

1. La Constitución Nacional de Argentina establece que los trabajadores tienen derecho a condiciones dignas de trabajo, jornada laboral limitada, y otros derechos laborales.

Derechos laborales:

- Condiciones dignas y equitativas de trabajo
 - Jornada laboral limitada
 - Descanso y vacaciones pagados
 - Retribución justa
 - Salario mínimo vital móvil
 - Igual remuneración por igual tarea
 - Participación en las ganancias de las empresas
 - Protección contra el despido arbitrario
 - Estabilidad del empleado público
 - Organización sindical libre y democrática
 - Concertar convenios colectivos de trabajo
 - Recurrir a la conciliación y al arbitraje
 - Derecho de huelga
 - Garantías para el cumplimiento de la gestión sindical.
-
2. En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo vigente es la Ley 20.744 y sus modificaciones, junto con el Decreto 144/2022
 3. 8 horas diarias o 48 horas semanales
 4. Un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo escrito que establece las condiciones laborales de un sector determinado. Se negocia entre los empleadores y los representantes de los trabajadores.
 5. La representación sindical es la acción de defender los derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato. Se realiza a través de delegados sindicales y secciones sindicales
 6. La negociación colectiva es un proceso de diálogo entre los trabajadores y los empleadores para acordar condiciones laborales. Es un mecanismo fundamental para mantener buenas relaciones laborales.
 7. La negociación de rama es la de mayor alcance y la que determina los mínimos salariales y otras condiciones laborales, como la jornada de trabajo, sobre un colectivo más extenso tanto de empresas como de trabajadores. Esto les asigna mayor poder relativo de negociación a los sindicatos en la discusión salarial.
 8. Negociación nacional, negociación sectorial, negociación de empresa.
 9. Negociación nacional: Define la aplicación de políticas económicas, sociales, laborales y salariales.
 10. Negociación sectorial o regional: Se aplica a una rama empresarial específica, como salarios, horarios y horas trabajadas.
 11. Negociación de empresa: Se aplica a una sola organización, considerando sus características específicas.

12. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia de las Naciones Unidas que promueve los derechos humanos y laborales, y la justicia social. Sus funciones son:
- Establece normas internacionales del trabajo
 - Desarrolla políticas y programas
 - Supervisa la aplicación de normas y programas en los países miembros
 - Promueve el trabajo decente para hombres y mujeres
 - Crea oportunidades para que hombres y mujeres tengan empleos e ingresos dignos
 - Mejora la seguridad social para todos
13. Un sindicato es una organización de trabajadores que se reúne para defender y mejorar sus intereses. Los sindicatos pueden estar formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
14. El objetivo de los sindicatos es mejorar las condiciones de trabajo y sociales de sus miembros. Para ello, los sindicatos se organizan y actúan en conjunto para defender los intereses de los trabajadores.
15. Los sindicatos representan y protegen los derechos laborales de los trabajadores, negocian mejores condiciones salariales y laborales mediante convenios colectivos, y brindan asesoramiento legal, formación y apoyo en casos de conflictos laborales.
16. Las características de un sindicato se basan en la solidaridad y la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los salarios. Tienen personalidad jurídica, lo que les permite representar legalmente a sus afiliados. Funcionan de manera autónoma, aunque pueden estar vinculados a federaciones o confederaciones más amplias. Promueven la participación democrática de sus miembros en la toma de decisiones y suelen financiarse a través de las cuotas de afiliación.
17. Los afiliados.
18. La ley de trabajo regula los convenios colectivos estableciendo las condiciones mínimas que deben respetarse en los acuerdos entre empleadores y trabajadores. Define los procedimientos para la negociación, las partes involucradas, la duración y la obligatoriedad de los convenios. También establece derechos y obligaciones para ambas partes, asegurando que los acuerdos no vulneren normas laborales básicas, como el salario mínimo, la jornada laboral y la seguridad en el trabajo.
19. Las paritarias son negociaciones entre representantes de los trabajadores (sindicatos) y los empleadores para acordar condiciones laborales, principalmente salarios y beneficios. Estas reuniones buscan actualizar los convenios colectivos en función de la inflación, la productividad y otros factores económicos. Generalmente, se llevan a cabo de manera periódica y están reguladas por la legislación laboral de cada país.
20. Un contrato de trabajo es un acuerdo legal entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluyendo los derechos y obligaciones de ambas partes.
21. En una paritaria participan, en el ámbito privado, los representantes de los trabajadores (sindicatos) y los dueños o responsables de la empresa, y en el ámbito público, los trabajadores y el Estado.
22. Es un acuerdo formal entre partes (empleador y trabajador) donde se establecen los acuerdos de trabajo como la jornada laboral, salario y duración del contrato.

