

EXÁMEN GLOBAL
ÁREA TÉCNICO
PROFESIONAL
ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

SISTEMAS DE INFORMACIÓN CONTABLE I
DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
PROBLEMÁTICAS ECONÓMICAS ACTUALES

CENMA 125

PROGRAMA GLOBAL

AREA TÉCNICO PROFESIONAL

**DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, SISTEMAS DE INFORMACIÓN CONTABLE I Y
PROBLEMÁTICAS ECONÓMICAS ACTUALES**

**PROFESORES DEL ÁREA: BELLETI MARIELA, CORREA JAVIER, PAVÓN CLAUDIA, PEREYRA WALTER,
OSLER CRISTINA, VELAZCO ELENA**

SISTEMAS DE INFORMACIÓN CONTABLE I:

Las Organizaciones y el Entorno Socio-Productivo: Relación de la Organización con el Contexto –
Administración de las Organizaciones: Funciones, Pirámide Organizacional – Empresa: Factores de
la Producción, Agentes Económicos – Documentos Comerciales: Concepto, Importancia, Modelos-
Facturación: Concepto, Importancia, Modelos, Impuesto al Valor Agregado, Tipos de Facturas –
Cheques: Concepto, Importancia, Modelos – Pagars: Concepto, Importancia, Modelos.

DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:

Modalidades de Contrato del Trabajo, Principios, Alcances, Tipos de Contratos – Seguridad Social:
Concepto, Alcance, Antecedentes.
Remuneración: Clases de remuneración, Estructuras de la remuneración – Recibo de Sueldo –
Liquidación de Sueldos – Horas Extras – SAC (Sueldo Anual Complementario) – Vacaciones –
Retenciones.

PROBLEMÁTICAS ECONÓMICAS ACTUALES:

Problemáticas Sociales que surgen de la Economía.
Inflación: Concepto – Costos de Inflación – Clasificación de Inflación – Vulnerabilidad Social:
Pobreza: Indicadores, Marginalidad, Desempleo.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN CONTABLE I

1.2.1

Elementos que caracterizan una organización.

a >Objetivos:

- > Son los fines hacia los cuales se dirige la actividad.

b >Elementos personales o subjetivos:

- > Son las personas (el capital humano) que está dentro de la organización, aportando su esfuerzo físico y/o intelectual.

c >Elementos materiales u objetivos:

- > Son los bienes tangibles indispensables para realizar las actividades y cumplir los objetivos propuestos. Ej.: Materias Primas - Fábrica, Computadora - Oficina, etc.

d >Información:

- > Datos procesados que facilitan la toma de decisiones y permiten el seguimiento de las metas propuestas.

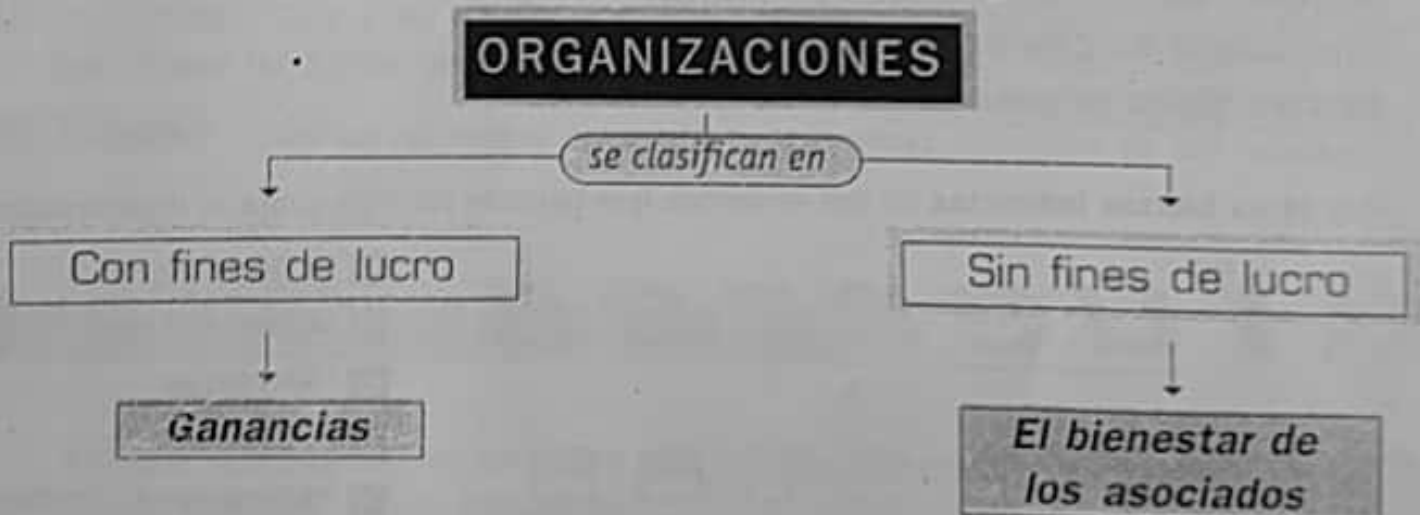
> Es una agrupación de personas (Sistema Social) que comparten intereses comunes, y se interrelacionan realizando actividades que les permitan alcanzar los objetivos fijados.

1.2.2

Clasificación de las Organizaciones

Las organizaciones se dividen, según su finalidad, en organizaciones con fines de lucro y en organizaciones sin fines de lucro.

Las primeras tienen como finalidad exclusiva la obtención de ganancias y las segundas tienden al bienestar de sus componentes y/o de la sociedad en general.



Cualquier organización debe resolver constantemente las situaciones problemáticas que se presentan y, por lo tanto, las personas que las administran deben tomar decisiones en forma continua.

Los problemas a resolver pueden provenir de la propia organización o del ambiente externo, porque las organizaciones constituyen un sistema abierto al interactuar con el contexto que las rodea y están fuertemente incididas por éste.

El contexto de una organización está constituido por todos aquellos factores que, siendo ajenos a ella, afectan su desenvolvimiento.

Las organizaciones, como sistemas sociales no son autosuficientes, por lo que interactúan permanentemente con el contexto, al que además necesitan para sobrevivir.

La expresión «**contexto**», generalmente se emplea para identificar a los elementos externos que forman parte del medio que los rodea.

Configuran el contexto externo de las organizaciones como **fuerzas directas**:

- 1 Consumidores, clientes, mercado.
- 2 Competidores.
- 3 Proveedores.
- 4 Organismos gubernamentales.
- 5 Entidades y mercados financieros.
- 6 Mercado cambiario y mercado de valores.
- 7 Organismos de Control Tributario y Previsional.
- 8 La comunidad en general.

fuerzas directas

Hay otras **fuerzas indirectas** no tan evidentes que también influyen sobre la organización:

fuerzas indirectas

- a >Tecnológicas
- b >Económicas
- c >Políticas
- d >Legales
- e >Culturales
- f >Sociales
- g >Internacionales

Estas fuerzas directas e indirectas configuran un **contexto favorable o desfavorable**.

Contexto favorable

es aquel que brinda condiciones propicias para el crecimiento de la organización.

Contexto desfavorable

es aquel que permite un escaso margen de crecimiento.

División horizontal: > Divide el trabajo en tareas (compras, ventas, etc.).

División Vertical: > Genera una estructura jerárquica según las responsabilidades de decisión.

Esta última estructura se denomina «pirámide organizacional», cuyos niveles son los siguientes:

NIVEL SUPERIOR O ESTRATÉGICO:

Elabora las políticas y estrategias. Determina los objetivos a largo plazo y el modo en que la organización ha de interactuar con su ambiente.

*Las decisiones afectan
a toda la organización.*

Se encuentra en este nivel el presidente, el directorio, el gerente general, etc.



NIVEL MEDIO O TÁCTICO: Coordina las actividades en el nivel operativo, así como las decisiones sobre los productos y/o servicios que han de producirse.

*Las decisiones afectan
a un área específica.*

En él se encuentran los gerentes de producción, de administración, de ventas, etc.

NIVEL INFERIOR U OPERATIVO: Su función es realizar en forma eficaz los bienes y/o servicios que la organización elabore y/o preste.

Se realizan tareas rutinarias programadas previamente por el nivel medio.

El margen de decisiones es escaso.

Pertenecen al mismo:

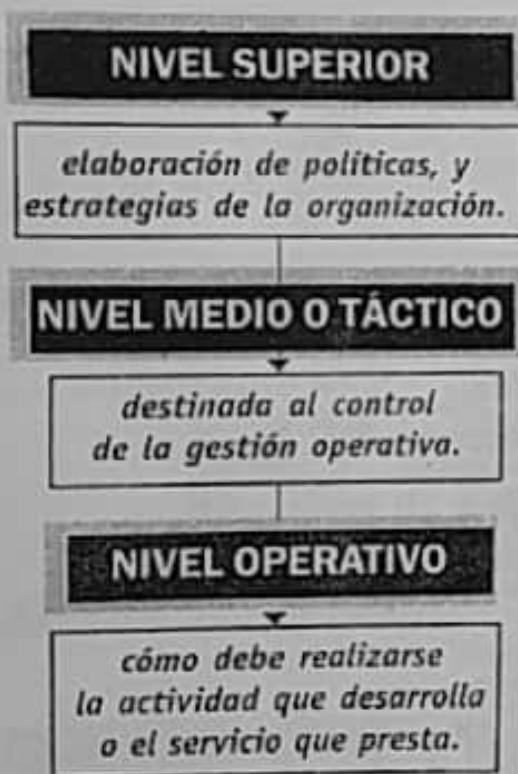
operarios, empleados, administrativos, vendedores, etc.



Un buen sistema de información debe brindar información adecuada a cada nivel de la organización según sus necesidades.

> Según los niveles de decisión:

- ☐ El **nivel superior** necesita información para la elaboración de políticas y estrategias de la organización.
- ☐ En el **nivel intermedio** la información está destinada al control de la gestión operativa.
- ☐ El **nivel operativo** requiere información de cómo debe realizarse la actividad que desarrolla o el servicio que presta.



1.5 La empresa como Organización y como Factor de la Producción

La actividad económica siempre tuvo por finalidad la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas.

Desde hace siglos las actividades productivas son desarrolladas por un tipo de organización particular denominado «**empresa**».

1.5.1

Empresa

1.5.2

Factores de la producción

- > Naturaleza
- > Capital
- > Trabajo
- > Actitud Empresarial

La empresa por ser una organización posee todas sus características.

OBJETIVOS

ELEMENTOS PERSONALES O SUBJETIVOS

ELEMENTOS MATERIALES U OBJETIVOS

INFORMACIÓN

1.5.3

Agentes Económicos

La empresa, dentro de la economía de un país forma parte de los agentes económicos junto con las familias y el sector público.

Los agentes económicos son los responsables de la actividad económica.



CONCEPTO

> Son organizaciones económicas que coordinan los factores de la producción, cuya actividad está destinada a la elaboración de bienes y/o servicios que se destinan al intercambio, con la finalidad de obtener el mayor beneficio.

1.5.4 Sectores de la Economía

Hay tres sectores en la economía representativos de las diferentes actividades económicas:

> Actividades primarias:

Agrupar a las actividades extractivas (agricultura, pesca y minería).

> Actividades secundarias:

Representativas de la industria y la construcción.

> Actividades terciarias:

Agrupar a los servicios, el comercio y el sector financiero.

1.5.5 Clases de Empresas

Hay varias clases de empresas, sólo citaremos la clasificación según la actividad desarrollada:

a) Empresas Productivas:

Se subdividen en:

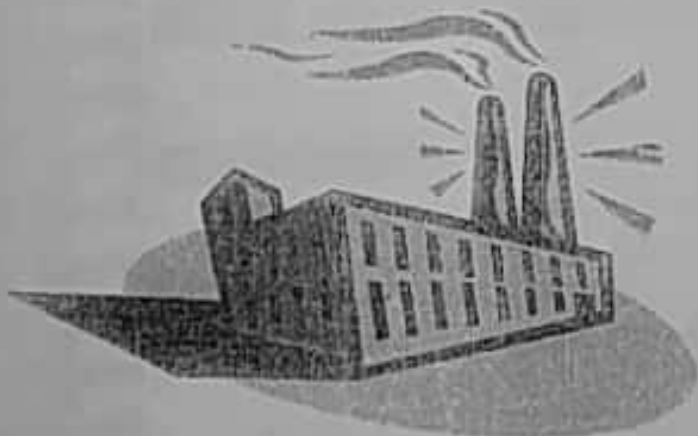
- **Extractivas** (Ej. petroleras)
- **Rurales** (Ej. agrícola-ganaderas)
- **Industriales** (Ej. metalúrgicas)

b) Empresas Comerciales:

(supermercados, librerías, etc.)

c) Empresas de Servicios:

(turismo, publicidad, telefónicas, transporte, etc.)







Documentos Comerciales

1 Documentos Comerciales




CONCEPTO

> Son constancias escritas de operaciones comerciales realizadas.

1.1 Importancia

-  > Dejan constancia de las operaciones realizadas.
-  > Individualizan a las personas que intervienen.
-  > Son un medio de prueba frente a cualquier problema que se presente.
-  > Respaldan la exactitud de las operaciones registradas en los libros de contabilidad (Fuente de Registración.)

1.2 Archivo y Conservación

-  Las personas deben solicitar o retener el comprobante correspondiente a cada una de las operaciones que realiza.
-  Deben ser contabilizados y luego archivados por orden de fecha de emisión.
-  Por ley, deben ser conservados durante 10 años, a partir de la fecha de emisión.

1.3 Partes de un Comprobante

a > Encabezamiento:











- > Lugar, fecha y datos personales del comprador y vendedor.
- > Nombre y número de documento.
- > Número de C.U.I.T. del comprador y del vendedor.
- > Número de Ingresos Brutos del emisor.
- > Fecha de Inicio de Actividades del emisor.
- > Condición frente al I.V.A. del comprador y vendedor.

b > Detalle:

- > Descripción literal y numérica de la operación.

4.1 Requisitos

> Es el documento que el **vendedor** entrega al **comprador** comunicándole el importe de las **mercaderías vendidas** o **prestación de servicios a crédito o al contado**.

-  > Lugar y fecha de emisión.
-  > Nombre y número de orden del comprobante, Identificación del Modelo «A», «B» o «C».
-  > Nombre y Domicilio del Comprador y del Vendedor.
-  > Detalle de las mercaderías vendidas (cantidad, descripción, precio unitario y total).
-  > Condiciones de venta.
-  > Número de Remito.
-  > Total Bruto, Impuesto (internos), I.V.A. Inscripto, I.V.A. No Inscripto e importe neto a pagar o Total (según el modelo).
-  > Número de inscripción del vendedor en Ingresos Brutos, Fecha de Inicio de Actividades.
-  > Número de C.U.I.T. y posición frente al I.V.A. del vendedor y comprador.
-  > Fecha de emisión del formulario, Nombre y número de C.U.I.T. de la Imprenta que confecciona el modelo de formulario, Habilitación Municipal y numeración de los documentos impresos. Para los modelos «A» y «B» el número del código de autorización de Impresión (CAI) y la fecha de vencimiento.

4.2 Formas de Emisión

- a** > **Original:** Para el comprador.
- b** > **Duplicado:** Para el vendedor.
- c** > **Triplicado:** También el comprador, para que éste lo ponga a disposición de la A.F.I.P., en caso de que la operación implique la discriminación y pago del I.V.A. detallada. Para operaciones en que no corresponda discriminar el I.V.A., no se requiere triplicado.

4.3 Imputación

- a** > **Vendedor:** Registra la venta a plazo o al contado y el compromiso de pago del Comprador, si la condición es en cuenta corriente.
- b** > **Comprador:** Registrar la compra a plazo o al contado y la deuda contraída, si la condición es en cuenta corriente.

4.4 Modelos de Facturas

- 1** **MODELO «A»:** La emiten los Responsables Inscriptos en el I.V.A. destinada a otros Responsables Inscriptos, discriminando el I.V.A., esta **Factura** tradicional puede ser reemplazada por el **Ticket Factura** que emiten las **Impresoras Fiscales** aprobadas por la A.F.I.P.

> Se utiliza entre:

- a** Productores o Fabricantes y Comerciantes por Mayor (Mayoristas).
- b** Comerciantes por Mayor y Comerciantes por Menor (Minoristas).

2 *MODELO "B":*

La emiten los Responsables Inscriptos en el I.V.A. destinada a Monotributistas, Consumidores Finales, Exentos (No se discrimina el I.V.A.). La **Factura** tradicional "B" puede ser reemplazada por la emisión del **Ticket Factura "B"**, que emiten las **Impresoras Fiscales**, autorizadas por la **A.F.I.P.**

3 **MODELO "C":**

La emiten los Monotributistas, y los Exentos por Ley, destinada a Monotributistas, Responsables Inscriptos, Exentos, y Consumidores Finales.

> Ejemplo: **MODELO «A».**

[illegible]

IMPORTANTE

Resolución General 100 y 147 (AFIP)

A partir del 01/08/98 los nuevos comprobantes deberán solicitarse únicamente en imprentas autorizadas por la AFIP y su numeración comenzará desde la unidad 00000001.

Se han incorporado dos nuevos datos al pie de las facturas, recibos o documentos equivalentes: clases «A» y «B». Ellos son el Código de Autorización de Impresión (CAI) y la fecha de vencimiento. Estos datos son asignados por la AFIP a través de los establecimientos gráficos en donde se solicitan los documentos.

5.1 Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.)

Todas las personas que intervienen en una operación de compraventa de bienes y servicios, cobran o pagan el I.V.A.

En la actualidad dicho porcentaje es del (21%); para el Responsable No Inscripto el porcentaje del impuesto aumenta en un 50% (21% + 10,5% = 31,5%). El importe que se cobra en concepto del I.V.A., se denomina **Débito Fiscal**. La suma que se paga en concepto de I.V.A., se denomina **Crédito Fiscal**. La diferencia resultante entre el **Débito Fiscal** y el **Crédito Fiscal** es depositada mensualmente en una Institución Bancaria a favor de la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.)

> Es un impuesto Nacional, que grava los **precios de venta de bienes y prestaciones de servicios**; como así también los **débitos y créditos complementarios, ocasionados por descuentos, intereses, devoluciones de mercaderías, etc.**

Débito Fiscal - Crédito Fiscal = Importe a favor de la AFIP

> Ejemplo N° 1:

Se realiza una operación de compraventa de un Responsable Inscripto a otro Responsable Inscripto, por valor de \$ 20.000.- + I.V.A. (21%).

Total Bruto o Sub-total	20.000.-
I.V.A. Resp. Insc. (21%)	4.200.-
I.V.A. Resp. No Insc. (10,5%) ..	—
TOTAL FACTURA	24.200.-

$$\text{Resp. Insc.} = \frac{20.000 \times 21}{100} = 4.200.-$$

> Ejemplo N° 2:

~~La misma operación entre un Responsable Inscripto a otro Responsable No Inscripto, se realiza de la siguiente manera:~~

Total Bruto o Sub-total	20.000.-
I.V.A. Resp. Insc. (21%)	4.200.-
I.V.A. Resp. No Insc. (10,5%) ..	2.100.-
TOTAL FACTURA	26.300.-

$$\text{Resp. Insc.} = \frac{20.000 \times 21}{100} = 4.200.-$$

$$\text{Resp. No Insc.} = \frac{20.000 \times 10,5}{100} = 2.100.-$$

> Existen algunos bienes y servicios que están exentos de I.V.A., otros que pagan únicamente una tasa reducida del 10,5%.

- ☒ Cuando el emisor es un Responsable Inscripto y realiza operaciones con otro Responsable Inscripto ~~o un Responsable No Inscripto~~, deberá siempre discriminar el I.V.A. (**Factura «A», Ticket Factura «A»**).
- ☒ Cuando el emisor es un Responsable Inscripto y realiza operaciones con un Inscripto en el Monotributo, Exento, No Alcanzado o Consumidor Final, no deberá discriminar el I.V.A. (**Factura «B», Ticket Factura «B»**).
- ☒ En el caso de que el emisor sea un Responsable No Inscripto, Exento o Monotributista, no deberá discriminar el I.V.A., sin tener en cuenta la condición del cliente (Responsable Inscripto, ~~Responsable No Inscripto~~, Monotributista, Exento, No Alcanzado o Consumidor Final) (**Factura «C», Ticket**).

Este tema será ampliado en la Unidad 5 de este mismo libro.



11 Pagaré

CONCEPTO

> Es el documento por el cual una persona se compromete a pagar a otra una suma de dinero, en un plazo determinado.

- > Lugar y fecha de emisión.
- > Lugar y fecha de pago (vencimiento).
- > Nombre del beneficiario.
- > Importe en letras y números.
- > La cláusula «o a su orden».
- > Sellado correspondiente.
- > Motivo por el cual se emite.
- > Nombre y firma del librador.

- a > Librador, Pagador o Firmante:** Es la persona que firma el pagaré y promete pagarlo.
- b > Beneficiario:** Es la persona cuyo nombre figura en el pagaré para que a ella o a su orden se realice el pago.
- c > Tenedor:** Es la persona que tiene el documento por habérselo transferido el beneficiario por medio del endoso, para que cobre el importe o endosarlo nuevamente.
- d > Endosante/s:** Es la persona o personas que transfieren el pagaré.

- Permite realizar las operaciones sin entregar dinero en forma inmediata (a crédito).
- Permite obtener préstamos de dinero.
- Ofrece seguridad para su cobro.
- Permite su negociación antes del vencimiento.

- a > A la vista:** Se paga en el momento de ser presentado el documento para su cobro.
- b > A tantos días o meses de la fecha:** La fecha de su vencimiento se cuenta a partir del momento de su emisión.
- c > A día fijo o determinado:** Se expresa directamente el día de su vencimiento.

- a** > **Talón:** Queda en poder del librador y representa una deuda documentada.
- b** > **Cuerpo:** Se entrega al beneficiario y representa el documento a cobrar.

Es la obligación que toma un tercero (avalista) de garantizar el pago del documento.

Es el acto por el cual una persona transfiere a otra los derechos de cobro de un documento, firmando al dorso del mismo:

> **Existen dos formas de endoso:**

- a** > **En Blanco o simple:** El beneficiario se limita a firmar al dorso del documento, con aclaración de firma y N° de DNI o CUIT.
- b** > **Completo:** Además de la firma debe indicarse la fecha y los datos personales del nuevo beneficiario.

Es el acto por el cual el beneficiario o tenedor de un documento deja constancia ante un escribano público que el pagaré no ha sido abonado a su vencimiento.









Los pagarés que traen impresa la cláusula **sin protesto**, son aquellos que permiten al beneficiario o tenedor iniciar juicio de cobro sin realizar previamente el trámite de protesto.

Los pagarés están sujetos a un impuesto nacional de sellos, que se paga por medio de estampillas fiscales que se adhieren al mismo.

El sellado debe realizarse dentro de los 15 días de su emisión, caso contrario cuando se lo quiera hacer valer en juicio abonará además del sellado la multa correspondiente.

Las estampillas se pueden adquirir en los Correos, Tribunales, Bancos o en la AFIP. A partir del 01/02/93 en C.A.B.A., ha quedado sin efecto este sellado.

13.1 Requisitos

-  > Lugar y fecha de emisión. En el caso del cheque de pago diferido debe detallarse la fecha de pago.
-  > Nombre y número de comprobante, impreso en el cuerpo y talón del cheque.
-  > Nombre y domicilio del Banco contra el cual se libra el cheque.
-  > Especificación de si es al portador o a favor de una determinada persona.
-  > La cantidad expresada en letras y números y clase de moneda (pesos o dólares).
-  > Nombre del titular, domicilio y número de la cuenta.
-  > Firma del Librador.
-  > Número de C.U.I.T. o C.U.I.L. del titular de la cuenta.

> Es una orden de pago librada contra un banco en el cual el librador tiene fondos depositados a su orden en cuenta corriente o autorización para girar en descubierto o emitir cheque con fecha diferida.

Girar en descubierto significa librar cheques sin tener los fondos suficientes, previa autorización del Banco.

En la práctica comercial se utilizan 2 tipos de cheques: a) Común y b) de Pago Diferido.





13.2 Partes de un cheque

- a > Talón de cobro:** Sirve para cobrar el cheque en la ventanilla del Banco.
- b > Cuerpo:** Es la parte que se entrega al beneficiario, con o sin el talón de cobro.

13.3 Personas que intervienen

- a > Librador o Firmante:** Es quien emite el cheque y ordena su pago.
- b > El Banco:** Es la institución contra la cual se ha girado o librado el cheque y que debe pagarlo.
- c > Beneficiario:** Es la persona que recibe el cheque y que puede cobrarlo.
- d > Endosante:** Es el que transfiere el cheque por medio del endoso.

13.4 Importancia

-  > Evita los riesgos que significa manejar dinero en efectivo.
-  > Sirve como prueba de pago, ya que queda registrado en el Banco.
-  > Permite realizar pagos entre personas ubicadas en distintos lugares.
-  > Es utilizado como instrumento de crédito (ch/ diferido).

El término de presentación de pago de un cheque es el siguiente:

- Cheque común** 30 días recorridos, a partir de su emisión.
- Cheque diferido** 30 días recorridos, a partir de su fecha de pago.

En algunas entidades este plazo es de 60 días corridos.

- Al portador**
- A favor de una determinada persona**

> Con cláusula **a la orden**. > Con cláusula **no a la orden**.

- Cheque cruzado**
- Cheque del viajero**
- Cheque certificado**
- Cheque Cancelatorio**

Al Portador

Es aquel en el que **no** se menciona el nombre del **Beneficiario**, pudiéndose dejar en **blanco** el lugar o escribir **al portador**. El Banco lo abonará a la persona que lo presente en ventanilla para su cobro o aceptará el depósito en su cuenta bancaria.

A favor de una determinada persona

Es este caso se indica el nombre del beneficiario acompañado:

- > **Con la cláusula «a la orden» o sin ella:** El Banco lo pagará al beneficiario en **ventanilla** o podrá **depositarlo** en su **cuenta corriente** o **caja de ahorro** bancaria o entregarlo a un tercero; en todos los casos se realizará esta transferencia por vía del **endoso**.
- > **Con la cláusula «no a la orden»:** El Banco sólo lo pagará al beneficiario en **ventanilla** o podrá **depositarlo** en su **cuenta corriente** o **caja de ahorro** bancaria por vía del **endoso**. Este cheque **no se puede transferir** a un tercero mediante **endoso**.

Cheque Cruzado

Es el que lleva **2 líneas paralelas** transversales en el ángulo superior izquierdo. No se puede cobrar en ventanilla, por lo tanto, debe ser **depositado** en cuenta corriente o caja de ahorro.

Cheque del Viajero

Es el cheque que extiende un Banco a su propio cargo y a favor de una determinada persona, el cual podrá hacerse efectivo en la casa Central o Sucursales en el país o en el exterior. También puede ser utilizado como medio de pago en una operación comercial.

Este cheque se realiza para **evitar los riesgos** que significa para el viajero el traslado de dinero en efectivo.

> Existen dos tipos de cheque:

- a) **Común:** Se utiliza como medio de pago, el que lo recibe podrá cobrarlo en ventanilla, depositarlo en su cuenta bancaria o endosarlo.
- b) **Diferido:** Es utilizado como instrumento de crédito, se puede endosar y podrá ser emitido en plazos de 1 a 360 días.

* Los Bancos deben entregar **2 tipos de chequeras** a sus clientes, una por los cheques comunes y otra por los de pago diferido.

El tenedor de un cheque diferido lo puede depositar y el Banco le entrega un certificado que lo puede usar como garantía para obtener créditos. Este certificado será transmisible por endoso. Una cuenta de esta clase de cheque es voluntaria y no tiene como condición ser titular de una cuenta con servicios de cheques comunes.

IMPORTANTE

- > **Nuevo Tributo a las Cuentas Corrientes y a las Cajas de Ahorro:**
- a- **Cuenta Corriente:** se abonará un impuesto del **0,25 %** al depositar cheques y cuando el banco descargue un cheque de su cuenta corriente.
- b- **Cajas de Ahorro:** se abonará un impuesto del **0,5 %** al depositar cheques o giros.

> **Cheque Certificado**

Es el que certifica el Banco, **garantizando** que el librador tiene **fondos** suficientes para su pago. La certificación se inserta en el reverso del cheque y la misma tiene una duración de cinco días hábiles.

> **Pagos Superiores a los \$ 1.000.-**

Para pagar sumas que superen los 1.000 pesos o dólares se pueden utilizar las siguientes formas: **a)** Tarjeta de Crédito; **b)** Cheques Personales; **c)** Cheques de mostrador o de pago financiero (clientes bancarizados sin c/c). En caso que el monto a pagar supere los \$ 10.000.- (Economía se encuentra autorizada a reducir esa cifra a \$ 5.000.-) se podrá utilizar también el **d) Cheque Cancelatorio** (emitido por el Banco Central para las personas que no están bancarizadas).

El **Cheque Cancelatorio** debe consignar entre otros requisitos, los datos del comprador y vendedor y el número de documento o CUIT.

Tienen validez de hasta 30 días corridos y admiten hasta dos endosos ante escribano público, autoridad judicial o entidad bancaria. Se admiten en 3 valores: 5.000, 10.000 y 50.000 pesos o dólares, los picos de diferencia en el pago se abonan en efectivo. Existen excepciones que permiten abonar en efectivo sumas que superen los 10.000. Ej. Compraventa de inmuebles.

12.2

Endoso

El cheque extendido a favor de una persona determinada, que no posea la cláusula **"no a la orden"**, será transmitible por endoso.

La firma a insertarse en un cheque para su cobro o depósito, no se computa como endoso.

El endoso deberá ser puro y simple, y contendrá la firma del endosante, sus nombres y apellidos completos o la denominación de la persona jurídica que representa, su N° de documento de identidad o CUIT según corresponda.

El endoso es limitado para el cheque común y para el cheque diferido.

CHEQUE COMÚN

→ 1 Endoso

CHEQUE DIFERIDO

→ 2 Endosos

12.3

Casos en que el Banco puede negarse a pagar

- ☐ > Por falta de fondos.
- ☐ > Por ausencia de algunos de los requisitos esenciales.
- ☐ > Si estuviese raspado, enmendado o borrado.
- ☐ > Por falta de endoso del beneficiario.
- ☐ > Por estar prohibido su pago (quiebra del librador, etc.)
- ☐ > Por dudosa autenticidad de la firma del librador.
- ☐ > Cuando el librador denuncia que fue extraviado o sustraído.
- ☐ > Por endosos tachados, o excedido su límite.

El Banco deberá hacer constar en el dorso del cheque el motivo, la fecha y el domicilio del Librador; con esta constancia el beneficiario podrá iniciar juicio ejecutivo.

El o los titulares de la cuenta responden en forma solidaria por el importe del cheque y los gastos e intereses hasta su cobro.

DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Debe cumplir las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo.
Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo.
Etc.

PROPUESTA DIDÁCTICA

Objetivos

- ❖ Conocer los deberes y derechos de las partes en el contrato de trabajo.
- ❖ Reflexionar sobre el valor la colaboración, la solidaridad y la buena fe, así como el cumplimiento de las normas en la relación laboral.

Referencia normativa: Ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo

Actividades

- 1) Leer la ficha anterior.
- 2) Formular lo que para vos sean las 3 obligaciones más importantes del:
 - trabajador y
 - empleador.

