

Revista de la
Seguridad Social

Nº 3 / Diciembre 2023

Directores: **Nadia García y Aníbal Paz**

Foto de Ricardas Brogys en Unsplash

**PRESENTACIÓN
ACTUALIDAD
DOCTRINA
JURISPRUDENCIA**

**LEGISLACIÓN
HERRAMIENTAS PRÁCTICAS
ACTUALIDAD: DNU 70/2023**

1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Presentación Revista de la Seguridad Social N° 3
Por Nadia García y Aníbal Paz 3

2. NOTAS DE ACTUALIDAD

- 2.1. Prestación Anticipada por Desempleo. Los derechos en prórroga
Por Nadia García 5

3. DOCTRINA

- 3.1. Método para corroborar el respeto del «Núcleo Duro» sobre los haberes previsionales de la Provincia de Córdoba
Por Fernando M. Viera 9
- 3.2. Pensiones. Normativa previsional a la luz de las modificaciones del Código Civil y Comercial de la Nación. Convivencia previsional
Por Laura A. Cejas 19
- 3.3. El principio de unidad de gestión y la ley de Riesgo de Trabajo
Por Cintia T. Libischoff 26
- 3.4. Plan de pago de deuda previsional para trabajadores activos: una herramienta temporal con alcance general y algunos grises interpretativos
Por Mauro E. Nuñez 29

4. JURISPRUDENCIA

- 4.1. Alemán Marcos Falconieri c/ Anses y otro | inc apelación 34

5. HERRAMIENTAS PRÁCTICAS

- 5.1. Cuadros comparativos movilidad y otras variables 36

6. LEGISLACIÓN

- 6.1. Nacional 38

7. ACTUALIDAD: DNU 70/2023

- 7.1. Reforma laboral 39
- 7.2. Emergencia previsional y jubilaciones 41
- 7.3. Reformas en seguridad social 42



Presentación Revista de la Seguridad Social Nº 3

POR NADIA GARCÍA¹ Y ANÍBAL PAZ²

[MJ-DOC-17537-AR | MJD17537](#)

En el tercer número de nuestra querida revista nos acompañan distinguidos colegas con sus respectivos estudios doctrinarios. En primer término, la Dra. Nadia García opina sobre la prórroga de la Prestación Anticipada por Desempleo desde una visión crítica al reconocimiento de derechos tan importantes mediante decretos del Poder Ejecutivo Nacional. En tanto, el Dr. Viera Fernando nos explica sobre el «Núcleo Duro Previsional» y los alcances del haber previsional protegido intensamente por la Constitución de Córdoba que no cede fren-

te a razones de emergencia. Este comentario adquiere especial relevancia en la coyuntura actual, dado que el nuevo Director Ejecutivo de ANSES, Osvaldo Giordano fue el impulsor de las reformas previsionales de la caja cordobesa, tanto desde su rol de Presidente de la Caja como de Ministro de Finanzas provincial. La construcción a lo largo del tiempo de la Doctrina del Núcleo Duro Previsional, sobre la que ahondaremos en los futuros números de la revista, resulta reveladora de las ideas que podrían aplicarse en el futuro inmediato en el or-

1 Abogada (UBA). Doctora en Derechos Humanos y Previsión Social (Universidad San Carlos de Guatemala). Magíster en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social (Universidad de Alcalá de Henares y la OISS). Postgraduada de la UBA y de Universidades de España. Docente de grado y Postgrado en diversas universidades y Diplomaturas de todo el país. Disertante y expositora en numerosos congresos. Autora de libros y artículos de doctrina en revistas especializadas.

2 Abogado (UNC). Publicista. Columnista. Especialista y Maestrando en Derecho del Trabajo (UBP). Diplomado en Derecho de la Seguridad Social (UNC). Registrado como Experto en la CONEAU para acreditación de carreras de posgrado. Expositor, disertante, docente de posgrado UNC.

ganismo nacional. Por su parte, la Doctora Laura Alejandra Cejas nos comparte su visión sobre el derecho a pensión de convivientes a la luz de las modificaciones en el Código Civil y Comercial de la Nación. Además, la Dra. Cintia Tamara Libischoff analiza el principio de unidad de gestión y su aplicación en la ley de riesgos del trabajo. Por último, el Dr. Mauro Nuñez se suma a esta edición con un tema de mucha actualidad, aportando suma claridad a la utilización del plan de pago de deuda previsional para trabajadores activos.

En cuanto a la Jurisprudencia que se ha seleccionado para esta entrega, por su relevancia y novedad el fallo «Aleman, Marcos Falconieri c/ ANSES y otro S/ Incidente de apelación», Cámara Federal de Salta en materia de actualización de intereses para un caso en que la liquidación fue aprobada con una demora de 4 años.

En cuanto a la normativa, por su importancia se decidió agregar la Res. SSS 30/2023

corrigiendo algunas cuestiones que habían sido cuestionadas desde la sanción de la ley 27.546 que modifica el régimen previsional de los magistrados. Para concluir, se adjuntan cuadros comparativos de la evolución de distintos motores de movilidad jubilatoria y de diferentes variables de contenido económico y social, de utilidad para el ejercicio profesional diario

Esta entrega, como se advierte, resulta completa y de sumo interés para su ávida lectura, y su archivo entre los documentos de consulta permanente.

¡Queremos aprovechar esta ocasión para saludarlos afectuosamente, desearles unas felices fiestas y que comiencen el 2024 con muchos éxitos!

¡Nos encontramos nuevamente en el próximo número de marzo!





Prestación Anticipada por Desempleo. Los derechos en prórroga

POR NADIA GARCÍA¹

[MJ-DOC-17493-AR](#) | [MJD17493](#)

Sumario: I. Introducción. II. Los fundamentos del decreto 674/2021. III. Los requisitos. IV. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

El desempleo no discrimina; afecta a todos los sexos y a todas las edades, pero adquiere particular relevancia cuando afecta a trabajadores que por su edad afrontan dificultades para reinsertarse en un mercado laboral cada vez más complejo y además reúnen 30 años de servicios con aportes a un sistema previsional, que de contributivo ya tiene poco. Estos trabajadores y trabajadoras fueron quienes, en un sistema de reparto contribuyeron para que los pasivos tuvieran un haber digno, creyeron en el pacto de solidaridad intergeneracional. Sin embargo, al perder sus empleos, sin alcanzar la edad requerida para jubilarse, fueron excluidos de toda protección.

Ante esta situación, y con un desempleo que superaba los dos dígitos, el art. 1 de la ley 25.994 creó la prestación de Jubilación Anticipada que perdió vigencia el 30 de abril de

¹ Abogada (UBA). Doctora en Derechos Humanos y Previsión Social (Universidad San Carlos de Guatemala). Magíster en «Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social» (Universidad de Alcalá de Henares y la OISS). Postgraduada de la UBA y de Universidades de España. Docente de grado y Postgrado en diversas universidades y Diplomaturas de todo el país. Directora del Instituto de Seguridad Social de la Fundación Patagónica de Estudios en Derecho. Disertante y expositora en numerosos congresos. Autora de libros y artículos de doctrina en revistas especializadas.

2007. Desde ese momento se presentaron diversos proyectos de ley para reestablecer esta prestación que nunca lograron superar la Comisión de Presupuesto y Hacienda.

A través del Movimiento de Trabajadores Desocupados con más de 30 años de aportes, los trabajadores y trabajadoras iniciaron una gran lucha que incluyó distintas acciones de comunicación y concientización contra el edadismo², otras acciones tendientes a conocer la cantidad de trabajadores y trabajadoras que se encontraban en esa situación y fundamentalmente en insistir con el restablecimiento de la prestación mediante su reconocimiento legislativo.

II LOS FUNDAMENTOS DEL DECRETO 674/2021

Luego de una lucha incansable y por razones que exceden esta columna a través del Decreto N° 674/21 se instituyó la «PRESTACIÓN ANTICIPADA» como un beneficio de carácter extraordinario destinado a los trabajadores y las trabajadoras en situación de desempleo al 30 de junio de 2021, que acrediten el requisito de servicios del inciso c) del artículo 19 de la Ley N° 24.241, sus modificatorias y complementarias, y hayan cumplido la edad de SESENTA (60) años los varones y CINCUENTA Y CINCO (55) años las mujeres. Este beneficio perdió vigencia el 29 de septiembre de 2023.

Con fecha 28 de octubre de 2023 se dictó el decreto 558/23 que prorroga por 2 años el artículo 4 del decreto 674/21, manteniendo entonces la vigencia de la Prestación hasta el 29 de septiembre de 2025.

El decreto reconoce que la «PRESTACIÓN ANTICIPADA» resultó una política eficaz para garantizar la cobertura de la Seguridad Social de alrededor de 23.000 personas que, habiendo ya reunido los años de servicios con aportes necesarios, no contaban con la edad suficiente para jubilarse y se encontraban en situación de desempleo.

Muchas de esas personas ya han alcanzado la edad plena de retiro y su jubilación anticipada se ha convertido, de manera automática, en la prestación jubilatoria correspondiente, pero estima que aún quedan más de 14.000 personas titulares de una «PRESTACIÓN ANTICIPADA».

Que dentro de las razones que llevaron al dictado del Decreto 674/21 se menciona el Informe Mundial sobre el edadismo, donde se afirma que «el edadismo es un problema mundial», resaltando que se trata de un asunto de preocupación mundial.

Muchos de los factores que dificultan la reinserción laboral de las personas que superan los 50 años de edad se vinculan a la existencia de prejuicios sociales respecto de la edad (edadismo) y que, para el caso de las personas mayores, se basa en la consideración del paso del tiempo como un disvalor y en la exaltación de la juventud como sinónimo de belleza, éxito y productividad.

2 Ver más en: GARCÍA, Nadia, «Crónica de un derecho demasiado postergado. La Prestación Anticipada por Desempleo», LA LEY 22/12/2021, 22/12/2021, TR LALEY AR/DOC/3468/2021.

El edadismo afecta los diferentes ámbitos de la vida social, adoptando formas de diferenciación complejas, frustrando en muchos casos que las personas de mayor edad puedan acceder, en condiciones de igualdad respecto a otros grupos etarios, a los derechos sociales, culturales, educativos, laborales, recreativos y de salud.

Dichas actitudes se encuentran alcanzadas, en nuestro país por lo dispuesto en la Ley 23.592 de prevención y sanción de Actos Discriminatorios, sin embargo no alcanza y persisten ciertos estereotipos sociales que dificultan la reinserción laboral de las trabajadoras y los trabajadores de mayor edad, vinculados muchas veces a prejuicios sobre posibles desajustes y rigideces de adecuación entre la formación laboral de estas personas y los cambios tecnológicos o, a la inversa, vinculados a situaciones de sobre calificación que podrían generar mayores costos laborales.

III. LOS REQUISITOS

El decreto 558/23 prorroga los alcances del decreto 674/21 extendiendo su vigencia hasta el 29 de septiembre de 2025.

Modifica la situación de desempleo que deberá acreditarse al 30 de junio de 2023.

Mantiene los requisitos de edad y servicios esto es mujeres entre 55 y 59 y hombres entre 60 y 64 años, en ambos casos con 30 años de servicios con aportes efectivos. Este último requisito a la luz de la Res. SSS 21/2021.

Mantiene el resto de las características de la Prestación en los términos del prorrogado decreto 674/21, se trata de un beneficio de carácter extraordinario y su solicitud debe efectuarse dentro de los dos (2) años contados a partir del vencimiento del decreto 674/21. No corresponderá su otorgamiento, si la persona afiliada tuviera derecho a un beneficio ordinario; y la prestación se extinguirá en el supuesto en que la persona beneficiaria se incapacite y acceda a las prestaciones de retiro por invalidez. Se mantiene la incompatibilidad con la realización de actividades en relación de dependencia o por cuenta propia, (cuestión que en varias oportunidades hemos cuestionado) y con la percepción de cualquier tipo de planes sociales, pensiones graciables o no contributivas, jubilación, pensión o retiro civil o militar, ya sean nacionales, provinciales o municipales. En este último punto también se cuestionó la incompatibilidad con la percepción de beneficios de pensión contributiva que derivan de aportes distintos a los que dan derecho a la prestación anticipada.

El monto del haber será equivalente al ochenta por ciento (80%) del correspondiente al beneficio de jubilación al que tuvieron derecho al cumplir la edad requerida de acuerdo a la ley 24.241, no pudiendo en ningún caso resultar inferior al haber mínimo garantizado del Régimen Previsional Público de Reparto.

En caso de fallecimiento del beneficiario sus causahabientes tendrán sus causahabientes al beneficio de pensión por fallecimiento de afiliado o afiliada del régimen de la ley 24.241, es decir pensión directa.

