O/N. 311
M19p.

40944

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

CONTRATO DE OBRA

INFORME FINAL

Provincia: Entre Ríos
Título: Programa de Fortalecimiento Institucional de la Subsecretaría de Inversiones y Empleo.
Experto: Lic. Julieta L. Miró

DANIEL PADUAN
Subsecretario de Inversiones
y Empleo
M.E.O.S.P.

02 03 98

ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE EMPLEO PARA MUJERES

Análisis de algunas variables relevantes de la Encuesta Permanente de Hogares Para un Programa Provincial de Empleo para Mujeres

A continuación se muestra el resultado del análisis de algunas variables consideradas relevantes para el diseño de un Programa Provincial de Empleo para Mujeres.

Este análisis se ha realizado seleccionando los casos caracterizados por sexo femenino y condición de desocupados. Los mismos corresponden a la onda octubre de 1996 de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), utilizando procesamiento propio de la base usuarios a través del Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (S.P.S.S.).

El análisis se ha realizado por separado para los dos aglomerados en los cuales se administra la EPH. En aquellas variables donde se encontraron diferencias significativas por aglomerado, se procedió a profundizar y ejemplificar tales diferencias a través de gráficos que evidenciaran las tendencias.

Las siguientes fueron las variables analizadas, las que se presentan con sus correspondientes categorías:

- Intensidad de la desocupación, a través del indicador tiempo de desocupación
    - Hasta dos meses
    - De dos a seis meses
    - De seis meses a un año
    - Mas de un año

- Forma de desempleo
    - Típica
    - Marginal

- Tipo de desocupación
    - Con ocupación anterior
    - Nuevos Trabajadores

- Posición en el hogar, a través del parentesco o relación con el Jefe del mismo

    - Jefe de Hogar
    - Cónyuge
    - Hijo/a
    - Hijo/a político/a
    - Otros Familiares
- Nivel educativo alcanzado
    - Primaria Incompleta
    - Primaria Completa
    - Secundaria no Técnica Incompleta
    - Secundaria no Técnica Completa
    - Secundaria Técnica Completa
    - Superior o Universitaria Incompleta
    - Superior o Universitaria Completa

- Tamaño del establecimiento donde desempeñó la última ocupación (en caso de experiencia laboral anterior)
    - Una persona
    - 2 a 5 personas
    - 6 a 25 personas
    - 26 a 100 personas
    - 101 a 500 personas
    - Más de 501 personas
    - Nuevos trabajadores

Análisis de Datos para EPH aglomerado Paraná, octubre '96

Desocupación femenina (del total de la PEA de mujeres cuántas están desocupadas): 9.46%

Porcentaje de mujeres en el total de desocupados: 32.74%

Tiempo de desocupación

Hasta dos meses	30.6 %
De dos a seis meses	30.6 %
De seis meses a un año	33.6 %
Más de un año	5.6 %
	100.0 %

Forma de desempleo

Típica	91.9 %
Marginal	8.1 %

Tipo de desocupación

Con ocupación anterior	78.4 %
Nuevos trabajadores	21.6 %

Relación con el Jefe de Hogar

Jefe de Hogar	16.2 %
Cónyuge	37.8 %
Hijo	37.8 %
Hijo Político	5.4 %
Otros Familiares	2.7 %
	100.0 %

Nivel Educativo

Primaria Incompleta	10.8 %
Primaria Completa	18. 9 %
Secundaria no Técnica Incompleta	27.0 %
Secundaria no Técnica Completa	16.2 %
Secundaria Técnica Completa	8.1 %
Superior o Universitaria Incompleta	8.1 %
Superior o Universitaria Completa	10.8 %
	100.0 %

Tamaño del Establecimiento del Ultimo Empleo

Una persona	35.1 %
2 a 5 personas	10.8 %
6 a 25 personas	18.9 %
26 a 100 personas	5.4 %
101 a 500 personas	8.1 %
más de 501 personas	
Nuevos trabajadores	21.6 %
	100.0 %

Mujeres

Análisis de Datos para EPH aglomerado Concordia, octubre '96

Desocupación femenina (del total de la PEA de mujeres cuántas están desocupadas): 13.69 %

Porcentaje de mujeres en el total de desocupados: 29.62 %

Tiempo de desocupación

Hasta dos meses	37.5 %
De dos a seis meses	27.5 %
De seis meses a un año	35.0 %
Más de un año	
	100.0%

Forma de desempleo

Típica	92.5 %
Marginal	7.5 %

Tipo de desocupación

Con ocupación anterior	77.5 %
Nuevos trabajadores	22.5 %

Relación con el Jefe de Hogar

Jefe de Hogar	17.5 %
Cónyuge	42.5 %
Hijo	35.0 %
Hijo Político	
Otros Familiares	5.0 %
	100.0 %

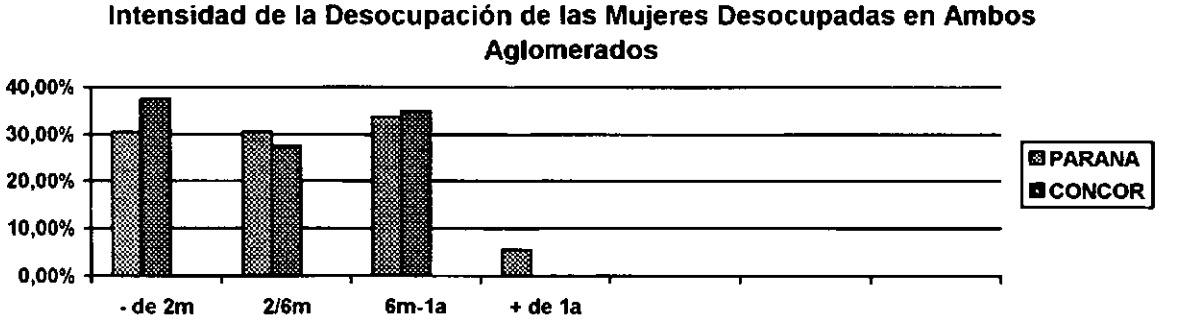
Nivel Educativo

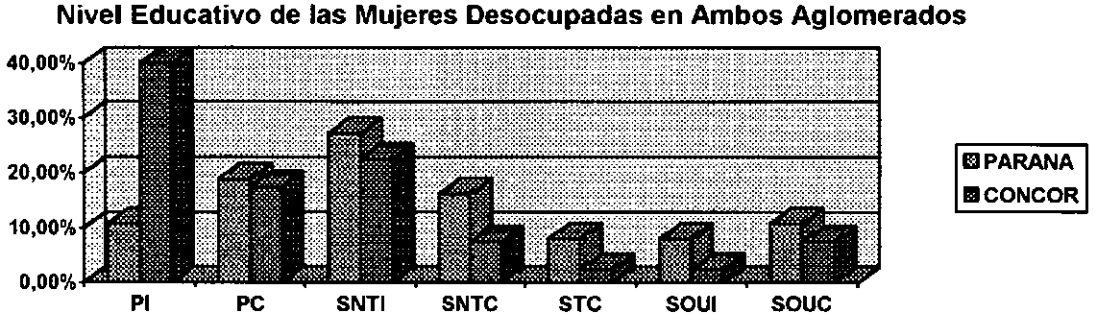
Primaria Incompleta	40.0 %
Primaria Completa	17.5 %
Secundaria no Técnica Incompleta	22.5 %
Secundaria no Técnica Completa	7.5 %
Secundaria Técnica Completa	2.5 %
Superior o Universitaria Incompleta	2.5 %
Superior o Universitaria Completa	7.5 %
	100.0 %

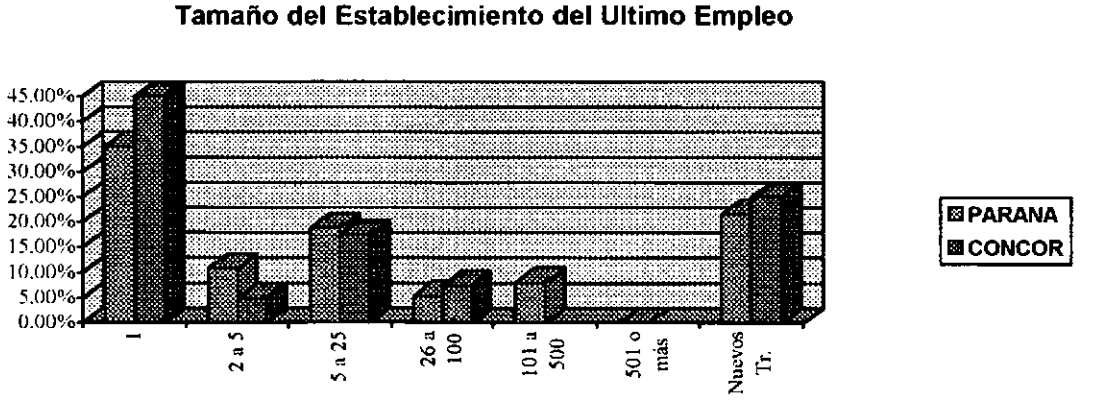
Tamaño del Establecimiento del Ultimo Empleo

Una persona	45.0 %
2 a 5 personas	5.0 %
6 a 25 personas	17.5 %
26 a 100 personas	7.5 %
101 a 500 personas	
más de 501 personas	
Nuevos trabajadores	25.0 %
	100.0 %

Gráficos Comparativos para Composiciones Diferenciales por Aglomerado







Creación de oportunidades de empleo para mujeres:

Consideraciones y Lineamientos Generales

Para la elaboración de los lineamientos generales para un Programa Provincial de Empleo para Mujeres, se consideran con especial detenimiento las recomendaciones que al respecto enuncian la O.I.T. y las conclusiones de la plataforma de la reunión de Beijing (1994). En relación a ello, se distinguen, en términos más generales, cuatro tipos de acciones posibles para incrementar el trabajo y las oportunidades de empleo para mujeres en el mercado laboral, básicamente:

1. Subsidio del Estado para al sector privado para la contratación de mujeres
2. Estimulación del empleo en el sector público
3. Creación de programas de pago de salario directo, en obras o servicios públicos
4. Ayuda para el autoempleo, desarrollo de emprendimientos y pequeños negocios de mujeres.