Trabajador	Empleador

- 3) ¿Qué diferencias consideras que existirán entre el TRABAJO REGISTRADO y el TRABAJO NO REGISTRADO en relación con las obligaciones enumeradas en la ficha anterior?
- 4) ¿Por qué crees que es importante el empleo registrado?

2.2.3 - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Hemos definido en las clases anteriores: trabajo, contrato de trabajo, partes intervinientes en la relación laboral... Repasemos un poco.

Constituye **trabajo** (para la Ley 20.744: Ley de Contrato de Trabajo) toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

Hay **contrato de trabajo**, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y

bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

En líneas generales, vamos a decir que las 2 partes que componen la relación de trabajo son:

- ✓ **Trabajador:** Persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones citadas anteriormente, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.
- ✓ **Empleador:** Persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Ahora, vamos a analizar que existen diferentes modalidades de contrato de trabajo:

- 1 - Contrato de trabajo a plazo fijo
- 2- Contrato de trabajo de temporada
- 3- Contrato de trabajo eventual
- 4- Contrato de trabajo de grupo o por equipo
- 5- Contrato de trabajo por tiempo indeterminado:

- El principio general establecido por la LCT de "indeterminación del plazo",
- El periodo de prueba y sus reglas y
- El tipo de contrato de trabajo a tiempo parcial.

En el cuadro que se expone a continuación vamos a ver las principales características de cada modalidad de trabajo:

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	
1- Contrato de trabajo a plazo fijo	<p>En el contrato de trabajo se ha fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de 5 años.</p> <p>Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de 1 mes ni mayor de 2, respecto de la expiración del plazo convenido. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente.</p>
2- Contrato de trabajo de temporada	<p>Habrà contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.</p> <p>Con una antelación no menor a 30 días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de 5 días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador.</p>
3- Contrato de trabajo eventual	<p>Se entenderá que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.</p>

	<p>Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.</p>
4- Contrato de trabajo de grupo o por equipo	<p>Habrà contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél.</p> <p>El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo. Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo.</p>
5- Contrato por tiempo indeterminado	<p>Cabe aclarar que, el principio general establecido por la Ley de Contrato de Trabajo es el de "indeterminación del plazo". Esto implica que el contrato de trabajo se entenderà celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración (#).</p> <p>b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, así lo justifiquen.</p> <p>El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que: el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios jubilatorios o se configure alguna de las causales de extinción de la relación laboral (despido, renuncia, fallecimiento, etc).</p> <p>(#) Téngase en cuenta que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que se exceda de las exigencias previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.</p> <p>Período de prueba El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderà celebrado a prueba durante los primeros 3 meses de vigencia.</p> <p>Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar a la otra parte.</p> <p>El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará que el empleador ha renunciado al período de prueba.</p> <p>2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. Se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.</p> <p>3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba.</p> <p>4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.</p>

	<p>5. El trabajador tiene derecho, durante el periodo de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del periodo de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso.</p> <p>6. El periodo de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.</p> <p>Dentro de la modalidad de contrato por tiempo indeterminado existe el tipo de contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las 2/3 (dos terceras) partes de la jornada habitual de la actividad.</p> <p>En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.</p> <p>Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo en caso de peligro grave para las personas o cosas de la empresa. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.</p> <p>Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.</p> <p>Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.</p>
--	--

PROPUESTA DIDÁCTICA

Objetivos

- ❖ Conocer las distintas modalidades del contrato de trabajo, fundamentalmente las características del contrato por tiempo indeterminado y del periodo de prueba.
- ❖ Poder categorizar a empleados en las diferentes modalidades del contrato de trabajo.

Actividades

1- Leer la ficha "MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO".

En grupos:

2- ¿Qué modalidad de trabajo consideran que será la más conveniente para el empleado? ¿Por qué?

3- Expliquen con sus palabras: ¿En una relación laboral, a qué se denomina "período de prueba"? Indiquen 3 características que recuerden de ese período.

4- Dados los siguientes casos, encuadren a los empleados en la modalidad del contrato de trabajo que les corresponde.

ENUNCIACIÓN DE CASOS	¿QUÉ MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO USARÁN?
1- Martín tiene una heladería en San Bernardo. Va a tomar a 4 empleados para la atención de su local. Los necesitará todos los años sólo en los meses de diciembre, enero y febrero.	
2- Juan coordina un equipo de analistas de temas tributarios. Consiguieron hacer una investigación sobre Educación Fiscal para una importante editorial. Trabaja un grupo de 5 investigadores.	
3- Para cubrir una campaña publicitaria destinada al público infantil, se necesitarán 8 promotoras con experiencia comprobable en juegos con niños. El contrato será sólo por 1 año.	
4- Una empresa requerirá la realización, por única vez, de una certificación de calidad sobre todo el circuito productivo. Para efectuar esa tarea se utilizará a un empleado de la firma que es Ingeniero Industrial y certifica calidad.	
5- María es Contadora Pública. Comenzó a trabajar en la AFIP hace 17 años cuando era una estudiante de Ciencias Económicas.	

2.2.4 - LIBRO ESPECIAL DEL ARTÍCULO 52 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

¿Quiénes deben llevar el Libro del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo?
Los empleadores.

¿Qué características debe tener el Libro del artículo 52?

El libro especial, registrado y rubricado deberá tener las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio.

¿Qué datos deben consignarse en el Libro del artículo 52?

En él se consignará:

- Individualización íntegra y actualizada del empleador.
- Nombre del trabajador.
- Estado civil.

Seguridad Social

INTRODUCCIÓN

La esencia de la Seguridad Social es crear a favor de todos los miembros de la sociedad un conjunto de garantías para hacer frente a determinados hechos o eventos que suprimen o reducen su actividad productiva o imponen cargas económicas suplementarias.

O sea, la Seguridad Social se ocupa de cubrir "contingencias" del trabajador y de su familia. Pero veamos cuáles pueden ser estas contingencias...

<i>Contingencia a cubrir</i>	<i>Prestaciones o coberturas de la Seguridad Social</i>
Vejez, invalidez, muerte	Régimen Previsional
Cargas de familia	Asignaciones y Subsidios Familiares
Enfermedad	Obras Sociales y PAMI
Enfermedad profesional y accidentes de trabajo	Régimen de Riesgos de Trabajo
Desempleo	Seguro de Desempleo

Vamos a analizar los principales beneficios de la Seguridad Social para los trabajadores: Asignaciones familiares (Hijo, Hijo discapacitado, Prenatal, Maternidad, Nacimiento, Adopción, Matrimonio, Ayuda escolar, Asignación universal por hijo), Seguro de Desempleo, ART, Jubilaciones, Pensiones, etc.

¿Qué es la Seguridad Social?

La Seguridad Social es la rama del derecho que trata de crear a favor de todos los miembros de la sociedad un conjunto de garantías para hacer frente a determinados hechos o eventos que:

- suprimen su actividad productiva o
- reducen su actividad productiva o
- imponen cargas económicas suplementarias.

Veamos algunos ejemplos de estos eventos, hechos o contingencias:

Maternidad
Vejez
Muerte
Desocupación
Cargas de familia
Invalidez
Accidentes de trabajo

¿Cuáles son los principios de la Seguridad Social?

Los principios de la Seguridad Social son:

- Universalidad: tiene como sujeto a todos los individuos sin distinción y sin tener en cuenta si están en actividad o no y si trabaja en relación de dependencia o por cuenta propia.
- Solidaridad: el hombre trabaja para sí y su familia, ante cualquier contingencia las obligaciones se reparten entre toda la sociedad.
- Integralidad: parte del derecho en que la economía pretende cubrirlo todo.
- Subsidiariedad: se relaciona con la solidaridad, el hombre se mantiene a sí mismo, cuando está incapacitado lo mantiene la sociedad.

¿Cuáles son las bases constitucionales de la Seguridad Social?

Cabe aclarar que, los beneficios de la Seguridad Social se encuentran contemplados en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional:

"El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que puedan existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna".

¿Qué alcance tiene actualmente la Seguridad Social?

En el siguiente cuadro se puede observar a quiénes cubre (universo alcanzado) c/u de las prestaciones indicadas y ante qué contingencias sociales los miembros de la sociedad argentina estamos amparados por los beneficios conferidos por la Seguridad Social:

Contingencias sociales	Prestaciones o cobertura	Universo alcanzado
Vejez Invalidez Muerte	Régimen Previsional	Trabajadores en Relación de Dependencia, Monotributistas, Autónomos y Servicio Doméstico.
Cargas de familia	Asignaciones y Subsidios Familiares	Trabajadores en Relación de Dependencia, Desempleados, Jubilados y Pensionados.
Enfermedad	Obras Sociales y PAMI	Trabajadores en Relación de Dependencia, Servicio Doméstico, Monotributistas, Jubilados y Pensionados.
Enfermedad profesional Accidentes de trabajo	Régimen de Riesgos de Trabajo	Trabajadores en Relación de Dependencia.
Desempleo	Seguro de Desempleo	Desempleados (ex trabajadores en relación de dependencia)

¿Por qué se dice que la Seguridad Social va de la cuna a la tumba?

Porque las prestaciones de la Seguridad Social abarcan desde las asignaciones familiares por prenatal y por nacimiento (vinculadas con el origen de la nueva vida) hasta la prestación jubilatoria o la pensión (vinculadas con la vejez).

También, mediante el Sistema Nacional de Salud cubre durante toda la existencia las contingencias relacionadas con la enfermedad y su prevención. Además, otorga cobertura durante la totalidad de la vida laboral (Régimen de Riesgos de Trabajo) y también en periodos de inactividad por desempleo (Seguro de Desempleo).

¿Cuáles son los antecedentes de la Seguridad Social?

La Seguridad Social nace aproximadamente hace 150 años. Algunos antecedentes en nuestro país fueron:

- Protección a viudas y huérfanos,
- Régimen de pensiones para empleados públicos,
- Mutuales de las colectividades italianas y españolas (para cubrir enfermedades y accidentes de trabajo),
- Ley de jubilaciones para jueces y para maestros,
- Cajas de jubilaciones de empleados públicos, ferroviarios y bancarios, etc.

Estructura de la remuneración

1-Sueldo Básico: es el monto establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo para la categoría del trabajador; si no hay convenio aplicable, lo fijará el empleador.

2-Adicionales fijos: es cualquier concepto fijo que perciba todos los meses el empleado, sin importar la cantidad de días del mes o la cantidad de horas trabajadas, como ser: antigüedad, adicionales por mérito, por zona geográfica, por turnos rotativos, y todo otro adicional fijo que pudiera tener asignado por normas de empresas o por Convenio Colectivo.

3- Adicionales periódicos o variables: son los estipulados por Convenios Colectivos, en acuerdo de empresas o por acuerdos individuales.

Ejemplo: Viáticos sin comprobantes, comisiones, premios, estímulo, productividad, presentismo etc.

Estas remuneraciones periódicas y variables son de carácter remunerativo.

4-Sueldo Bruto: es un concepto importantísimo porque en base al mismo se calculan los aportes y contribuciones. Está compuesto por el Sueldo básico más los adicionales.

Ejemplo: Sueldo Básico más antigüedad, más comisiones, más presentismo, más horas extras es igual a Sueldo Bruto.

Salario Mínimo, Vital y Móvil - Art. 116 LCT -

Es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Inembargabilidad - Art. 120 -LCT -

Este Salario Mínimo y Vital, es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

Decreto 1349/2003

Artículo 1° — Fijase a partir del 1° de enero de 2004 el monto del salario mínimo, vital y móvil en la cantidad de \$ 1,75.-por hora, para los trabajadores jornalizados y de \$ 350.- por mes, para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo, comprendidos en el artículo 140 de la Ley N° 24.013.

OBLIGACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL ➔

Conceptos Remunerativos y No Remunerativos

Para poder dar cumplimiento a las obligaciones de la Seguridad Social, en primer lugar es necesario distinguir entre lo que se considera remuneración y lo que no lo es.

Carácter de las Remuneraciones:

- Remunerativos
- No Remunerativos

Conceptos Remunerativos: son los relacionados con la cantidad y calidad de la prestación laboral, por los cuales al empleado se le retienen los **Aportes** a la Seguridad Social y el empleador hace **Contribuciones**. Aquí también se encuentran las remuneraciones en especie.

Generan S.A.C y son embargables, tanto en el caso de embargos comunes como alimentarios.

Se computan para el cálculo de las indemnizaciones.

Son Conceptos Remunerativos:

- Sueldos y Jornales
- Comisiones
- Viáticos sin comprobantes
- Remuneraciones en especie
- Premios
- Adicionales por antigüedad
- Asignación por Título
- Sueldo Anual Complementario
- Horas Extras
- Gratificaciones Habituales
- Vacaciones
- Licencias Especiales.
- Todo lo que esté relacionado directamente con la prestación de servicio.

Todos los Conceptos Remunerativos:

- a) Tiene aportes y contribuciones
- b) Se tienen en cuenta para el SAC, Indemnización por Despido y salario por enfermedad inculpable o accidental.

No Remunerativos: Son los beneficios Sociales, (ya mencionados en el art. 103 bis).

Características:

- No están sujetos a Aportes y Contribuciones -
- No se consideran remuneraciones básicas, habituales y regulares
- No generan Sueldo Anual Complementario
- No se toman en cuenta para el cálculo de Indemnizaciones

Afiancemos Conceptos

- 1- Confeccione un cuadro resumen con los deberes y derechos de las partes (empleador y empleado)
- 2- Lea atentamente el tema y confeccione un cuadro resumen, dejando bien claro que conceptos son Remunerativos y cuales son No Remunerativos.

Responda el siguiente cuestionario:

Lea atentamente el Material Básico para encontrar las respuestas a este cuestionario.

1. ¿Cuáles son las fuentes de regulación del contrato de trabajo?
2. ¿Qué entiende por Contrato de Trabajo?
3. ¿Cuáles son los Sujetos del Contrato de Trabajo?
4. ¿Quiénes tienen capacidad para celebrar Contratos de Trabajo?
5. ¿Qué es el Seguro de Vida Obligatorio?
6. ¿Qué datos relativos al empleador y al empleado, debe contener el Recibo de haberes?
7. Según el Artículo 140 de la ley de Contrato de Trabajo, cuáles son los datos que debe contener el Recibo de Haberes, relativos a la Remuneración y Pago?
8. Escriba el concepto de Remuneración.
9. ¿Cómo se deben abonar las Remuneraciones?
10. ¿Qué es el Salario Mínimo Vital y Móvil?

MATERIAL BÁSICO

Esquema de Liquidación de Sueldos

En estos casos hemos colocados prácticamente todos los conceptos remunerativos que se deben sumar al Sueldo Básico para obtener el Sueldo Bruto, pero tenga en cuenta que estos no se perciben todos los meses ni en todos los casos.

Sueldo Básico

- + Horas Extras
- + Presentismo
- + Comisiones
- + Viáticos
- + Antigüedad
- + Gratificaciones
- + Sueldo Anual Complementario
- + Vacaciones
- + Licencias Especiales
- = a **Sueldo Bruto**
- (menos) **Descuentos o Retenciones** (Jubilación, Obra Social, etc.)
- = **Sueldo Neto**
- + **Asignaciones Familiares** (si el empleado tiene cargas de familia)
- = a **Sueldo a Pagar**

Ejemplo:

Sueldo Básico (Según Convenio)	500,00
Horas Extras	100,00
Presentismo (600:12)	50,00
Comisiones	-----
Antigüedad	-----
Vacaciones	-----
= a Sueldo Bruto (500+100+50)	650,00
- Descuentos o Retenciones - Ejemplo el 17% (sobre el Sueldo Bruto)	110,50
= Sueldo Neto (650-110,50)	539,50
+ Asignaciones Familiares	60,00
Sueldo a Pagar (539,50 + 60)	\$ 599,50

Importante

- 1-Al momento de hacer la Liquidación de Sueldos, los Conceptos Remunerativos se suman para obtener el Sueldo Bruto.
- 2-Al Sueldo Bruto se le deben restar los Descuentos o Retenciones (Aportes del empleado) para obtener el Sueldo Neto.
- 3-Al Sueldo Neto se le suman los Conceptos No Remunerativos que correspondan pagar en ese periodo (como las Asignaciones Familiares).
- 4-El resultado será el Sueldo a Pagar, como Ud. Podrá ver en el ejemplo anterior.

