

INFORME Preguntas y respuestas

Centro de Orientación al Ciudadano (COC)



Ministerio de Producción y Trabajo
Presidencia de la Nación

Índice

Introducción	7
Orientación laboral	9
Accidentes y enfermedades inculpables	9
Contrato de trabajo.....	10
Convenio colectivo de trabajo	10
Derechos y deberes	10
Disposiciones generales	11
Jornada de trabajo	11
Modalidades del contrato de trabajo	12
Remuneración	13
Trabajo de mujeres	13
Vacaciones.....	15
Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente	17
Descripción.....	17
Normativa	17
Trabajo artístico	19
Trabajo adolescente.....	19
Asignación Universal a la Niñez para la inclusión social.....	22
Servicios eventuales	24
Procedimiento preventivo de crisis	29
Violencia laboral	32
SECLO	35
Denuncias sobre trabajo no registrado	38
Personal de casas particulares	39
Accidentes y enfermedades inculpables	39
Derechos y deberes	39
Disposiciones generales	41
Documentación del trabajador/a.....	44
Licencias especiales.....	45
Protección de la maternidad y del matrimonio.....	46

Remuneración	46
Sueldo anual complementario (aguinaldo).....	47
Tribunal de Trabajo para el Personal de casas particulares.....	47
Vacaciones.....	49
REPRO	51
Beneficios para empleadores	54
Descripción.....	54
Requisitos.....	54
Beneficios.....	57
Inscripción	59
Jóvenes con Más y Mejor Trabajo	60
Descripción.....	60
Requisitos.....	60
Beneficios.....	64
Inscripción	65
Información de cobro.....	68
Seguro de Capacitación y Empleo	70
Descripción.....	70
Requisitos.....	70
Beneficios.....	71
Inscripción	72
Información de cobro.....	73
Desvinculación	73
Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad	75
Descripción.....	75
Requisitos.....	78
Beneficios.....	82
Inscripción	83
Información de cobro.....	85
Desvinculación	85
Seguro por Desempleo	86
Descripción.....	86
Requisitos.....	87
Beneficios.....	91
Inscripción	92
Información de cobro.....	93

Desvinculación	93
PROG.R.ES.AR	94
Descripción.....	94
Requisitos.....	96
Beneficios.....	97
Inscripción	98
Información de cobro.....	100
PROEMPLEAR	101
Descripción.....	101
Requisitos.....	101
Beneficios.....	102
Inscripción	103



Introducción

Preguntas y respuestas

Material elaborado por el Centro de Orientación al Ciudadano (COC), dependiente de la Dirección General de Registro, Gestión y Archivo Documental del MTEySS, y las áreas con responsabilidad en estos temas, a partir de las consultas telefónicas más reiteradas.

Las respuestas son orientativas. Para obtener mayor información, comuníquese con los números de atención telefónica gratuita:

- **Orientación Laboral o Denuncias**
0800-666-4100
- **Programas o Prestaciones de Empleo**
0800-222-2220
- **O por correo electrónico a**
consultas@trabajo.gob.ar
- **Horario de atención**
lunes a viernes de 8.00 a 20.00



Orientación laboral

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

¿Cuánto tiempo de licencia me corresponde en caso de sufrir un accidente o padecer una enfermedad no vinculada con el trabajo?

La extensión máxima de la licencia legal ante un accidente o enfermedad inculpable, con derecho a percibir remuneraciones, dependerá de su antigüedad y de la carga de familia, a saber:

ANTIGÜEDAD	CARGA FAMILIAR	LAPSO CON DERECHO A PERCIBIR LA REMUNERACIÓN
0-5 años	No	3 meses
0-5 años	Sí	6 meses
+ de 5 años	No	6 meses
+ de 5 años	Sí	12 meses

¿Qué sucede cuando se agota el plazo de licencia por accidente o enfermedad inculpable?

Si el trabajador no estuviera en condiciones de reincorporarse al trabajo, el empleador deberá conservarle el puesto durante el plazo de 1 año, contado desde el momento de finalizada la licencia paga.

Transcurrido dicho lapso, el contrato de trabajo podrá rescindirse por cualquiera de las partes, sin que ello genere derecho indemnizatorio a favor de la otra. Para que proceda la extinción del contrato, deberá notificarse la decisión de modo fehaciente. Ver art. 211 LCT

Cuando estoy enfermo o accidentado, ¿es obligatorio que el empleador envíe médico laboral a mi domicilio?

No. El empleador que recibe el aviso del trabajador es libre de utilizar la facultad de verificar su estado. Ver arts. 209 y 210 LCT

CONTRATO DE TRABAJO

¿Cuándo me encuentro en relación de dependencia?

Se encontraría en relación de dependencia cuando la prestación de servicios que brinde a su empleador estuviese sujeta a las órdenes y directivas que aquel le impartiera, y perciba por ello el pago de una remuneración (subordinación jurídica y económica, respectivamente). Ver art. 21 LCT

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

¿Cómo sé cuál es el convenio colectivo de trabajo en el que estoy comprendido?

En principio, el convenio colectivo de trabajo aplicable es el de la actividad de la empresa en la cual se desempeña laboralmente.

¿Cuál es el monto del salario que debo percibir como trabajador?

El monto salarial (*) que debe percibir un trabajador en la actividad/categoría laboral en la que se desempeña, se establece mediante “acuerdo salarial” en el marco de la negociación colectiva de la actividad.

(*) Para consultar escalas salariales vigentes por actividad, podrá dirigirse personalmente a la Biblioteca de este Ministerio, o ingresar al buscador de convenios colectivos.

<https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp>

DERECHOS Y DEBERES

¿Puede mi empleador modificar condiciones del contrato de trabajo, causándome algún perjuicio?

El empleador, en ejercicio de sus facultades de organización y dirección de la empresa, no puede alterar modalidades esenciales del contrato que lo vincula con los trabajadores, cuando estas modificaciones causaren perjuicio moral y/o material a sus dependientes. Ver art. 66 LCT

¿Dónde puedo averiguar si me encuentro registrado (“en blanco”) en mi empleo?

Puede consultar si se encuentra registrado por su empleador, con los correspondientes aportes y contribuciones en: www.afip.gob.ar/misaportes/

En este link de AFIP encontrará la información relacionada con:

- La declaración jurada (DJ) presentada por su empleador para informar los aportes y contribuciones del mes.
- Los importes descontados de su remuneración (aportes).
- Las contribuciones patronales a cargo de su empleador.
- Los organismos a los cuales se dirigieron los fondos (AFJP/ANSES, Obras Sociales, ART, etc.). Asimismo, podrá dejar sus observaciones sobre las diferencias que encuentre, en los siguientes casos:

- No está declarado y trabaja o trabajó en relación de dependencia.
- Está declarado pero con diferencias.
- Está declarado sólo en algunos períodos.

Mi empleador no me ha registrado (estoy “en negro”). ¿Dónde puedo denunciar esta irregularidad?

Puede denunciar por trabajo no registrado (“en negro”) a través del correo electrónico:

denuncias@trabajo.gob.ar; o bien, a través la línea telefónica gratuita: 0800-666-4100, opción 1 y luego opción 4 de Denuncias.

DISPOSICIONES GENERALES

¿Cuál es la ley que regula mi contrato de trabajo y qué otras normas o fuentes rigen la relación laboral con mi empleador?

El régimen legal que regula los derechos y deberes tanto del trabajador como del empleador, en el marco de la relación laboral, es la Ley N°20.744.

Asimismo, el contrato se regirá por el Convenio Colectivo de Trabajo (*) correspondiente a la actividad, por las leyes y estatutos profesionales, la voluntad de la partes y por Usos y Costumbres. Ver art. 1 LCT

(*) Para consultar convenios colectivos vigentes por actividad, podrá dirigirse personalmente a la Biblioteca de este Ministerio, o ingresar al buscador de convenios colectivos. <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp>

Estando en relación de dependencia, ¿es legal tener que inscribirme como monotributista y facturar por mi trabajo?

No. Siempre que exista relación de dependencia, trabajador y empleador deben vincularse mediante un contrato de trabajo, siendo nulo el contrato por medio del cual se aparenten normas contractuales no laborales (monotributo, por ejemplo). Es decir que tal simulación o fraude a la ley laboral no será un obstáculo para que la relación se rija por la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744. Ver art. 14 LCT

JORNADA DE TRABAJO

¿Cuál es la jornada laboral que debo cumplir como trabajador?

Según la Ley de Jornada Laboral, Ley 11.544, la duración de la jornada laboral no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

La limitación establecida por dicha ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones que en la misma se señalan. Ver régimen normativo

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿El contrato de trabajo debe formalizarse por escrito? Y, en caso de que así sea, ¿el empleador debe darme copia del mismo?

La formalización por escrito del contrato de trabajo depende de la modalidad contractual de que se trate.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado no requiere obligatoriamente formalizarse por escrito; salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias referidas en el art. 90 LCT:

a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

A partir de esto último se puede concluir que tanto el contrato de trabajo a plazo fijo como el eventual (arts. 95 y 99) deberían ser formalizados por escrito y el trabajador recibir copia del mismo. Ver arts. 90 y siguientes

Mi empleador no ha registrado (“blanqueado”) la relación laboral porque me encuentro, según él, “a prueba”. ¿Esto es legal?

No. El período de prueba es parte del Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado. Por lo tanto, debe estar registrado por el empleador desde el inicio de la relación laboral. Ver art. 92bis LCT (en especial incisos 3 y 4)

Mi empleador me renueva periódicamente el contrato de trabajo a plazo fijo. ¿Esta situación es legal?

El art. 90 LCT dispone que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en su apartado b), convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. Ver arts. 90 y 93 LCT

¿Cuáles son las modalidades de contrato de trabajo existentes?

A partir del art. 90 la LCT refiere las siguientes modalidades contractuales, a saber:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO	CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO
PRESTACIÓN CONTINUA General (arts. 90 a 92) A tiempo parcial (art. 92 ter) Por equipos (art. 101)	A plazo fijo (arts. 93 a 95)
PRESTACIÓN DISCONTINUA Por temporada (arts. 96 a 98)	Eventual (arts. 99 y 100)

Ver arts. referidos LCT

REMUNERACIÓN

¿Mi empleador debe abonarme el sueldo a través de caja de ahorro bancaria?

Su empleador deberá abonarle su remuneración en cuenta abierta a su nombre, en alguna entidad bancaria que disponga de cajeros automáticos en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales.

Asimismo, las condiciones de funcionamiento y la operatividad de las cuentas a través de los cajeros automáticos son establecidas por el Banco Central de la República Argentina (*), debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites en los montos de las extracciones. Ver resolución 360/01 y art. 124 LCT

(*) Para acceder a las comunicaciones bancarias correspondientes al tema, ingresar a la dirección web del Banco Central: www.bcra.gob.ar.

¿Cuál es el plazo legal para el pago del salario/remuneración?

Según la LCT, el plazo legal para el pago de la remuneración deberá efectuarse una vez vencido el período correspondiente, dentro de los siguientes plazos máximos:

4 días hábiles, para la remuneración mensual o quincenal.

3 días hábiles, para la remuneración semanal. Ver arts. 126 y 128 LCT

TRABAJO DE MUJERES

¿Cuáles son los derechos que por ley corresponden con motivo de la maternidad?

La LCT regula la protección de la maternidad y los correspondientes derechos de la trabajadora que se encuentre en esa situación. Tal protección se traduce en diversas normas que garantizan un cuidado especial durante los plazos involucrados en esta contingencia (concebir, dar a luz y amamantar a un hijo). Ver art. 177 y siguientes

¿Cuánto dura la licencia por maternidad?

Su duración es de 90 días, distribuidos de la siguiente manera:

- 45 días antes y 45 días posteriores a la fecha probable de parto.

O, a opción de la trabajadora (siempre que su estado de salud, certificado por profesional médico competente, lo permita):

- 30 días antes y 60 días después de la fecha probable de parto. Ver art. 177 LCT

¿Cómo debo comunicar al empleador mi embarazo?

Debe comunicar fehacientemente (por escrito) su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste el estado de gravidez y la fecha probable de parto.

Ver art. 177 LCT

¿Qué sucede en el caso de enfermedad originada por el embarazo o el parto?

En caso de que la trabajadora permanezca ausente por enfermedad, originada por el embarazo o el parto (según certificación médica) fuera de los plazos previstos (90 días), tendrá derecho a la licencia paga por enfermedad, en los términos del art. 208 LCT. Ver arts. 177 y 208 LCT

Finalizada la licencia por maternidad, ¿con qué opciones cuento como trabajadora?

- a) Continuar su trabajo en las mismas condiciones.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base del promedio fijado en el art. 245 por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses. Esta rescisión puede ser tácita (si vencida la licencia no se reincorpora y tampoco comunica la decisión 48 horas antes de finalizada la licencia) o expresa.
- c) Quedar en situación de excedencia, por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

Ver arts. 183 y 186 LCT

¿A qué se considera situación de excedencia?

Se llama situación de excedencia a la condición que asume voluntariamente la mujer trabajadora, que le permite postergar su reincorporación a las tareas al finalizar la licencia por maternidad.

En caso que opte por esta situación, sus plazos no se consideran tiempo de servicio; y su empleador no tiene obligación de abonar remuneración. Ver art. 183 LCT

¿Cuál es la extensión de la situación de excedencia?

La mujer trabajadora puede quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses, ni superior a 6 meses. Ver art. 183 LCT

¿Con qué anticipación debo comunicar a mi empleador, en caso de optar por la situación de excedencia?

La decisión de optar por la situación de excedencia debe comunicarla dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de los plazos de la licencia por maternidad. Ver art. 186 LCT

¿Hay algún requisito legal para poder optar por la situación de excedencia?

Sí, se debe tener 1 año de antigüedad, como mínimo, en el lugar de trabajo. Ver art. 185 LCT

¿Cuándo se considera que el despido tiene como causa mi embarazo o maternidad?

Salvo prueba en contrario, el despido obedece a razones de embarazo o maternidad cuando el mismo haya ocurrido entre los siete meses y medio (7 y 1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando haya comunicado y acreditado el embarazo o el nacimiento (ver pregunta 16). En tales condiciones, tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de la LCT. Ver art. 178 LCT

Ante el despido por causa de embarazo, ¿qué indemnización corresponde?

Ante el despido por causa de embarazo o maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones; además de la indemnización por despido sin justa causa. Ver arts. 182 y 245 LCT

¿Existe una jornada de trabajo especial para amamantar a mi hijo recién nacido?

Sí. Durante el período de lactancia, tendrá derecho a disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, por el término de un año, contado a partir de la fecha de nacimiento; salvo que por razones médicas, el mismo deba ser más prolongado.

Por “usos y costumbres” podrá acumular los dos descansos de ½ hora ingresando una hora después o egresando una hora antes, previo acuerdo de las partes. Ver art. 179 LCT

VACACIONES

¿Cuál es la finalidad de la licencia por vacaciones?

Su finalidad está relacionada de manera directa con la salud del trabajador, y también, con una finalidad higiénica. Se pretende la recuperación psicofísica del dependiente.

¿Se puede optar por no gozar de las vacaciones, percibiendo el pago de las mismas?

No. Las vacaciones no son compensables en dinero, ya que se estaría dejando sin efecto su finalidad.

¿Se pueden fraccionar las vacaciones?

No. Las vacaciones deben ser gozadas en su extensión, de acuerdo al derecho que tiene el trabajador según su antigüedad. Ver art. 150 LCT

¿Cuántos días de vacaciones me corresponden según la antigüedad en mi empleo?

Hasta 5 años de antigüedad: 14 días corridos.

Más de 5 años de antigüedad (sin exceder los 10 años): 21 días corridos.

Más de 10 años de antigüedad (sin exceder los 20 años): 28 días corridos.

Más de 20 años de antigüedad: 35 días corridos.

Para determinar la cantidad de días según su antigüedad, se computa la antigüedad que tendría al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones. Ver art. 150 LCT

¿Cuál es el tiempo mínimo de trabajo requerido para gozar del período completo de la licencia anual?

El trabajador deberá haber prestado servicio, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año. De no cumplir con este requisito, tiene derecho a gozar de 1 día de vacaciones por cada 20 días efectivamente trabajados. Ver arts. 151 y 153 LCT

¿Cuál es el período en que corresponde otorgar las vacaciones?

Las vacaciones deben ser concedidas entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Es potestad del empleador, de acuerdo a su facultad de organización y dirección de la empresa, determinar la fecha de goce de este descanso por parte del trabajador, dentro del período mencionado.

La autoridad de aplicación (MTEySS) podrá autorizar la concesión de las mismas fuera de ese período, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad. Ver art. 154 LCT

¿Con qué anticipación el empleador debe notificar la concesión de la licencia anual?

El empleador deberá comunicar por escrito al trabajador el período en que las concederá, con una anticipación no menor de 45 días. Si vencido el plazo para realizar la comunicación el empleador aún no lo hizo, el trabajador, previa notificación fehaciente (por escrito), hará uso de ese derecho, de modo que las vacaciones concluyan antes del 31 de mayo. Ver arts. 154 y 157 LCT

¿Se pueden acumular días de vacaciones en períodos siguientes?

Sí, pero la LCT establece que sólo se podrá acumular la tercera parte de un período inmediatamente anterior al que va a gozar; siempre y cuando esa acumulación sea previamente convenida entre el trabajador y el empleador. Ver art. 164 LCT

¿Qué ocurre si me enfermo o accidento durante mis vacaciones?

La LCT nada establece respecto del tema. Pero la Jurisprudencia ha reconocido “que el trabajador que se enferma o accidenta durante sus vacaciones, tiene derecho a gozar, una vez dado de alta, el período de descanso que no gozó por estar enfermo o accidentado”.

¿Las vacaciones son pagas?

El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente al período de vacaciones, y a que esta retribución sea abonada al inicio de las vacaciones.

El cálculo para dicha retribución se encuentra establecido en el art. 155 LCT. Ver art. 155 LCT



Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

DESCRIPCIÓN

¿Qué es el trabajo infantil?

Trabajo infantil es toda actividad realizada por personas menores de 16 años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual y sea ésta remunerada o no.

De acuerdo a la Ley N°26.390 queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea éste remunerado o no. Toda ley, convenio colectivo o cualquier otra fuente normativa que establezca una edad mínima de admisión al empleo distinta a la fijada en el segundo párrafo, se considerará a ese solo efecto modificada por esta norma (art. 2°).

¿Qué es el trabajo adolescente?

Trabajo adolescente es toda actividad realizada por una persona que tenga entre 16 y hasta 18 años de edad. La Ley N°26.390 establece que el trabajo adolescente está permitido en la República Argentina, con restricciones a efectos de su protección.

¿Qué son las estrategias de supervivencia?

Son todas aquellas conductas reiteradas a lo largo del ciclo de vida tendientes a obtener recursos para fines productivos y reproductivos; conductas que las personas eligen dentro de un rango de alternativas disponibles determinadas por las restricciones que son propias de su nivel de inserción social. El fin de estas estrategias es enfrentar las necesidades básicas para la subsistencia individual y/o colectiva, por ej.: mendicidad, venta ambulante, cirujeo (Aguirre, 1993).

NORMATIVA

¿Cuál es la normativa relativa al trabajo infantil y adolescente?

La Ley 26.390 (B.O. 25/06/2008) establece modificaciones en materia de trabajo de niños, niñas y adolescentes a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N°20.744); entre otros puntos, se eleva la edad mínima de admisión al empleo a 16 años

(antes era de 14) y se elimina la obligatoriedad, por parte del empleador, de gestionar la apertura de una cuenta de ahorro. La misma limitación de edad se extiende al Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley N°26.727). Los mayores de 14 y menores de 16 podrán ser ocupados en empresas de familia o explotaciones cuyo titular sea el padre, madre o tutor con jornadas limitadas (art. 189 bis), previa conformidad de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Asimismo, se eleva de 14 a 16 años la posibilidad de afiliarse a las asociaciones sindicales (Ley 23.551), sin necesidad de autorización.

Por último, se lleva de 15 a 16 años la edad mínima para celebrar el contrato de aprendizaje (Ley 25.013).

La prohibición de celebrar contratos con personas menores de 16 años no será aplicable a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la promulgación de la Ley 26.390 (24/6/2008).

¿Qué dice la Ley N° 26.390 sobre el trabajo en “empresa de familia”?

La Ley N°26.390 establece en el artículo 189 bis que la persona mayor de 14 y hasta 16 años, podrá ser ocupada en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- Que no trabaje más de 3 horas diarias y 15 semanales.
- Que no realice tareas penosas, peligrosas o insalubres.
- Que cumpla con la asistencia escolar.
- Que tenga la debida autorización otorgada por la autoridad administrativa laboral de la jurisdicción.

Debe destacarse que la excepción explicada no será autorizada cuando por cualquier vínculo o acto, o mediante cualesquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa familiar esté subordinada económicamente, o fuere contratista o proveedora de otra empresa.

¿Existe alguna mención específica sobre trabajo infantil y adolescente en la LTA?

Sí, la Ley N°26.727 (Ley de Trabajo Agrario) en su TÍTULO IX denominado: PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE dedica tres capítulos a esta temática, a saber:

- **CAPÍTULO I** - Edad mínima de admisión al empleo o trabajo.
- **CAPÍTULO II** - Regulación del trabajo adolescente.
- **CAPÍTULO III** - Prevención del trabajo infantil. Espacios de contención para niños y niñas.

Podrá acceder a ésta y otra normativa relacionada al Trabajo Infantil y Adolescente a través del siguiente link: www.trabajo.gov.ar/cooditia/normativas.asp

Dentro del MTEySS, ¿dónde puedo encontrar información sobre trabajo infantil y adolescente?