Subsidio para el empleo al sector privado

Si bien el subsidio al sector privado como estímulo para la contratación no está recomendado (se considera que la significativa reducción que sufrieron los costos laborales ha sido la suficiente para estimular la contratación en el sector privado), la experiencia entrerriana focalizada en jóvenes, a la fecha, puede considerarse útil. Su utilización con la población podría pensarse focalizando en categorías muy específicas. Igualmente, cuando se concreta el subsidio por incorporación en las empresas, el mismo debería estar ligado lo más posible a una obligación por parte de ésta a capacitar a sus empleadas.

Empleo en el sector público

En el actual contexto de privatización y reforma del Estado, la creación posible de puestos de trabajo en el área estatal ha sido significativamente reducida, por lo tanto se encuentra desestimada como recurso válido en este caso.

Creación de programas de infraestructura pública con pago de salario directo

Estos programas son especialmente importantes para los grupos de mujeres con mayores dificultades, como medio de llegar a los mayores niveles de desempleo y subempleo, tanto como a las mayores manifestaciones de pobreza.

Estos programas de mano de obra intensiva, deben su origen a los programas de emergencia ocupacional, pero en la actualidad son de práctica usual. La experiencia de la Oficina Internacional del Trabajo asistiendo en más de 30 países, muestra a estos programas de infraestructura de trabajo intensivo, como un instrumento para la promoción del empleo y la erradicación de la pobreza, con un especial significado para las mujeres.

Ventajas y desventajas de estos programas

Desde que el sector de "infraestructura" es el mayor área de las inversiones públicas y ayuda para el desarrollo en los países subdesarrollados, la estrategia de infraestructura intensiva en mano de obra, posee un gran potencial para la creación de empleo para las mujeres pobres.

Poseen un mayor potencial para alcanzar a los grupos más pobres y un número más grande de beneficiarios que otros tipos de programas, por lo que contribuyen a la erradicación de la pobreza y a promover la distribución de ingresos.

Pueden movilizar el empleo estacional y formas más permanentes de subocupación, tanto como otros recursos locales.

Con el suficiente cuidado en su diseño, algunos programas pueden proveer no solamente trabajo en forma temporaria para aquellas mujeres más necesitadas, sino también la utilización

del entrenamiento y la experiencia que permitirán a las mujeres insertarse en trabajos tradicionalmente relacionados al sexo masculino, y de esta manera incorporarse a otros tipos de empleos productivos.

La incorporación de la mujer a nuevas áreas de aptitudes contribuye al desarrollo de una nueva percepción del potencial y las habilidades de la mujer, y le permite, a ésta, mejorar su autoimágen.

Existen muchos ejemplos de programas innovadores de infraestructura con mano de obra intensiva, que combinaron la generación de empleo con el entrenamiento de habilidades, información para la planificación familiar y nutrición para mujeres en sectores pobres, y asistencia para el autoempleo.

Cuando estos programas son monitoreados no sólo por las agencias gubernamentales sino que también son implementadas apropiadamente en forma desagregada a nivel local, pequeños emprendimientos y otros agentes del sector privado pueden ser objeto de ayudas y estímulos. Por ello se considera que el impacto excede a la mera creación de puestos de trabajo.

Autoempleo y desarrollo de emprendimientos para mujeres

En el actual contexto económico, las oportunidades de empleo para mujeres se han ido incrementado desde las pequeñas firmas al autoempleo. Varias de las medidas enunciadas en la Plataforma de Beijing, son para promover el autoempleo, desarrollar las capacidades de emprendedores, y la ayuda a los pequeños negocios en las áreas rurales y urbanas. Algunas sugerencias aportadas por la Internacional Labour Office (I.L.O.) a través de su experiencia en cooperación de este tipo de programas son:

1. Los programas dirigidos al mercado de trabajo a menudo crean expectativas desmedidas en relación a las reales posibilidades de éstos. Por ello se recomienda que las agencias y servicios de empleo puedan dar una idea real y franca sobre lo que significa ser un autoempleado, los requisitos para serlo y la gratificación del éxito a largo plazo.

2. Es importante resaltar el hecho de que estos programas están dirigidos a la creación de autoempleo productivo y autosustentable, al desarrollo de habilidades de emprendedores, a

incentivar la viabilidad del éxito para microempresas y pequeñas firmas, y no para la generación de un ingreso extra o una actividad secundaria para la mujer.

Antecedentes de legislación relacionada a mujer y empleo y otros programas

- La Ley 24.465 incorpora nuevas modalidades de contratación laboral y promueve la protección contra el desempleo de sectores afectados entre los que se identifica a las mujeres.
- La Ley 24.576 contempla la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras en materia de formación profesional.
- Se desarrollan programas de apoyo a la reconversión productiva que ofrecen capacitación y entrenamiento a desocupados a través de los Programas Micro/Joven/Imagen. El Consejo Nacional de la Mujer articula con los organismos ejecutores.
- Servicio de Orientación Laboral para Mujeres de l CNM y el Ministerio de Trabajo (PROLAM) -a ejecutarse-; Programa de Servicios Comunitarios (trabajo transitorio para desocupados de los cuales el 80% deben ser mujeres).

Lineamientos Generales para un Programa Provincial de Empleo para Mujeres

Fundamentación

La implementación de este programa se argumenta de la siguiente manera:

- En los últimos años, la situación del empleo se deterioró, con la creciente incapacidad del aparato productivo para captar la oferta de trabajo de los grupos especiales " entre ellos las mujeres ".
- Según los últimos datos aproximadamente el 31% de la población urbana desocupada de la provincia, corresponde a mujeres.(EPH, onda octubre de 1996)
- La evolución que sufrió la situación del empleo en las mujeres en los últimos años no permiten predecir una mejoría espontanea, es decir que la atención a esta población adquiere el carácter de impostergable.

En virtud de lo desarrollado anteriormente se propone un programa destinado a fomentar el empleo para un sector de la población que tiene serias dificultades para incorporarse al mercado laboral.

Estaría dirigido a la generación de puestos de trabajo productivos en el sector privado, especialmente en la pequeña y mediana empresa para promover la inserción laboral de mujeres desocupadas.

La idea es que el estado brinde estímulos económicos a las empresas privadas que contraten mujeres desocupadas.

Con este programa se intenta promover, no solo el empleo sino también la capacitación de la mujer, de esta forma se acerca la capacitación laboral y la formación con la inserción del recurso humano capacitado al mercado laboral.

Este programa tiene por objeto complementar las iniciativas vinculadas a las temáticas de empleo que se encuentran operativas a la fecha en la provincia, a fin de llevar una política integral que permita el acceso de grupos especialmente vulnerables al mercado de trabajo provincial.

La política de empleo de la Provincia, ha utilizado, como recurso principal en sus políticas de empleo, la utilización de estímulos económicos por contratación de desocupados. Esta lógica está presente en el Programa Provincial de Empleo para Mujeres.

Focalización de beneficiarias

El programa, en función de las características observadas de la población femenina en la Población Económicamente Activa, se focalizará, especialmente, en aquellas mujeres de bajos recursos, en condición de Jefas de Hogares, para contribuir a un impacto social mayor, tomando en cuenta la externalidad del beneficio. En razón de ello las categorías para la focalización serían:

- Mujeres
- Jefas de hogar con carga de familia
- Con y sin calificación profesional
- Con y sin experiencia previa
- Desocupadas

Se entiende como carga de familia cuando tenga a su cargo:

- cónyuge o conviviente en situación de desempleo
- uno o más hijos menores de 18 años o sin límite de edad en caso de hijos discapacitados

En cuanto a la edad de las beneficiarias se propone que la misma sea superior a 25 años, para no producir superposiciones con el Programa de Empleo para Jóvenes.

Forma de contratación

A los fines del programa, se consideraría incorporación efectiva de la mujer a las empresas adherentes, el contrato por tiempo indeterminado (LCT). Dado que en el período de prueba, no se celebra contrato por escrito, ni debe ser registrado el programa comenzaría regir una vez finalizado dicho período.

Capacitación

Es un elemento central del programa y debe estar estrechamente vinculada al trabajo que se desarrolla.

La capacitación estaría a cargo de:

- Empresa
- Organismos capacitadores

Estos últimos podrían ser Establecimientos Educativos Técnicos y Agrotécnicos, y los centros de capacitación, dependientes del Consejo General de Educación; las entidades reconocidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

El programa de capacitación a presentar por la empresa deberá pasar por instancias de evaluación. Contendría los siguientes puntos:

- Objetivos Generales
- Objetivos Específicos
- Programa de contenidos
- Cronograma de actividades
- Metodología
- Carga horaria dedicada a la capacitación
- Lugar dónde se dictará la capacitación
- Datos personales y antecedentes de los recursos docentes

Carga Horaria

Al estar este programa específicamente dirigido a la población femenina, cuyo rol tradicional en el seno del hogar no puede ser ignorado, este debe contemplar las especificidades de esta población, por ejemplo en relación a la carga horaria flexible. Este aspecto adquiere mayor importancia si el programa intenta focalizarse en las mujeres más pobres y en posición de jefas de hogar, ya que la responsabilidad del cuidado del hogar no les es relevada, por lo general, por otro integrante de la familia. o de su red social. Por tal motivo se propone que la dedicación horaria sea por tiempo parcial.

Estímulos económicos

El valor de los estímulos económicos se establecería teniendo en cuenta la siguiente categorización:

A. Incorporación de una Mujer

B. Incorporación de una Mujer Jefa de hogar con carga de familia

Categoría	Forma de adhesión	Estímulo económico	Pagos	Total
A	Mujer	$250	6	$1500
B	Mujer Jefa de hogar con carga de familia	$350	6	$1800

El costo por cada beneficiaria sería alrededor de $1500 y $2100 anuales según la categoría seleccionada. Los estímulos económicos serían fijos distribuido a lo largo de un año en seis pagos.

Intermediación

La desarticulación entre oferta y demanda de trabajo contribuye a dificultar la búsqueda de empleo. Ante esta situación se hace necesario disponer de estrategias que contribuyan a la intermediación en el mercado de trabajo.

