

CBS

Colegio Bautista Shalom



Economía II

Quinto PCOC

Tercer Bimestre

Contenidos**FACTORES DE PRODUCCIÓN CLÁSICOS****FACTORES DE PRODUCCIÓN**

- ✓ LA TIERRA.
- ✓ EL TRABAJO.
- ✓ OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO.
- ✓ PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO.
- ✓ LA DIVISIÓN DEL TRABAJO.
- ✓ LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.
- ✓ EL SALARIO.
- ✓ EL CAPITAL.
- ✓ CLASIFICACIÓN.

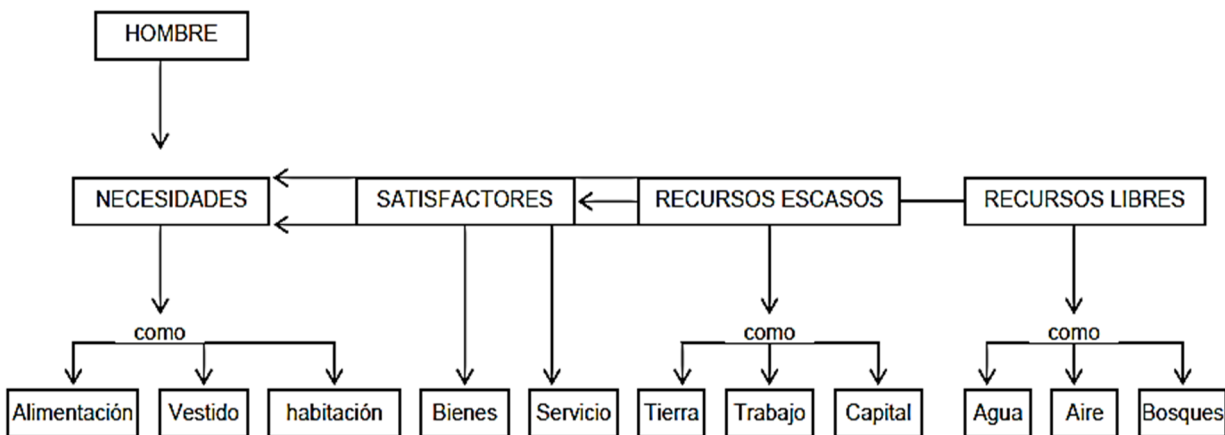
AHORRO

- ✓ IMPORTANCIA DEL AHORRO EN LA ECONOMÍA.

NOTA: conforme avances en tu aprendizaje tu catedrático(a) te indicará la actividad o ejercicio a realizar Sigue sus instrucciones.

FACTORES DE PRODUCCIÓN CLÁSICOS

Introducción: durante el bimestre pasado estuvimos conociendo y estudiando los factores esenciales de la economía como un fenómeno humano complejo, a manera de recapitulación diremos que, el hombre, desde que aparece en la Tierra, ha tenido que satisfacer necesidades, algunas de ellas en forma natural debido a la abundancia de recursos, pero otras, por la escasez de los mismos, cubren específicamente necesidades económicas, y tiene que satisfacerlas a través del trabajo. La escasez de recursos obliga al hombre a utilizarlos racionalmente, inclusive, los “bienes libres” que, ante ciertas circunstancias son abundantes, como el aire que respiramos. En fin, los recursos escasos, que se usan en la producción de bienes o servicios, contribuyen a satisfacer las necesidades de las sociedades. Observa la relación que presentamos en el esquema siguiente.

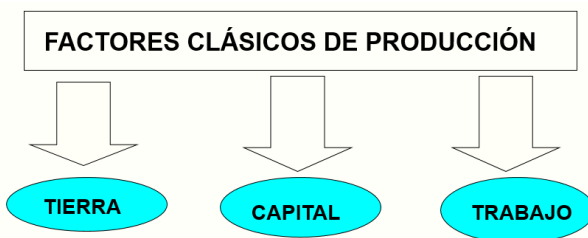


Factores clásicos de la producción:

Los economistas clásicos consideraban que para producir bienes y servicios era necesario utilizar unos recursos o **factores productivos**: la tierra, el trabajo y el capital.

Esta clasificación de factores sigue siendo muy utilizada en la actualidad.

1. Por **tierra** se entiende no sólo la tierra agrícola sino también la tierra urbanizada, los recursos mineros y los recursos naturales en general.
2. Por **capital** se entiende el conjunto de recursos producidos por la mano del hombre que se necesitan para fabricar bienes y servicios: la maquinaria o las instalaciones industriales, por ejemplo. Conviene que esto quede claro ya que la palabra 'capital' se usa muchas veces de forma incorrecta para designar cualquier cantidad grande de dinero. El dinero sólo será capital cuando vaya a ser utilizado para producir bienes y servicios, en cuyo caso se llamará capital financiero. El dinero que se vaya a utilizar para adquirir bienes de consumo no puede ser llamado capital.
3. Por **trabajo** se entiende la actividad humana, tanto física como intelectual. En realidad, toda actividad productiva realizada por un ser humano requiere siempre de algún esfuerzo físico y de conocimientos previos.



FACTORES DE PRODUCCIÓN

Factores de producción son los recursos que contribuyen en la creación de un producto.

El objetivo inmediato de toda empresa es la **producción de bienes y servicios**, realizando la transformación de materias primas mediante el empleo de mano de obra y maquinas con el objetivo de generar renta, utilidad o beneficio, intereses y salario. De forma clásica se consideran 3: la tierra, el trabajo, y el capital. Actualmente se incluye a la empresa como el cuarto factor de producción.

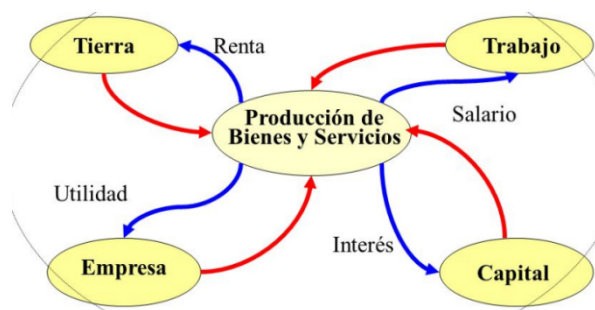
La disponibilidad relativa de estos factores en un país (su dotación de factores) es uno de los aspectos más determinantes de la economía.

Para que una empresa logre sus objetivos tiene que conseguir la mejor combinación de los factores de producción disponibles. Esta combinación variará a lo largo del tiempo y dependerá de la necesidad de crecimiento, de la disponibilidad de mano de obra cualificada y de la experiencia de los gestores, de las nuevas tecnologías y de los precios de mercado de los distintos factores de producción.

Los recursos económicos son los diferentes tipos de mano de obra, el capital, la tierra y el espíritu empresarial que se utiliza para producir bienes y servicios, puesto que los recursos de toda sociedad son limitados o escasos, su capacidad para producir bienes y servicios también es limitada.

Debido a dicha escasez, todas las sociedades tienen el problema de qué producir, cómo producir, para quien producir, cómo racionar los artículos en el tiempo y cómo lograr el mantenimiento y crecimiento del sistema. En una economía de libre empresa, es decir, aquella en que el gobierno no controla la actividad económica, todos esos problemas se resuelven mediante el mecanismo de los precios.

Tierra	Abarca la tierra cultivable y los recursos naturales de suelo firme y mar.	Renta
Trabajo	Facultades físicas e intelectuales de los humanos que intervienen en el proceso productivo.	Salario
Capital	Comprende las existencias de medios elaborados y demás medios utilizados en el proceso productivo.	Interés
Iniciativa empresarial	Se define como la capacidad para crear empresas.	Beneficio

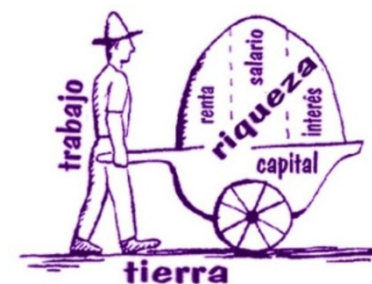


LA TIERRA

El factor tierra es lo que los humanos encontramos en la naturaleza; en sentido amplio, se refiere al conjunto de recursos naturales empleados en el proceso de producción. Comprende la tierra propiamente dicha, el agua, el aire, las plantas, los animales, los minerales y las fuentes de energía. Es la fuente de toda materia prima proveniente del suelo y del subsuelo.

La tierra abarca todos los recursos naturales; localización geográfica y es utilizada para procesos productivos de bienes comunes.

La remuneración derivada de la propiedad o el control de la tierra (o de los recursos naturales en ella incluidos) se suele denominar renta o renta de la tierra.



Recurso natural: un recurso natural es un bien o servicio proporcionado por la naturaleza sin alteraciones por parte del ser humano. Es cualquier forma de materia o energía que existe de modo natural y que puede ser utilizada por el ser humano.

Los recursos naturales se refieren a los factores de producción proporcionados por la naturaleza sin modificación previa realizada por el hombre; y se diferencian de los recursos culturales y humanos en que no son generados por el hombre.

Los recursos naturales pueden clasificarse por su durabilidad, dividiéndose en *renovables* y *no renovables*. Los primeros pueden ser explotados indefinidamente, mientras que los segundos son finitos y con tendencia inexorable al agotamiento.

El carácter renovable de un recurso se puede matizar: existen recursos renovables que son por definición inagotables a escala humana, como la energía solar, la eólica, o la energía de las mareas ya que, por intensivo que sea su uso, siempre están disponibles de modo espontáneo. Pero entre estos recursos hay algunos cuya disponibilidad depende del grado de utilización de los mismos, ya que éste marca el ritmo de recuperación del recurso.

Entre estos últimos se encuentran los recursos hidráulicos continentales, ya sean para consumo directo o para la producción de energía: los embalses sólo pueden almacenar una cantidad finita de agua que depende de las aportaciones naturales a la cuenca, que se renueva periódicamente, y que marca el ritmo de utilización máximo a que se puede llegar antes de agotar el recurso y tener que abandonar el uso hasta su recuperación. Algo parecido ocurre con los recursos madereros, ya que los bosques y plantaciones forestales, donde se encuentran los árboles que son materia prima para la construcción y para la elaboración de papel, no deben ser explotados a un ritmo que supere su capacidad de regeneración.