MTEySS: www.trabajo.gov.ar/erradicaciontrabajoinfantil/

CONAETI: Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. www.trabajo.gov.ar/conaeti

OTIA: Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente. www.trabajo.gob.ar/otia

COODITIA: Coordinación de Prevención del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente. www.trabajo.gob.ar/cooditia

TRABAJO ARTÍSTICO

¿Qué es el trabajo artístico de niñas, niños y adolescentes?

Es todo aquel trabajo que implique su participación como actores o figurantes en cualquier tipo de actividad donde haya exposición pública, sea en obras de teatro o cinematográficas, en radio o televisión, en grabaciones, en casting, en modelaje, en circo o en publicidad.

¿Está permitido en nuestro país el trabajo artístico de niñas, niños y adolescentes?

La Argentina permite el trabajo de niñas, niños y adolescentes en actividades artísticas, en virtud de haber ratificado por Ley N°24.650 el Convenio OIT N°138 sobre la edad Mínima de Admisión al Empleo, cuyo art. 8° establece:

La autoridad competente podrá conceder la autorización para el trabajo artístico de niños/as, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales.

Los permisos limitarán el número de horas del empleo y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

TRABAJO ADOLESCENTE

¿Cuál es la edad mínima de admisión al empleo?

De acuerdo a lo establecido por la Ley 26.390 la edad mínima de admisión al empleo es de 16 años. Desde los 16 y hasta los 18 años se considera trabajo adolescente.

¿Qué autorización necesita un trabajador adolescente?

El adolescente para poder trabajar necesita autorización de sus padres, responsables o tutores. Cuando el adolescente viva independientemente de ellos (art. 32 LCT) se presume tal autorización (no se la requiere).

La autoridad administrativa laboral de cada una de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires podrá visar la autorización otorgada por los responsables del adolescente.

¿Es obligatoria la certificación médica del trabajador adolescente?

Sí, es obligatoria. El empleador deberá exigir al adolescente menor de 18 años o a sus representantes legales una certificación médica que acredite su aptitud para el trabajo. Ver art. 188 LCT, art. 56 LTA

¿Es obligatoria la certificación de escolaridad del trabajador adolescente?

La escolaridad es obligatoria desde el preescolar hasta la culminación del secundario (art. 16 Ley N° 26.206 de Educación Nacional), por lo que el empleador deberá exigir al momento de la contratación el certificado de escolaridad.

¿Es obligatoria la registración de la relación laboral del trabajador adolescente?

Los adolescentes, como cualquier otro trabajador, deberán estar debidamente registrados.

Trabajo adolescente - derechos

¿Qué remuneración corresponde a los trabajadores adolescentes?

La remuneración de los adolescentes trabajadores es igual a las de los adultos, por ninguna causa podrá abonarse a los adolescentes trabajadores salarios inferiores a los que se fijen para los trabajadores adultos, salvo las reducciones que resulten para aprendices y por reducción de la jornada horaria. Ver art. 119 LCT, art. 60 LTA

¿Cómo debe ser la jornada de trabajo del adolescente?

LCT: La jornada de trabajo del adolescente no deberá ser superior a 6 horas diarias y hasta 36 horas semanales, pero la autoridad administrativa laboral de la jurisdicción podrá extender la jornada horaria hasta 8 horas diarias o 48 horas semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las 7 horas diarias (art. 190). No podrá realizar horas extras.

LTA: La jornada de trabajo del adolescente en el sector agrario no deberá ser superior a 6 horas diarias y hasta 32 horas semanales, pero la autoridad administrativa laboral de la jurisdicción podrá extender la jornada horaria hasta 8 horas diarias o 44 horas semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las 7 horas diarias (art. 59). No podrá realizar horas extras.

¿Qué diferencias existen entre la Ley N° 20.744 (LCT) y la Ley N° 26.727 (LTA) respecto del trabajo adolescente?

NORMATIVA	LEY N° 20.744 DE CONTRATO DE TRABAJO (MODIFICADA POR LA LEY N° 26.390)	LEY N° 26.727 RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO
Jornada laboral permitida	De 6 horas diarias y hasta 36 horas semanales.	De 6 horas diarias y hasta 32 horas semanales
Extensión de jornada horaria, con autorización de la administración laboral de la jurisdicción.	No puede ser superior a 48 horas	No podrá ser superior a 44 horas
Trabajo nocturno (prohibido)	El horario nocturno (prohibido) abarca desde las 20 hasta las 6 horas.	El horario nocturno (prohibido) abarca desde las 20 hasta las 5 horas.

¿Puede realizar horas extras el trabajador adolescente?

No. El trabajador adolescente no podrá realizar horas extras.

¿Cuántos días de vacaciones corresponden a los trabajadores adolescentes?

Vacaciones: las personas menores de 18 años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince días (art. 194).

¿Qué descanso corresponde a los trabajadores adolescentes?

El trabajador adolescente goza de los siguientes períodos de descanso:

- Al mediodía: de dos horas entre la jornada de la mañana y la tarde (art. 174 LCT); sin embargo la autoridad administrativa laboral puede autorizar horarios continuos de trabajo en razón de las características de las tareas.
- Entre la finalización de una jornada de trabajo y el inicio de una nueva deberán trascorrir como mínimo doce horas (art. 197 LCT). **¿Qué tipos de trabajos están prohibidos para los trabajadores adolescentes?**

El trabajador adolescente no podrá realizar trabajos peligrosos, penosos o insalubres. Ver art. 176 LCT, art. 62 LTA

¿El trabajador adolescente puede realizar trabajos nocturnos?

No. El trabajador adolescente no podrá realizar trabajos nocturnos.

Se entiende por trabajo nocturno (prohibido) al que se realiza entre las 20.00 y las 6.00 del día siguiente (LCT) y entre las 20.00 y las 5.00 del día siguiente (LTA).

¿El trabajador adolescente tiene la facultad de estar en juicio defendiendo sus derechos?

Desde los 16 años el adolescente está facultado para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo (art. 33 LCT).

¿Desde qué edad puede afiliarse un trabajador adolescente a una Asociación Sindical?

El trabajador adolescente podrá afiliarse a partir de los 16 años de edad.

¿Es necesaria alguna autorización para que un trabajador adolescente pueda afiliarse a una Asociación Sindical?

Los trabajadores mayores de 16 años sin necesidad de autorización, podrán afiliarse.

Ref.: artículo 13 modificadorio de la Ley de Asociaciones Sindicales, Ley 23.551.

¿Desde qué edad puede un trabajador ser representante sindical?

Todo trabajador mayor de 18 años puede ser representante sindical.

¿Desde qué edad puede un trabajador integrar un órgano de dirección sindical?

Todo trabajador mayor de 21 años puede integrar un órgano de dirección sindical.

¿Cuándo se adquiere plena capacidad laboral?

A partir de los 18 años de edad se adquiere la plena capacidad laboral.

ASIGNACIÓN UNIVERSAL A LA NIÑEZ PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

¿Qué es la Asignación Universal a la Niñez para la inclusión social?

Es un beneficio que corresponde a los hijos de las personas desocupadas, que trabajen en el mercado informal o que ganen menos del salario mínimo, vital y móvil, monotributistas sociales, trabajadores domésticos, trabajadores por temporada en reserva de puesto o participantes de algunos programas sociales.

Esta asignación fue creada por el Decreto N°1602/09, del Poder Ejecutivo nacional, y comenzó a regir el 1° de noviembre de 2009. Con la misma, el Estado busca asegurarse que los niños y adolescentes asistan a la escuela, se realicen controles periódicos de salud y cumplan con el calendario de vacunación obligatorio, ya que éstos son requisitos indispensables para cobrarla.

¿Quiénes pueden cobrar la Asignación Universal a la Niñez para la inclusión social?

1. Desocupados: aquellos que no perciben ninguna suma de dinero en concepto de prestaciones contributivas o no contributivas, subsidios, planes, jubilaciones, pensiones, etc.

2. Trabajadores no registrados y de casas particulares: que ganen igual o menos del salario mínimo, vital y móvil.

3. Monotributistas sociales: se pagará a uno solo de los padres, tutor, curador, guardador o pariente por consanguinidad hasta tercer grado (por ejemplo un abuelo, un tío, hermano mayor de 18 años), privilegiando a la mamá.

4. Beneficiarios: Aquellos que perciban los siguientes programas: Argentina Trabaja, Manos a la Obra, Ellas Hacen, Programa de Trabajo Autogestionado, Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Programa Promover y Seguro de Capacitación y Empleo.

Embarazadas: se abona mensualmente a la mujer embarazada desde la semana 12 de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo, siempre que no exceda las 6 (seis) mensualidades. En caso de gestación múltiple, sólo se abona una asignación, dado que lo que se cubre con esta prestación es el "cuidado del embarazo".

IMPORTANTE: para gestionarla es imprescindible contar con DNI y partida de nacimiento en original y fotocopia. Para mayor información consultar: www.anses.gov.ar

¿Cómo se paga la Asignación Universal a la Niñez para la inclusión social?

El monto de esta asignación mensual se abona de la siguiente manera: el 80% se percibirá mensualmente y el 20% se depositará en una cuenta a nombre del titular. Este dinero sólo podrá ser retirado una vez al año, cuando se demuestre que el niño/a concurrió a la escuela durante el ciclo escolar y cumplió con el plan de vacunación.

En el caso de hijo con discapacidad se abona en iguales porcentajes.



Servicios eventuales

Cuando me comunican el cese del servicio, ¿debo presentar la renuncia para poder cobrar?

No, no debe renunciar. Ante la suspensión de la actividad en la empresa usuaria, la empresa de servicios eventuales tiene un plazo que no podrá superar los CUARENTA Y CINCO DÍAS (45) días corridos o los NOVENTA (90) días alternados en un (1) año aniversario para asignarle un nuevo destino laboral. El salario devengado por los días trabajados debe cobrarlo, una vez vencido el período que corresponda, dentro de los cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

¿Durante el período de suspensión se percibe remuneración?

No, durante el plazo de suspensión no se percibe remuneración.

¿Qué debo hacer cuando transcurrieron los 45 días de suspensión si la empresa no me consigue un nuevo trabajo?

Transcurrido el plazo sin que la empresa de servicios eventuales hubiera asignado al trabajador nuevo destino, éste podrá denunciar el contrato de trabajo, previa intimación en forma fehaciente por un plazo de VEINTICUATRO (24) horas, haciéndose acreedor de las indemnizaciones que correspondan por despido sin justa causa y por falta de preaviso.

Para patrocinio jurídico gratuito puede concurrir al programa ASISTIR.

Me informaron por teléfono el cese de tareas en la usuaria. ¿Es correcto notificarme de esta forma?

La normativa no establece una forma de notificación específica, sin embargo durante el período de suspensión la empresa de servicios eventuales deberá notificar al trabajador, por telegrama colacionado o carta documento, su nuevo destino laboral, informándole nombre y domicilio de la empresa usuaria donde deberá presentarse a prestar servicios, categoría laboral, régimen de remuneraciones y horario de trabajo.

¿Cuál es el plazo máximo que puedo trabajar en una misma usuaria?

El Decreto N°1694/06 mantiene la regla de indeterminación de plazos en materia de la contratación de personal a través de empresas de servicios eventuales.

Su artículo 6 establece taxativamente las causas por las que una empresa usuaria puede requerir personal a las empresas de servicios eventuales, a su vez en el artículo siguiente se enuncia: “Los requerimientos a que se refiere el artículo precedente, deberán respetar una proporción razonable y justificada de trabajadores eventuales en relación con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, así como también una extensión temporal adecuada con los servicios eventuales a brindar. Mediante negociación colectiva se establecerán las pautas que permitan determinar los límites mencionados para cada actividad o sector”.

Se tiene conocimiento de que los CCT 40/89 Camioneros y 154/91 de Obreros y Empleados de Viña tienen regulaciones propias.

El trabajador de la empresa usuaria que hace las mismas tareas que yo cobra un mayor sueldo, ¿es correcto?

El sueldo debe ser igual a los efectivamente abonados en la empresa usuaria al personal que desempeñe las mismas tareas –salvo por la antigüedad.

¿El contrato de trabajo debe celebrarse por escrito?

Los contratos de trabajo que se celebren bajo las modalidades reguladas en este capítulo, salvo el contrato de trabajo de temporada, deberán instrumentarse por escrito y entregarse copias al trabajador y a la asociación sindical que lo represente, en el plazo de 30 días (art. 31 Ley N°24.013).

¿De qué se encarga el Departamento de Servicios Laborales en cuya jurisdicción se encuentra el área de Servicios Eventuales?

El área tiene a cargo las siguientes funciones:

- Habilitación, registración y control de Empresas de Servicios Eventuales (Decreto N°1694/2006). Este registro se encuentra soportado por el Sistema de gestión de servicios eventuales (<http://gestiontrabajo/Eventuales/>). Actualmente se encuentran habilitadas en el país alrededor de 90 empresas.
- Registro de empresas proveedoras de bienes y/o servicios en virtud de los dispuesto en la legislación laboral.
- Control de las empresas usuarias del servicio.
- Fiscalización de campo.
- Verificaciones administrativas a Empresas de Servicios Eventuales y Empresas Usuarias (planillas horarias, recibos de sueldo, documentación laboral).
- Rúbrica y habilitación de libros, microfichas y hojas móviles de personas físicas o jurídicas cuyas actividades se desarrollan en jurisdicción federal.

- Suspensión o cancelación de empresas de servicios eventuales y de las proveedoras de bienes y/o servicios en virtud de lo dispuesto en la legislación laboral.
- Gestión de autorizaciones y excepciones previstas en las normas legales.
- Asesoramiento en negociación colectiva del sector.
- Representación del MTEySS ante la AFIP en lo que respecta a Índices Mínimos de Trabajadores.

¿Qué se considera Empresa de Servicios Eventuales?

Se considera empresa de servicios eventuales a la entidad cuyo fin exclusivo consiste en poner a disposición de terceras personas (empresas usuarias) trabajadores industriales, administrativos, técnicos, comerciales o profesionales para cumplir, en forma temporaria, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, siempre que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. La entidad debe estar constituida como persona jurídica y estas definiciones están descriptas en el artículo 2º del Decreto N°1694/06.

¿Qué requisitos deben cumplir las Empresas de Servicios Eventuales?

Las empresas que quieran brindar servicios de prestación de personal a terceras personas y/o empresas deben estar habilitadas, tal como establece el art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo. Para ello deben cumplir los requisitos establecidos en el Decreto N°1.694/06, en especial lo establecido en sus artículos 14 y 15.

Asimismo el Decreto N° 1.694/06 y su reglamentación establecen obligaciones de distinto tipo que deberán cumplir las empresas para mantener su habilitación y proveer personal.

Además antes de asignar personal debe requerirle a la empresa usuaria que declare las remuneraciones a percibir por el Formulario aprobado por Resolución ST N°352/12.

¿Cuánto demora el trámite de inscripción en el registro especial y de habilitación como empresa de servicios eventuales?

El trámite de inscripción en el registro especial y de habilitación como empresa de servicios eventuales demora aproximadamente 15 días desde la presentación completa de la documentación pertinente.

¿Qué requisitos y obligaciones deben cumplir las empresas usuarias de servicios eventuales?

El Decreto N° 1.694/06 y su reglamentación establecen obligaciones de distinto tipo que deberán cumplir las empresas usuarias -recomendamos su lectura-. Entre los requisitos formales, pueden mencionarse:

- Antes de contratar personal a través de empresas de servicios eventuales, las empresas usuarias deberán solicitar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social una certificación que acredite su condición de habilitada para funcionar como tal (la misma se obtiene a través de la página web del Ministerio).
- Además, previo a recepcionar el personal asignado, deberá presentar ante la empresa de servicios eventuales una declaración de las remuneraciones a percibir mediante el Formulario aprobado por Resolución ST N°352/12.

- El empleador que ocupe trabajadores a través de una Empresa de Servicios Eventuales habilitada por la autoridad competente será solidariamente responsable con aquella por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivas para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término.

¿La empresa usuaria debe registrar al trabajador provisto por empresas de servicios eventuales en su libro sueldos?

Sí, debe registrarse en una sección particular del libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N°20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, que contendrá:

a) Individualización del trabajador que preste servicios a través de una empresa de servicios eventuales; b) categoría profesional y tareas a desarrollar; c) fecha de ingreso y egreso; d) remuneración denunciada por la empresa de servicios eventuales o el importe total de la facturación; e) nombre, denominación o razón social, número de CUIT, número de habilitación y domicilio de la empresa de servicios eventuales a través de la cual fue contratado el trabajador.

¿En qué casos las empresas pueden requerir personal a empresas de servicios eventuales?

Respecto de su consulta, y para su conocimiento, adjuntamos lo que establece el Decreto N°1.694/2006, a saber:

Art. 6º — La empresa de servicios eventuales sólo podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de las segundas tengan por causa exclusiva alguna de las siguientes circunstancias:

- Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período.
- En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.
- Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores.
- Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.
- Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgentes o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria.
- En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

La inobservancia de estas previsiones dará lugar a la aplicación del artículo 25 y a las sanciones previstas en el artículo 20 inciso b) de este decreto, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados.

NOTA: Si desea, podrá acceder a la normativa completa, ingresando a la página web: www.trabajo.gov.ar/inspeccion/ese/ o a www.infoleg.gov.ar

¿Cuáles son las características de los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales?

- Los trabajadores que la empresa de servicios eventuales contrate para prestar servicios en su sede, agencias u oficinas serán considerados vinculados por un contrato de trabajo permanente continuo.
- Los trabajadores que la empresa de servicios eventuales contrate para prestar servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales por contrato de trabajo permanente discontinuo.
- El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

¿Cuáles son las características de una relación de trabajo permanente discontinuo?

- El período de interrupción entre los distintos contratos de trabajo eventual en empresas usuarias no podrá superar los CUARENTA Y CINCO DÍAS (45) días corridos o los NOVENTA (90) días alternados en un (1) año aniversario.
- El nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá comprender otra actividad o convenio colectivo sin menoscabo de los derechos correspondientes del trabajador.
- El nuevo destino de trabajo podrá variar el horario de jornada de trabajo, pero el trabajador no estará obligado a aceptar un trabajo nocturno o insalubre cuando no lo haya aceptado anteriormente.
- El nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales deberá estar comprendido dentro de un radio de 30 Km del domicilio del trabajador.
- Durante el período de interrupción, la empresa de servicios eventuales deberá notificar al trabajador, por telegrama colacionado o carta documento, su nuevo destino laboral, informándole nombre y domicilio de la empresa usuaria donde deberá presentarse a prestar servicios, categoría laboral, régimen de remuneraciones y horario de trabajo.



Procedimiento preventivo de crisis (PPCE)

¿Quiénes pueden iniciar el PPCE o trámite del Decreto N° 328/88?

Empresas o entidades gremiales con personería gremial.

¿Dónde debe iniciarse?

En Avenida Leandro N. Alem 650, planta baja, Mesa de Entradas (de 9.30 a 17.00).

¿Cuál es la normativa relativa al Procedimiento Preventivo de Crisis?

- Ley Nacional de Empleo N°24.013, artículos 98 a 105.
- Decretos N°328/88 y 265/02.
- Decreto N°2.072/94 (esta norma puede solicitarse por mail a la Unidad).

Si desea acceder a la normativa completa podrá hacerlo ingresando a la página web: www.infoleg.gob.ar

¿Cuándo corresponde el PPCE y cuándo el 328?

Corresponde iniciar el PPCE cuando se afecte a más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10% en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5% en empresas de más de 1.000 trabajadores. Cuando no se alcancen esos porcentajes, deberá iniciarse el trámite del Decreto N° 328/88.

¿Qué medidas están contempladas?

El PPCE deberá tramitarse con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas. El 328 deberá iniciarse antes de disponer suspensiones, reducciones de la jornada laboral o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo.

¿En qué otros casos debe iniciarse el PPCE?

En el caso previsto en el artículo 20 de la Ley 14.250 (t.o. 2004).

¿Qué trabajadores están excluidos?

Los que se encuentran en período de prueba, los trabajadores de la construcción y los del servicio doméstico.

¿Cuáles son los requisitos que deben cumplirse?

Para el PPCE los previstos en el artículo 3° del Decreto N°265/02 y si la empresa emplea a más de 50 trabajadores deben dar también cumplimiento al Decreto N°2072/94; o los contemplados en el Decreto N°328/88, según el trámite que corresponda.

Competencia

En aquellos casos en los cuales las empresas ocupen la totalidad de sus trabajadores en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o cuando ocuparen trabajadores ubicados en distintas jurisdicciones, resulta competente este Ministerio.

Cuando este Ministerio hubiera celebrado acuerdos con los Estados Provinciales delegando las facultades del artículo 99 de la Ley 24.013, los PPCE correspondientes en dichas provincias serán sustanciados ante las administraciones provinciales del trabajo.

¿La tramitación tiene algún costo?

La tramitación ante el MTEySS es totalmente gratuita.

¿Debe presentarse algún formulario para la realización del trámite?

No hay formularios predeterminados.

Se está despidiendo a trabajadores aduciendo falta o disminución de trabajo. ¿Hay alguna normativa para consultar? o bien; ¿dónde podemos asesorarnos?

Entendemos que según lo que establece el art. 247 de la LCT quien argumente la causal de extinción del contrato por “falta o disminución de trabajo” no imputable al empleador, o “fuerza mayor”, es quien tendrá la carga de la prueba de dicha situación, pudiendo el trabajador impugnar la causal expresada en caso de no reconocer ésta como una situación real.

Para su conocimiento adjuntamos el texto del artículo mencionado, a saber:

Art. 247. —Monto de la indemnización.

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

Asimismo, el Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresa (PPC) se encuentra regulado por la Ley Nacional de Empleo N°24.013, arts. 98° al 105°, que obliga a los empleadores previamente a suspensiones o despidos, conforme a los porcentajes que establece dicha ley, a la sustanciación de dicho procedimiento.