Por tal motivo es importante contar con el apoyo de otras instituciones públicas para mejorar las condiciones de búsqueda e inserción laboral.

A los fines de este programa podrían ser los municipios quienes se encarguen de llevar un registro actualizado de las mujeres desocupadas que busquen empleo y de esta manera operar, como intermediarios entre las empresas y las mujeres desocupadas.

Etapas del Programa

Elaboración de un Registro Unico de mujeres desocupadas en los municipios

El registro debería contener la siguiente información básica:

- Datos personales
- de CUIL
- Estado civil
- hijos a cargo
- Personas que trabajan en el núcleo familiar

Esta información estaría sistematizada en una base de datos en los municipios. Las empresas que requieran mujeres desocupadas para cubrir un puesto de trabajo solicitarán al municipio información básica acerca de las mismas. Serán dichas empresas quienes deberían contactarse directamente con las potenciales mujeres trabajadoras.

Por otra parte, los municipios dispondrán de un registro actualizado de empresas provinciales.

Presentación de las adhesiones

Las adhesiones deberían presentarse en los formularios elaborados por la Subsecretaría de Inversiones y Empleo. Los mismos serán provistos por la Subsecretaría o por organismos locales autorizados.

Evaluación y aprobación de las adhesiones

La evaluación y aprobación de las solicitudes de adhesión estarían a cargo de la Subsecretaría de Inversiones y Empleo. Está establecerá los cupos por actividad o por región geográfica para las empresas adherentes y para los beneficiarios.

Notificación

Las empresas adherentes recibirían una notificación fehaciente confirmando o rechazando la adhesión.

Pagos

Los pagos se realizarían del uno al diez de los meses previstos en el siguiente cuadro:

	MESES											
	enero	*febrero*	*marzo*	*abril*	*mayo*	*junio*	*julio*	*agosto.*	*septiem*	*octubre*	*noviem*	*diciem*
A		**250,00**		**250,00**		**250,00**		**250,00**		**250,00**		**250,00**
B		**300,00**		**350,00**		**350,00**		**350,00**		**350,00**		**350,00**

Control y evaluación del Programa

La Subsecretaría de Inversiones y Empleo tendría a su cargo las actividades de evaluación del impacto del Programa y del control de la adecuación de las adhesiones a las condiciones establecidas.

En caso de verificarse anomalías, la Subsecretaría podría disponer la suspensión del pago de los estímulos, y disponer la inhabilitación de la Empresa Adherente, para acceder a los programas de empleo del Gobierno Provincial. (Ver encuesta de evaluación del Programa para las trabajadoras y para las empresas)

Programa Provincial de Empleo para Mujeres

Encuesta de evaluación para Mujeres

Consigna: Esta encuesta se está llevando a cabo entre las mujeres que han conseguido su empleo actual a través del Programa de Empleo para Mujeres y tiene por finalidad evaluar éste a fin de realizar los ajustes necesarios para su mejor ejecución. La encuesta está protegida por el secreto estadístico, por lo que te solicitamos veracidad en tus respuestas.

Datos de las beneficiarias:

1. Edad: ☐☐

3. Instrucción: _____

4. Estado Civil: _____

Datos de la empresa:

5. Cantidad de personal: _____

6. Rama de Actividad: _____

7. Es este tu primer empleo? Si ☐ No ☐

8. Cuánto tiempo estuviste buscando empleo hasta conseguirlo? _____

9. A través de que vías lo conseguiste:

☐ Diario

☐ Presentación espontánea

☐ A través de conocidos

PLAN DE CAPACITACIÓN A RESPONSABLES DEL CENTRO RIOS Y RECURSOS HUMANOS LOCALES Y/O MUNICIPALES

Programa de Capacitación para el Equipo Responsables de los Centros RIOS

Introducción

El presente programa se encuentra inserto dentro de la política de formación permanente de recursos humanos llevada adelante desde el Programa RIOS (Respuesta a la Inversión y al Empleo). No es una tarea inconexa, sino que es parte de una política institucional más amplia.

Esta propuesta de capacitación del equipo responsable de los Centros RIOS, intenta promover la creación de un espacio de reflexión y análisis del mercado de Trabajo a nivel Provincial y Nacional.

Este programa esta conformado por cuatro ejes temáticos, los mismos no deben ser considerados aisladamente, sino por el contrario, en una interacción continua. La coordinación operativa estará a cargo de un miembro del equipo a designar.
A continuación se describen los elementos centrales de esta propuesta de trabajo.

Objetivos

- Actualizar y profundizar metodologías y conceptos que permitan analizar el mercado de trabajo local, regional y nacional.

- Generar un espacio de discusión, al interior del equipo, sobre la temática del empleo y el desarrollo local.

Metodología

La elección de una metodología adecuada es un elemento importante para el el éxito de estas instancias de formación. Se trabajará en tres instancias:

- Desarrollo teórico y conceptual
- Debate y discusión en relación a los temas desarrollados
- Análisis de casos

Se desarrollarán 4 ejes temáticos:

1. Elementos y metodología para la realización de un diagnóstico a nivel local para la toma de decisiones en materia de política de empleo
2. Herramientas metodológicas para el análisis crítico del mercado de trabajo a nivel local

3. Estrategias de intervención a nivel local en materia de empleo, cooperación operativa de un sistema de intermediación en el mercado de trabajo.
4. Gestión de programas de empleo.

Cada uno de estos ejes temáticos se desarrollará en dos encuentros de trabajo. La duración de los mismos será de aproximadamente tres horas.
El total de encuentros son ocho y las horas destinadas a la capacitación veinticuatro.
Los encuentros se realizarán semanalmente. Se propone como día tentativo de reunión los viernes.
Se trabajará en los encuentros con lectura previa del material bibliográfico.

Participantes

Participará de la capacitación el equipo responsable del Programa RIOS de la Subsecretaría de Inversiones y Empleo.

Eje Temático N°1

Elementos y metodología para la realización de un diagnóstico a nivel local para la toma de decisiones en materia de política de empleo. Construcción de matrices de perfiles productivos de la zona Identificación de sectores con potencial para la creación de mano de obra a través de técnicas cualitativas y cuantitativas. El enfoque de los "Informantes Claves" en las investigaciones de mano de obra y empleo. Metodología. Diseño y utilización de los instrumentos de recolección. Procesamiento y análisis de datos

Objetivo:

- Delinear un diagnóstico de situación en materia de inversiones y empleo para avanzar en el diseño de políticas a nivel local y provincial.

Duración: Seis horas (dos encuentros de trabajo)

Día: a designar

Hora: a designar

Bibliografía específica:

1. Mercado de Trabajo: implícitos metodológicos de su medición. Cintia Pok. ASET Trabajo N°123

Eje Temático N°2

Herramientas metodológicas para el análisis crítico del mercado de trabajo a nivel local

Encuesta Permanente de Hogares. Tipo de preguntas. Situación ocupacional: ocupados - desocupados. Estudio de los ingresos. Estudio sobre migraciones. Estudio de nivel educativo. Glosario: PEA, PNEA, trabajo, ocupación, Categorías ocupacionales, etc.

Censos económicos, de población y vivienda

Encuesta Nacional Agropecuaria

Objetivo:

- Familiarizar al equipo de trabajo con los conceptos, usos y características de la EPH, Censo Económico de Población y Vivienda y Encuesta Nacional Agropecuaria.

Duración: Seis horas (dos encuentros de trabajo)

Día: a designar

Hora: a designar

Bibliografía específica:

1. Encuesta Permanente de Hogares. Base de Usuarios.
2. Censo Económico de Población y Vivienda 1991. INDEC.
3. Censo Nacional Económico. 1994. Dec.

Eje Temático N°3

Estrategias de intervención a nivel local en materia de empleo

Cooperación operativa de un sistema de intermediación en el mercado de trabajo.

Acciones de intermediación.

Búsqueda y Selección de personal. Manejo de instrumentos. El suministro de información, asesoramiento y orientación.

Programa de Capacitación Permanente a los Recursos Humanos Locales

Este programa está destinado a fortalecer las organizaciones locales, a través de la capacitación a sus recursos humanos y de brindar elementos técnicos que les permitan desarrollar sus propias políticas de desarrollo local y regional y a crear, una contrapartida capacitada a nivel local a fin de fortalecer la operatoria del Programa RIOS.

Dicho Programa está dirigido a responsables de la planificación y gestión de políticas públicas en la comuna y/o de las organizaciones representativas de la sociedad civil (O.N.G.´s).

Entre los contenidos más importantes a desarrollar se encuentran:

- El Nuevo Rol del Municipio y las Políticas Públicas
- Programación Local Estratégica
- Gasto social y Presupuesto

Programa de Capacitación para el Equipo Responsables de los Centros RIOS

Este programa de capacitación tiene como fin actualizar y profundizar metodologías y conceptos que permitan analizar el mercado de trabajo local, regional y nacional y generar un espacio de discusión, al interior del equipo, sobre la temática del empleo y el desarrollo local.

Está constituido por cuatro ejes temáticos que se desarrollarán a continuación:

- Elementos y metodología para la realización de un diagnóstico a nivel local para la toma de decisiones en materia de política de empleo.
- Herramientas metodológicas para el análisis crítico del mercado de trabajo a nivel local
- Estrategias de intervención a nivel local en materia de empleo
- Gestión de programas de empleo

Programa Provincial de Empleo para Mujeres

Análisis de variables relevantes EPH (Aglomerados Paraná y Concordia. Onda octubre de 1996.)

- Intensidad de la desocupación
- Forma de desempleo
- Tipo de desocupación
- Posición en el hogar
- Nivel Educativo alcanzado
- Tamaño del establecimiento donde desempeñó la última ocupación

Diferentes alternativas para la creación de oportunidades de empleo para mujeres

- Subsidio para el empleo al sector privado
- Empleo para el sector público
- Creación de programas de infraestructura pública con pago de salario directo
- Autoempleo y desarrollo de emprendimientos para mujeres

Antecedentes de legislación relacionada a mujer y empleo y otros programas

- Ley 24.465
- Ley 24.576
- Servicio de Orientación Laboral para Mujeres
- Servicios Comunitarios (trabajo transitorio para desocupados de los cuales el 80% deben ser mujeres)

Focalización de beneficiarias

- Mujeres
- Jefas de hogar con carga de familia
- Con y sin calificación profesional
- Con y sin experiencia previa
- Desocupadas y/o buscadoras de primer empleo
- Edad de las beneficiarias mayor a 25 años para no producir superposiciones con el Programa de Empleo para Jóvenes.

