

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

**LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN
COMUNITARIA**

MATERIA: ÉTICA Y LEGISLACIÓN

ACTIVIDAD: MAPA CONCEPTUAL

DOCENTE: MARÍA DEL CARMEN

ALUMNA: ARACELY HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ

Fecha: 08 / 2020

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tratara de los temas de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Siendo el principal factor importante para los trabajadores organizaciones y sociedad en general, además de las prestaciones a las que se tiene derecho como trabajador y deducciones de la ley para conocer los derechos y en que se basan.

Es por ello que se definirán cada uno de los temas a tratar como lo es el salario que son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios o simplemente es el pago que recibe un trabajador por su servicio realizado. Así mismo la participación de los trabajadores en las utilidades que es una prestación que se otorga a todos los empleados por haber contribuido a las ganancias que tuvo la empresa para la que laboraron durante el último año. Tal es el caso del aguinaldo que es un derecho irrenunciable y una prestación laboral independiente de las demás prestaciones legales. Esta bonificación, se encuentra establecida en el artículo 87 de la ley federal del trabajo y en la ley federal de los trabajadores al servicio del estado en México. Y por último la antigüedad laboral que se refiere a la duración del empleo o servicio prestado por parte de los trabajadores.

DESARROLLO

Salarios

La palabra salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano soldados con sal, la cual valía su peso en oro, donde muchas veces se hacían pagos a los trabajadores con sal.

En si el salario es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.

En la economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. En donde los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

Así mismo el empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Siendo un elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. En el que la remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que influyen directamente en la vida diaria de los trabajadores. Es por ello que, desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la organización internacional del trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo, considerando que para los trabajadores el salario representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

Sin embargo, existen diferentes medios utilizables para realizar los pagos como lo son:

Salario en moneda: son los que se pagan en moneda de curso legal (dinero efectivo).

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

Pago mixto: es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

Salario nominal: representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado.

Salario real: representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo

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

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

Salario mínimo: según el código laboral: aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador.

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

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 pueda colaborar a sostenerla.

De equipo: es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo

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: cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

Al igual que los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

El costo de la vida: es un concepto teórico que representa el valor o coste de los bienes y servicios que los hogares consumen para obtener determinado nivel de satisfacción.

La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad.

Poder de negociación: basados a sindicatos y a las asociaciones

Políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

Calificación profesional del trabajador: en función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador

Concepciones teóricas: la primera teoría relevante sobre los salarios, la

Estableció el filósofo italiano santo TOMÁS DE AQUINO, quien subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre en el que definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

El autor ADAM SMITH se basa en que el salario cubra el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir.

Al igual que DAVID RICARDO defendía que los salarios se determinasen a partir del Coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste.

La teoría de los salarios que KARL MARX sostenía es que en un sistema capitalista la Fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia.

Sin embargo, JOHN STUART MILL propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo.

En si el salario mínimo interprofesional es fijado por los gobiernos de las naciones y obliga a todos los empresarios, aunque no estén sujetos a ningún convenio regulador, fijar anualmente mediante un decreto ley, y refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales.

Sin embargo, la primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en nueva Zelanda en 1894. En la actualidad, (2007) son muchos los países que tienen leyes De salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones.

Así mismo la palabra nómina es el documento que se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador. Así como deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador.

Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina que muestre el valor bruto devengado, las deducciones y el pago neto.

Es por ello que en México el salario mínimo se establece por día, al igual que la comisión nacional de salarios mínimos, una institución representada por trabajadores, empleadores y el gobierno, determina las tasas de salario mínimo para cada año. Ya que el salario mínimo general debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del jefe de familia y para proveer la educación mínima de sus hijos. Los salarios mínimos ocupacionales se fijan también

tomando en consideración las condiciones de las diferentes actividades económicas.

Es por ello que la ley federal del trabajo, incluidas las disposiciones relativas al Salario mínimo, está garantizado por la inspección del trabajo, con las siguientes funciones: supervisar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información y orientación técnica a los trabajadores y empleadores sobre la manera más eficaz de cumplir con las normas laborales; informar a las autoridades sobre las deficiencias y violaciones de las normas laborales observadas por éstas y llevar a cabo los estudios y reunir los datos solicitados por las autoridades competentes y buscar la armonía de las relaciones entre los Trabajadores y los empleadores.

En cuanto a la ley federal del trabajo tiene disposiciones sobre multa y prisión por violación de las normas salariales, dependiendo de la cantidad u omisión.

