que soliciten su beneficio previsional desde el 1 de marzo de 2026, y se encuentra contenido en el anexo que integra la disposición (art. 1). Finalmente, se establece que la medida entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial (art. 2).

IV.a.5. ACTUALIZACIÓN DE HABERES PREVISIONALES, BASES IMPONIBLES Y PRESTACIONES DEL SIPA

[Resolución ANSES 38/2026](#) - Fecha: 18-02-2026

Se establecen los valores aplicables a partir de marzo de 2026 para diversas prestaciones y parámetros del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), en función de la movilidad previsional determinada conforme la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), fijada en 2,88% (dos con ochenta y ocho centésimos por ciento) (considerandos). En tal sentido, se fija el haber mínimo garantizado en \$369.600,88 (trescientos sesenta y nueve mil seiscientos con ochenta y ocho centavos) y el haber máximo en \$2.487.063,95 (dos millones cuatrocientos ochenta y siete mil sesenta y tres con noventa y cinco centavos) (art. 1 y 2). Asimismo, se establecen las bases imponibles mínima y máxima en \$124.481,49 (ciento veinticuatro mil cuatrocientos ochenta y uno con cuarenta y nueve centavos) y \$4.045.590,45 (cuatro millones cuarenta y cinco mil quinientos noventa con cuarenta y cinco centavos), respectivamente, para el período devengado marzo de 2026 (art. 3). También se fijan los importes de la Prestación Básica Universal (PBU) en \$169.075,53 (ciento sesenta y nueve mil setenta y cinco con cincuenta y tres centavos) y de la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM) en \$295.680,70 (doscientos noventa y cinco mil seiscientos ochenta con setenta centavos) (art. 4 y 5). Finalmente, se dispone que las remuneraciones de los afiliados que cesen en la actividad a partir del 28 de febrero de 2026 o soliciten el beneficio a partir del 1 de marzo de 2026 serán actualizadas mediante la aplicación de los índices aprobados por la Subsecretaría de Seguridad Social en la Disposición 2/2026 (art. 6).

IV.a.6. OTORGAMIENTO DE BONO EXTRAORDINARIO PREVISIONAL PARA MARZO DE 2026

[Decreto 109/2026](#) - Fecha: 25-02-2026

Se dispone el otorgamiento de un bono extraordinario previsional de hasta \$70.000 (setenta mil pesos) a abonarse en el mes de marzo de 2026 a determinados beneficiarios de prestaciones previsionales (art. 1). La medida alcanza a los titulares de prestaciones contributivas del Sistema Integrado Previsional Argentino

(SIPA), a los beneficiarios de la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM) y a quienes perciban pensiones no contributivas por vejez, invalidez, madres de siete hijos o más y otras pensiones no contributivas o graciabiles a cargo de la ANSES (art. 2). El bono se abonará íntegramente a quienes perciban haberes iguales o inferiores al haber mínimo previsional garantizado y, para quienes superen dicho monto, se otorgará hasta alcanzar el límite resultante de la suma del haber mínimo más el monto máximo del bono (art. 3 y 4). Asimismo, se establece que el beneficio será liquidado únicamente respecto de prestaciones vigentes en el mensual correspondiente, que en los casos de pensiones con copartícipes se considerará un único titular a tales efectos y que el bono tendrá carácter no remunerativo, no estará sujeto a descuentos ni será computable para otros conceptos (art. 5, 6 y 7). Finalmente, se faculta a la ANSES a dictar las normas complementarias necesarias para su implementación (art. 8).

IV.a.7. MOVILIDAD DE ASIGNACIONES FAMILIARES A PARTIR DE MARZO DE 2026

Resolución ANSES 55/2026 - Fecha: 26-02-2026

Se establece que los límites y rangos de ingresos del grupo familiar y los montos de las asignaciones familiares previstas en la Ley 24.714 —con excepción de las correspondientes a ayuda escolar anual y asignación por nacimiento o adopción— se incrementarán en un 2,88% (dos con ochenta y ocho centésimos por ciento), aplicándose sobre los valores vigentes establecidos en la Resolución 23/2026 de la ANSES (art. 1). Asimismo, se determinan los nuevos límites, rangos y montos de las asignaciones familiares que se perciban o cuyos hechos generadores se produzcan a partir de marzo de 2026, conforme a los anexos que integran la resolución (art. 2). Se dispone que, cuando del incremento resulten valores con decimales, se aplicará redondeo al entero inmediato superior (art. 3). Finalmente, se establece que la percepción por parte de alguno de los integrantes del grupo familiar de un ingreso superior a \$2.722.595 (dos millones setecientos veintidós mil quinientos noventa y cinco pesos) excluirá al grupo del cobro de asignaciones familiares, aun cuando el ingreso total del grupo no supere el límite máximo establecido (art. 4).

