



Subsidio por desempleo.

Matilde Colotta

Curso de Derecho de la Seguridad Social

Fder - UdelaR - 2022

Políticas contra el desempleo

▶ **ACTIVAS (consecución de un empleo):**

- ▶ Asistencia a la búsqueda de empleo y servicios de colocación.
- ▶ Programas de capacitación.
- ▶ Apoyo a la microempresa y el autoempleo.
- ▶ Creación de empleo por el Estado.
- ▶ Subsidio a empresas que contratan personas desempleadas.

▶ **PASIVAS (sustitución de ingresos):**

- ▶ Indemnizaciones por despido.
- ▶ Seguros por desempleo (contributivos).
- ▶ Cuentas de ahorro individual para ser utilizadas en caso de desempleo.
- ▶ Asistencia económica al desempleado (no contributiva).



A nivel internacional:

- Convenio Internacional del Trabajo N° 2 de 1919 (ratificado y denunciado).
- Recomendación Internacional del Trabajo N° 1 de 1919.
- Convenio Internacional del Trabajo N° 44 de 1934.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (art. 23).
- **Convenio Internacional del Trabajo N° 102** (norma mínima de seguridad social) de 1952 (vigente).
- **Convenio Internacional del Trabajo N° 168** de 1988 (no ratificado por Uruguay).
- Declaración Socio Laboral del MERCOSUR de 1998 (arts. 14 y 15).
- **Recomendación Internacional del Trabajo N° 202** de 2012 (pisos de protección social).

Contingencia y modelos de protección.



Modelos

Sistemas universales

Sistemas de Seguro Social

Sistemas asistencialistas



En Uruguay:

- ▶ Prestaciones financiadas por aportes generales a la seguridad social.
 - ▶ No existe, como existía antes, una contribución especial dirigida a constituir un fondo independiente.
- ▶ Estrecha relación con un contrato de trabajo previo o simultáneo.
- ▶ Gestión del régimen a cargo del BPS.
- ▶ Art. 67 Constitución: impone que se organicen seguros sociales, en forma de garantizar a todos los trabajadores, patronos, empleados y obreros subsidios para los casos de desocupación forzosa.



Evolución histórica.

- Ley 6.962 de 1919.
 - Ley 8.271 de 1928.
- Ley 9.196 de 1934.
- Ley 10.562 de 1944.
 - Ley 10.681 de 1945.
 - Ley 13.552 de 1966.
- Ley 12.570 de 1958.
 - Ley 13.108 de 1962.
- Acto Institucional N° 9 de 1979.
- **Decreto-Ley 15.180 de 1981.**
- **Ley 18.399 de 2008.**



Régimen jurídico de protección frente al desempleo forzoso.

- ▶ Artículo 67 de la Constitución.
- ▶ Decreto-Ley 15.180 de 1981.
- ▶ Ley 18.399 de 2008.
- ▶ Decreto 162/009.
- ▶ Regímenes especiales:
 - ▶ Decreto 211/001: Trabajadores rurales.
 - ▶ Ley 18.065: Trabajadores domésticos.
 - ▶ Decreto 398/009: Profesionales del deporte.
 - ▶ Ley 17.613 (arts. 50 a 60), Ley 18.396 y Decreto 11/003: Trabajadores afiliados a la Caja Bancaria.