Un empleador que paga a los trabajadores menos que el salario mínimo general Tiene que pagar una multa y encarar el encarcelamiento como se explica a Continuación: La multa es igual a 50 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe realmente pagado no excede el total de un mes de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y tres años, sin embargo, las multas se duplican en caso de reincidencia. El pago de salarios debe realizarse en el lugar donde laboran regularmente los trabajadores y en un día de trabajo y durante las horas de la jornada laboral. Cabe mencionar que los salarios establecidos en un contrato de trabajo no pueden ser menores al salario mínimo por ocupación y región. Siendo estos exentos de embargos, compensaciones y deducciones.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

La participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) es una prestación a la que tiene derecho los trabajadores sobre una parte de las ganancias que genera una empresa o el patrón durante un año de acuerdo con el artículo 120 de la (LFT).

Siendo esto un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.

Es por ello que el servicio de administración tributaria (SAT) refiere que dicho reparto de utilidades se realiza dentro de los 60 días después de la fecha de la declaración anual o el pago de impuesto de la empresa, el cual se realiza el 31 de marzo en caso de las empresas y el 30 de abril las personas físicas por los que las utilidades las deben de pagar del 1 de abril al 30 de mayo

Sin embargo, de acuerdo a la (LFT) si el trabajador no recibe esta prestación o se le paga de forma incompleta, tiene plazo de un año apartir de la fecha limite establecida para reclamar el pago de utilidades.

Los días laborados, y todos aquellos en que, por disposición de la ley, contrato Individual o colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo, el trabajador Perciba su salario aun cuando no labore, tales como:

- Incapacidades temporales por riesgo de trabajo.
- Periodos prenatales y postnatales.
- Descanso semanal, vacaciones y días festivos.

Las utilidades se pagarán directamente al trabajador, solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón (artículo 100).

Sin embargo, el no realizar el pago la procuraduría federal de la defensa del trabajo invita a las empresas y patrones a cumplir con el reparto de utilidades en tiempo y forma, conlleva a multas que van de los 50 a los 5000 salarios mínimos vigentes, según lo señala la ley federal del trabajador.

Aguinaldo

Es una prestación anual consagrada en el artículo 87 de la ley federal Del trabajo, que consiste en por lo menos 15 días de salario, el cual debe cubrirse Antes del día 20 de diciembre de cada año.

De igual manera los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

Todos los trabajadores tienen derecho al pago del aguinaldo, Siempre que efectivamente exista una relación laboral, independientemente del acto que le dé origen.

El aguinaldo consiste en, por lo menos, 15 días de salario calculando la parte proporcional de aguinaldo. - se toman los días que se tengan pactados como aguinaldo, por ejemplo: 15 (que son los días que marca el artículo 87 de LFT) entre 365 días (que son los días del año) nos da como resultado 0.041. Este resultado se multiplica por el salario diario y el resultado se multiplica a su vez por los días que laboró el trabajador. El resultado que arroje es lo que se llama parte proporcional, en ello el impuesto a pagar varía de acuerdo a los ingresos de cada trabajador.

Antigüedad

Es el término que se le da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, refiriéndose a la duración del empleo o servicio prestado por parte de los trabajadores.

En el que mencionamos de igual manera la existencia de dos tipos de antigüedad:

La genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga.

La de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo.

El tiempo de prestación de servicios es fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene todo trabajador. En ello existen las disposiciones y previsiones legales y contractuales que avalan el reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo.

Así mismo el artículo 132, se refiere a la obligación patronal debe expedir constancias escritas del número de días laborados o de los servicios en general; cuando las solicite el trabajador. Sin embargo, si subsiste su inconformidad, se encontrará en la aptitud de recurrir la resolución ante la junta de conciliación y arbitraje.

De igual manera la antigüedad en el trabajo tiene diversos efectos favorables al trabajador y se reviste cada día de mayores medidas protectoras.

Sin embargo, dado el caso de concederse alguna licencia o de suspenderse la Relación de trabajo por los motivos reconocidos legalmente; debe tomarse en cuenta cuando se trate de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 49 y 50 de la ley federal del trabajo; el tiempo de servicios de un trabajador que sea llamado para alistarse y servir en la guardia nacional, se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Tal es el caso cuando un trabajador es despedido opta por la reinstalación, y ésta es declarada procedente por la junta de conciliación y arbitraje que conoció del conflicto, el tiempo que haya durado el juicio debe computarse como antigüedad efectiva.

CONCLUSIÓN

En conclusión, los derechos de los trabajadores es la encargada de la protección (trabajador - patrón) de las relaciones laborales con la finalidad en que el trabajador pueda vivir y desarrollarse a plenitud y con dignidad.

Esto con el fin de lograr una relación de trabajo y garantizar al trabajador la vida, la salud, el descanso, el desarrollo personal y profesional, la obtención de beneficios y económicos y sociales para tener una vida familiar socialmente digna y favorecedor.

BIBLIOGRAFÍA

- Introducción a la ética. RAÚL GUTIÉRREZ SAENZ. Esfinge. 2010.
- "Que legislación hace falta para los medios de comunicación"
Ciencias sociales, AMEDI (asociación mexicana de derecho a la información, 2012.
- Legislación de derechos de autor. Sin autor / autor desconocido. SISTA. 2008.