

# OCL

## UNIDAD 1 : TRABAJO



Lic. María Cristina Gómez

ORIENTACION EN CONTEXTOS LABORALES

01/03/2017

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

#### **Contrato de Trabajo**

---

Características de la relación laboral

Hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

La dependencia que caracteriza la relación laboral puede ser:

- Dependencia jurídica: El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le imparten, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador a quien debe obediencia.
- Dependencia económica: Se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa.
- Dependencia técnica: El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador, para la producción de los bienes o la prestación de servicios en que consiste la actividad de éste.

Siempre que exista prestación de trabajo en condiciones de dependencia o subordinación, existirá contrato de trabajo, siendo indiferente la modalidad de contratación, así como la duración de la vinculación.

Las tareas desarrolladas por el trabajador en el marco de una relación laboral genera siempre el derecho a cobrar una remuneración o sueldo y, en consecuencia, la obligación del empleador de abonarlo.

Se presume que los contratos de trabajo tienen un plazo indeterminado salvo que exista una legislación específica que indique lo contrario, ver más información en "[¿Cómo contratar y regularizar trabajadores?](#)"

La ley establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado está sujeto a un período de prueba de 3 meses. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero el empleador siempre debe declarar y registrar dicha relación ante la

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

Administración Federal de Ingresos Pùblicos (AFIP) y en la documentación laboral de la empresa, pagar las contribuciones, y depositar los aportes a la seguridad social.

Los regímenes laborales y de la seguridad social están regulados por las siguientes leyes, entre otras:

- Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744) y sus modificatorias;
- Ley de Empleo (Nº 24.013);
- Ley de Riesgos del Trabajo (Nº 24.557).

Por otra parte, existen los Convenios Colectivos de Trabajo, en los que se establecen acuerdos salariales y condiciones laborales para un sector productivo específico.

#### **Jornada laboral**

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones pùblicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor del trabajo para las explotaciones señaladas.

Existen excepciones por horarios, edades, regiones, industrias, etcétera.

Todo lo referente al tema puede consultarse en el texto actualizado de la [Ley Nº 11.544](#).

#### **Remuneración**

La remuneración, tal como se explicitó al inicio de esta guía, es un elemento esencial del contrato de trabajo y se define como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103, LCT).

Puede ser medida por unidad de tiempo (horas, días, semanas, meses) o por unidad de resultado (por pieza o medida), puede consistir en una comisión individual o colectiva, habilitación, premios, participación en las utilidades, propina.

La remuneración podrá consistir en:

- una suma de dinero; o
- parte en dinero y hasta un 20% del monto total en especie, habitación o alimentos.

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe.

En ningún caso, la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, el cual asciende a partir del mes de enero de 2014, a pesos tres mil seiscientos (\$ 3.600).

En cuanto a los deberes del empleador vinculados al pago de la remuneración, cabe destacar lo siguiente:

El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador. Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias habilitadas que posean 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, y el servicio operativo prestado por el banco debe ser gratuito para el trabajador en todos los casos.

La Resolución Nº 653/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, reglamentaria de la Ley N° 26.590, establece que el funcionamiento de la cuenta sueldo prevista en la Ley de Contrato de Trabajo no podrá tener límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador.

Sea cual fuere el modo en el que se realice el pago, siempre el empleador deberá entregar un recibo de sueldo, que se confecciona en doble ejemplar.

Finalmente, recordamos los plazos de pago de los salarios, de acuerdo a lo dispuesto por la LCT, a saber:

- A. Al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado.
- B. Al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena.
- C. Al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

Una vez vencidos los períodos mencionados, el plazo que tiene el empleador para abonar los sueldos es de cuatro días hábiles para los trabajadores que cobran por mes o quincena, y de tres días hábiles para los que cobran semanalmente.

#### **Recibo de sueldo**

Todos los trabajadores en relación de dependencia deben percibir su remuneración con la entrega de un recibo de sueldo. Es muy importante que los empleados sepan comprender la estructura básica y legal de un recibo de haberes.

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

En el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo se mencionan los requisitos mínimos que debe contener el recibo de sueldo emitido por la empresa. En el mismo deberá figurar la información referente al empleador, al trabajador, a la composición de la remuneración del trabajador y otros datos obligatorios exigidos por la ley.

Características del recibo de sueldo:

El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- A. nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT);
- B. nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (CUIL);
- C. todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;
- D. los requisitos del artículo 12 del Decreto-ley 17.250/67;
- E. total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;
- F. importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- G. importe neto percibido, expresado en números y letras.
- H. constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;
- I. lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;
- J. en el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;
- K. fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

#### **Aguinaldo**

Todos los trabajadores deben recibir un Sueldo Anual Complementario (aguinaldo).

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

La Ley N° 23.041 y su Decreto Reglamentario N° 1.078/84 establece que el sueldo anual complementario, debe calcularse sobre el cálculo del 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.

El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 18 de diciembre de cada año.

#### **Vacaciones**

Las vacaciones o licencia anual ordinaria es el período de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, y se denomina licencia anual por vacaciones. El objetivo de las vacaciones es proteger la integridad psicofísica del trabajador.

La cantidad de días de descanso dependerá de la antigüedad de los trabajadores en el empleo:

- Menor de 5 años: 14 días corridos.
- Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos.
- Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos.
- Mayor a 20 años: 35 días corridos.

El trabajador deberá haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario. Si no llegase a completar el tiempo mínimo gozará de un período de descanso que se computará de la siguiente forma: 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo.

El empleador deberá conceder las vacaciones entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

A un período de vacaciones puede sumársele la tercera parte del período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado. Esta circunstancia debe estar acordada por las partes.

La licencia comienza el día lunes o el día siguiente hábil si este fuese feriado. Si el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo previsto gozará de un período de descanso anual, en proporción de 1 (un) día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo.

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

#### **Licencia por Maternidad**

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

Toda mujer tiene garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación.

Una vez concluida esta licencia, la madre puede:

- 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. solicitar la extensión de la licencia por un período de entre tres y seis meses. Esta situación se denomina período de excedencia.

Durante el período de lactancia (no podrá ser superior a un año posterior a la fecha del nacimiento) la madre tiene derecho a dos pausas diarias, de treinta minutos cada una, para amamantar al niño.

#### **Feriados y días no laborables**

En los días feriados los trabajadores percibirán la remuneración como si fuese un día domingo incluso cuando el feriado cayese un día domingo. En el caso en que el día feriado se trabaje, se cobra la remuneración normal de un día hábil más una cantidad igual.

#### **Licencias especiales**

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- Nacimiento de hijo: 2 días corridos.
- Matrimonio: 10 días corridos.
- Fallecimiento de esposa, concubina, hijos y padres: 3 días corridos.

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

- Por fallecimiento de hermano: 1 día.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Estas licencias son pagas.

Existen Convenios Colectivos de Trabajo que amplían y/o mejoran el otorgamiento de dichas licencias; y/o agregan otras no contempladas en el marco legal general (LCT 20.744).

#### **Accidentes y Enfermedades Profesionales**

Existen compensaciones destinadas a cubrir contingencias en casos de lesión o enfermedad ocasionada por la ejecución del empleo. Estos beneficios también incluyen pensiones por invalidez o muerte.

Las compañías deben hacerse cargo del tratamiento médico y de la medicación necesaria para la rehabilitación, si ésta fuera necesaria. Para cubrir este tipo de situaciones los empleadores están obligados a contratar aseguradoras de riesgos de trabajo.

#### **Enfermedad Inculpable**

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera carga de familia y, por las mismas circunstancias, se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

#### **Accidentes y Enfermedades Profesionales**

El empleador está obligado por ley a contratar una aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o a autoasegurarse para cubrir a todos sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Las ART son empresas privadas que tienen como objetivo brindar las prestaciones dispuestas por la Ley de Riesgo de Trabajo. Todo trabajador tiene el derecho de gozar de una ART.

