

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

UNIDAD 1

→ *Indicadores del mercado de trabajo*

Texto: Szretter “Clasificación económica de la población”

La clasificación económica de la población se va configurando a través de **censos o de encuestas** en los hogares donde se consultan la **situación laboral de la población**, a través de esto podemos descomponer en forma exhaustiva en **grupos definidos y excluyentes entre sí**, esto se mide en conceptos de existencia correspondientes a un momento o fecha dada.

- **Población**

Podríamos tomar a la población como el universo de referencia de las variables ocupacionales refiriéndonos a ella como **Población Total (PT)**, aunque aunque al poder estar afectada por crecimientos demográficos que no inciden directamente en el mercado de trabajo es preferible utilizar como universo la población por edades límites dónde se establece la edad mínima para ingresar al trabajo por entonces utilizamos la **Población en Edad de Trabajar (PET)**. Aunque este último también presenta obstaculizaciones en cuanto a que los límites de edad **no son homogéneos en el tiempo y en el espacio**, por lo cual obstaculiza la comparación la que puede cambiar los sistemas educacionales y el momento de retiro. Por lo general se analiza la población en hogares particulares implicando la exclusión de residentes en instituciones hogares colectivos como los institutos religiosos, los hospitales. En estos casos la posición ocupacional responde otros factores no económicos y carece de sentido de medirla.

- **Ámbito de actividad económica**

La **Población Económicamente Activa (PEA)** abarca a las personas que durante el período de referencia **aportan o están disponibles** para aportar su trabajo a fin de **producir** bienes y servicios definido por los sistemas de cuentas y balances nacionales. Entendemos como producción a un proceso físico realizado bajo la responsabilidad de una unidad institucional que utiliza mano de obra para **transformar insumos de bienes y servicios en otros bienes y servicios** que han de ser susceptibles de ser vendidos en el mercado

- **Condición de actividad de la población**

Clasificaremos a la población desde el criterio de la condición de actividad económica por lo cual la dividiremos en tres dimensiones

- A. El ejercicio o no de una **actividad laboral** que derive en la **producción de bienes o servicios con valor económico** en el mercado, sea remunerada en dinero o en especie o no remunerada.
- B. La **búsqueda activa o no de una ocupación** que es una disposición a trabajar que se puede manifestar en gestiones diversas como solicitud de empleo, contestar

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

avisos etcétera. Y en el caso de los trabajadores por cuenta propia cuando hacen trámites para instalar un negocio o solicitar el permiso municipal.

- C. La **disponibilidad o no para trabajar** estar disponible. Debe estar apto y estar preparado para trabajar

- **Regla de prioridad**

Los criterios de comisión actividad que nombramos anteriormente resultan insuficientes ya que puede una persona ubicarse en más de la situación por lo tanto la clasificación resulta imprecisa, por eso es necesario la **Regla de Prioridad** que establece la precedencia de una situación ocupacional respecto a otra

- A. **La prioridad de la Tenencia** respecto a las otras situaciones (Juancho trabajo el lunes, lo despiden el martes y no buscó más trabajo, se lo considera Ocupado. Aún cuando trabaje solos algunas hs).
- B. **La prioridad de la Búsqueda respecto a la No Búsqueda** (Carlos no hizo nada, pero el viernes fue a una entrevista laboral donde predomina la búsqueda, por lo que se lo considera Disponible).

Es un criterio exento de ambigüedad, debido a que asigna a una persona en una sola categoría y limita al desempleo a la carencia total de trabajo

- ☐ Si Empleo + Busca o no = **OCUPADO**
- ☐ No Empleo + Busca + Disponible = **DESOCUPADO**
- ☐ No Empleo + No Busca / Busca + No está disponible = **INACTIVO**

- **Periodo de referencia**

Esto tiene el propósito de **medir un stock en un momento preciso**, evaluar sus cambios a través observaciones frecuentes a través de **encuestas de hogares** deben estar **referidos a un período corto y reciente y serán medidos con frecuencia**.

- **Categorías básicas de la población**

- 1) **PEA - Población Económicamente Activa**: conjunto de personas que tiene por lo menos una ocupación o que sin tenerla la busca activamente.
- a) **O - Ocupados**: las personas que tienen al menos una ocupación
 - b) **D - Desocupados**: las personas que no teniendo ocupación la busca activamente y está disponible para trabajar si la encuentra.
- 2) **PEI - Población Económicamente No Activa o Inactiva**: conjunto de personas que no tienen una ocupación y no busca tenerla o que si la busca no está disponible de inmediato.

❖ **EN RIGOR LA PEA SE DETERMINA POR LA SUMA DE O + D. TOMANDO LA POBLACIÓN Y RESTANDO LA PEA, RESULTA PEI**

EJEMPLOS:

- Martina es empleada de una agencia de viajes donde trabaja de lunes a viernes, 8 horas por día = **OCUPADA**

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

- Martín tiene diecisiete años y está en el último año de la escuela secundaria. Estudia y va al club a jugar al básquet. Es decir, no trabaja y por el momento no desea trabajar = **INACTIVO**
- Roberto perdió su empleo hace tres meses y está buscando trabajo desde entonces, revisando avisos del diario y dejando curriculums en agencias = **DESOCUPADO**
- Gustavo trabaja como vendedor de lunes a sábado 10 horas por día en una concesionaria de motos. Los dueños de la empresa no le hacen ningún tipo de aportes a la Seguridad Social ni cobra con un recibo de sueldo (trabajador no registrado) = **OCUPADO**
- Florencia está casada y tiene 3 hijos, mellizos de 1 año y una niña de 3 años. Se dedica íntegramente a cuidarlos y hacer todas las tareas del hogar. No busca trabajo porque no tiene la posibilidad económica de dejarlos en guardería ni con otro familiar a sus hijos menores = **INACTIVA**

Texto: Di Pasquale “Las tasas básicas del mercado de trabajo. Conceptos y formas de cálculo”

- **Sobre las fuentes de datos:**

El Sistema Integrado Previsional Argentino (**SIPA**) considera solo a los ocupados, registrados en el sector público, privado, monotributo, mono social, empleados de casas particulares e independientes autónomos. Y luego tenemos a los que reciben **Seguro de desempleo**, que lo reciben los que trabajaban en empleos registrados.

Por otro lado tenemos el **Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPyV)** el cual es un relevamiento que se realiza cada 10 años en el país, obtiene información sobre trabajo, ingresos, condiciones de vida, migraciones. Sus dificultades es que por su frecuencia de actualización de cifras de empleo y desempleo, su tiempo y el costo de llevarlo a cabo.

Lo que resulta útil para recabar información para la elaboración de tasas básicas de mercado de trabajo es la **Encuesta Permanente de Hogares (EPH)**.

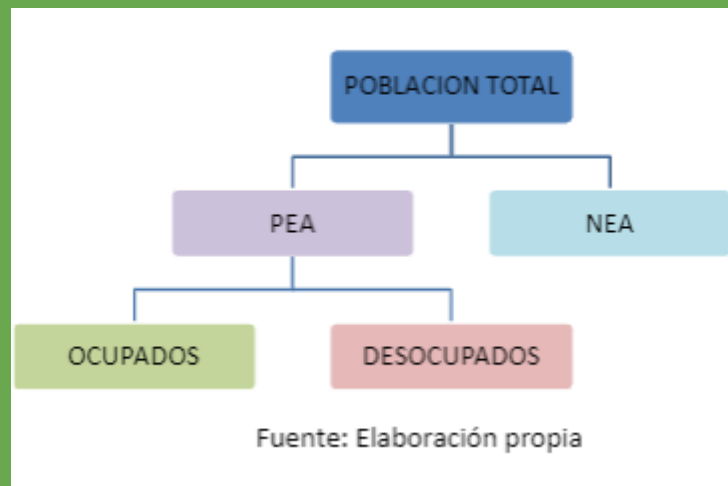
- **Definiciones básicas**

Las definiciones operativas tienen en cuenta el denominado periodo de referencia, si se trabajó en la semana de referencia:

1. **Población Ocupada:** Persona que tiene por lo menos una ocupación (trabajo por lo menos 1 hora en la semana de referencia) incluyendo a los trabajadores sin pago (este criterio permite la comparabilidad con otros países, tener en cuenta a los empleos informales).
 - a. **Subocupado por insuficiencia horaria:** Los ocupados que trabajan menos de 35 hs semanales y desean trabajar más horas, el deseo es lo que los convierte en subocupados y no solo la condición de trabajar por lo menos 35 hs semanales. Asimismo, si buscan trabajo, son subocupados demandantes y si no buscan trabajo son subocupados no demandantes.

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

2. **Población Desocupada:** Personas que no tienen ocupación, están disponibles para empezar a trabajar y estuvieron buscando activamente trabajo los últimos 30 días, combinación de situación y comportamiento.
3. **Población económicamente activa (PEA):** Integran personas que tienen una ocupación o que no tienen pero buscan activamente. Es la población ocupada más la población desocupada.
4. **Población Inactiva o Población No Económicamente Activa (NEA):** Los que no tienen trabajo ni lo buscan activamente, tenemos los inactivos típicos por lo ya dicho y los inactivos marginales que también cumplen las mismas condiciones pero que están dispuestos a incorporarse a la actividad laboral.



- **¿Quiénes establecen esas definiciones?**

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha establecido a lo largo de décadas y a través de conferencias los conceptos para la medición de empleo y desempleo.

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

UNIDAD 6

Texto: Mc Connell “La Estructura Salarial”

En este capítulo se examina la estructura salarial resultante del funcionamiento de los mercados de trabajo y explica por qué existen diferencias salariales, así como por qué persisten

❖ Las diferencias salariales: Heterogeneidad de los puestos de trabajo

En la realidad los puestos de trabajo no son homogéneos sino **HETEROGÉNEOS**, ya que tienen diferentes **atributos no salariales**, exigen diferentes tipos y grados de cualificación o varían en cuanto a la eficacia del **pago de salarios de eficiencia** para aumentar la productividad. Los **empresarios también varían en aspectos** como su situación sindical, el tamaño de la empresa y las actitudes ante la discriminación.

❖ Diferencias compensatorias

Las diferencias salariales compensatorias son la **remuneración adicional** que debe proporcionar un empresario para **compensar a un trabajador por una característica poco agradable de un puesto de trabajo** que no existe en otro, por esto es que estas diferencias son de equilibrio, ya que no llevan a los trabajadores a cambiarse a otro puesto de trabajo mejor remunerado, lo que haría que los salarios tenderían a igualarse. Es evidente que la **diferencia salarial compensatoria desempeña la función socialmente útil** de asignar recursos laborales a una tarea productiva que no es tan agradable como otras. En los trabajos tenemos **aspectos NO salariales** que causan diferencias compensatorias en la remuneración:

1. El riesgo de sufrir un accidente laboral

Cuanto mayor es el riesgo de sufrir lesiones o de morir en un accidente laboral, **menor es la oferta de trabajo** para una determinada ocupación. Es por esto que los puestos de trabajo que presentan elevados riesgos de accidente **exigen una diferencia salarial compensatoria**.

2. Las compensaciones extrasalariales

Para atraer trabajadores cualificados las empresas que no proporcionen compensaciones extrasalariales tendrán que pagar una diferencia salarial compensatoria

3. El estatus del puesto de trabajo

Algunos puestos de trabajo confieren más estatus y prestigio y, por lo tanto, atraen a un elevado número de oferentes; otros tienen un estigma social de ser rutinarios, monótonos y sucios. El estatus se define culturalmente y por lo tanto el grado de estima que concede la sociedad a cada puesto de trabajo puede variar a lo largo del tiempo y de un país a otro.

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

4. La localización del puesto de trabajo

Los puestos de trabajo similares también se diferencian extraordinariamente en lo que se refiere a su localización, la cual varía en función de sus características y de sus costes de vida. Las ciudades conocidas por que carecen de características agradables pueden no atraer oferta de trabajadores, por lo cual surgen las diferencias compensatorias.

5. La seguridad de empleo: la regularidad de las ganancias

Son empleos que se caracterizan por la variabilidad del trabajo, o de las ganancias o de ambos a la vez. Dado que el trabajador no tiene garantizada una nómina específica todas las semanas del año, es menor el número de personas a las que les resultan atractivas estas ocupaciones, es por eso que las personas que se empeñen en este tipo de puestos perciban una diferencia salarial compensatoria. En otras palabras, el salario por hora puede ser relativamente alto para compensar la baja probabilidad de que se pueda trabajar 40 horas a la semana durante todo el año.

6. La posibilidad de obtener mejoras salariales

Los puestos de trabajo también son heterogéneos en lo que se refiere a la cantidad de inversión en capital humano financiada por la empresa y suministrada a lo largo de los años. Suponiendo que las preferencias temporales de los individuos por las ganancias son las mismas, dado un salario optarán por los puestos de trabajo cuyas ganancias tengan más perspectivas de aumentar, por lo tanto los puestos de trabajo que perciban una ganancia constante deberán conllevar una diferencia salarial compensatoria

7. Grado de control del ritmo de trabajo

En algunos puestos de trabajo, el control personal del ritmo de trabajo y la flexibilidad del horario laboral son menores que en otros. Es probable que haya más personas que prefieran el segundo tipo, por lo que puede existir como consecuencia.

❖ Diferencias entre las cualificaciones exigidas

Otro aspecto importante de la heterogeneidad de los puesto de trabajo es las exigencias de cualificaciones. Los puestos de trabajo que exigen una **gran cantidad de educación y formación tienen un salario más alto que los que no la exigen**. La gran diversidad de cualificaciones que exigen los puestos de trabajo constituye una importante causa de la disparidad salarial existente en la economía. Esta diferencia retributiva se la denomina **DIFERENCIA SEGÚN CUALIFICACIÓN**, estas diferencias pueden aumentar, reducir o invertir las varianzas salariales provocadas por las exigencias entre aspectos no salariales de los puestos. Por ejemplo, *un auditor gana más que un leñador, porque exigen más inversión en capital humano, osea la enseñanza, aunque el leñador corra más riesgo de un accidente laboral*. El hecho de que los trabajos mejor remunerados tienen una condiciones de trabajo más deseables, no refuta la teoría de las diferencias salariales compensatorias sino que indica que en muchos casos la diferencia salarial generada por las diferencias de cualificaciones contrarresta la diferencia compensatoria que actúa en sentido contrario. **Los trabajadores que tienen más cualificaciones pueden permitirse “comprar” mejores condiciones de trabajo** como parte de su remuneración global.

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

❖ Diferencias basadas en los salarios de eficiencia

Los salarios de eficiencia pueden contribuir a explicar las diferencias salariales existentes entre los trabajadores que poseen cualificaciones similares. El modelo de los trabajadores que eluden sus obligaciones sugiere que las empresas pagan salarios de eficiencia cuando es costoso controlar el rendimiento de los trabajadores o cuando el coste de su escaso rendimiento es alto para ella, debido a que cuando el salario es superior al del mercado el **coste de la pérdida del empleo** resulta costoso para los trabajadores, por lo cual los lleva a esforzarse más. Los salarios de eficiencia basado en la rotación sugiere que las empresas pagan unos **salarios superiores al de equilibrio cuando los costes de contratación y formación son altos**, el salario superior al de equilibrio eleva el valor del puesto y reduce la tasa de rotación.

❖ Otras heterogeneidades de los puestos de trabajo o de los empresarios

Otros fenómenos que pueden contribuir en las principales heterogeneidades de los puestos de trabajo y sus diferencias salariales son:

1. El poder de los sindicatos

Las empresas en las que los representantes de los trabajadores tienen mayor fuerza es probable que paguen a sus trabajadores unos salarios más altos. Si bien los sindicatos pueden tender a homogeneizar los salarios, también una fuerte implantación del sindicato consigan remuneraciones más elevadas.

2. Tendencia a discriminar

Cuando los empresarios contratan, algunos tienden a mostrarse favorables o no a cierto grupo de trabajadores en base a su género, etnia, edad.

3. El tipo de contrato

La duración del contrato que une al trabajador con la empresa podría motivar que el salario de los trabajadores con contrato temporal fuera mayor o menor que el de los trabajadores permanentes, el salario de los temporales debería ser más alto para compensarle por la menor duración de la relación laboral, pero en la realidad esto no sucede, ya que ganan salarios inferiores a los de los trabajadores permanentes.

4. El tamaño absoluto y relativo de la empresa

Las grandes empresas pagan sueldo superiores comparadas a las pequeñas. Esto se debe a que hay mayor poder de sindicato, los trabajadores suelen ser más productivos (mayor capital, más formación, exigen menos supervisión). Un lado negativo es que dentro de las grandes empresas son lugares más burocráticos y menos agradables para trabajar que las pequeñas, además que es posible que se encuentren en áreas metropolitanas, por lo que haría un alto costo en cuanto a gastos y desplazamiento.

Texto: Anker “La Segregación profesional entre hombres y mujeres”

El asunto es preocupante por varias razones, ya que es causa de una notable **RIGIDEZ EN EL MERCADO LABORAL Y DE INEFICIENCIA ECONÓMICA**. Hoy en día, una gran parte de los trabajadores queda excluida de la mayoría de las ocupaciones, es decir, de la mayoría de los oficios y profesiones

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

- Además, la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven
- menoscaba la condición social y económica de la mujer y repercute, por lo tanto, en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza

Teorías y explicaciones

Los investigadores que tratan de explicar la segregación profesional entre los sexos distinguen entre los factores de oferta y los factores de demanda de mano de obra.

- **OFERTA:** Lo corriente es indagar las razones de que las **mujeres «prefieren»** ciertas profesiones (con horario flexible por hijo).
- **DEMANDA:** lo más común es indagar las razones de que los **empleadores suelen «preferir»** la contratación de mujeres o de hombres para determinadas ocupaciones.

En tal decisión influyen con frecuencia **LOS VALORES CULTURALES Y SOCIALES ADQUIRIDOS**, que a menudo entrañan una discriminación en contra de las mujeres (y, a veces, contra los hombres), y los **estereotipos que dividen las ocupaciones** en «masculinas» y «femeninas». Dicho de otra manera, esa «preferencia» obedece en gran medida a las **ideas y valores que tiene la sociedad en cada momento** sobre las funciones y atributos del género masculino y del femenino.

Las teorías que explican la segregación ocupacional entre los sexos se pueden clasificar en tres grandes categorías:

❖ **Teoría neoclásica del capital humano**

presupone que los trabajadores y los empleadores son racionales, y que los mercados laborales funcionan con eficiencia.

- **Trabajadores** bregan por conseguir los empleos más rentables luego de sopesar sus experiencias, vida privada, preferencias del trabajo.
- **Empleadores** intentan maximizar sus beneficios acrecentando la productividad y reduciendo los costos hasta donde sea posible.

- **La oferta de trabajo:** la teoría neoclásica subraya que el capital humano femenino es menor, tanto en lo que las mujeres **aportan (menos instrucción** y calificaciones menos aprovechables) como en lo que adquieren una vez incorporadas al mercado de trabajo (**menos experiencia que los hombres**, debido a que el matrimonio y las responsabilidades domésticas o de crianza de los hijos truncan su vida profesional o la hacen intermitente). Dicho en pocas palabras, según esta teoría es justo que las mujeres perciban remuneraciones más bajas que los hombres porque su productividad es inferior. Asimismo, la teoría neoclásica subraya que, **en todo el mundo, las mujeres son casi las únicas responsables del cuidado del hogar** y de los hijos. Según la teoría, ello implica que las mujeres escogen lógicamente las ocupaciones en las que, en términos relativos, la remuneración inicial sea alta.

- **Contradicciones:** En primer lugar, la **CONTINUIDAD LABORAL** de las mujeres han aumentado mucho en los últimos decenios. En segundo lugar, la cantidad de trabajo necesaria para atender el hogar y a la familia ha descendido en muchos países durante los últimos años, debido a que en casi todas partes **SE HA ELEVADO LA EDAD DEL MATRIMONIO Y HA DISMINUIDO LA FECUNDIDAD**, factores a los que en los países de mayores ingresos se añade el uso de aparatos electrodomésticos. En tercer lugar, el

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

progresivo aumento en todo el mundo del número de **HOGARES ENCABEZADOS POR MUJERES** significa que cada día son más las que deben trabajar continuamente para asegurarse el sustento.

Teniendo en cuenta estos cambios sustantivos, según la teoría neoclásica, debería acarrear cambios sustanciales en los tipos de ocupación que prefieren y que se les ofrecen. **Sin embargo, la segregación ocupacional entre los sexos sigue siendo muy fuerte** en todo el mundo, aunque en muchos países haya descendido durante los dos últimos decenios.

- **La demanda del trabajo:** Según la teoría neoclásica del capital humano, influyen también en las preferencias de los empleadores por la contratación de trabajadores del sexo masculino o femenino, como por ejemplo que para puestos de alta calificación se prefiera al sexo masculino, o ocupaciones que requiere alta experiencia. Se piensa que el trabajo **femenino resulta más caro**, incluso en condiciones de igualdad salarial, por llevar aparejados una serie de **costos laborales indirectos y presuntamente más elevados**. En teoría, ello debería afectar a los tipos de puesto que los empleadores ofrecen a mujeres, dependiendo de la importancia relativa de cada uno de esos factores en la ocupación de que se trate: fuerte ausentismo por ocupación familiar, rotación superior, habilitar instalaciones sanitarias separadas para ellas en el lugar del trabajo. A veces **las leyes y normas laborales AFECTAN directamente a la demanda de trabajadoras**. Hay legislación protectora que prohíbe que las mujeres trabajen en ciertas ocupaciones y en determinadas condiciones. Se les puede vetar, por ejemplo, el trabajo nocturno. Como también pueden **INCREMENTAR EL COSTO relativo de contratar mano de obra femenina**. Por ejemplo, la licencia de maternidad remunerada encarece el trabajo de las mujeres respecto al de los hombres, y puede convertirse en una forma indirecta de discriminación sexual si ese gasto recae sobre los empleadores.

Dado que la diversidad de características entre uno y otro sexo no basta para justificar la persistencia de la segregación profesional y del desnivel salarial entre mujeres y hombres, **los economistas neoclásicos han forjado teorías complementarias para explicar el primero de esos fenómenos sin renunciar a sus premisas básicas** de racionalidad y mercados de trabajo eficientes:

- **Empleadores inclinados a discriminar:** va dirigido **contra las personas que se diferencian por características visibles**, tales como la raza, la minusvalidez, la edad o el sexo. Debido a esa actitud negativa, se dice que los empleadores soportarán una **«desutilidad»** (es decir, un gasto) si contratan a una persona del colectivo discriminado. Por consiguiente, según esta teoría, los empleadores se comportan racionalmente cuando contratan a menos personas de ese colectivo, ya que así se evitan tal «gasto». Dos son los problemas principales del esquema de Becker: 1) Imposibilidad de sostener semejante sistema en una economía competitiva. 2) Hombres y mujeres estuvieran bien representados en todas las ocupaciones, cosa que no sucede.
- **Teoría de las diferencias compensatorias,** Aduce que las **mujeres** prefieren determinadas ocupaciones porque **desean evitar** condiciones de trabajo **desagradables y peligrosas** o disfrutar de buenas prestaciones, constituyendo un móvil muy poderoso cuando el hombre es el sustentador principal y los ingresos de la mujer son secundarios. El disfrute de condiciones de trabajo agradables parece una explicación poco verosímil de lo **mal retribuidas que están muchas ocupaciones** típicamente «femeninas» (vendedora o costurera).

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

❖ Teoría de segmentación del mercado de trabajo

Se apoyan en el pensamiento económico establecido y en la lógica de la escuela neoclásica. La más conocida es la teoría del mercado de trabajo dual, que distingue entre:

- **SECTOR «PRIMARIO»:** satisfactorios en cuanto a remuneración, seguridad, oportunidades de promoción y condiciones de trabajo y otro
- **SECTOR «SECUNDARIO»:** insatisfactorios en cuanto a remuneración, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, protección y estabilidad.