IV. CONCLUSIONES

El reconocimiento de este tipo de derechos siempre es bienvenido, sin embargo, podemos atrevernos a cuestionar sus formas. El derecho previsional precisamente requiere algún tipo de previsión que permita la toma de decisiones informadas. La incertidumbre y la necesidad lleva a nuestros trabajadores y trabajadoras a decisiones que afectan el acceso a este tipo de prestaciones.

Avancemos siempre en materia de derechos, pero empecemos a hacerlo en forma ordenada, previsible y que garantice el acceso a las prestaciones en condiciones de igualdad. Para ello, es necesario que sea el congreso quien reconozca este tipo de derechos en ejercicio de facultades que le son propias.

BIBLIOGRAFIA

GARCÍA, Nadia, «Manual de la Seguridad Social», La Ley, Buenos Aires, 2021.

GARCÍA, Nadia, «Extinción del Contrato de Trabajo por jubilación. «Viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse»³, disponible en: <http://p8000268.ferozo.com/BARILOCHE-2018/EXTINCION%20DEL%20CONTRATO%20POR%20JUBILACION.%20NADIA%20GARCIA.pdf>

GARCÍA, Nadia, «Crónica de un derecho demasiado postergado. La prestación anticipada por desempleo», LA LEY 22/12/2021, 22/12/2021, TR LALEY AR/DOC/3468/2021.

3 Autodenominación efectuada por el Movimiento de Trabajadores Desocupados con más de 30 años de aportes.



Método para corroborar el respeto del «Núcleo Duro» sobre los haberes previsionales de la Provincia de Córdoba

POR FERNANDO M. VIERA¹

[MJ-DOC-17540-AR](#) | [MJD17540](#)

Sumario: *I. Introducción - El «Núcleo Duro Previsional»- El haber previsional protegido intensamente por la Constitución de Córdoba que no cede frente a razones de emergencia. II. Situación actual de la jurisprudencia del «Núcleo Duro Previsional». III. Conclusiones.*

ABSTRACT

En el presente trabajo se analiza la jurisprudencia imperante en torno a la definición del «Núcleo Duro Previsional» entendido este como el límite mínimo infranqueable que debe percibir un jubilado de la Provincia de Córdoba, conforme a la doctrina pretoriana del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba y cómo se debe hacer para mantener un control sobre los haberes a los fines de que no se perfore dicho límite.

¹ Contador Público, UNC. Abogado, Universidad Empresarial Siglo 21. Diplomado en Derecho de la Seguridad Social y del Trabajo, UNC. Maestrando de la Maestría en Derecho de la Vejez, UNC. Docente de cursos de pos grado, UNC. Docente del Curso de Práctica Laboral de la Sala de Seguridad Social del Colegio de Abogados de Córdoba. Columnista y consultor de diversos medios televisivos y radiales del país (Cadena 3, Radio Mitre, Radio Universidad, Canales C, 8, 10 y 12 de Córdoba entre otros).

I. INTRODUCCIÓN- EL «NÚCLEO DURO PREVISIONAL»- EL HABER PREVISIONAL PROTEGIDO INTENSAMENTE POR LA CONSTITUCIÓN DE CÓRDOBA QUE NO CEDE FRENTE A RAZONES DE EMERGENCIA

En la provincia de Córdoba, la materia previsional ha sido sujeta de numerosas modificaciones legislativas que han ocasionado un importante número de litigios a lo largo de su historia.

El principal argumento para defender los haberes previsionales frente a los embates legislativos ha sido siempre el art. 57 de la Constitución Provincial que establece: «El Estado Provincial, en el ámbito de su competencia, otorga a los trabajadores los beneficios de la previsión social y asegura jubilaciones y pensiones móviles, irreductibles y proporcionales a la remuneración del trabajador en actividad.

El régimen previsional debe ser uniforme y equitativo y debe procurar la coordinación con otros sistemas previsionales.

La ley establece un régimen general previsional que contemple las diferentes situaciones o condiciones laborales, conforme lo establece el artículo 104, inciso 19 de esta Constitución».

Es justamente el carácter de irreductibilidad el que ha generado tan férreas defensas frente a los numerosos recortes de las prestaciones previsionales producido por las sucesivas reformas de la ley 8024, solo por mencionarlas, encontramos el Dcto.1777/95, la Ley 9.504, Ley 10.078, Ley 10.333 y actualmente la ley 10.694.

Frente a tanta controversia, el Tribunal Superior de Justicia determina en el año 2009 su famosa doctrina del «Núcleo Duro Previsional», donde en autos «Bossio, Emma Esther C/ Caja De Jubilaciones, Pensiones Y Retiros De La Provincia De Córdoba - Amparo - Recurso De Apelación - Recursos De Casación E Inconstitucionalidad» (Sentencia N° 8 del 15/12/2009) establece las pautas para interpretar el principio de irreductibilidad diciendo que: «Los principios de movilidad, irreductibilidad y proporcionalidad, no funcionan de manera autónoma e independiente uno del otro, sino que su verdadera operatividad debe ser ponderada desde una visión sistemática y funcional interrelacionada. Ello significa que el derecho previsional, una vez otorgado e incorporado al patrimonio de su beneficiario, es irreductible, pero esta irreductibilidad no se traduce en una intangibilidad absoluta del quantum del haber, porque no se desvincula de la proporcionalidad que conecta inescindiblemente la situación jurídica del pasivo a la situación que él mismo habría gozado de continuar en la actividad, siempre que en la observancia de esa necesaria relación de proporcionalidad —consustancial al carácter sustitutivo de los beneficios— no se desnaturalicen aquellos componentes esenciales en virtud de los cuales pudo hacer ingresar ese beneficio a su patrimonio, por razones de arbitraria confiscatoriedad».

Es decir que los tres principios mencionados, movilidad, irreductibilidad y proporcionalidad se deben interpretar juntos, por lo que termina definiendo que: «el núcleo duro sobre el cual no puede haber restricción alguna es el porcentaje del ochenta y dos por ciento (82%) móvil del sueldo líquido del trabajador activo, lo que es igual al ochenta y dos por ciento (82%) móvil de la remuneración mensual del cargo desempeñado por el agente al momento de cesar en el servicio, descontado el aporte previsional personal correspondiente. Este es un límite infranqueable fuertemente adquirido por las normas constitucionales, que no cede por razones de emergencia. De tal forma se fortalece y adquieren plena efectividad los principios constitucionales de «solidaridad contributiva» y «equidad distributiva» (arts. 55 y 55 C. Pcial.)».

Dicha jurisprudencia fue ratificada por el TSJ en autos «Pipino, Beatriz Eleonora Y Otros C/ Provincia De Córdoba - Acción Declarativa De Inconstitucionalidad» (Auto N° 20 del 07/05/2018), donde adicionalmente se dijo: «El artículo 57 de la Constitución Provincial garantiza la movilidad de los haberes previsionales, una vez fijados como una proporción —no la totalidad sino una parte— del sueldo de los activos mediante la fijación de un porcentaje esencial —núcleo duro— que resulta irreductible».

Adicionalmente en este último precedente dijo el Máximo Tribunal de Córdoba: «La determinación de las prestaciones a partir de una correcta y razonable interpretación de lo que debe considerarse como remuneración sujeta a la aplicación de los porcentajes jubilatorios, integra el denominado núcleo esencial o núcleo duro del derecho previsional adquirido por el beneficiario, que no puede ser avasallado ni siquiera al amparo de una ley de orden público como modo de garantizar la efectividad de los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional».

En definitiva, la jurisprudencia del TSJ lo que vino a decir es que la irreductibilidad de la que habla la Constitución de Córdoba es la imposibilidad de reducir la tasa de sustitución de los arts. 46 y 47 de la Ley 8.024 (dichos artículos determinan el porcentaje de reconocimiento sobre la base de cálculo, actualmente el 82% el cual se bonifica en un 1% por cada año y medio de exceso de aportes por sobre el límite mínimo —siempre considerando únicamente los aportes a la Caja de Jubilaciones de Córdoba— para acceder al beneficio y permite incrementar la tasa de sustitución hasta el 88% como máximo) y que dicha proporción entre el haber de actividad con el de pasividad debe mantenerse a lo largo de la vida del pasivo (movilidad), sin posibilidad de disminución, ni siquiera en épocas de emergencia y ni siquiera frente a una Ley de orden público, ya que ese es el mínimo protegido por la Constitución Provincial. Se hace mucho hincapié que es el mínimo constitucional porque esta fórmula de cálculo y de movilidad surge pretorianamente de la interpretación del TSJ de Córdoba y no de la ley 8.024, en otras palabras, debe primar esta fórmula de cálculo por sobre la legal si se observa alguna desviación en algún momento de la vida del pasivo.

II. SITUACIÓN ACTUAL DE LA JURISPRUDENCIA DEL «NÚCLEO DURO PREVISIONAL»

Resulta fundamental recordar que como consecuencia de la sanción de la Ley 10.694 (BOE del 21/05/2020), la jurisprudencia del «Núcleo Duro Previsional» vuelve a aparecer en escena como consecuencia de los numerosos recortes efectuados por esta norma y el grado de litigiosidad que ocasionó.

Los artículos que nos interesan en el presente trabajo son dos:

«Artículo 29.- SUSTITÚYESE el artículo 46 de la Ley N° 8024 (Texto Según Ley N° 10333) por el siguiente texto, a saber: Haber de las prestaciones - Jubilación Ordinaria 'El haber de la jubilación ordinaria será igual al ochenta y dos (82%) del promedio actualizado de las últimas ciento veinte (120) remuneraciones mensuales brutas y sujetas a aportes que se hubieren efectuado a la Caja, deducido el aporte personal jubilatorio que en cada caso corresponda. Respecto de los beneficios acordados con anterioridad a la entrada en vigencia de este artículo con su modificatoria, en los términos de las leyes 5846, 8024, o 9504, según el caso, los haberes previsionales correspondientes serán calculados aplicando la metodología utilizada para determinar el haber según la legislación al tiempo del otorgamiento del beneficio sobre la base de la remuneración líquida, esto es, previa deducción del aporte personal que en cada caso corresponda. El importe resultante calculado de esa manera será actualizado hasta el presente conforme el mecanismo de movilidad que corresponda. En ningún caso la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo sobre los beneficios ya acordados importará reducción alguna de los haberes liquidados actuales.'»

Con relación a la modificación del art. 46 de la Ley 8.024, para aquellos beneficios ya otorgados conforme a leyes anteriores, si bien no se disminuyó nominalmente el haber, si se produjo una quita en las movilidades posteriores, o lo que es lo mismo, los aumentos posteriores si sufrieron una detracción equivalente al monto del aporte previsional que se corresponde con el sector de movilidad al que corresponde el haber.

Se recuerda que el art. 2 de la Ley 10.333 que modificaba el art. 46 de la Ley 8.024 había determinado una detracción sobre la base de cálculo del 11% equivalente a lo que era la alícuota de aportes del régimen Nacional y ahora con el art. 29 de la Ley 10.694 esa alícuota se incrementó al porcentaje correspondiente al sector de movilidad del haber, lo que puede implicar una alícuota de entre el 11% al 22%.

«Artículo 32.- SUSTITÚYESE el artículo 51 de la Ley N° 8024 (Texto Según Ley N° 10.333) por el siguiente texto, a saber: Movilidad de las prestaciones 'Los haberes de las prestaciones serán móviles en relación con las variaciones del nivel sectorial de las remuneraciones del personal en actividad. La Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de Córdoba establecerá los sectores a los que se refiere el párrafo anterior. El reajuste de los beneficios tendrá efecto con los haberes correspondientes al mes subsiguiente a partir del ingreso efectivo al sistema previsional de los aportes y contribuciones correspondientes al mes en que operó la variación salarial.'»

A su vez la reglamentación del art. 51 de la Ley 8.024 (T.O. Dcto. 407/2020), conforme Dcto. 408/2020 estableció lo siguiente:

«Artículo 51.- A los fines de la movilidad de los haberes, los beneficios serán asignados al sector en el que el afiliado se desempeñó durante la mayor parte de su vida laboral. A tales efectos, se totalizarán como una unidad los servicios cumplidos dentro de una misma estructura escalafonaria o dentro de un mismo régimen convencional. Una vez determinado el sector de movilidad, los reajustes se efectuarán con arreglo a lo dispuesto en el inciso a) del presente artículo. Caso contrario, si no resultare factible establecer el sector en que el afiliado cumplió la mayor parte de su vida laboral o bien si el sector mayoritario correspondiera a servicios reconocidos por la Anses o por otras entidades adheridas al sistema de reciprocidad jubilatorio, la movilidad se regirá por el Índice Promedio de Salarios, de acuerdo al inciso b) del presente artículo. b) El Índice Promedio de Salarios será calculado en base a un promedio ponderado de los aumentos salariales de cada sector o repartición. La Caja definirá la metodología para el cálculo de este índice. Semestralmente, en los meses de marzo y septiembre, la Caja ajustará los haberes de los beneficiarios no asignados a ningún organismo o sector. Los beneficios acordados con anterioridad al 31/07/2008 mantendrán el sector que tienen asignado en función del cargo de la línea principal de servicios».