**Los objetivos de la Ley de Riesgos del Trabajo son:**

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

- Resarcir los daños causados por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, incluyendo la rehabilitación del trabajador perjudicado.
- Disminuir las enfermedades y accidentes de trabajo a través de la prevención.
- Impulsar la recalificación y reubicación profesional del trabajador damnificado.
- Promover la negociación colectiva laboral para las mejoras de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Los sujetos que quedan comprendidos dentro de esta ley son los trabajadores en relación de dependencia correspondientes al sector privado, los funcionarios y empleados del sector público nacional, provincial y municipal, y en general toda persona obligada a prestar un servicio de carga pública.

Más información sobre los derechos del trabajador y las obligaciones del empleador y las aseguradoras en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

#### **¿Cuándo se considera accidente?**

Se considera accidente a todo acontecimiento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las 72 horas ante el asegurador, que el “itinere” se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los 3 días hábiles de requerido.

Se consideran enfermedades profesionales aquellas que están incluidas en el listado de enfermedades profesionales elaborado y revisado anualmente por el Poder Ejecutivo.

#### **Seguro de vida obligatorio**

La falta de contratación de la cobertura del seguro constituirá una infracción, y el empleador será directamente responsable, debiendo abonar el beneficio del seguro en caso de fallecimiento del trabajador.

Este seguro de vida no cubre los riesgos por invalidez total, absoluta, permanente irreversible, sino que cubre solamente los riesgos por muerte del trabajador.

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

El empleador tiene 30 días de plazo para tomar el seguro; pero tendrá cubiertos los siniestros que se produzcan desde el comienzo de la vigencia de la póliza, que será coincidente con la fecha de inicio de actividades de la empresa.

#### **Edad mínima de admisión al empleo**

La [Ley Nº 26.390](#) sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo adolescente elevó, a partir del 25 de mayo del año 2010, la edad mínima de admisión al empleo a 16 años. La norma introduce cambios en la [Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744](#), que no contenía ninguna referencia concreta a la prohibición del trabajo infantil.

La nueva norma amplía la protección respecto del trabajo adolescente basándose en los postulados de la Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que sostiene la Convención sobre los Derechos del Niño.

La Ley Introdujo un nuevo artículo (189 bis) referido a la empresa de familia: los mayores de 14 y menores de 15 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor; pero por no más de 3 horas diarias y 15 semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y cumpla con la asistencia escolar. Pero la empresa de familia deberá gestionar para ello un permiso otorgado por la autoridad administrativa laboral. Dicha autorización no será otorgada si la empresa está subordinada económicamente, es contratista o proveedora de otra empresa.

#### **Despidos**

##### **Plazos del Preaviso**

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- A. por el trabajador, de QUINCE (15) días;
- B. por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encuentre en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

##### **Indemnización sustitutiva**

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados.

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

A continuación se enumeran conceptos que podrían integrar una liquidación final por despido "sin justa causa", a saber:

- la remuneración devengada hasta la fecha de desvinculación;
- indemnización por antigüedad (art. 245º de la LCT 20.744);
- Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232º de la LCT);
- integración de la indemnización con los salarios del mes de despido;
- SAC proporcional (art. 123º de la LCT);
- Vacaciones no gozadas (art. 156º de la LCT).

Consultar Convenio Colectivo de Trabajo aplicable ante algún otro concepto

#### **Seguridad Social**

El trabajador y el empleador están obligados a realizar aportes y contribuciones respectivamente según lo que corresponda en cada caso.