Resulta bastante sencillo **adaptar el concepto** del mercado de trabajo doble a la **segregación ocupacional entre los sexos**, que divide el mercado en ocupaciones «femeninas» y «masculinas». Los empleos del sector primario son más estables, es razonable suponer que las empresas del sector valoren mucho la experiencia, los trabajadores varones suelen tener menos interrupciones de su carrera laboral, es lógico que los empleadores del sector primario los favorezcan.

Otra teoría económica inspirada en la idea de la división del mercado de trabajo es la de la **discriminación por razonamiento estadístico**. Se basa en el supuesto de que, en promedio, hay diferencias de productividad, aptitudes, experiencia, etc. Aquí es racional que los **empleadores discriminen** en contra de ciertos trabajadores (por ejemplo, las mujeres), porque, en promedio, resulta **menos costoso guiarse por las presuntas diferencias** de capacidad. La teoría de la discriminación por razonamiento estadístico explica así que **algunas ocupaciones sean casi EXCLUSIVAMENTE masculinas**, aunque muchas mujeres consideradas a título individual posean más capacidad, estudios, etc., que muchos hombres.

Estas teorías **no explican por qué se dividen también por sexo las ocupaciones**, que al fin y al cabo son las mismas en los mercados primario y secundario. Partiendo de la parcelación sí que se explica relativamente bien **la segregación profesional vertical** (el hecho de que los hombres tengan más posibilidades que las mujeres de conseguir los puestos mejores dentro de la misma ocupación), que es una de las causas principales de la disparidad salarial entre los sexos.

❖ Teorías feministas o sociosexuales

Estudian principalmente ciertas variables que son exteriores al mercado de trabajo. Una premisa básica de esas teorías es que la situación de desventaja la origina el **patriarcado y el lugar subordinado** que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia. **Mujer - tareas domésticas / Hombre - sustento económico**. Dicho reparto de responsabilidades, unido al **ORDENAMIENTO PATRIARCAL DE LA SOCIEDAD**, es el motivo de que las mujeres suelen acumular menos capital humano que los hombres antes de incorporarse a la población activa. Pone de manifiesto de qué manera tan exacta las ocupaciones «femeninas» plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes.

Características que se atribuyen comúnmente a las mujeres y pueden influir en ese tipo de segregación:

Estereotipos «positivos»

- disposición natural a ocuparse de los demás; destreza y experiencia en las tareas del hogar; mayor agilidad manual; mayor honradez, y aspecto físico atractivo.

Contribuirían a «calificar» a las mujeres para las siguientes ocupaciones: enfermera, médico, cajera/empleada de contabilidad, vendedora, contadora, recepcionista.

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

Estereotipos «negativos»

- Renuencia a supervisar el trabajo de otros; menor fuerza física; menor aptitud para la ciencia y las matemáticas; menor disposición a viajar; menor disposición a afrontar peligro físico y a emplear la fuerza física.

Características obstaculizan la admisión de las mujeres en diversas profesiones, lo cual contribuye a asegurar que sean ocupaciones típicamente «masculinas»: director, jefe, personal superior de la administración pública, miembro de los cuerpos legislativos

¿Por qué son flexibles las profesiones “femeninas”?

Dos posibles razones para que las ocupaciones «femeninas» suelen ser más flexibles en lo que se refiere a horario y rotación. Podría ser que **las mujeres gravitan hacia las ocupaciones provistas de esas características** (bien por las preferencias y características de las mujeres mismas, bien porque los empleadores prefieren contratar a mujeres para esos trabajos), según explica la teoría económica (véase el análisis precedente). O podría ser que **las ocupaciones se «feminizasen»** como resultado de los estereotipos sexuales que acabamos de describir, y que se amoldaran a condiciones de trabajo flexibles precisamente por el hecho de ser «femeninas».

El análisis empírico contenido en Anker presenta datos que revelan un alto grado de congruencia entre la tipificación sexual de las ocupaciones y los estereotipos «femeninos». Apoya la conclusión de que **la flexibilidad y la remuneración baja que van aparejadas a muchas ocupaciones típicamente «femeninas» obedecen, en gran medida, al propio hecho de que sean «femeninas»**. No hay razones para considerar ninguna ocupación (al margen de su estereotipo sexual) como intrínsecamente más o menos flexible.

Texto: Mc Connell “Sindicatos y NC”

- **Afiliación sindical**

La probabilidad de estar afiliado a un sindicato en España depende del **TAMAÑO DE LA EMPRESA**, cuanto menor tamaño tenga es menos probable que los trabajadores se afilien, pero a medida que crece son mayores los medios materiales y humanos con los que cuentan los sindicatos para realizar su función y menores con sus coste de organización.

Los **SECTORES DE ACTIVIDAD** influye, en el caso del sector de agricultura y construcción la afiliación es mínima, todo lo opuesto pasa con la industria y servicios.

El tipo de ocupación, donde EL **SECTOR PÚBLICO** es un factor que más eleva la probabilidad de estar afiliado, ya que hay menor hostilidad que presenta el empresario público con la afiliación de sus trabajadores, como también el enorme interés que demostraron los sindicatos por asentar su presencia en las empresas públicas.

Dedicarse a **TRABAJOS MANUALES**, aumenta la posibilidad de afiliación, ya que suelen ser empleos en condiciones desagradables y con mala remuneración.

Tener un **CONTRATO TEMPORAL** baja la posibilidad de afiliación puede ser que esto se deba al temor de no renovación del contrato por si se afilia.

Por ser **MUJER** se reduce esta posibilidad, esto lo argumentan porque supuestamente prioriza las responsabilidades familiares, tener un carácter menos conflictivo y más pasivo. Además sostienen que existen ciertas barreras de afiliación como el tipo de tareas que realizan, retraso en su inserción al mercado laboral, y a la propia resistencia de sindicatos de promoverse dentro del ambientes femeninos.

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

La EDAD, se dice que la probabilidad de estar afiliado aumenta hasta los 45 años y disminuye a continuación, los más **JÓVENES** y si tienen MENOR EXPERIENCIA es probable que tengan mayor movilidad laboral. En cambio los más **VIEJOS** poseen más experiencia y cualificación, pudiendo elegir la protección de un sindicato en vez de cambiar de empleo como lo haría un joven.