En este caso se ha destacado la reglamentación ya que aquellos beneficiarios que no tienen asignado un sector de movilidad, irremediablemente no seguirán la «movilidad», «Proporcionalidad» e «Irreductibilidad» de su cargo en actividad, ya que sus aumentos no siguen la evolución del cargo al cese, sino la evolución de un índice desarrollado mediante un promedio ponderado de los aumentos salariales de los sectores de la administración pública, lo que generó una gran cantidad de litigios solicitando el respeto del «Núcleo Duro Previsional», mes a mes (movilidad).

Frente al gran número de reclamos, el TSJ reinterpreta su doctrina en autos «Maldonado, Pedro Manuel c/ Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de Córdoba - Amparo Ley 4915» (Sentencia N° 65, de fecha 28/12/2022) haciendo el siguiente análisis frente a las solicitudes de inconstitucionalidad del art. 29 de la Ley 10.694: «En efecto, la doctrina judicial vigente, definida por el TSJ a partir de los pronunciamientos dictados en las causas «Bossio»[2], «Abacca» [3] y «Cuerpo de ejecución» [4], expresa lo siguiente. La Constitución provincial (CP) no asegura a los jubilados provinciales un haber previsional mayor, ni igual, al del personal en actividad, sino que, por el contrario, solo una proporción o parte de aquel. De allí que el núcleo duro sobre el cual no puede haber restricción alguna es el porcentaje del 82% móvil del sueldo líquido del trabajador activo, lo que es igual al 82% móvil de la remuneración mensual del cargo desempeñado por el agente en el momento de cesar en el servicio, descontando el aporte previsional personal correspondiente. Este es un límite infranqueable, fuertemente determinado por las normas constitucionales, que no cede por razones de emergencia. Allí se tuvo en cuenta el último sueldo del activo, atento lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley N° 8024 en su texto originario. Empero con posterioridad las leyes previsionales sucesivas (Ley N° 9504

t.o por Dec. N° 40/09 y Ley N° 10333) determinaron que el ochenta y dos por ciento (82%) debe calcularse en función del promedio actualizado de las últimas cuarenta y ocho (48) remuneraciones líquidas. Razón por la cual el núcleo duro equivalente al ochenta y dos por ciento (82%) del haber líquido del activo (o el mayor porcentaje hasta el 88%, según la antigüedad) debe calcularse en función del promedio líquido de las remuneraciones que sirvieron de base para la determinación del haber inicial (teniendo en cuenta lo dispuesto por el marco normativo vigente al momento de obtener su beneficio). En definitiva, si el jubilado obtuvo su jubilación durante la vigencia de la Ley N° 8024, en su texto originario, el ochenta y dos por ciento (82%) del líquido del activo debe calcularse en función del último sueldo del activo. Pero si el jubilado obtuvo el beneficio con posterioridad (Ley N° 9504 en adelante, hasta antes de la vigencia de la Ley N° 10694) el sueldo líquido del activo sobre el cual debe calcularse el ochenta y dos por ciento (82%) no es el último sueldo en actividad, sino el promedio del líquido de las últimas cuarenta y ocho (48) remuneraciones del activo. La nueva metodología para determinar el haber inicial, establecida mediante la reforma introducida por el art. 29 de la Ley N° 10694 a la primera parte del art. 46 de la Ley N° 8024 (texto según la Ley N° 10333), y que computa los últimos 10 años de aportes (120 últimas remuneraciones) en lugar de los últimos 4 años —u otro incluso menor— previsto en regímenes anteriores, no debe aplicarse a quienes ya tenían otorgado el beneficio, o estaban en condiciones de obtenerlo, en el momento de la entrada en vigencia de la nueva ley. De lo contrario, se pondría en riesgo el carácter esencial de sus derechos irrevocablemente adquiridos».

De esta forma el TSJ readecua su interpretación del «Núcleo Duro» a las disposiciones del art. 29 de la Ley 10.694, pero esta interpretación colisiona con el respeto a la movilidad del haber en función de su propia doctrina.

Tal es así que en autos «Ares, Alicia C/ Caja De Jubilaciones, Pensiones Y Retiros De Córdoba - Amparo Ley 4915» (Sentencia N° 29 del 28/12/2022) cuando defiende la prórroga de la movilidad del art. 32 de la ley 10.694 lo hace diciendo: «Si se tiene presente que los aumentos al personal en actividad se producen muy esporádicamente, la modalidad de pago dispuesta por la nueva normativa, al producirse el mes siguiente de aquel en que la Caja percibe el ingreso efectivo de los aportes y contribuciones correspondientes a esa suba de salarios, no es susceptible de ser calificada como irrazonable sino como jurídicamente tolerable en épocas de profundas crisis; con mayor razón cuando el legislador ha realizado un esfuerzo para salvaguardar el llamado núcleo duro previsional. Lo importante es que rigurosamente se siga respetando la movilidad sobre la base del referido porcentaje (82%) del haber del activo cada vez que se produzca una variación salarial. Luego, en favor de la sustentabilidad del sistema, corresponde tolerar una mínima alteración, que no alcanza a agraviar la esencia o sustancia de la necesaria proporcionalidad que siempre debe existir entre el haber de la clase pasiva y el salario de los activos. Esta es la clave del sistema previsional de Córdoba: asegurar la percepción del núcleo duro; es decir, del 82% del sueldo líquido del activo, con el fin de cumplir el mandato constitucional que tan clara y ejemplarmente ha diseñado el sistema previsional».

Las contradicciones que se observan son en principio dos:

- 1) Si el «Núcleo Duro Previsional» no cede ni por razones de emergencia, ni frente a normas de orden público, ¿porque es tolerable la prórroga de la movilidad? Debe tenerse en cuenta que, si la norma favorece el pago de dicho «Núcleo Duro», cada vez que aumente el salario del activo sin que en idéntico mes se le reconozca dicho aumento al pasivo, ni siquiera retroactivamente a los dos meses, evidentemente durante esos meses de prórroga se va a haber visto vulnerado el «Núcleo Duro».

Obsérvese como se vulnera dicho «Núcleo Duro» al tolerar la prórroga.

Periodo	mar-23	abr-23	may-23	jun-23
Sueldo activo	100000,00	120000,00	120000,00	120000,00
Nucleo Duro (82% x 82% Sueldo activo)	67240,00	80688,00	80688,00	80688,00
Jubilacion (82% x 82% Sueldo activo)	67240,00	67240,00	67240,00	80688,00
Diferencia entre ND y Haber	0,00	13448,00	13448,00	0,00

- 2) Si en el cálculo del haber inicial por ley 10.694 el promedio de remuneraciones fuera inferior a la remuneración correspondiente al cargo al cese, obviamente al aplicar la misma tasa de reconocimiento, el haber sería diferente al «Núcleo Duro», porque dicha definición tiene dos aristas, una que se refiere al haber inicial y otra a la movilidad, es decir al respeto de la suma mínima que debe percibirse mes a mes como una proporción del haber en actividad, para respetar el principio de sustitución del art. 57 de la Constitución de Córdoba y art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Caería en letra muerta la doctrina del «Núcleo Duro» si para corroborar el valor de dicho mínimo infranqueable debiéramos comparar lo cobrado en un mes con lo que hubiera cobrado de aplicar la tasa de sustitución al promedio de las 48 o 120 remuneraciones actualizadas inmediatamente anteriores al mes a comparar, imagine querido lector lo complicado que sería el control mensual de dicho «Núcleo Duro».

Una solución inteligentemente propuesta por la Cámara Contencioso Administrativa de 3ª Nominación de Córdoba se puede ver en autos «Audisio, Zulema Mabel C/ Caja De Jubilaciones, Pensiones Y Retiros De Córdoba - Plena Jurisdicción» (Sentencia N° 25 del 29/05/2023) donde la Cámara reconoce la doctrina del «Núcleo Duro» sentada en «Maldonado» pero advierte la dificultad mencionada razonando: «Surge así el interrogante de cuál será el parámetro razonable de comparación que permita verificar si el haber previsional que percibe el beneficiario a lo largo del tiempo resguarda aquel límite infranqueable. La situación se complica cuando, como en el presente, se obtuvo la prestación bajo la Ley 9504, calculándose el haber inicial sobre el promedio de las últimas 48 remuneraciones mensuales sujetas a aportes, actualizadas según el índice de movilidad sectorial. Y mucho más aún desde la entrada en vigencia de la Ley 10.694, donde dicho

promedio se calculará, en la misma forma, pero sobre las últimas 120 remuneraciones. el método utilizado para el cálculo del núcleo duro al momento de determinar el haber inicial no puede funcionar a su vez como valor de referencia para constatar aquella representatividad en la evolución del haber a través de los índices, con relación a las variaciones reales de los salarios de los cargos considerados para la determinación de aquél, esto es, la proporcionalidad y movilidad que debe tener el haber previsional con relación a los haberes de los activos. Ello es así, por cuanto el salario del pasivo así calculado ha evolucionado hasta la fecha por aplicación de los índices sectoriales, por lo que se perdería todo tipo de referencia a los fines de la verificación del respeto a las garantías mencionadas, pudiendo identificarse el «núcleo duro previsional» con el haber del beneficio calculado por la Caja —salvo supuesto de error de cálculo en la aplicación del índice—, perdiendo sentido la doctrina en sí, que tan valiosa ha sido durante todos estos años en la salvaguarda del derecho de los beneficiarios provinciales. Por lo tanto, a fin de que la doctrina del núcleo duro continúe brindando fácil acceso al control de la protección constitucional, debe adoptarse una metodología que, en forma sencilla, posibilite verificar si ha ocurrido su perforación. En ese orden de ideas, establecido el haber inicial de acuerdo a las Leyes 9504, 10.333 o 10.694, según el caso; en base a los mismos datos obrantes en el informe de cálculo del beneficio formulado por la accionada, estamos en condiciones de obtener el núcleo duro previsional del afiliado, que será igual al porcentaje jubilatorio correspondiente aplicado sobre el líquido de aquel promedio. Una vez determinado el monto al que asciende el núcleo duro previsional, debemos estimar qué porcentaje representa dicha suma en el último de los salarios líquidos considerados a fin del cálculo del haber inicial. Cabe destacar que el grado de representatividad de ese porcentual en el último haber percibido por el beneficiario en actividad, será directamente proporcional a la homogeneidad de las remuneraciones contempladas; esto es, a mayor uniformidad de salarios —o cargos considerados—, mayor será la incidencia porcentual que sobre el último de ellos tendrá el núcleo duro previsional. De esta manera podrá verificarse en forma indirecta su resguardo, controlando que esa misma incidencia se mantenga en el tiempo; es decir, que el haber previsional que perciba el pasivo represente ese mismo porcentaje en la remuneración líquida actual del activo que ocupa el cargo en que cesó; metodología que se erige en un parámetro objetivo de comparación al que fácilmente puede accederse. Dicho en otras palabras, el núcleo duro previsional que, conforme «Maldonado.» debe calcularse en función del promedio líquido de las remuneraciones que sirvieron de base para la determinación del haber inicial (teniendo en cuenta lo dispuesto por el marco normativo vigente al momento de obtener su beneficio), y cuya cuantificación puede realizarse fácilmente en base al informe de cálculo de beneficio, se traduce, para la verificación de su resguardo o de su perforación posterior, en el porcentaje que representa con relación a la última remuneración líquida considerada, correspondiente al cargo ostentado al cese». De esta forma una vez determinada la metodología, procede a efectuar los cálculos: «Conforme surge de la Planilla de Cálculo del Haber Jubilatorio de la actora, obrante a fs. 15/16 de las actuaciones administrativas, el promedio bruto de las últimas 48 remuneraciones sujetas a aportes, ascendió a la suma de \$ 72.005,49 y aplicó el porcentaje jubilatorio del 82% . operación que arrojó un

haber previsional inicial de \$ 52.549,60. Por lo tanto, el 'núcleo duro previsional', consistente en el 82% de las remuneraciones líquidas que integraron aquel promedio, ascendía —a dicha fecha— a la suma de \$ 49.597,38 ($72.005,49 \times 84\% \times 82\%$). De los datos obrantes en el informe de cálculo referido se desprende que el salario bruto de la actora a Diciembre de 2018, ascendió a la suma de \$ 75.571,41; por lo que, deducido el porcentaje de aportes mencionado precedentemente, tenemos que la última remuneración líquida por ella percibida fue de \$ 63.479,98. Es decir que el porcentaje de incidencia del 'núcleo duro previsional' con relación a esta última fue del 78,13% ($49.597,38 \times 100 / 63.479,98 = 78,13\%$); porcentual que deberá ser preservado en el devenir de su haber en pasividad». De esta forma la Cámara nos da una solución práctica para verificar la perforación de dicho «Núcleo Duro» la cual consistiría en comparar el haber cobrado en un mes con la proporción ya mencionada aplicada a la remuneración actualizada que le correspondería cobrar al pasivo si se encontrara en actividad en idéntico periodo o en su defecto si se tolera la prórroga de la movilidad, el análisis debería efectuarse comparando el «Núcleo Duro» con esta metodología con lo cobrado dos meses después.