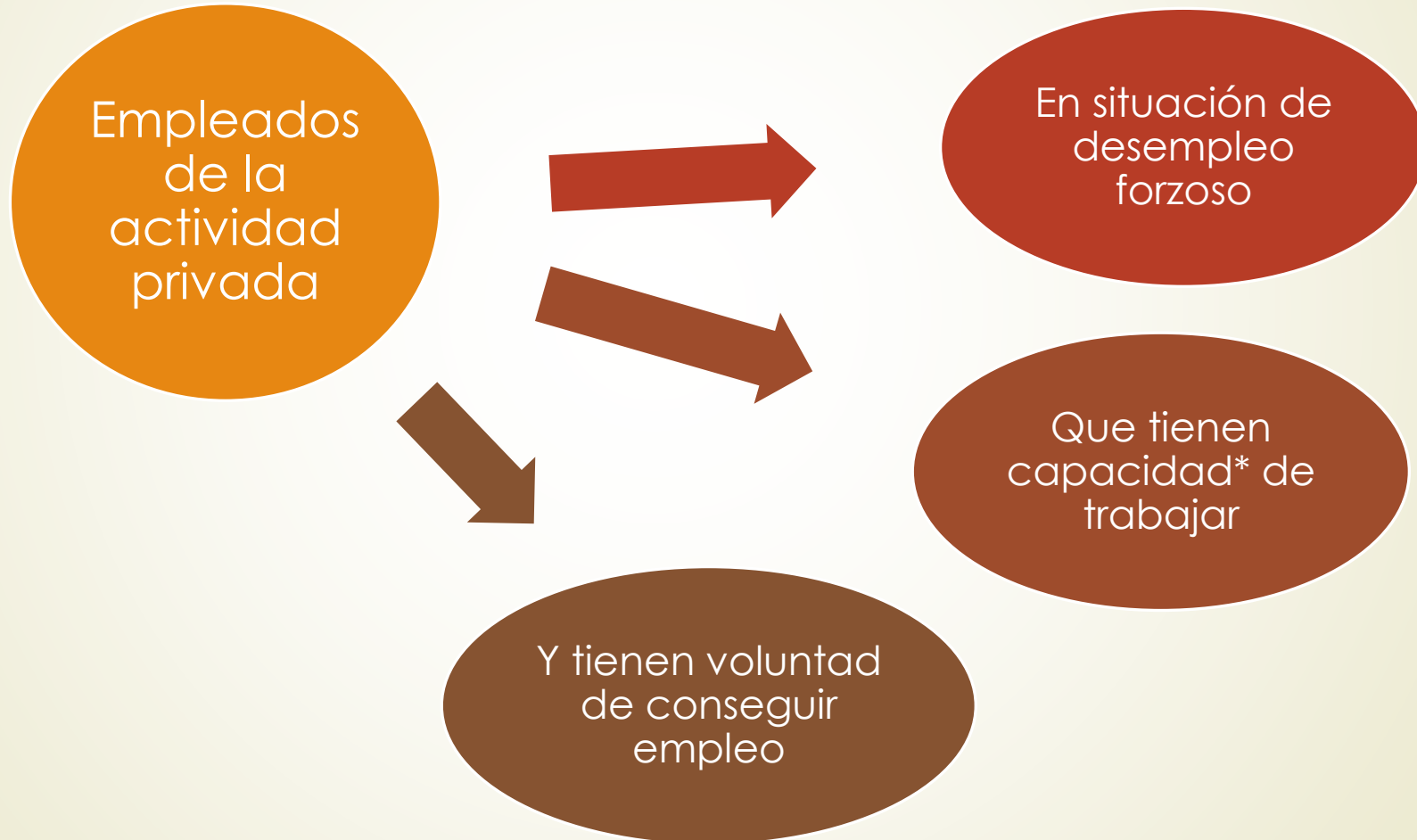
Ámbito subjetivo.

- ▶ Artículo 1° Decreto 162/009:

Trabajadores de la actividad privada amparados por el BPS que preste servicios remunerados a terceros:

- ▶ Trabajadores que desarrollen actividades con inclusión “Industria y Comercio” (incluye trabajadores de PPNE).
- ▶ Trabajadores Rurales (Decreto 211/001).
- ▶ Trabajadores domésticos (Ley 18.065).
- ▶ Dependientes del Estado en régimen de “contratos a término” (Art. 34 Ley 17.556).
- ▶ Empleados bancarios: subsidio que sirve la Caja Bancaria (D-L 15.180 y Ley 17.613).
- ▶ Socios de cooperativas de trabajo (Ley 18.407)

Beneficiarios.





Exclusiones.

- A. Los que perciben o se acojan a la jubilación, adelanto pre-jubilatorio o subsidio especial por inactividad compensada.
 - B. Los que se encuentren en estado de huelga y por el período del mismo.
 - C. Los que fuesen despedidos o suspendidos por razones disciplinarias (distinto a la notoria mala conducta).*
 - D. Los que perciben otros ingresos provenientes de trabajos subordinados o tareas por cuenta propia.
 - ▶ Salvo el supuesto de trabajo reducido.
 - ▶ En caso de ingresos de otra naturaleza (no remunerativos), se abonará la diferencia. **
- ▶ ¿Son verdaderas exclusiones? ¿Son supuestos de desempleo forzoso?