Carga Horaria

- Tiempo parcial

Forma de Contratación

- Contrato por Tiempo Indeterminado

Objetivo:

- Capacitar al Equipo a cargo del Programa RIOS en lo que respecta a criterios y manejo de instrumentos del sistema de Intermediación en el Mercado Laboral puestos a disposición por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Duración: Seis horas (dos encuentros de trabajo)

Día: a designar

Hora: a designar

Bibliografia Específica

1. Manual de Gestión para las Oficinas de Empleo. Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral. Unidad de Intermediación del Mercado de Trabajo.
2. Guía para la aplicación del Sistema de Gestión para las Oficinas de Empleo
3. Clasificador Nacional de ocupaciones

Eje Temático N°4

Gestión de programas de empleo Programas Nacionales de empleo, Programas Nacionales de formación Profesional. Elementos a considerar para la formulación de proyectos. Modalidades contractuales ordinarias y promovidas.

Objetivo:

- Conocer pormenorizadamente los programas Nacionales y Provinciales de empleo que se ejecutan actualmente a nivel Nacional y Provincial.

Duración: Seis horas (dos encuentros de trabajo)

Día: a designar

Hora: a designar

Material Bibliográfico:

1. Material informativo del MTSS
2. Manual de Gestión para las Oficinas de Empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad social .
3. Sistematización de Programas Nacionales de Empleo (ver anexo)
4. Leyes 24.013, 24.455, y 24.467 (ver anexo)

Propuesta de un Programa de Capacitación Permanente a los Recursos Humanos Locales

FUNDAMENTACION

local ha comenzado a desempeñar un rol cada vez más preponderante en la gestión de las políticas públicas, sobre todo de aquellas destinadas a los sectores mas carenciados de la población. A pesar de ello, los gobiernos comunales y las organizaciones sociales, no siempre cuentan con un personal adecuadamente capacitado para realizar la planificación y la gestión que esto implica, siendo que el diseño y la ejecución de programas requiere de conocimientos y técnicas específicas.

Esta situación se ve generalizada a todo el campo de la planificación y gestión de las políticas públicas y sociales, lo que representa un impedimento no sólo para la ejecución de éstas sino, también, para llevar a cabo una política integral de desarrollo económico, social, local y regional.

A nuestro entender, una de las maneras más eficaces para enfrentar esta situación es contar con personal calificado a nivel local capaz de elaborar presupuestos, asignar adecuadamente los recursos, evitar la duplicación de programas, seleccionar la población objeto, y que, principalmente, funcionen como contrapartida local (no sólo público municipal sino también de la sociedad civil) a los fines del Programa RIOS. En definitiva aplicar criterios racionales para evitar, lo más posible, la discrecionalidad, la arbitrariedad y el mal uso de los recursos.

Por esta razón, la realización de un Programa de Formación Permanente dirigido a los responsables de la planificación de políticas a nivel local resultaría una alternativa válida.

En función de lo anterior, un programa de este tipo debería capacitar, en principio, sobre las siguientes áreas temáticas:

- El nuevo rol del municipio y las política públicas, condicionada por el lugar del estado nacional y provincial luego de la reforma estructural que han sufrido los mismos
- Planificación y gestión estratégica de Programas Sociales, lo que permitiría definir prioridades, identificar problemáticas y planificar orgánicamente las políticas
- Gasto público y presupuesto: como herramienta fundamental de la planificación y de la profesionalización de políticas a nivel municipal

La presente propuesta, incluye una operatoria general para la ejecución del mismo, y el diseño de los primeros módulos de capacitación.

OBJETIVOS:

Generales:

- Fortalecer las organizaciones locales, a través de la capacitación a sus recursos humanos y de brindar elementos técnicos que les permitan desarrollar sus propias políticas de desarrollo local y regional.
- Crear, una contrapartida capacitada a nivel local a fin de fortalecer la operatoria del Programa RIOS.

Específicos:

- Desarrollar líneas de acción tendientes a capacitar a los recursos humanos locales sobre de formulación, gestión y evaluación de programas.
- Contribuir al intercambio de experiencias, problemas, soluciones, información etc. entre las organizaciones de una misma región.
- Detectar demandas que puedan ser abordadas desde el Centro Ríos.

METODOLOGÍA:

Duración

Tres módulos, cada uno sobre un eje temático diferente, que se llevarán a cabo en talleres intensivos, de aproximadamente ocho (8) horas para el desarrollo de los contenidos teóricos, con la incorporación de trabajo en taller para la aplicación práctica de lo desarrollado desde la teoría.

Trabajos Prácticos

Será conveniente que cada participante aborde una temática específica para profundizar o desarrollar un proyecto, esto permitirá aplicar los conocimientos teóricos a la realidad concreta, especialmente en los módulos referidos a programación local estratégica y a gasto público y presupuesto.

Docentes

Es necesario que los docentes sean especialistas en las temáticas a abordar y de gran idoneidad en lo referido a Administración Pública. Las propuestas evaluadas a este punto son de los siguientes docentes y equipos de trabajo:

- Mario Robirosa
- Jorge Carol

- Instituto de Investigación y Formación en Administración Pública (Universidad Nacional de Córdoba):

  Jacinta Burijovich

  Iván Ase

Se acordará una reunión previa al curso con los docentes a cargo del dictado del mismo, con el fin de proporcionarles información específica sobre las características generales del perfil de los potenciales participantes y de acordar aspectos metodológicos.

Destinatarios

En cuanto a la selección de los participantes, se propone como criterio ser responsable de la planificación y gestión de políticas públicas en la comuna y/o de las organizaciones representativas de la sociedad civil (O.N.G.'s).

Bibliografía

Los participantes contarían con bibliografía previa a los encuentros. Esto les permitirá enriquecer las instancias presenciales.

Certificación

Una vez finalizado el curso, la Subsecretaría de Inversiones y Empleo entregará constancias que certifiquen la participación en el mismo.

CONTENIDOS

El Nuevo Rol del Municipio y las Políticas Públicas

- Estado y ámbitos territoriales. Diferentes tipos de regiones: pivotales, virtuales microregiones. economías regionales.
- Reforma del Estado: descentralización y privatización
- El municipio y capacidad de gestión local: autonomía y participación municipal
- El municipio y la toma de decisiones públicas.

Día:

Hora:

Docente:

Programación Local Estratégica

- Marco de referencia para la planificación local: análisis e identificación de los grupos humanos vulnerables, identificación de problemas, determinación de prioridades, tipo de datos y material a recoger.
- Diseño de operaciones: Identificación de los nudos críticos, elaboración de estrategias, análisis y programación de servicios.
- Evaluación de programas: marco conceptual para la evaluación de programas, evaluación estratégica y evaluación operativa, fundamento de elecciones metodológicas e investigación evaluativa.

Día:

Hora:

Docente:

Gasto social y Presupuesto El estado como productor de bienes y servicios. Nociones de economía de la seguridad social, educación y salud. programa de atención a la pobreza. Aspectos tributarios y de financiamiento. Posibilidades redistributivas del sistema tributario: equidad y eficiencia. Mecanismo de asignación de los recursos. Sistema presupuestario, presupuesto por programa. principio de administración financiera. Relaciones fiscales entre el Gobierno Nacional y las Provincias y las relaciones de este último con el Gobierno municipal. Coparticipación

Día:

Hora:

Docente:

EVALUACIÓN

- A los fines de poder realizar una evaluación que sirva para redireccionar la tarea, se elabora el siguiente instrumento destinado a evaluar el curso de capacitación en general:

Evaluación del Curso de Capacitación en General

Este cuestionario tiene por finalidad conocer la opinión de los participantes sobre aspectos globales del curso.

La escala es de 1 a 4 (de menos favorable a más favorable), rodee con un círculo al número que que califica cada item.

1- El curso cubrió sus expectativas 1 2 3 4

2- Cree que los contenidos y temas trabajados son posibles de aplicar: (marque con una cruz lo que le parezca más acertado)

- No son posible de aplicar
- Es posible a corto plazo
- A mediano plazo
- A largo plazo

3- Cree que sería necesario darle continuidad a este tipo de encuentros?

Porqué?_____

_____

4- Que temas considera que deberían desarrollarse en próximos encuentros? _____

_____

_____

5- Qué sugerencias harías?

ANEXO

TRABAJAR II

El objetivo fundamental del Programa es brindar ocupación transitoria a trabajadores desocupados en condiciones de pobreza o situaciones de vulnerabilidad social, reducir el impacto de la caída del nivel de ingreso de los hogares por la perdida de empleo y mejorar la empleabilidad de dichos trabajadores.
El Programa Trabajar II constituye un instrumento de financiamiento de mano de obra para la realización de proyectos comunitarios que desarrollen obras de infraestructura social y económica

Beneficiarios:

- Trabajadores desocupados en situaciones de pobreza
- Grupos de población con necesidades básicas insatisfechas
- Radicados en áreas urbanas o rurales
- Que registren baja calificación laboral y
- Tengan serias dificultades para insertarse en el mercado formal de trabajo .

Actividades:

- Construcción, ampliación o reparación de sistemas de dotación de agua potable.
- Disposición y tratamiento de aguas servidas
- Construcción de letrinas
- Construcción, ampliación y refacción de infraestructura de salud, educativa y asistencial.
- Construcción de viviendas
- Redes de distribución de gas y electricidad

Duración de los proyectos:

Estos proyectos deberán requerir el uso de mano de obra durante un período no inferior a los 3 meses ni superior a los 6 meses.

Presentación de Proyectos:

Los mismos pueden ser presentados por organismos públicos nacionales, provinciales y municipales, entidades comunitarias sin fines de lucro, empresas pública, entes autárquicos y organismos descentralizados.