Para ello, si la empresa se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, podrá contactarse con el área de Procedimiento Preventivo de Crisis de este Ministerio; telefónicamente los días hábiles en el horario de 12 a 17 hs. al (011) 4370-4235 o por correo electrónico a: ppce@trabajo.gob.ar

De tratarse de otra jurisdicción, deberá comunicarse con la autoridad administrativa de trabajo correspondiente. Podrá consultar las vías de contacto, comunicándose con el Centro de Orientación al Ciudadano, al número gratuito 0800 666 4100, opción 1 y luego opción 6, de lunes a viernes de 08 a 20 hs.

Si desea acceder a la normativa completa podrá hacerlo ingresando a la página web: www.infoleg.gob.ar.

Me han suspendido aduciendo “falta de trabajo” y no he sido notificado fehacientemente. ¿Podría informarme de qué manera me deben notificar y si hay algunas acciones que se pueda realizar por esta situación?

De acuerdo a su consulta le informamos que el artículo 218 de la LCT establece: “Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador”.

Cabe aclarar que si la suspensión por “falta de trabajo” afectara a más del 15%, 10% o 5% del personal, según la dotación de personal que emplee la empresa, ésta estará obligada a iniciar un Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) ante este Ministerio, según los arts. 98° a 105° de la Ley N°24.013. (Ver también Decreto 265/2002)

Para ello, si la empresa se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, podrá contactarse con el área de Procedimiento Preventivo de Crisis de este Ministerio; telefónicamente los días hábiles en el horario de 12 a 17 hs. al (011) 4370-4235 o por correo electrónico a: ppce@trabajo.gob.ar

De tratarse de otra jurisdicción, deberá comunicarse con la autoridad administrativa de trabajo correspondiente. Podrá consultar las vías de contacto, comunicándose con el Centro de Orientación al Ciudadano, al número gratuito 0800 666 4100, opción 1 y luego opción 6, de lunes a viernes de 08 a 20 hs.



Violencia laboral

¿Cuáles son las vías de contacto con la OAVL?

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral posee las siguientes vías de contacto:

Dirección: Avenida Leandro N. Alem 638, 5º piso.

Teléfonos: 0800-666-4100, opción 1 y luego opción 2.

Correo electrónico: violencialaboral@trabajo.gob.ar.

Web: www.trabajo.gob.ar/oavl/

¿Dónde puedo concurrir para una entrevista?

Las entrevistas son de carácter confidencial y personal.

Para una entrevista personal por favor comuníquese al teléfono (011) 4310-5525 correspondiente a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente de este Ministerio los días hábiles de 9 a 17 hs y solicite un turno de atención personal. Una vez acordado el turno deberá presentarse el día y hora pactados en Avenida Leandro N. Alem 638, 5º piso, CABA.

¿Qué se entiende por violencia laboral?

- Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.
- Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o acoso o violencia psicológica.
- Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.
- Puede ejercerse por acción u omisión.
- Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.
- Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

¿Cuáles son las formas de la violencia laboral?

- **Agresión física:** toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.
- **Acoso sexual:** toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien la recibe.
- **Acoso psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

¿Cuáles son las consecuencias de la violencia laboral?

En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

¿Qué NO ES violencia laboral?

Conflictos laborales: divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe difícil, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.

Exigencias organizacionales: pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador).

Estrés laboral: se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

“Burn out”: también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación.

En la normativa laboral vigente, ¿hay alguna referencia respecto de la discriminación arbitraria?

En cuanto a su consulta, estimamos conveniente informarle que el contenido del artículo 81 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo implica una manifestación del principio de igualdad de trato y no discriminación, uno de los principios generales del derecho del trabajo. Su aplicación se impone en todo el desarrollo del contrato de trabajo, es decir, tanto al celebrarlo y ejecutarlo como en el momento de su extinción. Su manifestación más importante se expresa en el principio constitucional de “igual remuneración por igual tarea” (art. 14 bis, Constitución Nacional).

Debe dispensarse igual trato en identidad de situaciones. Se prohíbe la discriminación arbitraria, pero no aquella que es consecuencia de la diferencia de situaciones objetivas. Entendemos que estaría a cargo del trabajador probar la identidad de situaciones y el trato desigual y al empleador le incumbe demostrar las razones que justificaron la desigualdad.

“Art. 81. —Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.”



SECCLO

¿Cuál es el horario de atención del SECCLO?

Horario de atención al público: lunes a viernes de 9.00 a 17.00.

¿Cómo se inicia el trámite de Solicitud de la Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral?

Los reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo deberán cumplir con la instancia administrativa previa y obligatoria (Ley N° 24.635 y Decretos N° 1160/96 y N° 13.457/99). Un abogado matriculado en el CPACF y registrado en el Portal del Abogado deberá iniciar el trámite “vía internet”. El sistema le asignará un turno para que el reclamante concorra personalmente, con CI, LE, LC o DNI (SIN EXCEPCIÓN) o el apoderado (debiendo acompañar copia del instrumento que lo acredita como tal) a fin de solicitar el sorteo del Conciliador Laboral. A los efectos pertinentes traerá el Formulario de Inicio y la constancia de trámite y lo firmará ante el operador que le reciba el trámite.

¿Las partes siempre deben asistir a la audiencia con un asesor legal?

Las partes deberán asistir en forma obligatoria a la audiencia de conciliación designada con asesor legal (sólo podrán actuar letrados matriculados en el Colegio Público de Abogados de Capital Federal) o sindical (debiendo acreditar tal carácter con la autorización por escrito).

¿Cómo se inicia el trámite de Solicitud de Ratificación de Acuerdos Espontáneos?

Cuando las partes hayan arribado a un acuerdo conciliatorio en forma espontánea y requieran de la intervención del SECCLO para que se expida sobre la procedencia de su “homologación”, un abogado matriculado en el CPACF y registrado en el Portal del Abogado deberá iniciar el trámite “vía internet” y seleccionar una día y horario en que las partes ratificarán las firmas del acuerdo. Para ello deben concurrir al SECCLO con: el acuerdo por triplicado, la constancia de trámite, el formulario inicio, el acta de ratificación de firmas por triplicado.

¿Se debe abonar un arancel? De ser así, ¿dónde se puede abonar?

Las partes deberán concurrir personalmente, acreditando su identidad y representación con CI, LE, LC o DNI (SIN EXCEPCIÓN) e instrumento de personería si correspondiere, habiendo abonado previamente el arancel respectivo. El arancel se puede abonar en cualquier sucursal del Banco de la Nación Argentina, con excepción de la sucursal Tribunales. Al día de hoy, el arancel es de \$1600 (por cada trabajador).

¿Es necesario pedir turno para realizar una audiencia espontánea?

Para celebrar una audiencia espontánea se deberá reservar previamente y en forma obligatoria un turno. A tal fin, un abogado matriculado en el CPACF y registrado en el Portal del Abogado podrá iniciar el trámite y reservarlo "vía internet".

Cuando se pierde el turno se deberá solicitar uno nuevo.

¿Hay una cantidad máxima de trabajadores que pueden asistir a una misma audiencia espontánea?

Si la audiencia espontánea incluye diez (10) o más trabajadores, se deberá solicitar autorización previa por escrito -SIN EXCEPCIÓN.

¿Qué se debe hacer para retirar la Resolución de ESPONTÁNEAS?

Debe acercarse a MESA DE ENTRADAS de 9 a 17 hs. Puede hacerlo el apoderado o un autorizado del mismo con copia del poder y una autorización firmada.

¿Quién notifica a las partes cuando las mismas piden la homologación de acuerdos?

Las notifica el Conciliador Interviniente.

¿Dónde puedo consultar el estado del expediente?

En el sitio www.trabajo.gob.ar/seclo/consulta/expediente.aspx

Soy trabajador con documento extranjero. ¿Puedo iniciar reclamo?

Sí, para hacerlo debe presentarse en la mesa de entradas del SECLO con el formulario de inicio completo y con fotocopia de su Documento Extranjero en el día y en la hora del turno asignado.

En el sitio www.trabajo.gob.ar/seclo/consulta/expediente.aspx

¿Dónde se diligencian los oficios dirigidos al SECLO?

Los oficios judiciales dirigidos al SECLO son recibidos, únicamente, en la Mesa General de Entradas del Ministerio sita en Avenida Leandro N. Alem 650, de lunes a viernes de 10.00 a 15.00 -SIN EXCEPCIÓN.

Dentro del portal, ¿cómo se hace para reagendar o eliminar los turnos?

Para reagendar o eliminar un turno debe ingresar al Portal, hacer clic en la opción “reagendar/eliminar turno”; cargar el número del trámite; hacer clic en “consultar”; luego haga clic en el número de trámite pintado en celeste; y elegir la opción “reagendar” o “eliminar un turno”.

Dentro del portal, ¿cómo se reimprimen las constancias?

La primera opción es hacer clic en “Consulta de Trámites/Reimpresión de Constancias”; cargar el número de trámite; hacer clic en consultar.

La segunda opción es ir a la “Agenda”; ir al día del turno; hacer clic en el turno; se abrirá una ventana donde aparecerán los iconos para que imprima la “Constancia de Trámite” y el “Formulario de Inicio”.

Dentro del portal, ¿cómo se reimprime la boleta de pago?

Tiene que hacer clic en “Reimpresión de Boleta”; cargar el número de trámite.

Dentro del portal, ¿qué se debe hacer cuando fracasa una notificación de audiencia?

Se debe presentar el formulario de “Novedades sobre datos de domicilio”, que se obtiene en la página del SECLO, donde dice “Formulario”. Una vez completado, la parte o el abogado apoderado debe presentarlo en Alsina 665.



Denuncias sobre trabajo no registrado

¿Cuáles son las vías de contacto del Departamento de Denuncias?

El Departamento de Denuncias dependiente de este Ministerio posee las siguientes vías de contacto:

- **Dirección:** Avenida Leandro N. Alem 628, 5° piso, CABA
- **Horario de atención personal:** días hábiles de 10 a 18 hs.
- **Teléfono:** 0800-666-4100, opción 1 y luego opción 4
- **Horario de atención telefónica:** días hábiles de 7 a 19 hs.
- **Correo Electrónico:** denuncias@trabajo.gob.ar
- **Web:** <http://www.trabajo.gob.ar/denuncias/>

¿Puedo presentar una denuncia por escrito?

Sí, en caso de encontrarse en la CABA, puede presentarse en la Mesa de Entradas de este Ministerio sita en la Avenida Leandro N. Alem 650, Planta Baja, de 9.30 a 17 hs.

¿Puedo realizar una denuncia colectiva?

Sí, las denuncias pueden ser colectivas.

¿Puedo realizar una denuncia individualmente?

Sí, las denuncias pueden ser individuales. En este caso además puede hacerlo en forma anónima.

¿Puedo consultar el estado de una denuncia?

Sí, debe presentarse personalmente con su DNI en la delegación correspondiente a la jurisdicción del establecimiento fiscalizado o bien a través de un Oficio Judicial.



Personal de casas particulares

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

Estoy de licencia por enfermedad o accidente inculpable. ¿Corresponde percibir el pago de mi remuneración?

Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración durante un período de:

- Hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años.
- Hasta seis (6) meses, si la antigüedad en el servicio fuera mayor de cinco (5) años.

¿Debo avisarle a mi empleador de la enfermedad o accidente inculpable?

La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad en que le fuere posible hacerlo.

DERECHOS Y DEBERES

¿Cuáles son los derechos y deberes de las partes?

Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

Derechos del personal.

El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

- Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas.

- Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas.
- Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador.
- Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.
- Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley.
- En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Deberes del personal.

El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan.
- Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia.
- Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios.
- Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

- Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.
- En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio.
- Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo.
- Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

Por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por convenio colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno. Ver art. 14 Ley N°26.844

Por cada trabajador activo

- Mayor de 18 años:

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA	
		APORTES	CONTRIBUYENTE
Menor de 12	\$31	\$19	\$12
Desde 12 a menos de 16	\$59	\$35	\$24
16 o más	\$268	\$233	\$35

- Menor de 18 años pero mayor de 16 años:

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA	
		APORTES	CONTRIBUYENTE
Menor de 12	\$19	\$19	-
Desde 12 a menos de 16	\$35	\$35	-
16 o más	\$233	\$233	-

- Por cada trabajador jubilado

HORAS TRABAJADAS SEMANALMENTE	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE DE CADA CONCEPTO QUE SE PAGA	
		APORTES	CONTRIBUYENTE
Menor de 12	\$12	-	\$12
Desde 12 a menos de 16	\$24	-	\$24
16 o más	\$35	-	\$35

Para mayor información, consultar en www.afip.gob.ar/casasparticulares/

DISPOSICIONES GENERALES

¿Cuál es la normativa que rige la actividad Trabajo en Casas Particulares?

La actividad se rige por la Ley N° 26.844 del año 2013: RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES y su decreto reglamentario N° 467/2014.

Esta ley rige para todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores (art. 1°).

Podrá acceder a la normativa citada a través de Infoleg:

- Ley N°26.844:
www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm

- Decreto N°467/2014:
www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000-229999/228927/norma.htm

¿Quiénes están incluidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?

Se considerarán trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad. Ver art. 2°, Ley N° 26.844

¿Quiénes se encuentran excluidos del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares?

No se considerarán personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

- Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley.
- Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador.
- Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas.
- Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa.
- Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador.
- Las personas que además de realizar tareas de índole doméstica deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley.
- Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la Ley N° 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.

¿Cómo debo realizar la contratación del trabajador?

En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado. Ver art. 6°, Ley N°26.844.

Además de registrar al/la trabajador/a en AFIP, ¿debo realizar algún otro trámite?

- La obligación de asegurarse no entrará en vigencia hasta tanto la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (SRT), la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) y la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) dicten la normativa necesaria para adecuar el sistema establecido a las características de la actividad que se incorpora.
- Se sugiere consultar ante la Superintendencia de Seguros de la Nación por el seguro de vida obligatorio.
- Respecto de la cuenta sueldo, se sugiere consultar ante el BCRA ya que es el organismo competente para dictar la normativa que regule el tema en cuestión.

Si el/la trabajador/a percibe alguna asignación o programa social, ¿es compatible con la registración?

Se deberá consultar ante el organismo que otorgó la asignación/programa social, sobre la compatibilidad.

Soy trabajador. ¿Cuánto es el tiempo establecido como período de prueba?

El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante:

- Los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro.
- Los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.

El empleador perderá la facultad de valerse del período de prueba cuando no registre la relación laboral.

Durante dicho período regirán las disposiciones relativas a la cobertura de las enfermedades y los accidentes no vinculados al trabajo, con excepción de lo previsto en el artículo 46, inciso j), de la ley que se reglamenta por el presente. (Extinción de contrato por incapacitación permanente y definitiva). Ver art. 7º, Ley N° 26.844.

¿Se puede reducir la jornada de trabajo?

- Si la reducción es solicitada por la trabajadora, deberá realizar una notificación por escrito, donde aclare que es por propia voluntad. Si la empleadora acepta, continúa la relación con la reducción correspondiente. Si la empleadora no acepta, la trabajadora deberá renunciar.
- Si la reducción es solicitada por la empleadora, deberá despedir a la trabajadora, indemnizarla y realizar un nuevo contrato de trabajo.

DOCUMENTACIÓN DEL TRABAJADOR/A

¿Es obligatorio tramitar la libreta de trabajo?

Si bien la libreta de trabajo es una obligación que establece la ley, actualmente y en tanto no se encuentre reglamentada la instrumentación, no se la exige. La libreta que se tramita en la DIF es la correspondiente al régimen anterior. Ver art. 16 Ley N°26.844.

Extinción del contrato de trabajo

Quiero extinguir la relación de trabajo. ¿Qué debo hacer?

Una vez iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso:

- En el caso de la trabajadora/or: con 10 días de anticipación.
- En el caso del empleador deberá preavisar con una antelación de 10 días, si la antigüedad del empleado fuera inferior a 1 año, y 30 días si fuera mayor.

Durante el plazo del preaviso el personal sin retiro gozará de 10 horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.

En caso que el empleador dispusiere el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

Ver arts. 42 y 43 Ley N°26.844.

¿Cuáles son los supuestos modos de extinción del contrato de trabajo?

Los supuestos son por:

- **Mutuo acuerdo:** las partes deben formalizar el acto sólo ante autoridad judicial o administrativa competente.
- **Por renuncia del dependiente:** deberá formalizarse mediante telegrama, carta documento o manifestación personal ante la autoridad administrativa o judicial.
- **Por muerte del Trabajador/a:** en el caso, sus causahabientes conforme el sistema previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- **Jubilación del Empleador/a:** resulta aplicable lo previsto en los arts. 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (t.o. 1976) y modificatorias.
- **Por muerte del Empleador/a:** el personal tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.
- **Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación:** la empleada/o tendrá derecho a percibir una indemnización del 50% de la prevista en caso de indemnización por despido.

- **Por despido del empleador sin expresión de causa o justificación.**
- **Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el personal o el empleador.**
- **Por abandono de trabajo:** debe configurarse la mora mediante intimación fehaciente a la empleada/o a que se reintegre al trabajo.
- **Incapacitación permanente y definitiva.**

Ver art. 46 Ley N°26.844.

Soy trabajador. ¿Cuánto me corresponde de indemnización por despido?

La indemnización se calcula teniendo en cuenta un mes de sueldo por año de antigüedad o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año o durante el tiempo de prestación de servicio si éste fuere menor. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

La Ley N° 26.844 del RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES prevé la duplicación de la indemnización por despido (la reglada en el art. 48) cuando se tratare de una relación de trabajo que al momento del despido no se encontraba registrada o lo estaba en forma deficiente.

Ver art. 48 Ley N°26.844.

LICENCIAS ESPECIALES

¿Qué licencias especiales me corresponden?

El personal de casas particulares goza de las siguientes licencias:

- **Por nacimiento de hijo en el caso de trabajador varón:** 2 días corridos.
- **Maternidad:** 90 días corridos.
- **Matrimonio:** 10 días corridos.
- **Fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos o padres:** 3 días corridos.
- **Fallecimiento de hermano:** 1 día.
- **Para rendir examen:** 2 días corridos por examen, máximo 10 días por año calendario. Sólo para aquellas/os trabajadoras/es que presten servicios por 16 horas o más. En los demás casos la licencia es proporcional al tiempo de trabajo semanal.

Ver art. 38 Ley 26.844

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DEL MATRIMONIO

Estoy embarazada. ¿Qué derechos tengo?

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días corridos antes del parto y posteriores 45 días del mismo. A opción de la empleada podrá reducir la licencia anterior al parto a

30 días corridos y el resto (15 días) acumularlos a la licencia posparto.

La trabajadora debe comunicar su embarazo en forma fehaciente con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

La trabajadora gozará de la conservación de su empleo y de las prestaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

En caso de despido por causa de embarazo: se presume así cuando el despido se produzca 7 ½ meses antes del alumbramiento o 7 ½ después de aquel; siempre y cuando la trabajadora haya notificado fehacientemente el mismo tendrá derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones acumulable a la indemnización por despido sin justa causa. Ver arts. 39 y 40 Ley N°26.844.

Estoy embarazada y me despidieron. ¿Qué indemnización me corresponde?

Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Ver art. 41 Ley N°26.844.

Estoy por contraer matrimonio y me despidieron.

¿Qué indemnización me corresponde?

Cuando el despido obedeciera a razones de matrimonio, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Ver art. 41 Ley 26.844

REMUNERACIÓN

¿Cómo debe abonarse mi remuneración?

Las remuneraciones del personal comprendido en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que presten servicios durante TREINTA Y DOS (32) o más horas semanales para el mismo empleador, deberán abonarse mediante la acreditación en una cuenta sueldo abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Para el personal que preste servicios por una cantidad de horas semanales inferior a la indicada en el párrafo precedente será facultativo para el empleador el pago de las remuneraciones por acreditación en cuenta de entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

En ambos casos el personal podrá exigir a su empleador el pago en efectivo de sus remuneraciones.

El funcionamiento de la cuenta sueldo se ajustará a las características y condiciones establecidas en el artículo 1° de la Ley N°26.704.

La incorporación a la cuenta sueldo de servicios bancarios adicionales, no derivados de su naturaleza laboral ni comprendidos en la presente reglamentación, sólo se producirá en caso de previo requerimiento fehaciente del trabajador a la entidad bancaria o financiera, quedando dichos servicios sujetos a las condiciones que se acuerden al efecto.

Las cuentas sueldo a utilizar a los fines del presente régimen serán las previstas en la normativa vigente emanada del BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (BCRA).

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (AGUINALDO)

¿Hay un mínimo de horas que se deban trabajar para percibir el SAC?

No existe un mínimo de horas. El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derecho-habientes tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre. Ver art. 26 Ley N°26.844.

TRIBUNAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

¿Cuáles son las vías de contacto?

- **Atención al público:** Av. Callao 114, PB, CABA. Horario de atención: de lunes a viernes de 9.00 a 13.00 hs. (solo acuerdos).
- **Atención Telefónica:** 0800 666 4100, opción 1 y luego opción 5. Horario de atención: de lunes a viernes de 8.00 a 20.00 hs.
- **Correo electrónico:** consultas@trabajo.gob.ar
- **Web:** www.trabajo.gob.ar/domestico/

¿Cuáles son las funciones del tribunal?

- Recibir y tramitar todos los reclamos en el ámbito del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares hasta llegar a la resolución final, canalizando los mismos a través de las Secretarías, conforme al reglamento de funcionamiento que oportunamente se dicte.
- Proceder a la homologación de los acuerdos que celebren empleadores y trabajadores del sector.
- Elaborar indicadores de calidad sobre los servicios brindados.
- Colaborar con los organismos provinciales con similares competencias en los casos de adhesión al régimen procesal previsto por el artículo 68 de la Ley N°26.844.
- Toda otra actuación inherente al desenvolvimiento y a las competencias del Tribunal.