Si los meses a liquidar fueran **Junio o Diciembre** donde se debe pagar además el Sueldo Anual Complementario (S.A.C.) o Aguinaldo el esquema será:

Sueldo Básico
 + Horas Extras
 + Presentismo
 + Comisiones
 + Viáticos
 + Antigüedad
 + Gratificaciones
 + Sueldo Anual Complementario
 + Vacaciones
 + Licencias Especiales
 = a Sueldo Bruto
 - Descuentos o Retenciones
 = Sueldo Neto
 + Asignaciones Familiares (si el empleado tiene cargas de familia)
 = a Sueldo a Pagar

Al momento de Liquidar las Vacaciones (una vez al año), el esquema sería el siguiente si lo hacemos junto con la liquidación del Sueldo del mes:

Sueldo Básico
 + Horas Extras
 + Presentismo
 + Comisiones
 + Viáticos
 + Antigüedad
 + Gratificaciones
 + Sueldo Anual Complementario
 + Vacaciones
 + Licencias Especiales
 = a Sueldo Bruto
 - Descuentos o Retenciones
 = Sueldo Neto
 + Asignaciones Familiares (si el empleado tiene cargas de familia)
 = a Sueldo a Pagar

Pero si la Liquidación del S.A.C. o las Vacaciones se hacen por separados a la Liquidación del Sueldo mensual, el esquema sería el siguiente:

S.A.C.
 = a Sueldo Bruto
 - Descuentos o Retenciones
 = Sueldo Neto
 = a Sueldo a Pagar

Ejemplo:

S.A.C.	580,25
= a Sueldo Bruto	580,25
- Descuentos o Retenciones 17%	98,64
= Sueldo Neto	481,61
= a S.A.C. a Pagar	481,61

Vacaciones
 = a Sueldo Bruto
 - Descuentos o Retenciones
 = Sueldo Neto
 = a Sueldo a Pagar

Ejemplo:

Vacaciones	630,00
= a Sueldo Bruto	630,00
- Descuentos o Retenciones 17%	107,10
= Sueldo Neto	522,90
= a Vacaciones a Pagar	522,90

-Liquidación de Haberes al Personal y Registración

En esta parte del curso, abordaremos el estudio de esta temática que involucra aspectos del Derecho Laboral y de la Contabilidad. Decimos esto por cuanto en la Liquidación de Haberes se deberá tener en consideración y respeto una serie de normas jurídicas.

Haciéndole saber además que hemos tomado como ejemplo para los casos prácticos al Gremio de Empleados de Comercio y que ha sido nuestra referencia principal al momento de escribir este material, la Ley de Contrato de Trabajo, y las reglamentaciones vigentes a la fecha de cierre de este material.

Con anterioridad, Ud. ya a leído en este apunte sobre Sueldo, Salario Mínimo Vital y Móvil, como también sobre Sueldo Básico (se encuentra establecido por Convenio Colectivo de Trabajo y su valor depende de la calificación por tipo de tarea realizada).

Al momento de hacer la liquidación de sueldos del mes, encabeza el listado de lo que hay que pagar, el Sueldo Básico, pero a este hay que sumarle los adicionales que en ese mes le corresponden cobrar al empleado.

Son Adicionales:

- Presentismo
- Horas Extras
- Comisiones
- Antigüedad
- Viáticos
- Gratificaciones
- Sueldo Anual Complementario
- Vacaciones
- Otros adicionales, según el gremio.

• Presentismo

El Presentismo es el premio a la asistencia perfecta y depende del gremio que lo aplique, por ejemplo en el Convenio Colectivo de Trabajo de los Mercantiles está establecido como un 8,33 % (Art. 40 CCT), de la remuneración y no se pierde si el empleado a incurrido en 1 (una) inasistencia.

Para calcularlo se tiene en cuenta el Sueldo Básico más las horas extras o comisiones que le correspondan en ese mes.

Ejemplo:

Sueldo Básico..... \$ 500,00

Horas Extras \$ 120,00

Presentismo = $500 + 120 = 620 \times 8,33\% =$ \$ 51,65.-

• Horas Extras u Horas suplementarias (Art. 201- LCT -)

Las horas suplementarias, más conocidas como horas extras, son aquellas que trabaja un empleado después de haber cumplido con la jornada legal de trabajo; se cobrarán con un recargo sobre el Sueldo Básico habitual del 50 % en días comunes y del 100% en sábados después de las 13 horas, en domingos y en feriados.

Límites máximos de prolongación de la jornada laboral

Por Decreto 484/00, queda establecido que a partir del 29/06/00, el número máximo de horas suplementarias no podrán ser superiores a 30 horas mensuales y 200 horas anuales.

LIQUIDACIÓN DE SUELDOS

Procedimiento para calcular las horas extras

1° -Calcular la hora simple: Sueldo Básico dividido 200.

2° - al valor de la hora simple se le debe sumar el 50% o el 100% más, según corresponda.

Ejemplo:

Determinar cuanto debe percibir por cada horas extra en días comunes y en sábados después de las 13,00 Hs., domingos y feriados, un empleado cuyo Sueldo es de \$ 600.-

Formula:

$\frac{\text{Sueldo}}{200} = \text{Valor de la hora simple} \times (\text{por}) \text{ el } 50 \% \text{ más o } \times (\text{por}) \text{ el } 100 \% \text{ más.}$

$$\frac{600}{200} = \$ 3.- (\text{Valor de la hora simple o normal})$$

Horas con 50% de recargo: $\$ 3 \times 50 \% = \$ 4,50.-$ (valor de 1 hora extra al 50%)

Horas con 100% de recargo: $\$ 3 \times 100\% = \$ 6,00.-$ (valor de 1 hora extra al 100%)

Ejercicio Práctico:

Observe el procedimiento del 1° ejercicio. Calcule Ud. el segundo.

1-Calcular el valor de la horas extra con el 50% de recargo:

Sueldo \$ 320.-

Procedimiento: $320: 200 = 1,60 \times 50\% = 2,40.-$

Rta: Valor de 1 hora extra al 50 % \$ 2,40.-

2-Calcular el valor de la horas extra con el 50% de recargo:

2- Sueldo \$ 530.-

Procedimiento:

Rta: \$

Observe el procedimiento del 1° ejercicio. Calcule Ud. el segundo

Calcular el valor de la horas extra con el 100% de recargo:

1-Sueldo \$ 500.-

Procedimiento: $500: 200 = 2,50 \times 100\% = 5.-$

Rta: Valor de la hora extra al 100% \$ 5.-

2-Sueldo \$ 700.-

Procedimiento:

Rta: \$

Afiancemos Conceptos

Ejercicio N° 1- Calcule el valor de las horas extras con el 50% y el 100% de recargo correspondientes a los Sueldos que se indican.

Nota: Recuerde que al momento de calcular el valor de hora extra al 100%, debe hacer el calculo sobre el valor de la hora simple.

Se aconseja calcular primero las horas al 50% y después las horas al 100%, para no cometer errores.

Sueldo Básico	Valor de la hora simple	Hora Extra al 50%	Hora Extra al 100%
\$ 320	1,60	2,40	3,20
\$ 580			
\$ 530			
\$ 450			
\$ 400			
\$ 520			
\$ 490			
\$ 570			
\$ 900			
\$ 475			
\$ 850			
\$ 720			
\$ 430			
\$ 800			
\$ 500			

Ejercicio N° 2- Calcular horas extras al 50 y 100%. Determine el Sueldo Bruto.

Nota: Para obtener el Sueldo Bruto, sume al Sueldo el total de horas extras. Observe el primer caso.

$380:200=1,90 \times 50\% = 2,85 \times 20 = 57 + 380 = 437.-$

Sueldo Básico	Cantidad de horas	Valor de la hora simple	Valor de la hora al 50%	Total de horas al 50%	Valor de la hora al 100%	Total de horas al 100%	Sueldo Bruto
1- \$380	20, día lunes	1,90	2,85	57,00	----	----	437,00
2- \$490	10, Sábado después de las 13 hs.						
3- \$ 875	8, día Martes						
4- \$530	12, día Domingo						
5- \$900	20, día Jueves						
6- \$420	15, día Miércoles						
7- \$360	5, día Domingo						
8- \$700	9, día Martes						
9- \$545	11, día Viernes						
10- \$650	10, día Lunes						

Ejercicio N° 3-

Observe como se ha calculado el Sueldo Bruto del empleado de comercio, Juan Allende, quien tiene un Sueldo Básico de \$ 500,00.- Este mes trabajó 10 horas extras al 50 % y 5 al 100%. Le corresponde presentismo.

Sueldo Básico.....	500,00
10 horas extras al 50% ($500:200=2,50 \times 50\% = 3,75 \times 10 =$)	37,50
5 horas extras al 100% ($500:200=2,50 \times 100\% = 5 \times 5 =$)	25,00
Presentismo: 8,33% ($500+37,50+25,00= 562,50 \times 8,33\% =$)	46,86
Sueldo Bruto: (es la suma de el Sueldo + H.Extras + Presentismo)	\$ 609,36.-

LIQUIDACION DE SUELDOS

Ejercicio N° 4-

Calcule el Sueldo Bruto de la empleada de comercio, Mariana López, quien tiene un Sueldo Básico de \$ 450,00.- Este mes trabajó 8 horas extras al 100%. Le corresponde presentismo.

Sueldo Básico
..... Horas Extras al 100 %
Presentismo 8.33%:
Sueldo Bruto: (es la suma de el Sueldo Básico + H.Extras +Presentismo).....

Respuestas a Afiancemos Conceptos

Respuestas del ejercicio de Horas extras al 50%

1- Procedimiento: $530 : 200 = 2,65 \times 50\% + = 3,97.-$

Rta: \$ 3,97.-

Respuestas del ejercicio de Horas extras al 100%

2- Procedimiento: $700 : 200 = 3,50 \times 100\% + = 7.-$

Rta: \$7.-

Ejercicio N° 1-

Sueldo	Valor de la hora simple	Hora Extra al 50%	Hora Extra al 100%
\$ 320	1,60	2,40	3,20
\$ 380	2,90	4,35	5,80
\$ 530	2,65	3,97	5,30
\$ 450	2,25	3,37	4,50
\$ 400	2,00	3,00	4,00
\$ 520	2,60	3,90	5,20
\$ 490	2,45	3,67	4,90
\$ 570	2,85	4,27	5,70
\$ 900	4,50	6,75	9,00
\$ 475	2,37	3,55	4,75
\$ 850	4,25	6,37	8,50
\$ 720	3,60	5,40	7,20
\$ 430	2,15	3,22	4,30
\$ 800	4,00	6,00	8,00
\$ 500	2,50	3,75	5,00

Ejercicio N° 2-

Sueldo	Cantidad de horas	Valor de la hora simple	Valor de la hora al 50%	Total de horas al 50%	Valor de la hora al 100%	Total de horas al 100%	Sueldo Bruto
1- \$380	20 al 50%	1,90	2,85	57,00	----	----	437,00
2- \$490	10 al 100%	2,45	-----	-----	4,90	49,00	539,00
3- \$ 875	8 al 50%	4,37	6,55	52,40	----	----	927,40
4- \$530	12 al 100%	2,65	-----	-----	5,30	63,60	593,60
5- \$900	25 al 50%	4,50	6,75	168,75	----	----	1.068,75
6- \$420	15 al 50%	2,10	3,15	47,25	----	----	467,25
7- \$360	5 al 100%	1,80	-----	-----	3,60	18,00	378,00
8- \$700	9 al 50%	3,50	5,25	47,25	----	-----	747,25
9- \$545	11 al 50%	2,72	4,08	44,88	----	----	589,88
10- \$650	10 al 50%	3,25	4,87	48,70	----	----	698,70

Ejercicio N° 4

Sueldo Básico	450,00
8 horas extras al 100% ($450:200=2,25 \times 100\% = 4,50 \times 8 =$)	36,00
Presentismo: 8,33% ($450,00 + 36,00 = 486,00 \times 8,33\% =$)	40,48
Sueldo Bruto: (es la suma de el Sueldo + Extras + Presentismo)	\$ 526,48.-

MATERIAL BASICO

Sueldo Anual Complementario S.A.C

Ley 23041- Decreto 1078/84

Artículo 1- El Sueldo Anual Complementario en la actividad privada, Administración Pública central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas, será pagado sobre el cálculo del 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de Junio y Diciembre de cada año.

También podemos decir que:

EL SAC, comúnmente denominado Aguinaldo, es la mitad o el 50 % del mayor Sueldo Bruto percibido, en el semestre.

Art. 122 - LCT - Se debe abonar dos veces al año:

- al 30 de Junio (correspondiente al 1° semestre en el periodo que va de Enero a Junio) y
- al 31 de Diciembre (correspondiente al 2° semestre en el periodo que va de Julio a Diciembre).

La fórmula que se utiliza para calcularlo es:

$$\text{el } 50\% \text{ de la mejor remuneración} = \text{SAC}$$

o lo que es lo mismo:

$$\frac{\text{Mejor remuneración del semestre}}{2} = \text{SAC}$$

Ejemplo:

-Empleado que trabajó el semestre completo y la mejor remuneración del mismo fue de \$ 800.

S.A.C. = 50 % de 800

S.A.C. = \$ 400,00.-

Se debe aclarar que para la liquidación del S.A.C. no se tienen en cuenta las Asignaciones Familiares.

Pero como es un concepto Remunerativo, sobre el S.A.C. se hacen Retenciones (aportes) al empleado y contribuciones el empleador.

Proporcionalidad:

Si el trabajador prestó servicios durante parte del semestre, el S.A.C. deberá calcularse proporcional al tiempo trabajado.

1- En el caso que el empleado no hubiera trabajado el semestre completo, porque su ingreso se produjo durante el lapso del semestre. Ejemplo empleado que ingresó el 1° de Febrero, llegado el 30 de Junio se le debe abonar el S.A.C. proporcional a los cinco meses trabajados en el semestre.

Ejemplo: al 30 de Junio, liquidar el S.A.C al empleado Carlos Duarte que ingresó el 1° de Febrero del año en curso, sabiendo que el Mejor Sueldo del Semestre fue de \$ 800,00.-

Fórmula para calcular el S.A.C. Proporcional al tiempo trabajado:

$$\frac{\text{El } 50\% \text{ del Mejor Sueldo del Semestre}}{6 \text{ (meses del semestre)}} = \dots \times (\text{por los meses trabajados en el semestre}) = \text{S.A.C. Proporcional}$$

LIQUIDACION DE SUELDOS

$$800 \times 50 \% = \$ 400 \times 5 : 6 = 333,00.-$$

$$\text{S.A.C. Proporcional} = \$ 333,00.-$$

2-También el cálculo se puede hacer por la totalidad de los días trabajados en vez de los meses trabajados, en este caso la Fórmula es:

$$\frac{\text{El 50 \% del Mejor Sueldo del Semestre}}{180 \text{ (días del semestre)}} = \dots \times (\text{por}) \text{ los días trabajados en el semestre} = \text{S.A.C. Proporcional}$$

Ejemplo: al 30 de Diciembre, liquidar el S.A.C al empleado Rolando Cáceres que ingresó el 1° de Agosto del año en curso, sabiendo que el Mejor Sueldo del Semestre fue de \$ 700,00.-

Cálculo de los días trabajados entre el 1° de Agosto y el 31 de Diciembre:

Mes	Cantidad de días
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	31
Noviembre	30
Diciembre	31
Total	153

$$700 \times 50 \% = 350 \times 153 : 180 = 297,50.-$$

$$\text{S.A.C. Proporcional} = \$ 297,50.-$$

- Si tenemos el caso de un empleado que ingresó el 24 de Abril, calcular cuanto le corresponde cobrar de S.A.C al 30 de Junio, sabiendo que el mayor Sueldo del Semestre fue de \$ 1.000.-

Mes	Cantidad de días
Abril	7
Mayo	31
Junio	30
Total de días Trabajados	68 días

$$\text{Cálculo será: } 1.000 : 2 = 500 \times 68 : 180 = 188,89.-$$

$$\text{S.A.C. proporcional} = \$ 188,89.-$$

Art. 123 - LCT - Extinción del Contrato de Trabajo

Pago Proporcional

Cuando se opere la extinción del Contrato de Trabajo, por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina esta ley, tendrán derecho a percibir la parte del Sueldo Anual Complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

Importante

El importe del S.A.C es considerado **Concepto Remunerativo**, y por lo tanto, genera aportes y contribuciones.