La explotación de los recursos naturales ha sido variable en el tiempo, es decir, que ha estado ligada a las necesidades de la sociedad y su entorno, costumbres, y tecnología adquirida en cada época, por ello es que en cada una de esas épocas los diferentes recursos han tenido variación en su demanda y valor. Esto es una muestra de lo complejo de la problemática, ya que en la sociedad actual se explotan recursos naturales a grandes tasas para mantener un determinado nivel de vida; lo ideal es que esta explotación sea a niveles adecuados y con una distribución equitativa dentro de la estratificación social que permita evitar el deterioro ambiental.

Los recursos naturales cobran mucha importancia para la economía de cada país o región, ya que son estos los que determinan el tipo de industria desarrollada en cada país y por ende afectan de una u otra forma los patrones de comercio internacional. Por ejemplo, la abundancia de carbón en ciertas regiones de Europa fue un hecho clave durante la revolución industrial. Los países árabes y Venezuela dependen en gran medida de los ingresos obtenidos por la explotación del petróleo.

El valor económico de los recursos naturales depende de su escasez y demanda, esto hace que para la explotación de muchos de estos recursos se presente un dilema por la relación costo/beneficio

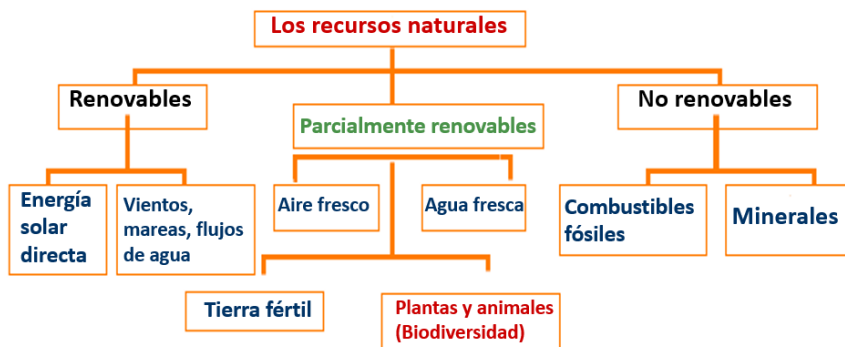
Se conoce como reservas a la agrupación de recursos que se pueden extraer para su aprovechamiento; desafortunadamente la contabilidad de estas reservas produce serias disputas, donde la confrontación más delicada es en el campo de las reservas de hidrocarburos, debido a que el consumo energético global se basa casi que exclusivamente de la energía producida por este tipo de recursos no renovables, a pesar que la naturaleza nos presenta otro tipo de recursos que pueden ser aprovechados como fuentes energéticas y que son renovables y se presentan en mayor cantidad, por ejemplo la energía solar, la energía geotérmica, la energía eólica...

Recursos renovables: los recursos renovables son aquellos recursos que no se agotan con su utilización, debido a que vuelven a su estado original o se regeneran a una tasa mayor a la tasa con que los recursos disminuyen mediante su utilización y desperdicios. Esto significa que ciertos recursos renovables pueden dejar de serlo si su tasa de utilización es tan alta que evite su renovación, en tal sentido debe realizarse el uso racional e inteligente que permita la sostenibilidad de dichos recursos. En otras palabras un recurso renovable es un recurso natural que se puede restaurar por procesos naturales a una velocidad superior a la del consumo por los seres humanos. La radiación solar, las mareas, el viento y la energía hidroeléctrica son recursos perpetuos que no corren peligro de agotarse a largo plazo. Los recursos renovables también incluyen materiales como madera, papel, cuero, etc. si son cosechados en forma sostenible.

Algunos recursos renovables como la energía geotérmica, el agua dulce, madera y biomasa deben ser manejados cuidadosamente para evitar exceder la capacidad regeneradora mundial de los mismos. Es necesario estimar la capacidad de garantizar el mantenimiento de tales recursos. En comparación con los combustibles fósiles la energía que se obtiene de recursos renovables causa un menor impacto en el medio ambiente.

El agua puede ser considerada como un recurso renovable cuando se controla cuidadosamente su uso, tratamiento, liberación, circulación. De lo contrario es un recurso no renovable.

Algunos de los recursos renovables son: Bosques, agua, viento, radiación solar, energía hidráulica, energía geotérmica, madera, y productos de agricultura como cereales, frutales, tubérculos, hortalizas, desechos de actividades agrícolas entre otros.



Recursos parcialmente renovables: los recursos potencialmente renovables hacen referencia a todos aquellos recursos que se originan de forma lo suficientemente rápida como para que puedan ser considerados como renovables, siempre que la velocidad a la que se consumen no sea superior a la velocidad a la que se forman puesto a que esto provocaría la extinción de estos recursos, un recurso potencialmente renovable es la materia vegetal y animal (biomasa), ya que tanto los vegetales como los animales pueden desarrollarse a una velocidad lo suficientemente rápida como para que el consumo de éstos por el ser humano sea sostenible. Sin embargo, debido al ritmo actual de desarrollo de la sociedad en poco tiempo y si no se aplican ciertas medidas de sostenibilidad en su explotación la tasa de consumo será demasiado elevada como para permitir la regeneración de estos recursos.

Recursos no renovables: los recursos no renovables son recursos naturales que no pueden ser producidos, cultivados, regenerados o reutilizados a una escala tal que pueda sostener su tasa de consumo. Dicho de otra manera, Se considera recurso no renovable a un recurso natural que no puede ser producido, regenerado o reutilizado a una escala tal que pueda sostener su tasa de consumo. Estos recursos frecuentemente existen en cantidades fijas o son consumidos mucho más rápido de lo que la naturaleza puede recrearlos.

El valor económico (monetario) depende de su escasez y demanda y es el tema que preocupa a la economía. Su utilidad como recursos depende de su aplicabilidad, pero también del costo económico y del costo energético de su localización y explotación. Algunos de los recursos no renovables son: el carbón, el petróleo, los minerales, los metales, el gas natural y los depósitos de agua subterránea, en el caso de acuíferos confinados sin recarga.

Tenencia de la tierra: tenencia de la tierra es la relación, definida en forma jurídica o consuetudinaria, entre personas, individuos o grupos, con respecto a la tierra (por razones de comodidad, «tierra» se utiliza aquí para englobar otros recursos naturales, como el agua y los árboles).

La tenencia de la tierra es una institución, es decir, un conjunto de normas inventadas por las sociedades para regular el comportamiento. Las reglas sobre la tenencia definen de qué manera pueden asignarse dentro de las sociedades los derechos de propiedad de la tierra. Definen cómo se otorga el acceso a los derechos de utilizar, controlar y transferir la tierra, así como las pertinentes responsabilidades y limitaciones. En otras palabras, los sistemas de tenencia de la tierra determinan quién puede utilizar qué *recursos*, durante cuánto tiempo y bajo qué circunstancias. De allí la importancia de la tierra para la economía.

La tenencia de la tierra es una parte importante de las estructuras sociales, políticas y *económicas*. Es de carácter multidimensional, ya que hace entrar en juego aspectos sociales, técnicos, *económicos*, institucionales, jurídicos y políticos que muchas veces son pasados por alto pero que deben tenerse en cuenta. Las relaciones de tenencia de la tierra pueden estar bien definidas y ser exigibles ante un tribunal judicial oficial o mediante estructuras consuetudinarias dentro de una comunidad. En otros casos, pueden estar relativamente mal definidas, con ambigüedades que se prestan a abusos.

Así pues, la tenencia de la tierra constituye una red de intereses interrelacionados. Entre ellos figuran los siguientes:

- ✓ **Intereses dominantes:** cuando un poder soberano, por ejemplo, una nación o una comunidad, tiene facultades para asignar o redistribuir la tierra mediante expropiación, donación...
- ✓ **Intereses superpuestos:** cuando varias partes han recibido derechos diferentes sobre la misma parcela de tierra, por ejemplo, una parte puede tener derecho de arrendamiento y otra parte derecho de paso...
- ✓ **Intereses complementarios:** cuando diferentes partes tienen el mismo interés en la misma parcela de tierra, por ejemplo, cuando los miembros de una comunidad comparten los derechos comunes a la tierra de pastoreo, etc.
- ✓ **Intereses enfrentados:** cuando diferentes partes reclaman los mismos intereses en la misma parcela de tierra, por ejemplo, cuando dos partes reclaman independientemente el derecho a la utilización exclusiva de una parcela de tierra de cultivo. Los conflictos por la tenencia de la tierra suelen ser consecuencia de la existencia de reivindicaciones opuestas.

La tenencia de la tierra se divide frecuentemente en las siguientes categorías:

- ✓ **Privada:** asignación de derechos a una parte privada, que puede ser un individuo, una pareja casada, un grupo de personas o una persona jurídica, como una entidad comercial o una organización sin fines de lucro. Por ejemplo, dentro de una comunidad, las familias individuales pueden tener derechos exclusivos a parcelas residenciales, parcelas agrícolas y algunos árboles. Otros miembros de la comunidad pueden quedar excluidos de la utilización de estos recursos sin el consentimiento de quienes ostentan los derechos
- ✓ **Comunal:** puede existir un derecho colectivo dentro de una comunidad en que cada miembro tiene derecho a utilizar independientemente las propiedades de la comunidad. Por ejemplo, los miembros de ésta pueden tener derecho a llevar su ganado a un pastizal común
- ✓ **Estatad:** se asignan derechos de propiedad a una autoridad del sector público. Por ejemplo, en algunos países las tierras forestales pueden quedar bajo mandato estatal, sea el poder central o un gobierno descentralizado.

En la práctica, dentro de una sociedad pueden encontrarse la mayor parte de las formas de propiedad, por ejemplo, derechos comunes de pastoreo, propiedades privadas residenciales y agrícolas y propiedad estatal de los bosques. La tenencia consuetudinaria implica normalmente derechos comunales a los pastizales y derechos privados exclusivos a las parcelas agrícolas y residenciales. En algunos países, los derechos formalmente

reconocidos a estas tierras consuetudinarias recaen sobre el Estado o el presidente, en calidad de «depositarios» de los ciudadanos.

El derecho que tiene una persona sobre un objeto como la tierra puede considerarse como una forma de propiedad. El concepto de propiedad es amplio e incluye, por ejemplo, la propiedad intelectual. En el caso de la tenencia de la tierra, algunas veces se describe con mayor precisión como el derecho de propiedad a la tierra. Muchas veces se establece una distinción entre «bienes raíces» o «bienes inmuebles», por un lado y «propiedad personal» o «bienes muebles», por el otro. En el primer caso, la propiedad incluiría la tierra y sus elementos fijos (edificios, árboles, etc.) que se considerarían como bienes inmuebles. En el segundo, se incluirían bienes no vinculados a la tierra, por ejemplo, el ganado, etc.