¿Cuáles son las normas de procedimientos para articular el reclamo por conflictos laborales?

Hasta tanto no se dicte la norma reglamentaria de la Ley N°26.844, el procedimiento se rige de la siguiente manera:

- Los conflictos se tramitarán en forma sencilla, verbal y con la intervención de un consejero.
- Deducida la demanda se contesta por el requerido y se ofrece prueba. Siempre debe instarse a la conciliación.

- Se admiten todo tipo de pruebas, salvo las que atenten contra la moral y las buenas costumbres.
- Proveída la prueba, se dictará resolución final.
- Se apela la resolución dentro del plazo de 6 días mediante recurso fundado, presentado ante el Tribunal, quien lo elevará en el término de 3 días a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.
- El juez interviniente correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de 3 días y convocará a audiencia de conciliación. En caso contrario dictará sentencia dentro de los 20 días.
- Se ejecutan la sentencia y los acuerdos ante la Justicia del Trabajo.
- No existen fórmulas sacramentales.
- En las jurisdicciones provinciales en donde no se ha constituido el Tribunal de Servicio Doméstico, las causas se tramitan ante los juzgados o tribunales del trabajo.
- En sede administrativa puede llevarse a cabo la conciliación y el Tribunal homologará en los términos del art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- La instancia de conciliación previa prevista por la Ley N° 26.844 se encuentra sujeta a las normas que se establezcan en la Reglamentación de la misma.

¿Cuáles son los requisitos para efectuar un acuerdo espontáneo?

Las partes -empleada/o y empleador/a- podrán concurrir espontáneamente sin turno, en el horario de 9.00 a 13.00 hs, para formalizar el acuerdo de desvinculación laboral. Para ello es necesario que presenten por triplicado el acuerdo (formulario Acuerdo Espontáneo), cuyo formulario se toma de la página web del Ministerio de Trabajo, y el formulario de inicio de causa, junto con las fotocopias de los DNI de las partes y credenciales de los abogados. No se admitirán acuerdos con tachaduras y/o enmiendas, ni manuscritos. Los formularios se presentan sin firmar.

CASOS ESPECIALES:

1. Extinción de la relación de trabajo por MUERTE DEL EMPLEADOR, o muerte de la persona cuya asistencia motivó la contratación.
 - a. Certificado de defunción (original y copia).
 - b. Documentación que acredite el vínculo de la persona que se presenta en calidad de causahabiente, puede ser libreta de matrimonio o partida de nacimiento (original y copia).
2. Si el empleador es representado por un APODERADO, presentar:
 - a. Poder original y fotocopia o Carta poder del Tribunal (original).
3. RENUNCIA TRABAJADOR/A REGISTRADA
 - a. Telegrama de renuncia (original y copia).
4. En caso de que el/la trabajador/a no posea DNI argentino, deberá presentar RESIDENCIA PRE-CARIA vigente al momento de celebrar el acuerdo o RESOLUCIÓN MIGRATORIA (original y copia).

ACLARACIONES:

- RENUNCIA y MUTUO ACUERDO se tendrán presentes (no se homologan).
- El Tribunal tiene competencia exclusivamente por las relaciones laborales desarrolladas en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- En caso de que el monto fijado en el acuerdo se abone en cuotas, tener en cuenta que el PRIMERO y el ÚLTIMO PAGO DEBEN HACERSE EN SEDE DEL TRIBUNAL.
- No se abona tasa de ningún tipo.
- De abonarse con cheque, el titular de la chequera debe ser el EMPLEADOR, sin excepción.

VACACIONES

¿Cuándo y cuánto tiempo me corresponde de licencia por vacaciones?

Para determinar la extensión de la licencia anual, teniendo en cuenta la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la/el trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

- **Otorgamiento:** a partir de día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual. A partir del 1º de noviembre y hasta el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año. Debe garantizarse un período continuo de licencia no inferior a 2/3 (dos tercios) del que le corresponde conforme su antigüedad.
- **Pago:** debe garantizarse el pago de las retribuciones correspondientes al período vacacional antes del comienzo de las mismas:

Antigüedad menor a 6 meses:

- Entre CUATRO (4) y SIETE (7) semanas de trabajo, UN (1) día;
- Entre OCHO (8) y ONCE (11) semanas de trabajo, DOS (2) días corridos
- Entre DOCE (12) y QUINCE (15) semanas de trabajo, TRES (3) días corridos;
- Entre DIECISÉIS (16) y DIECINUEVE (19) semanas de trabajo, CUATRO (4) días corridos;
- Más de VEINTE (20) semanas de trabajo, CINCO (5) días corridos.

Fracción mayor a 6 meses hasta 5 años: 14 días corridos.

- Más de 5 años hasta 10 años: 21 días.
- Más de 10 años hasta 20 años: 28 días.
- Más de 20 años: 35 días.

Ver art. 29 Ley N°26.844

¿Corresponde el pago de vacaciones proporcionales en caso de desvinculación?

El Tribunal de Casas Particulares dispuso, en caso de desvinculación, si el/la trabajador/a prestó servicios por un tiempo inferior a la mitad del año, le corresponderá 1 día de vacaciones por cada 20 de trabajo efectivo; si trabajó más de la mitad del año, se le abonarán los días de vacaciones que le correspondieran según la antigüedad.



REPRO

¿Dónde debo consultar por información del Programa?

La Dirección Nacional de Relaciones Federales, dependiente de la Secretaría de Trabajo, recibe las solicitudes de las empresas, las evalúa y realiza un informe técnico para consideración del ministro de Trabajo. La vía de contacto es:

Correo Electrónico: prp@trabajo.gov.ar

Horario de Atención: 11 a 16 hs

Web: www.trabajo.gov.ar/prp/

Persona física y jurídica. ¿Qué requisitos debe presentar?

- Solicitud de Adhesión (www.trabajo.gov.ar/prp/documentacion.asp), firmada por:
 - Titular o representante legal de la empresa.
 - Representación gremial.
- Informe socio-económico-laboral (www.trabajo.gov.ar/prp/documentacion.asp), firmado por:
 - Contador público, y su firma certificada por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas.
- Planilla de trabajadores

Se debe presentar en papel y a través del portal Empresas en PRP (RePRO). Este aplicativo posibilitará a las empresas informar su nómina de trabajadores por los que solicita el beneficio del Programa. Para poder ingresar al aplicativo usted deberá estar previamente registrado como identidad en el MTEySS (autoregistroidentidades.trabajo.gov.ar/home/faq) y haber recibido vía mail una invitación para participar del portal.

- Copia de inscripciones impositivas AFIP.
- Copia de la última declaración jurada de SIPA presentada.
- Copia de las facturas de energía eléctrica y gas correspondientes al presente año e iguales períodos del año anterior.

- DDJJ de ausencia de trabajo infantil en ningún ámbito de la cadena de valor del producto y/o servicio de la empresa.
- Certificado de cumplimiento de normas laborales, conforme a la resolución ST N°774/08.

Persona física. ¿Qué requisitos debe presentar?

- Copia certificada de los estatutos de la empresa.
- Copia certificada del acta de designación de autoridades de la empresa.
- Copia certificada del poder / instrumento que acredita las facultades del firmante de la presente solicitud para representar a la empresa.
- Último balance certificado por el respectivo colegio profesional de ley.
- Copia de las Declaraciones Juradas de IVA de los períodos comprendidos desde la fecha de cierre del último balance hasta la última presentación impositiva e iguales períodos del año anterior.
- Copia de tres últimas Declaraciones Juradas de ganancias.

Persona jurídica. ¿Qué requisitos debe presentar?

- Copia de las dos primeras hojas del DNI.
- En caso que el firmante del convenio sea un apoderado, copia certificada del poder.
- Copia de seis últimas Copia de las Declaraciones Juradas de IVA de los períodos comprendidos desde la fecha de cierre del último Balance hasta la última presentación impositiva, e iguales períodos del año.
- Copia de tres últimas Declaraciones Juradas de ganancias, en caso de corresponder.

¿La presentación de los requisitos tiene costo?

La presentación de la solicitud de adhesión, la tramitación del beneficio y su otorgamiento son totalmente gratuitos, no es necesaria la intervención de intermediarios en ningún momento para ningún fin.

¿Cuál es el procedimiento de implementación?

La Dirección Nacional de Relaciones Federales de la Secretaría de Trabajo del MTEySS recibe las solicitudes de las empresas, las evalúa y realiza un informe técnico para consideración del ministro de Trabajo.

Las empresas adheridas deben comprometerse a mantener su dotación de personal, a abstenerse de disponer despidos sin causa y por razones de fuerza mayor.

La empresa debe acreditar sus inscripciones, la situación de sus trabajadores dependientes y su flujo económico y financiero, presentando sus balances contables y demás documentación mencionada.

El Ministerio controla mensualmente que la empresa mantenga el número de trabajadores registrados al momento de adhesión al programa, a través del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. El seguimiento, supervisión y fiscalización del programa está a cargo de la Secretaría de Trabajo.



Beneficios para empleadores

DESCRIPCIÓN

¿En qué consisten los beneficios para empleadores?

Son servicios e incentivos a los cuales pueden acceder los empleadores dentro de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Estos beneficios se implementan principalmente a través de dos líneas de acción:

- Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, Línea Sector Privado.
- Programa de Inserción Laboral.

¿En qué consisten las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo?

Son prácticas en ambientes de trabajo que incluyen procesos de formación y tutoría para enriquecer las destrezas y habilidades de trabajadoras y trabajadores desocupados.

El propósito es mejorar la empleabilidad de trabajadores/as, recuperando y resignificando la figura del aprendiz. Recuperarla debido a que a partir de ella se puede facilitar la incorporación en un puesto de trabajo a quienes no tienen todas las competencias y pueden ir adquiriéndolas a medida que participan en un proceso de entrenamiento. Por lo tanto el entrenamiento en empresas tiene como fin mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los/as trabajadores/as.

¿En qué consiste el Programa de Inserción Laboral?

El Programa de Inserción Laboral promueve la inserción de los/as trabajadores/as desocupados/as en empleos de calidad, mediante la implementación de incentivos económicos a las empresas que decidan incrementar su dotación de personal.

REQUISITOS

¿A quiénes están destinadas las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo y el Programa de Inserción Laboral?

Las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo están destinadas a trabajadores y/o desocupados del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Seguro de

Capacitación y Empleo, Promover, PROG.R.ES.AR, Egresados de los cursos de formación profesional y del Seguro por Desempleo. Asimismo podrán participar los empleadores del Sector Privado, incluidas las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Los inscriptos podrán incluir esta experiencia en su curriculum para las búsquedas de empleo.

¿Cuáles son las características del proceso de aprendizaje en las acciones de entrenamiento para el Trabajo?

Las características son:

- Instancia de experiencia práctica y capacitación teórica.
- Tutoría durante todas las instancias del proyecto (1 tutor cada 10 participantes).
- Certificado de las empresas por las tareas realizadas para los/as trabajadores/as.

¿Cuál es la duración de las prácticas de entrenamiento?

Las prácticas se realizan durante 20 horas semanales, de 4 horas diarias entre el rango de 5 a 22 hs, de lunes a viernes. Podrán desarrollarse durante un período mínimo de 1 mes y máximo de 6 meses, dependiendo de la formación a adquirir durante la práctica. Todos los entrenamientos deberán desarrollarse en un mismo turno y en horario corrido. Las empresas podrán realizar acciones de entrenamiento en dos temporadas seguidas si incorporan a las personas entrenadas en la temporada anterior. El entrenamiento no genera relación laboral entre la empresa y el trabajador.

¿Cuáles son los requisitos a cumplimentar por parte de la empresa?

Los requisitos son:

- No haber tenido con el/la trabajador/a una relación laboral previa en los últimos dos años.
- No haber realizado despidos colectivos en los últimos 6 meses.
- No tener sanciones incumplidas por trabajo no registrado.
- Debe estar inscripta en la AFIP.
- Debe contar con habilitación municipal del establecimiento.
- Las empresas deben contar con un espacio de infraestructura edilicia y equipamiento adecuado.
- Las empresas no pueden solicitar a los/as trabajadores/as ningún tipo de pago y/o contribuciones.

¿Cuáles son las responsabilidades de la empresa durante el desarrollo del proyecto de entrenamiento?

Las empresas tendrán bajo su responsabilidad:

- Asegurar el aprendizaje de nuevas tareas por parte de los/as trabajadores/as.
- La designación de un tutor cada 10 trabajadores o trabajadoras desocupados y brindar capacitación.

- Garantizar una cobertura de seguro de accidentes personales y una cobertura de salud para los trabajadores y trabajadoras desocupados.
- Abonar parte de la ayuda económica que reciben los trabajadores y trabajadoras desocupados entrenados.
- Entregar un certificado por las tareas realizadas.

En el caso de las empresas ubicadas en localidades en donde no haya prestador de salud, tendrán que abonar las empresas una cobertura médica que, como mínimo garantice el PMO (Programa Médico Obligatorio) a los aprendices. La forma de hacer esta contratación es mediante una adhesión particular del participante del entrenamiento que se incorpora a la empresa a la cobertura de la obra social o medicina prepaga. Este tipo de adhesión no genera relación laboral entre el participante y la empresa.

¿Cuáles son las responsabilidades de los/as trabajadores/as durante el desarrollo del proyecto de entrenamiento?

Los compromisos de los/as trabajadores/as son:

- Desarrollar adecuadamente las actividades previstas en el proyecto.
- Cumplir con el 75% de asistencia mensual.
- Cumplir con el horario y la carga horaria asignada.
- Atender a las sugerencias realizadas por el tutor.
- Aceptar y respetar las pautas de la organización.
- Comunicar y justificar sus inasistencias a la empresa.
- De no poder continuar, solicitar su desvinculación al proyecto.

¿A quiénes están destinadas las acciones del PIL?

Este programa está dirigido a trabajadores desocupados participantes del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Seguro de Capacitación y Empleo, Promover, PROG.R.ES.AR, egresados de los cursos de formación profesional y del Seguro por Desempleo.

¿Cuáles son las características del Programa de Inserción Laboral?

El MTEySS deposita un monto fijo en la cuenta del/la trabajador/a el cual será descontado del salario que le pague la empresa. Las contribuciones a la seguridad social serán calculadas sobre la totalidad del salario. Las mismas están a cargo del empleador.

El Programa se podrá utilizar:

- Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (se exceptúa el “Contrato de Trabajo Eventual”, la modalidad de “Contrato a Plazo Fijo” será habilitada en aquellos casos en que la contratación sea como de mínimo 1 año).
- Ley Nacional de Trabajo Agrario N° 22.248.
- Ley Nacional de Trabajadores de la Construcción N° 22.250.

¿Cómo hago para incorporar trabajadores desocupados a través del PIL?

Las empresas interesadas deberán adherir al programa para poder incorporar a los trabajadores desocupados por un plazo mínimo de 1 mes y máximo de 6 meses. El plazo máximo podrá extenderse a 9 meses cuando se incorporen trabajadores desocupados mayores de 40. Las empresas comprendidas dentro del Plan Estratégico Industrial 2020 y las radicadas en Parques Industriales podrán extender el plazo a 12 meses.

¿Cuáles son las responsabilidades de la empresa que adhieren trabajadores a través del PIL?

Las empresas tendrán bajo su responsabilidad:

- Registración de los/as trabajadores/as.
- Debe abonar, como mínimo, la diferencia del salario que la normativa laboral establece para el puesto de trabajo correspondiente.
- Cumplir con todos los requisitos y obligaciones en la legislación laboral vigente.
- Cumplir con las obligaciones a la seguridad social, abonándolas sobre la remuneración total de acuerdo al salario pautado.
- Debe garantizar la igualdad de trato y derechos con los/as restantes trabajadores/as.

BENEFICIOS

¿Cuál es el importe de la ayuda económica que perciben los trabajadores durante las acciones de entrenamiento?

Los trabajadores reciben una ayuda económica mensual a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o en forma conjunta con la empresa de hasta \$3600. Los montos que aporte el MTEySS varían según el tipo de Empresa.

TIPO DE EMPRESA	MTEySS	EMPRESA	TOTAL
Microempresas	\$3.600	\$-	\$3.600
Pequeñas empresas	\$3.250	\$350	
Medianas empresas	\$2.800	\$800	
Grandes empresas	\$1.850	\$1750	

¿Qué beneficios obtiene el trabajador durante las acciones de entrenamiento?

Los trabajadores adquieren experiencia en el sitio.

Cuentan con incentivos económicos, prestaciones ante accidentes y cobertura de salud. Además reciben un certificado de la empresa por las tareas realizadas, pudiendo así integrarlo en su currículum.

¿Qué beneficios obtiene el empleador durante las acciones de entrenamiento?

El empleador podrá seleccionar y formar, según sus propios requerimientos, a sus potenciales trabajadores.

El costo del entrenamiento es cofinanciado por el MTEySS.

Entre la empresa y la persona a entrenar no se establece una relación laboral durante el desarrollo del proyecto.

Cumplimentadas las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, las empresas podrán incorporar como trabajadores a las personas entrenadas a través del Programa de Inserción Laboral y contar con los beneficios económicos que ofrece dicho programa.

Soy empleador. ¿Cuál es el beneficio económico/incentivo mensual que obtengo por cada trabajador que incorporo a través del PIL?

Los empleadores podrán descontar el incentivo económico aportado por el Ministerio del salario del trabajador y abonar la diferencia que corresponda de acuerdo a la normativa aplicable.

En el caso de empresas micro o pequeñas cuya cadena de valor se corresponda con las incluidas en el Plan Estratégico Industrial 2020, así como empresas que se encuentren radicadas en parques industriales en el Registro Nacional de Parques Industriales (RENPI), podrán incorporar trabajadores con un incentivo de \$4.800 aportados por el MTEySS por un período de hasta 12 meses.

¿Cuáles son las cadenas productivas del Plan Estratégico Industrial 2020?

Las cadenas productivas del Plan Estratégico Industrial 2020 son:

- Cuero, calzado y marroquinería
- Foresto - maderera
- Textil e indumentaria
- Avícola, porcina y láctea
- Materiales para la construcción
- Automotriz y autopartistas
- Maquinaria agrícola
- Medicamentos de uso humano

- Bienes de capital
- Software
- Química y petroquímica

INSCRIPCIÓN

Soy empleador. ¿Cómo hago para participar?

Para participar, las empresas interesadas deben comunicarse con la Oficina, Unidad o Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral correspondiente a su domicilio.

¿Cuál es la OE que me corresponde?

En la web del Ministerio puede consultar el listado de Oficinas de Empleo y verificar cuál le corresponde de acuerdo al municipio en que se encuentra. Puede ver el mapa en: www.trabajo.gob.ar/mapaoe/

¿Y en caso de NO existir OE en el Municipio correspondiente al domicilio?

En caso de NO existir OE en el Municipio correspondiente al domicilio deberá dirigirse a una de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) correspondiente a su provincia. Puede consultar el listado de Gerencias en: www.trabajo.gob.ar/gerencias/

- Categoría de empresas

¿Cómo sé cuál es la categoría de mi empresa según dotación / EPT y PIL?

TEMA	SITUACIÓN PREVIA		MOTIVO DEL CAMBIO	SITUACIÓN ACTUAL	
Tamaño de la empresa	Micro	Hasta 5	Adecuación al proyecto promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral	Micro	Hasta 5
	Pequeña	De 6 a 50		Pequeña	De 6 a 15
	Mediana	De 51 a 200		Mediana	De 16 a 80
	Grande	De 201 y más		Grande	De 81 y más



Jóvenes con Más y Mejor Trabajo

DESCRIPCIÓN

¿Qué es el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo?

Es un programa destinado a brindar un conjunto de prestaciones integradas de apoyo a la construcción e implementación de un proyecto formativo y ocupacional para los jóvenes cuyo objetivo es generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes, a través de acciones integradas, que les permitan construir el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo.

¿Si un joven participa en un programa nacional, provincial o municipal de empleo, educación o social, puede participar en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo?

La Asignación Universal por Hijo para Protección Social (AUH) y la Asignación por Embarazo para Protección Social (AE) son compatibles con la prestación, excepto cuando sus participantes se encuentren vinculados al Programa de Inserción Laboral.

Asimismo, el programa es incompatible con la participación en otros programas de empleo, capacitación o sociales.

REQUISITOS

¿Qué requisitos debo cumplir para participar del programa JMyMT?

- Tener DIECIOCHO (18) a VEINTICUATRO (24) años de edad.
- Residencia permanente en el país.
- No haber completado el nivel primario y/o secundario de escolaridad y estar desempleado.
- Si supera el límite máximo de edad durante su participación en el programa, podrá continuar realizando actividades hasta un plazo de VEINTICUATRO (24) meses contados desde el momento de su incorporación.

¿Cuáles son las acciones (prestaciones) que puedo realizar?

- Orientación e inducción de los jóvenes al mundo del trabajo.
- Formación para la certificación de estudios primarios y/o secundarios.
- Cursos de formación profesional.
- Certificación de Competencias Laborales.
- Generación de emprendimientos independientes.
- Prácticas calificantes en ambientes de trabajo.
- Apoyo a la búsqueda de empleo.
- Intermediación Laboral.
- Apoyo a la inserción laboral.

¿En qué consiste la orientación e inducción de los jóvenes al mundo del trabajo?

Este taller es el primer paso que propone el programa. Durante el desarrollo, los jóvenes contarán con el asesoramiento de un orientador o tutor que les brindará los elementos necesarios para la identificación de:

- Sus intereses, necesidades y prioridades.
- Las particularidades de su entorno social y productivo.
- La revalorización de sus conocimientos y habilidades para el trabajo que hayan sido adquiridos en distintos espacios de aprendizaje y experiencia.
- Estrategias adecuadas para planificar y desarrollar su camino de búsqueda, formación y acceso al empleo.

