1) ¿Qué dice la Constitución Nacional en cuanto a los derechos laborales?

La Constitución Nacional de Argentina, en su artículo 14 bis, establece que los trabajadores tienen derecho a condiciones dignas de trabajo, a la jornada laboral limitada, a la estabilidad en el empleo, a la remuneración justa, a la participación en la organización del trabajo, a la salud, a la seguridad en el trabajo y a la protección del salario. Además, menciona el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y a la formación de sindicatos.

2) ¿Cuál es la ley de contrato vigente?

La Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) regula las relaciones laborales en Argentina. Esta ley establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores.

3) ¿Cuántas horas prevé la ley de contrato de trabajo?

La ley establece que la jornada laboral no debe exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales. Sin embargo, pueden existir excepciones por acuerdos específicos entre las partes.

4) ¿Qué es un convenio colectivo de trabajo?

Es un acuerdo entre los empleadores y los sindicatos que regula las condiciones laborales de los trabajadores de un determinado sector o actividad. El convenio colectivo establece los derechos y obligaciones de los trabajadores en ese sector, como salario, jornada laboral, condiciones de trabajo, entre otros.

5) ¿Qué es la representación sindical?

Es la capacidad de los sindicatos para actuar en nombre y en defensa de los derechos de los trabajadores. Los representantes sindicales son elegidos por los trabajadores y tienen la función de negociar con los empleadores y defender los intereses de los trabajadores.

6) ¿Qué es una negociación colectiva?

Es el proceso mediante el cual los sindicatos y los empleadores negocian sobre las condiciones laborales de los trabajadores, tales como salario, jornada de trabajo, beneficios y otras condiciones.

7) ¿Cuál es el tipo de negociación que predomina en Argentina?

En Argentina, predomina la negociación colectiva sectorial o gremial, es decir, los acuerdos se hacen entre los sindicatos y los empleadores de un mismo sector o actividad.

8) ¿Cuáles 3 ámbitos de negociación existen?

Nacional: Abarca la negociación de políticas y acuerdos a nivel nacional.

Sectorial o regional: Se negocian las condiciones laborales dentro de un sector o región específica.

Empresarial: Se negocian condiciones dentro de una empresa específica.

9) Negociación en el ámbito nacional, ¿qué temas involucran?

A nivel nacional se tratan temas como:

Políticas salariales.

Condiciones de trabajo a nivel macroeconómico.

Normativas generales sobre seguridad social.

Regulación de la actividad económica y el empleo.

10) Negociación sectorial o regional

En este ámbito se tratan temas específicos de cada sector o región, como el salario mínimo para trabajadores de una actividad o región, condiciones laborales particulares, y otros beneficios que puedan ser específicos del sector.

11) Negociación en la empresa

En este caso, las negociaciones se realizan entre los representantes sindicales y la empresa sobre cuestiones como la jornada laboral, salario, beneficios y condiciones de trabajo dentro de la misma empresa.

12) ¿Qué es la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia de las Naciones Unidas que establece normas internacionales del trabajo y promueve derechos laborales fundamentales, la justicia social y el trabajo decente a nivel mundial.

13) ¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es una organización que agrupa a los trabajadores con el fin de defender y mejorar sus derechos laborales, como las condiciones de trabajo, el salario y la seguridad en el empleo.

14) ¿Cuál es el objetivo de los sindicatos?

El objetivo principal de los sindicatos es defender los derechos de los trabajadores, mejorar sus condiciones laborales, negociar salarios justos y asegurar que se respeten las leyes laborales.

15) ¿Cuáles son las funciones de los sindicatos?

Defender los derechos laborales de los trabajadores.

Negociar convenios colectivos con los empleadores.

Representar a los trabajadores en conflictos laborales.

Promover la capacitación y el bienestar de los trabajadores.

16) ¿Cuáles son las características de los sindicatos?

Están compuestos por trabajadores del mismo sector o actividad.

Son autónomos del Estado y del empleador.

Tienen personería gremial, es decir, son reconocidos por el Estado para negociar en nombre de los trabajadores.

Buscan mejorar las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores.

17) ¿Quién es el dueño de un sindicato?

Los sindicatos son organizaciones de los trabajadores, por lo que no tienen un "dueño" específico. Son los propios trabajadores los que, a través de elecciones internas, eligen a sus representantes y dirigentes.

18) ¿Qué regula la ley de trabajo para los convenios colectivos de trabajo?

La Ley de Contrato de Trabajo regula los convenios colectivos de trabajo en cuanto a su alcance, contenido, y los procedimientos para su negociación. También establece los principios de negociación libre y voluntaria entre empleadores y sindicatos.

19) ¿Paritarias qué son?

Las paritarias son reuniones entre sindicatos y empleadores (o cámaras empresariales) para negociar y acordar temas laborales, como salarios, condiciones de trabajo, beneficios y otros aspectos relacionados con los derechos de los trabajadores.

20) ¿Qué temas se discuten en una paritaria?

Salarios y aumentos salariales.

Condiciones de trabajo (horarios, tareas, seguridad, etc.).

Beneficios adicionales (vacaciones, licencias, etc.).

Capacitación y formación.

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

21) ¿Quiénes participan en una paritaria?

Participan los representantes sindicales y los empleadores o cámaras empresariales. También puede participar el Ministerio de Trabajo como mediador.

22) ¿Qué es un contrato de trabajo?

Es un acuerdo entre un empleador y un trabajador en el que se establecen las condiciones laborales, tales como el salario, las tareas a realizar, la jornada de trabajo y otras condiciones.

23) ¿Cuándo existe contrato de trabajo? ¿Qué condiciones deben darse?

El contrato de trabajo existe cuando hay una relación laboral entre un empleador y un trabajador, y se dan las siguientes condiciones:

El trabajador realiza tareas de manera personal.

Existe una remuneración por el trabajo realizado.

El trabajador se subordina al empleador (es decir, trabaja bajo sus órdenes y dirección).

24) ¿Cuáles son los derechos y obligaciones en un contrato de trabajo?

Derechos: salario justo, descanso, condiciones de seguridad, acceso a la salud laboral, estabilidad en el empleo.

Obligaciones: cumplir con las tareas asignadas, respetar horarios, cumplir con las normativas internas de la empresa.

25) ¿Qué es el salario? ¿Qué es un jornal?

Salario: es la remuneración que recibe un trabajador a cambio de su trabajo, generalmente de forma mensual.

Jornal: es el pago por trabajo realizado por un día o una jornada laboral.

26) ¿Qué garantía brinda el trabajo registrado?

El trabajo registrado garantiza el acceso a prestaciones sociales (salud, jubilación, seguro de desempleo, etc.), derechos laborales (vacaciones, indemnización por despido, etc.), y seguridad jurídica para ambas partes.

27) ¿Cuál es la penalización que la ley prevé para el trabajo no registrado?

El trabajo no registrado puede ser sancionado con el pago de multas por parte del empleador, además de la obligación de regularizar la situación del trabajador y pagar los aportes no realizados.

28) ¿Qué beneficios tiene el trabajo registrado?

Acceso a prestaciones sociales.

Protección en caso de despido.

Seguridad jurídica tanto para el trabajador como para el empleador.

29) ¿Qué aporta el Estado en el trabajo registrado?

El Estado regula el empleo, asegura el cumplimiento de las leyes laborales, y brinda beneficios sociales como la seguridad social, jubilación, obra social, entre otros.

30) ¿Qué beneficios tiene tener un recibo de sueldo?

El recibo de sueldo es una prueba oficial de los pagos realizados, y garantiza el registro adecuado de las horas trabajadas, el salario y las deducciones (aportaciones a la seguridad social).

31) ¿Qué es una indemnización por despido?

Es la compensación económica que un empleador debe pagar al trabajador cuando lo despide sin causa justificada. La indemnización está sujeta a la antigüedad y el tipo de despido.

32) ¿Cómo se calculan las indemnizaciones según la ley vigente?

Las indemnizaciones se calculan tomando en cuenta la antigüedad del trabajador, el salario que recibía, y el tipo de despido (sin causa o por otras razones). La ley establece fórmulas específicas