III. CONCLUSIONES

De lo dicho en los párrafos precedentes podemos observar en primer lugar que no se debe confundir lo que es el cálculo del haber inicial de las prestaciones con el instituto de la movilidad que sirve para mantener el poder adquisitivo de las prestaciones y que adicionalmente debe mantener la proporcionalidad con los haberes de los activos ya que así lo reconoce específicamente nuestra Constitución Local y que sirve como parámetro para mantener la integralidad y la sustitutividad de los haberes (art. 14 bis C.N.).

En segundo lugar, el TSJ de Córdoba ha dejado en claro cuál es su postura doctrinaria en cuanto a la interpretación de lo que debe ser el cálculo del haber inicial diciendo que la tasa de sustitución de los arts. 46 y 47 de la Ley 8.024 debe aplicarse a la base económica que surja de la ley en función de la fecha de adquisición del derecho, es decir que puede aplicarse a la remuneración al cese, al promedio de las últimas 48 o 120 remuneraciones actualizadas, pero siempre previo descuento de la alícuota de aportes previsionales.

No obstante, esto dicho, parece que no ha quedado muy en claro cómo debe mantenerse esta doctrina a lo largo del tiempo para mantener esta proporcionalidad requerida por la Constitución de Córdoba.

Se observa una solución ingeniosa en la Cámara Contenciosa Administrativa de 3ª Nominación, al hacer la comparación de la proporcionalidad entre el cálculo del haber actual y el haber inicial calculado con las pautas legales, sin embargo esta tarea se complicaría si tenemos un caso de una persona que haya cesado en su actividad varios años antes de iniciar el trámite de jubilación, para lo cual se podría proponer como solución actualizar la última remuneración con idéntico índice que utiliza el organismo previsional, pero nos encontraríamos frente a la dificultad de la falta de publicación de dichos índices.

Frente a ello, creo que es clara la postura del TSJ cuando en autos «Ares» determina respecto de la movilidad que: «Lo importante es que rigurosamente se siga respetando la movilidad sobre la base del referido porcentaje (82%) del haber del activo cada vez que se produzca una variación salarial. Luego, en favor de la sustentabilidad del sistema, corresponde tolerar una mínima alteración, que no alcanza a agraviar la esencia o sustancia de la necesaria proporcionalidad que siempre debe existir entre el haber de la clase pasiva y el salario de los activos. Esta es la clave del sistema previsional de Córdoba: asegurar la percepción del núcleo duro; es decir, del 82% del sueldo líquido del activo, con el fin de cumplir el mandato constitucional que tan clara y ejemplarmente ha diseñado el sistema previsional», es decir, que la tasa de sustitución debe aplicarse sobre el haber líquido del sueldo que correspondería de estar en actividad, no sobre un promedio y tal como expresamente lo ha considerado el Máximo Tribunal de Córdoba, tolerando la prórroga de la movilidad.



Pensiones. Normativa previsional a la luz de las modificaciones del Código Civil y Comercial de la Nación. Convivencia previsional

POR LAURA A. CEJAS¹

[MJ-DOC-17539-AR](#) | [MJD17539](#)

Sumario: I. Introducción. II. Pensión de conviviente y uniones convivenciales. III. Modificaciones en el Código Civil y Comercial de la Nación con implicancias en el ámbito previsional. IV. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

La pensión es la prestación que tiene por objeto cubrir la contingencia social de la muerte. La naturaleza de esta prestación es alimentaria y sustitutiva, al desaparecer el sostén económico familiar, se busca reemplazar los ingresos que en vida aportaba el causante a los beneficiarios establecidos en la ley. El fin que inspira el instituto previsional de la pensión es cubrir los riesgos de subsistencia frente a una situación de desamparo y de ancianidad, proporcionando el sustento necesario a quien recibió la asistencia del causante en vida.

De esta forma, el Art. 53 Ley 24.241 realiza una enumeración taxativa de los beneficiarios de pensión: a) La viuda. b) El viudo. c) La conviviente. d) El conviviente. (incluidos convivientes del mismo sexo por Resoluc. Anses 671/08). e) Los hijos solteros, las hijas solteras

¹ Abogada - Egresada de la Facultad de Derecho y Cs. Sociales (U. N. de Córdoba). Abogada Litigante. Especialista en Derecho Previsional.

Especialización en Justicia Constitucional y Derechos Humanos. (Universidad de Bolonia) con orientación a Seguridad Social.

y las hijas viudas, (*salvo que optaren por la pensión que acuerda la presente), todos ellos hasta los 18 años de edad, siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva. La limitación a la edad establecida en el inciso e) no rige si los derechohabientes se encontraran incapacitados para el trabajo a la fecha de fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran dieciocho (18) años de edad. (Debe acreditar el estado «a cargo del causante»). (*Por Resolución 30/2021 SSS no deben ejercer opción alguna entre los beneficios. «Resultan compatibles con cualquier otro beneficio que pudieran estar gozando o a que tuvieran derecho»).

El Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCCN) introduce modificaciones receptando los cambios producidos en la sociedad y en las estructuras familiares en particular, donde ya la doctrina y la jurisprudencia venían advirtiendo e incorporando disposiciones nuevas y sentencias novedosas en torno a la misma.

En este sentido, a pesar de ser una regulación de derecho privado, tiene incidencia en el derecho previsional vigente y nos compele a revisar varios institutos, entre ellos el de las pensiones a la luz de la nueva normativa reguladora de las relaciones familiares y además nos interpela a un nuevo análisis en el tratamiento de las mismas, sin perder de vista los principios de la seguridad social: integralidad, subsidiariedad, solidaridad, universalidad, igualdad, unidad, inmediatez.

II. PENSIÓN DE CONVIVIENTE Y UNIONES CONVIVENCIALES

La normativa previsional fue precursora en el reconocimiento de derechos a los convivientes, estableciendo el derecho a pensión en el año 1985 mediante la Ley 23.226, donde se reconocía el derecho al conviviente que hubiese convivido en aparente matrimonio por un periodo de 5 años, el cual se reducía a 2 años en caso de existir descendencia reconocida. Luego, se sanciona la ley 23.570 (29/06/1988) que deroga la anterior y continúa en la misma línea hasta la sanción de la ley 24.241 que en su Art. 53 incluye a el/la conviviente como derechohabiente previsional y establece dentro de los requisitos que el/la causante se hallasen separados de hecho o legalmente, o que haya sido soltera/o, viuda/o o divorciada/o y hubiese convivido públicamente en aparente matrimonio durante al menos 5 años anteriores al fallecimiento, reduciendo dicho plazo a 2 años en caso de que exista descendencia reconocida por ambos convivientes. Además, establece que van a excluir al cónyuge supérstite cuando éste hubiere sido declarado culpable de la separación personal o el divorcio, y menciona además los casos de concurrencia de conviviente y cónyuge supérstite compartiendo por partes iguales el beneficio de pensión cuando el/la causante hubiese sido el culpable de la separación personal o del divorcio y cuando el/la causante hubiere estado contribuyendo al pago de alimentos o éstos hubieran sido demandados judicialmente.

III. MODIFICACIONES EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN CON IMPLICANCIAS EN EL ÁMBITO PREVISIONAL

Ahora bien, en este contexto se presentan las primeras divergencias entre ambas normativas, ya que el CCCN define la unión convivencial como la unión basada en relaciones afectivas de carácter singular, pública, notoria, estable y permanente, de dos personas que conviven y comparten un proyecto de vida común, sean del mismo o diferente sexo (Art. 509). Luego, el Art. 510 establece los requisitos para el reconocimiento jurídico de las uniones convivenciales y en el inc. e enuncia que deben mantener la convivencia durante un periodo no inferior a 2 años. He aquí el principal punto de controversia en torno al tiempo exigido de convivencia, o si la reducción de la exigencia de convivencia de 5 años a 2 años establecida en la nueva normativa impone una modificación en el ámbito previsional.

La jurisprudencia en los últimos años viene zanjando esta discusión, sosteniendo que una cosa es el derecho previsional, el cual se encuentra dentro del ámbito de derecho público y otra cosa es el derecho civil, regulador de relaciones entre particulares. Además, rige la primacía de la normativa especial —reguladora de los beneficios previsionales, como es la Ley 24.241— frente a una normativa general como sería el CCCN. En la causa «Galdamez Elsa Gloria C/ Anses S/Pensiones» Causa N°1067/2021 (CFSS Sala 2) (01/08/2022) (Dorado-Carnota-Fantini) la Cámara se expide en este sentido diciendo: «El régimen previsional es un sistema especial que regula la situación de los afiliados y derechohabientes, cuando se cumple la contingencia objeto de protección y siempre que se den las condiciones previstas para ello (aportes, regularidad, vínculo de parentesco, etc.). Por tanto, no puede en principio, una ley general introducir modificaciones en la norma especial, máxime si no se ha derogado esta última, ni la ley general, contiene una referencia concreta a la contingencia previsional, como sí la tiene la ley especial (v. gr. Ley 24241)». «Antes bien, se definen concretamente en el nuevo código, a partir de agosto de 2015, los aspectos en que va a incidir la convivencia, como ser asistencial, patrimonial, y otros aspectos que hacen a la vida en común. Estimo que las normas del Código Civil y Comercial de la Nación —art. 510, inc. e), del nuevo Código— no han modificado la ley especial en materia previsional, en lo que al punto específico que aquí se refiere, por lo que rige lo dispuesto por el artículo 53 de la ley 24.241». En la causa «MONTONE RAQUEL c/ A.N.Se.S. s/ Pensiones». 7/11/16 (Expte. 27766/2014). Sentencia definitiva, Cámara Federal de la Seguridad Social, Sala III): «La sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, el cual, en su art. 510, entre los requisitos para el reconocimiento de los efectos jurídicos previstos por este Título a las uniones convivenciales establece en su inc. e), que la convivencia se haya mantenido durante un período no inferior a dos años, en tanto reduce el plazo de convivencia de 5 años a 2 años, no siendo aplicable al derecho previsional pues los efectos previstos por el Código Civil y Comercial ante la existencia de una unión convivencial se reducen a los de la vida civil: ellos atañen a las relaciones patrimoniales y al régimen de bienes propios de cada uno de los integrantes de esa unión, a la contribución de los gastos del hogar, a la responsabilidad por deudas

frente a terceros, a la protección de la vivienda familiar, a las situaciones emergentes del cese de la convivencia. En suma, el derecho previsional mantiene, en este aspecto, su autonomía y regulación propia, siendo de plena aplicación lo normado por el art. 53 de la ley 24.241». (Del voto del Dr. Laclau).

Como podemos apreciar, la mera invocación del plazo de 2 años establecido en el Art. 510, inc. e) no va a ser suficiente a los fines de la obtención del beneficio de pensión.

En cuanto a la prueba a los fines de acreditar la convivencia, el decreto 1290/94 reglamentario del Art. 53 Ley 24.241 establece que «la convivencia pública en aparente matrimonio durante los lapsos exigidos en el artículo que se reglamente, podrá probarse por cualquiera de los medios previstos en la legislación vigente». Claro está, que sólo la prueba testimonial carece de eficacia probatoria y siempre deberá estar apoyada de prueba documental.

En la figura del concubinato, es trascendente la perdurabilidad del vínculo, que va más allá de la cohabitación y que evidencia la voluntad de ambos hacia un objetivo común de fundar y mantener una vida juntos plena, en sus distintas facetas. Además, debe ser notorio: con apariencia de la vida conyugal, continua y no interrumpida: teniendo los sujetos un domicilio común y conviviendo en él. En este punto, el CCCN vuelve a diferenciarse de la normativa previsional, ya que el Art. 523, al enumerar las causales de extinción de la unión convivencial, en el inc. g) enuncia, «por el cese de la convivencia mantenida. La interrupción de la convivencia no implica su cese si obedece a motivos laborales u otros similares, siempre que permanezca la voluntad de vida en común». Es decir que expresamente deja abierta la posibilidad de interrupción de convivencia sin que ello implique la extinción del vínculo y con ello las consecuencias jurídicas en caso de fallecimiento de alguno de los convivientes durante dicha interrupción, siempre claro está, acreditando fehacientemente las causas de la misma.

Otra modificación que introduce el CCCN es que elimina el deber de cohabitación entre los cónyuges (no es necesario constituir un domicilio conyugal). La principal problemática en la tramitación de beneficios de pensiones gira en torno a los domicilios de solicitante y causante cuando éstos difieren. No obstante ello, de la mera residencia de los cónyuges en domicilios distintos, no se debería colegir la separación de hecho contemplada como causal de pérdida de derecho a pensión enunciado en el Art. 1 inc. a de la Ley 17.562 (05/12/1967). Nótese que las causales establecidas en esta normativa se encuentran vigentes e insertas en el formulario de solicitud de prestaciones previsionales (P.S 6.18 punto 8).

Para mencionar otras modificaciones del CCCN con incidencia en el ámbito previsional:

- Desaparecen las causales subjetivas en el divorcio. Esto tiene una implicancia directa en el derecho previsional vigente, ya que la «culpa» -elemento subjetivo- es determinante para analizar el derecho a pensión de la persona que se encuentra separada de hecho o divorciada (conf. artículo 1º de la ley 17.562 —conforme la modificación introducida por la ley 23.263— y artículo 53 de la

ley 24.241); en este sentido, la normativa de la seguridad social debería adaptarse al nuevo esquema de divorcio sin culpa.

La CSJN al interpretar la intención del autor de la norma (ley 17.562) ha dejado reiteradamente sin efecto las sentencias que denegaron el beneficio previsional sin que se hubiera probado la culpa de la apelante en la separación de hecho, por considerar que es condición para la pérdida del derecho a pensión, en los términos del artículo 1º, inciso a), de la ley 17.562, que se encuentre fehacientemente demostrado que la peticionaria fue responsable de la ruptura, aunque se hallare separada de hecho del causante durante varios años antes de su fallecimiento (Fallos: 288:249; 289:148; 303:156; 318:1464 y causas T.877.XXXIX). En nuestro derecho rige el principio de inocencia.

- Se deroga la figura de Separación Personal.
- La fidelidad entre los cónyuges, ahora es sólo un deber moral, sin consecuencias jurídicas. (Art. 431 CCCN).
- La obligación de prestar alimentos a los hijos se extiende hasta los 21 años, excepto que el obligado acredite que el hijo mayor de edad cuenta con recursos suficientes para proveérselos por sí mismo. (Art. 658 CCCN). Y puede extenderse hasta los 25 años (Art. 663 CCCN). ¿Estas disposiciones, entran en colisión con el límite de edad de 18 años para solicitar la pensión? Existe jurisprudencia en este sentido, donde declara la inconstitucionalidad del Art. 53 Ley 24.241 por aplicación de normas del Código Civil en materia alimentaria, en autos: «Fraga, Naiara Evelyn C/Anses S/Pensiones», Expte. 123076/2017 CFSS, Sala I, 28/10/2021 (RJP, TXXXI, 627) «El art.5 de la Ley 26.579 dispuso que ‘Toda disposición legal que establezca derechos y obligaciones hasta la mayoría de edad debe entenderse hasta los 18 años, excepto en materia de previsión y seguridad social en que dichos beneficios se extienden hasta los 21 años, salvo que las leyes vigentes establezcan una edad distinta’».
- Se crea la figura de progenitor afín (Art. 672 CCCN) «Se denomina progenitor afín al cónyuge o conviviente que vive con quien tiene a su cargo el cuidado personal del niño o adolescente». Con una obligación alimentaria subsidiaria.

Frente a estos cambios incorporados en la normativa civil, surgen numerosos interrogantes en torno a la normativa previsional, por ejemplo: El convenio regulador en el caso del divorcio debe contener las cuestiones relativas a la atribución de vivienda, compensaciones económicas entre cónyuges, prestación alimentaria, entonces, ¿qué es lo que se debe considerar a los fines del cónyuge divorciado que solicita la pensión, solo la cuota alimentaria?

Otro interrogante sería: ¿Se puede optar entre el régimen de comunidad y de separación de bienes y qué pasa cuando optan por la separación de bienes y no conviven? ¿Subsiste el derecho a pensión? En este caso, ¿se podrían acordar pensiones con una limitación

temporal o seguir con sistema de pensiones vitalicias? El progenitor afín cuando fallece, y estaba a cargo de los hijos de su cónyuge o conviviente, ¿genera derecho a pensión su fallecimiento en beneficio de éstos?

IV. CONCLUSIONES

Todos estos interrogantes, y los innumerables más que puedan surgir en la casuística, nos coloca frente a la principal cuestión si en realidad debería «armonizarse» la normativa previsional a la nueva normativa civil. Entiendo que no, comparto lo resuelto por la jurisprudencia en torno al criterio de la especialidad de la normativa previsional y su primacía frente al caso concreto, como así también que se trata de ámbitos de derecho distintos (uno público y el otro privado). Pero, primando la merituación de la prueba mediante la sana crítica racional, y con la amplitud probatoria que existe en el ámbito administrativo, acercando todos los elementos de prueba para acreditar las circunstancias particulares de cada situación, la administración «debería» de alguna manera flexibilizar ciertos criterios a los fines del otorgamiento de beneficios en los casos donde entren en colisión ambas normativas, ya que se puede realizar la merituación de la prueba a los fines de acreditar las circunstancias fácticas necesarias y suficientes a los fines de proceder al otorgamiento de los beneficios previsionales.

Claro está que, en los casos no comprendidos por la normativa, como así también en los casos donde no resulte posible contar con demasiados elementos probatorios, será el Órgano Judicial quien deberá resolver dichas cuestiones, y donde desde el derecho previsional en su conjunto, realizando un análisis convencional, normativo, y de principios propios del derecho previsional, pondrá luz y resolverá el caso sometido a su jurisdicción.

Y quedará en nosotros, como operadores de la justicia, concedores del derecho y del caso concreto, probar y explicarle al juez porqué nuestro mandante tiene derecho a dicho beneficio. Fundando adecuadamente nuestro planteo, tanto en la normativa interna, especialmente en la Constitución Nacional, desde el preámbulo («afianzar la justicia»), el art. 14 bis, Art. 75 inc. 19 con el nuevo paradigma del desarrollo humano, el Art. 75 inc. 22 dotando de jerarquía constitucional a los Tratados de Derechos Humanos (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores), también en casos de violencia de género como causal de separación (Cedaw Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por ley Ley 23.179, «Convención Interamericana Belem Do Para», aprobada en 1996, por Ley 24.632, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; «Protección Integral Para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales» Ley 26485 promulgada de hecho el 1/4/2009), la especial protección y tutela diferenciada del Art. 75 inc. 23, tal como viene resolviendo la Corte en sucesivos fallos

en materia previsional, otorgando especial protección a los adultos mayores atento a su situación de vulnerabilidad (Itzcovitch, García María Isabel, Blanco Lucio, García Blanco Esteban, Garay Corina, entre otros).

La «no armonización» no implica negar los cambios y dejar de realizar un análisis armónico, en el caso concreto, del ordenamiento jurídico en su totalidad, haciendo uso de todas estas herramientas, que en definitiva nos permitan encuadrar y fundar nuestras peticiones, para hacer justicia en el caso concreto, como finalidad última de nuestra profesión.



El principio de unidad de gestión y la ley de Riesgo de Trabajo

POR CINTIA T. LIBISCHOFF¹

[MJ-DOC-17538-AR](#) | [MJD17538](#)

«No es 'esto' o 'aquello' es 'esto, 'lo otro' y 'aquello'. Tiene que ser completo. Pero hay personas quieren ser como la luz al buscar el camino de la menor resistencia».

¿Cómo se aplican estas palabras al tema en cuestión? Lamentablemente, el principio de la unidad de gestión en la seguridad social suele verse en forma parcial. Generalmente, la Unidad de gestión es analizada únicamente en la faceta de unidad administrativa-financiera. He aquí que lo parcial suele ser confundido con lo único.

Es decir, el pensamiento facilista se queda «con ese» aspecto económico. En cambio, el intelectual entiende que las joyas conceptuales tienen varias facetas y se disfrutan valorándolas de un lado, del otro o de aquel.

Así lo ha hecho el Dr. Podetti al explicar que el principio de unidad de gestión se relaciona con la unidad legislativa, financiera y de eficacia administrativa que cada país construye².

Por eso, una visión completa implicaría recordar que la unidad de gestión se genera con hechos legislativos junto con la acción administrativa. He aquí que el aspecto financiero debe cohesionarse sistémicamente bajo un solo compendio jurídico-legal³.

Ahora bien, la unidad de gestión se une con el principio de intermediación que le ayuda a ejecutar la coherencia del sistema. Y para alcanzar la ejecución de las prestaciones sociales se utiliza como medio técnico la desconcentración de la gestión; es decir, la pluralidad de organismos de gestión⁴.

1 Abogada - Mediadora. Profesora de Derecho Laboral y la Seguridad Social, Universidad de Buenos Aires.

2 Podetti, H. A., Acerca de los principios de seguridad social, DT XXVI-391.

3 Prieto Escudero, Germán, Organismos gestores de la seguridad social, en Revista de Política Social número 96, octubre/diciembre 1972, pág. 120

4 Podetti, H., Política social, Astrea, Buenos Aires, 1982, pág. 187

Fotó: [Spencer Davis](#) de [Unsplash](#)

Certeramente, «la unidad de gestión [es] imprescindible para obtener la coherencia del sistema [y] no obsta —antes bien, es compatible y se complementa— para que en la ejecución se alcance la inmediatez en virtud de la desconcentración de la gestión»⁵.

Justamente es lo que sucede en nuestro sistema argentino al permitir la descentralización de la gestión en materia de riesgo del trabajo. Esa descentralización es útil para lograr la ejecución o inmediatez de las prestaciones y cumplir con los objetivos de la Ley de Riesgos de Trabajo; de esta manera habría una ejecución operativa de las prestaciones por parte de la aseguradora elegida por el empleador.

Esto es así porque nuestra sociedad argentina tiene una pluralidad de relaciones y ámbitos laborales, estatales, privados en los diversos ámbitos de aplicaciones territoriales o personales.

El punto es que la descentralización es un medio técnico para que las prestaciones se ejecuten con celeridad al aplicar con unidad de gestión las fuentes del derecho para proteger a las personas de las consecuencias de las contingencias sociales.

Es la unidad de gestión de hechos legislativos y la acción administrativa que hacen brillar al medio técnico de la descentralización.

Sin embargo, hay un problema cuando se opaca al principio de unidad de gestión. La visión de quienes llevan los seguros de riesgo de trabajo puede llegar a ser restrictiva y suceden situaciones en las que se olvidan del principio supremo constitucional llamado «alterum non laedere», que va de la mano con el derecho a la salud.

A modo de ejemplo, se puede recordar casos como las divergencias en las prestaciones cuando la aseguradora de riesgo de trabajo decide no realizar una operación de fractura de costillas porque la persona tiene presión alta y considera que es la Obra Social es la que debe estabilizar al paciente, dado que entiende que el empleado siniestrado tiene una enfermedad preexistente a la fractura y no procura analizar que una fractura pudiera generar alta presión.

Desde ya, que aquella aseguradora de riesgo de trabajo no ha cohesionado la unidad de gestión de la ley 24.557 o parcializa la visión al aplicar ipso iure el inciso b del apartado 3 del artículo 6 de la ley 24.557, sin tener las constancias del examen preocupacional. Es cierto que aquí habría un quiebre en la unidad de gestión de esa aseguradora de riesgos de trabajo. Porque, tal vez, por un tema financiero pretenda no cumplir con sus obligaciones.

Sin embargo, se podría citar mucha doctrina jurisprudencial sobre la teoría de la indiferencia de la concausa⁶, o sobre la responsabilidad de la aseguradora respecto a la mala praxis médica del profesional interviniente⁷, o hacer referencia a las diversas presentaciones

5 Vazquez Vialard, Antonio, Tratado de derecho del trabajo, tomo 4, 1ª Ed., 1983, pag. 850

6 Sumario de fallo, 9 de abril de 2018, Id SAJ: SUF0084393

7 CS, 2023/04/04, Muñoz, Stella Maris por sí y en representación de sus hijas menores Leila y Camila Novisky c. Industrias Cerámicas Lourdes SA y otro s/ accidente - acción civil.

administrativas por divergencias ante la Comisión Medica actuante, incluido los recursos hasta llegar a la instancia judicial.

Justamente, todo ello, hace a la unidad de gestión y al contrapeso necesario para sostener el sistema cohesionado en materia de riesgos laborales. Es decir, en forma alegórica, el engarce de una aseguradora de riesgo de trabajo puede tener su fatiga de metal, pero no hace caer al principio de unidad de gestión.

También, a modo preventivo, la cohesión del sistema se logra cuando por oficio o denuncia se aplica el artículo 36 de la ley 24.557 en concordancia con el artículo 32 de la ley 25.887. Con lo cual, se comienza a ejecutar la unidad de gestión a través de los inspectores pertenecientes a la Superintendencia de Riesgo de Trabajo.

Muchas veces, el abogado activa esta parte del sistema y denuncia la falla de la aseguradora en las obligaciones dinerarias o médicas, con lo que logra que al trabajador se le aplique tales prestaciones bajo el principio de intermediación que los diferentes agentes descentralizados deben ejecutar.

Podría decirse que el sistema de riesgos de trabajo tiene muchos operadores descentralizados, entre ellos las aseguradoras, los organismos de control de los tres poderes del Estado, la ciudadanía, los médicos, los abogados y los profesionales de otras ramas de la ciencia, quienes tienen la obligación de generar una actividad preventiva constante para evitar el daño o no agravarlo. Estamos ante un sistema de contrapesos para mantener la unidad de gestión en proteger la salud y la vida de cada trabajador. Incluso, este contrapeso tiene su raigambre internacional con el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, junto a otras recomendaciones de la OIT, que Argentina ha ratificado en el año 2014⁸.

Por eso, este artículo tiene como fin recordar los postulados de grandes doctrinarios que explican la coherencia del sistema argentino de la seguridad social. Gracias a sus enseñanzas junto con la jurisprudencia, se puede hacer lucir a los principios del derecho de la seguridad social mediante su principio de unidad de gestión en el sistema de riesgos de del trabajo para evitar la ambigüedad o tergiversación conceptual con la que se agrava el cumplimiento de las prestaciones en pro a la salud del empleado.

8 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::#Seguridad_y_salud_en_el_trabajo



Plan de pago de deuda previsional para trabajadores activos: una herramienta temporal con alcance general y algunos grises interpretativos

POR MAURO E. NUÑEZ¹

[MJ-DOC-17536-AR](#) | [MJD17536](#)

Sumario: I. Introducción. II. Régimen del plan de pago para trabajadores activos. III. El planteo de la reciprocidad. IV. Proyección al cumplimiento de los extremos de edad. V. Combinación de leyes 27705 y 24476. VI. Uso de UCAP en regímenes insalubres. VII. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

El 28 de febrero del 2023 se sanciona en el Congreso la Ley 27.705 luego de varios quórums fallidos, debates parlamentarios, audiencias públicas, reclamos y manifestaciones sociales.

Esta ley no solo trajo una moratoria previsional que permite el acceso a la cobertura en seguridad social de aproximadamente ochocientas mil personas en edad jubilatoria, sino que por primera vez en una misma ley, se dispuso el mecanismo por el cual un trabajador activo, puede regularizar su deuda con el Estado por la falta de aportes y contribuciones a lo largo de su historia laboral.

¹ Abogado graduado en la Universidad Abierta Interamericana, año 2011. Diplomado en Relaciones Internacionales, misma casa de estudios, año 2012. Cursando Diplomatura en Gestión Parlamentaria y Políticas Públicas en el Honorable Congreso de la Nación. Docente y capacitador de nóveles abogados. Vicedirector de la comisión de seguridad social de Asociación Abogados del Fuero. Miembro del programa padrinazgo de Asociación Abogados del Fuero.

Una ley de cuatro capítulos con una reglamentación y varias normas administrativas, fue volviéndose operativa en los meses siguientes con grandes desprolijidades jurídicas y algunas contradicciones lingüísticas que, a nuestros días, continúan originando un vaivén de criterios en las oficinas de la Anses.

II. RÉGIMEN DEL PLAN DE PAGOS PARA TRABAJADORES ACTIVOS

El capítulo tres de la norma dispone los requisitos formales para la utilización del Plan de Pago de Deuda Previsional para quienes aún no alcanzaron la edad jubilatoria del Régimen General.

Estos requisitos son: tener los hombres entre 55 y 64 años de edad, y las mujeres entre 50 y 59 años de edad. Esto deja vedada la posibilidad de regularizar años faltantes a través de este mecanismo al momento de cumplir la edad de 65 y 60 respectivamente.

Asimismo, se crea la «Unidad de Cancelación de Aportes Previsionales» —en adelante: UCAP—, que tiene como finalidad computar los servicios faltantes para llegar a los 30 años requeridos para la PBU.

El segundo requisito consiste en la acreditación de ingresos para justificar el pago de la unidad. En tercer lugar, haber residido en el país en el mes que se pretende regularizar, sin haber tenido actividad, ni en relación de dependencia, ni como autónomo o monotributista en ese período.

Al igual que la moratoria del Capítulo II de la ley 27.705 para personas en edad jubilatoria, cada unidad de cancelación, equivale al 29% de la base mínima imponible de remuneración establecida en el artículo 9 de la Ley 24.241, y se computa como un mes de servicios.

Al momento de la sanción de la mencionada ley, cada UCAP equivalía a \$5.729,96 (valores a marzo 2023), aunque debieron pasar cuatro meses para que comience a utilizarse, con la sanción de la ACTI 17-01 que dispuso el procedimiento desde el pedido del turno hasta la emisión del volante electrónico de pago (VEP).

Dado que la Ley 27.705 está sujeta al régimen de movilidad general, es que fueron incrementándose los valores: al momento de implementarse, cada UCAP tenía el valor de \$6928.67 hasta agosto inclusive.

A partir del mes de septiembre, pasó a valer \$8.542,38 y desde diciembre hasta febrero de 2024, la suma será de \$10.325,16.

Comprender la movilidad de estas unidades de cancelación nos obliga a proyectar el pago del plan al momento del trimestre en el que efectivamente se instrumente el turno. Es menester entender que no se trata de un compromiso de deuda a regularizar en cuotas fijas o variables, sino que, el proceso implica un pago voluntario de la cantidad de unidades que elige el titular y en el momento que disponga, mientras dure la vigencia de la ley, esto es: hasta marzo de 2025.

III. EL PLANTEO DE LA RECIPROCIDAD

El artículo 17 del decreto reglamentario 173/2023 dispone que cada unidad de pago se computará como un mes de servicios para acceder a la PBU, mientras que también, agrega que será válido a los fines de ser utilizado en otra jurisdicción dentro del marco de reciprocidad jubilatoria.

Casi unánime es el criterio de las cajas provinciales respecto de no reconocer estas unidades como aportes efectivos en miras de obtener un beneficio previsional pagado por ellas. Fundando el carácter no fehaciente de los servicios, y por disponer la ley que crea dichas unidades que las mismas sólo son computadas para alcanzar la PBU. Esta prestación existe en la Ley 24.241, en donde el pago lo realiza la ANSES, eventualmente junto a la prestación compensatoria, la prestación adicional por permanencia y el complemento al mínimo.

Reconocer servicios que sólo cuentan para una prestación inexistente en otra jurisdicción, es ir en desmedro de las normas propias de cada régimen provincial, por tal motivo el uso de la reciprocidad utilizando la ley 27705, generará un sin fin de litigios.

IV. PROYECCIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LOS EXTREMOS DE EDAD

Así descripto el régimen de aporte anticipado de la Ley 27.705, la variada casuística nos lleva a realizar un análisis integral de las conveniencias del acceso al plan de cancelación de deuda previsional, toda vez que al tratarse de personas en actividad, también existe un período de tiempo en el que el titular irá efectuando aportes a medida que desarrolle tareas hasta que cumpla la edad jubilatoria. Esto nos plantea el desafío de computar contribuciones futuras, a pesar de la imprevisibilidad jurídica que caracteriza nuestro digesto normativo.

También configura un reto el estudio respecto de los servicios en relación de dependencia y autónomos que se puedan reconocer con el objeto de no perjudicar el cálculo de la PC y la PAP. Esto es, al iniciar antes del pago de la UCAP, el expediente 118, según probatoria 524/2008 y 555/2010.

V. COMBINACIÓN DE LEYES 27705 Y 24476.

La moratoria de autónomos según Ley 24.476 se convirtió en un anhelo indiscutible para los titulares que priorizan un descuento menor en el haber jubilatorio ya que a valores actuales representa una cuota entre cien y cuatrocientos pesos, según sea menor o mayor la regularización de años a través del sistema informático para contribuyentes autónomos y monotributistas: SICAM.

Dada la incompatibilidad de ambas moratorias, y por el hecho de no poder descontarse del haber un monto superior al 30%, es que expresamente se prohíbe la aplicación conjunta del Capítulo II de la ley 27.705 y la moratoria 24.476.

Se da una salvedad —dispone el texto— en los casos en los que lo dispuesto en la Ley 24.476 haya sido pagado en su totalidad a diciembre del año 2021, teniendo en cuenta que, —al estar cancelada— no generará un descuento adicional al plan de pago de deuda previsional.

Ahora bien, la incompatibilidad expresa surge del artículo 13 de la mencionada ley, dentro del capítulo II, el cual refiere al plan de pagos para personas con edad jubilatoria cumplida, procedimiento que implica el descuento de la cuota del haber resultante, luego de calcular PBU, PC y PAP del solicitante.

El capítulo III, en cambio, no dispone prohibición para el uso combinado de ambas leyes aunque la ANSES informe al momento del turno que no pueden utilizarse ambos regímenes. Ni la incompatibilidad entre dos institutos, ni la prohibición de uso puede presumirse cuando la norma no lo establece. Esto responde a todo orden jurídico basado en el principio de legalidad.

VI. USO DE UCAP EN REGÍMENES INSALUBRES

En el mismo orden de ideas, debemos abordar las normas internas y describir estrictamente la Prev 11/71 y la ACTI 17-01, ambas regulaciones administrativas en la órbita de la Administración Nacional de la Seguridad Social respecto del capítulo II y III de la ley en cuestión.

La prev 11/71 con vigencia 10/04/2023, dispone el proceso sistémico de la moratoria para personas en edad jubilatoria y en el apartado 5, la consideración sobre los regímenes insalubres.

Las unidades de pago de deuda previsional, no podrán ser utilizadas si el solicitante aún no cumplió la edad que establece el régimen general. En efecto la diferencialidad de un régimen por envejecimiento prematuro sólo permite prorratear servicios y no edad.

Esta disposición particular sobre las UPDP, no rige en la ACTI 17-01 respecto de las UCAP, por lo que en los mismos términos del punto V, no existe incompatibilidad entre el uso de aportes insalubres y la cancelación anticipada, siempre que el prorrateo determine la edad y los aportes del caso concreto.

VII. CONCLUSIÓN

No resulta tarea fácil la armonización de normas previsionales teniendo en cuenta la diversa casuística que se plantea ante la falta del requisito de 30 años de servicios con aportes.

Innumerables son los motivos que originan y fundamentan las políticas de inclusión en seguridad social de personas que no tuvieron empleo formal y que por las cualidades de nuestra historia se vieron perjudicadas al llegar a la edad de pasividad sin ninguna opción de cobertura previsional.

En este orden de ideas y de acuerdo a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, el Estado argentino se compromete al respeto irrestricto de este grupo etario. Ello, asegurando el reconocimiento y pleno goce en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades individuales a fin lograr su inclusión e integración en sociedad.

Estas medidas tendientes a favorecer opciones de regularización de aportes cumplen con la garantía internacional respecto a la dignidad, independencia y autonomía de la persona mayor, garantizándole una cobertura en materia previsional. Es por ello que bajo ningún aspecto pueden interpretarse las normas internas como restrictivas de un eventual beneficio jubilatorio.

El uso voluntario de la ley 27.705 y específicamente del capítulo III sobre pago anticipado de aportes, en concordancia con las normas nacionales e internacionales, debe realizarse en sentido amplio. Esto último, compatibilizando los sistemas de reciprocidad y el uso alternado con la ley 24.476, como así también el ejercicio del derecho a la jubilación a temprana edad en caso de tareas penosas, riesgosas, o de envejecimiento prematuro, siempre que se cumplan con los demás requisitos del ingreso de aportes a través del mecanismo estudiado en el presente.

Toda vez que este ingreso de aportes a través del plan de pagos para trabajadores en actividad, pasa a la historia laboral de manera automática, una vez acreditadas las UCAP en el SIPA, las mismas pueden ser invocadas voluntariamente por el solicitante de una prestación, tenga o no la edad del régimen general.

Hasta aquí los grises de la ley que, a casi un año de su implementación y a casi un año de su vencimiento, siguen sin lograr unanimidad de resolución.



Pensiones - Seguridad Social - Intereses - Intereses Moratorios - Costas - Liquidación Judicial

Alemán Marcos Falconieri c/ Anses y otro | inc apelación

[MJ-JU-M-147951-AR](#) | [MJJ147951](#)

Se aprueba la planilla de liquidación de intereses moratorios en virtud del tiempo que lleva a la parte accionante el cobro de sus acreencias y su reconocimiento en sede judicial.