23. Un contrato de trabajo existe cuando se cumplen ciertas condiciones esenciales que lo distinguen de otros tipos de acuerdos. Según la legislación laboral en muchos países, se considera que hay una relación de trabajo cuando una persona se compromete a completar una tarea para un empleador o empresa y éste es pagado con salario, sueldo u otro medio de pago.
24. En un contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir un salario justo y en tiempo, además de contar con vacaciones pagas, jornadas laborales reguladas y condiciones de trabajo seguras. También tiene acceso a prestaciones sociales, licencias por diversas razones y el derecho a sindicalizarse. A su vez, debe cumplir con las tareas asignadas, respetar los horarios, seguir las normas internas de la empresa y actuar con buena fe, cuidando los bienes del empleador y manteniendo la confidencialidad cuando corresponda.

Por otro lado, el empleador tiene el derecho de organizar y supervisar el trabajo de sus empleados, fijar condiciones dentro del marco legal y tomar medidas disciplinarias si es necesario. Sin embargo, está obligado a pagar el salario en forma y tiempo, garantizar un ambiente seguro, proporcionar las herramientas necesarias, respetar los descansos y licencias, realizar los aportes correspondientes a la seguridad social y evitar cualquier forma de discriminación o abuso en la relación laboral. Si alguna de las partes incumple sus obligaciones, pueden surgir sanciones legales o reclamos según corresponda.

25. El salario es la retribución económica que un trabajador recibe de su empleador a cambio de su trabajo. Puede pagarse de forma mensual, quincenal o semanal, dependiendo del tipo de contrato y la legislación vigente. Generalmente, el salario puede incluir beneficios adicionales como bonificaciones, comisiones o prestaciones sociales.

Por otro lado, el jornal es el pago que recibe un trabajador por cada jornada de trabajo realizada. A diferencia del salario, que suele calcularse en períodos más largos, el jornal se refiere específicamente a la remuneración por un día de trabajo. Es común en empleos temporales o en aquellos donde la remuneración se determina según los días efectivamente trabajados.

26. Para el trabajador, significa acceso a derechos como cobertura de salud a través de una obra social, aportes jubilatorios que le permitirán acceder a una futura jubilación, y protección en caso de accidentes laborales mediante una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). También garantiza el pago de aguinaldo, vacaciones pagas, indemnización en caso de despido sin justa causa y licencias por enfermedad, maternidad o paternidad.

Para el empleador, registrar a sus trabajadores evita sanciones legales y le permite operar dentro del marco normativo, accediendo a beneficios como la deducción de cargas sociales y la posibilidad de recibir incentivos o programas de promoción del empleo. Además, el registro laboral genera un entorno más estable y seguro para ambas partes, reduciendo conflictos legales y garantizando derechos laborales protegidos por la ley.

27. Las penalizaciones para el empleador incluyen multas económicas, indemnizaciones agravadas para el trabajador y posibles sanciones tributarias y previsionales como sanciones por obstrucción a inspecciones laborales y puede aplicar clausuras temporales del establecimiento. El trabajador no registrado puede reclamar una indemnización especial que puede duplicar la indemnización por despido sin causa. Además, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) puede imponer multas y exigir el pago retroactivo de los aportes previsionales y de seguridad social no realizados.
- 28.
29. El Estado aporta principalmente a través de la seguridad social y la protección laboral. Aporta al sistema previsional, garantizando el acceso a jubilación y pensión para los trabajadores registrados. Además, financia el acceso a las obras sociales, cubriendo atención médica y servicios de salud, regula y asegura el cumplimiento de las leyes laborales, financia programas como la Asignación Universal por Hijo (AUH), que beneficia a los trabajadores con hijos menores, y el seguro de desempleo, que brinda un ingreso temporal a quienes pierden su empleo
30. Tener un recibo de sueldo es un documento que certifica tu relación laboral formal y sus beneficios están relacionados a la protección legal a los derechos laborales, ya que, este documento permite acceder a préstamos, créditos y por otro lado, a programas y beneficios sociales. También es utilizado como requisito para acceder al alquiler de inmobiliarios.
31. La indemnización por despido es una compensación económica que debe pagar el empleador al trabajador cuando lo despide sin justa causa.
32. Se calcula según la antigüedad, el último sueldo y otros factores establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina.