

Nombre: Guadalupe Hernandez Álvarez.

Docente: María Del Carmen Rodríguez.



Materia: Ética Y Legislación.

Licenciatura En: Trabajo Social Y Gestión Comunitaria.

INTRODUCCION

El salario, entendido como el precio a pagar a cambio del trabajo realizado por una persona, se determina según la oferta y demanda de trabajo, dado por diversos factores como la disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral del país. Además, en el estudio económico los salarios adquieren una especial relevancia, tanto desde el punto de vista empresarial (donde constituyen una parte significativa de los costes de producción) como desde la óptica de las familias (ya que determinan la capacidad de consumo de éstas y, por extensión, la demanda agregada de una economía).

Dado que el salario es la renta que percibe cada persona, muchos Gobiernos establecen medidas sociales para asegurar que se ofrece una cantidad mínima para vivir, que se conoce como salario mínimo, entendido como la contraprestación más reducida que un trabajador puede recibir por su trabajo con una jornada determinada. De la misma forma se puede hablar de salarios máximos, que funcionan como topes legales a los cuales deben ajustarse las retribuciones de los empleados. Tanto el sueldo mínimo como el máximo son determinados por el ordenamiento jurídico de cada país y forman parte de sus respectivas legislaciones laborales.

RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo. El salario recibe su nombre debido a una práctica de entregar sal a cambio de una determinada actividad en el pasado, circunstancia que se comprende si se considera que la sal era un elemento escaso y necesario, circunstancia que elevaba su precio. El salario de un trabajador generalmente esta relacionado con su productividad, aunque por supuesto esta relación es en muchas ocasiones digna de ser puesta en duda.

El salario puede considerarse desde dos perspectivas. Así, puede hacerse referencia al salario nominal cuando se da cuenta de un número determinado de una determinada moneda circulante. El otro modo de referirse al salario es haciendo alusión a la cantidad de bienes y servicios propios de una canasta básica que con éste pueden adquirirse: es el caso del salario real. El salario real puede ir decreciendo si el país en donde se encuentra un trabajador sufre de inflación. En este caso, si las recomposiciones salarios son menores al aumento generalizado de los precios, puede decirse que el trabajador perdió poder adquisitivo. Para dar cuenta de este tipo de variaciones suelen existir estadísticas tanto privadas como oficiales que dan cuenta de este tipo de fenómenos.

Es interesante observar que en el caso de una crisis que redunde en un aumento de la desocupación considerable, el salario experimentará una variación leve y paulatina a la baja, circunstancia que da a entender un comportamiento inelástico. En efecto, una primera aproximación que tenga en cuenta el normal comportamiento de la oferta y a demanda debería llegar a la conclusión de que una baja abrupta en el número de contratados debería llevar a que los desocupados estén dispuestos a tomar un empleo por una menor paga. No obstante, gracias a algunas aportaciones de Keynes a la observación de distintas circunstancias similares, se puede concluir que esta situación no se da de esa manera

Los salarios se clasifican según:

Salario en moneda: Se paga en moneda de curso legal, es decir, el que se paga en dinero.

Salario en especie. Es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc.

Salario mixto. Es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

Su capacidad adquisitiva

Salario Nominal. Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

Salario Real. Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: «El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior», de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

Su capacidad satisfactoria

Individual: Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: Es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

Su límite

Salario mínimo. Aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas.

Salario máximo. Es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

Quien produce el trabajo o recibe el salario

Salario personal. Es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.

Salario colectivo. Es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como, por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores.

De equipo. Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

La forma de pago

Por unidad de tiempo: Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Por unidad de obra: Es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

Por otro parte el reparto de utilidades (PTU) es el derecho constitucional de los trabajadores para recibir una parte de las utilidades generadas en la empresa donde laboran, dicho porcentaje será en base a la Declaración Anual que presenten ante las autoridades fiscales.

A los 10 días desde la fecha de la presentación de la declaración del ISR anual, los patrones deberán hacer entrega a los trabajadores de una copia de la declaración anual, deberá hacer lo mismo con las declaraciones complementarias.

Las utilidades se determinan por la mitad de las utilidades conforme a los días trabajados y la otra mitad de acuerdo con el monto de los salarios percibidos, es decir, el pago será repartible en dos partes iguales:

Por igual entre todos los trabajadores, según los días trabajados.

Proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado.

La prima de antigüedad consiste en un premio que el patrón entrega a los trabajadores por el solo transcurso del tiempo en el que estuvieron sirviendo a la empresa. Es independiente de cualquier otra prestación y no tiene que ver nada con

la indemnización que se paga a los trabajadores cuando son despedidos del empleo injustificadamente, cuando se separaron por una causa imputable al patrón o cuando sufrieron un accidente o enfermedad de trabajo.

Consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. Aquí es necesario hacer una modificación a la ley, porque el monto que se paga a los trabajadores no es el de su salario diario. La ley dispone que la cantidad que se tome como base para el pago de la prima de antigüedad no puede ser inferior al salario mínimo, lo que es correcto.

Con base a la Seguridad Social es un sistema público que tiene como objetivo asegurar a la población una serie de prestaciones mínimas que la proteja en caso de necesidad, como puede ser una enfermedad, ante la situación de desempleo o ante la jubilación.

El sistema de la Seguridad Social es público, ya que lo proporciona el propio Estado. Los fondos necesarios para financiar estas prestaciones se obtienen de las cotizaciones sociales, que son unas aportaciones que realizan tanto los trabajadores como las empresas.

Por otro, están los Regímenes y sistemas especiales, formados por las personas que desarrollan una actividad económica con características especiales y diferenciadoras. Hay varias modalidades, entre ellas:

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA): formado por aquellos que trabajan por cuenta propia, es decir, en su propio negocio.

Sistema Especial de Empleados del Hogar: comprende a las personas que realizan servicios retribuidos, como tareas domésticas o cuidado de personas en el ámbito del hogar familiar.

Seguro escolar: acoge a los menores de 28 años matriculados en 3º y 4º de ESO, Bachillerato, ciclos formativos y estudios universitarios.

CONCLUSION

La acción protectora de la Seguridad Social es enorme. En nuestro entorno estamos rodeados de personas que se benefician de la misma. Por ejemplo, nuestros abuelos que cobran una pensión de jubilación cada mes o el amigo que perdió su trabajo y está cobrando la prestación por desempleo.

Es decir, como trabajadores tenemos nuestros derechos y obligaciones los cuales rigen en los artículos de los derechos de los trabajadores.

Bibliografía

CABALLEROFERRARI, F. J. (2016). SALARIO Y SUELDO. *ECONOMIPEDIA*.

GIL, J. (2003). ¿ QUE ES EL REPARTO DE UTILIDADES? *ENCONTA*.

JIMENEZ, A. (2020). ¿ QUE ES SEGURIDAD SOCIAL?

MORALES, J. D. (2018). PRIMA DE ANTIGUEDAD. *HECHOS Y DERECHOS*.