Sumario:

- 1.-Corresponde hacer lugar al agravio de la actora recurrente referido a la actualización de los intereses moratorios en oportunidad de aprobar judicialmente la planilla pues presentó, entre otros, sus cálculos por lo adeudado por el organismo previsional en concepto de intereses moratorios, los que fueron aprobados casi 4 años después.
- 2.-En virtud del principio de economía procesal, el tiempo que lleva a la parte accionante el cobro de sus acreencias y su reconocimiento en sede judicial, toda vez que la contraria tuvo la debida participación y advirtiendo este Tribunal que el cálculo de intereses que acompañó con el recurso fue efectuado conforme a derecho, corresponde hacer lugar a lo peticionado por la recurrente y aprobar la planilla de liquidación por intereses moratorios.
- 3.-Corresponde rechazar el planteo referido a los descuentos sobre embargos denunciado por la recurrente toda vez que no se encuentran acreditados en autos dichos extremos, ni prueba de que el organismo previsional haya efectuado dicho pago ni su devolución, sin que por otra parte se acredite el perjuicio ocasionado al respecto resultando contradictoria su afirmación de pedir que el tribunal ordene la devolución de una suma que luego asevera que ya le fue reintegrada.
- 4.-Corresponde imponer las costas a la vencida pues la Corte Suprema de la Nación tiene dicho en el precedente 'Rueda Orlinda c/Anses' de abril de 2004

que el art. 21 de la Ley 24.463 no resulta aplicable en el ámbito de los procesos de ejecución donde lo que se procura es el cumplimiento de una decisión pasada en autoridad de cosa juzgada.

Acceda al texto del fallo completo en: [MJJ147951](#)



Cuadros comparativos movilidad y otras variables

TIPO	CONCEPTO	ULTIMO DATO PUBLICADO	
		CORRESPONDE A	VALOR
MOVILIDAD JUBILATORIA	MOVILIDAD GENERAL LEY 27609	diciembre/23	20,87%
	DOCENTES INDICE RIPDOC DEC. 137/05	diciembre/23	28,44%
	UNIVERSITARIOS INDICE RIPDUN LEY 26508	diciembre/23	33,43%
	TRABAJADORES LUZ y FUERZA	diciembre/23	23,55%
	INVESTIGADORES DEC. 160/05 S/LEY 27609	diciembre/23	20,87%
SALARIOS	SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL	diciembre/22	\$156000
	RIPE	octubre/23	11,70%
	BASE IMPONIBLE MINIMA	diciembre/23	\$35603,99
	BASE IMPONIBLE MAXIMA	diciembre/23	\$1157112,83
DESEMPLEO	FONDO DESEMPLEO MINIMO	diciembre/23	\$78000
	FONDO DESEMPLEO MAXIMO	diciembre/23	\$156000
INDEC	INFLACION IPC	octubre/23	8,30%
	INDICE DE SALARIOS	septiembre/23	11,70%
	CANASTA BASICA TOTAL	octubre/23	\$345295
JUBILACIONES	PBU	diciembre/22	\$48.358,70
	PUAM	diciembre/23	\$84.570,09
	HABER MAXIMO	diciembre/23	\$711.345,76
	HABER MINIMO	diciembre/23	\$105.712,61
	HABER MINIMO GARANTIZADO 82% SMVyM	diciembre/23	\$127.920,00
	TOPE ACUMULACION DE BENEF	diciembre/23	\$711.345,76
	TOPE GRAL BRIGADA 19101	marzo/23	\$867841,92
	PBU INVESTIG ALTA 02/2021 O ANTERIOR	diciembre/23	\$45.228,53
	BONO REFUERZO PREVISIONAL	diciembre/23	\$55.000,00
PLAN DE PAGO [MORATORIA] LEY 27705	UNIDAD DEUDA PLAN DE PAGO 27705	diciembre/23	\$10.325,16
	TOPE CUOTA PLAN DE PAGO 27705	diciembre/23	\$31.713,78
MONOTRIBUTO	TOPE FACTURAC MONOT PROF CAT H	diciembre/23	\$7.996.484,12
	TOPE FACTURAC MONOT CAT K	diciembre/23	\$11.379.612,01
IMPUESTO A LAS GANANCIAS	PISO GANANCIAS	diciembre/23	\$2.340.000,00
	GANANCIAS JUBILADOS	diciembre/23	\$845.700,88

	JUBILACIONES GENERAL E INVESTIGADORES					JUBILACIONES DOCENTES					JUBILACIONES UNIVERSITARIOS				
	2021	Inter anual 2022	Inter anual 2023	2021	Inter anua l 2022	Inter anual 2023	2021	Inter anua l 2022	Inter anual 2023	2021	Inter anua l 2022	Inter anual 2023	2021	Inter anua l 2022	Inter anual 2023
	ENE	0	52.67	0	72.47	0	0	50.61	0	84.05	0	0	45.94	0	88.78
FEB	0	52.67	0	72.47	0	0	50.61	0	84.05	0	0	45.94	0	88.78	0
MAR	08.07	58.61	12.28	79.78	17.04	10.37	49.25	9.38	99.72	18.69	7	51.8	11.29	106.21	21.57
ABR	0	58.61	0	79.78	0	0	49.25	0	99.72	0	0	51.8	0	106.21	0
MAY	0	58.61	0	79.78	0	0	49.25	0	99.72	0	0	51.8	0	106.21	0
JUN	12.12	62.69	15	89.05	20.92	0	49.25	0	154.31	27.33	0	51.8	0	153.11	22.74
JUL	0	62.69	0	89.05	0	0	49.25	0	154.31	0	0	51.8	0	153.11	0
AGO	0	62.69	0	89.05	0	0	49.25	0	154.31	0	0	51.8	0	153.11	0
SEP	12.39	67.24	15.53	101.74	23.29	19.06	75.56	40.05	130.62	27.01	25.4	73.12	43.02	120.63	24.67
OCT	0	67.24	0	101.74	0	0	75.56	0	130.62	0	0	73.12	0	120.63	0
NOV	0	67.24	0	101.74	0	0	75.56	0	130.62	0	0	73.12	0	120.63	0
DIC	12.11	72.47	15.62	110.9	20.87	14.61	84.05	20.15	146.54	28.44	8.77	88.78	18.6	148.21	33.43
TOT	44.69	-----	58.43	-----	82.12	44.04	-----	69.58	-----	101.47	41.17	-----	72.91	-----	102.41
ACUM	52.67	-----	72.47	-----	110.9	50.6	-----	84.05	-----	146.54	45.94	-----	88.78	-----	148.21



Nacional

Resolución sss 30/2023

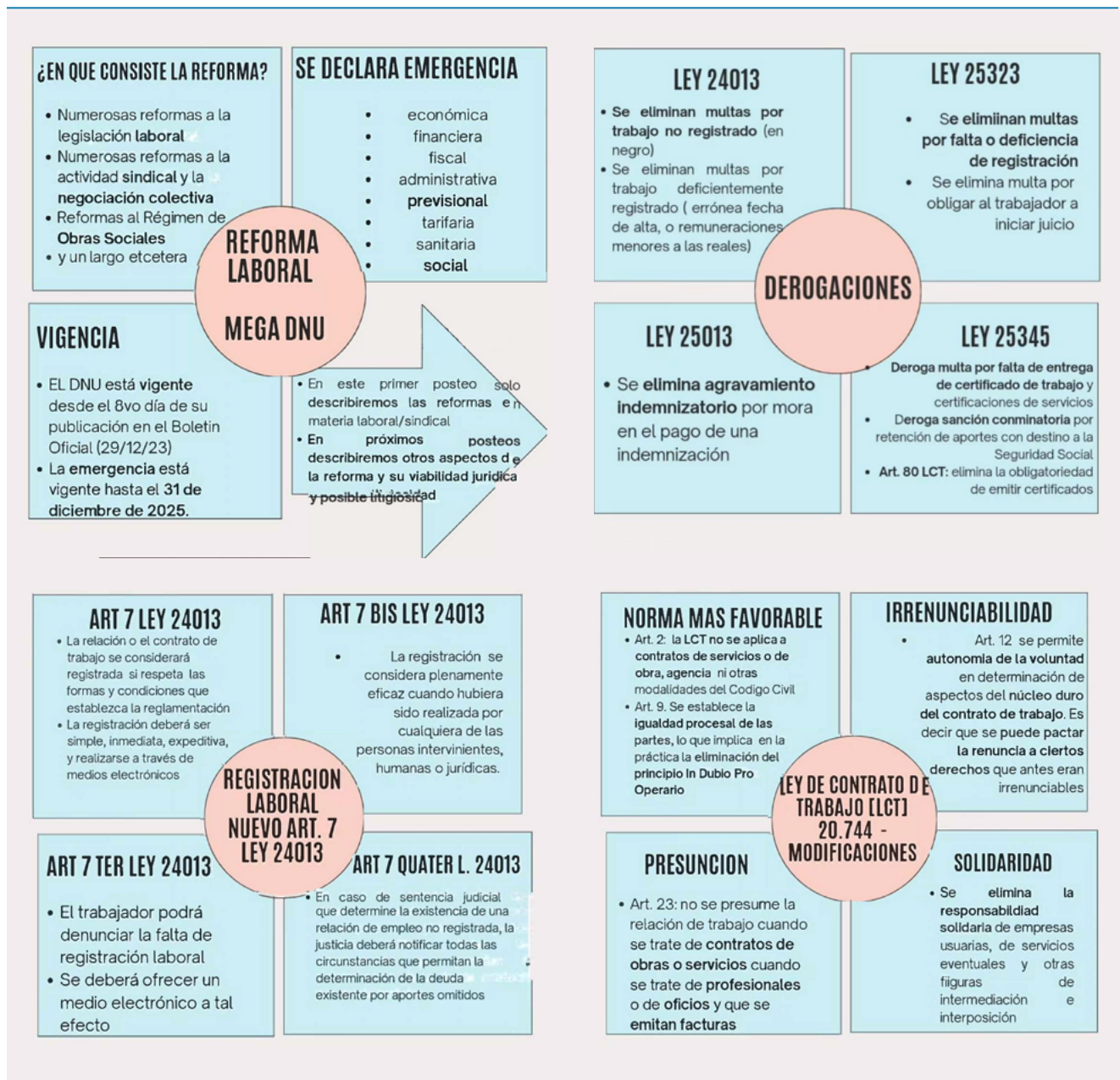
Régimen Jubilatorio para Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial y Ministerio Público de la Nación. Normas complementarias y aclaratorias. Aprobación. Resolución n° 10/2020. Modificación. Art. 4 - 4/12/2023

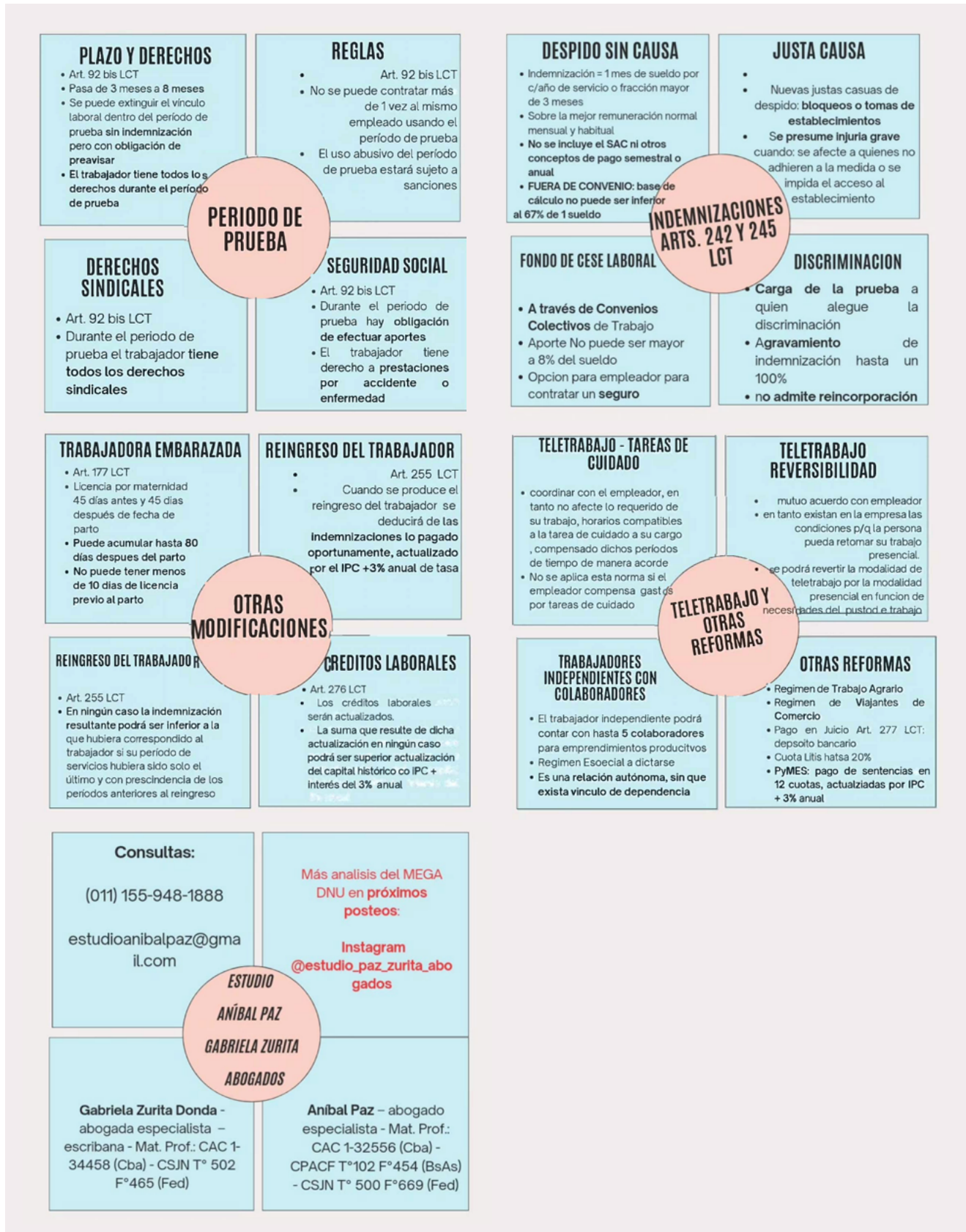
[LEG134681](#)



El **DNU 70/2023** ha dispuesto una serie de modificaciones a la legislación laboral, a la actividad sindical y la negociación colectiva. Se reforma el Régimen de Obras Sociales y se allana el camino para una Reforma Previsional. Presentamos cuadros sinópticos que resumen los puntos de mayor importancia.