¿En qué consiste formación para la certificación de estudios primarios y/o secundarios?

La certificación de estudios es una de las vías para mejorar la inserción en trabajos de calidad y disminuir la rotación exacerbada en empleos de corta duración. Por estas razones dichas certificaciones constituyen uno de los objetivos centrales del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

¿Qué son los cursos de formación profesional?

Son los cursos que la Oficina y/o Unidad de Empleo ofrece a los jóvenes, de acuerdo a sus intereses y expectativas de inserción laboral. Estos cursos les permitirán adquirir o fortalecer las competencias y habilidades requeridas para el ejercicio de la ocupación definida durante la etapa de elaboración de su proyecto formativo y ocupacional.

Los cursos que se ofrezcan cumplirán con los criterios de calidad establecidos por el MTEySS en cuanto a su adecuación a las demandas socioproductivas del territorio y las necesidades formativas de los jóvenes.

¿Qué es la Certificación de Competencias Laborales?

Cuando los jóvenes hayan tenido experiencia laboral previa podrán ser evaluados y certificados en las competencias laborales que han desarrollado en el ejercicio de esa ocupación. En caso que necesitaran formación complementaria, el orientador o tutor los derivará al curso correspondiente de manera que puedan certificar la totalidad de las competencias laborales que requiere la ocupación.

¿Qué es la generación de emprendimientos independientes?

Es cuando los jóvenes en su proyecto formativo y ocupacional se definen por el desarrollo de un emprendimiento independiente o pequeña empresa, en forma individual o asociativa.

En ese caso:

- Serán derivados a cursos de gestión empresarial.
- Serán asistidos por consultores especializados en la elaboración de un Plan de Negocio.

Una vez aprobado el Plan de Negocio, se le brindará asistencia legal, técnica y financiera para su implementación durante las primeras etapas de desarrollo del emprendimiento.

¿En qué consisten las prácticas calificantes en ambientes de trabajo?

Consisten en tareas laborales que sirven para iniciar o completar la formación recibida por los jóvenes realizando prácticas calificantes en ambientes de trabajo, en empresas de sector público o privado y se formalizan con un período de formación teórica y otro de formación en el puesto de trabajo.

En el primer período se desarrollarán los conceptos técnicos básicos, aspectos de seguridad, higiene y salud que se aplican en el ejercicio de la ocupación, temas de calidad y mejora continua y otros que resulten pertinentes.

En el segundo período con el apoyo de un tutor designado por la empresa, los jóvenes, aplicando los conocimientos adquiridos, completarán su formación en prácticas realizadas en el puesto de trabajo.

Las prácticas calificantes que el joven beneficiario desarrolle en una entidad pública o privada no constituirá relación laboral con la entidad que ejecute el proyecto, ni con el Gobierno de la Provincia, ni con el Municipio o el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; ni generará responsabilidad solidaria de estos últimos respecto de las obligaciones a cargo de las entidades responsables de los Proyectos.

¿En qué consiste el apoyo a la búsqueda de empleo?

Los jóvenes recibirán de manera permanente asistencia para la elaboración de estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo. A estos efectos, serán citados periódicamente en la Oficina y/o Unidad de Empleo para su asesoramiento, orientación y evaluación.

¿Qué es intermediación laboral?

Es la actividad que se realiza a través de las Oficinas y/o Unidades de Empleo, cuando las y los jóvenes incorporados al Programa son informados sobre las demandas de trabajo formuladas por

las empresas que sean compatibles con sus perfiles profesionales. El tutor les informará sobre las condiciones de la oferta de trabajo y los asesorará sobre las características de la entrevista de selección, derivándolos a los potenciales empleadores.

¿En qué consiste el apoyo a la inserción laboral?

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL promueve la contratación de jóvenes ofreciendo incentivos financieros a las micro, pequeñas y medianas empresas que los incorporen durante un plazo máximo de SEIS (6) meses.

¿Cuáles son los temas que se desarrollan en el Taller Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo?

En los talleres se desarrollarán los siguientes temas:

- Análisis del contexto productivo local y de las oportunidades de empleo o de trabajo que se presentan.
- Construcción o actualización del proyecto formativo y ocupacional.
- Derechos y deberes de los trabajadores.
- Condiciones de trabajo y salud ocupacional.
- Alfabetización digital.

¿Cuál es la duración del Taller de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo?

Los mencionados talleres duran un período máximo de dos meses. Esta etapa es obligatoria y previa a la participación en las demás acciones del Programa, con excepción de la finalización de los estudios primarios y/o secundarios que podrán realizarse mientras se participa de los talleres.

En casos donde los jóvenes acepten una oferta de empleo a través de los procedimientos previstos por el Programa de Inserción Laboral, no será exigible, la realización del curso.

¿Cuál es la duración de las prácticas calificantes?

Las prácticas calificantes tendrán un tope de VEINTE (20) horas semanales, que se realizarán en horario diurno y de lunes a viernes. Los jóvenes sólo podrán participar en UNA (1) práctica calificante, cuya duración no podrá exceder el plazo de SEIS (6) meses.

¿Quiénes y cómo brindarán las prácticas calificantes en ambientes de trabajo?

Dichas prácticas podrán ser ofrecidas por empresas del sector público o privado, para lo cual recibirán asesoramiento por parte de las Oficinas y/o Unidades de Empleo.

Las empresas formularán un proyecto que deberá incluir, en alternancia o sucesivamente, un período de formación teórica y otro de formación en el puesto de trabajo.

- Durante el primero se desarrollarán los conceptos técnicos básicos, aspectos de seguridad, higiene y salud que se aplican en el ejercicio de la ocupación, temas de calidad y mejora continua y otros que resulten pertinentes.

- Durante el segundo, con el apoyo de un tutor designado por la empresa, los jóvenes, aplicando los conocimientos adquiridos, completarán su formación en prácticas realizadas en el puesto de trabajo.

¿Se puede adherir al programa un joven que se encuentre en el sistema regular de educación formal?

Siempre y cuando el joven presente una constancia de alumno regular de la institución donde está realizando la terminalidad de estudios primarios y/o secundarios y cumpla con los requisitos del programa, el joven podrá adherirse al programa.

Para ello, en la primera entrevista que se le realiza al joven, en la solapa “Nivel de Instrucción” se indica que la misma es: del sistema regular, está cursando, el nombre de la institución y el domicilio.

No tengo DNI. ¿Me puedo adherir?

En el caso de que se trate de un joven indocumentado, deberá ser derivado al Ministerio de Justicia / Interior a los efectos de que inicie el trámite.

BENEFICIOS

¿Cuáles son las ayudas económicas destinadas a los jóvenes?

La ayuda económica variará, de acuerdo a las distintas actividades que desarrollen en las diversas acciones del Programa y los jóvenes recibirán por ello prestaciones dinerarias no remunerativas mediante el mecanismo de pago directo, para lo cual se les entregará una tarjeta magnética personal e intransferible. Podrá consultar los montos comunicándose con el Centro de Orientación al Ciudadano al número gratuito 0800 222 2220, opción 9, o por correo electrónico a consultas@trabajo.gob.ar

¿Qué pasa si un joven adherido al Programa venía cobrando por Terminalidad educativa en el Sistema de Educación de Adultos?

Al momento de adherirse al Programa comenzará a percibir el monto correspondiente a Terminalidad educativa según lo establecido en la normativa del Programa.

A su vez, desde la fecha en que adhiere al programa, se comenzarán a computar los meses de permanencia en el sistema educativo de adultos a los efectos de poder abonarle el premio correspondiente.

Por ejemplo: un joven se encontraba cursando la Terminalidad de estudios en el sistema presencial de adultos desde el mes de abril de 2008. En el mes de agosto de 2008 se adhiere al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y continúa participando en Terminalidad educativa hasta el mes de diciembre, momento en que aprueba y pasa de nivel. Cuando el joven presente el certificado de aprobación de grado ante la OE, estará en condiciones de cobrar el premio por Terminalidad Educativa.

Por otro lado, el tutor u orientador del Área de Empleo Joven (AEJ) tienen un plazo de hasta 3 meses (90 días desde el momento en que suscribió el Convenio de Adhesión al Programa) para derivar al joven que adhiere al Programa a los talleres obligatorios de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo.

¿Qué pasa si un joven adherido al Programa venía cobrando por participar en un curso de Formación Profesional?

El joven mantendrá la percepción hasta que comience a asistir a los talleres del Módulo de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo. Allí pasará a cobrar el monto por la asistencia a los talleres del mencionado Módulo obligatorio del Programa.

A su vez, puede continuar participando del curso de formación profesional hasta que lo finalice. Sin embargo, no percibirá prestación dineraria por la participación en ese curso de capacitación ni el premio correspondiente.

Para poder comenzar a percibir las prestaciones dinerarias establecidas por realizar alguna de las actividades previstas en la normativa, el joven deberá haber realizado en forma completa (dos meses) el Módulo de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo. Caso contrario, no podrá participar ni cobrar las ayudas dinerarias de las actividades previstas en la normativa del PJMyMT.

Soy beneficiario del programa y terminé mis estudios secundarios. ¿Puedo seguir cobrando?

Los jóvenes que hayan completado los estudios secundarios a través del programa podrán permanecer en él por un plazo de hasta 12 meses.

¿Cuáles son los incentivos financieros destinados a las pequeñas y medianas empresas que contraten jóvenes integrados al programa?

Cuando una empresa ofrezca un empleo a un joven del Programa podrá, por un plazo de hasta SEIS (6) meses, descontar del salario una suma mensual no remunerativa, que le será compensada al joven por el MTEySS mediante el mecanismo de pago directo en el marco del Programa Inserción-Laboral, Línea Promoción del Empleo Asalariado.

INSCRIPCIÓN

¿Cómo hago para incorporarme al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo?

Los jóvenes interesados en participar del programa, deberán:

- Solicitar una entrevista en la Oficina y/o Unidad de Empleo correspondiente a su domicilio de residencia.
- Presentarse con su DNI (actualizado a los 16 años de edad) y constancia de CUIL.

Un orientador entrevistará a los jóvenes interesados para ampliar la información sobre el Programa y se completará o actualizará su historia laboral. Finalizado este registro, ambas partes firmarán un convenio de adhesión al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo que se remitirá, para su validación, a las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral del MTEySS.

Los jóvenes que residan en localidades que no cuenten con Oficinas de Empleo integradas a la red de servicios de empleo podrán inscribirse en la Oficina de Empleo más cercana a su domicilio.

¿Cuáles son los pasos posteriores a la firma del convenio de adhesión al programa?

Las solicitudes de convenio de adhesión que sean validadas antes del día DIEZ (10) de cada mes, permitirán a los jóvenes iniciar en forma inmediata el primer paso del Programa: los Talleres de

Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo. Cuando la validación sea posterior a dicha fecha, dichos talleres deberá iniciarse dentro de los primeros DIEZ (10) días corridos del mes siguiente.

No sé si tengo CUIL. ¿Cómo hago para verificarlo?

Para conocer si un joven tiene un número de CUIL definitivo, desde cualquier PC y cargando su DNI puede ingresar al sitio que a continuación se detalla:

servicios: www.anses.gov.ar/ConstanciadeCuil2/Informacion.htm

Si el joven ya tiene número de CUIL definitivo, pero no tiene la constancia, puede tramitar la misma a través de Internet, desde cualquier PC o bien desde la misma Oficina y/o Unidad de Empleo en el momento de la entrevista:

servicios: www.anses.gov.ar/ConstanciadeCuil2/Informacion.htm

No tengo CUIL, ¿cómo hago para tramitarlo?

Si el joven no posee número de CUIL definitivo, podrá tramitar la asignación del mismo ante la dependencia de la ANSES más cercana a su domicilio.

Para realizar este trámite, deberá presentar su DNI. En caso de que esté tramitando el DNI, deberá presentar la constancia de la documentación en trámite, acompañado de algún otro documento que el joven posea para acreditar su identidad (ej.: cédula de identidad provincial, carnet de conducir).

Los extranjeros que residan en el país también deben presentar el DNI. El certificado de migraciones no es una documentación válida para la tramitación del CUIL, ya que con certificado de migración u otro documento, el CUIL emitido es un CUIL PROVISORIO (no válido para participar en el programa).

¿Qué se debe hacer cuando no coinciden los datos registrados en el DNI y los que figuran en la constancia de CUIL?

En caso de no coincidir el DNI con CUIL del joven, el Orientador debe solicitarle al joven que se acerque al ANSES con su DNI actualizado a los 16 años para que ese organismo modifique los datos de sus bases.

Es importante que los datos que figuran en el ANSES sean los mismos que se registran en el DNI actualizado a los 16 años, ya que de haber diferencias, será observado el participante al momento de percibir la ayuda económica, demorándose la percepción de la misma hasta tanto el joven vaya al ANSES a solicitar la modificación de sus datos (situación descripta en el primer párrafo).

A continuación se detallan algunos ejemplos de diferencias que pueden encontrarse, las que deben ser corregidas en las bases de ANSES:

TEMA	CÓMO FIGURA EN EL DNI	CÓMO FIGURA EN LA CONSTANCIA DE CUIL
Apellido distinto	González	González
Nombre distinto	Joselinda	Josefina
Cambio de lugar del nombre	Pérez Juan José	Pérez José Juan

¿Qué son las tutorías?

Cada joven participante del Programa contará con la asistencia de un tutor personal, miembro del equipo técnico de la Oficina y/o Unidad de Empleo Municipal, quien será responsable de acompañarlo durante toda su permanencia en el Programa. Para ello, el tutor mantendrá reuniones periódicas, individuales o grupales que tendrán por finalidad:

- Proponer y acordar las actividades a las cuales será derivado/a conforme lo previsto en el proyecto formativo y ocupacional.
- Verificar el desempeño en las mismas, su grado de satisfacción, las dificultades que debe enfrentar y proporcionarle medidas de solución.
- Promover la participación semanal de la o el joven en talleres o clubes de empleo, durante los cuales realizará búsquedas de empleo vía Internet o por otros medios, así como compartirá y reflexionará con sus pares acerca de sus experiencias, con la asistencia permanente del tutor.
- Derivar al joven a entrevistas de trabajo, en función de las vacantes de empleo ofrecidas por las empresas u otros empleadores.

¿Cuáles son las instituciones intervinientes en el programa?

La puesta en marcha y ejecución del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo requiere de la participación y coordinación de acciones de un conjunto de los siguientes actores e instituciones públicas y privadas, de nivel nacional, provincial y municipal:

- Provincias.
- Municipios.
- Instituciones de Formación Profesional.
- Organizaciones empresariales.
- Organizaciones sindicales.
- Organizaciones de la sociedad civil.
- Universidades nacionales.

¿Qué tarea cumplen las instituciones adheridas a formación profesional?

Las entidades que se vinculen con la implementación del Programa JMyMT incorporarán como línea rectora de sus acciones la inclusión y permanencia de las y los jóvenes en esta prestación. Para ello se articulará con las carteras educativas provinciales, servicios para la formación y certificación de estudios generales para adultos, accesibles en términos de vacantes, modalidades de cursada y materiales didácticos y curriculares a ser utilizados.

¿Dónde realizar la derivación al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo?

Para mayor orientación al joven que se comunica, se detallan las vías de contacto del área:

- **Atención al público:** en las Oficinas y Unidades de empleo de todo el país
- **Telefónicamente:** 0800-222-2220 - Opción 3
- **Página Web:** www.trabajo.gob.ar/jovenes/

INFORMACIÓN DE COBRO

¿Cómo hago para saber si ya puedo cobrar?

Gratuitamente, llamando al 0800-222-2220 presione 3, luego presione 1, ingrese los 11 dígitos de su número de CUIL y allí una grabación le dirá si Ud. puede cobrar.

¿Cómo puedo informarme acerca del cronograma de pago del mes en curso?

Gratuitamente, llamando al 0800-222-2220 presione 3, luego presione 2 y allí una grabación le dirá el cronograma de pago del mes en curso según el último dígito de su DNI.

¿Cómo se obtiene la tarjeta magnética?

Deberá concurrir a la sucursal del Banco Nación definida en el momento de la adhesión, el mes siguiente al primer mes de asistencia al taller, según el cronograma de pago del MTEySS y en base a la terminación de su número de DNI para retirar la tarjeta.

Serán los tutores los encargados de transmitir a los participantes el cronograma de pagos.

Para realizar este trámite deberá presentar su DNI actualizado a los 16 años. La persona del BNA informará al joven las características de su cuenta, el número de PIN así como el día que podrá comenzar a utilizar la misma.

El joven debe pasar a retirar la tarjeta magnética en la sucursal del Banco Nación que se le asignó al momento de la primera entrevista.

A partir de ese momento, y los meses subsiguientes podrá retirar las ayudas e incentivos que correspondan en cualquiera de los cajeros automáticos de las redes Link y Banelco, siempre en función a los cronogramas de pago mensuales y la terminación de su número de DNI.

Ejemplo:

ACCIÓN	FECHA
Entrevista en la Oficina de Empleo y firma del Convenio de Adhesión	18 de junio de 2008
Inicio del Taller de Orientación e Inducción Laboral	10 de julio de 2008
Acreditación de la primera ayuda económica	En el mes de agosto (a mes vencido)
Entrega de la tarjeta y PIN en la sucursal correspondiente	Según el cronograma de pago del mes de agosto (generalmente comienza los días 20 de cada mes)

¿Qué pasa si un joven no puede retirar su tarjeta magnética y durante tres meses no pudo retirar el dinero de su cuenta?

Para retirar la tarjeta de la sucursal del Banco Nación Argentina (BNA) el joven tiene que presentarse con su DNI actualizado a los 16 años o bien con la constancia del DNI en trámite actualizada (si tiene foto, mejor). Sin embargo, cada sucursal tiene sus propias reglas.

En el caso en que la sucursal del BNA no le entregue la tarjeta el joven debe informar de esta situación al tutor u orientador del Área de Empleo Joven de la Oficina de Empleo.

El orientador de la OE deberá informar a la GECAL correspondiente los siguientes datos del joven: Apellido y Nombre, número de CUIL, Tipo y número de DNI y la sucursal del BNA.

Esta información deberá remitirse mensualmente a la GECAL para evitar que después de tres meses de inactividad de la cuenta se destruya la tarjeta y se dé de baja la cuenta donde se le depositan las prestaciones dinerarias al joven.

¿Qué pasa si un joven que adhirió al programa en un municipio se muda a otro municipio?

Si un joven adherido al Programa se muda de un municipio (por ejemplo, Eldorado, provincia de Misiones) a otro (como, Florencio Varela, provincia de Buenos Aires), debe presentarse en la Oficina y/o Unidad de Empleo correspondiente al nuevo municipio de su residencia para que sea entrevistado e informe su nuevo domicilio. En esa entrevista deberá asignarse una nueva sucursal del Banco Nación teniendo en cuenta el nuevo domicilio de residencia.

Si un joven adherido al programa se muda a un Municipio donde aún no se ha implementado, el joven deberá solicitar su “suspensión por ausencia temporal de su lugar de residencia” en la Oficina de Empleo donde suscribió el Convenio de Adhesión al Programa.



Seguro de Capacitación y Empleo

DESCRIPCIÓN

¿Qué es el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE)?

El Seguro de Capacitación y Empleo constituye una política activa de empleo para la inserción laboral promovida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Es un esquema integrado de prestaciones por desempleo no contributivo para apoyar a las personas en la búsqueda activa de un empleo adecuado, a través de la actualización de sus competencias laborales y de su inserción en empleos de calidad.

¿Cuáles son las pensiones compatibles con el SCyE?

La Asignación Universal por Hijo para Protección Social (AUH) y la Asignación por Embarazo para Protección Social (AE) son compatibles con la prestación, excepto cuando sus participantes se encuentren vinculados al Programa de Inserción Laboral.

Asimismo, la pensión percibida por ser ex combatiente de la guerra del Atlántico Sur -Veteranos de Malvinas- también resulta compatible.

REQUISITOS

¿Qué requisitos debo cumplir para acceder al SCyE?

- Ser mayor de 18 años.
- Encontrarse desocupado y en búsqueda activa de empleo.
- Residir en forma permanente en el país.
- Contar con Libreta de Enrolamiento (LE) Libreta Cívica (LC) o Documento Nacional de Identidad (DNI).
- Contar con la acreditación del Código Único de Identificación Laboral (CUIL) que se obtiene en cualquier oficina de la ANSES.
- Encontrarse habilitado para el ingreso según la normativa vigente.
- No percibir otras asignaciones y/o subsidios del estado nacional, provincial o municipal, excepto la AUH y AE sin vinculación con el PIL y las otorgadas en razón de ser Veteranos de la Guerra del Atlántico Sur.

¿Cuál es la duración de las prestaciones?

A modo de ejemplo podemos encontrar cursos de Formación Profesional con duraciones desde uno hasta seis meses, terminalidad educativa de hasta 10 meses, etc. Para un asesoramiento personalizado, acudir a la Oficina o Unidad de Empleo.

¿Cuáles son las acciones (prestaciones) que puedo realizar si participo del SCyE?

- Finalización de estudios primarios y/o secundarios con entrega de Certificación de Estudios Formales, siempre y cuando la persona sea mayor de 24 años
- Actividades de formación profesional y capacitación laboral.
- Servicios brindados por la oficina: Orientación Laboral (OL); Apoyo a la Búsqueda de Empleo (ABE); Orientación al Trabajo Independiente (OTI).
- Participación en los cursos de Trayectos de Orientación Laboral (TOL).
- Profesionalización del Trabajo Doméstico. El objetivo central de la iniciativa es jerarquizar y profesionalizar a las personas beneficiarias del seguro que realizan tareas de trabajo doméstico.
- Acceder a financiación para emprendimientos independientes.
- Apoyo a la inserción laboral en el sector público, privado y ONGs según la cantidad de horas de actividad diarias.
- Entrenamiento para el trabajo en el sector público, privado y ONG.