* Razones disciplinarias.

- ▶ **Art. 10 lit. C, Decreto 162/009:** Se estará a las pruebas que surjan del expediente administrativo, a los antecedentes del empleado y a la concurrencia de las siguientes circunstancias:
 - ▶ Dolo o falta grave en el desempeño de la actividad a causa del trabajo o en ocasión del mismo;
 - ▶ Abandono voluntario de la ocupación sin autorización del empleador o sin mediar causa justificada;
 - ▶ Embriaguez en horas de trabajo;
 - ▶ Bajo rendimiento intencional;
 - ▶ Inasistencias injustificadas;
 - ▶ Daño o deterioro intencional a bienes propiedad de la empresa o de terceros;
 - ▶ Negativa injustificada a cumplir órdenes emanadas de la empresa;
 - ▶ Inobservancia a normas dictadas por la empresa o autoridad competente, tendientes a garantizar la seguridad de las personas o bienes;
 - ▶ Llegadas tarde reiteradas e injustificadas;
 - ▶ Otros hechos de análogas características.



** No se computan a tales efectos
(art. 10 lit. D, Decreto 162/009):

- Rentas vitalicias servidas por el BSE.
- Asignaciones familiares.
- Hogar constituido.
- Pensiones alimenticias de menores o incapaces.
- Vivienda propia del beneficiario.
- Complementos del subsidio servidos por el empleador.
- Indemnización por despido.
- Licencias no gozadas y salario vacacional.
- Feriados pagos.
- Aguinaldo.
- Pensión especial reparatoria de la Ley 18.033.

CAUSALES.

DESPIDO

SUSPENSIÓN TOTAL DEL TRABAJO

SUSPENSIÓN PARCIAL O TRABAJO REDUCIDO

Reducción total de las jornadas de trabajo en el mes o de las horas trabajadas en el día, en un porcentaje del 25% o más del legal o habitual en épocas normales, como consecuencia del despido o suspensión total en un empleo o de la disminución de trabajo para un empleador (salvo que se trate de trabajadores mensuales)

Dos hipótesis:

- Cuando el trabajador con dos o más empleos pierde uno de ellos manteniendo los restantes.
- Cuando se reducen los días u horas de trabajo para un empleador

Generación del beneficio.

- Mínimos de permanencia en la planilla de control de trabajo de una o más empresas.
- Continuos o no.
- Cumplidos en los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de configuración de la causal.

MENSUALES

- 6 meses

JORNALEROS

- 150 jornales

**CON
REMUNERACIÓN
VARIABLE**

- 6 BPC mensuales

Generación del beneficio (cont.).

- ▶ Art. 8 Decreto 162/009:
 - ▶ Habilita al trabajador que no revistare en planilla o instrumento equivalente a acreditar, por cualquier medio de prueba, la existencia de la relación laboral y los demás requisitos exigidos.
- ▶ **El P.E. puede extender el plazo** de 12 meses hasta 30 meses para las actividades que así lo justifiquen → aumentan también los mínimos de trabajo requeridos (9 meses, 225 jornales y 9 BPC, y proporcionalmente en caso de no llegar a 30 meses).
- ▶ **Se considera tiempo trabajado los períodos de inactividad compensada** (salvo el propio subsidio por desempleo): subsidio transitorio por incapacidad parcial, subsidio por enfermedad, subsidio por maternidad y el previsto en la ley 17.215.
- ▶ No se exige que los mínimos trabajados hayan sido en una única empresa.
- ▶ Para tener nuevamente derecho al subsidio una vez agotado el máximo correspondiente, deberá transcurrir un nuevo plazo de 12 meses con cumplimiento de los mínimos trabajados.



MONTOS de la prestación.

CAUSAL DESPIDO.

Mensuales

Base de cálculo:

Promedio mensual de las remuneraciones computables percibidas en los **6 meses** inmediatos anteriores (últimos meses de trabajo efectivo si fuera más favorable).