El formulario de presentación de proyectos deberá presentarse un mes antes de la fecha prevista para su ejecución, en la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral del MTSS.

Criterios para la aprobación de proyectos:

Todo proyecto que cuente con un dictamen de viabilidad favorable será considerado y priorizado, en función de los siguientes criterios:

- Localización del proyecto según niveles de pobreza
- Tipología de proyectos
- Incidencia se mano de obra en el costo total del proyecto
- Ayuda económica a los beneficiarios
- Participación de otros programas nacionales y/o provinciales
- Cobertura de la población objetivo
- Prioridad social provincial
- Prioridad de emergencia laboral

Los proyectos serán evaluados entre el 15 y 19 de cada mes por medio de una Unidad de Aprobación Regional, seleccionando los que hayan obtenido mayor puntaje conforme a la disponibilidad de recursos.

Presentación nómina Beneficiarios:

La deberán hacer los Organismos responsables ante las Gerencias Regionales de Empleo, hasta 5 días antes de la fecha prevista para el inicio de su ejecución.

Selección de los Beneficiarios:

- Trabajadores desocupados
- Que no se encuentren percibiendo prestaciones por Seguro de desempleo
- Que no estén participando de ningún otro programa de empleo del MTSS.

Se utilizarán para la selección las Agencias Públicas de colocaciones o en su defecto los Servicios Municipales de empleo.

Pago a los Beneficiarios:

Percibirán una ayuda económica no remunerativa individual y mensual de hasta $ 200 a cargo del Fondo Nacional de Empleo.

El MTSS contratará un Seguro de Responsabilidad Civil para cubrir los riesgos de accidentes que pudieran ocurrir a los beneficiarios durante la ejecución de los respectivos proyectos.

Se brindará cobertura de salud para el beneficiario, de acuerdo al listado de prestaciones mínimas.

FORESTAR

El Programa Forestar está a cargo de la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral del MTSS y se ejecuta a través de las gerencias de Empleo del MTSS. Se trata de un programa de incentivo de la actividad forestal a través de la ocupación transitoria de trabajadores desocupados radicados en áreas rurales para la realización de tareas vinculadas a dicha actividad. El objetivo es brindar una ayuda económica a personas desocupadas que residen en el medio rural y potenciar la creación de nuevos puestos de trabajo una vez finalizado el programa.

Beneficiarios:

- Trabajadores desocupados cesantes recientes,
- Jefes de hogar con cargas de familia
- Que no se encuentren percibiendo prestaciones previsionales o por Seguro de Desempleo ni estén participando de ningún otro Programa de Empleo o de Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y
- Que residan en las zonas del proyecto.

Actividades :

Preparación del terreno, plantación, cuidados posteriores a la plantación, poda...

Duración de los Proyectos:

Los proyectos podrán ser de dos (2) o tres (3) meses, la fecha límite para el comienzo de los planes forestales de dos (2) meses será el 1° de diciembre de 1997 y para los que duren tres (3) meses será el 3 de noviembre de 1997.

Presentación y aprobación de Proyectos:

Los planes deberán presentarse por triplicado en la Gerencia de Empleo y Capacitación laboral (GECAL), con 45 días de anticipación a la fecha de iniciación del plan. El período de presentación se extenderá hasta el día 15 de septiembre de 1997.

Cada organismo Ejecutor fijará en su presentación el mes de comienzo de las tareas del Plan Forestal según su propio cronograma, el comienzo de las tareas deberá ser el primer día hábil del mes establecido y nunca antes del primer día hábil de agosto de 1997.

Presentación nómina de beneficiarios:

Los ejecutores deberán presentar la nómina completa de beneficiarios, por duplicado, correspondiente a los planes forestales aprobados cinco (5) días antes de la fecha consignada para el inicio de las tareas.

Evaluación

La evaluación de los planes forestales se realiza teniendo encuenta criterios técnicos de adecuación y su factibilidad considerando: concordancia entre la mano de obra solicitada, las tareas a realizar, la superficie involucrada en el plan y la duración, la localización geográfica de la explotación especies afectadas y época del año prevista .

Pago a los beneficiarios:

Percibirán una ayuda económica no remunerativa y mensual de $200 a cargo del MTSS y del responsable del Plan Forestar. Así mismo los beneficiarios percibirán un Seguro de responsabilidad Civil por mes y por trabajador y cobertura médico asistencial.

Programa de Apoyo a la Reconversión Productiva

- **Proyecto Joven**

El objetivo del Proyecto Joven es incrementar las probabilidades de inserción de los beneficiarios en el mercado de trabajo, mediante su capacitación laboral para el desempeño de ocupaciones en relación de dependencia y su orientación para la búsqueda de empleo.

Beneficiarios:

- Jóvenes de ambos sexos
- Mayores de 16 años
- Provenientes de hogares de bajos ingresos,
- Con bajo nivel de formación, con escasa o nula experiencia laboral
- Desocupados o subocupados.

No se acreditarán personas con estudios terciarios o universitarios, incompletos o completos, tampoco se acreditarán a aquellas personas que estén asistiendo en horario diurno a una institución educativo en niveles primario y medio.

Aspectos generales de los cursos

Tienen un carácter intensivo y eminentemente práctico e incluyen, como parte de la formación, la realización de pasantías en empresas.

Los cursos son gratuitos para los beneficiarios.

El proyecto tienen a su cargo el financiamiento de otros beneficios tales cono becas y subsidios, revisaciones médicas y seguro por accidente (según lo establecido por el Decreto 340/92)

Estructura

Los cursos tienen dos fases:

Fase de capacitación: los beneficiarios deben adquirir las habilidades, destrezas y conocimientos básicos requeridos para el desempeño de la ocupación. En esta fase también se incluyen contenidos y actividades de orientación que facilitan a los beneficiarios /as realizar una búsqueda más eficiente de empleo en la ocupación para la que se capacitan.

Fase de pasantía, a realizarse en empresas, en la que los beneficiarios/as desarrollan tareas acordes con la ocupación para la cual se capacitan, con el objetivo de que consoliden la capacitación recibida y adquieran experiencia en el ámbito laboral.

El docente de la ICAP efectuará el seguimiento del desarrollo de las pasantías de todos los beneficiarios/as del curso a través de visitas a empresas.

Areas de especialidad

El proyecto no impone restricciones sobre las áreas de especialidad de los cursos siempre que sea posible para los beneficiarios alcanzar los objetivos planteados.

Las ocupaciones son propuestas por las ICAP de acuerdo con las demandas que han relevado en las empresas y las tendencias o requerimientos del mercado de trabajo local o regional para esas ocupaciones.

Contenidos

Los contenidos son propuestos por la ICAP y deben contemplar las competencias identificadas como indispensables para el desempeño eficiente de la ocupación y la búsqueda de empleo. Durante la fase de capacitación, deben desarrollar contenidos referidos a:

- Competencias técnicas
- Competencias sociolaborales
- Competencias básicas requeridas para la ocupación
- Competencias para la búsqueda de empleo directamente vinculada con la ocupación

Duración y asignación horaria de los cursos

La duración total de los cursos depende de las especialidades y son propuestos por la ICAP ajustándose a los siguientes criterios:

Fase de capacitación: 150 horas reloj. La duración total de esta fase no podrá ser mayor a doce semanas ni menor a seis. La asignación horaria diaria deberá ser de cuatro o cinco horas reloj.

Los cursos deberán desarrollarse diariamente, de lunes a viernes.

Fase de pasantía: podrá iniciarse una vez que haya concluido la fase de capacitación. El plazo para iniciar esta fase no podrá exceder los quince días desde la finalización de la anterior y su duración será de ocho semanas. Las pasantías se realizarán de lunes a viernes en jornadas no menores de seis horas ni mayores de ocho horas

Cantidad de beneficiarios por curso

Son propuestos por la ICAP, pero en ningún caso podrá superar el numero de veinte por curso.

- **Proyecto Microempresas**

El objetivo general del Proyecto es apoyar a personas de ambos sexos que han sido afectadas por los procesos de reconversión productiva o racionalización administrativa, en el sector público o privado, y que se proponen reorientar su actividad laboral hacia formas de trabajo independiente, mediante la puesta en marcha de pequeñas unidades económicas propias (microempresas) que sean productivas, rentables y que permanezcan en el mercado.

Beneficiarios

El proyecto está destinado a personas de ambos sexos, que deben previamente cumplir los siguientes requisitos:

- Haber sido afectados por procesos de reconversión del sector privado.
- Poseer experiencia laboral
- Tener una idea de negocio o estar ejecutando una actividad empresaria.
- Tener aptitud para ejercer el comercio
- Poseer saberes de lectoescritura
- Tener DNI o Cédula.
- Aceptar los reglamentos del Proyecto y estar dispuestos a cumplir con las exigencias de las acciones a desarrollar

Aspectos Generales

Los cursos comprenden las siguientes acciones:

- Entrevista a los interesados en participar
- Evaluación de la potencial capacidad empresaria de cada beneficiario
- Acciones de capacitación que se desarrollarán en distintas etapas: introductoria, Planificación e implementación.
- Acciones de asistencia técnica y asesoramiento para la gestión.

Modalidades de los cursos

Las características y necesidades de los participantes de los cursos varían según el grado de avance en la implementación de los proyectos y la experiencia previa en gestión empresarial que posean. A partir de ello existen dos modalidades de cursos diferenciadas:

a) Cursos C - Creación de microempresas

b) Cursos R - Reformulación de microempresas existentes.

Cursos "C - Creación de microempresas"

Se trata de cursos orientados a satisfacer las necesidades de participantes que tienen una idea de negocios, pero no lo han concretado. requieren de un tratamiento general que articule los aspectos del gerenciamiento de pequeñas unidades productivas.

La estrategia del proyecto tiende a que los beneficiarios definan su propio perfil empresario para que logren transformar una idea de negocio en un negocia factible.

Se concretará, el apoyo brindando asistencia técnica para la implementación y puesta en marcha de a las nuevas empresas. También podrán inscribirse en estos cursos beneficiarios con empresas en marcha, con debilidades para la gestión que indiquen la conveniencia de iniciar un proceso general de formación.