¿Cuáles son las condiciones de permanencia en el SCyE?

El asegurado debe:

- Concurrir como mínimo dos veces por mes a la Oficina y/o Unidad de Empleo para informar los avances en su búsqueda de trabajo y actualizar su historia laboral.
- Participar de las actividades que se acuerden en Oficina y/o Unidad de Empleo.
- Aceptar las ofertas de trabajo adecuadas que le propongan desde la Oficina y/o Unidad de Empleo.

BENEFICIOS

¿Qué beneficios obtengo por participar en el SCyE?

El asegurado percibirá una prestación monetaria mensual a lo largo de 24 meses.

En el transcurso de los dos años deberá actualizar sus competencias laborales mediante la finalización de sus estudios primarios y secundarios, o bien realizando cursos de formación profesional y/o asesorándose para emprendimientos de empleo independiente.

Contra la participación y aprobación de los mismos percibirá un adicional monetario mensual.

Además el tiempo de permanencia en el Seguro será computado para su futura jubilación, sin que se acrediten aportes o montos de remuneraciones.

INSCRIPCIÓN

¿Quiénes se encuentran habilitados para inscribirse al SCyE?

El Seguro de Capacitación y Empleo está abierto a grupos de personas desocupadas especialmente vulnerables a quienes el Ministerio habilita para su incorporación tras analizar sus calificaciones educativas, precariedad laboral y niveles de ingreso del grupo familiar. El ingreso se realiza de manera personal o por vía de una presentación de los organismos públicos designados.

Están habilitados para ingresar:

- Personas relevadas como víctimas de prácticas de explotación sexual o en situación de vulnerabilidad vinculada a la prostitución. (**Resolución SE N°1504/2013**)
- Personas en situación de desempleo cuya identidad de género no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento. (**Resolución MTEySS N°331/13**)
- Mujeres que sean víctimas de violencia doméstica. (**Resolución MTEySS N°332/13**)
- Los participantes del Programa de Empleo Comunitario. (**Resolución N°3/2011**)
- Personas reconocidas oficialmente como refugiados por la Comisión Nacional para los Refugiados. (**Resolución N°723/12**)
- Trabajadores y trabajadoras que sean relevados por la Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico (SEDRONAR) como personas que se encuentran en proceso de tratamiento por el consumo de sustancias psicoactivas, en la fase de reinserción laboral. (**Resolución N°815/12**)
- Los ex participantes del Programa de Empleo Comunitario con Certificado Único de Discapacidad. (**Resolución N°124/2011**)
- Personas mayores de 40 años que hayan finalizado con la percepción de la totalidad de las cuotas del Seguro por Desempleo y continúen en situación de desempleo. (**Resolución N°1.033/2013**)
- Personas mayores de 45 años que hayan participado de los cursos especiales del Programa Teletrabajo a Partir de los 45 años, un Nuevo Desafío, dependiente de la Secretaría de Empleo. (**Resolución N°1.360/2011**)
- Personas que sean víctimas de trata que ingresan previo envío de listados del organismo judicial definido. (**Resolución N°1.423/2011**)
- Personas privadas de la libertad y personas que están incorporadas a medidas de tratamiento en el medio libre en virtud de disposición judicial. En ambos casos ingresan previo envío de listados de los organismos públicos definidos (**que se detallan en la Resolución N°603/2009**)
- Personas trasplantadas o en espera de un trasplante que se encuentren en situación de desempleo con certificado emitido por el Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante (INCUCAI). (**Resolución N°972/2014**)
- Personas pertenecientes a pueblos indígenas y sean relevadas por organismos públicos nacionales, provinciales o municipales, por organizaciones no gubernamentales con probada trayectoria en la atención de la problemática indígena o por comunidades indígenas inscriptas en el Registro Nacional de Comunidades Indígenas o en un registro público provincial, que suscriban un Convenio con este Ministerio. (**Resolución N°95/2015**)

¿Cómo y dónde puedo informarme acerca de la adhesión al SCyE?

Para obtener información acerca del SCyE y optar por su participación debe dirigirse a la Oficina o Unidad de Empleo más cercana a su domicilio.

Debe concurrir con su DNI y una constancia de CUIL. El trámite es personal y no acepta gestores o intermediarios.

¿Cuál es la OE que me corresponde?

En la web del Ministerio puede consultar el listado de Oficinas de Empleo y verificar cuál le corresponde de acuerdo al municipio en el que se encuentra.

Puede ver el mapa en: <http://www.trabajo.gob.ar/mapaoe/>

¿Y en caso de existir OE en el Municipio correspondiente al domicilio?

En caso de NO existir OE en el Municipio correspondiente al domicilio deberá dirigirse a una de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) correspondiente a su provincia. Puede consultar el listado de Gerencias en: <http://www.trabajo.gob.ar/gerencias/>

INFORMACIÓN DE COBRO

¿Cómo hago para saber si ya puedo cobrar?

Gratuitamente, llamando al 0800-222-2220 presione 4, luego presione 1, ingrese los 11 dígitos de su número de CUIL y allí una grabación le informará si ya puede cobrar.

¿Cómo puedo informarme acerca del Cronograma de Pago del mes en curso?

Gratuitamente, llamando al 0800-222-2220 presione 4, luego presione 2 y allí una grabación le dirá el cronograma de pago del mes en curso según el último dígito de su DNI.

¿Cómo y dónde cobro?

La persona aceptada para ingresar al SCyE cobrará mediante una tarjeta magnética en la boca de pago que se le defina según su domicilio sin que exista ningún tipo de intermediación al respecto.

- Para ex beneficiarios de programas del MTEySS: Mensualmente con su tarjeta de débito, como lo hacía con el PEC u otros programas.
- Si es la primera vez que cobra un Programa del MTEySS: utilizará una tarjeta magnética, la cual podrá ser retirada en el Banco convenido por este Ministerio más cercano a su domicilio.

DESVINCLACIÓN

Si el SEGURO no me gusta o me arrepiento, ¿puedo renunciar o volver al Programa de proveniencia?

Una vez que se incorporó al SEGURO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO es posible renunciar pero no regresar al programa de origen, si es que proviene de alguno.

Si consigo un empleo, ¿me dan de baja del SCyE?

En el caso en que acceda a un empleo, podrá solicitar en la Oficina o Unidad de Empleo el formulario de Suspensión por Permiso de Trabajo para dejar de percibir temporariamente las prestaciones del SEGURO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO. Si no solicita el formulario de Suspensión por Permiso de Trabajo será dado de baja automáticamente por el MTEySS.

Siempre debe informar en la Oficina de Empleo sobre cualquier oferta laboral que se le presente, para evitar esta situación. Una vez finalizada la relación de empleo, la persona puede retomar las acciones ofrecidas en la OE y percibir las liquidaciones restantes del seguro.



Promoción de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad

¿Cuáles son los motivos por los cuales puede el beneficiario ser dado de baja del SCyE?

- Porque se detectó que consiguió un empleo; porque percibe una ayuda económica por participar de otros programas de empleo municipales o provinciales; porque percibe pensiones por desempleo o de cualquier otra índole.
- Por finalización del período de duración del Convenio de Adhesión al SEGURO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, firmado por el beneficiario.
- Por reiteradas inasistencias a las citas acordadas en la Oficina de Empleo o por la no concurrencia a las prestaciones de apoyo a la inserción laboral acordadas.
- Por decisión del beneficiario.

¿Qué sucede si las actividades que acuerdo en la Oficina de Empleo no me gustan?

Estas actividades se acordarán con usted en cada Oficina de Empleo de acuerdo a su experiencia laboral, saberes e intereses. En caso de disconformidad, deberá presentarse en la Oficina o Unidad de Empleo para evaluar la posibilidad de acordar una nueva actividad.

Hay que tener en cuenta que podrán ser pasibles de suspensión aquellos beneficiarios que no asistan regularmente a la Oficina o Unidad de Empleo y aquellos que rechacen sistemáticamente las prestaciones ofrecidas.

DESCRIPCIÓN

¿Qué es el programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo?

El Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo es un conjunto de acciones destinadas a apoyar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Pueden participar trabajadores desocupados mayores de dieciocho años que cuenten con el certificado de discapacidad y que tengan residencia permanente en el país.

El Programa se implementa a través de dos líneas de acción.

- **Actividades Asociativas de Interés Comunitario.** En esta línea, organismos públicos o entidades privadas sin fines de lucro presentan proyectos para apoyar la inserción laboral de personas con limitaciones mentales, intelectuales, cognitivas o funcionales de carácter psicosocial o psiquiátrico.
- **Actividades de Apoyo a la Inserción Laboral** destinadas a la inclusión de trabajadores con discapacidad desocupados en prestaciones de capacitación o de promoción del empleo para que mejoren sus calificaciones laborales. Para poder participar, el Municipio de su lugar de residencia debe estar adherido al Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, y la persona con certificado de discapacidad debe concurrir a inscribirse a la Oficina de Empleo de su Municipio.

¿Cuáles son las pensiones compatibles con el programa Promover?

La Asignación Universal por Hijo para Protección Social (AUH) y la Asignación por Embarazo para Protección Social (AE) son compatibles con la prestación, excepto cuando sus participantes se encuentren vinculados al Programa de Inserción Laboral.

¿Cuáles son las incompatibilidades para percibir la ayuda económica en la Línea de Actividades Asociativas de Interés Comunitario?

No tiene incompatibilidades específicas, salvo con las ayudas económicas previstas en otros programas nacionales, provinciales o municipales de empleo o de capacitación laboral cuyas acciones no sean complementarias o acumulativas con la línea de actividades Asociativas de Interés Comunitario, y dejar de reunir los requisitos de acceso.

¿Cuáles son las prestaciones en las que puedo participar en la línea de Actividades de Apoyo a la Inserción Laboral?

Puede participar en:

- Talleres de orientación laboral (TOL).
- Talleres de apoyo a la búsqueda de empleo (ABE).
- Cursos de formación profesional.
- Obtener la certificación de sus estudios formales obligatorios.
- Realizar actividades de entrenamiento para el trabajo en instituciones privadas o públicas.
- Recibir apoyo para su inserción laboral en el sector público o privado mediante mecanismos de incentivos para su contratación.
- Realizar cursos de gestión empresarial para definir su perfil emprendedor y desarrollar su plan de negocios.
- Recibir asistencia técnica y apoyo económico para el desarrollo de emprendimientos independientes.

- Certificar sus competencias laborales.

¿Cuáles son las incompatibilidades para percibir la ayuda económica en la Línea de Actividades de Apoyo a la Inserción Laboral?

La ayuda económica es incompatible con la percepción, por el mismo período, de una remuneración laboral o un ingreso económico por una actividad laboral independiente; con el seguro por desempleo previsto por la Ley N° 24.013; y con las ayudas económicas previstas en otros programas nacionales, provinciales o municipales de empleo o de capacitación laboral cuyas acciones no sean complementarias o acumulativas con la línea de actividades de Apoyo a la Inserción Laboral.

¿Puedo cobrar la ayuda económica del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo si estoy percibiendo una pensión por discapacidad?

Sí, la ayuda económica que se cobra por participar de los proyectos o prestaciones en el marco del programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo es compatible con la percepción de una pensión por discapacidad.

Soy una persona con discapacidad. ¿Qué servicios me brinda la Oficina de Empleo específica para personas con discapacidad?

Posibilidad de registrar a todas aquellas personas con discapacidad con el fin de estar a disponibilidad de las ofertas laborales del sector público y privado que se tengan en conocimiento.

A través de entrevistas personalizadas se realiza: elaboración del perfil laboral, evaluación del potencial laboral y análisis de los apoyos necesarios para la inserción laboral. Se profundizan las siguientes áreas: formación laboral, experiencia laboral, intereses y preferencias laborales, aptitudes y habilidades personales y disponibilidad.

Así también se brinda asesoramiento y derivación a los programas que ofrece el Ministerio sobre capacitación y empleo.

Soy empleador. ¿Qué servicios me brinda la Oficina de Empleo específica para personas con discapacidad?

Asesoramiento sobre posibilidades y beneficios para la contratación de trabajadores/as con discapacidad, selección de postulantes según las necesidades del puesto que se requiera cubrir, análisis de los puestos de trabajo, asesoramiento y asistencia sobre la integración laboral.

Se aclara además que la citada Oficina cuenta con postulantes registrados residentes en Capital Federal y Conurbano Bonaerense, con diversos niveles de formación y experiencia laboral. Los mismos son registrados y evaluados por profesionales especializados en la temática.

¿Qué es el Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad y quiénes pueden consultarlo?

De acuerdo a la Ley N°22431 y a su Decreto reglamentario N°312/10 el Estado nacional, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las concesionarias de servicios públicos tienen la obligación de ocupar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 4% del total de su personal.

El art. 3° del citado decreto establece que el MTEySS tiene a su cargo la publicidad, publicación y administración del Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad.

Esta tarea es coordinada por la Dirección de Discapacidad la cual pone a disposición de los organismos un espacio de asesoramiento y administra el Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad.

Desde allí todos los organismos debidamente autenticados tienen la posibilidad de acceder para realizar búsquedas de personas con discapacidad a fin de seleccionarlas para cubrir diferentes puestos laborales. Para mayor información, sugerimos ingresar al siguiente link:

www.trabajo.gob.ar/discapacidad/postulantes/

Soy una persona con discapacidad y cobro una pensión/ jubilación. ¿Es compatible con el trabajo bajo relación de dependencia?

Dada la variedad de tipos de pensiones y jubilaciones vigentes, se sugiere consultar en el organismo que le ha otorgado el beneficio (ANSES, DESARROLLO SOCIAL y/o entidades provinciales, etc.).

¿Qué es el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad (PIL)?

El Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad otorga mayores incentivos a los empleadores para la contratación de personas con discapacidad.

Está dirigido a empresas privadas y organismos públicos (municipales / provinciales) interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad desocupados que están en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo.

REQUISITOS

¿Cuáles son los requisitos generales para la participación en los programas y acciones de la dirección de discapacidad?

Para la participación en los programas y acciones son imprescindibles los siguientes requisitos:

- **Beneficiarios:** ser mayor de 18 años, poseer documento de Identidad y contar con Certificado de Discapacidad.
- **ONG:** estar debidamente habilitadas e inscriptas en el REGICE.
- **Empresas:** DEBEN ESTAR INSCRIPTAS EN EL REGICE.

¿Dónde se tramita el Certificado Único de Discapacidad?

Si usted está interesado en tramitar el Certificado Único de Discapacidad, debe dirigirse, de acuerdo al domicilio que figura en su DNI, a la Junta Evaluadora correspondiente. Para mayor información consulte la Web del Servicio Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud de la Nación: www.snr.gob.ar o consultar telefónicamente al 0800-555-3472.

Mi lugar de Residencia es... ¿Cuál es la OE que me corresponde para participar de algún programa o acción específica del Ministerio de Trabajo?

En caso de existir OE en el Municipio de Residencia

De acuerdo a la información de nuestros registros, la Oficina o Unidad de Empleo correspondiente a su domicilio es: <ver directorio>

http://www.trabajo.gob.ar/empleo/mapa_oe.asp?id_seccion=70

En caso de NO existir OE en el Municipio de Residencia

En su Municipio no existe Oficina o Unidad de Empleo, por tal motivo deberá dirigirse a una de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) correspondiente a su provincia.

De acuerdo a la información de nuestros registros, la GECAL más cercana a su domicilio es: <ver directorio>

<http://www.trabajo.gob.ar/gerencias/>

Yo ya poseo un certificado por discapacidad otorgado por una provincia. ¿Tengo que tramitar el Certificado Único de Discapacidad?

Si el certificado de discapacidad que Ud. posee está vigente, entonces no es necesario que tramite el Certificado Único de Discapacidad, puede presentar el que Ud. tiene.

Ahora bien, si el certificado con el que Ud. cuenta no está vigente, deberá tramitar el Certificado Único de Discapacidad. Para ello debe dirigirse, de acuerdo al domicilio que figura en su DNI, a la Junta Evaluadora correspondiente. Para mayor información consulte la Web del Servicio Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud de la Nación:

www.snr.gob.ar o consultar telefónicamente al 0800-555-3472.

Soy trabajador desocupado con discapacidad. ¿Cuáles son los requisitos para participar del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo?

- Ser mayor de 18 años con discapacidad.
- Encontrarse desocupado.
- Tener residencia permanente en el país.
- Contar con DNI, LE o LC.
- Presentar constancia de CUIL.
- Contar certificado de discapacidad vigente emitido en los términos de las Leyes 22.431, 24.901 o norma análoga provincial.

El trámite de inscripción es gratuito y debe realizarse en forma personal en la OE.

¿Cuál es la duración de las prestaciones?

La duración depende de la prestación a la que se acceda. A modo de ejemplo: la participación en talleres de apoyo a la búsqueda de empleo puede tener una duración de hasta 6 períodos mensuales continuos o discontinuos. Para un asesoramiento personalizado, acudir a la Oficina de Empleo.

Soy empleador de una entidad alcanzada por la obligación de contratar personas con discapacidad, de acuerdo al Decreto 312/10. ¿Cuáles son los requisitos de acceso al Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad?

El representante de cada organismo debe designar un responsable autorizante, a quien se le otorgan los permisos para dar acceso a nuevos usuarios de su dependencia.

- Completar los datos del representante autorizante del organismo en el formulario que se indica en nuestra página web: www.trabajo.gob.ar/discapacidad/postulantes/requisitos.asp
- Imprimir el Documento de Compromiso de Confidencialidad.
- Presentar a través de Mesa de Entradas del MTEySS:
 - Una nota formal justificando e informando la finalidad de la solicitud de acceso. Debe realizarse en hoja con membrete de la entidad.
 - Original del ejemplar del Compromiso de Confidencialidad que se genera al momento de suscribirse, inicialado en todas las fojas y firmado en la última foja por el representante del organismo.
 - Constancia del CUIT del organismo.
 - Fotocopia de DNI y CUIL del responsable autorizante.
 - Información del representante de la entidad:
 - Fotocopia de DNI y constancia de CUIL.
 - Teléfono, teléfono alternativo y correo electrónico.
 - Dos direcciones de correos electrónicos, que se emplearán para notificaciones.
 - Copia de Acta de designación y/o Estatuto y/o Poder con facultades suficientes para firmar el compromiso, sólo del Representante de la Entidad.

Una vez otorgados los permisos, se le informará por correo electrónico.

Soy una persona con discapacidad. ¿Cuáles son los requisitos para inscribirme en la Oficina de Empleo para personas con discapacidad?

- Ser mayor de 18 años.
- Contar con certificado de discapacidad vigente emitido en los términos de las Leyes N° 22.431, N° 24.901 o norma análoga provincial.

- Contar con DNI, LE o LC.
- Residir en CABA.
- Presentar constancia de CUIL.
- Presentar currículum vitae.
- En caso de estar interesado dirigirse personalmente a Av. Leandro N. Alem 628, PB, de lunes a jueves de 10.00 a 16.00 hs.

Soy empleador. ¿Existe algún requisito específico para solicitar los servicios de la Oficina de Empleo para personas con discapacidad?

No existen requisitos específicos para este tipo de servicio.

Soy una persona con discapacidad. ¿Cuáles son los requisitos para acceder a la modalidad de Teletrabajo?

Las personas con discapacidad acreditadas con certificado expedido por la autoridad competente, mayores de edad, residentes en la Argentina, que se encuentren en situación de desempleo o bien empleados que necesiten incrementar sus competencias en la temática, de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral, deberán completar los siguientes datos y enviarlos a prensadiscapacidad@trabajo.gob.ar

- Nombre y apellido.
- DNI.
- Fecha de nacimiento.
- Domicilio y localidad.
- Celular.
- Teléfono fijo.
- E-mail.

*Si no, deberán mandar un e-mail a coordinacionteletrabajo@trabajo.gob.ar

Soy una persona con discapacidad. ¿Cuáles son los requisitos para acceder al Programa de Inserción Laboral - LÍNEA DISCAPACIDAD (PIL)?

- Contar con certificado de discapacidad vigente emitido en los términos de las leyes N°22.431, N°24.901 o norma análoga provincial.
- Ser mayor de 18 años.
- Contar con DNI, LE o LC.
- Tener residencia permanente en el país.

- Presentar constancia de CUIL.
- Encontrarse desocupado.
- No percibir ningún beneficio de la seguridad social.

Soy empleador ¿Cuáles son los requisitos para acceder al Programa de Inserción Laboral - LÍNEA DISCAPACIDAD (PIL)?

Los requisitos para todo empleador para acceder al PIL son:

- Estar inscripto en el REGICE.
- FIRMAR el CONVENIO de ADHESIÓN con el MINISTERIO DE TRABAJO y acercarlo a la Oficina, Unidad o Gerencia de Empleo más cercana a su domicilio.

BENEFICIOS

¿Qué beneficios obtengo por participar de la Línea de Actividades de Apoyo a la Inserción Laboral?

Percibirá, a mes vencido, una ayuda económica durante los períodos mensuales que dure la prestación en la que esté participando. Para percibir una ayuda económica debe estar participando de una prestación. Además, podrán percibir beneficios adicionales por mejorar su formación.

Podrá consultar los montos comunicándose con el Centro de Orientación al Ciudadano al número gratuito 0800-222-2220, opción 9 o por correo electrónico a consultas@trabajo.gov.ar

¿En qué consiste el apoyo que el MTEySS brinda a Organismos ejecutores de proyectos de la Línea de Actividades Asociativas de Interés Comunitario?