#### **Tabla de Aportes y Contribuciones**

<b>Contribuciones</b>	<b>Empleador</b>	<b>Trabajador</b>
<b>Jubilación</b>	16%	11%
<b>PAMI</b>	2%	3%
<b>Obra Social</b>	5%	3%
<b>Asignaciones familiares</b>	7,5%	-
<b>Fondo Nacional de Empleo</b>	1,5%	-
<b>Seguro de Vida Obligatorio</b>	0,03%	-
<b>ART</b>	(lo que cotice la ART)	-

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

#### **Asignaciones familiares**

Le corresponde al trabajador cobrar las siguientes asignaciones:

- a. por hijo
- b. por hijo con discapacidad
- c. prenatal
- d. Ayuda Escolar Anual
- e. Ayuda Escolar Anual para Hijo con Discapacidad
- f. por maternidad
- g. por nacimiento
- h. por adopción
- i. por matrimonio.

Estas asignaciones serán liquidadas de acuerdo a los parámetros de ingresos y al tipo de asignación.

[www.anses.gob.ar](http://www.anses.gob.ar)

#### **Seguro por Desempleo**

La Ley Nacional de Empleo en su Título IV (Ley Nº 24.013) y la Ley del Sistema Integrado de Prestaciones por Desempleo para los Trabajadores Comprendidos en el Régimen de la Construcción (Ley Nº 25.371) establecen el derecho de los trabajadores asalariados desocupados a recibir un SEGURO POR DESEMPLEO.

El Seguro por Desempleo brinda a los trabajadores asalariados registrados, legalmente despedidos sin justa causa, un pago mensual, asignaciones familiares y cobertura médica mientras estén temporalmente sin empleo.

Está establecido por las Leyes Nº24.013 de Empleo, Título IV, la Nº25.371 del Sistema Integrado de Prestaciones por Desempleo para los Trabajadores Comprendidos en el Régimen de la Construcción y la Nº25.191 de Trabajadores Rurales.

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

#### **A quiénes está dirigido**

Trabajadores asalariados desocupados despedidos “sin justa causa” o por “fuerza mayor” que cuenten con una cantidad mínima de aportes patronales al Sistema de Seguridad Social (Fondo Nacional de Empleo).

#### **Beneficios**

- Una suma en dinero (prestación básica dineraria).
- Pago de asignaciones familiares.
- Cobertura médico asistencial.
- Reconocimiento de la antigüedad para la jubilación.
- Posibilidad de cobrar juntas todas las cuotas del Seguro por Desempleo para desarrollar un emprendimiento (Modalidad de Pago Único).

#### **Lo anterior puede ser acompañado por las siguientes prestaciones:**

- Finalización de estudios primarios y/o secundarios con entrega de certificación de estudios formales.
- Actividades de formación profesional y capacitación laboral.
- Mediante las Oficinas de Empleo: orientación laboral, apoyo a la búsqueda de empleo, orientación al trabajo independiente.
- Cursos de trayectos de orientación laboral.
- Entrenamiento para el trabajo en el sector privado y ONGs.
- Apoyo a la inserción laboral en el sector privado y ONGs según la cantidad de horas de actividad diarias.
- Cuando se terminan de cobrar las cuotas del Seguro, las personas que no consiguieron trabajo pueden solicitar su adhesión al Seguro de Capacitación y Empleo.

La duración varía según el tiempo efectivamente trabajado y contribuido al Sistema de Seguridad Social (Fondo Nacional de Empleo) en los últimos 2 o 3 años al cese o despido, de acuerdo a la siguiente tabla:

## UNIDAD 1 : TRABAJO

### ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES

Lic. María Cristina Gómez

LEY N°24.013 Y 25.191		LEY N°25.371	
PERÍODO DE COTIZACIÓN	DURACIÓN DE LAS PRESTACIONES	PERÍODO DE COTIZACIÓN	DURACIÓN DE LAS PRESTACIONES
De 6 a 11 meses	2 meses	8 a 11 meses	3 meses
De 12 a 23 meses	4 meses	12 a 17 meses	4 meses
De 24 a 35 meses	8 meses	18 a 24 meses	8 meses
36 meses	12 meses	--	--

**A las personas de 45 años o más, automáticamente se les extiende el Seguro por Desempleo por un período de 6 meses.**

El monto de la prestación económica es variable, para los casos de las Leyes N°24.013 y N°25.371 el mismo no puede ser inferior a los \$1.875 ni superior a los \$3.000, más las Asignaciones Familiares que le correspondan. (*Monto modificado por Resolución N°2 del CNSMVM a partir de junio 2016.*)

En el caso de las prestaciones económicas de la Ley N°25.191 el monto no puede ser inferior a los \$1.728 ni superior a \$3.456, más las Asignaciones Familiares que le correspondan.