IV.a.8. INICIO DEL PROCESO DE CONVERSIÓN DE PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS POR INVALIDEZ A LA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA POR DISCAPACIDAD PARA PROTECCIÓN SOCIAL

Resolución SND 1/2026 - Fecha: 27-02-2026

Se instruye a la Subsecretaría de Políticas de Acceso y Apoyos de la Secretaría Nacional de Discapacidad del Ministerio de Salud a iniciar el proceso de conversión de las pensiones no contributivas otorgadas con anterioridad a la publicación de la

Ley 27.793 a la Pensión No Contributiva por Discapacidad para Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de dicha ley y en el Anexo I del Decreto 84/2026 (art. 1). Asimismo, se aprueban las normas operativas destinadas a instrumentar la conversión de oficio de tales prestaciones, las cuales establecen lineamientos para la verificación de requisitos, actualización de datos y encuadre administrativo de los beneficios, conforme el anexo que integra la resolución (art. 2). Finalmente, se dispone que la medida entrará en vigencia a partir de su dictado (art. 3).

V. ACTIVIDADES

V.1. Ley de Modernización Laboral num. 27802

Múltiples actividades se realizarán en relación con la reciente aprobación de la “Ley de Modernización Laboral” num. 27802. Entre ellas destacamos:

V.1.a. Ciclo: Reforma Laboral en Argentina de la carrera de Relaciones de Trabajo de FSOC-UBA

Se encuentran disponibles en Youtube distintas conversaciones realizadas por la carrera de Relaciones de Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires de la que participaron varios miembros de la Asociación.

El ciclo completo se encuentra disponible en el canal de Youtube de la carrera, al que se puede acceder a través del siguiente enlace:
<https://www.youtube.com/@RT-UBA/videos>

V.1.b. Conferencia “Nueva reforma laboral: ¿la hora del análisis jurídico?”, a cargo del Prof. Mario Ackerman.

El jueves 12 de marzo en la sede la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se realizó la conferencia intitulada “Nueva reforma laboral: ¿la hora del análisis jurídico?”, a cargo del profesor Mario E. Ackerman, y moderada por el presidente Héctor Guisado.

La filmación del evento se encuentra disponible en el siguiente enlace:
<https://www.youtube.com/watch?v=3BDwUqat7EU>

V.1.c. Derecho en Debate: opinión del Prof. Héctor García

En el ciclo #DerechoEnDebate de la Facultad de Derecho de la UBA, el ex presidente de la AADTySS, prof. Héctor García, emitió su parecer respecto al tratamiento que la ley 27802 realiza sobre el derecho a huelga.

Se encuentra disponible en el siguiente enlace
<https://www.youtube.com/watch?v=TzWTizAl3BA&list=PL9y1i2ILzxlCV4U6pTJBpAuVTudR-w7VQ&index=1>

V.1.c. Actividades de las filiales

También en las diferentes filiales de la Asociación se encuentran disponibles ofertas para el debate de la nueva reforma laboral, a saber:

19 y 20 de marzo
Modalidad presencial



UNL - FACULTAD
DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



COLEGIO DE LA
ABOGACÍA
Santa Fe



Jornada de Actualización

REFORMA LABORAL

Jueves 19 / Colegio de la Abogacía de Santa Fe
|
Viernes 20 / Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales-UNL

CRONOGRAMA

Jueves 19 de marzo

10 hs. Apertura a cargo de **Claudia LEVIN** (Decana Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales-UNL), **Balbina CAVALIERI** (Presidenta Colegio de la Abogacía de Santa Fe), **Alejandro PIVETTA** (Secretario de Posgrado FCJS-UNL) y **Julio GENESINI** (Secretario de Trabajo del MTEySS).

11 hs. Oportunidad de la Reforma Laboral.
Jorge TRIACA (Ex Sec. de Gobierno de Trabajo y Empleo de Argentina)

11.45 hs. Incidencia de la Reforma en materia indemnizatoria y en los accidentes y enfermedades inculpables.
Albor CANTARD (FCJS-UNL), **Lucila CONDAL** (FCJS-UNL), **Consuelo VIGO** (FCJS-UNL)

15.30 hs. Impacto de la Reforma en la Seguridad Social. Fondo de Asistencia Laboral.
Patricia DE PETRE (FCJS-UNL), **Gabriela CORONEL** (CASF), **Javier SIGNORINI** (CASF)

17.30 hs. Break.