Cursos "R - Reformulación de empresas existentes"

En este caso el curso se orienta a empresarios que ya tienen su actividad empresaria en marcha, que poseen experiencia básica en su gestión y cuyas demandas de apoyo se determinan a partir de la necesidad de mejorar el rendimiento de la unidad económica.

El proyecto se centra primero en la elaboración de un autodiagnóstico de situación.

Entrevista

La entrevista en la ICAP es una actividad inicial, previa al comienzo de los cursos.

Las personas acreditadas en la GRFP, serán derivadas hacia una ICAP, de conformidad con la elección efectuada por los interesados y la cantidad de vacantes disponibles

La entrevista constituye el primer encuentro formal entre la ICAP y los interesados, la misma tiene por objetivos:

- Verificar características y antecedentes de cada aspirante
- Conocer su experiencia, expectativas y conocimientos
- Explicitar los contenidos y características de las actividades que componen el curso

- **PROYECTO IMAGEN**

El objetivo del Proyecto es mejorar la capacidad de los beneficiarios para buscar empleo en el mercado laboral local o regional y aumentar su posibilidad de permanencia en los trabajos en los que logren insertarse.

Este objetivo se logrará por medio de acciones de orientación, concretadas a través del desarrollo de cursos y otros servicios adicionales.

Beneficiarios

Deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

- Ser mayores de 16 años
- Pertenecer sectores de bajos y medianos recursos económicos, con escasa capacidad de autofinanciar su orientación laboral.
- Poseer competencias y saberes en alguna ocupación (adquirido por capacitación y /o experiencia laboral)
- Tener problemas de empleo (desocupación o subocupación), preferentemente desplazados del sector público o privado por acciones de reformas del estado o por reconversión de las empresas.
- Poseer estudios secundarios completos.
- Tener DNI
- Haber aceptado los reglamentos del Proyecto y estar dispuesto a cumplir con las exigencias de los cursos.

Características de la orientación

Los objetivos y contenidos del curso deberán ser desarrollados en cinco jornadas.

Las actividades serán programadas por la ICAP con el objetivo de que cada beneficiario alcance los siguientes resultados:

- Organización de una agenda con direcciones útiles
- Elaboración de una carpeta de antecedentes laborales.
- Confección de un plan de búsqueda de empleo.

Metodología y actividades

Los cursos deberán encarar la capacitación en forma eminentemente práctica.

La capacitación se llevará adelante a través de la conformación de pequeños subgrupos para facilitar el intercambio de experiencias y el tratamiento de situaciones específicas del perfil laboral de cada uno de los asistentes del curso.

Duración de los cursos

La duración total de cada curso será de veinte (20) horas reloj, distribuidas en cinco (5) días corridos . La carga horaria será de cuatro (4) horas netas de curso.

Cantidad de beneficiarios por curso

La cantidad será propuesta por la ICAP . No podrá ser inferior a 16 ni superior a 20 participantes.

Evaluación

Las ICAP deberán prever como mínimo mecanismos de evaluación que contemplen:

- Autoevaluación de los Beneficiarios
- Evaluación del docente.

La evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje deberá desarrollarse en forma permanente.

Constancia de asistencia

Al finalizar el curso se otorgará una constancia de asistencia a aquellos que hayan asistido al 80 % de las horas del curso y hayan completado la agenda personal, la carpeta de antecedentes y el plan de búsqueda.

Proceso de evaluación de ofertas (ICAP)

La evaluación y selección final de las ofertas comprende tres etapas diferenciadas:

- Verificación de las formalidades de la oferta (formalidades de la presentación, documento de garantía de mantenimiento de la oferta, cantidad de beneficiarios, cantidad de conjuntos ofertados, precio del curso, duración y sedes)
- Evaluación técnica (fundamentación de la oferta, curriculum de los docentes, material didáctico, infraestructura)
- Selección final de las ofertas.

Pagos

El proyecto pagará mensualmente a las ICAP, las sumas correspondientes a los cursos finalizados durante el mes anterior.

En cuanto a los criterios de pago, se pagará exclusivamente el precio cotizado por cada beneficiario que haya finalizado el curso. No se pagará suma alguna por los beneficiarios que hubieran abandonado el curso.

Servicios Comunitarios

Es un programa de empleo transitorio que permite la ocupación de trabajadores desocupados, a través de la realización de proyectos de servicios sociales para la comunidad, orientados a mejorar la calidad de vida. Este programa promociona la incorporación de mujeres desocupadas, preferentemente aquellas que tienen carga de familia.

Beneficiarios

- Trabajadores desocupados que no se encuentren percibiendo prestaciones previsionales o el Seguro de Desempleo, ni estén participando de Programas de Empleo o de Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Como mínimo el 80 % de los beneficiarios deberán ser mujeres, preferentemente jefes de hogar.
- Para la selección de los beneficiarios se deberá utilizar las Agencias Públicas de colocación (APC) y en aquellas provincias en las que no se cuente con dicha agencia, a los efectos del presente programa se designará un coordinador provincial que asegure los mecanismos más adecuados para la inscripción y selección de los trabajadores desocupados.

Actividades

- Atención y apoyo a instituciones comunitarias (especialmente en las áreas de salud y educación): comedores infantiles, guarderías, centros asistenciales, grupos en situación de riesgo, aborígenes, etc.
- Huertas comunitarias y/o institucionales.
- Campaña de difusión, divulgación y/o sensibilización relativas a salud y/o educación, prevención y control de problemas medioambientales, etc.

Duración de los proyectos

El período de ejecución de los proyectos no podrá ser inferior a 2 meses ni superior a 5 meses.

Evaluación de los Proyectos

Serán priorizados los proyectos que simultáneamente:

- Se desarrollen en el marco de programas sociales nacionales y cuenten con el aval del organismo responsable del mismo.
- Contemplen acciones que capaciten a beneficiarios en la prestación de servicios sociales
- Prevean la continuidad del servicio una vez finalizada la ejecución del proyecto.

Pago

Los beneficiarios reciben una prestación económica no remunerativa mensual de hasta $200 y el Seguro de Responsabilidad Civil a cargo del MTSS.

Talleres Ocupacionales

Es una institución destinada fundamentalmente a la capacitación de trabajadores a través de cursos estrechamente vinculados a la demanda, originados en los procesos de desarrollo productivo, económico y social de cada región.

Un taller ocupacional está compuesto por representantes de los sindicatos, de Asociaciones Civiles y Empresarias y de otras entidades de la región de influencia que se constituyen como una Asociación civil sin fines de lucro.

Instituciones solicitantes:

Cámaras empresarias, sindicatos y otros actores sociales

Beneficiarios

- Trabajadores desocupados
- Trabajadores desocupados que necesiten perfeccionamiento o reconversión. Trabajadores de micro, pequeñas y medianas empresas.

Montos de aportes para la Capacitación

El aporte será de dos pesos durante el primer año y de un peso durante el segundo por cada hora de capacitación recibida por cada beneficiario atendido, fijándose como importe máximo la suma de quince mil pesos y diez mil pesos mensuales para el primer y segundo año respectivamente. El monto máximo del aporte a la capacitación será de trescientos mil pesos.

Solicitud del aporte

Las instituciones que deseen hacerse acreedoras del incentivo deberán presentar:

- Una propuesta de formación
- Una memoria en la que indiquen las razones por las cuales estiman que la propuesta responde a demandas regionales.
- Un plan de negocios en el que demuestren la viabilidad de alcanzar rentabilidad económica en el plazo de dos años.
- Un dictamen emitido por una entidad de máximo nivel técnico y/o académico, reconocida por la Dirección Nacional de Políticas de Empleo y Capacitación

- Acciones de capacitación laboral previstas en el plan de trabajo del Taller Ocupacional aprobado por la Dirección Nacional de Empleo y Capacitación.

Inicio de las Actividades

Una vez firmado el convenio la institución dispondrá de un máximo de sesenta días para iniciar las actividades comprometidas. El taller ocupacional podrá solicitar una prórroga a este plazo

Seguimiento de los beneficiarios

Los Talleres Ocupacionales deberán efectuar el seguimiento de la situación laboral de los beneficiarios de los cursos que desarrollen con los aportes del Ministerio durante un año.

Desarrollo del Empleo Local

El Programa Desarrollo del Empleo Local se ha puesto en marcha con el objetivo de establecer un marco jurídico para que los organismos provinciales y/o municipales y organizaciones no gubernamentales que realicen programas de empleo transitorio.

El Programa de desarrollo del Empleo Local promueve la realización de obras de infraestructura económico social y de proyectos sociales que resulten de interés para las comunidades en las que se lleva a cabo.

Beneficiarios

- Trabajadores desocupados
- Que no se encuentren percibiendo prestaciones previsionales o el Seguro de Desempleo, ni estén participando en otros Programas de Empleo o de Capacitación Laboral del MTSS:

Actividades:

El municipio se compromete a ejecutar los proyectos, basado en la realización de obras y servicios de utilidad pública y social intensivos en mano de obra.

Duración de los Proyectos:

No deberán ser inferior a un mes.

Modalidad de ejecución:

Para adherir al programa Desarrollo del Empleo Local, los organismos provinciales y/o municipales y organizaciones nogubernamentales deben suscribir un convenio con la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral de MTSS.

En los convenios celebrados deberán estar consignados los siguientes aspectos:

- Objetivos del programa
- Duración del programa
- Deberes y obligaciones de los beneficiarios/as
- Criterios de selección
- Actividades a realizar
- Monto de la ayuda económica no remunerativa
- Mecanismo de Financiamiento
- Pago y alcances de la cobertura de salud

- Cantidad de beneficiarios
- Póliza del seguro de responsabilidad civil

Pago:

Se entregará una ayuda económica no remunerativa mensual e individual que se efectivizará dentro del plazo de 10 días posteriores al vencimiento del mes que corresponda.

La cobertura de un Seguro de Responsabilidad Civil y Servicio Médico Asistencial estará a cargo de los organismos que participan del programa.