Bienes inmuebles: etimológicamente su denominación proviene de la palabra inmóvil.

Se consideran inmuebles todos aquellos bienes que tienen en común la circunstancia de estar íntimamente ligados al suelo, unidos de modo inseparable, física o jurídicamente, al terreno, tales como las parcelas, urbanizadas o no, casas, naves industriales, o sea, las llamadas fincas, en definitiva, que son bienes imposibles de trasladar o separar del suelo sin ocasionar daños a los mismos, porque forman parte del terreno o están anclados a él.

Los inmuebles por naturaleza son el suelo y todas las partes sólidas o fluidas que forman su superficie y profundidad, como por ejemplo las minas, las canteras y los escoriales (mientras su materia permanece unida al yacimiento), y las aguas naturales o embalsadas, así como todo lo que se encuentra bajo el suelo, sin que intervenga la obra del hombre.

Se consideran inmuebles, por incorporación al suelo, los edificios, caminos y construcciones de todo género adheridas al suelo, los árboles y plantas, y los frutos pendientes, mientras estuvieran unidos a la tierra o formaran parte integrante de un inmueble, así como todo lo que esté unido a un inmueble de una manera con carácter fijo, de suerte que no pueda separarse de él sin producir quebrantamiento de la materia o deterioro del objeto.

Los bienes inmuebles se han considerado como la base del patrimonio y la solvencia del sujeto.

Ley de rendimiento decreciente: la ley de rendimientos decrecientes es un concepto económico que muestra la disminución de un producto o de un servicio a medida que se añaden factores productivos a la creación de un bien o servicio. Incrementar la cantidad de un factor productivo en la producción del bien o servicio en cuestión, provoca que el rendimiento de la producción sea menor a medida que incrementamos este factor, siempre y cuando se mantengan el resto de los factores a nivel constante

Esta ley se asocia al factor tierra y fue presentada por vez primera Anne Robert Jacques Turgot, barón de L'Aulne, más conocido como Turgot, (1727-1781), quien señaló que la semilla arrojada en una tierra fértil, pero baldía, sólo podía lograr una producción insignificante. La labranza permite aumentar considerablemente la producción; una segunda y después una tercera labranza hizo progresar todavía con más rapidez la producción de la cosecha. No obstante, a partir de cierto punto, el trabajo suplementario de la tierra logra tan solo aumentar la producción en las proporciones más débiles, debido a que el agotamiento de la tierra impide aumentar la cosecha, cualesquiera sean las unidades adicionales de trabajo aplicadas.

Es necesario explicar el concepto básico de los rendimientos decrecientes: Si aumentamos la cantidad de un factor productivo (tierra, capital o trabajo) y dejamos fija la cantidad empleada del resto, llegará un momento en el que la cantidad de producto final que obtenemos es menor a medida que vamos produciendo más y más. Puede incluso llegar un momento en el que al aumentar una unidad de factor empleado (por ejemplo, trabajo o maquinaria) la producción disminuye. Explicado en palabras sencillas, parece ser que pese a lo que pueda pensarse a priori, aumentar un factor no solo no aumenta la producción del bien o del servicio, sino que puede llegar a provocar una disminución gradual de la cantidad producida.

Ejemplo: no por tener más obreros en una construcción necesariamente el trabajo se realiza de manera más rápida y eficiente. Puede llegar un punto en el que tantas personas trabajando en un mismo espacio pueden llegar a incordiar por falta de espacio y no realicen sus tareas correctamente. Una mayor cantidad de obreros hará que el nivel de producción disminuya por cada unidad de obrero empleado. En algún punto, la adición de más trabajadores causa problemas porque se molestará mientras hacen el trabajo.

Otro ejemplo, el uso de fertilizantes aumenta la producción de cultivos en las fincas y en los jardines, pero en algún momento, la adición de más fertilizantes mejora el rendimiento en menor medida por unidad de fertilizante, y cantidades excesivas de fertilizantes pueden incluso reducir el rendimiento.

Un ejemplo más: en la producción de un bien existen dos variables, una que permanece constante (la máquina con la se fabrica un bien, por ejemplo), y otra que es variable (la mano de obra empleada en la fabricación).

Así, una empresa que tiene un equipo, si emplea un segundo trabajador ampliando el horario de trabajo de la máquina, aumenta la producción para la inversión realizada. En la medida en que contrate más trabajadores, la producción aumentará, hasta un punto en el que ya no es posible que aumente más. En la práctica esto es lógico, puesto que el día tiene veinticuatro horas y los productos hay que almacenarlos, lo que puede hacer que la productividad individual y colectiva baje.

Un ejemplo final: Nos vamos a basar en un ejemplo hipotético sencillo, la producción de trigo. Sobre 8 parcelas de 10 ha cada una de igual condiciones de fertilidad. Donde se ha puesto a trabajar a un operario en la primera parcela, 2 en la segunda y así sucesivamente hasta la octava parcela, en las que hay ocho personas. ¿Cuánto se produce en cada parcela?

Se obtuvo el siguiente cuadro:

Nº de parcela	Nº de trabajadores	Producción total
1	1	10
2	2	24
3	3	39
4	4	52
5	5	61
6	6	64
7	7	65
8	8	64

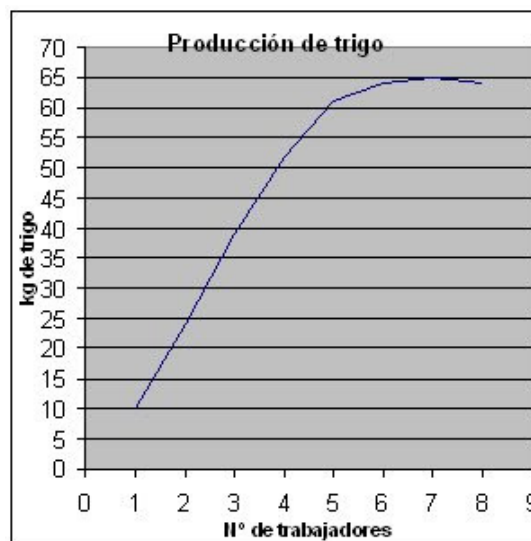
Analicemos un poco los datos del cuadro:

En la parcela 1 hay un trabajador con la capacidad de producir 10 kg de trigo. En la parcela 2 hay 2 operarios, capaces de producir 24 kg, o sea, 14 kg más. Ello es posible porque la cooperación entre 2 trabajadores mejora la eficiencia general y permite que produzcan mejor. En la parcela 3 se producen 39 kg de trigo, la producción es mayor. En las parcelas 5, 6 y 7 el crecimiento de la producción se desacelera. Al incorporar un 6º trabajador la producción solo aumento 3 kg (de 61 a 64) y al ingresar el 7º trabajador aumenta en 1 kg. En la parcela 8 al incorporar el 8º trabajador la producción disminuye.

Hay un punto donde nuevos trabajadores no pueden producir más. Se estorban, se interfieren, se obstaculizan... La producción primero crece rápidamente, luego se va desacelerando en su crecimiento hasta alcanzar un techo y finalmente disminuye. A medida que se contrata más trabajadores, cada unidad de trabajo dispone de menos espacio con los que producir. Las instalaciones existentes son compartidas por un número cada vez mayor de trabajadores, y llega un momento en el cual esta limitación comienza a afectar la producción, de manera que el incremento en el producto total atribuido a cada trabajador adicional empieza a descender.

Esta situación ha dado nombre a la **ley de los rendimientos decrecientes**.

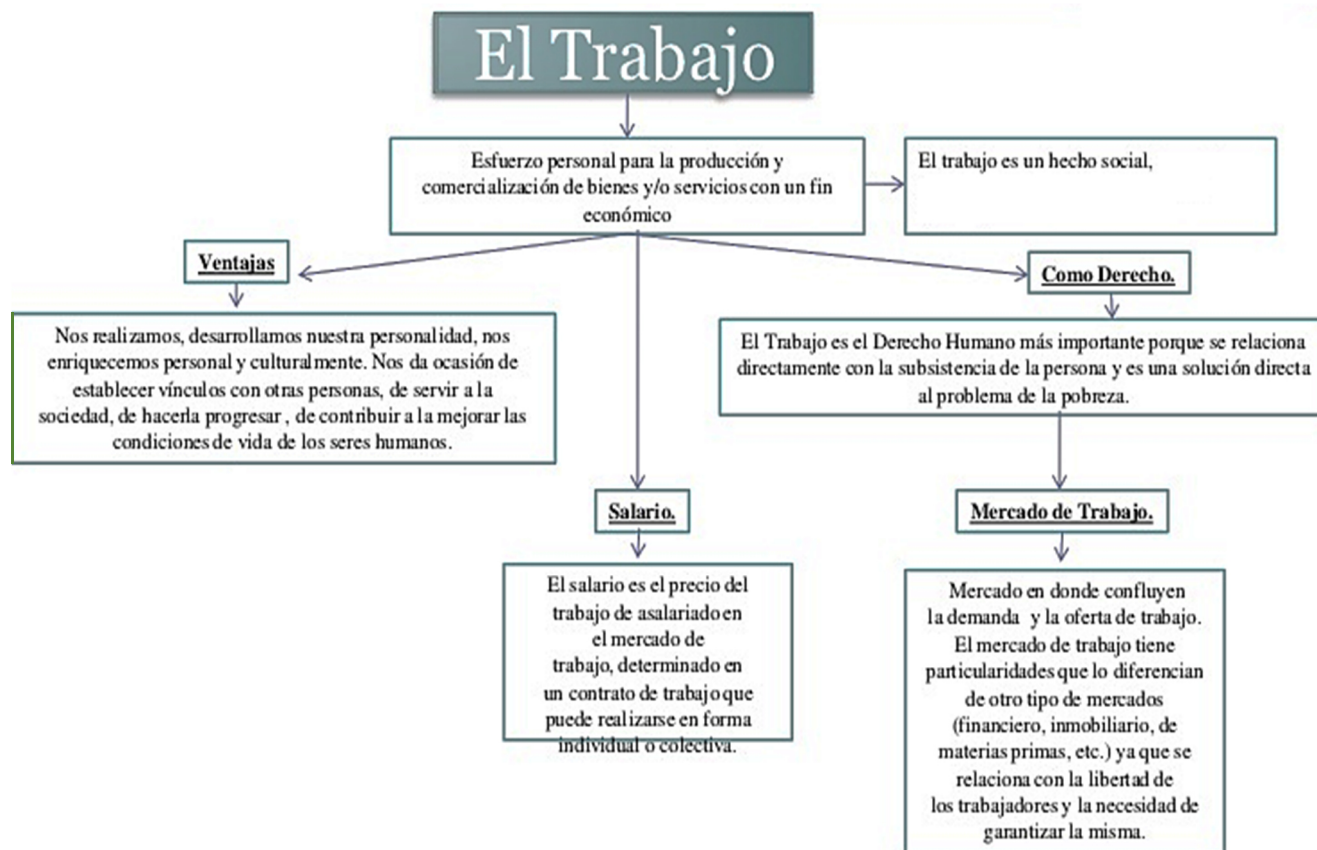
La llamada "Ley de Rendimiento Decrecientes" sostiene que hay una relación inversa entre la cantidad de uno de los factores empleados y su productividad. Es decir: que, si aumentamos la utilización de un factor de producción sin incrementar los otros, los incrementos de la producción que se obtendrán serán decrecientes, es decir, cada vez menores.