18 hs. Impacto de la Reforma en la clase trabajadora.
Juan Carlos SCHMID (Sec. General de la CATT)

Viernes 20 de marzo

9 hs. Intermediación, tercerización y solidaridad.
Andrés ABRAMOVICH (CASF), **Francisco IPPÓLITO** (CASF), **María Paz AIELLO** (CASF)

10.30 hs. Break.

11 hs. Consideraciones sobre la Reforma.
Carlos TOSELLI (Decano Facultad de Derecho-UNC)

11.45 hs. ¿Era necesaria la Reforma?
Pablo TOPET (Abog. CGT / UBA), **Lorenzo GNECO** (AADTYSS / UCA), **Gustavo ZIGNAGO** (Sec. de Coordinación y Relaciones Institucionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Santa Fe)

13 hs. Almuerzo.

15 hs. Consecuencias de la reforma en las relaciones colectivas. El modelo sindical y la Negociación Colectiva.
Hebe GARCÍA BORRAS (UCA), **Sebastián PUSINERI** (FCJS-UNL), **Marta FELPERÍN** (UNR), **Juan Pablo DIAB** (Abog. de CAME)

16.30 hs. Break.

17 hs. Los conflictos colectivos en la Reforma.
María Victoria ACOSTA (FCJS-UNL), **Ricardo Francisco SECO** (UCC), **José E. TRIBUZIO** (Asesor CTA / UBA)

18.30 hs. El trabajo y sus desafíos actuales.
Abel DE MANUELE (FCJS-UNL), **Carlos TOMADA** (Ex Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina), **Ignacio FORCONI** (Asesor SRA)

COSTOS

- Público en general: \$40.000.-
- Graduados FCJS y matriculados CASF: \$30.000.-
- Jóvenes graduados FCJS y matriculados CASF: \$25.000.-
- Alumnos Esp. Derecho Laboral FCJS - Cohorte 2026: gratuito.

+ INFO e INSCRIPCIONES

www.fcjs.unl.edu.ar/posgrado/inscripciones



AUSPICIAN



SANTA FE
UPCN
UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL CENTRO NOROCCIDENTAL



ASOCIACIÓN ARGENTINA DEL
DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



RUBINZAL - CULZONI
EDITORES
LA DOCTRINA JURÍDICA MÁS DESTACADA



DEPARTAMENTO DE DERECHO
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR

CURSO DE POSGRADO

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

**ANÁLISIS DE LA REFORMA
LABORAL**



Inicio
12/03/2026



jueves y
viernes



Presenciales
híbridas y
clases virtuales

CUERPO DOCENTE

HORACIO LAS HERAS

DIEGO TOSCA

HECTOR GUISADO

MARTIN CAPARROS

SILVIA PINTO

LORENZO GNECCO

ESTEBAN CARCAVALLO

DIEGO TULA

JORGE SAPPIA

JORGE MORRESI

ELEONORA SLAVIN

ROSALÍA PECORA

MARCELO AQUINO

CURSO VÁLIDO PARA:

- MAESTRÍA EN DERECHO UNS
- ESPEC. EN DERECHO DEL TRABAJO UNS

INFO E INSCRIPCIÓN

<https://www.derechouns.com.ar/derecho-individual-del-trabajo/>

V.2. Presentación del Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Como se encuentra establecido, la AADTySS organiza anualmente una publicación que reúne destacadas contribuciones en las temáticas que la Comisión Directiva considera que merecen un tratamiento especial. El 19 de marzo del 2026 se realizará la presentación del Anuario 2025, correspondiente al tema “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: *de lege ferenda III*” sobre derecho procesal precedido de una conferencia del Presidente de la Asociación, Héctor Guisado, sobre la repotenciación de créditos laborales en la LML.



REUNIÓN ACADÉMICA PRESENCIAL

Repotenciación de los créditos laborales
a partir de la **Ley de Modernización Laboral.**

Juicios posteriores y anteriores a la reforma. Aplicación temporal.

Expositor:
Dr. Héctor C. Guisado

Presentación del Anuario
Año 2024 - Número XV -

**“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social:
De Lege Ferenda III”**

A cargo de:
Dra. Liliana Rodríguez Fernández

Jueves 19 de marzo - 18:00 hs
Sede: Corrientes 1145, 10° A

 contacto@aadtyss.org.ar • info@aadtyss.org.ar

No requiere inscripción previa