Afiancemos Conceptos

Ejercicio N° 1 Liquidar el S.A.C. a los siguientes empleados que han trabajado el semestre completo:
Formula: el 50 % del Mejor Sueldo del Semestre

Adriana Tessio

Enero: \$480

Febrero: \$450

Marzo: \$550

Abril: \$480

Mayo: \$500

Junio: \$500

Rta: S.A.C. \$

Marlanela Laborda

Enero: \$600

Febrero: \$600

Marzo: \$650

Abril: \$635

Mayo: \$680

Junio: \$700

Rta: S.A.C. \$

Ejercicio N° 2 Liquidar el SAC proporcional al tiempo trabajado a los siguientes empleados que trabajaron más de 30 días en el semestre.

Formula: el 50 % de la Mejor Remuneración por el tiempo trabajado dividido 180

1-Mejor remuneración :\$450. tiempo trabajado: desde el 22/04/ al 30/06-

2-Mejor remuneración :\$500. tiempo trabajado: desde el 02/04 al 30/06-

3-Mejor remuneración :\$350. tiempo trabajado: desde el 13/04 al 30/06-

4-Mejor remuneración :\$540. tiempo trabajado: desde el 03/03/ al 30/06-

5-Mejor remuneración :\$490. tiempo trabajado: desde el 02/05 al 30/06-

Ejercicio N° 3 Usted hasta aquí a aprendido a liquidar Horas Extras, Presentismo, y Sueldo Anual Complementario. Ahora en el siguiente ejercicio combinaremos estos conceptos.

Calcule el Sueldo Bruto del mes de Junio de 2001 y S.A.C. de la empleada de comercio Cecilia Marini que, ingresó el 1° de Noviembre del 2000; tiene un Sueldo Básico de \$ 620,00.- este mes trabajó 10 horas extras al 100 %. Le corresponde presentismo. Utilice el esquema de

Liquidación

Sueldo Básico	
10 Horas Extras al 100%	
Presentismo 8.33%	
S.A.C.	
Sueldo Bruto	

Respuestas

Ejercicio N° 1 -

Rta: S.A.C. \$275,00.-

Rta: SAC \$ 350,00

Ejercicio N° 2

1- \$ 87,50.-

2- \$ 125,00.-

3- \$ 76,80.-

4- \$ 180,00.-

5- \$ 81,67.-

LIQUIDACIÓN DE SUELDOS

Ejercicio N° 3-

Sueldo Básico	620,00
10 Horas Extras al 100% $(620:200=3,10 \times 100\% + = 6,20 \times 10) =$	62,00
Presentismo 8.33% $(620,00+62,00=682,00 \times 8,33\%) =$	56,81
S.A.C. $(620,00+62,00+56,81=738,81:2)=$	369,40
Sueldo Bruto	\$ 1.108,21

MATERIAL BÁSICO

Vacaciones y Licencias

Licencia Ordinaria -Art.150 LCT - El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

Antigüedad	Período de vacaciones
Cuando no exceda de 5 años	14 días corridos
Mayor a 5 años y no exceda de 10 años	21 días corridos
Mayor a 10 años y no exceda de 20 años	28 días corridos
Cuando exceda los 20 años	35 días corridos

-Extensión: La extensión de las vacaciones se calcula en función a la antigüedad en el empleo, y se computará como tal, aquella que el trabajador tendrá al 31 de diciembre del año a que corresponden las mismas.

Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia -Artículo 151*- para tener derecho cada año al beneficio vacacional completo, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad de los días hábiles del año. La licencia deberá comenzar un día lunes o el día siguiente hábil si este fuera feriado.

Licencia Proporcional - Artículo 153 - cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo (mitad del año trabajado), tiene derecho a gozar de 1 (un) día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo.

Las fracciones menores a veinte días hábiles no dan derecho a tiempo de licencia.

Época de otorgamiento - Comunicación -Artículo 154*-

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente.

La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor a 45 días al trabajador, ello sin perjuicio que las Convenciones Colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con la modalidad de cada actividad.

La Autoridad de Aplicación, mediante podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

El Convenio Colectivo de Empleados de Comercio 130/75, en el art. 74, dice lo siguiente de Vacaciones: Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley 20.744, de acuerdo con sus disposiciones.

En los casos de que se trate de cónyuges e hijos menores de 18 años, que trabajen en el mismo o distinto establecimiento, se les propondrá que gocen su periodo de licencia en fechas coincidentes, siempre que ello no perjudique notoriamente el normal desenvolvimiento del o los establecimientos.

En todos los casos, se comunicará a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 días de anticipación.

Retribución -Artículo 155-

El trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por 25 (veinticinco) el importe del sueldo que percibe en el momento de su otorgamiento.
- Si la remuneración se hubiera fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiera correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience el goce de las mismas.

- Cálculo

Formula:

$$\frac{\text{Sueldo al momento del otorgamiento}}{25} \times \text{cantidad de días que correspondan de vacaciones}$$

Procedimiento:

1º-Se debe obtener el valor de un día (sueldo al momento del otorgamiento dividido 25 = Valor de 1 día)

2º-Al monto del valor del día se lo multiplica por la cantidad de días que correspondan de vacaciones.

Ejemplo:

Empleado con 12 años de antigüedad y Sueldo al Momento del Otorgamiento de \$ 900,00.-

Le corresponden 28 días de Vacaciones.

- Cálculo

$$900 : 25 = 36 \times 28 = \$1.008,00.-$$

Rta: le corresponde de Vacaciones \$ 1.008,00.- (menos las retenciones, porque es un Concepto Remunerativo)

Avancemos Conceptos

Ejercicio Practico N° 1- Calcule la cantidad de días que corresponden de vacaciones en cada caso, y la remuneración diaria y total a pagar.

Le damos como ejemplo el caso 1.-

Caso	Antigüedad	Días de Vacaciones	Sueldo al momento del otorgamiento	Remuneración Diaria	- Total
1-	3 meses	5 días	\$ 480,00	\$ 19,20	\$ 96,00
2-	4 años		\$ 550,00		
3-	6 años		\$ 600,00		
4-	18 años		\$ 385,00		
5-	20 años		\$ 650,00		
6-	9 años		\$ 1.000,00		
7-	12 años		\$ 850,00		
8-	21 años		\$ 1.200,00		
9-	5 meses		\$ 400,00		
10-	7 meses		\$ 500,00		
11-	2 meses		\$ 350,00		
12-	8 años		\$ 580,00		
13-	2 años		\$ 490,00		
14-	21 años		\$ 525,00		
15-	12 años		\$ 550,00		

Ejercicio Práctico N° 2-

Liquidar las vacaciones de los siguientes empleados:

1-Sueldo al momento del otorgamiento \$390. Antigüedad 6 meses.

2-Sueldo al momento del otorgamiento \$500. Antigüedad 3 años.

3-Sueldo al momento del otorgamiento \$485. Antigüedad 15 años.

Respuestas: Ejercicio N° 1

Caso	Antigüedad	Días de Vacaciones	Sueldo al momento del otorgamiento	Remuneración	
				Diaria	Total
1-	3 meses	5 días	\$ 480	\$ 19,20	\$ 96,00
2-	4 años	14 días	\$ 550	\$ 22,00	\$ 308,00
3-	6 años	21 días	\$ 600	\$ 24,00	\$ 504,00
4-	18 años	28 días	\$ 385,00	\$ 15,40	\$ 431,20
5-	20 años	28 días	\$ 650,00	\$ 26,00	\$ 728,00
6-	9 años	21 días	\$ 1.000,00	\$ 40,00	\$ 840,00
7-	12 años	28 días	\$ 850,0	\$ 34,00	\$ 952,00
8-	21 años	35 días	\$ 1.200,00	\$ 48,00	\$ 1.680,00
9-	5 meses	8 días	\$ 400,00	\$ 16,00	\$ 128,00
10-	7 meses	14 días	\$ 500,00	\$ 20,00	\$ 280,00
11-	2 meses	3 días	\$ 350,00	\$ 14,00	\$ 42,00
12-	8 años	21 días	\$ 580,00	\$ 23,20	\$ 487,20
13-	2 años	14 días	\$ 490,00	\$ 19,60	\$ 274,40
14-	21 años	35 días	\$ 525,00	\$ 21,00	\$ 735,00
15-	12 años	28 días	\$ 550,00	\$ 22,00	\$ 616,00

Respuestas: Ejercicio N° 2

1- 218,40.-

1- 280,00.-

2- 543,20.-

Licencias Especiales – Art. 158 LCT -

- Por Nacimiento de hijo, 2 (dos) días corridos
- Por Matrimonio, 10 (diez) días corridos.
- Por examen de Nivel Medio Superior: 2 (dos) días corridos, por cada examen, hasta un máximo de 10 días por año.
- Los exámenes deberán corresponder a planes de enseñanza oficial o autorizado por organismos nacionales o provinciales
- Por el fallecimiento del cónyuge, o aparente matrimonio, hijo o padres: 3 (tres) días corridos
- Por Fallecimiento de hermano: 1 (un) día

Nota: el C.C.T. 130/75, de empleados de comercio, determina en su Capítulo XIV, otra cantidad de días para estos hechos como así también establece otras licencias.

RETENCIONES**Regímenes de la Seguridad Social****Características**

En nuestro país existen numerosas instituciones que protegen y otorgan beneficios sociales al personal en relación de dependencia, por ello se han impuesto Aportes y Contribuciones obligatorias a los empleados y a los empleadores, que tienen por objeto financiar prestaciones relacionadas con la Seguridad Social.

El régimen comprende a quienes se desempeñen *en relación de dependencia* o *en forma independiente* (autónoma).

En el primer caso, el monto de los aportes y contribuciones se determina sobre la remuneración percibida por el trabajador, en tanto que en el segundo, la ley estipula una renta de carácter presunto, que sirve para calcular los importes que el trabajador autónomo debe ingresar al sistema.

Sujetos que intervienen

- **El Trabajador:** es quien realiza aportes al S.U.S.S. (Sistema Único de la Seguridad Social), siendo el empleador el responsable de retener y depositar dichos aportes.
- **El Empleador:** es contribuyente al S.U.S.S. por los porcentajes a aplicar sobre las remuneraciones imponibles del trabajador, que establece la reglamentación.
- **El empleador es agente de retención,** ya que está obligado a retener los porcentajes, que determine la reglamentación vigente, sobre la remuneración (valor imponible) y depositarlos en las fechas previstas.
- **A.F.I.P. (Administración Federal de Ingresos Públicos):** es el organismo responsable de la implementación, recaudación, fiscalización y control de la operatoria del sistema.

Remuneración o Valor Imponible

Se considera remuneración o valor imponible para calcular aportes y Contribuciones al S.U.S.S., al monto resultante de sumar los importes de los conceptos considerados remunerativos.

Ejemplo:

Sueldo Básico + Horas Extras + Presentismo = Valor Imponible (Sueldo Bruto sobre el cual se aplicarán las retenciones).

Aportes y Contribuciones vigentes

Todos los trabajadores tienen la *obligación* de afiliarse al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (S.I.J.P.). Este sistema de Previsión Social, sancionado por Ley 24.241, se denomina "integrado" porque en el se encuentran dos regímenes:

1. Régimen de Reparto (administrado por el Estado)
2. Régimen de Capitalización Individual (administrado por las A.F.J.P.)

Afiliación Obligatoria: están obligados a afiliarse al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (S.I.J.P.) todas las personas mayores de 18 años que realicen actividades en relación de dependencia o como trabajadores autónomos.

Afiliación Optativa: amas de casa, miembros del clero, directores de S.A., etc.

Excepciones: personal militar de las Fuerzas Armadas, fuerzas de seguridad y policiales.

Aportes Obligatorios de los empleados:

Son las sumas de dinero con que contribuye el empleado al mantenimiento de las Instituciones. Son retenidos de la Liquidación de sus remuneraciones por el empleador y junto con la Contribución patronal que le corresponde, son enviadas (pagadas) a dichas instituciones.

Existen otros Aportes que no son Obligatorios:

-**Aportes Voluntarios:** importes que el trabajador autoriza a retener a su empleador con destino a su cuenta de capitalización por el periodo que se liquida.

-**Aportes Adicionales:** son los aportes superiores a los establecidos por Ley, originados en regímenes especiales de Jubilación u Obras Sociales.

Contribuciones del Empleador: son las sumas de dinero que la empresa (empleador) debe abonar a las Instituciones cuando se tiene trabajadores en relación de dependencia.

Cuadro de Porcentajes de Aportes y Contribuciones

CONCEPTO	ENTIDAD RECAUDADORA	A CARGO DEL	
		EMPLEADO	EMPLEADOR
		APORTES	CONTRIBUCIONES
Caja de Jubilación (S.I.J.P.) (*) Ley 24.241	A.F.I.P.	(7 %) AFJP (11 %) S. de Reparto	10,17 %
Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (I.N.S.S.J.P.) (PAMI) Ley 19.032	A.F.I.P.	3 %	1,50 %
Obras Sociales (O.S.) (**) Ley 23.660	A.F.I.P.	2,7 %	5,40 %
Administración Nacional de Seguros de Salud (A.N.S.Sal.) (**) Ley 23.660	A.F.I.P.	0,3 %	0,60 %
Asignaciones Familiares Ley 24.714	A.F.I.P.	-----	4,44 %
Fondo Nacional de Empleo Ley 24.013	A.F.I.P.		0,89 %
Caja Nacional de Ahorro y Seguro (Menores de 14 a 16 años) L.C.T. (art. 192/3)	A.F.I.P.	10 %	-----
Sindicato (solo afiliados) Ley 24.642	Institución Sindical	Según convenio	-----
Seguro Colectivo de Vida Obligatorio. Decreto 1567/74	Compañía de Seguros	Según convenio	Según Actividad y Aseguradora
Aseguradora de Riesgo de Trabajo (A.R.T.) Ley 24.557	A.F.I.P.	-----	Según Actividad y ART
Vales Alimentarios (***) Ley 24.700	A.F.I.P.	-----	14 %

(*) El 7% corresponde a los empleados que aportan a las AFJP y el 11 % a los empleados que aportan al Sistema de Reparto.

(**) Este importe podrá variar según la Obra Social contratada.

(***) Únicamente sobre lo abonado en Vales Alimentarios o Caja de Alimentos y que no estén sujetos a otras Contribuciones del Empleador. Existen otros tickets de uso optativo para las empresas para aumentar sueldos hasta un valor de \$ 150, que se pueden utilizar en compra de alimentos, electrodomésticos, remedios, servicios médicos, hotelería y turismo. Al igual que los vales alimentarios no forman parte del sueldo.

Nota: Cuadro Actualizado al 01/06/04.