EL TRABAJO

- ✓ Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.
- ✓ Es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital. Es el desgaste físico o mental del ser humano para transformar materia prima para sus propias necesidades.

- ✓ Despliegue de energías físicas e intelectuales puesto a disposición de la producción para la obtención de bienes para la satisfacción de las necesidades humanas.
- ✓ Es el conjunto de facultades físicas o mentales que el hombre pone en ejercicio cuando produce un bien o servicio, o sea su capacidad o fuerza de trabajo. El trabajo es una actividad consciente y razonada del individuo, en la cual ha de poner en ejercicio sus facultades y cuyo destino u objetivo ha de ser la producción de bienes o servicios que se destinan a la satisfacción de las necesidades.



El trabajo constituye un esfuerzo humano, una actividad que realiza el hombre por naturaleza y que se divide en trabajo físico y trabajo intelectual. Se puede decir, que el trabajo ha existido siempre, si se toma en cuenta que desde los orígenes del hombre, independientemente de las teorías que existan sobre su existencia propiamente dicha, el hombre considerado en términos generales, ha tenido que agenciarse de los medios para su propia subsistencia, con el simple hecho de adquirir frutos de las plantas para comer, hasta el hecho de que se utilice la tierra para la siembra de otros, que coadyuvan a esa existencia para la obtención de alimentos, como un primer recurso que le fuera necesario para vivir. La obtención de objetos que pudiera servirle para conformar su vivienda también puede representar una forma de esfuerzo humano físico e intelectual que conllevó en esos tiempos. Conforme el progreso de las sociedades, el surgimiento del trueque en una época, la libertad de comercio que existía a través de los puestos fronterizos, especialmente del lado del mar, fueron surgiendo y en esa medida también, surge la necesidad de que ya no se comercializara a través del trueque, sino que existiera una moneda que sirviera como dinero para la obtención de productos o servicios, sin necesidad de que hubieran cambios sino que el hombre se quedaba con sus objetos, pero a la vez, obtenía el dinero con el cual podría intercambiar sus productos. Esto tuvo que ver con el surgimiento del trabajo propiamente dicho, es decir, la actividad que realiza el hombre a cambio de un sueldo o salario.

La finalidad del trabajo es crear o incorporar utilidades a los bienes y servicios que se destinan a la satisfacción de las necesidades.

Clasificación de trabajo: los estudiosos de la materia clasifican al trabajo de diferentes formas entre unas de ellas están las siguientes:

- ✓ **Trabajo físico y trabajo intelectual:** en todo trabajo hay un desgaste de energía corporal junto con un despliegue de las facultades mentales por modesto que éste sea, existe un límite entre las dos clases de trabajo. Toda actividad corporal necesita cierta actividad intelectual; en algunos trabajos que se utilice el

cuerpo es esfuerzo intelectual es muy apreciable; tampoco hay trabajo intelectual que no implique determinada cantidad de esfuerzo corporal. Desde el punto de vista económico, lo importante es que el fin del ejercicio físico o mental sea producir los medios para satisfacer las necesidades y no la proporción de esfuerzo físico o mental que incorpore cada uno de ellos.

- ✓ **Trabajo calificado y trabajo no calificado:** el desarrollo de la técnica y el progreso en las actividades de producción, requiere del hombre un alto grado de preparación para el trabajo. El trabajo calificado necesita un previo adiestramiento más o menos intenso, que permita al trabajador adquirir las experiencias para realizar su actividad más eficiente. El trabajo calificado comprende a los carpinteros, plomeros, albañiles, dibujantes, aviadores, etc.; todos ellos tienen un período de aprendizaje que les prepara en las técnicas de su especialidad. El trabajo no calificado, se puede efectuar sin haber recibido ningún entreno previo. El trabajo calificado es propio de las actividades no agrícolas, tales como: la industria, la minería, la banca, el transporte, entre otros. En la actividad agrícola predomina el trabajo no calificado, de allí que la movilidad de este factor a la agricultura se produzca con mayor facilidad.
- ✓ **Trabajo agrícola y trabajo industrial:** el trabajo agrícola se caracteriza por ser no especializado, de baja paga y propio de los países de poco desarrollo; esto no excluye que en la agricultura se desarrolle trabajo especializado. El trabajo industrial se caracteriza por el grado de especialización que requiere su actividad y por la más alta paga con que se retribuyen sus servicios.
Trabajo autónomo y trabajo asalariado: el trabajo autónomo lo realiza el trabajador con sus propias herramientas y máquinas, siendo el propietario de la materia, es decir, cuando se transforma en propio empresario. El trabajo asalariado tiene en la época moderna mayor importancia, porque es la forma característica y generalizada como el trabajador desarrolla su labor, es decir, que comprende los servicios del trabajar bajo contrato del empresario.
- ✓ **El trabajo humano y la máquina:** las personas utilizan la máquina para facilitar las labores del trabajo o el esfuerzo que desarrollan, en especial en el trabajo físico o corporal. Desde el punto de vista económico se puede considerar como máquina a cualquier instrumento por sencillo que sea, que facilite la labor del trabajo, ya se trate de un simple y sencillo aparato que destornilla, o de un complicado instrumento de relojería, de mecánica o de cualquier otra clase. Las máquinas pueden contribuir a mejorar las condiciones del trabajo, al hacer menos pesado el esfuerzo humano, logra una mayor eficiencia, rapidez y precisión, en las distintas etapas de la producción donde el trabajo interviene. Es para asombrar a cualquiera el observar como las personas, con el auxilio de la máquina, pueden llevar a cabo obras que ni siquiera pensó hacer en otro tiempo, y se deja por un lado la oportunidad a muchas personas que pueden realizar determinada labor.

OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO

El mercado de trabajo es el mercado donde se intercambia el factor productivo trabajo. El trabajo, como uno de los factores de la producción está sujeto a las leyes de la oferta y la demanda.

Las empresas necesitan trabajadores para poder desarrollar su actividad. Normalmente, los empresarios estarán dispuestos a contratar nuevos empleados siempre que los ingresos conseguidos gracias a su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar. Es decir, que la demanda va a depender fundamentalmente del salario y de la productividad de los trabajadores. Si los salarios aumentan, las empresas reducirán la demanda de trabajo, ya que resulta más caro contratar.

La oferta de trabajo significa la cantidad de trabajo que los empleados están dispuestos a ofrecer a un tipo de salario, es hecha por las personas que trabajan. La cantidad de trabajo que se ofrece en una economía depende de:

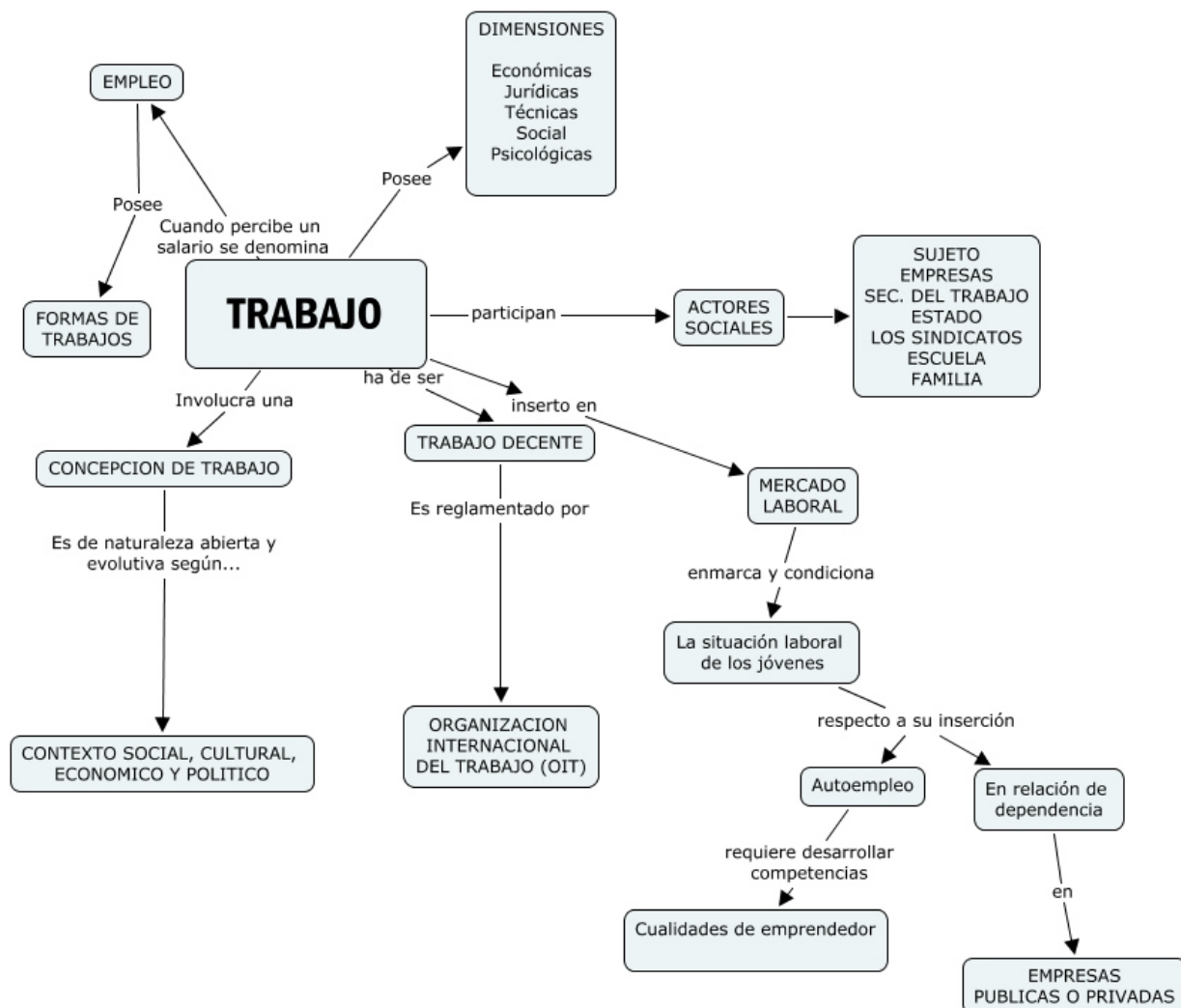
- ✓ El volumen de población activa. Cuanto mayor sea ésta, mayor será la oferta de trabajo.
- ✓ El número de horas que cada persona esté dispuesto a trabajar, lo que dependerá entre otros factores, del salario percibido. Los trabajadores ofrecen su trabajo a las empresas a cambio de un salario y, mientras trabajan, renuncian a realizar otras actividades (ocio, limpiar la casa, cuidado de familiares, ...). Si aumentan los salarios, las personas estarán más motivadas a trabajar más; sucede al revés cuando los salarios disminuyen. Por tanto, la curva de oferta de trabajo en función del salario es creciente. No obstante, cuando los salarios son lo suficientemente altos, muchas personas prefieren trabajar menos y ganar menos y, a cambio, disponer de más tiempo libre.