Para desalentar la desocupación voluntaria y estimular la búsqueda de un nuevo empleo existe una escala decreciente en la prestación que se modifica cada cuatro meses.

Durante el primer período se percibe el 100% de la prestación adjudicada, de la cuota quinta a la octava el 85% y el 70% durante los últimos cuatro meses, más las asignaciones familiares correspondientes.

#### **Requisitos**

- Encontrarse en situación legal de desempleo y disponible para ocupar un puesto de trabajo adecuado.
- Haber aportado al Fondo Nacional de Empleo por un mínimo de 6 meses (Leyes 24.013 y 25.191) u 8 meses (Ley 25.371).

## **UNIDAD 1 : TRABAJO**

### **ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES**

**Lic. María Cristina Gómez**

---

- No percibir beneficios previsionales o prestaciones no contributivas.
- Haber solicitado la prestación en los plazos y formas que corresponda.

#### **Obligaciones**

- Proporcionar toda documentación solicitada y comunicar los cambios de domicilio.
- Aceptar los empleos adecuados que le sean ofrecidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y asistir a las acciones de formación para las que sean convocados.
- Aceptar los controles que establezca la autoridad de aplicación (leer atentamente el ticket o recibo de cobro donde se le indicará día y hora de presentación).
- Solicitar la suspensión del pago del Seguro por Desempleo al incorporarse a un nuevo trabajo (5 días hábiles para realizar el trámite).
- Reintegrar los montos de prestaciones indebidamente percibidas.

#### **Inscripción**

##### **¿Dónde se tramita el Seguro por Desempleo?**

Los trabajadores comprendidos en el Régimen establecido por las Leyes N°24.013 y N°25.371 deben presentarse personalmente en la Unidad de Atención Integral (UDAI) del ANSES más próxima al domicilio. Deben solicitar un turno llamando al 130 o en la página web de la ANSES.

Los trabajadores comprendidos en el Régimen de Trabajadores Rurales (Ley N°26.727) deben presentarse en la Delegación del RENATEA más próxima a su domicilio. Para obtener mayor información pueden comunicarse al 0800-777-7366 OPCIÓN 1 o en la página web del RENATEA.

En ambos casos el plazo para iniciar el trámite es de 90 días hábiles desde que finaliza la relación laboral.

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

##### **Documentación necesaria para realizar el trámite**

- 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.

## UNIDAD 1 : TRABAJO

### ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES

Lic. María Cristina Gómez

- Los recibos de sueldo que acrediten la mejor remuneración percibida en los 6 meses anteriores a la fecha de despido.

#### Objetivos

Contrarrestar la caída abrupta de ingresos generada por la 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 trabajo.

#### Feriados y días no laborables 2017

##### Feriados Inamovibles

Inamovibles		
Fecha	Día	Conmemoración
<b>1 de Enero</b>	Domingo	Año Nuevo
<b>27 y 28 de Febrero</b>	Lunes y Martes	Carnaval
<b>24 de Marzo</b>	Viernes	Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia
<b>2 de Abril</b>	Domingo	Día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de Malvinas
<b>14 de Abril</b>	Viernes	Viernes Santo - Festividad Cristiana
<b>1 de Mayo</b>	Lunes	Día del Trabajador
<b>25 de Mayo</b>	Jueves	Día de la Revolución de Mayo
<b>20 de Junio</b>	Martes	Día Paso a la Inmortalidad del Gral. Manuel Belgrano
<b>9 de Julio</b>	Domingo	Día de la Independencia
<b>20 de Noviembre</b>	Lunes	Día de la Soberanía Nacional
<b>8 de Diciembre</b>	Viernes	Inmaculada Concepción de María
<b>25 de Diciembre</b>	Lunes	Navidad