Importante:

Desde junio del año 1.999 esta prestación se realizara únicamente por sistema computarizado.

LIQUIDACION DE SUELDOS

LIQUIDACION DE HABERES		Importe	Empleador:
Sueldo			CUIT N°:
1° Quincena horas a			Domicilio:
2° Quincena días			Beneficiario:
Antigüedad			Calificación Profesional:
Horas extras al 50%			Tarea Cumplida:
Horas extras al 100%			Fecha de ingreso:
Presentismo			CUIL N°:
SAC			Fecha del último depósito:
Vacaciones			Depositado en:
SUELDO BRUTO			Periodo que se abona:
Retenciones			<p>Recibí suma pesos.....</p> <p>.....</p> <p>Por los conceptos indicados en la presente liquidación, dejando constancia de haber recibido un duplicado de este recibo.</p> <p>\$</p> <p>.....</p> <p>Firma</p> <p>Córdoba,</p> <p>Lugar y Fecha</p>
Jubilación %			
INSSPJYP 3 %			
Obra Social 3 %			
A.G.E.C. 2 %			
Cuota Sindical 1 %			
Total Retenciones			
SUELDO NETO			
Asignaciones Familiares			
Hijos			
Hijos con discapacidad			
Ayuda Escolar Anual			
Nacimiento			
Adopción			
Matrimonio			
Total A. Familiares			
SUELDO A COBRAR			

Extinción del Contrato de Trabajo

La finalización del contrato o relación de trabajo puede tener origen en la voluntad de una de las partes (renuncia del trabajador, despido del empleador), en la voluntad de ambas partes (mutuo acuerdo, vencimiento del plazo) o en hechos ajenos a la voluntad de las partes (fuerza mayor, muerte del empleador o trabajador, quiebra del empleador, jubilación del trabajador, etc.). Recordemos que: *"Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración"*

Sea cual fuese el origen de la desvinculación la misma tiene formalidades a cumplir:

- _ Notificación por escrito: Telegrama / carta documento;
- _ Baja en el Sistema Registral de Mi Simplificación;
- _ Entrega al Trabajador de: Certificación de Servicios y Remuneraciones;
- _ Liquidación Final

La extinción por voluntad de ambas partes requiere la formalidad de escritura pública o por escrito ante autoridad judicial o administrativa del trabajo (Secretaría de Trabajo) la voluntad del trabajador debe manifestarse en forma personal es decir no se aceptan representantes.

La estructura de la liquidación es igual a la de la renuncia.

Protección frente al despido:

La ley contiene una serie de recursos para proteger al trabajador frente al despido incausado e intempestivo dispuesto por el empleador.

La Constitución Nacional en el art. 14 bis establece claramente que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán - además de otros derechos- protección contra el despido arbitrario.

Preaviso: la decisión de finalizar (sea del trabajador o del empleador) el contrato de trabajo se debe comunicar con anticipación, este periodo se llama preaviso. Durante el periodo que dura el preaviso el trabajador tiene derecho a dos horas de licencia pagada, por día para buscar otro empleo, las que pueden tomarse al iniciar la jornada laboral o la finalizar la misma. También puede optar por acumular las licencias en una o más jornadas completas.

Cuando el preaviso es otorgado por el empleador:

- El trabajador puede considerar extinguido el contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo, en ese caso no tendrá derecho a remuneración por el periodo faltante del preaviso, conservando todos los demás derechos indemnizatorios. Esta decisión debe ser comunicada por telegrama colacionado al empleador.
- El Empleador puede liberar al trabajador de la obligación de prestar los servicios durante el plazo del preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

El preaviso comienza a regir a partir del día siguiente a la notificación de la decisión de no continuar el vínculo laboral. Pero si el Empleador despide al trabajador omitiendo el preaviso (no le comunica con anticipación su decisión de prescindir de sus servicios) y el despido se produce en un día distinto al ultimo día del mes, deberá pagarle al trabajador los días restantes hasta que finalice el mes, lo que se llama: Indemnización Integración mes de despido. Además de la Indemnización Sustitutiva del Preaviso que será equivalente a la remuneración que correspondiera al trabajador durante los plazos de preaviso que se establecen a continuación (art. 231 a 233 CLT).

Plazo del preaviso en el contrato por tiempo indeterminado:

- Renuncia (decisión del trabajador) -15 días de anticipación
- Despido (decisión del empleador) - 15 días si el trabajador se encuentra en Periodo de Prueba
- 30 días si el trabajador tiene una antigüedad menor a 5 años
- 60 días si el trabajador tiene una antigüedad mayor a 5 años

Concepto de despido: se denomina despido a la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador basado en una justa causa admitida por la ley o sin invocación de causa, según los casos.

Despido con justa causa: se llama así a la hipótesis en la cual el empleador dispone el despido del trabajador en virtud de que éste ha incurrido en una injuria laboral cuya entidad es tal que impide la prosecución del vínculo, sin derecho del trabajador a cobrar las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

Despido sin justa causa: se llama así al despido del trabajador dispuesto por el empleador sin expresar causa, en cuyo caso se le otorga al primero el derecho a cobrar las indemnizaciones por preaviso y por antigüedad, esta última como un modo de reparar la extinción intempestiva y sin causa que lo justifique.

Para calcular la indemnización por antigüedad se tienen en cuenta dos pautas: la antigüedad y la remuneración del trabajador. El art. 245 LCT establece que la indemnización es igual a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

Ejemplo: Si el trabajador tiene una antigüedad de un año, 3 meses y 5 días, le corresponderán 2 meses de sueldo como indemnización.

La indemnización por antigüedad no podrá ser inferior a un mes de sueldo.

Despido indirecto: se denomina así al derecho que tiene el trabajador de considerarse injuriado y despedido, previa intimación, y por ende con derecho al cobro de las indemnizaciones por preaviso y antigüedad, por **causa de un incumplimiento grave de las obligaciones legales, convencionales o contractuales del empleador** (art. 246 LCT).

Situación particular: Despido por causa de embarazo:

Si la mujer embarazada es despedida por su empleador siete meses y medio antes o después del parto, y siempre que lo haya notificado en tiempo y forma el embarazo y el nacimiento, se presumirá que el despido se debe a razones de maternidad o embarazo.

La mujer puede: rechazar el despido por considerarlo discriminatorio, y reclamar que sea dejado sin efecto o puede aceptar la desvinculación, en cuyo caso será indemnizada con un monto equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a las indemnizaciones establecidas para situaciones normales.

RENUNCIA del trabajador: se denomina así a la extinción del vínculo laboral dispuesta unilateralmente por el trabajador sin que exista causa imputable al empleador. Esta forma de extinción no genera derecho a indemnización pero sí el derecho a cobrar vacaciones proporcionales, aguinaldo proporcional, salarios atrasados.

A los fines de evitar que el trabajador sea forzado a presentar su renuncia, la ley establece ciertos requisitos formales para que la renuncia sea válida.

Se pretende que la voluntad del trabajador sea libre y no esté viciada, por lo que se exige alternativamente:

1) Que la renuncia sea formalizada por telegrama gratuito para el trabajador dirigido al empleador. El trabajador debe concurrir personalmente con su DNI al correo a despachar el "telegrama obrero" en donde se constatará su identidad. 2) También puede presentar su renuncia ante la Autoridad Administrativa (Secretaría de Trabajo). La Secretaría obviamente deberá notificar al empleador.

PROBLEMÁTICAS ECONÓMICAS ACTUALES

Pais	Desde (mes - año)	Duración	Tasa promedio mensual
Austria	Octubre de 1921	11 meses	47%
Rusia	Diciembre de 1921	26 meses	57%
Alemania	Agosto de 1922	16 meses	322%
Polonia	Enero de 1923	13 meses	81%
Hungría	Marzo de 1923	12 meses	46%
Grecia	Noviembre de 1943	13 meses	365%
Hungría	Agosto de 1945	12 meses	19.800%
China	Noviembre de 1945	42 meses	78%

6.1- Definición de Inflación:



¿Qué se entiende por inflación?

La inflación, en economía se define como el aumento sostenido o continuo y generalizado de los precios de los bienes y servicios, en otras palabras, el crecimiento del nivel general de precios.

Si se consultan otras fuentes de información (diccionarios, revistas, publicaciones, etc.), se pueden encontrar distintos conceptos de la palabra inflación:

- Término utilizado para describir un aumento de precios o una disminución del valor del dinero, en relación a la cantidad de bienes y servicios que se pueden comprar con ese dinero.
- Alza general y continuada de los precios motivada por un exceso de moneda circulante, que aumenta la demanda de bienes. Para la economía moderna, la inflación es el peor enemigo del desarrollo.
- Esencialmente, se denomina así a la baja del valor del dinero debida a la alza de precios. La elevación de precios se generaliza y se mantiene por la reacción de los diversos grupos sociales y económicos, en defensa del poder adquisitivo de sus rentas.
- Elevación notable del nivel de precios con efectos desfavorables para la economía de un país.
- Aumento general de precios que trae aparejada la depreciación monetaria: contener la inflación es uno de los objetivos de cualquier política económica actual.
- Emisión de billetes en reemplazo de moneda sin el respaldo necesario. Encarecimiento, alza de los precios causada por ese motivo.
- Consiste en el crecimiento generalizado y continuo de los precios de los bienes, servicios y factores productivos de un país. La inflación implica por tanto la reducción de la capacidad adquisitiva del dinero.
- Fenómeno caracterizado por el aumento continuo y generalizado de los precios de bienes y servicios que se comercializan en la economía. En la mayoría de los países, la inflación se mide por la variación porcentual que registra el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

A simple vista se puede observar que todas las definiciones antes mencionadas difieren unas de otras.



Entonces, ¿cuál de ellas es la más acertada si todas difieren entre sí?

Todas fueron emitidas por importantes instituciones de educación y comunicación masiva, por lo que

seguramente no es una definición tomada al azar, sino el resultado de un trabajo realizado por expertos o personas entendidas en la materia. Por ahora, entonces, antes de realizar un análisis más completo sobre el tema, que nos pueda explicar el por qué de los distintos conceptos, nos concentraremos en las similitudes que encontramos entre ellos.

Todas las definiciones hablan en mayor o menor detalle de los mismos efectos que causa la inflación: *la depreciación de la moneda de un país y la suba de los precios*. Podremos suponer que, entre otros factores, estos dos antes mencionados son el eje principal sobre el que gira la inflación. Pero... unas dicen que la suba de precios es lo que origina la depreciación de la moneda y otras que es al revés.

Y nuevamente llegamos a la misma pregunta: ¿cuál de ellas está en lo correcto?. En realidad, lo que muestran estas "contradicciones" entre los significados es que las variables económicas interactúan constantemente entre sí, y una modificación producida en una de ellas nunca será un hecho aislado, sino que repercutirá en toda la economía.

Resumiendo: *Es el aumento sustancial y sostenido en el nivel general de precios de un país, durante un determinado período de tiempo.*

En consecuencia, el referido **aumento** debe ser:

a) **Sustancial**: se refiere a la **cuantía** del aumento, que debe ser relativamente importante.

Esta cuantía importante, varía según los países dado que:

- En países desarrollados una inflación del 4% anual es preocupante.
- En países subdesarrollados, ese piso del 4% es superado por la tasa de inflación mensual, ya que generalmente está en los dos dígitos, llegando la anual a 3 o más dígitos (en Argentina, en el año 1989 se llegó al 4.928,6% anual).

En ambos casos es sustancial pero con cuantías muy diferentes.

b) **Sostenido**: consiste en un aumento de precios que genera un impulso tal que lo lleva a **repetirse y repetirse constantemente** y no es un fenómeno ocasional. La causa que lo produce no actúa una sola vez y no se extingue.

c) **Nivel General de Precios**: se suele utilizar como indicación de lo que cuesta un conjunto de bienes y servicios que las familias utilizan para vivir.

Ese conjunto de bienes y servicios es conocido como **canasta familiar** y según los precios de los mismos se determina el **costo de vida**. Este costo de vida varía según: el país o región, el momento de medición en el tiempo y el nivel de vida relevado en los distintos estratos sociales de familias por sus ingresos.

Un incremento en el nivel general de precios implica la suba de precios **todos** los bienes y servicios. No es la subida de algunos precios nada más. Es decir, **varías todos los precios relativos** (relación de precios de un bien en términos de otro, por ejemplo: precio de un traje/precio de una corbata) generalmente al **mismo tiempo** y en **diferentes magnitudes** (algunos suben más que otros).

Índice de Precios: es un indicador del nivel medio de precios. Por ejemplo: Índice de precios al consumidor (IPC).

Inflación: Indica la subida del nivel general de precios.

Tasa de Inflación: es la tasa de variación del nivel general de precios (variación porcentual).

$$\text{Tasa de Inflación (año } t) = \frac{\text{Nivel de Precios (año } t) - \text{Nivel de Precios (año } t-1)}{\text{Nivel de Precios (año } t-1)}$$

Nivel de Precios: es la medida ponderada de los precios de los bienes y servicios de una economía. Se miden elaborando los índices de precios que son medias de los precios de los bienes y servicios.

6.2- Costos de la Inflación:



¿Cuáles son los costos de la inflación?

La inflación es ampliamente considerada un mal social. El público en general está siempre preocupado de la inflación y sigue con atención las variaciones mensuales del índice de precios al consumidor, el indicador más importante de la inflación. Y sin embargo, a pesar de todo este interés y la encendida retórica sobre las alzas de precios, es muy poco lo que se dice sobre sus costos reales.

6.2.1- Inflación Anticipada o Esperada:

La inflación anticipada es aquella que está incorporada a las expectativas y al comportamiento del público antes que ocurra, en otras palabras, es inflación para la cual la gente está más o menos preparada.

Si las instituciones se han adaptado para compensar sus efectos tendremos dos tipos principales de **costos de la inflación esperada**, "**suela de zapatos**" y "**costos de menú**". Por otro lado tendremos otros costos como el **costo de la variabilidad de los precios relativos**, **las distorsiones impositivas** y **la inconveniencia de los ajustes por inflación**.

Costos en suela de zapatos: recursos despilarrados cuando la inflación incentiva a los individuos a reducir sus tenencias de dinero. Cuando hay inflación las personas mantienen menor cantidad de dinero en efectivo, lo que hace que una persona en vez de sacar \$150 una vez por semana del banco saque \$75 dos veces a la semana, de esto surge metafóricamente "el costo suela de zapatos" de la inflación, ya que caminar dos veces en vez de una sola vez hasta el banco desgasta nuestros zapatos más rápidamente.

Costos de menú o costos de modificar los precios: el cambio de precio que hacen los supermercados y comercios en general de sus productos durante las épocas inflacionarias son mucho más frecuentes que en una época de estabilidad, lo que tiene costos elevados para las empresas, puede ser necesario reetiquetar, imprimir nuevas listas de precios, etc. Estos costos se denominan "costos de menú" o costos de remarcación. El costo de menú es un término general que describe la incomodidad de tener que ajustar los precios para mantenerlos a la par de la inflación.

Variabilidad de los precios relativos: se debe considerar que todos los precios no suben por igual, entonces hay una distorsión en los precios relativos (costo de un producto en relación con el costo de otro producto, por ejemplo, si una camisa cuesta \$20 y una corbata \$10 necesitamos dos corbatas para comprar una camisa) dificultando la información y dando cabida a la especulación con la excusa de la inflación.

Distorsiones impositivas: las normas impositivas, por lo general, no toman en cuenta los efectos de la inflación. Entonces, la inflación puede alterar la responsabilidad impositiva de los individuos, muchas veces en forma no deseada por los legisladores.