El empresario emplea más obreros si éstos hacen que la producción aumente lo suficiente para que los ingresos sean mayores que los costos. Si la producción no es muy alta para influir en el precio de venta de su producto y si al emplear mayor número de trabajadores, sus costos aumentan sólo en lo que corresponde a salario, van a aumentar individuos para que trabajen hasta el punto en el cual obtengan un incremento de su producción provocado por el empleo de un trabajador o más, se venda a un precio igual al salario que le paga a dicha persona.

PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

La demanda de mano de obra depende del alto nivel de producción. El dueño de la empresa produce bienes para el consumo, y trata siempre de obtener el menor costo posible para situar a los trabajadores con ventaja en el mercado, para lograr esto busca el punto en el cual sus costes se reduzcan a un mínimo. Un empresario empieza a agregar unidad tras unidad de trabajo a cierta cantidad de factores: tierra, capital y empresa, a medida que aumenta cada unidad, los ingresos se elevan en una proporción mayor a las de trabajos empleados. Para que el trabajo sea productivo, depende en parte, de la cantidad de factores fijos que se combinan con él, y por el estado de la técnica y de las artes y de la eficiencia personal de cada trabajador. La eficiencia del trabajador determina el grado que rinde el trabajo en el aspecto marginal, y resulta importante la preparación, educación y salud del obrero.

Formas para mejorar la productividad del trabajo: uno de los objetivos de la producción es realizar y combinar en forma eficiente los factores de la materia prima con el objeto de alcanzar el máximo nivel. Es posible ver que el grado aceptable de la producción se debe en parte al aumento de la productividad del trabajo, y depende del estado de salud del trabajador, de las herramientas que utiliza en el desarrollo de su labor y de la eficiente especialización y división del trabajo. El poder de producción de la fuerza de trabajo de una sociedad depende en alto grado de la resistencia física del empleado y de la habilidad y eficiencia, puestos al servicio de la producción y mejorar los medios materiales con que esta se desarrolla se refiere a las herramientas y útiles que emplea el trabajador. Producir a gran escala requiere de un alto grado de especialización y división del trabajo, permite a cada empleado aprovechar todas las ventajas de las diferencias de habilidades personales.



LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Es la especialización y cooperación de las fuerzas laborales en diferentes tareas y roles, con el objetivo de mejorar la eficiencia.

La división del trabajo se ahorra tiempo, la producción aumenta cada vez más en menos tiempo debido a que el obrero no tiene que cambiar constantemente de herramientas, también se ahorra capital ya que cada obrero no tiene que disponer de todas las herramientas sólo las necesarias para la función que desempeña.

A través de la división del trabajo cada trabajador desarrolla más habilidad y destreza en su tarea, aquellos trabajadores especializados tienen más posibilidades de inventar dispositivos o máquinas que faciliten o mejoren la tarea particular que realizan diariamente. Cuando el trabajador se centra en una tarea pequeña y sencilla pondrá más atención que si realiza una donde deba estar rotando de trabajo constantemente con sus compañeros; es decir, al realizar una tarea más complicada perderá la concentración en el momento de la rotación.

Las características de la división del trabajo son:

- ✓ **Ahorro de capital:** cada obrero no tiene que disponer de todas las herramientas que necesitaría para las distintas funciones.
- ✓ **Ahorro de tiempo:** el operario no tiene que cambiar constantemente de herramienta. Ahorra la pérdida de tiempo de pasar de una tarea a otra.
- ✓ **Sencillez:** los trabajos a realizar por cada operario son más sencillos, con lo que el error disminuye y aumenta la habilidad y destreza de los trabajadores.
- ✓ **Simplicidad:** simplicidad de las funciones a realizar, personal con menos experiencia puede incorporarse al mercado laboral.
- ✓ **Invención de nuevas máquinas:** facilita la invención y el uso de grandes máquinas que abrevian considerablemente el trabajo y le permiten a un hombre realizar la labor de muchos.

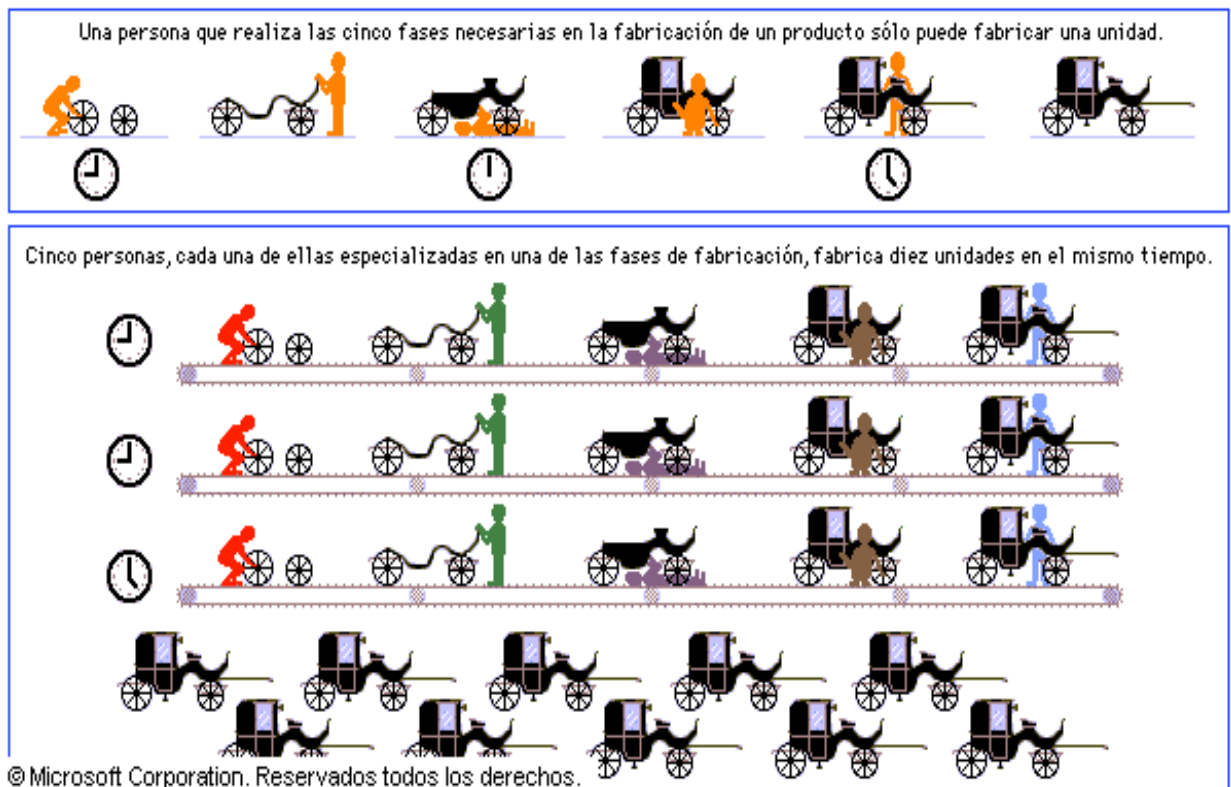


Imagen tomada para fines educativos.

La división del trabajo se divide por tipos: Cuando un trabajador realiza las distintas tareas necesarias para fabricar un producto, el rendimiento es lento, por ello hay que repartir las tareas.

- ✓ **División industrial:** es la que se da en el interno de una organización separando las distintas funciones dentro de un proceso productivo (Producción, Administración, Transporte, Ventas...)
- ✓ **División vertical:** es la que se da en el contexto de una sociedad distribuyendo las funciones de manera especializada de acuerdo a las profesiones (Abogado, Médico, Administrador, Obrero...)
- ✓ **División colateral:** es la que se da dentro del contexto de una misma profesión u oficio en función de una mayor especialización (Ejemplo: especialidades médicas).

A continuación, se describirá brevemente las características de diferentes divisiones de trabajo en Guatemala:

- ✓ **El grupo familiar campesino:** una relación de trabajo en el campo es muy particular en cada región o zona. El altiplano del occidente es la fuente mayor de mano de obra para la agricultura de exportación, que se determina por las migraciones por tiempo a la costa. Estos cambios, a su vez, son el resultado de las condiciones socioeconómicas del grupo familiar, quienes por carecer de tierra suficiente para el consumo, se ven con la fuerte necesidad de emigrar con su esposa e hijos en busca de las mínimas condiciones para subsistir. En este éxodo temporal, ni el trabajador ni su familia obtienen las condiciones mínimas de sobrevivencia en cuanto a seguridad, transporte, habitación, alimentación, salubridad, y otras. Tienen que abandonar la escuela los pequeños y pasan a formar filas con los millones de niños sin educación, lo que los afecta en el futuro en la relación de trabajo, en la cual su ignorancia es el motivo para una explotación más fuerte.
- ✓ **El grupo familiar en el altiplano occidental:** el grupo familiar en el altiplano se caracteriza por; la cohesión entre sus miembros y la comunidad; la estabilidad entre los cónyuges; el respeto mutuo hacia las personas, con prestigio y trabajo en equipo; responsabilidad compartida; productividad de todos sus miembros, donde se incluye a los menores; economía precaria, aunque autosuficiente y ternura y cuidados especiales para el niño.

Dentro de los problemas se pueden mencionar: el minifundio fraccionado, la falta de tierra suficiente para el consumo de la familia, la migración estacional a la costa, la explotación y las pésimas condiciones de salario para peones y jornaleros, la ausencia de contratos individuales de trabajo, la ausencia de pactos colectivos de trabajo para los migrantes a la costa y bajos ingresos.

Las características propias del grupo familiar del altiplano, producto de su cultura y herencia de sus mayores, impide que desaparezcan, ya que el bajo nivel de la tierra lo compensan con su creatividad y su cohesión como grupo. Además de las labores agrícolas, todos los miembros contribuyen al ingreso familiar. La madre teje la ropa, además de ayudar en determinadas tareas agrícolas y pecuarias, y los menores fabrican artesanías para la venta. La familia del altiplano en las condiciones actuales se limita a subsistir, bajo el peso de la desnutrición, la mortalidad infantil y el ausentismo escolar, por sus mismas condiciones socioeconómicas.

El grupo familiar del altiplano está ligado a la economía nacional e internacional, ya que ha sido en forma tradicional encargado de los cultivos de exportación: café, algodón, caña de azúcar, entre otros.

- ✓ **El grupo familiar en las costas norte y sur y en el nororiente:** los valores y las formas de trabajo en estas regiones se caracterizan por: la pequeña propiedad familiar, la mala calidad de la tierra del nororiente, la carencia de tierra para el cultivo, las malas técnicas de producción, la poca cohesión familiar, la explotación de la mujer, la ausencia de artesanías para el consumo y para la venta, las migraciones a parcelas de Petén y de la metrópoli, el poco sentido colectivo y la falta de sentido cooperativo.

El campesino de estas regiones trabaja en forma individual y cuando emigra al Petén, lo hace en forma desesperada y sin garantías de estabilidad económica. El campesino de la costa sur, o costa grande, cuando adquiere una parcela, no tiene ni la capacidad económica ni la técnica para hacerla producir, por lo que la alquila o la fracciona entre sus hijos. Es urgente que se fomenten programas de ayuda técnica, que se promuevan organizaciones conscientes y que se legisle en forma adecuada para dar seguridad a los migrantes al departamento de El Petén y norte de Izabal.

- ✓ **El grupo familiar urbano:** las familias que trabajan en los medios urbanos, soportan problemas de diversa índole y tienen características diferentes a las del trabajador campesino, los cuales son: desintegración familiar, pésimas condiciones de salud en el más amplio sentido, desempleo, subempleo y desempleo escondido, falta de fuentes de trabajo, carencia de obrero especializado, ausencia de organizaciones de base fuertes y conscientes, bajo ingreso, falta de viviendas, ausentismo escolar y alcoholismo, vagancia y delincuencia.

En porcentaje alto, muchas de las familias de los trabajadores que habitan las áreas urbanas, son campesinos que han emigrado de los departamentos del interior de la república en busca de mejores niveles de vida. Por la carencia de medios económicos se ven con la obligación de ocupar o invadir los cinturones de miseria que rodean la metrópoli, para tener frente a ellos la sociedad de consumo, que les demuestra una vida distinta, las diversiones, las comodidades, las viviendas, los vehículos, les muestran el contraste y la distancia que existe entre seres humanos que cubren todas sus necesidades básicas, con exceso y su propia miseria.

Como se absorbe muy poca mano de obra tienen el impulso a realizar tareas tales como: venta de periódicos, lavado de carros, venta de chicles y cigarrillos, cuidado de carros, entre otros.

- ✓ **La mujer trabajadora:** la mujer trabajadora sufre el peso de la situación socioeconómica de los sectores urbano-rurales. La mujer campesina del altiplano realiza tareas domésticas, fabrica la ropa de la familia, ayuda y acompaña al esposo, educa a sus hijos y emigra a la costa con las mismas privaciones que el hombre. Su trabajo no cuenta en las estadísticas, las mujeres del resto del área rural están aún más en desventaja, porque carecen de habilidad para crear y producir vestuario, utensilios domésticos, artesanías, etc., por lo que no contribuyen al ingreso familiar, y se reduce a las tareas domésticas, en las peores condiciones. Al emigrar a la ciudad capital es para trabajar de domésticas, lavanderas por día, vendedoras ambulantes de números de lotería, entre otras.

La mujer profesional de nivel medio o la universitaria, no encuentra espacios debido a los prejuicios del hombre de Latinoamérica. Los salarios que devengan siempre son más bajos que los del hombre, pese a su capacidad, alto sentido de responsabilidad y abnegación para el trabajo, dentro y fuera del hogar.

La mujer obrera debe atender, además de su trabajo en la fábrica, las tareas domésticas, que nunca se lleva cuenta, ya que se niega su aporte con la producción, luego lleva a sus hijos a la guardería antes de iniciar su trabajo diario. Su situación se agrava cuando sufre de explotación sexual por el hombre, en el hogar la esposa no goza de respeto ni la dignidad del marido, mucho menos de la igualdad, y sufre maltrato físico en varias ocasiones.

- ✓ **El menor trabajador:** por la situación socioeconómica de la familia, el menor, tanto del área urbana como rural, inicia su trabajo antes de cumplir los siete años. Se deciden a trabajar en el corte de café, algodón y caña, para aumentar el ingreso de su familia. En el área urbana, vende periódicos, lustra, lava carros...

LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

Derecho universal al trabajo: el 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos.

Dentro de los cuales figura el derecho al trabajo:

- ✓ Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- ✓ Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- ✓ Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Principio constitucional del trabajo: la Constitución Política de la República de Guatemala establece que "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Irrenunciabilidad de los derechos laborales: los derechos consignados son irrenunciables para los trabajadores y susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Limitaciones para el trabajo: los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad, se le brindará protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

Derecho al Trabajo: es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

Derecho Laboral: el Derecho Laboral (también conocido como Derecho del Trabajo o Derecho Social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad., asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.

La historia del Derecho Laboral no es tan antigua como la del trabajo, que existe desde que el hombre ha tenido que esforzarse por satisfacer sus necesidades básicas. Durante muchos años, fueron varias las culturas que aceptaron la implementación del esclavismo como medio de dominación, con la entrega total de la fuerza de trabajo y también de su libertad. Recién con la caída del Imperio Romano, en la Edad Media comienza a pensarse al trabajo como una actividad social y comienza a tomarse dimensión de su importancia. No debe sobrevalorarse esta época, ya que la hegemonía del modo feudal de producción no significó avance alguno: apareció la actividad artesanal, y con ella los primeros gremios, que funcionaban como garantía de los monopolios.

La Revolución Industrial fue el punto de partida para la toma de conciencia de que la riqueza no se obtendría solamente de la tierra, y, por lo tanto, el trabajo debía ser retribuido adecuadamente. La Revolución Francesa y el posterior liberalismo económico contemplaban eso, y postulaban que al trabajador debía pagársele lo necesario para que pueda vivir y reproducirse, pero sin dejar de ser el mercado (en este caso, oferta y demanda de trabajo) el asignador natural de recursos. En casi todos los países los sindicatos están hoy reconocidos, y los gobiernos y patrones aceptan (en mayor o menor medida) la negociación colectiva de los términos de trabajo.

El derecho laboral tiene una serie de características que lo distinguen de otras ramas del derecho.

En primer lugar, como se desprende de lo anterior es un derecho dinámico, en constante evolución de acuerdo con los procesos socioeconómicos que vive cada país.

Es un derecho social porque sus fundamentos apuntan a representar el interés general, pero también es un derecho profesional, porque se ocupa de las personas que ejercen alguna profesión o trabajo.

Es un derecho expansivo, que nació con competencias muy bajas, las que se fueron actualizando y continúan haciéndolo.

Una de las grandes limitaciones del derecho laboral es que alcanza únicamente al empleo formal, mientras que el empleo no registrado podría no ajustarse a estas condiciones legales. Es deber del Estado aplicar sanciones frente al trabajo no registrado, pero también debe alentar el trabajo registrado mediante incentivos, para que a ambas partes les convenga proceder por la vía legal.

El documento por excelencia del derecho laboral es el contrato de trabajo, que suele incluir una serie de elementos tales como:

- ✓ **La remuneración:** esto es, el pago que recibe el trabajador periódicamente. Son muchos los países en los que existe el salario mínimo, que hace que esta negociación no esté sujeta únicamente a las leyes del mercado. El aguinaldo: es una paga extraordinaria que en algunos casos es obligatoria.
- ✓ **La jornada laboral:** la cantidad de horas que se trabajará. Por la primera idea de las personas como seres sociales, el empleador no debe orientar su búsqueda al trabajador que más tiempo esté dispuesto a trabajar. Por ello es que se establece una jornada máxima, en general de ocho horas diarias, lo que representa un tercio del día.
- ✓ **Las vacaciones pagadas:** una cantidad de días al año que le corresponden al trabajador para no ir a trabajar, sin dejar por ello de recibir su paga.
- ✓ **Las condiciones laborales:** probablemente lo más controversial y lo menos reconocido, ya que los parámetros no son tan tangibles. Se supone que el empleador debe bregar por un ambiente laboral saludable, donde los trabajadores no estén expuestos a problemas de salud física y mental. Esto incluye proporcionarle al trabajador herramientas de trabajo que lo ayuden en su tarea, también eliminar y controlar los factores de riesgo derivados de la actividad a la que está afectado.

Código de trabajo: el Código de Trabajo es el documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo en Guatemala, y crea instituciones para resolver sus conflictos (Ministerio de Trabajo y Previsión Social). El Código de Trabajo o Código Laboral es una ley que reglamenta el trabajo subordinado y dependiente a un patrón y permite establecer la importancia que: toda persona que labora

posee derechos y deberes; por lo tanto, el patrono debe regirse bajo este marco legal para propiciar un ambiente adecuado para el desenvolvimiento de los trabajadores.