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social brinda asistencia económica a los organismos ejecutores por proyecto para:

- Adquisición de insumos y herramientas necesarios para la ejecución de las actividades y Dotación de elementos de seguridad e higiene

Además se podrá brindar asistencia económica para la contratación de seguros de accidentes personales para cobertura de los participantes y por proyecto para contribuir en el financiamiento de la tutoría. Podrá consultar los montos comunicándose con el Centro de Orientación al Ciudadano al número gratuito 0800-222-2220, opción 9 o por correo electrónico a consultas@trabajo.gov.ar

¿En qué consiste la asistencia económica para el desarrollo de emprendimientos independientes?

Consiste en que los trabajadores que opten por desarrollar un empleo independiente percibirán:

- Un subsidio no reembolsable para la formación del capital de su plan de negocios (para cubrir gastos de compra de bienes de capital, herramientas de trabajo y/u otros insumos necesarios para su concreción).
- Una ayuda económica mensual no remunerativa durante la ejecución de su emprendimiento por un plazo máximo de 9 meses.

¿Cuáles son los beneficios que otorga el Programa de Inserción Laboral - LÍNEA DISCAPACIDAD (PIL)?

Los trabajadores con discapacidad reciben una suma durante 12 meses, que el empleador podrá descontar del monto total de la remuneración a percibir.

Es compatible con la aplicación de los beneficios impositivos nacionales y provinciales que se encuentran vigentes para la inserción laboral de trabajadores con discapacidad.

Los beneficios impositivos en Jurisdicción Nacional son:

- Deducción del 70% de Impuesto a las Ganancias Ley N°22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado modificada por Ley N°23.021, art. 23).
- Exención del 50% aportes patronales, el primer año de contratación. Ley N°24.013, art. 87.
- Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos Ley N°24.147, art. 34.
- Ley N°26.940 por término de veinticuatro (24) meses con reducción en sus contribuciones destinado a la seguridad social. Empleadores con una dotación de hasta 15 trabajadores no ingresarán contribuciones los primeros 12 meses y pagarán el 25 % por los segundos 12 meses. Empleadores con dotación entre 16 y 80 trabajadores ingresarán el 50 % durante los primeros 24 meses.

Para recibir información acerca de otros beneficios Impositivos en Jurisdicción Provincial deberá contactarse con Asesoramiento a Empleadores: Magdalena Galli, mgalli@trabajo.gov.ar. Horario 10-16hs. Tel. 4310-5878. Podrá consultar los montos comunicándose con el Centro de Orientación al Ciudadano al número gratuito 0800-222-2220, opción 9 o por correo electrónico a consultas@trabajo.gov.ar.

INSCRIPCIÓN

¿Dónde derivar las consultas por discapacidad – programas en ejecución?

Con respecto al tema de consulta, le comunicamos que podrá encontrar la información en nuestra página web www.trabajo.gov.ar ingresando en el link:

www.trabajo.gov.ar/discapacidad/programas.asp; así como también podrá acercarse, si reside en la CABA, personalmente a la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad de este Ministerio, Av. Leandro N. Alem 628, planta baja, CABA, en el horario de 10.00 a 18.00.

En caso de corresponder a otra jurisdicción, deberá acercarse a la Oficina o Unidad de Empleo más próxima a su domicilio.

Podrá consultar las vías de contacto, gratuitamente al Centro de Orientación al Ciudadano, al 0800-222-2220, opción 9, de lunes a viernes de 8.00 a 20.00.

¿Cómo y dónde puedo informarme para participar del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo?

Las personas interesadas en participar deberán presentarse con su DNI, LE o LC, constancia de CUIL, y certificado de discapacidad vigente emitido en los términos de las Leyes 22.431, 24.901 o

norma análoga provincial, en la Oficina o Unidad de Empleo correspondiente a su domicilio, donde confeccionarán su historia laboral y suscribirán un formulario de adhesión. El trámite de inscripción es gratuito y debe realizarse en forma personal.

¿El municipio de mi lugar de residencia está adherido al Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo?

Existe un listado actualizado de municipios adheridos al Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo.

¿Puedo participar en el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo si el municipio de mi lugar de residencia no está adherido al programa o no hay Oficina de Empleo en la localidad?

Sí puede participar, debe inscribirse en la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral de su jurisdicción. Podrá consultar las vías de contacto, gratuitamente al Centro de Orientación al Ciudadano, al 0800-222-2220, opción 9, de lunes a viernes de 8.00 a 20.00.

¿Dónde realizar consultas sobre discapacidad-intermediación laboral?

Deberá comunicarse, si reside en la CABA, con la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad de este Ministerio.

De tratarse de otra jurisdicción, deberá comunicarse con la Oficina o Unidad de Empleo más próxima a su domicilio.

Podrá consultar las vías de contacto, gratuitamente al Centro de Orientación al Ciudadano, al 0800-222-2220, opción 9, de lunes a viernes de 8.00 a 20.00.

O por correo electrónico a:

direcciondiscapacidad@trabajo.gob.ar

Para mayor información le sugerimos ingresar al siguiente link de la página del Ministerio:

www.trabajo.gob.ar/discapacidad/

¿Dónde consultar sobre discapacidad - sistema de búsqueda y registro de postulantes con discapacidad?

Debe comunicarse con la Oficina de Empleo de Discapacidad de este Ministerio.

Podrá consultar las vías de contacto, gratuitamente al Centro de Orientación al Ciudadano, al 0800-222-2220, opción 9, de lunes a viernes de 8.00 a 20.00.

O por correo electrónico a: direcciondiscapacidad@trabajo.gob.ar

Para utilizar este sistema cada organismo deberá designar un único responsable, quien recibirá una clave de acceso única para realizar las consultas y selecciones de los posibles candidatos de modo

directo o bien para solicitar al MTEySS que proceda a hacerlo en su representación. En el primero de los casos, cada vez que proceda a búsquedas y selecciones de personal por este Buscador, el organismo a través de su representante recibirá en su cuenta de correo el certificado correspondiente y el detalle de las personas seleccionadas para proceder a su entrevista. En el segundo caso, el MTEySS se contactará con el organismo a través de su Unidad para Personas con Discapacidad, a fin de ultimar detalles de la preselección de candidatos. En todos los casos, la Unidad se mantendrá en contacto con las partes para asistir en el desarrollo del proceso.

Soy empleador. ¿Dónde puedo adherirme al Programa de Inserción Laboral - LÍNEA DISCAPACIDAD (PIL)?

Toda empresa que esté interesada en instrumentar el PIL debe acercarse a la Oficina de Empleo más cercana a su domicilio o a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral a la cual pertenezca. Podrá consultar las vías de contacto, gratuitamente al Centro de Orientación al Ciudadano, al 0800-222-2220, opción 9, de lunes a viernes de 8.00 a 20.00.

INFORMACIÓN DE COBRO

¿Cómo y dónde cobro?

- Para ex beneficiarios de programas del MTEySS: mensualmente con su tarjeta de débito, como lo hacía con el PEC u otros programas.
- Si es la primera vez que cobra un Programa del MTEySS: utilizará una tarjeta magnética, la cual podrá ser retirada en el Banco convenido por este Ministerio en la sucursal más cercana a su domicilio.

DESVINCLACIÓN

¿Dónde puedo informarme sobre suspensiones y/o desvinculaciones del programa?

Para consultar sobre suspensiones y/o desvinculaciones diríjase personalmente a la Oficina de Empleo que corresponda a su domicilio o a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral. Podrá consultar las vías de contacto, gratuitamente al Centro de Orientación al Ciudadano, al 0800-222-2220, opción 9, de lunes a viernes de 8.00 a 20.00.



Seguro por Desempleo

DESCRIPCIÓN

¿Qué es el Seguro por Desempleo?

El SEGURO POR DESEMPLEO es una política dirigida a las personas trabajadoras asalariadas recientemente desocupadas, regulado por las leyes nacionales N°24.013, N° 25.191 y N°25.371.

Tiene como objetivo contrarrestar la caída abrupta de ingresos generada por una pérdida involuntaria del empleo, reducir el riesgo al desaliento y la desocupación de larga duración y, por lo mismo, ayudar a la búsqueda y selección de un nuevo empleo.

¿Quiénes pueden acceder al Seguro por Desempleo?

Las personas trabajadoras en relación de dependencia que se encuentren en situación legal de desempleo, disponibles para ocupar un puesto de trabajo y que su empleador haya realizado los aportes correspondientes al Fondo Nacional de Empleo o RENATEA, según corresponda.

¿Cuáles son las pensiones compatibles con el Seguro por Desempleo?

Son compatibles con el cobro del Seguro por Desempleo:

- Programa PROG.R.E.SAR.
- Las pensiones directas o derivadas de carácter contributivo.
- Las pensiones Vitalicias para Ex Combatientes del Atlántico Sur, Ley N°23.848 (Pensión de Guerra - Malvinas) y Ley N° 24.892 (extensión a Fuerzas Armadas y de Seguridad).

¿Quiénes no pueden acceder al Seguro por Desempleo?

Quedan excluidas aquellas personas que, habiendo sido despedidas:

- No hayan realizado aportes al Fondo Nacional de Empleo.

- Perciban prestaciones previsionales (excepto las pensiones directas o derivadas contributivas).
- Perciban las prestaciones del Programa Jefes de Hogar, programas de empleo o cualquier otra prestación no contributiva (excepto beneficiarios de pensión vitalicia, Ex Combatientes del Atlántico Sur, Ley N° 23.848 y Ley N° 24.892).
- Se encuentren contratados bajo la modalidad de pasantías o como becarios.
- Hayan renunciado o cesado en la relación laboral de mutuo acuerdo con el empleador o los que hayan optado por el retiro voluntario.
- Perciban a través de una aseguradora de riesgos de trabajo (ART) una prestación dineraria por accidente de trabajo o enfermedad profesional. No existe incompatibilidad cuando el trabajador deja de percibir la prestación de la ART en razón de producirse el alta médica o la determinación por resolución de un grado de incapacidad permanente definitiva inferior al 66%.
- Pertenezcan a los siguientes regímenes:
 - Régimen Especial para el Personal de Casas Particulares.
 - Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal.
 - Establecimientos Privados de Enseñanza (Ley 13.047 y Resolución S.S.S. N°71/99).
 - Personal Docente de la Educación Superior de Instituciones Universitarias Privadas regulada de conformidad con la Ley 24.521.

REQUISITOS

¿Cuáles son los requisitos para acceder a la Prestación por Desempleo?

Los requisitos para acceder a la Prestación por Desempleo son:

- Encontrarse en situación legal de desempleo y disponible para ocupar un puesto de trabajo adecuado.
- Haber aportado al Fondo Nacional de Empleo durante un período mínimo de 6 meses en los últimos 3 años para las personas incluidas en las Leyes N° 24.013 y N° 25.191, y para las incluidas en la Ley N° 25.371 haber aportado 8 meses en los últimos 2 años.

En el caso de los trabajadores contratados, haber aportado durante 12 meses de los últimos 3 años o bien 90 días durante los 12 meses anteriores a la finalización de la relación laboral.

- En el caso de los trabajadores de temporada, haber aportado un mínimo de 12 meses de los últimos 3 años o bien 90 días durante los últimos 12 meses anteriores a la finalización del contrato laboral.
- No percibir beneficios previsionales o prestaciones no contributivas.
- Haber solicitado el otorgamiento de la prestación en los plazos y formas que corresponda.
- En el caso de ser trabajador agrario, deberá estar inscripto en el RENATEA.
- No percibir prestaciones dinerarias de la Ley N°24.557, ni encontrarse en situación de incapacidad laboral temporaria (ILT) o incapacidad laboral permanente (ILP).

Me acaban de despedir. ¿Puedo solicitar el Seguro por Desempleo?

Sí. Si Ud. trabajaba en relación de dependencia, su despido fue sin justa causa, y su empleador realizaba los aportes al Fondo Nacional de Empleo, tiene derecho a tramitar el Seguro por Desempleo.

Para ello debe presentarse, previa solicitud del turno, en la ANSES o RENATEA con:

- Original y duplicado del DNI, LE o LC.
- En caso de despido sin causa justa el telegrama, carta documento o nota de despido firmada por el empleador y certificada por el banco, escribano público, funcionario de la ANSES o autoridad judicial.
- Recibos de sueldo que acrediten la mejor remuneración percibida en los 6 meses anteriores a la fecha de despido.

Soy trabajador de la construcción. ¿Puedo tramitar el Seguro por Desempleo?

Sí. Las personas trabajadoras del Régimen Nacional de la Industria de la Construcción, que se encuentren en situación legal de desempleo, pueden tramitar el Seguro por Desempleo según lo establecido en la Ley 25.371.

Soy desocupado de una empresa que quebró. ¿Puedo tramitar el Seguro por Desempleo?

Sí, puede hacerlo. Para ello debe presentarse en la ANSES o RENATEA, previa solicitud del turno, con la siguiente documentación:

- En caso que la empresa haya entrado en quiebra o concurso preventivo del empleador, hay que presentar una nota del síndico que certifique el fin de la relación laboral o bien una sentencia de quiebra autenticada por el Juzgado.
- Original y duplicado del DNI, LE o LC.
- Los recibos de sueldo que acrediten la mejor remuneración percibida en los 6 meses anteriores a la fecha de despido.

Se me rescindió el contrato de trabajo o no hubo renovación del mismo. ¿Puedo tramitar el Seguro por Desempleo?

Sí, puede hacerlo. Para ello debe presentarse en la ANSES o RENATEA, previa solicitud del turno, con la siguiente documentación:

- En caso de rescisión del contrato por denuncia del trabajador por justa causa, hay que presentar el telegrama de anulación del contrato por justa causa.
- En caso de haber una no renovación del contrato a plazo fijo hay que presentar el contrato de trabajo vencido y una nota del empleador que diga que no se renueva el contrato.
- Original y duplicado del DNI, LE o LC.
- Los recibos de sueldo que acrediten la mejor remuneración percibida en los 6 meses anteriores a la fecha de despido.

Soy trabajador agrario. ¿Puedo tramitar el Seguro por Desempleo?

Sí. Las personas trabajadoras del Régimen Nacional de la Industria de la Construcción, que se encuentren en situación legal de desempleo, pueden tramitar el Seguro por Desempleo según lo establecido en la Ley N° 25.191. Para ello, deberá concurrir a la:

- Boca de Entrega y Recepción (BER) de RENATEA.
- Agencia Local del RENATEA.
- Delegación Provincial del RENATEA.
- Gerencia de Prestaciones en la Sede Central del Registro.
- Oficina de Empleo Municipal (OEM).
- Unidad de Empleo Municipal (UEM).

Allí se le proveerá un Formulario-Sobre para la solicitud de las Prestaciones por Desempleo: “Declaración Jurada para el Inicio de Trámite de la Prestación por Desempleo Ley N° 25.191” y será asistido por el personal de la dependencia correspondiente para completar y firmar el formulario.

Además, deberá presentar la siguiente documentación:

- Original y copia de la Libreta del Trabajador Agrario o copia del Formulario de Inscripción Transitoria (FIT).
- Copia de los últimos seis (6) recibos de haberes.
- Original y copia del DNI, LE o LC. En caso de extravío o renovación, presentar la constancia de inicio de trámite en el Registro Nacional de las Personas y la Partida de Nacimiento. Si el titular es extranjero, el DNI es obligatorio y no lo puede reemplazar otro documento.
- Original y copia de la documentación que acredite el desempleo: telegrama de despido o carta documento o nota de despido con firma del empleador certificada por banco, escribano público, funcionario de RENATEA o autoridad judicial competente.
- Si el solicitante era beneficiario de una prestación de ART al momento de producirse el cese laboral debe presentar el Alta Médica o Resolución por la que se determina un grado de incapacidad laboral permanente definitiva inferior al 66%. Si el porcentaje es mayor y se encuentra tramitando el retiro por incapacidad presentar un certificado médico de aptitud laboral acorde a su salud.
- Si inició el trámite ante la ANSES por error o desconocimiento debe presentar la constancia de estado de trámite otorgada por ANSES para respetar la fecha de inicio de su trámite.

¿Qué obligaciones tengo como beneficiario?

Al otorgarse la Prestación por Desempleo, el trabajador debe dar conformidad a las obligaciones que la reglamentación establece, destacándose las siguientes:

- Asistir a las acciones de formación y capacitación para las que sea convocado.
- Solicitar la extinción o suspensión del pago de Prestaciones por Desempleo al momento de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo.

- La suspensión debe solicitarse por escrito y puede hacerlo personalmente ante la dependencia del Registro más cercana a su domicilio, enviarla por medio postal (telegrama, carta documento) o por nota presentada a través de una persona autorizada, la cual deberá exhibir su DNI y el DNI del titular. Debe consignarse la fecha de incorporación a la nueva actividad, su apellido y nombre, número de DNI y firma.

En caso de ser trabajador agrario, deberá además:

- Proporcionar al Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) la documentación que reglamentariamente se determine, así como también comunicar los cambios de domicilio o de residencia.
- Aceptar los controles que establezca el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA).
- Reintegrar los montos de las prestaciones indebidamente percibidas de conformidad con lo que el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) determine mediante normas complementarias.

Fui derivado por la ANSES para el análisis de justa causa de despido. ¿Cuál es el trámite a realizar?

Si la persona fue derivada por la ANSES con el formulario PS 3.2. "Requerimiento de actuación administrativa - Prestación por Desempleo", deberá presentarse en el organismo provincial de trabajo que corresponda al domicilio de su último trabajo.

- En caso de haber trabajado en CABA, podrá hacerlo en la calle Leandro N. Alem 628, PB, de lunes a viernes de 10.00 a 14.00 hs.
- Siempre deberá concurrir con su DNI, los telegramas que haya intercambiado con su empleador y el Formulario PS 3.2 que le fuera entregado por la ANSES.
- En caso de no contar con el formulario PS 3.2, debe presentarse PREVIAMENTE en la ANSES para su obtención.

Terminé el Seguro por Desempleo y sigo desocupado. ¿Qué puedo hacer?

Las personas que finalicen con la percepción de la totalidad de las cuotas del Seguro por Desempleo (SDD) y continúen en situación de desempleo, podrán solicitar su adhesión al Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE). (Resolución MTEySS N°1033/13 - Resolución MTEySS N° 1093/15)

Asimismo deberán reunir los siguientes requisitos:

- Entre la última liquidación del SDD y la adhesión al SCyE la persona debe continuar desocupada.
- Las personas deben haber finalizado con la percepción de la totalidad de las cuotas asignadas mensualmente (código en desempleo 51, 52, 53 y 54), no habiendo optado por el pago único.
- Las personas tienen un plazo para solicitar la adhesión de 4 meses posteriores a su última liquidación del SDD.

- Para ser incluidos en el SCyE las personas deben reunir los requisitos establecidos en la Resolución N°502/06, y tienen los derechos y obligaciones indicados en la normativa mencionada.
- Quienes deseen ser incluidos en el Seguro de Capacitación y Empleo deberán presentarse a firmar el convenio de adhesión ante la Oficina de Empleo Municipal o Unidad de Empleo o donde la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral competente en la Jurisdicción así lo determine.
- Para que una persona pueda aspirar a un segundo convenio SCyE, deberá haber finalizado su convenio anterior y tener la baja por finalización de convenio código 480 o 484, habiendo transcurrido desde la baja más de 12 meses.
- La persona no debe tener el beneficio de ninguna Pensión no Contributiva (exceptuando la de veteranos de Malvinas) ni percibir beneficio previsional.

BENEFICIOS

¿Qué beneficios tengo si me otorgan el Seguro por Desempleo?

Las Leyes N°24.013, N°25.191 y 25.371 establecen que la protección por desempleo está conformada por una prestación económica mensual, la cobertura médico-asistencial de la obra social, pago de Asignaciones Familiares y el cómputo del período del Seguro por Desempleo a los efectos previsionales

Además tiene la posibilidad de contar con orientación laboral o apoyo en la búsqueda de empleo por parte de oficinas públicas, así como de capitalizar el Seguro por Desempleo (Modalidad de Pago Único) para el desarrollo de emprendimientos económicos que posibiliten la reinserción laboral.

¿Cuáles son los montos a percibir del Seguro por Desempleo?

Los montos que puede percibir son variables, para el caso de las Leyes N°24.013, 25.371 y 25.191. Durante el primer período se percibe el 100% de la prestación, reduciéndose cada cuatro meses (de la cuota quinta a la octava el 85% y el 70% durante los últimos meses, según corresponda).

Sugerimos consultar los montos comunicándose con el Centro de Orientación al Ciudadano al número gratuito 0800-222-2220, opción 9 o por correo electrónico a consultas@trabajo.gob.ar.

¿Qué cantidad de cuotas puedo cobrar del Seguro por Desempleo?

La duración del Seguro por Desempleo guarda relación con el tiempo trabajado. De acuerdo a la siguiente tabla:

LEY N° 24.013 Y N° 25.191 (SE CUENTAN LOS ÚLTIMOS 36 MESES)		LEY N° 25.371 (SE CUENTAN LOS ÚLTIMOS 24 MESES)	
PERÍODO DE COTIZACIÓN	CUOTAS	PERÍODO DE COTIZACIÓN	CUOTAS
de 6 a 11 meses	2 meses	de 8 A 11 meses	3 meses
de 12 a 23 meses	4 meses	de 12 a 17 meses	4
de 24 a 35 meses	8 meses	de 18 a 24 meses	8
36 meses	12 meses	-	-

Para las personas de 45 años o más, en caso de continuar desempleadas, se le extiende automáticamente el Seguro por Desempleo por un período de 6 meses, por un valor equivalente al 70% de la prestación original.

¿En qué consiste la modalidad de pago único del Seguro por Desempleo?

Consiste en la posibilidad de percibir el monto restante del Seguro por Desempleo para realizar un emprendimiento.

Para recibir más orientación debe comunicarse con la Oficina o Unidad de Empleo o con la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral más cercana a su domicilio. Podrá consultar las vías de contacto gratuitamente al Centro de Orientación al Ciudadano al 0800-222-2220, opción 9, de lunes a viernes de 8.00 a 20.00.