Como resultado de los efectos de la inflación sobre el sistema tributario, la inflación anticipada puede conducir también a una **deficiente asignación de recursos**. Los efectos de la inflación sobre los tramos del impuesto al ingreso son un ejemplo. Supongamos que los tramos de impuesto se fijan en términos nominales. Con el paso del tiempo y los aumentos del ingreso nominal, la gente se desplaza a tramos tributarios más altos, con lo que sube su tasa tributaria marginal. Una persona cuyo ingreso real antes del impuesto es constante sufre de este modo un incremento gradual en sus obligaciones tributarias y la pérdida consiguiente de ingreso disponible, debido simplemente a la inflación.

Entonces, aunque la inflación esté totalmente anticipada, sus costos continúan existiendo. En primer lugar y lo más obvio, la inflación es un impuesto y precisamente un impuesto que no ha sido aprobado en votación por el público. De hecho, la inflación puede haberse producido precisamente porque el gobierno no ha logrado obtener el apoyo político necesario para alzar los impuestos en forma directa.

El **impuesto de la inflación** es como un impuesto que recae sobre todas las personas que tienen dinero.

Inconveniencia de los ajustes por inflación: se dificultarán las comparaciones y mediciones en términos monetarios de un año a otro ya que se deberán realizar ajustes por inflación dado que se pierde la homogeneidad de valor de la moneda en términos reales entre un año y otro.

6.2.2- Inflación No Anticipada o No Prevista (Imprevista):

La inflación no anticipada es la que toma por sorpresa al público y esto provoca graves distorsiones en el funcionamiento del sistema económico debido a su imprevisibilidad. Si se pudiera predecir con absoluta exactitud la fecha y la cuantía de la subida de precios de cada uno de los productos, los únicos perjuicios provendrían del trabajo de corregir las etiquetas o los menús.

Los problemas provocados por la inflación se derivan precisamente de su imprevisibilidad ya que ni todos los productos ni todos los factores subirán sus precios al mismo tiempo ni en la misma proporción. Y cuanto mayor sea la tasa de inflación, más amplio será el margen de error en las expectativas de los agentes económicos y por lo tanto, mayor la sensación de inseguridad.

Este tipo de inflación tiene diferentes efectos:

- Redistribuye arbitrariamente la riqueza entre los individuos:

Por ejemplo, cuando una persona toma un préstamo y acuerda con el acreedor una tasa de interés nominal de acuerdo a la inflación que se espera durante la vigencia del préstamo y esta es menor a lo que previeron las partes, el acreedor se beneficia con un reintegro que tiene un mayor valor que el previsto por ambas partes; así también de suceder lo contrario, que la inflación sea mayor a la esperada, el deudor se beneficia, ya que paga al acreedor el préstamo con dinero que tiene un valor inferior.

- **Tasa de Interés Nominal:** mide el rendimiento expresado en pesos anuales por cada peso invertido. Es el pagado o cobrado por cada peso en unidad de tiempo.
- **Tasa de Interés Real:** mide la cantidad de bienes que obtendremos mañana a cambio de los bienes a los que renunciamos hoy. Se obtiene corrigiendo la tasa de interés nominal para tener en cuenta la inflación y se calcula restando de la tasa de interés nominal la tasa de inflación en igual periodo de tiempo. Por ejemplo:

Tasa de Interés Nominal:	8% anual
Tasa de Inflación:	<u>3% anual</u>
Tasa de Interés Real:	5% anual

Si la tasa de inflación esperada es del 3% anual, y se fija para un préstamo una tasa de interés nominal del 10% anual, el acreedor espera obtener una tasa de interés real del 7% anual.

Si el préstamo fuera de \$1.000, tendría un ingreso real de \$70, si la tasa de inflación esperada es la que se da en esa economía.

Si la tasa de inflación en realidad es del 11%, el acreedor en lugar de ganar, pierde un 1% o sea \$10.

Si la tasa de inflación en realidad es del 2%, el acreedor en lugar de ganar \$70 gana \$80 (gana un 1% (más)).

Entonces, ***Incrementos inesperados de la inflación redistribuyen la riqueza de los acreedores a los deudores, en tanto que reducciones inesperadas de la inflación redistribuyen la riqueza en el sentido opuesto.***

Pero este principio no se aplica solo a las operaciones de crédito. En general, todos los poseedores de un activo financiero, cuyo rendimiento esté fijado en todo o en parte en términos nominales, tenderán a sufrir una pérdida cuando hay incrementos no anticipados del nivel de precios. Los activos de este tipo se llaman **activos nominales** e incluyen el dinero y los bonos de tasa de interés fija. Los activos reales, por el contrario, tienen valor ajustable de acuerdo a la inflación.

Cuanto más variable es la tasa de inflación, mayor es la incertidumbre que enfrentan tanto deudores como acreedores. Por esto algunos deudores y acreedores se protegen de esta incertidumbre redactando contratos en términos reales, es decir, que el dinero devuelto depende de alguna forma del crecimiento del nivel de precios.

• ***Provoca desplazamientos del ingreso y de la riqueza entre diferentes grupos o sectores de la población:***

Para las personas sujetas a contratos laborales, un incremento de la inflación que exceda las expectativas significa deterioro de sus salarios reales. Esto se aplica no sólo a quienes poseen contratos sin cláusulas de ajuste por costo de la vida sino también a aquellos con cláusulas de indexación que operan con rezago o que compensan sólo una fracción de la inflación. Como los salarios se renegocian solo esporádicamente, una inflación más alta conduce en el tiempo a mayor variabilidad de los salarios laborales. Inmediatamente después de un incremento de los salarios, el salario real tiende a ser alto. Luego, como la inflación continua en tanto que el salario permanece fijo, el salario real declina, hasta el momento de la siguiente alza de salarios. Si bien la inflación no afecta el salario medio real de los trabajadores, ciertamente afecta la variabilidad del salario real.

• ***Puede llevar a las familias y a las empresas a tomar decisiones de oferta y de demanda erróneas:***

Supongamos que una empresa espera que la inflación sea baja, pero en la práctica la inflación en la economía resulta ser alta. Los precios suben para el producto de esa empresa como suben para los productos del resto de las empresas de la economía. Cuando la empresa advierte que el precio de su propio producto está subiendo más rápido de lo esperado, puede sospechar que ha habido un incremento particular de la demanda de su producto en vez de un alza de precios para todos los productos de la economía. En esencia, la empresa podría decidir, erróneamente, aumentar la producción debido a su infortunada creencia de que hay un auge en la demanda de su producto particular. Si este comportamiento se repite en muchas empresas, puede producirse un desplazamiento equivocado en la oferta agregada que lleva a una distorsión del nivel de producción en la economía.

6.2.3- Costos Sociales:

Los efectos de la inflación sobre la distribución de las rentas consisten esencialmente en el **desplazamiento de riqueza de los acreedores hacia los deudores**. El individuo que haya prestado dinero observará cuando lo recupere que lo que percibe tiene menos valor que lo que prestó. Los ahorradores son castigados con la pérdida de valor de sus fondos. Los que han gastado por encima de sus ingresos, en cambio, reciben un premio a la imprevisión y al derroche.

En general, **todos los perceptores de rentas fijas** (jubilados, pensionados, rentistas propietarios de títulos de renta fija, propietarios de viviendas en alquiler con contratos no indexados) **verán reducir la capacidad adquisitiva de sus ingresos**. Los que deben abonar esas rentas (el Estado, las empresas emisoras, los inquilinos) percibirán un inmerecido beneficio.

Los efectos de la inflación sobre el bienestar individual dependen de muchas variables. **Aquellas personas que tienen ingresos relativamente fijos**, sobre todo cuando pertenecen a grupos de menores ingresos, **están muy afectadas por la creciente inflación**, mientras que **aquellas que tienen ingresos flexibles pueden mantener su nivel de bienestar e incluso mejorarlo**.

El Estado verá también aumentar sus ingresos fiscales: cuando los impuestos son proporcionales o progresivos, las tasas impositivas estarán gravando rentas de menor cuantía en términos reales; además, el número de familias receptoras de rentas exentas se verá reducido.

Por otra parte la inflación actúa como un **impuesto encubierto**: si, por ejemplo, el Banco Central pone en circulación billetes que, pasado un año, ven reducido su valor en un 25%, los que hayan estado en posesión de esos billetes durante un año habrán sufrido una recaudación forzada de la cuarta parte de sus fondos en efectivo; otros beneficiados por este impuesto, además del banco emisor, son todos los bancos que participan en el proceso de creación de dinero.

El **Sector Público** resulta claramente beneficiado por la inflación (esta disminuye sus gastos en términos reales) porque gran parte de los intereses y amortizaciones de los títulos de la deuda pública están especificados en términos monetarios, resultando que el costo de la deuda en términos reales se reduce a costa de los ingresos reales de los tenedores de estos títulos.

El aumento del riesgo provocará un aumento en el costo del dinero. Los tipos de interés a que se prestará el dinero deberán incrementar la retribución habitual por dos conceptos: la necesidad de cubrir la depreciación del principal y el riesgo por no poder prever con exactitud esa depreciación.

La inversión se verá desalentada por muchas razones. Además del aumento en los tipos de interés, el empresario encontrará dificultades adicionales para prever los beneficios de su actividad debido a la inseguridad en los precios futuros de los factores, los productos intermedios y los productos finales. Solo se iniciarán las empresas más prometedoras. En épocas de fuerte inflación, las inversiones más seguras y rentables suelen ser las de carácter especulativo: las joyas y obras de arte, los inmuebles, las divisas y los valores extranjeros, actúan como depósito incorruptible de valor; al coincidir una oferta muy rígida con un gran aumento de la demanda, sus precios pueden crecer de forma desorbitada, proporcionando así beneficios muy superiores a los de cualquier inversión productiva.

6.3- Clasificación de la Inflación:



¿Cómo podemos clasificar la inflación?

6.3.1- Según el Grado de Intensidad:

La inflación, al igual que las enfermedades, muestra diferentes niveles de gravedad:

(1) **Inflación Baja:** se caracteriza por una lenta y predecible subida de los precios. Podríamos considerar que una inflación es baja si las tasas anuales de inflación son de un dígito. Cuando los precios son relativamente estables, el público confía en el dinero. Está dispuesto a mantenerlo en efectivo porque dentro de un mes o de un año tendrá casi el mismo valor que hoy. Está dispuesto a firmar contratos a largo plazo expresados en términos monetarios, porque confía en que los precios relativos de los bienes que compra y vende no se alejarán demasiado.

(2) **Inflación Galopante:** se denomina así a la inflación de dos o tres dígitos que oscila entre el 20, el 100 o el 200% al año.

Una vez que la inflación galopante arraiga, surgen graves distorsiones económicas. Generalmente, la mayoría de los contratos se relacionan a un índice de precios o a una moneda extranjera, como el dólar. En estas circunstancias, el dinero pierde su valor muy de rápido, por lo que el público no tiene más que la cantidad de dinero mínima indispensable para realizar las transacciones diarias. Los mercados financieros desaparecen, ya que el capital vuela a otros países. La población acapara bienes, compra viviendas y nunca jamás presta dinero a unos tipos de interés nominales bajos. Lo sorprendente es que las economías que tienen una inflación galopante consigan crecer a menudo rápidamente y algunas prosperar a pesar de funcionar tan mal el sistema de precios.

(3) **Hiperinflación:** se da cuando los precios suben a tasas superiores al 50% mensual. La hiperinflación es excepcional y extrema. A menudo se presenta asociada a conflictos políticos, a guerras y sus secuelas, o a revoluciones sociales.

El caso de hiperinflación más documentado se produjo en Alemania durante la República de Weimar en los años 20 del siglo pasado. El gobierno puso en marcha la emisión de dinero, elevando a niveles astronómicos tanto el dinero como los precios. Entre enero de 1922 y noviembre de 1923, el índice de precios pasó de 1 a 10.000.000.000 (por ejemplo, en el mes de octubre de 1923 los precios crecieron un 29.720%). Una persona que tuviera bonos alemanes por valor de 300 millones de marcos a principios de 1922 no tenía ni para comprar un caramelo dos años más tarde.

Algunos estudios han encontrado varios rasgos comunes en las hiperinflaciones:

- En primer lugar, *la demanda real de dinero* (que se obtiene dividiendo la cantidad de dinero por el nivel de precios: M/P) *disminuye radicalmente*.

Al final de la hiperinflación alemana, ésta no era más que una trigésima parte del nivel en el que se encontraba dos años antes. La gente se apresura, de hecho, a deshacerse del dinero como de una papa caliente antes de quemarse por su pérdida de valor.

- En segundo lugar, *los precios relativos se vuelven muy inestables*.

En condiciones normales, los salarios reales de una persona sólo varían al mes un punto porcentual o menos. En 1923, los salarios reales alemanes variaron, en promedio, un tercio (hacia arriba o hacia abajo) al mes. Esta inmensa variación de los precios reales y de los salarios reales —y las injustas distorsiones que provoca— tuvo un enorme costo para los trabajadores y las empresas, poniendo de relieve uno de los principales costos de la inflación.



¿Por qué comienzan las hiperinflaciones y cómo acaban?: esta pregunta puede responderse en diferentes niveles.

La respuesta más evidente es que las hiperinflaciones se deben a un excesivo crecimiento de la oferta monetaria. Cuando el Banco Central imprime dinero, incrementa el nivel de precios. Cuando lo imprime de prisa, el resultado es una hiperinflación. Para detenerla, al Banco Central le basta con disminuir la tasa de crecimiento del dinero.

Sin embargo, esta respuesta es incompleta, pues no explica por qué en las economías hiperinflacionistas los Bancos Centrales deciden imprimir tanto dinero. Para abordar esta cuestión más profunda, debemos desviar la atención de la política monetaria a la fiscal. La mayoría de las hiperinflaciones comienzan cuando el Estado no tiene suficientes ingresos fiscales para cubrir sus gastos. Aunque prefiera financiar este déficit presupuestario emitiendo deuda, puede encontrarse con que se le niegan los préstamos debido, por ejemplo, a que los prestatarios consideran que es

muy arriesgado prestar a este Estado. Para cubrir el déficit creciente, el gobierno recurre al único mecanismo del que dispone: la impresión de más dinero. El resultado es un rápido crecimiento del dinero y una hiperinflación.

Una vez que se encuentra en marcha, los problemas fiscales se agravan aún más, como consecuencia del retraso en la recaudación de los impuestos, los ingresos fiscales reales disminuyen a medida que aumenta la inflación. Por consiguiente, se refuerza la necesidad del gobierno de recurrir al señoriaje (emisión de dinero). Una rápida creación de dinero provoca una hiperinflación, la cual provoca un incremento del déficit presupuestario, el cual, a su vez obliga a una creación aún más rápida de dinero.

El fin de las hiperinflaciones casi siempre coincide con la introducción de reformas fiscales. Una vez que es evidente la magnitud del problema, el gobierno acaba consiguiendo la voluntad política necesaria para reducir el gasto público y subir los impuestos. Estas reformas fiscales disminuyen la necesidad de señoriaje, lo que permite disminuir el crecimiento del dinero.

En consecuencia, aún cuando la inflación sea siempre y en todo lugar un fenómeno monetario, el fin de una hiperinflación normalmente también es un fenómeno fiscal.

- (4) **Deflación:** implica una caída continua del nivel general de precios. Suele venir acompañada por una prolongada disminución del nivel de actividad económica y elevadas tasas de desempleo. Sin embargo, las caídas generalizadas de los precios no son fenómenos corrientes, siendo la inflación la principal variable macroeconómica que afecta, actualmente, tanto a la planificación privada como a la planificación pública de la economía.

La inflación en Argentina

La economía argentina tuvo variaciones de precios claramente superiores a las verificadas a nivel internacional, a partir de mediados del siglo pasado. Más precisamente, puede decirse que Argentina desde 1949 (luego de la crisis de su Balanza de Pagos del año anterior) comenzó a padecer un proceso de inflación crónico que perduró por muchas décadas. Dicha historia puede dividirse sintéticamente en varios periodos:

1948-1974: La tasa promedio de inflación (medida por el entonces denominado Índice de Costo de Vida) fue de aproximadamente un 28% anual, aunque registraba bruscas fluctuaciones. Así por ejemplo en 1958 fue del 31,6% y en 1959 saltó a un 113,7%, cayendo a un 27,3% en 1960.