Monto del subsidio:

Mes 1: 66% - Mes 2: 57% - Mes 3: 50%

Mes 4: 45% - Mes 5: 42% - Mes 6: 40%

Jornaleros

Base de cálculo:

Jornal: total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores dividido 150.

Monto del subsidio:

Mes 1: 16 J – Mes 2: 14 J – Mes 3: 12 J

Mes 4: 11 J – Mes 5: 10 J – Mes 6: 9 J

CAUSAL SUSPENSIÓN TOTAL.

Mensuales

Base de cálculo:

Promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores.

Monto del subsidio:

50%

Jornaleros

Base de cálculo:

Total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los 6 meses inmediatos anteriores dividido 150.

Monto del subsidio:

12 jornales

CAUSAL SUSPENSIÓN PARCIAL O TRABAJO REDUCIDO.

Monto del subsidio correspondiente a la suspensión total (50%)



Lo efectivamente percibido en el período durante el cual se sirve el subsidio

(con excepción de aguinaldo y feriados pagos)



Monto del subsidio por desempleo

TOPES MÁXIMOS DE PRESTACIÓN.

CAUSAL DESPIDO:

- MES 1 → 11 BPC
- MES 2 → 9,5 BPC
- MES 3 → 8 BPC
- MES 4 → 7 BPC
- MES 5 → 6,5 BPC
- MES 6 → 6 BPC

CAUSALES SUSPENSIÓN TOTAL Y SUSPENSIÓN PARCIAL (o trabajo reducido):

8 BPC

- **Ley N° 19.003:** A partir del 01/01/2012, se ajustaban en la misma oportunidad que las remuneraciones de los funcionarios de la Administración Central, de acuerdo a la variación de la UR. A partir del 01/01/2021, por la variación de la BPC (art. 739 Ley 19.924 de 2020).
- El monto actual de la BPC (a partir del 01/01/2022) es de \$5.164.



Suplemento del 20%.

EN TRES CASOS:

1. cuando fuere casado o viviere en unión concubinaria acreditada ante el BPS.
 2. cuando tuviere a su cargo: a) menores, b) personas ciegas, c) personas sordomudas que puedan darse a entender por escrito o lenguaje de señas o d) personas discapacitadas física o psíquicamente; siempre que fueren familiares por afinidad o consanguinidad, hasta el 3er grado inclusive.
 3. cuando tuviere a su cargo descendientes menores de 21 años de edad o ascendientes.
- “A cargo”: cuando les proporciona exclusivamente o en su mayor parte los medios de subsistencia. No se considera a cargo el familiar que tenga ingresos propios que superen el equivalente a 1 BPC (art. 22, Dec. 162/009).

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN.

Plazo máximo para la causal DESPIDO:

- 6 meses o 72 jornales.

Plazo máximo para la causal SUSPENSIÓN TOTAL:

- 4 meses o 48 jornales.

Plazo máximo para la causal TRABAJO REDUCIDO:

- 6 meses o 72 jornales.

Plazo máximo para los casos de TRABAJO REDUCIDO por suspensión total en uno de los empleos:

- 4 meses o 48 jornales.

Trabajadores de 50 años o más de edad (al momento de producirse el despido):

- los períodos máximos se extenderán por otros 6 meses o 72 jornales.

Cese de la prestación.

- ▶ Art. 8 DL 15.180, en la redacción de la Ley 18.399 y art. 25 Dec. 162/009:
 - A. Cuando se reintegre a cualquier actividad remunerada (salvo el caso de trabajo reducido).
 - B. Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente.
 - C. Cuando solicitare la jubilación o solicitare el subsidio especial de inactividad compensada, operando el cese desde la fecha del servicio de la pasividad, el prejubilatorio o el subsidio.
 - D. Cuando, en la hipótesis de despido, transcurrida la mitad de los períodos máximos de seis o cuatro meses, el trabajador no asistiere, en forma injustificada, a los cursos de capacitación o reconversión laboral que implementen el MTSS o el INEFOP.



Regímenes especiales.