INSCRIPCIÓN

¿Dónde puedo tramitar el Seguro por Desempleo en caso de despido?

El Seguro por Desempleo se tramita en:

- Para el caso de las leyes N°24.031 y N°25.371 en la ANSES; para ello debe:
- Solicitar turno telefónicamente al 130 o,
- Por Internet en servicios www.anses.gob.ar/Turnos/Solicitante.aspx

Para el caso de la Ley N° 25.191 en RENATEA

- 0800-777-PEÓN (7366) OPCIÓN 1
- infoprestaciones@renatea.gob.ar

Una vez obtenido el turno, el trámite es personal.

¿Cuánto tiempo tengo para tramitar el Seguro por Desempleo?

El plazo es de 90 días hábiles desde finalizada la relación laboral.

Si se presentara fuera del plazo mencionado, los días que excedan de aquel serán descontados del total del período de prestación que le correspondiere.

¿En dónde puedo consultar personalmente sobre Seguro por Desempleo?

- Atención al público de ANSES: Unidad de Atención Integral (UDAI) del ANSES más próxima al domicilio.
- Atención para trabajadores agrarios: 0800-777-PEÓN (7366).

INFORMACIÓN DE COBRO

¿Dónde y cuándo cobro la primera cuota?

Esta información es brindada por la ANSES o RENATEA al momento de aprobar la solicitud del seguro.

¿Cómo puedo informarme acerca del Cronograma de Pago del Seguro por Desempleo?

Gratuitamente, llamando al Centro de Orientación al Ciudadano al 0800-222-2220, presione 6, luego presione 1 y allí una grabación le dirá el cronograma de pago del mes en curso.

DESVINCULACIÓN

En caso de reinicio de actividades laborales, ¿se da de baja o suspende el seguro?

Si consiguió trabajo tiene la obligación de solicitar la suspensión de la prestación por desempleo personalmente, o por medio fehaciente (telegrama o carta documento) ante la oficina donde lo tramitó, dentro de un plazo de 5 días hábiles.

Me citaron por el ticket de cobro, y ya se pasó la fecha. ¿Dónde debo presentarme?

Si Ud. fue citada/o por el ticket de cobro debe presentarse en la dirección que figura en el mismo o bien en la Oficina o Unidad de Empleo o en la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral más cercana a su domicilio. La presentación a estas citaciones es de carácter obligatorio.

¿Qué hacer para rehabilitar el Seguro por Desempleo?

Si le fue suspendido el Seguro por desempleo, deberá comunicarse con la Oficina o Unidad de Empleo que se identifica en su ticket de cobro o con la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral más cercana a su domicilio, para averiguar el motivo y los pasos a seguir para regularizar su situación.



PROG.R.ES.AR

DESCRIPCIÓN

¿Qué es el Programa PROG.R.ES.AR?

El Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina (PROG.R.ES.AR.) es un nuevo derecho que tienen los jóvenes entre los 18 y 24 años que no trabajan, trabajan informalmente o tienen una remuneración menor al salario mínimo vital y móvil –y su grupo familiar está en iguales condiciones– para iniciar o completar sus estudios en cualquier nivel educativo, para acceder a talleres de orientación e inducción al mundo del trabajo y cursos de formación profesional en instituciones reconocidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o el Ministerio de Educación.

¿Quiénes pueden entrar al Programa?

Los jóvenes de entre 18 y 24 años inclusive que acrediten estar inscriptos o asistan a Instituciones educativas habilitadas, siempre que, al momento de la solicitud:

Sean desocupados o trabajadores formales en relación de dependencia, o trabajadores de temporada con reserva de puesto de trabajo o se desempeñen en la economía informal o sean monotributistas sociales o trabajadores del servicio doméstico o titulares de la Prestación por Desempleo o autónomos o monotributistas o perciban una jubilación o pensión o una pensión no contributiva nacional, provincial o municipal o sean titulares de la Asignación Universal por Hijo o por Embarazo para Protección Social.

En todos los casos el ingreso que perciba el titular y su grupo familiar debe ser inferior a tres veces el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Que su grupo familiar, al momento de la solicitud acredite las mismas condiciones que el titular.

¿Qué otras actividades formales se encuentran incluidas?

Tenés derecho a acceder a PROG.R.ES.AR. si:

a- Trabajás como personal en casas particulares.

b- Sos trabajador de temporada en el período de reserva de puesto.

c- Sos monotributista social.

Si me anoto en un curso de plomería o electricista, ¿estoy incluido?

Sí, siempre que la institución educativa se encuentre registrada ante el Ministerio de Educación o el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

¿En qué casos no tengo derecho a la prestación?

No tenés derecho a la prestación si:

- Tus ingresos superan el valor de 3 salarios mínimos, vitales y móviles (SMVM).
- Los ingresos de tu papá y mamá superan 3 SMVM (se suman ambos).
- Si vivís en pareja, se consideran los ingresos de tu esposo/a o conviviente y no deben superar en conjunto 3 SMVM.
- Si vos o tus padres o tu cónyuge/conviviente perciben una jubilación o pensión (contributiva o no contributiva), sean éstas nacionales, provinciales o municipales que superen 3 SMVM.
- Si percibís, como titular, algún plan social ya sea nacional, provincial o municipal.

Para el caso de los autónomos y monotributistas se considera la renta fijada por la AFIP a partir de la cual se realiza el aporte o la facturación prevista para el monotributista.

¿Puedo perder el derecho a la prestación?

Sí. Podés perder el derecho a la prestación si no seguís estudiando, y si no presentás un certificado escolar de los requeridos en agosto y diciembre, dejás de cobrar.

Si mis padres están separados o divorciados, ¿se consideran los ingresos de ambos?

Sí.

Si cobro la prestación por Desempleo que dan ANSES y RENATEA, ¿puedo acceder al PROG.R.ES.AR?

Sí. La prestación es compatible con la prestación por Desempleo.

¿Cuáles son los cursos disponibles y dónde puedo consultarlos?

Los cursos disponibles podés consultarlos en la Oficina de Empleo más cercana a tu domicilio.

¿Puedo cobrar el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y el PROG.R.ES.AR. al mismo tiempo?

No. Ambos programas no son compatibles.

Si no cumplo con los requisitos del Programa y tengo entre 18 y 24 años de edad, ¿puedo participar de otro programa para estudiar o capacitarme en un oficio?

Si no cumplís con los requisitos del PROG.R.ES.AR, porque estás fuera del rango etario, o vos o tu grupo familiar perciben un ingreso superior al salario mínimo, te ofrecemos otras opciones para que puedas iniciar o terminar tus estudios:

- Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FINES).
- PROGRAMA NACIONAL DE BECAS BICENTENARIO.
- PROGRAMA NACIONAL DE BECAS UNIVERSITARIAS.

El objetivo del Plan FINES es brindar las herramientas necesarias a jóvenes y adultos mayores de 18 años, para que inicien o culminen sus estudios. Podés encontrar más información sobre el Programa y cómo anotarte, en www.fines.educ.ar

El PROGRAMA NACIONAL DE BECAS BICENTENARIO tiene como objetivo incrementar el ingreso, permanencia y egreso de jóvenes a carreras universitarias, profesorados o tecnicaturas consideradas estratégicas para el desarrollo productivo del país. Este Programa está orientado a carreras comprendidas en las ramas de las Ciencias Aplicadas, Ciencias Naturales, Ciencias Exactas y Ciencias Básicas.

El PROGRAMA NACIONAL DE BECAS UNIVERSITARIAS se propone promover la igualdad de oportunidades en el ámbito de la educación superior, a través de la implementación de un sistema de becas que facilita el acceso y permanencia de los estudiantes, así como el buen desempeño académico en estudios universitarios de grado. Este Programa está orientado a las carreras vinculadas con la Salud, Humanidades y Ciencias Sociales.

Para más información sobre estas becas de estudios, ingresá en www.becasbicentenario.gov.ar.

REQUISITOS

¿Cuáles son los requisitos para inscribirme?

Los requisitos son:

- Tener entre 18 y 24 años de edad inclusive.
- Para iniciar, retomar o completar sus estudios de cualquier nivel educativo y que estén inscriptos o asistan a instituciones educativas de gestión estatal, o acreditadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Tener DNI. Ser argentino Nativo o Naturalizado.
- Se deben acreditar 5 años de residencia.
- No debés estar trabajando, o si lo hacés en la economía formal o informal con ingresos menores a tres veces el valor del salario mínimo, vital y móvil.
- Estas mismas condiciones se aplican para tu grupo familiar (compuesto por tu padre, tu madre, tu tutor; o si estás en pareja tu cónyuge/conviviente).

¿Qué necesito tener a mano para completar los formularios?

Tenés que tener a mano tu DNI, tu CUIL, el de tu papá o mamá si sos soltero, separado legal, de hecho o divorciado, o el de tu esposa o conviviente si estás en pareja.

Si tenés chicos, los DNI de ellos. Además tenés que tener los datos de la institución educativa a la que vas a asistir.

Si no presento el certificado de estudios en agosto y diciembre, ¿qué pasa?

Perdés el derecho a cobrar el 20% reservado y tu prestación deja de liquidarse.

En el caso de nivel Terciario o Universitario, el requisito de escolaridad se considera cumplido con la mera acreditación de la inscripción, siempre y cuando se cumpla, posteriormente, con las normas sobre regularidad que rigen la materia.

Para acceder a la percepción del 20% correspondiente al último tramo, el Ministerio de Educación informará a ANSES la nómina de titulares que cumplieron con la aprobación de una cantidad mínima de materias.

¿Qué sucede si una vez suspendido el pago de la Prestación por haber abandonado los estudios, decido reanudar los mismos en el transcurso del año?

Tenés que presentar el formulario de escolaridad que así lo acredite y ANSES comenzará a liquidarte el 80% del monto de la Prestación a partir del mes siguiente al de la presentación de la constancia de escolaridad.

BENEFICIOS

¿Cuál es el monto de la prestación y cómo se paga?

Dado que va variando, sugerimos consultar los montos comunicándose con el Centro de Orientación al Ciudadano al número gratuito 0800 222 2220, opción 9, o por correo electrónico a consultas@trabajo.gob.ar.

Si venía cobrando la prestación y paso a ganar más de 3 SMVM, ¿qué pasa?

Seguirás cobrando la prestación hasta que finalices el año en curso para que puedas terminar ese año que iniciaste. Al año siguiente, no se liquidará la prestación. Si volvieras a ganar menos de 3 SMVM, tenés que volver a solicitar la prestación ante la ANSES.

¿Qué sucede si en el transcurso del cobro de la prestación alguno de mis padres comienza a percibir una Jubilación o Pensión y ésta es mayor al tope establecido?

ANSES continuará liquidándote la Prestación hasta fin de año para que puedas finalizar el año escolar, pero no te reanudará la prestación al año siguiente.

¿Puedo hacer otra actividad en lugar de terminar mis estudios o hacer un curso de oficio?

Sí, el Ministerio de Trabajo ofrece un curso de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo especialmente pensado para jóvenes; allí aprenderás:

- Tus derechos laborales.
- Técnicas para buscar trabajo.
- Qué te gusta y cuáles son tus habilidades para conseguir un trabajo.
- Cómo cuidar tu salud en el trabajo.
- Cómo usar una computadora para trabajar.

Te podés anotar en la Oficina o Gerencia de Empleo más cercana tu domicilio.

INSCRIPCIÓN

¿Dónde debo dirigirme para inscribirme al Programa?

La solicitud de inscripción al PROG.R.ES.AR. puede realizarse a través del FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN online o completando el formulario de solicitud que podés descargar de la página web y presentarlo en cualquier oficina de ANSES.

Cuando presentes el formulario en las oficinas de ANSES, llevá tu DNI y tu partida de nacimiento. Si tenés hijos, llevá también sus DNI y partidas de nacimiento. Si estás casada/o o vivís en pareja, llevá la libreta de matrimonio o el certificado de convivencia. Estos documentos sirven para acreditar tus datos personales y los de tu grupo familiar.

Acordate que si tu solicitud de inscripción es aceptada, vas a tener que ir a la ANSES a presentar el certificado de escolaridad para acreditar que estás cursando regularmente tus estudios.

El acceso efectivo a PROG.R.ES.AR. está sujeto a la verificación y cumplimiento efectivo de los requisitos estipulados.

¿Cuáles son los pasos que debo seguir para acceder al programa?

1. ANOTARTE EN ANSES. Ingresando en la página web del programa: www.progresar.anses.gob.ar y llenando el formulario de SOLICITUD al programa. También podés ir a cualquier oficina de ANSES para llenar el formulario y solicitarlo.
2. ANSES te enviará por correo electrónico o SMS, una notificación informando si cumplís con los requisitos de la prestación.
3. COMPLETAR EL FORMULARIO DE ACREDITACIÓN E INSCRIPCIÓN DE ESCOLARIDAD. Bajar el formulario que está en la página web o retirarlo de una oficina de ANSES para acreditar que estás inscripto en una institución educativa. Este formulario requiere que el responsable de la institución certifique que estás inscripto para estudiar.
4. PRESENTAR EL FORMULARIO DE SOLICITUD Y DE ESCOLARIDAD. Cuando tengas el formulario de solicitud y el de escolaridad completos presentalos en ANSES.

5. POR ÚLTIMO, ANSES registrará tu solicitud de inscripción y cargará en el sistema el certificado de escolaridad. Cumplidos estos pasos, a la brevedad se te informará si tenés derecho a la prestación por SMS, correo electrónico o por la aplicación Mi ANSES, disponible en la página de ANSES.

¿En qué nivel educativo puedo inscribirme?

En todos los habilitados por la Ley de Educación Nacional (26.206): primario, secundario, terciario, universitario, centros habilitados para el Plan FINES del Ministerio de Educación, Bachilleratos Populares y Centros de Formación Profesional registrados ante el Ministerio de Educación o el Ministerio de Trabajo.

La clave es que la institución educativa se encuentre acreditada ante alguno de estos Ministerios:

- Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Desarrollo Social.
- Educación.
- Salud.
- Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva.
- Interior.
- Transporte.
- Seguridad.
- Defensa.
- Hacienda y Finanzas Públicas.

¿Cómo me entero si mi solicitud fue aceptada?

Una vez que estás inscripto, ANSES controlará que se cumplan los requisitos en base a la información que completaste en el Formulario de Solicitud y la que figura en nuestras bases de datos.

Si cumplís los requisitos de acceso, ANSES te enviará un aviso a tu correo electrónico o por SMS a tu teléfono celular, confirmándote que estás inscripto en el PROG.R.ES.AR.

Si aún no te llegó el mensaje, podés consultar en www.anses.gob.ar, ingresando a Mi ANSES - accedé a tus trámites. Para realizar la consulta tendrás que ingresar tu número de CUIL y tu clave de la Seguridad Social e ingresar a la opción Consultas - Cuándo y dónde cobro. Si tu solicitud fue aceptada, allí verás cuándo será tu primer cobro y dónde. PROG.R.ES.AR. se cobra con una tarjeta de débito en el BANCO que se te haya asignado.

¿Qué es y cómo obtengo mi clave de la Seguridad Social?

Es una clave de uso personal que sirve para efectuar de manera segura y rápida distintos trámites online en Mi ANSES.

La clave de la Seguridad Social se obtiene fácil y rápidamente a través de la página web de la ANSES www.anses.gob.ar, ingresando a Mi ANSES, en la opción Crear clave de Seguridad Social y siguiendo los pasos que indica la aplicación.

INFORMACIÓN DE COBRO

¿Dónde cobro la prestación y cuáles son las fechas de cobro?

Desde el sitio web de la ANSES, www.anses.gob.ar, ingresando a “¿Dónde cobro?”, los jóvenes estudiantes pueden consultar la fecha y lugar de cobro de PROGRESAR, el Programa de Respaldo para Estudiantes de la Argentina. Solo es necesario que el interesado ingrese el número de CUIL o el número de beneficio. Luego reiterar el código de seguridad (captcha) que da el sistema y automáticamente sabrá dónde y cuándo va a tener depositado su ingreso.

También se puede consultar en Mi ANSES la sección personalizada de la web de la ANSES con información sobre historia laboral y pagos que realiza el organismo a cada persona. Para acceder a Mi ANSES es necesaria la Clave de la Seguridad Social, que se puede obtener on line, sin necesidad de acercarse a una oficina de la ANSES. También están habilitadas para brindar esa información las Terminales de Autoconsulta Electrónica (TAE) que posee el organismo distribuidas en todo el país y el N° de tel. 130.

¿Dónde retiro mi tarjeta de débito PROG.R.ES.AR.?

La tarjeta de débito se retira en el banco adjudicado por ANSES, presentando el DNI.

Quando ingreso a “¿Dónde cobro?” me aparece “Error: usted no tiene beneficios asociados”. ¿Qué quiere decir?

Quiere decir que todavía no se encuentran acreditados tus datos. Tenés que presentarte en ANSES con tu DNI y tu libreta de nacimiento para acreditar tus datos y los del grupo familiar.

Si tenés hijos llevá sus DNI, y si estás casada/o o conviviendo con tu pareja es necesario que tengas un certificado de concubinato.

¿Qué sucede cuando cumpla la edad límite (25 años)?

Se deja de liquidar la prestación.

¿Qué sucede si durante el transcurso del año dejo de estudiar?

Se deja de liquidar la prestación.



PROEMPLEAR

DESCRIPCIÓN

¿Qué es el PROEMPLEAR?

El Programa PROEMPLEAR consiste en la implementación integral y articulada de varias líneas de políticas laborales, para dar respuesta a las principales problemáticas que enfrenta el mercado de trabajo. Son un conjunto de herramientas destinadas a PROTEGER los puestos de trabajo, PROMOVER el empleo registrado y FOMENTAR la inserción laboral de trabajadores en situación de vulnerabilidad laboral.

El PROEMPLEAR tiene como objetivo aumentar las oportunidades de inserción laboral de trabajadores desocupados. Ofrece a las empresas incentivos económicos para la contratación y formación de trabajadores.

¿A quiénes está dirigido el Programa PROEMPLEAR?

Está dirigido a todos los jóvenes que participan del PROG.R.ES.AR. Además a los jóvenes incluidos en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, trabajadores del Seguro de Capacitación y Empleo y desocupados del Seguro por Desempleo. También a los trabajadores adultos que estén en una situación de vulnerabilidad y a los trabajadores desocupados que hayan participado de alguno de los cursos de formación profesional que ofrece el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Las empresas que quieran participar pueden ser grandes, medianas y pequeñas.

REQUISITOS

¿Qué requisitos debe reunir una empresa para poder emplear trabajadores?

Para participar las empresas deben estar inscriptas en AFIP, tener habilitación, no tener sanciones por trabajo no registrado y no haber hecho despidos masivos en los últimos seis meses.

¿Qué requisitos deben reunir los trabajadores para ingresar a las prácticas laborales?

Si participa del PROG.R.ES.AR, si participa del Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, si participó de algún curso de formación profesional o si pertenece a una población vulnerable puede ingresar a las prácticas laborales.

Si formo parte del PROG.R.ES.AR., ¿puedo ingresar al PROEMPLEAR?

Sí, todos los que forman parte del PROG.R.ES.AR pueden ser parte del PROEMPLEAR.

Si formo parte del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, ¿puedo ingresar al PROEMPLEAR?

Sí, se puede ingresar.

Si un joven se encuentra incluido en el PROG.R.ES.AR. e ingresa al Programa de Entrenamiento para el Trabajo, ¿sigue cobrando el PROG.R.ES.AR.?

Sí. El incentivo que recibe por las prácticas en empresas, mientras realiza sus estudios, se suma a los \$600 que ya recibe por el PROG.R.ES.AR.

¿Qué duración tienen los entrenamientos en las empresas?

Las prácticas en las empresas tienen una duración máxima de 6 meses durante 4 horas diarias como máximo, percibiendo una ayuda económica por mes. El plazo máximo podrá extenderse a 9 meses para trabajadores mayores de 40 años.

BENEFICIOS

¿Qué tipo de régimen de contribuciones a la seguridad social existen para las PYMES que contraten trabajadores?

Las empresas de hasta 5 trabajadores pagan el 50% de las contribuciones patronales. Además hay un límite en las cuotas que pueden cobrar las ART que implica una reducción de casi el 50% en la cuota que pagan de ART las empresas.

¿Qué beneficios tienen las empresas por la incorporación de nuevos trabajadores?

- Beneficios otorgados por la Ley N°26.940, PROMOCIÓN DEL TRABAJO REGISTRADO Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE LABORAL

Si tu empresa contrata nuevos trabajadores obtiene una reducción de las contribuciones patronales por dos años. Esa reducción es del 100% el primer año y del 75% el segundo año para las empresas de hasta 15 trabajadores. Para las empresas que tengan entre 15 y 80 trabajadores la reducción es del 50% en el segundo año.

¿Qué cambios surgen en el REPRO a través del PROEMPLEAR?

Se extiende el beneficio hasta 12 meses, se incrementa la suma fija mensual otorgada a los trabajadores de las empresas adheridas y se agiliza la evaluación de la solicitud y la aprobación del beneficio para que sea más rápido el trámite.

INSCRIPCIÓN

¿Se puede incorporar a cualquier trabajador?

No, los trabajadores que se pueden incorporar deben ser parte del PROG.R.ES.AR., de alguno de los cursos de formación profesional que ofrece el Ministerio, del Programa Jóvenes Con Más y Mejor Trabajo, del Seguro de Capacitación y Empleo.

¿Cómo puede hacer una empresa para acceder a los beneficios mencionados?

Deberá acercarse a las Oficinas y/o Unidades de Empleo más próximas a su domicilio. Podrá consultar las vías de contacto, gratuitamente al Centro de Orientación al Ciudadano, al 0800-222-2220, opción 9, de lunes a viernes de 8.00 a 20.00.