1975-1985: Desde el "Rodrigazo" (junio de 1975) hasta el lanzamiento del Plan Austral la inflación en Argentina se manifestó con tasas de crecimiento elevadísimas que superaban los tres dígitos anuales.

1985-1989: Anunciado en junio de 1985, cuando la inflación de aquel semestre llegaba al 303,9%, el Plan Austral logró estabilizar la economía sin provocar efectos recesivos. El tránsito desde una tasa mensual del 30,5% en junio a sólo 1,7% en febrero de 1986 fue un éxito muy significativo del programa implementado.

Sin embargo la alegría duró poco tiempo y nuevamente los precios comenzaron a crecer. La experiencia que le siguió al Austral (Plan Primavera) fracasó y Argentina comenzó a transitar un camino con un destino final hasta entonces desconocido: la hiperinflación.

La hiperinflación:

En 1989 se produjo el primer incidente hiperinflacionario que disparó el crecimiento de los precios a niveles nunca antes registrados. Hasta ese momento, los argentinos creían que las hiperinflaciones eran sólo patologías del proceso económico que estaban asociadas a situaciones muy especiales como las guerras o circunstancias equivalentes.

Vulnerabilidad social: pobreza y marginalidad

La vulnerabilidad social es consecuencia directa del empobrecimiento, del incremento demográfico y de la urbanización acelerada sin planeación; está asociada a los desastres naturales, y se define como "el conjunto de características sociales y económicas de la población que limita la capacidad de desarrollo de la sociedad; en conjunto con la capacidad de prevención y respuesta de la misma frente a un fenómeno y la percepción local del riesgo de la población" (CENAPRED, 2006; INEEC, 2009).

La marginalidad se asocia en términos generales con subempleo, desempleo, economía informal, migración, ciudades perdidas o viviendas miserables, que son absorbidos y a la vez rechazados o apartados por la sociedad. La pobreza es un factor dinámico que afecta la participación en la esfera de la cultura nacional creando una subcultura por sí misma.

Vulnerabilidad Social: Pobreza Y Marginalidad - Libro Gratis

La marginalidad y la pobreza urbana generan altas probabilidades de problemas sociales como la drogadicción, alcoholismo, violencia, delincuencia juvenil y prostitución.

Las inundaciones que padecen las colonias populares, propician comúnmente epidemias tales como el dengue, cólera o bien el paludismo que había sido erradicado.

La pobreza es también, una causa importante del deterioro ambiental, ya que frecuentemente las comunidades de las zonas rurales de la costa adoptan formas de apropiación del patrimonio natural que, aunque alivian transitoriamente las necesidades insatisfechas, se reflejan en pérdidas permanentes de recursos naturales. Estos asentamientos ocupan zonas de manglares con alto valor comercial que las explotan en distintas formas depredadoras. Una de ellas es como leña y carbón que se usan como combustible y diversos usos agrícolas (Ocampo, 1999).

La vulnerabilidad que viven la mayoría de los pobres "shocks" —ante los desastres naturales como inundaciones, sismos, sequías, derrumbes de lodo—, deriva la pérdida de sus hogares, sus pocas posesiones, sus fuentes de subsistencia y se torna virtualmente imposible tener la capacidad de enfrentar los resultados de estos desastres (Desai, 2007).

Las pérdidas materiales que sufre la población por inundaciones son recurrentes, no sólo merman su economía, sino las condiciones habituales a que se han adaptado con las escasas pertenencias que poco a poco les satisface algunas "comodidades" básicas, ya que por su precariedad no les es recuperable en corto plazo. Con frecuencia sus habitaciones se ven deterioradas, sus cosechas y muchos de sus bienes siniestrados; volver a la "normalidad" les representan años de trabajo y esfuerzo.

Los habitantes de las colonias marginadas se ubican en el mercado laboral informal con un conjunto de empleos mal remunerados y ocupaciones manuales sin calificación y desvalorizadas: en la construcción, limpieza, vigilancia, servicios domésticos, vendedores ambulantes y papenadores.

La pobreza se hereda de generación en generación, pues con la mala nutrición de los niños, sin atención adecuada a la salud y sin posibilidades de una educación de calidad, difícilmente se pueden incorporar a actividades mejor remuneradas y formales para superar generacionalmente la situación de pobreza.

Los procesos de adaptación y las nuevas identidades urbanas se reprodujeron en los asentamientos irregulares ampliando los cinturones de miseria, y desarrollaron estrategias que van desde la autoconstrucción, la informalidad como forma de vida y la autoprotección, que a través de redes sociales les ha permitido integrarse a un medio violento que los rechaza; finalmente, se adaptan al espacio urbano. El problema de origen reside en las

La mayor parte de la población que reside en estas áreas de pobreza manifiesta bajos niveles de escolaridad, analfabetismo y existencia muy marcada de trabajo informal como prestadores de servicios (Sevilla, 2014).

Otra postura sobre la vulnerabilidad, es aquella que la relaciona con las condiciones previas a la emergencia, y se puede definir como "la condición en la cual los asentamientos humanos o las edificaciones se encuentran en peligro en virtud de su proximidad a una amenaza, la calidad de la construcción o ambos factores" (Cuny, citado por Macías, 1999: 25).

En suma "la vulnerabilidad es una condición (susceptible de recibir daños) en referencia a otra (condición no dañada) en cuya relación median, en orden, el peligro y el riesgo" (Macías, 1992, citado por Macías, 1999: 25).

La pobreza es un fenómeno general de desarrollo insuficiente. Se considera que una persona es pobre cuando se encuentra en una situación precaria en la que carece de capacidades y oportunidades de desarrollo. Manifiestan escasez de recursos, por lo que padecen de insalubridad y desnutrición, así como de enfermedades asociadas a la miseria que los hace vulnerables a los fenómenos naturales que inciden negativamente en sus condiciones de vida.

Por lo general, los asentamientos humanos irregulares son vulnerables porque se construyen en las márgenes de ríos, lagunas, esteros y marismas, así como en áreas federales, sobre los ductos y tuberías de PEMEX, al margen de las vías del ferrocarril o de los tendidos eléctricos de alta tensión, por mencionar algunos.

Los indicadores básicos para construir el perfil socioeconómico son: vivienda, empleo e ingresos, salud, educación, alimentación, así como riesgo de las áreas de residencia y el contexto de la vulnerabilidad (zonas inundables, próximas a basureros, áreas industriales).

Los habitantes de los asentamientos irregulares desarrollan estrategias y prácticas de sobrevivencia que les permite adaptarse a los sitios que construyen, creando redes comunitarias o vecinales de carácter informal, que incluyen la recuperación de materiales de desecho.

La vulnerabilidad infantil es muy alta debido a la mala alimentación y la desnutrición, aunado a las condiciones climáticas, a la carencia de instituciones educativas y de otros apoyos estatales.

Tanto el riesgo como la vulnerabilidad tienen diferentes dimensiones: el riesgo, como producto de factores tanto objetivos como subjetivos (Natenzon, et al, 2003), se puede identificar mediante aspectos de tipo natural, social, tecnológico; en el caso de la vulnerabilidad, se pueden distinguir sus dimensiones física, climática, social, económica, política y socio ambiental, como lo hace Ávila (2007:134) quien la define como "un proceso a través del cual, la población humana y los ecosistemas están sujetos a un riesgo por daños o amenazas ocasionados por factores biofísicos y sociales" (citado por De la Cruz, et al, 2009).

La zona de Tampico, Cd. Madero y Altamira, ha sido históricamente la más importante en la región por su crecimiento y desarrollo del sector industrial comercial y de servicios, lo que lo ha permitido constituirse como un polo de atracción para la inversión y para la población rural, que ante la creciente pobreza, se desplaza a la zona conurbada en busca de mejores condiciones de vida (González, 2014).

POBREZA:

Es la circunstancia económica en la que una persona carece de los ingresos suficientes para acceder a los niveles mínimos de atención médica, alimentos, vivienda, ropa y educación.

La pobreza relativa: es la experimentada por aquellas personas cuyos ingresos se encuentran muy por debajo de la media o promedio en una sociedad determinada.

La pobreza absoluta: es la experimentada por aquellas personas que no disponen de los alimentos necesarios para mantenerse sanos. Sin embargo, en el cálculo de la pobreza según los ingresos también hay que tener en cuenta otros elementos esenciales que contribuyen a una vida sana. A modo de ejemplo, las personas que no pueden acceder a una educación o a servicios médicos deben ser considerados en situación de pobreza aunque dispongan de alimentos.

Causas: Las personas que, por cualquier razón, tienen una capacidad muy por debajo de la media para ganar un salario es probable que se encuentren en situación de pobreza. Históricamente, este grupo viene formado por personas mayores, discapacitados, madres solteras y miembros de algunas minorías. Hoy un sector considerable de población en situación de pobreza está constituido por madres solteras con hijos.

Esto no se debe únicamente a que las mujeres que trabajan fuera de casa suelen ganar menos que los hombres, sino fundamentalmente a que una soltera tiene dificultades para poder cuidar a sus hijos, ocuparse de su casa y tener unos ingresos adecuados al mismo tiempo.

Otros grupos son los discapacitados con personas a su cargo, familias numerosas y otras en las que el cabeza de familia está en situación de desempleo y tiene un salario mínimo. La falta de oportunidades educativas es otra fuente de pobreza, ya que una formación insuficiente conlleva menos oportunidades de empleo. Gran parte de la pobreza en el mundo se debe a un bajo nivel de desarrollo económico.

Efectos: Decenas de miles de personas en situación de pobreza fallecen cada año a causa del hambre y la malnutrición en todo el mundo. Además, el índice de mortalidad infantil es superior a la media o promedio y la esperanza de vida inferior.

Distribución La pobreza ha sido considerada como indicador de desigualdad de clase social y sexo en las sociedades industriales, en donde las personas que viven solas y las familias de clase baja presentan el nivel más bajo de pobreza. Asimismo, ha sido considerada como un indicador de desigualdad económica entre los países desarrollados y en vías de desarrollo, estando la riqueza acumulada en los primeros y la pobreza en los segundos, que forma la denominada línea norte-sur. Las zonas más pobres del mundo son: el sur de Asia (Bangladesh, India y Pakistán), los países subsaharianos, África del Norte, Oriente Próximo, Latinoamérica y Asia oriental (China).

INGRESOS:

Dinero, o cualquier otra ganancia o rendimiento de naturaleza económica, obtenido durante cierto periodo de tiempo. El ingreso puede referirse al individuo, a una entidad, a una corporación o un gobierno.

Se pueden distinguir diversos tipos de ingresos tanto en el sector privado como en el sector público de una economía.

En el sector privado podemos distinguir cuatro clases de ingresos: los salarios, que es la remuneración del trabajo; la renta, que es el rendimiento de los bienes inmuebles; el interés, que es el rédito del capital; y los beneficios, que son los rendimientos que obtienen los propietarios de las empresas.

Al hablar del sector público, hacemos referencia a la renta nacional, que supone la medida, en dinero, del flujo anual de bienes y servicios de una economía, que se calcula sumando los ingresos de todos los agentes que la conforman.

Aunque el ingreso se suele medir en términos monetarios, a veces se utilizan otro tipo de medidas, sobre todo en teoría económica. La renta real representa el ingreso monetario, sino la capacidad que determinada cantidad monetaria tiene para adquirir bienes y servicios cuyos precios están sujetos a variaciones.

representa el ingreso monetario, sino la capacidad que determina la cantidad monetaria de los recursos que se destinan para adquirir bienes y servicios, los cuales están sujetos a variaciones.

EGRESOS:

Erogación o salida de recursos financieros. En el ámbito personal las causadas por el compromiso de pago de algún bien o servicio recibido o otro concepto. En el ámbito empresarial lo constituyen los desembolsos o salidas de dinero, aún cuando no constituyan gastos que afecten las ganancias. En el ámbito de Contabilidad Gubernamental, los pagos que se hacen con cargo al presupuesto público.

GASTO PÚBLICO:

El gasto público es aquel en que el Estado incurre para sostener las instituciones gubernamentales centrales y para financiar servicios públicos prioritarios que permanecen en manos estatales; es decir, la cantidad de recursos con que puede funcionar el Estado para el ejercicio de sus funciones.

Se incluye el gasto social, que es el subconjunto del gasto público que agrupa los recursos que el Estado destina directamente para atender el bienestar de su población. Hay diferentes criterios sobre las partidas presupuestarias que deben incluirse en el cómputo del gasto social, de acuerdo respecto a sectores básicos tales como: educación, salud, seguridad social, cultura y comunicación social, ciencia y tecnología, vivienda, servicios y desarrollo social.

GASTO PRIVADO:

Es desembolso realizado por un individuo para satisfacer sus necesidades particulares o por una empresa para satisfacer los requerimientos necesarios para su funcionamiento.

DESEMPLEO:

Es el paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema.

Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

Causas: Los economistas han descrito las causas del desempleo como friccionales, temporales, estructurales y cíclicas.

El desempleo friccional se produce porque los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato; mientras que están buscando trabajo son contabilizados como desempleados. La cuantía del desempleo friccional depende de la frecuencia con que los trabajadores cambian de empleo y del tiempo que tardan en encontrar uno nuevo.

El cambio de empleo se produce a menudo y un importante porcentaje del desempleo es friccional y sólo dura un corto espacio de tiempo. Es probable que el desempleo se podría reducir de alguna manera con servicios de colocación más eficientes. Sin embargo, siempre que los trabajadores puedan libremente su trabajo se producirá un desempleo cíclico.

El desempleo temporal se produce cuando las industrias tienen una temporada de baja, como durante el invierno en la industria de la construcción o en otros sectores de producción cuyas tareas se realizan a la intemperie. También se produce al finalizar el año escolar, cuando muchos estudiantes licenciados se ponen a buscar trabajo.

El desempleo estructural se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajadores que requieren los empresarios y el tipo de trabajadores que hay en el mercado de trabajo. Estos desequilibrios pueden deberse a que la capacitación, la localización o las características personales no sean las adecuadas.

Según el Indec una familia necesitó en julio más de 15 mil pesos para no caer en la pobreza

22 AGOSTO, 2017

Una familia tipo integrada por dos mayores y dos menores, necesitó en el mes de julio pasado percibir ingresos por 15.024,72 pesos para no caer debajo de la línea de la pobreza, y 6.132,54 pesos para adquirir los alimentos mínimos de subsistencia y no ser considerados indigentes, según el último informe elaborado por el Indec (Instituto Nacional de Estadística y Censos).



De acuerdo a la información del Indec, tanto el valor de las Canasta Básica de Alimentos, que determina el umbral de indigencia de la población, como la Canasta Básica Total, que agrega los bienes no alimentarios y servicios públicos y privados esenciales, subieron en julio por debajo de la tasa de inflación que fue de 1,7%, según los índices oficiales de precios.

La actualización del valor de la Canasta Básica Alimentaria para una familia tipo de dos adultos y dos menores arrojó que en el último mes un hogar medio necesitó poco más de 200 pesos por día para no ser indigente. Razón por la cual aumentó en un 1,43%.

En tanto, la Canasta Básica Total también se encareció poco más de 1,4%, a 500 pesos por día para un grupo habitacional medio del área urbana. Ese fue el ingreso mínimo que por todo concepto debieron reunir las familias para no caer en estado de pobreza.

Así, en los últimos doce meses esos valores referenciales aumentaron por debajo de la inflación del 21,6%: la Canasta Básica Alimentaria se encareció 19,1% y la Canasta Básica Total un 20,5%.

Fuente: La Voz del Interior