- ▶ Existen dos tipos de regímenes especiales:
 - a. creados por normas especiales, tanto por Ley (bancarios) como por Decreto del Poder Ejecutivo, en ejercicio de la facultad atribuida por el art. 1 del DL 15.180 de incorporar nuevos sectores (rurales, domésticos), y
 - b. aquellos establecidos por el Poder Ejecutivo, en ejercicio de la facultad atribuida por el art. 10 del DL 15.180, en la redacción de la Ley 18.399.
- ▶ Estos últimos son de carácter transitorio y pueden ser establecidos para los empleados con alta especialización profesional, en ciertas categorías laborales o actividades económicas.
- ▶ En cambio, ingresan en el primer tipo de regímenes especiales, los empleados rurales, domésticos y bancarios.

Regímenes especiales establecidos por el P.E. (art. 10 del DL 15.180):

- ▶ Decreto 316/009 de 7 de julio de 2009: régimen especial de subsidio por desempleo parcial, con vigencia por un año para los trabajadores pertenecientes a los sectores del cuero, textil y vestimenta, madera y productos de la madera y metalmecánica.
- ▶ Decretos 266/012 de 15 de agosto de 2012 y 311/012 de 17 de setiembre de 2012 para la citricultura.
- ▶ Decreto 95/013 de 18 de marzo de 2013 para la fruticultura, horticultura, viticultura, avicultura y viveros, etc.

Regímenes especiales por la emergencia sanitaria COVID-19 (art. 10 del DL 15.180):

- **Resolución del MTSS 143/020 y sus modificativas:** subsidio por suspensión parcial para trabajadores mensuales.
- **Resolución del MTSS 526/020 de 08.05.2020:** subsidio por suspensión total para trabajadores que tienen un período menor de cotización y compatible con la actividad en los casos que se determinan.
- **Resolución del MTSS 1024/020 de 21.07.2020:** subsidio por suspensión parcial para trabajadores jornaleros, destajistas y con remuneración variable.
- **Resolución del MTSS 804/020 de 18.08.2020:** subsidio por suspensión total para trabajadores domésticos.
- **Resolución del MTSS 378/022 de 15.07.2022 ¿?**

Régimen especial de R. 143/020 y mod.

- ▶ Ámbito subjetivo: trabajadores con remuneración mensual comprendidos en cualquiera de las actividades comprendidas en los Consejo de Salarios
 - ▶ Amparo opcional de quienes tuvieron cobertura por otras causales (suspensión del subsidio y reinicio al finalizar el subsidio especial).
 - ▶ Amparo de quienes hubieren agotado el período máximo de percepción del subsidio por desempleo común.
- ▶ Causal: reducción del número de días de trabajo mensual en seis jornales como mínimo, y diecinueve como máximo o la reducción del total de horas de trabajo habitual en un porcentaje mínimo del 50 % del legal o habitual en épocas normales.
- ▶ Monto de la prestación: 25 % del promedio mensual de las asignaciones computables percibidas en los 6 meses anteriores a la configuración de la causal, calculado en forma proporcional al período amparado.
 - ▶ Mínimo: 75% de las remuneraciones mensuales de los últimos 6 meses entre el subsidio y lo abonado por el empleador (nominal).
- ▶ Vigencia: desde el 18 de marzo de 2020, inicialmente por 30 días desde esa fecha, y luego sucesivamente prorrogado. La última prórroga general fue hasta el 30 de setiembre de 2021 (R. 67/021). Se extendió para algunas actividades hasta el 30/09/2022 (Ley 20.054 - R. 379/2022).

Régimen especial de la R. 1024/020:

- ▶ Ámbito subjetivo: trabajadores dependientes con remuneración por día o por hora (jornaleros), o trabajadores con remuneración variable o destajistas, comprendidos en el DL 15.180 e incluidos en alguna de las actividades comprendidas en los Consejos de Salarios.
- ▶ Causal: suspensión parcial.
 - ▶ Jornaleros: reducción del número de jornales de trabajo mensual con un mínimo de trabajo efectivo de 6 jornales y un máximo de 19 jornales, o la reducción del total de horas en un porcentaje del 50 % o más del legal o habitual en épocas normales, y que reúnan los requisitos del DL 15.180.
 - ▶ Destajistas o con remuneración variable: reducción de sus ingresos en 50 % o más del promedio de las remuneraciones computables de los últimos 6 meses.
- ▶ Monto de la prestación:
 - ▶ Jornaleros: 1 jornal promedio* por cada día no trabajado con un máximo de 12.
 - ▶ Destajistas o con remuneración variable: diferencia entre el 75 % del PM de las remuneraciones nominales computables de los últimos 6 meses y la suma nominal abonada por el empleador por el período, con un mínimo del 25 %.
- ▶ Vigencia: desde el 1.7.2020 al 31.9.2020. Se extendió hasta el 30.09.2021. Se extendió para algunas actividades hasta el 30/09/2022 (Ley 20.054 - R. 379/2022).