EMPRENDER

Beneficiarios

- empresas nuevas
- empresas existentes que estén desarrollando nuevos emprendimientos
- empresas que puedan demostrar que están creando nuevos puestos de trabajo

Requisito de acceso

Decisión de invertir en la capacitación inicial del nuevo personal para nuevos puestos de trabajo

- El número máximo a inscribir deberá ser equivalente al número de potenciales trabajadores a incorporar.
- Las empresas no podrán inscribir como beneficiarios a quienes estén trabajando o realizando tareas de suplencia de otros trabajadores.
- No tiene relación laboral entre la empresa solicitante y los beneficiarios de la misma, ni entre éstos y el MTSS, durante el período de capacitación inicial, sin perjuicio de la eventual contratación posterior.

Capacitación inicial:

- Período: no podrá ser superior a tres (3) meses, podrá prorrogarse, excepcionalmente, sobre justificaciones técnicas.

- Organo encargado de realizar las actividades de capacitación: las empresas

Pago a los beneficiarios:

Las empresas adheridas deberán abonarles una ayuda económica no remunerativa en concepto de beca.

Las empresas que soliciten una contribución económica para afrontar pagos parciales o totales de tales becas, deberán realizar la capacitación inicial al menos en un 50% de su duración fuera del puesto de trabajo, pudiendo realizarse en instituciones propias de la empresa o en instituciones de capacitación aptas para tal fin.

Las acciones de capacitación que se realicen en el puesto de trabajo y que no podrán extenderse más allá de un 50% del tiempo total, deberán desarrollarse bajo la supervisión de un tutor de la institución capacitadora o de la propia empresa. La cantidad de beneficiarios por tutor deberá ser propuesta por la empresa y aprobada por la Dir. Nacional. de Formación Profesional.

Seguro de Responsabilidad Civil: será contratado por el MTSS, con cargo el Fondo Nacional de Empleo, para cubrir siniestros que puedan afectar a los beneficiados durante el período de capacitación.

Cobertura de salud para los beneficiarios: Deberá ser contratada y abonada por las empresas adheridas.

Contratación de los beneficiarios del Programa:

Al término del período de la capacitación las empresas adheridas deberán contratar como mínimo al 60% de los beneficiarios capacitados por un período no inferior a 1 año. Su contratación podrá realizarse a través de cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral vigente, excepto la de trabajo - formación.

Reglamentación del Programa:

A través de la Sec. de Empleo y Capacitación: que resolvió que la Dirección Nacional de Formación Profesional deberá evaluar la Solicitud de Adhesión presentada por la empresa, en un plazo que no podrá exceder los 30 días hábiles. desde la fecha de recepción.

Convenio celebrado entre la Sec. de Empleo y Formación Profesional y la empresa solicitante:

Una vez aprobada la solicitud de adhesión se suscribe el convenio, en él se especificarán:

- .las condiciones y características de la capacitación inicial propuesta
- .el tiempo y la forma de pago de las contribuciones económicas
- .los derechos y obligaciones de las partes contratantes
- .y demás estipulaciones que sea necesario establecer conforme a las actividades a desarrollar y la normativa que rige el Programa.

CREDITO FISCAL

El objetivo de este programa es contribuir al sostenimiento de escuelas o cursos de educación técnica, del nivel básico, del Consejo Nacional de Educación Técnica o de Universidades Nacionales o Provinciales. Organizar cursos de dicha índole, propios o en colaboración con otras personas, o prestar asistencia financiera a los organizados por asociaciones, instituciones o cámaras y asociaciones gremiales y profesionales.

Beneficiarios:

El personal empleado o desempleado que reciba las acciones de formación profesional que se realicen con fondos reconocidos para el cómputo del crédito fiscal.

Solicitantes:

Los patrocinantes que desarrollen actividades económicas, podrán solicitar el cómputo de crédito fiscal siempre que sus aportes estén destinados a contribuir al sostenimiento de instituciones de capacitación, propias o de terceros.

Montos

El monto no podrá exeder el ocho por mil de la suma total de los sueldos, salarios y remuneraciones, incluidas las contribuciones patronales correspondiente al ejercicio fiscal anterior al año de presentación

Requisitos:

- Los únicos requisitos que se exigen a los interesados para el acceso a los cursos o escuelas serán los que establezca el Ministerio de Educación y Justicia de la Nación

Inversiones que podrán solventarse con éste régimen:

- Compra, refacción, construcción o ampliación de inmuebles
- Adquisición de máquinas, equipos y todos aquellos elementos que solo sean suceptible de usos didácticos. Solo se reconocerá esta adquisición si los muebles son nuevos.
- Adquisición de máquinas o equipos nuevos, siempre que sean pertinentes para las actividades de formación presentadas en la solicitud.
- Costos de tasación de inmuebles, de evaluación de las inversiones detalladas en los puntos anteriores, de certificación contable, de servicios de escribanía y de costos de nacionalización de mercaderías en el caso de bienes importados.

Certificados de Crédito Fiscal:

La titularidad del certificado corresponderá al patrocinante que con su aporte concretó la adquisición de un bien destinado a la formación profesional.

Los certificados podrán ser transferidos por endoso, y solo podrán ser utilizados por sus titulares o por los endosatarios, para la cancelación de obligaciones fiscales emergentes de cualquiera de los impuestos cuya aplicación, percepción y fiscalización se encuentre a cargo de la DGI .

La Dirección Nacional de Programación llevará un registro de los certificados de crédito fiscal emitidos.

Los bienes adquiridos con crédito fiscal o con el producido de los mismos, serán propiedad de los patrocinantes que con sus aportes permitieron la adquisición de los mismos.

Aprobación de solicitudes

Estará sujeta a la disponibilidad de fondos asignados por la Ley de presupuesto General de la Administración para el Ejercicio Fiscal del año correspondiente.

CAPACITACION LABORAL PARA UN SECTOR O RAMA DE ACTIVIDAD

El objetivo de este programa es incrementar las competencias y la productividad de la mano de obra, dentro de un sector o rama de actividad específicos, contemplando las tendencias presentes y futuras del sector a nivel regional, provincial o local.

Quienes lo coejecutan?

- Una persona jurídica que nuclea empresas de un sector o rama de actividad y posea representación a nivel regional, provincial o local, o una empresa o un grupo de ellas con representatividad de un sector o rama de actividad a nivel regional, provincial o local.
- Una persona jurídica que nuclea a los trabajadores de un sector o rama de actividad que posea representación a nivel regional, provincial o local.

Beneficiarios

- Desempleados, por un lapso mayor de 8 meses que acrediten amplia experiencia en el sector o rama de actividad previsto en el proyecto.
- Trabajadores en actividad pertenecientes a pequeñas empresa, que acrediten amplia experiencia laboral.
- Cuadros directivos y/o profesionales de pequeñas y medianas empresas.
- Otros beneficiarios no incluidos en los csos anteriores, en particular trabajadores con amenazade desempleointegrado a ramas o sectores en proceso de reestructuración productiva con potencialidades de desarrollo regional.

Característica de la propuesta

- Cada proyecto podrá contener uno o más diseños; las acciones propuestas encada diseño
- podran ser dessarrolladas en diferentes cursos. Los diseños deberán :
- Especificar el tipo de población objetivo.
- Asegurar la posibilidad de que los beneficiarios adquieran competencias básicas, de gestión y tecnologicas
- Privilegiar el desarrollo de competencias tecnológicas y de gestión acordes a los perfiles ocupacionales que se buscan desarrollar
- Proponer actividades de aula y en un ámbito de trabajo, preferentemente en alternancia.
- Ninguno de los tipos de actividades debe superar el 60% de la duración total del curso

- Posibles excepciones a la realizacioón de actividades en un lugar de trabajo.

CAPACITACIÓN LABORAL PARA INCREMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Incrementar la empleabilidad de los trabajadores, contemplando las tendencias presentes y las previsiones futuras en el mercado de trabajo del área geográfica en la que se inserta el proyecto. Los proyectos pueden considerar propuestas orientadas al empleo en relación de dependencia o autoempleo.

Quienes pueden coejecutarlos?

- Dos personas de derecho privado de representación social diferente que acrediten vinculación con el mercado de ttrabajo local en el cual se desarrollá el proyecto, contando con representación a nivel regional, provincial o local.
- Una persona jurídica de derecho privado que cumpla con los requisitos anteriores y los representantes de un programa dependiente de la administración Pública provincial

Beneficiarios

- Trabajadores desocupados, mayores de 35 años, preferentemente pertenecientes a grupos con dificultades especiales de inserción en el mercado laboral, que no estén comprendidos como población objetivo en otros programas de capacitación
- Trabajadores con amenaza de desempleo debidamente comprobada.

Características de la propuesta formativa

Cada proyecto podrá contener solo un diseño: las acciones propuestas en cada diseño podrán ser desarrolladas en diferentes cursos. Los diseños deberán contemplar:

- Adquisición de competencias básicas, de gestión tecnológicas
- Preferencia de competencias básicas y de gestión de acuerdo al perfil ocupacional que se busca desarrollar en los beneficiarios
- Actividades de aula y en un ámbito de trabajo (alternancia)
- Ninguno de los tipo de actividades debe superar el 60% de la duración total del curso
- Posibles excepciones a la realización de actividades en un lugar de trabajo. Acciones vinculadas a la generación de autoempleo.
- Actividades de orientación para la búsqueda de empleo

Programa de Empleo Privado (PROEMPLEO)

Este programa tiene por objeto fomentar el empleo para un sector de la población que tiene serias dificultades para incorporarse al mercado laboral.

Beneficiarios:

- Desocupados que sean contratados por tiempo indeterminado, a jornada completa y que hayan finalizado el período a prueba.
- Empleadores que adhieran al programa y contraten trabajadores habilitados.

Requisitos:

Del trabajador

- Ser mayor de 45 años
- Ser jefe de hogar con carga de familia
- Encontrarse desocupado
- No estar cotizando al sistema integrado de jubilaciones y pensiones en los últimos 3 meses

Del empleador

- Estar inscripto como tal y presentar su número de CUIT

Cómo acceder al programa

El trabajador interesado deberá presentarse en la UDAI o Delegación de ANSES más cercana a su domicilio, munido de documento de identidad y constancia de carga de familia: partida de nacimiento o de matrimonio, o en su caso certificación judicial.