Reforma laboral





Emergencia previsional y jubilaciones

EMERGENCIA PREVISIONAL

FONDO DE DESEMPLEO Y CERTIFICADOS DE TRABAJO

**MEGADECRETO:
REFORMAS EN SEGURIDAD SOCIAL**

SALUD, OBRAS SOCIALES Y PREPAGAS

MATERNIDAD Y TAREAS DE CUIDADO

SE DECLARA EMERGENCIA PREVISIONAL

- Hasta el 31 de diciembre de 2025

POSIBLE REFORMA JUBILATORIA

- La declaración de emergencia previsional abre la puerta para la reforma del sistema jubilatorio

EMERGENCIA PREVISIONAL Y JUBILACIONES

CERTIFICADOS DE TRABAJO

- Deroga multa por falta de entrega de certificado de trabajo y certificaciones de servicios - Ley 25.345
- Deroga sanción conminatoria por retención de aportes con destino a la Seguridad Social - Ley 25.345
- Elimina la obligatoriedad de emitir certificados Art. 80 LCT

FORMULA DE MOVILIDAD

- Segun los anuncios, se enviará un proyecto de Ley Omnibus al Congreso, el cual contendría un apartado dedicado al Régimen Previsional en el que se buscaría derogar o suspender la formula de movilidad actual y dar movilidad por decreto hasta tanto se sancione nueva fórmula por ley

MEDICINA PREPAGA

- Se modifica la Ley 26.682 de la Medicina Prepaga
- Se eliminan las restricciones para fijar los valores de las cuotas.
- Incorporación de las Prepagas al régimen de Obras Sociales
- Se habilitan precios diferenciales para los planes prestacionales, según franjas etarias

OBRAS SOCIALES - 1

- Se deroga el Art. 5 de la Ley 23.660 que establecía que las O.S. debían destinar como mínimo el 80% de sus recursos para el pago de las prestaciones
- Empleadores en carácter de agentes de retención tienen 10 días para depositar aportes y contribuciones (antes 15 días)

OBRAS SOCIALES Y MEDICINA PREPAGA

REFORMAS LEY 23.660

- Se derogan los Arts. 4, 10 inc. f, y 42 de la Ley 23660
- Se modifican los Arts. 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 19, 21, 23, 25, 26, 27 y 28, de la Ley 23.660

OBRAS SOCIALES - 2

- Los diferentes tipos de O.S. quedarán sujetos a regímenes jurídicos específicos según nueva redacción del Art. 2 de la Ley 23.660
- La SSS reemplaza a la ANSSAL como órgano de fiscalización y control sobre las O.S.
- Cambios para los Trabajadores de Temporada

RECETAS ELECTRÓNICAS

Se modifica Art. 1 Ley 27.553

- La prescripción de medicamentos sólo puede ser redactada y firmada a través de plataformas electrónicas
- Las Recetas pueden hacerse únicamente con el nombre genérico del medicamento

CAMBIO OBRA SOCIAL

- Se modifican Arts. 13 y 14 del Dec. 504/98
- Los trabajadores al iniciar una relación laboral pueden elegir cualquier obra social (antes era la O.S. de la rama de actividad y luego esperar 1 año para cambiar)
- Para hacer un nuevo cambio de O.S. se reglamentará un nuevo plazo (antes era 1 año)

SALUD

SEGURO DE SALUD

- Se incorpora al Seguro de Salud Ley 23661 a las Prepagas
- Todas las entidades comprendidas en la Ley 23660 son agentes naturales del seguro de salud
- Se modifican los Arts. 2, 5, 15, 17, 21 y 22 de la Ley 23.661

FARMACIAS

- Se modifican y derogan varios Art. de la Ley 17.565
- Las Farmacias podrán constituirse mediante cualquier figura jurídica permitida por la legislación vigente.
- podrán operar en los horarios que decidan sin restricción

MATERNIDAD

- Se modifica Art. 177 LCT 20.744
- La Licencia por maternidad 45 días antes y 45 días después de fecha de parto
- Ahora podrá acumular hasta 80 días después del parto
- No puede tener menos de 10 días de licencia previo al parto

TELETRABAJO Y TAREAS DE CUIDADO - 1

- Se modifica Art. 6 de Ley 27.555
- Coordinar con el empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo, compensando dichos periodos de tiempo de manera acorde

MATERNIDAD TAREAS DE CUIDADO Y DESEMPLEO

DESEMPLEO

- Se modifica el Art. 114 de la Ley 24.013
- Se considerará en situación legal de desempleo a aquel trabajador que se haya desvinculado de mutuo acuerdo, en los términos del Art. 241 de la LCT 20.744 y tendrá derecho a la percepción de la prestación por desempleo

TELETRABAJO Y TAREAS DE CUIDADO - 2

- No se aplica esta norma si el empleador compensa gastos por tareas de cuidado
- Mediante negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio del derecho

Consultas:

(011) 155-948-1888

estudioanibalpaz@gmail.com

Más sobre el MEGA DNU en anteriores y próximos posteos:

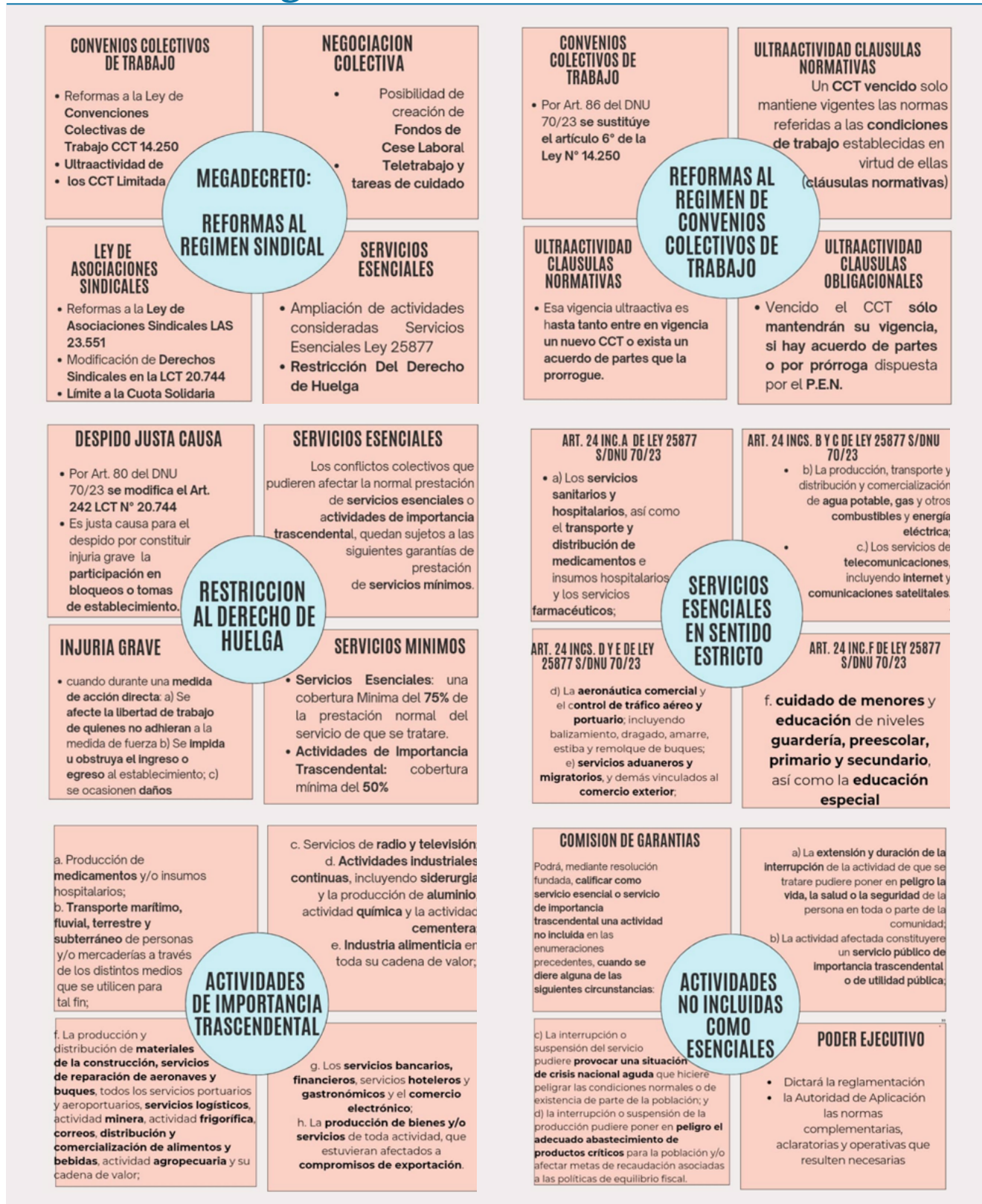
Instagram
@estudio_paz_zurita_abogados

ESTUDIO ANÍBAL PAZ GABRIELA ZURITA ABOGADOS

Gabriela Zurita Donda - abogada especialista - escritora - Mat. Prof.: CAC 1-34458 (Cba) - CSJN T° 502 F°465 (Fed)

Anibal Paz - abogado especialista - Mat. Prof.: CAC 1-32556 (Cba) - CPACF T°102 F°454 (BsAs) - CSJN T° 500 F°669 (Fed)

Reformas en seguridad social



ASAMBLEAS Y CONGRESOS
Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán **derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.**

ACCIONES PROHIBIDAS - 1
Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;

Provocar el **bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;**

ACCIONES PROHIBIDAS - 2
Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente.

RESPONSABILIDADES
• Verificado que se trata de una medida de acción directa la **entidad sindical** será pasible de la aplicación de las **sanciones** sin perjuicio de las **responsabilidades civiles y/o penales**

CUOTA DE SOLIDARIDAD
• Se modifica el Art. 132 inc. C de la LCT 20.744
• **cuotas, aportes periódicos o contribuciones** a que estuviesen obligados los trabajadores por leyes o CCT o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones con personería gremial: **solo si existe un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo.**

FONDO DE CESE LABORAL
• Se modifica el Art. 132 inc. C de la LCT 20.744
• Mediante CCT, las partes podrán sustituir el régimen indemnizatorio de la LCT 20.744 por un fondo de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al 8% de la remuneración.

JORNADA DE TRABAJO
• Se incorpora el Art. 197 bis a la LCT 20.744
• A través de CCT **se podrán establecer regímenes de jornada laboral que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción**, y las condiciones propias de cada actividad,
• Se podrá disponer colectivamente del régimen de **horas extras, banco de horas, francos compensatorios,**

TELETRABAJO
• Se modifica Art. 6 de Ley 27.555
• Mediante **negociación colectiva** podrán establecerse **pautas específicas para el ejercicio del derecho** de coordinar con el empleador, los horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo,

REFORMA DE LA LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES N° 23.551

OTRAS MODIFICACIONES DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Consultas:
(011) 155-948-1888
estudioanibalpaz@gmail.com

Más análisis del MEGA DNU en próximos posteos:

Instagram @estudio_paz_zurita_abogados

ESTUDIO ANÍBAL PAZ GABRIELA ZURITA ABOGADOS

Gabriela Zurita Donda - abogada especialista - escribana - Mat. Prof.: CAC 1-34458 (Cba) - CSJN T° 502 F°465 (Fed)

Anibal Paz - abogado especialista - Mat. Prof.: CAC 1-32556 (Cba) - CPACF T°102 F°454 (BsAs) - CSJN T° 500 F°669 (Fed)

Valor MJ

Más Información, Mejores Resultados



NOVEDADES VIRALES



LÍNEA EXCLUSIVA



NEWSLETTER DIARIO



PODCAST DE ACTUALIDAD