Regímenes especiales creados por normas especiales (art. 1 DL 15.180):

RURALES

- Decreto 211/001 de 8 de junio de 2001.
- Generación del beneficio:
 - Mensuales: 12 meses registrados en los 24 meses anteriores a la configuración de la causal.
 - Jornaleros: 250 jornales registrados en los 24 meses anteriores a la configuración de la causal.
- Agotado el plazo máximo: deberán transcurrir 12 meses para poder recibirlo nuevamente, 6 de ellos de aportación efectiva.

DOMÉSTICOS


- Ley 18.065 de 27 de noviembre de 2006.
- Generación del beneficio:
 - Mensuales: 6 meses de servicios registrados en los últimos 12 meses o 12 meses de servicios registrados en los últimos 24 meses.
 - Jornaleros: 150 jornales registrados en los últimos 12 meses o 250 en los últimos 24 meses.
- Agotado el plazo máximo: deberán transcurrir al menos 12 meses desde que percibieron la última prestación, 6 de ellos de aportación efectiva.

BANCARIOS

- Ley 17.613 de 27 de diciembre de 2002.
- Generación del beneficio:
 - 6 meses o 150 jornales de aportación efectiva previos a la configuración de la causal.
 - O haber percibido el equivalente a 6 BPC y haber efectuado los aportes correspondientes.
- Causales: a) Despido; b) Suspensión Total, y c) Suspensión parcial por reducción de las jornadas u horas de trabajo en un mínimo del 35%.
- Tope en el monto de las prestaciones: 20 BPC.
- Término máximo de prestación: 6 meses, prorrogables por hasta 12 meses más (18 meses).
- Ver otras especificidades en las normas contenidas en las Leyes 17.613, 17.939 y 18.396.

PROFESIONALES DEL DEPORTE

- Decreto 328/009 de 24 de agosto de 2009.
- Tienen derecho al subsidio por desempleo cuando finaliza la relación laboral.
- RD 29-21/2009: consideró asimilables al cese de la relación laboral el vencimiento del contrato, su rescisión unilateral, y la desafiliación o inhabilitación de la institución contratante para participar en competencias oficiales.



Incorporación por emergencia sanitaria COVID 19 (art. 1 DL 15.180):

- **Decreto 127/020 del 14.04.2020.**
- Ámbito subjetivo: Incorpora al régimen del DL 15.180 a los **trabajadores dependientes afiliados a la Caja Notarial**.
- Causales: por las causales suspensión total o reducción del trabajo, así como subsidio por desempleo especial.
- Vigencia: Inicialmente, 60 días desde el 14.4.20. Sucesivas extensiones. Extendido por última vez hasta el 30.6.2021 por Decreto 111/021.

* Mencionar prestación no contributiva para artistas: D. 192/020.



Trámite.

- ▶ Solicitud: dentro de los 30 días posteriores a la configuración de la causal. La falta de presentación en plazo ya no da lugar a la caducidad, como en la redacción original del DL 15.180, sino a la pérdida del beneficio por el mes o los meses del año transcurridos en forma completa (art. 2 DL 15.180, en la redacción del art. 1 de la Ley 18.399).
- ▶ Existe un formulario (actualmente electrónico), proporcionado por el BPS, que la empresa deberá completar y entregar al trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes al despido, suspensión, o finalización del mes calendario en que se produjo la reducción del trabajo para un empleador (art. 26, a), Dec. 162/009).
- ▶ Si la empresa no entrega la documentación con la información necesaria dentro de dicho plazo, el trabajador deberá solicitar el subsidio dentro de los 30 días de la configuración de la causal, prestando declaración jurada respecto del incumplimiento del empleador (art. 5, Dec. 162/009).