El Código de Trabajo es el encargado de establecer las normas para el desarrollo de la persona que labora, y abarca todo tipo de especialidades profesionales y oficios.

Regula relaciones sociales de esencial importancia; no olvidemos que la fuerza de trabajo es, probablemente, el bien más valioso de un ser humano.

Algunos de los conceptos del código de trabajo son:

- ✓ **Patrono:** es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- ✓ **Representantes del patrono:** son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores quedan obligados directamente al patrono. Salvo en el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.
- ✓ **Intermediario:** es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del Código de Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.
- ✓ **Trabajador:** es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios, materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- ✓ **Contrato de trabajo:** es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono). Sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.
- ✓ **Reglamento Interior de Trabajo:** el Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar el y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.
- ✓ **Salario:** es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo entre ambos.

EL SALARIO

Salario es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

El concepto salario ofrece un doble aspecto:

1. Uno como fenómeno jurídico, que se refiere al salario como una retribución que se paga al trabajador por los servicios que presta al patrono, es una condición de un contrato de trabajo o una relación jurídica determinada por convenio o estipulada por la ley;
2. Otro considera que el salario es un instrumento de distribución que está sujeto a continuas variaciones para cumplir sus funciones como entidad económica, el salario es un precio de la mercancía trabajo; "el trabajo no es distinto en la sociedad capitalista, de cualquier otro artículo o servicio que se produzca o se ofrezca en ella."

La legislación laboral trata de proteger el salario para lograr su percepción íntegra por parte del trabajador y otorga derechos a los trabajadores para pretender su aumento, trata mediante una serie de medidas, hacer que el salario no sea únicamente la retribución que se paga al trabajador, sino también un instrumento de distribución de la riqueza.

En términos generales, se entiende por salario, cualquier prestación que el trabajador obtiene a cambio de su trabajo.

Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de su fuerza de trabajo.

El salario es un patrimonio que el trabajador construye sobre esa fuerza de trabajo, "es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permite vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico".

En el frío análisis de los factores de producción, para la economía el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según sea el punto de vista que tenga: liberal, marxista, capitalista, etc. Desde el punto de vista sociológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida del trabajador. Desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como el objeto indirecto de la obligación en una relación laboral.

Origen de la palabra salario: habitualmente se utiliza la voz salario para designar la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo, sin embargo existen otros términos que se emplean para referirse a este concepto, entre ellos: "suelto, soldada, emolumentos, estipendio, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga"; se explica que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados y viene del antiguo francés *soulde*, hoy *sou*, de donde derivan las palabras soldado y soldada. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de *stare* y de *pondos*, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento.

Salario deriva del latín *salarium*, que significa 'pago de sal' o 'por sal'. El término proviene del antiguo imperio romano, donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro, dado que la sal en la antigüedad era una de las pocas maneras que se tenía de conservar la carne, es decir, poniéndola en salazón.

El vocablo salario proviene de la voz latina "*salarium* que significa pago simbólico en moldes de sal que el amo hace a los sirvientes domésticos". La palabra soldada parece tener su origen en sueldo, que deriva de la voz latina *solitum*, que era la moneda fuerte y metálica que para ver si era tal, se mordía y se decía que era *solitum* que significa sólido; quizás por eso se llamó soldada al sueldo, salario o estipendio que percibía cada uno de los individuos que integraban las tropas de un rey o señor, más adelante recibieron el nombre de soldados, hombres de armas que servían por una soldada, o sea que cobraban sueldo. Las denominaciones más usadas son sueldo y salario, empleadas generalmente como sinónimos.

Historia: a inicios del siglo XIX, y finales del siglo XVIII, antes de que se desarrollara el sistema industrial, los salarios y las jornadas de trabajo se acordaban mediante negociaciones directas entre empresarios y cada trabajador. Es decir, que operaba la autonomía de la voluntad aplicada al derecho de trabajo; no era permitida desde ningún punto de vista la organización de los trabajadores, menos podía pensarse que estuviera regulada este tipo de organizaciones.

Durante esta época, como consecuencia de la diferencia económica que existía entre los sujetos de la relación laboral y por no existir ninguna protección preferente hacia los trabajadores por parte del Estado, se daban infinidad de abusos por parte de los empleadores, a quienes únicamente les importaba el elemento productivo sin importarles en ningún momento la persona del trabajador y menos que éste devengara un salario justo.

A pesar de las condiciones desfavorables y de la poca protección legal, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos de hecho comenzando a exigir mejores condiciones laborales, utilizando incluso la huelga o cualquier otro tipo de medida de presión que les permitiera alcanzar sus objetivos.

La aparición de la negociación colectiva fue un instrumento clave que consolidó la posición como fuerza social de los trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación. Además, "se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: La legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores".

Dentro de las mejoras logradas por los trabajadores la principal es la económica, ya que se originó el salario mínimo acorde a las necesidades del trabajador; es decir, que ya no operaba la autonomía de la voluntad en la fijación de salarios mínimos y éste era impuesto por la legislación, evitando con ello no sólo la explotación de los trabajadores, sino también la competencia desleal entre los empresarios ya que no era permitido que nadie pagara un salario inferior al mínimo establecido en la ley.

En Guatemala, el salario fue regulado a partir de la promulgación del primer Código de Trabajo contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala cuya vigencia data del año 1947, a partir del cual se establecieron las distintas formas de salario, pero principalmente la obligación de fijar un salario mínimo a través de negociaciones entre los mismos sectores involucrados en la relación laboral, quienes deben hacerse

representar por medio de sus organizaciones legalmente establecidas, regulándose un complejo procedimiento que se desarrolla con base a consensos alcanzados en las instancias creadas para ese efecto, dando vida así al principio filosófico que inspira al derecho laboral: *"ser esencialmente conciliatorio entre capital y el trabajo, ya que se establece que la fijación de los salarios mínimos debe realizarse **tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores, pero también las posibilidades económicas de los patronos.**"*

Definición: en cualquier actividad que se lleve a cabo en una economía se obtiene siempre por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quienes los reciben, los capitalistas o dueños del capital quienes obtienen beneficios; los trabajadores que aportan mano de obra quienes, reciben un salario y los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles quienes reciben rentas.

El trabajo es la utilización por parte de una persona, de talentos y habilidades propias ya sea física o mental para llevar a cabo una actividad productiva que genera un retorno económico que se denomina salario. El salario sería entonces el precio pagado por la realización de un trabajo.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral, es pues una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

Son varias las definiciones del vocablo salario:

- ✓ Se entiende en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.
- ✓ El salario es: "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- ✓ Desde el aspecto político social, el salario consiste en la retribución del trabajador; esto es en las retribuciones que el hombre percibe por su trabajo, constituye pues, el salario la forma de recompensar a una persona la actividad que realiza en provecho de otra persona.
- ✓ "El salario es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es salario pues, el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrono o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el empleado y su familia y tiene por lo tanto carácter alimenticio."
- ✓ Es importante hacer referencia de la definición legal regulada en el Artículo 88 del Código de Trabajo, que establece: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado.
- ✓ La definición legal parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo y como contraprestación del mismo, considerándose así al salario como uno de los elementos esenciales de la relación laboral, cuyo pago constituye la principal obligación del patrono dentro de la relación laboral.
- ✓ Salario es, cualquier remuneración sea cual fuera su denominación o método de cálculo, siempre que pueda deducirse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación y adeudado por un patrono a un trabajador.

Naturaleza jurídica: establecida la definición de lo que es salario, surge este como contraprestación del trabajo efectuado, de acuerdo con el principio de la onerosidad de las prestaciones; ya que el contrato de trabajo es a título oneroso, exige como elemento esencial, la estipulación del salario que el patrono está obligado a pagar al trabajador.

El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo, esto no significa que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa, ya que el salario "es la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional".

Por tal razón se dice que la naturaleza jurídica del salario es el de ser una contraprestación onerosa y conmutativa a un servicio que el trabajador presta al patrono, quien recibe a cambio del salario los beneficios que le significan el aprovecharse de la fuerza de trabajo del trabajador.

Constituye así el salario una de las principales obligaciones del patrono de las que derivan consecuencias muy importantes, y es el que no sea posible exigir salario por trabajos no realizados siempre que no pueda demostrarse que fue culpable la empresa de su no realización.

Funciones del salario: existen varias funciones que el salario ha de cumplir, desde el punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor.

Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida, la mayoría de la población de nuestro país es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio.

Esa dependencia general del salario hace que desde un enfoque macroeconómico y microeconómico, sea objeto de un análisis especial; aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los salarios de un entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar, la elevación de los promedios de ventas a fines de mes, o las promociones especiales, no son más que expresiones de este poder adquisitivo global que se deriva directamente de los pagos de salarios.

Para la gerencia empresarial los salarios representan un costo más, cuyo porcentaje depende de la actividad económica, desde un diez hasta un cincuenta por ciento y aún más en ciertos casos. Para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador. Esta función tan importante no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es en relación a la posibilidad de que el mismo suba y baje en función de la producción del trabajador.

La inflación, entre otros efectos nocivos afecta severamente los salarios por lo que los aumentos no responden necesariamente a factores de productividad o de mercado sino más bien a una adecuación al poder adquisitivo de los trabajadores. Es precisamente por ello, que durante etapas inflacionarias en los pactos colectivos se busca proteger el poder efectivo del salario.

Formas de calcular la remuneración: el salario podrá ser calculado dependiendo de las características de la empresa, institución o centro de trabajo en donde el laborante preste sus servicios, el Código de Trabajo en el Artículo 88, segundo párrafo regula las siguientes:

- ✓ **Por unidad de tiempo:** se considera una forma tradicional de la contratación laboral, no está vinculado con la productividad del trabajador, ello se debe a que es la forma más sencilla de medir el salario ya que, cronológicamente, fue la primera variante que se aplicó en forma genérica. "Durante la época álgida de la Revolución Industrial, la mano de obra era muy abundante y escasamente apreciada; el personal era utilizado como un complemento humano del maquinismo. Su entrenamiento era muy bajo y su capacitación casi nula. Lo que importaba era su tiempo. Se contrataba su tiempo o bien, se compraba su tiempo." Actualmente el tiempo contratado dejó de ser el único parámetro de la negociación del salario y se presentan nuevas formas que toda legislación del trabajo toma en cuenta. Las unidades de tiempo, para efecto de pago regulado en el Código de Trabajo, según esta modalidad son las siguientes:
 - Por mes, es el plazo máximo para el pago de salarios de trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.
 - Por quincena, es el plazo máximo para el pago de salarios de trabajadores manuales.
 - Por día y por hora, debe tenerse en cuenta que aunque se acuerde el salario por hora, el pago debe comprender un período mayor, siendo este semanal o quincenal.
- ✓ **Por unidad de obra:** el término obra, en su acepción laboral tiene su origen en la voz latina opera, que significa una cosa hecha por una persona. Este salario se determina por el número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas, aquí el factor productividad es determinante.