Una vez constatado los datos aportados por el interesado, el agente de UDAI entregará una constancia, el agente de UDAI entregará una constancia de habilitación. Con ello el solicitante buscará empleo y cuando lo encuentre, deberá entregar la constancia a su nuevo empleador para percibir el beneficio.

Qué empresas pueden participar del programa

Todas las empresas que deseen adherir a este programa deberán requerirlo a la gerencia de Empleo y Capacitación laboral respectiva

Cómo se abonará el incentivo de contratación

El incentivo que abona el gobierno se efectivizará por medio del Sistema de pago directo de ANSES a nombre del trabajador con caracter remunerativo y por cuenta del empleador, quien lo deducirá de sus costos laborales.

Cuál es el monto del incentivo

El trabajador percibirá del gobierno Nacional 18 cuotas. En los primeros 12 meses, una suma mensual de $ 150 y en los últimos 6 meses, una suma mensual de $100. En todos los casos dicha suma remunerativa se adhisionará al haber abonado por el empleador.

Obligaciones del trabajador y del empleador

Tanto el trabajador como el empleador estarán obligados a denunciar dentro de las 48 hs. la extinción de la relación laboral.

Modalidades contractruales ordinarias y promovidas

Modalidades ordinarias de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744)

- Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
- Contrato de trabajo por tiempo parcial
- Contrato de trabajo por plazo fijo
- Contrato de trabajo por temporada
- Contrato de trabajo eventual
- Contrato de trabajo de grupo o por equipo

Modalidades promovidas: Ley Nacional de Empleo 24.013

- Contrato de trabajo por tiempo determinado como medida de fomento al empleo
- Contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad
- Contrato de práctica laboral para jóvenes
- Contato de trabajo-formación

Modalidades creadas por la Ley de Promoción del Empleo 24.465

- Modalidad especial de fomento del empleo
- Contrato de aprendizaje

Contrato de trabajo para la pequeña empresa

- Pequeñas empresas

Cuadros sinópticos

- Modalidades promovidas: Ley Nacional de Empleo 24.013
- Modalidades creadas por la Ley de Promoción del Empleo 24.465

Modalidades creadas por la Ley de Promoción del Empleo 24.465

Entre las numerosas formas de flexibilización laboral tendientes a la desregulación del mercado laboral, y sumadas a la primitiva Ley de Empleo, surgen los ordenamientos 24.465 de flexibilidad laboral, y 24.467 de promoción de la pequeña y mediana empresa.

La Ley 24.465 -B.O.28/3/95- presenta cuatro aspectos sobresalientes, a saber:

- Período de prueba
- Modalidad especial de fomento del empleo
- Contrato de aprendizaje
- Contrato de trabajo a tiempo parcial

Período de prueba:

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses y quedará sujeto a las siguientes reglas:

- Un mismo trabajador no podrá ser contratado con período de prueba por el mismo empleador por más de una vez.
- Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede extinguir la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna.
- Se deberán pagar los aportes y contribuciones para las obras sociales y asignaciones familiares.
- Quedan exentos del pago de aportes y contribuciones para las obras sociales y asignaciones familiares.
- Quedan exentos del pago de aportes y contribuciones con destino a jubilaciones y pensiones, INSSJP, ny Fondo Nacional de Empleo.
- El trabajador tendrá derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo, e inclusive por accidente o enfermedad inculpable.
- Si la relación laboral continuase más allá del período de prueba, éste será computado como tiempo de servicio.

Modalidad especial de fomento del empleo

Como medida especial de fomento del empleo se autoriza la contratación de trabajadores mayores de 40 años, de personas con discapacidad, de mujeres y de ex-combatientes de Malvinas para la creación de nuevos puestos de empleos, bajo las siguientes condiciones:

- La contratación se formalizará por medio de un contrato por escrito, cuya duración mínima será de 6 meses , prorrogable por otro período idéntico y una duración máxima de dos años.
- Los empleadores serán eximidos del 50% de las contribuciones patronales al sistema de seguridad social, excepto obras sociales.
- La exención será total cuando se contraten trabajadores que reúnan estos requisitos[1]:
    - Sean mayores de 55 años, y no superen los 60 para el caso de las mujeres y 65 para los hombres.
    - Acrediten 30 años de servicios con aportes computables.
    - No sean beneficiarios de ninguna prestación previsional.
    - Desocupados.
- Ante la extinción de estos contratos por el mero cumplimiento del plazo pactado, no se otorgará preaviso ni generará la obligación de indemnización alguna a favor del trabajador.
- Si la ruptura del contrato de trabajo se produce antes de su vencimiento, sin causa justificada, dará lugar a la indemnización del artículo 245 LCT.

Contrato de aprendizaje

El aprendizaje es una relación contractual que vincula a un empresario y a un joven sin empleo.

Este tipo de contratos tendrán una duración mínima de tres meses y una duración máxima de 24 meses.

Contrato de trabajo por tiempo parcial

En este tipo de contratos, el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas por día o por semana o por mes, inferiores a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad.

[1] Conforme a los lineamientos del decreto 281/95 -B.O. 14/8/95.-

Bajo esta modalidad contractual, los trabajadores no podrán realizar actividades extraordinarias.

Estos dependientes tendrán derecho a las prestaciones de la seguridad social, en proporción al tiempo trabajado y a los aportes y contribuciones efectuados. (En realidad ya estaba creada por la Ley de Contrato de Trabajo 20.774)

Contrato de trabajo para la pequeña empresa (Ley 24.467)

La Ley 24.467 (28/3/95) permite a las pequeñas empresas el empleo de modalidades de contratación promovidas, bajos las siguientes condiciones:

- No requieren su previa habilitación por convenio colectivo de trabajo.
- No requieren el registro del contrato en el Sistema Unico de Registo Laboral
- No rige para ellas la indemnización del artículo 38 de la Ley de Empleo.

Se entiende por pequeña empresa a aquella con plantel de hasta 40 trabajadores al 01/01/95, y cuya facturación anual (sin IVA), no exceda de los siguientes montos:

- Industria $5.000.000
- Servicios $4.000.000
- Comercio $3.000.000
- Sector Rural $2.500.000

Modificaciones del preaviso:

- Plazo único de un mes, con independencia de la antigüedad.
- Sólo aplicable a los trabajadores contratados a partir de la vigencia de la presente Ley
- Comienza el día siguiente de la comunicación por escrito

Modificaciones que pueden establecerse por negociación colectiva

- Un mínimo período de vacaciones en época estival cada 3 años
- Fraccionamiento del Sueldo Anual Complementario en un máximo de tres períodos por año
- Se establece además como contenido obligatorio un capítulo especial sobre capacitación profesional
- Se simplifica la registración de los trabajadores en el Registro Unico de Personal (optativo)

	Nº de Orden	Modalidad de contratación	Concepto	Leyes	Alcance	Preaviso	Despido
Modalidades Ordinarias LCT Ley 20.774	1	**Contrato por tiempo indeterminado**	Se entenderá así salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: 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	Art. 90 LCT	Hasta que el trabajador esté en condiciones de gozar de las jubilación o despido	Cuando las partes no lo fijen en un término mayor deberá darse con la anticipación de: Por el trabajador: 1 mes Por el empleador: 1 o 2 meses sin antigüedad	1 mes c/año de antigüedad o fracción. El tope 3 salarios de CC no a inferior a 2 meses.
	2	**Contrato de trabajo a tiempo parcial**	Es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. No podrán realizar horas extraordinarias	Art. 93 LCT Art. 92 bis modif, por Ley 24465	Período con tiempo determinado	Según convenio de partes se acuerda modalidad contractual.	Un mes por año de antigüedad. Con tope de 3 salarios CCT no inferior a dos meses según corresponda a la modalidad contractual.
	3	**Contrato de Trabajo a Plazo Fijo**	Es aquel en que las partes han pactado expresamente la duración del contrato (la determinación del plazo debe estar justificada por las modalidades de las tareas o de la actividad)	Art. 93-95 LCT	Hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más cinco años.	Para que opere la extinción del contato en la fecha pactada cualquiera de las partes debe preavisar su finalización con una antelación no menor a un mes ni mayor de dos respecto a la fecha en que culmina el plazo (salvo que el contrato en que culmina el plazo sea mayor a 1 mes). Si el empleador omite preaviso se convierte en Contrato por Tiempo Indeterminado.	Si el despido es injustificado ante el vencimiento dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato, a la de daños y perjuicios proveniente del derecho común.
	4	**Contrato de Trabajo Temporada**	Es aquel que se celebra cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación se cumpla en determinada época del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.	Art. 96-98 LCT con la modif. dispuestas por la Ley 24.013 (Art. 66 y 67).	Si bien este contrato se cumple en forma discontínua, es un contrato por tiempo indeterminado y por lo tanto, carece de plazo preestablecido de duración.	Con una antelación no menor a 30 días respecto del inicio de la temporada, el empleador deberá notificar a los trabajadores su voluntad de reiterar el contrato. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no en un plazo de cinco días de notificado.	Rigen las reglas de los contratos por tiempo indeterminado.

	5	**Contrato de Trabajo Eventual**	La actividad del trabajador se ejerce por la obtención de resultados concretos, tenidos en vista por el empleador en relación a servicios extraordinarios o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, toda vez que no pueda preverse un plazo para la finalización del mismo	Art. 99-100 LCT con las modificaciones dispuestas por la Ley 24.013 Art. 68-74	El contrato termina con la finalización de la obra o tarea asignada, o al cesar la causa que le dió origen.	No debe el empleador otorgar preaviso alguno	No procederá indemnización alguna cuando la relación laboral se extinga con motivo de finalización de la obra o tarea asignada , o del cese de la causa que le diera origen. En otros supuestos se estará a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo.
	6	**Contrato de Trabajo de Grupo o por Equipo**	Es el celebrado por un empleador con un grupo de trabajadores que actuando por intermedio de un delegado o representante, se obliga a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tiene respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente los mismos deberes y obligaciones con las limitaciones de la modalidad de las tareas y la conformación del grupo.	Art. 101-102 LCT	Este contrato admite cualquiera de las modalidades previstas por ley, pudiendo ser celebrado por tiempo indeterminado o determinado.		