## UNIDAD 1 : TRABAJO

### ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES

Lic. María Cristina Gómez

Feriados Nacionales que se rigen por el [Decreto 1584/2010](#)

#### Feriados Trasladables

Trasladables		
Fecha	Día	Conmemoración
<b>19 de Junio</b>	Lunes	Paso a la Inmortalidad del Gral. Martín Miguel de Güemes (17 de Junio)
<b>21 de Agosto</b>	Lunes	Paso a la Inmortalidad del Gral. José de San Martín (17 de Agosto)
<b>16 de Octubre</b>	Lunes	Día del Respeto a la Diversidad Cultural (12 de Octubre)

[Decreto 80/2017](#). Feriados Nacionales Inamovibles.

Art.2 DNU 52/2017. Feriados Nacionales que se rigen por el [DNU 52/2017](#).

Feriados Nacionales que se rigen por el [Decreto 1584/2010](#)

[Decreto 2226/15](#) - Trasládase, con carácter excepcional, sólo para el corriente año, el feriado nacional establecido para el día 20 de noviembre de 2015 Decreto 1584/2010

Feriados Puente que se rigen por el [Decreto 1768/2013](#)

#### Días No Laborables

No laborable		
Fecha	Día	Conmemoración
<b>11 y 12 de Abril</b>	Martes y	Pascuas Judías (b)
<b>17 y 18 de Abril</b>	Miércoles	
	Lunes y Martes	
<b>13 de Abril</b>	Jueves	Jueves Santo - Festividad Cristiana
<b>24 de Abril</b>	Lunes	Día de acción por la tolerancia y el respeto entre los pueblos (a)

## UNIDAD 1 : TRABAJO

### ESPACIO CURRICULAR: ORIENTACIÓN EN ESPACIOS LABORALES

Lic. María Cristina Gómez

<b>25 de Junio</b>	Domingo	Fiesta de la Ruptura del Ayuno del Sagrado Mes de Ramadán
<b>1 de Septiembre</b>	Viernes	Fiesta del Sacrificio
<b>21 y 22 de Septiembre</b>	Jueves y Viernes	Año Nuevo Judío (b)**
<b>30 de Septiembre</b>	Sábado	Día del Perdón (b)***
<b>2 de Octubre</b>	Lunes	Año Nuevo Islámico (c)

a) [Ley Nº 26.199](#) dictada en conmemoración del genocidio sufrido por el pueblo armenio. Los empleados y funcionarios de organismos públicos y los alumnos de origen armenio quedan autorizados a disponer libremente de los días 24 de abril de todos los años para poder asistir y participar de las actividades que se realicen en conmemoración de la tragedia que afectó a su comunidad. Se Invita a los gobiernos provinciales a adherir a las disposiciones de la presente ley.

(b) Sólo para habitantes que profesen la Religión Judía. Dispuesto por el [Decreto 1584/2010](#).

\* Los dos primeros días de Pesaj (Pascua) comienzan el día 10 de Abril a las 18:18 horas y finalizan el día 12 de Abril a las 19:12 horas. Los dos últimos días de Pesaj (Pascua) comienzan el día 16 de Abril a las 18:11 horas y finalizan el 18 de Abril a las 19:05 horas.

\*\* Los dos días de Rosh Hashana (Año Nuevo) comienzan el día 20 de Septiembre a las 18:31 horas y finalizan el día 22 de Septiembre a las 18:33 horas.

\*\*\* El día de Iom Kipur (Día del Perdón) comienza el día 29 de Septiembre a las 18:38 horas y finaliza el día 30 de Septiembre a las 19:35 horas.

(c) Sólo para los habitantes que profesen la Religión Islámica. Dispuesto por el [Decreto 1584/2010](#). Fechas aproximadas. Se rigen por el calendario lunar.