❖ Negociación colectiva

Proceso por el cual los sindicatos y empresarios **FIJAN LAS CONDICIONES LABORALES** que rigen en las empresas, culmina en la redacción de un convenio colectivo constituido por todas aquellas cláusulas de **obligado cumplimiento** a las que quedan sujetos tanto los empresarios como los trabajadores del ámbito al que se extiende dicho convenio. Existen dos tipos de negociación:

- **Taller abierto** se da en la mayoría de países europeos, acuerdos adoptados en la negociación se extienden a los trabajadores incluidos en el ámbito de dicho acuerdo, afiliados o no
- **Taller cerrado:** propio de EE.UU y menor medida Gran Bretaña. La aplicación de los acuerdos se restringe a los trabajadores afiliados a sindicatos firmantes.

A pesar de que en casi todos los países existen negociaciones, existen entre ellos diferencias en cuanto al nivel de negociación más frecuente, en algunos países la **NEGOCIACIÓN ESTÁ CENTRALIZADA**, predominando acuerdos tomados para conjuntos de sectores, en otros es todo lo contrario donde la **DESCENTRALIZACIÓN** es predominante, prevaleciendo acuerdos por empresa.

❖ Poder de negociación

Es la capacidad para conseguir el adversario acepte nuestras condiciones (según Chamberlain), por lo tanto el **poder de un sindicato** puede definirse como la disposición de la dirección a aceptar sus términos o demandas. Aunque, esto dependerá de lo costoso que le signifique a la dirección de llegar o no a un acuerdo.

Supongamos que se está negociando el salario

- [La dirección]

Si la dirección estima que es **COSTOSO ACEPTAR** las condiciones, esta decidirá **NO ACEPTARLAS**. La pérdida en este caso sería lo que experimentaría durante el tiempo que la **huelga** dure que tal vez produjera el rechazo de no haber aceptado las condiciones. El coste es una estimación para prever las pérdidas.

En el caso de que se decida **ACEPTAR LAS CONDICIONES** salariales demandadas, **EL COSTE** supondría la reducción estimada de la corriente de beneficios que se debe al pago de un salario superior al previsto.

- [El sindicato]

El **COSTE** de aceptar o no las condiciones pueden definirse de una forma parecida que al de la dirección. En caso de **NO ACEPTARLO** que se tiene como pérdida es el probable ingreso salarial registrado durante la última huelga, dependerá de la probabilidad de que se produzca una y cuál sería su duración. El coste de **ACEPTAR LAS CONDICIONES** es un reducción de la corriente de ingresos salariales, ya que su intención es aumentar el ingreso, la dirección puede negociar uno más bajo.

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

Texto: “los determinantes de la negociación colectiva en la argentina. debates teóricos y evidencias empíricas”

El objetivo de este trabajo es analizar las características que presenta la estructura de la negociación colectiva en la Argentina en la actualidad tomando como eje la noción de centralización. El trabajo asume como hipótesis que existen determinantes que estimulan o inhiben la estructura de la negociación colectiva y que atendiendo a estos, el período actual muestra claros indicios de un retorno a la centralización intermedia en contraste con la década de 1990 en que predominó una tendencia hacia la descentralización.

❖ NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CONCEPTO DE CENTRALIZACIÓN Y MODALIDADES

es posible distinguir tres niveles:

- **nivel de empresa (descentralizada):** los modelos en los que la negociación básicamente se desarrolla entre un sindicato y los representantes de una empresa.
- **Nivel de rama o de actividad (centralización intermedia):** modelos más recurrentes son los de la centralización intermedia, en los que la negociación se establece entre un sindicato y los representantes de los empleadores de una rama o sector.
- **Nivel nacional (centralizada):** el mayor nivel de centralización de la negociación colectiva se produce cuando la negociación se establece por medio de “acuerdos de cúpula” entre las confederaciones de trabajadores y de empleadores con intervención del Estado.

COORDINACIÓN

En forma paralela a estos tres niveles negociales se desarrolla el concepto de “coordinación” de la negociación). La coordinación remite al grado de consenso que existe entre los actores que intervienen en la negociación colectiva (mayor frecuencia cuando la negociación es de índole salarial).

- **coordinación horizontal** es el mecanismo que se utiliza como medio de sincronización de las demandas de los sindicatos de distintos sectores de actividad (inter-sindical). **Negociación imitativa**, según la cual lo que es negociado por uno de los sectores de actividad, o una empresa líder, es imitado por el resto de los sectores
- **coordinación vertical** es el procedimiento que permite homogeneizar las expectativas de aumento salarial de los trabajadores y delegados de base de las empresas con lo que acuerdan los representantes sindicales del sector (intra-sindical)

En cuanto a el **ESTADO**, es necesario que el Estado **ofrezca incentivos a los sectores más débiles** para que se plieguen a la pauta de negociación acordada. Así, el Estado interviene y facilita la comunicación y el diálogo entre los actores sindicales y empresariales, quienes difícilmente negociarían sin esa vinculación.

DETERMINANTES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

la estructura de la negociación colectiva es el resultado de varios factores que intervienen en las decisiones deliberadas de los actores de las relaciones laborales:

- FACTORES ECONOMICOS

A partir de la década de 1990. Básicamente reconocen tres tipos de procesos socioeconómicos que han producido un cambio en el comportamiento, principalmente del actor empresario, dirigido hacia la demanda de mayor descentralización.

APERTURA COMERCIAL Y LA CRECIENTE COMPETITIVIDAD INTERNACIONAL: Al abrir la economía a la competencia de los productos extranjeros, el costo de la mano de obra se convierte en una variable determinante de la competitividad de las firmas, se crean las condiciones para que las empresas intenten determinar individualmente los salarios de sus trabajadores en función de los precios de los productos importados y de sus propios niveles de productividad. *Frente a ambientes de trabajos cambiantes, los empresarios prefieren la* **NEGOCIACIÓN DESCENTRALIZADA** *dado que les* **brinda una mayor capacidad de adaptación al sistema** (la negociación centralizada brinda mayor estabilidad en el campo de las relaciones laborales).

CONCENTRACIÓN ECONÓMICA Y GEOGRÁFICA DE LAS EMPRESAS: a mayor concentración de la actividad, mayor será la descentralización de la negociación, ya que es altamente probable que esta sea efectuada en el nivel de empresa. A mayor **dispersión**, mayores serán los costos de negociación para realizar un acuerdo centralizado.

CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO, un sector cuya composición de la fuerza de trabajo es relativamente homogénea, se podría asociar con una mayor demanda de negociación colectiva centralizada. Por el contrario, la presencia de empleados altamente calificados en los establecimientos contribuiría a que sus condiciones contractuales se regulen de manera individual.

- FACTORES JURÍDICO-LABORALES

La ley determina los actores autorizados a negociar, la existencia de mecanismos de extensión de los convenios. Las características de la normativa referida a los actores es un factor que permite orientar la negociación hacia un determinado nivel. Al referirse a las estrategias sindicales, distinguen entre aquellos países con marcos institucionales fuertes (caso de Alemania) y los débiles (Reino Unido y Estados Unidos).

Un **marco institucional es fuerte** cuando presenta tres características:

1. los **derechos y las obligaciones** de las partes cuando negocian se encuentran **formalmente establecidos**;
2. los empleadores y los trabajadores **están organizados** y el Estado determina por ley quiénes son los actores que están reconocidos para firmar acuerdos y convenios.
3. los **acuerdos** firmados son de carácter **obligatorio** para las partes.

Al contrario de este, un **marco institucional debil** presenta mínimos de base otorgando a los actores mucha libertad para elegir los modos de negociación y de resolución de los conflictos. la modalidad de negociación y el nivel de centralización estarán fuertemente condicionados por la preferencia de los actores, los acuerdos que surjan de la negociación no son de carácter obligatorio para las partes, Estado interviene mucho menos en la determinación de las relaciones laborales.

El **factor institucional clave** en relación con el grado de centralización es el **ALCANCE DE LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, capacidad que tienen los actores de modificar las condiciones del mercado de trabajo. La cobertura puede estar determinada

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

por la representatividad y el grado de adhesión que muestran los actores sociales (afiliación directa) o se puede extender más allá de esos límites por imperio de la ley (extensión por ley). De esta manera, un **ALTO PORCENTAJE DE COBERTURA** implica una centralización “efectiva” de la negociación colectiva, los contenidos pactados se expanden en un universo más amplio que el de los trabajadores efectivamente vinculados al sindicato. Por el contrario, con **UNA COBERTURA REDUCIDA** los cambios serán mucho más limitados.

- **FACTORES POLÍTICO-IDEOLÓGICOS**

La orientación de las políticas del gobierno es un aspecto muy influyente para comprender los cambios en la modalidad de negociación: la aplicación de **políticas neoliberales** en la década de 1990 tuvo un claro impacto sobre la **descentralización de la negociación**. Por otro lado, históricamente, las **posturas de los gobiernos con orientación de izquierda** o centro izquierda se han dirigido a **fomentar y fortalecer la acción sindical**, por ejemplo, otorgándoles reconocimiento legal para la representación de los trabajadores. Aquellos gobiernos de **orientación conservadora** son susceptibles de sancionar leyes cuyo objetivo es **debilitar al actor sindical**.

❖ **Negociación colectiva en Argentina**

➤ **1953-1988: MODELO PARADIGMÁTICO**

desarrollada a través de la **centralización en los grandes sindicatos de actividad** y en las cámaras empresarias de los sectores correspondientes. En esos 35 años fueron relativamente **breves los períodos en que la negociación colectiva alcanzó una vigencia plena**, dado que fue continuamente **interrumpida** a lo largo de cuatro décadas. Fueran **golpes militares** que restringían la actividad sindical, o **gobiernos civiles** electos que aducían razones de ordenamiento económico interno:

- fuerte **injerencia estatal** derivada tanto de la regla de “homologación” por parte del Estado para habilitar la vigencia de los convenios, como de su rol en el otorgamiento de la personería gremial;
- la **identidad política de los sindicatos**, afín a uno de los principales partidos del sistema político;
- **extensión** de la cobertura de los convenios a **todos los trabajadores** –sindicalizados y no sindicalizados–,
- **ultraactividad** de los convenios, cuyas reglas permanecen hasta tanto sean renovados total o parcialmente.

Ronda de negociación de 1975 se registró un claro predominio de las negociaciones de rama de actividad. **PATRÓN DE NEGOCIACIÓN IMITATIVO**, en el que los sindicatos seguían la conducta de la **UOM (Unión Obrera Metalúrgica)** que resultó ser el sindicato emblemático en la etapa de industrialización sustitutiva de importaciones.

➤ **DECADA DEL '90**

En el **segundo período**, durante la década de 1990, se verifican tendencias hacia la **descentralización**. Este período se caracteriza por el predominio de políticas neoliberales. Los rasgos fundamentales de la política pública de los '90 doble finalidad explícita de esas reformas fueron la reasignación de la mano de obra y la disminución de los costos

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

empresariales. Se mantuvieron los determinantes macro y micro que garantizan el poder de las cúpulas sindicales, la negociación se fue transfiriendo al plano de las empresa.

DOBLE ARTICULACIÓN DE LAS CÚPULAS SINDICALES Confederación General del Trabajo (CGT) **oficialista** se produjo un quiebre profundo de su unidad, testimoniado por el surgimiento de una nueva central sindical en 1991, Congreso de Trabajadores Argentinos –**CTA opositora**. . No obstante, este apoyo global no excluyó tensiones entre la CGT y el gobierno ante medidas que afectaban prerrogativas sindicales, tales como el **decreto 470/93 de desregulación**, estimuló la negociación en el nivel empresa, cuestión que contrastó con la negociación habitual de actividad y de alcance nacional. el número de acuerdos por empresa superó a los de rama, relación que se mantiene hasta nuestros días. El modelo de negociación salarial determinado por la **pauta imitativa fue abandonado**, entre otros de los acontecimientos mencionados, **por la desaparición de la inflación como pauta homogeneizadora del incremento salarial**. Las empresas serían en esta época, las que diseñaran y ejecutaran políticas de carácter individuo. La expansión de negociaciones y acuerdos incluso no homologados entre empresarios y trabajadores en los lugares de trabajo

➤ CRISIS 2001- ACTUALIDAD

retorno a la centralización intermedia y un paulatino alejamiento de la tendencia hacia la descentralización. cambio en el papel del Estado es observable en promover con la negociación colectiva una instancia decisiva para la determinación del salario.