Obligaciones del empleador.

- ▶ Son obligaciones del empleador (art. 26, Dec. 162/009):
 - a) llenar los formularios entregados por el BPS, con la información requerida, dentro de los 10 días hábiles siguientes al despido, suspensión o finalización del mes calendario en que se produjo la reducción del trabajo para un empleador;
 - b) suministrar toda la información que requiera el BPS, ya tenga vinculación directa o indirecta con la relación laboral del trabajador desocupado;
 - c) exhibir toda la documentación que requiera el BPS, tendiente a controlar o comprobar los hechos informados;
 - d) aportar al BPS las pruebas de los hechos invocados para despedir, suspender o reducir la actividad del trabajador;
 - e) comunicar al BPS el reintegro del trabajador a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acontezca;
 - f) comunicar al BPS, dentro del quinto día hábil, cuando el empleado no se reintegre al trabajo una vez finalizado el período de suspensión o, sin haber éste vencido, fuere convocado por el empleador y no se presentare.
- ▶ Sin perjuicio de las multas, las sumas que la Administración abonare por información inexacta de las empresas, podrán ser repetidas contra éstas.

Obligaciones del trabajador.

- Son obligaciones del trabajador solicitante del subsidio (art. 28, Dec. 162/009):
 - a) procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible;
 - b) reintegrarse al trabajo al finalizar el período de la suspensión total o cuando lo solicite el empleador;
 - c) comunicar al BPS, el ingreso a cualquier actividad remunerada fuera del ámbito de dicha institución, dentro de los cinco días hábiles;
 - d) suministrar toda información o medio de prueba que le solicite la Administración;
 - e) concurrir en las oportunidades que lo cite el BPS;
 - f) comunicar todo cambio de domicilio;
 - g) declarar bajo juramento todos los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto.



**SUBSIDIO ESPECIAL DE INACTIVIDAD
COMPENSADA.**



Creación y finalidades del subsidio:

- Creado por la Ley N° 18.395 de 24 de octubre de 2008.
- Este subsidio cumple dos finalidades:
 - a) proveer de un ingreso a quienes se encuentran desocupados, han agotado el subsidio por desempleo, y por su edad, encuentran dificultades para reinserirse en el mercado de trabajo y
 - b) facilitar el acceso a la jubilación, en cuanto el subsidio se computará como tiempo de trabajo, a los efectos de la configuración de la causal.



Requisitos:

- haber cumplido los 58 años de edad y poseer como mínimo 28 años de servicios reconocidos;
- haber permanecido en situación de desocupación en el país por un período no inferior al año;
- que el desempleo sea forzoso y provenga del despido no disciplinario, en actividades cubiertas por el subsidio por desempleo (DL 15.180).



Características del subsidio:

Quién lo sirve?

- El subsidio se sirve por el BPS.

Durante cuánto tiempo se sirve?

- Se sirve por un plazo máximo de 2 años, o hasta que el beneficiario configure causal jubilatoria.

Cuál es su monto?

- Su monto es equivalente al 40 % del promedio de las remuneraciones nominales computables correspondiente al último semestre de actividad.



BIBLIOGRAFÍA:

- ▶ Pérez del Castillo, S., Desocupación y seguro de paro, en Plá Rodríguez (dir), La Seguridad Social en el Uruguay, 2ª edición, FCU, 1991.
- ▶ Pinato, M., El subsidio especial de inactividad compensada. Reglamentación conforme a lo dispuesto por el Decreto 72/009, en Informe de Seguridad Social, N° 15, julio de 2009, p. 27.
- ▶ Plá Rodríguez, A., El seguro de desempleo en los países de América Latina, en Estudios de la Seguridad Social, FCU, 1999.
- ▶ Raso Delgue, J., La desocupación y el seguro de desempleo, AMF, 1983.
- ▶ Raso Delgue, J., Primera lectura sobre la nueva normativa sobre el seguro de desempleo, en rev. Derecho Laboral, t. LII, N° 234, p. 394.
- ▶ Rodríguez Azcúe, A., Modificaciones al subsidio por desempleo, en rev. Derecho Laboral, t. LI, N° 232, p. 873.