Las unidades de obra, para efecto de pago regulado en el Código de Trabajo, según esta modalidad son las siguientes:

- Por pieza, que será una parte o componente de otra parte de determinado artículo.
- Por tarea, será el conjunto de actividades o funciones, que debe de cumplir el trabajador según lo convenido con el patrono, estableciendo parámetros de tiempo.
- Precio alzado o a destajo, es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar, se calcula el pago dependiendo del rendimiento del trabajador.

- ✓ Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono: Esta modalidad consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza a favor de su patrono, esta forma de pago es utilizada generalmente en el comercio.

El Código de Trabajo en el Artículo 92 segundo párrafo establece que cuando se utiliza esta modalidad de pago "debe fijarse una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año". Es importante señalar que en esta forma de pago el trabajador, en ningún caso deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Clasificación del salario: los tratadistas del derecho de trabajo, han expuesto diversas clasificaciones en lo que se refiere a salario, sin embargo, se hace referencia a la siguiente clasificación:

- ✓ **Salario nominal:** en la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración.
- ✓ **Salario real:** comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que el salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.
- ✓ **Salario efectivo:** es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en este último aún no se han operado los descuentos legales.
- ✓ **Salario directo:** es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones...
- ✓ **Salario promedio:** en un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y de la bonificación anual, de los últimos seis meses, dividido dentro de seis.
- ✓ **Salario en dinero y en especie:** el primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda. Nuestra legislación (Artículo 90 del Código de Trabajo) establece que "el salario debe pagarse en moneda de curso legal" y la única excepción es en explotación agropecuaria, en que el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.
- ✓ **Salarios mínimos:** dentro de la concepción general del derecho laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La Constitución Política de la República de Guatemala, en la literal a) del Artículo 102, proclama el derecho (social) a "condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna", y en la literal siguiente señala que "todo trabajador será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley". Inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos, sino que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce, el salario real que es el que en última instancia importa."
- ✓ **Salario Devengado:** es el que se compone de la integración del salario ordinario más el salario extraordinario, siempre y cuando se haya realizado trabajo efectivo fuera de los límites de la jornada ordinaria durante los últimos seis meses que duró la relación de trabajo.
- ✓ **Salario Ordinario** es la remuneración total que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria. El monto del salario ordinario incluye: comisiones, sueldos o salario base, bonificaciones y cualquier otro rubro que establezca el empleador.
- ✓ **Salario Extraordinario** es la remuneración que el trabajador debe percibir por el trabajo efectivo realizado fuera del límite ordinario de la jornada de trabajo.

EL CAPITAL

Desde el punto de vista económico, se entiende por capital el conjunto de bienes producidos que sirven para producir otros bienes.

Se entiende por bienes a los objetos o servicios que satisfacen una necesidad. Es la cantidad de recursos, bienes y valores disponibles para satisfacer una necesidad o llevar a cabo una actividad definida. Estos recursos, bienes y valores pueden generar una ganancia particular denominada renta.

La actividad que se realiza puede ser la producción, el consumo, la inversión, la constitución de una empresa... Cuando este capital se destina a la producción, se convierte en un factor de producción

El capital se puede acumular con el tiempo, y sus retornos (renta) pueden ser utilizados o reutilizados para aumentar el capital original.

El capital puede ser una suma de dinero invertida con la intención de aumentarla, un patrimonio de bienes y valores, o un conjunto de medios de producción. En todos los casos, el capital tiene como función producir un excedente: el interés.

Clasificación:

- ✓ **Capital público:** el cual le pertenece al Estado.
- ✓ **Capital privado:** el cual le pertenece a personas, empresas u organizaciones particulares.
- ✓ **Capital inmaterial:** el cual no se muestra como algo físico. Puede ser el conocimiento, la aptitud, las habilidades, el entrenamiento de una persona, etc. Como ejemplo tenemos el capital humano, el cual se incrementa con la educación o capacitación de las personas.
- ✓ **Capital fijo:** el cual, después de haber sido utilizado, aún existe y conserva sus características, por ejemplo, las máquinas.
- ✓ **Capital circulante:** es aquel que se consume durante el proceso de producción incorporándose al nuevo producto. La materia prima (mercancías o bienes con los que se elabora un producto) es un ejemplo de capital circulante.
- ✓ **Capital de consumo:** son los bienes que se destinan al consumo.
- ✓ **Capital de producción:** es aquel con el que se pueden producir nuevos productos o generar más capital, por ejemplo, las máquinas de una empresa.
- ✓ **Capital monetario:** se refiere a la cantidad de recursos en dinero disponibles para utilizar en una actividad.
- ✓ **Capital de corto plazo:** es el tipo de capital del cual se espera obtener un beneficio o renta en un periodo menor a un año.
- ✓ **Capital de largo plazo:** es el tipo de capital del cual se espera obtener un beneficio o renta en un periodo mayor a un año, por ejemplo, el capital invertido en la constitución de una empresa, pues posiblemente éste dará un retorno en un tiempo superior a un año.

AHORRO

Definiciones:

- ✓ El ahorro es la acción de separar una parte del ingreso mensual que obtiene una persona o empresa con el fin de guardarlo para un futuro.
- ✓ Es la parte del ingreso que no se destina al gasto y que se reserva para necesidades futuras. La clave del ahorro es la capacidad de juntar dinero de manera regular durante un período de tiempo.
- ✓ El ahorro es el excedente de cualquier bien económico al final de un periodo.
- ✓ El ahorro es la diferencia entre ingreso y consumo, cuando una persona o institución gasta (consume) menos de lo que gana (ingresa), se dice que ahorra; al contrario, cuando gasta más de lo que gana se dice que desahorra (ahorro negativo). El ahorro es una de las variables más importantes del ciclo económico y lo afecta directamente.
- ✓ Ahorro es la parte de la renta disponible de un individuo que no es gastada en bienes y servicios, es decir, en consumo.

El ahorro lo pueden realizar tantas personas, familias, empresas e incluso naciones. El ahorro se lleva a cabo fundamentalmente por los individuos o economías domésticas.

Normalmente depositan la cantidad ahorrada en depósitos bancarios u otros activos, percibiendo a cambio una tasa de interés.



Fuente: <http://valoresfinancieros.com/ahorro-inversion/>

Estas cantidades son empleadas por otros agentes para financiar consumo o inversión. Por tanto, existe una evidente relación entre la proporción de renta nacional que los agentes de una economía destinan al ahorro y la inversión de dicha economía.

Se habla del ahorro de las empresas para referirse a la parte de los beneficios que no se destina al pago de impuestos ni es repartida en forma de dividendos a los accionistas.

Tasa de interés: es un porcentaje que se traduce en un monto de dinero, mediante el cual se paga por el uso del dinero. Es un monto de dinero que normalmente corresponde a un porcentaje de la operación de dinero que se esté realizando.

Si se trata de un depósito, la tasa de interés expresa el pago que recibe la persona o empresa que deposita el dinero por poner esa cantidad a disposición del otro.

Si se trata de un crédito, la tasa de interés es el monto que el deudor deberá pagar a quien le presta, por el uso de ese dinero.

Rentabilidad: es la ganancia que una persona recibe por poner sus ahorros en una institución financiera y se expresa a través de los intereses.

La rentabilidad es la ganancia que una persona recibe por poner sus ahorros en una institución financiera y se expresa a través de los intereses, que corresponden a un porcentaje del monto de dinero ahorrado. A estos se agregan los reajustes que permiten mantener el valor adquisitivo del dinero que se haya ahorrado.

Normalmente las fórmulas de ahorro ofrecidas en las instituciones financieras son:

- ✓ **La Renta Fija:** corresponde a los sistemas de ahorro en que desde el momento en que se lleva el dinero al banco, se conoce la tasa de interés que se pagará regularmente, de acuerdo con el plazo que se haya fijado. Los depósitos a plazo y de las cuentas de ahorro funcionan de esta manera y son preferidas por quienes desean tener un riesgo bajo en sus ahorros, aunque reciban una rentabilidad menor.
- ✓ **La Renta Variable:** se refiere a los casos en que la rentabilidad dependerá de varios factores, tales como el comportamiento del mercado o la inflación de un período, por lo que nunca se puede asegurar el monto en que variará, la que incluso puede llegar a ser negativa, es decir, constituir una pérdida para quien ahorra. El mejor ejemplo de este tipo de rentabilidad son las acciones, las cuales son preferidas por quienes desean una rentabilidad mayor, aunque deban experimentar un riesgo más alto.

IMPORTANCIA DEL AHORRO EN LA ECONOMÍA

Una economía con una elevada tasa de ahorro tiene grandes cantidades de capital y un alto nivel de producción; si la tasa es baja pasa lo contrario, pequeñas cantidades de capital y un bajo nivel de producción. Para dicha economía la consecuencia de una disminución de la tasa de ahorro es una disminución de su renta en el largo plazo.

A la vez se tiene lo que se conoce como paradoja del ahorro: cuando hogares y empresas están preocupadas porque existe la posibilidad de que llegue una época de vacas flacas, se preparan para esta eventualidad reduciendo el gasto.

Esta reducción deprime la economía, los hogares gastan menos y las empresas venden menos, así que despiden trabajadores para compensar la bajada de ventas.

Al final es posible que tanto los hogares como las empresas acaben peor que si no hubieran intentado actuar de forma responsable reduciendo sus gastos.

Se llama paradoja porque un comportamiento que en principio es "virtuoso", es decir, actuar de forma precavida y tener unos ahorros para hacer frente a las dificultades, termina dañando a todos los actores económicos.

Y al revés: cuando los hogares y las empresas ven el futuro con optimismo gastan más en el presente. Esto estimula la economía, las empresas venden más, contratan a más trabajadores y esto todavía expande más la economía. Un comportamiento que en principio podríamos calificar de "derrochador" conduce a un mayor bienestar para todos.