- sancionó la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley N° 25.877) la autoridad de aplicación le otorgó prioridad a la negociación de mayor cobertura de rama o de sector de actividad sobre la negociación de empresa
- sanción de los **decretos de aumento de suma fija** y la decisión de incorporar estos incrementos a los básicos de convenio
- convocatoria al **Consejo del Salario Mínimo** (convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, instancia que promovió la participación de distintos actores sociales en las decisiones referentes al salario), instancia que promovió la participación de distintos actores sociales en las decisiones referentes al salario.

La **REACTIVACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN SALARIAL** posibilitó un **retorno** a las características de la negociación del **período “paradigmático”**, con la diferencia de que la pauta salarial (pattern bargaining) en 2006 y 2008 fue establecida por la negociación efectuada por el sindicato de choferes de camiones y a la que luego, en mayor o menor medida, fueron adhiriendo todas las unidades de negociación. **Las diferencias en los niveles de aumento salarial** en función del poder relativo de negociación de los sindicatos y las cámaras empresarias son **compensadas por el Estado** con la operatividad.

Texto: Trajtemberg “La Expansión De La Afiliación Sindical: Análisis Del Módulo De Relaciones Laborales De La Eil”

2003, los sindicatos han recobrado protagonismo en la Argentina, fenómeno que adquirió visibilidad a partir de tres dimensiones: **aumento de la cantidad de trabajadores afiliados, crecimiento del número de acuerdos y convenios de negociación colectiva y traslado del conflicto social al conflicto laboral.**

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

❖ INDICADOR DE AFILIACIÓN SINDICAL

La tasa de sindicalización es una herramienta utilizada para medir la densidad sindical en una sociedad y es comúnmente definida como la relación entre la afiliación real y la afiliación potencial.

- problemas que implica definir la afiliación potencial. Esta puede comprender:
 - a) todos aquellos trabajadores que no pertenecen a la fuerza de trabajo agrícola; y b) todos los asalariados agrícolas del sector formal (no se tendría en cuenta por ejemplo a los cuentapropistas ni a los asalariados informales, pero sí al sector agrícola). Al reducirse considerados “potencialmente afiliables al sindicato”, aumenta la proporción de sindicalizados.

PROBLEMAS METODOLOGICOS:

relacionadas con las **dos fuentes para obtener datos**: las ENCUESTAS la unidad de análisis puede ser: los **trabajadores, las empresas o los hogares**. Cuando responden los trabajadores, las encuestas pueden ser realizadas en

- los lugares de trabajo (como en el caso de la Encuesta a Trabajadores –ETE– en la Argentina); muchas veces los trabajadores no tienen en claro su situación con el sindicato. Los diferentes descuentos sobre el salario de los trabajadores generan confusión.
- En el caso de la EIL, los empleadores están obligados legalmente a actuar como agentes de retención de los importes de cuota sindical, el uso de esta fuente estimación precisa de los trabajadores afiliados al sindicato
- o en los hogares (EPH). dato impreciso, ya que el que responde puede no ser el trabajador sino otro integrante del hogar. La ventaja de **ofrecer datos sobre las características socioeconómicas del afiliado**.

O REGISTROS, la información se recopila de los registros administrativos del mismo sindicato o Federación, sostienen que los sindicatos tienden a sobrestimar o subestimar, según el caso, los datos sobre la afiliación.

❖ INTERPRETACIÓN

En la teoría de Olson (1971) ha tendido a **relacionar el dato de cantidad de afiliados con el “poder sindical”**, entendido este como la cantidad de recursos económicos disponibles por el sindicato, , podría argumentarse que **la importancia respecto del significado de la afiliación DEPENDE de la organización sindical de cada país**.

- Tomando como ejemplo el caso de la Argentina, muchos de los no-afiliados también aportan al sindicato con una cuota denominada “cuota de solidaridad” (generando así recursos alternativos de financiamiento)

Frege argumenta que la **cantidad de afiliados** que detenta un sindicato puede dar una idea de su **capacidad de movilización** ante un determinado conflicto, aunque es necesario **vincular este concepto con la identificación o grado de adhesión** de los trabajadores al sindicato.

sindicato puede tener una **baja densidad**, lo que lo transformaría en un sindicato débil, **aunque puede tener miembros muy activos y muy buena organización interna**, lo que lo convierte en sumamente eficiente a la hora de organizar un paro o huelga.

POR LO TANTO, EL DATO DE DENSIDAD PUEDE LLEVAR A CONCLUSIONES ERRÓNEAS. SI BIEN LA TASA DE DENSIDAD ES UNO DE LOS MEJORES

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

INDICADORES PARA DAR CUENTA DE LAS TENDENCIAS EN EL SINDICALISMO, ES IMPORTANTE QUE LA LECTURA DE ESTE DATO SEA CONTEXTUALIZADA.

En el modelo sindical argentino se aplica el concepto de erga omnes, que determina que las condiciones de trabajo definidas por la negociación colectiva, incluidos los aumentos salariales, se extienden a todos los trabajadores representados por el sindicato independientemente de su afiliación sindical.

FACTORES QUE AFECTAN LA AFILIACIÓN

→ EXÓGENOS AL SINDICATO

ECONOMÍA, trabajadores tendían a afiliarse cuando se percibían procesos inflacionarios y precios estables, la tendencia a la afiliación disminuían. **La desocupación de la mano de obra no incidiría sobre la afiliación sindical** cuando se encuentra en niveles bajos y estables. En cambio, **cuando se incrementa rápidamente** y sube a proporciones elevadas, afectando a una parte importante de la población económicamente activa, tendría un impacto negativo sobre la afiliación. La **caída del sector industrial tradicional y la creciente importancia del sector de servicios**, así como el aumento de la mano de obra **femenina y joven**, impactan sobre la posibilidad de los sindicatos de reclutar nuevos miembros. los trabajadores con **mayor calificación** tienen una tendencia menor a involucrarse y comprometerse con el sindicato, ya que si lo hicieran recibirían un salario menor a causa de la estandarización salarial lograda por medio de la negociación colectiva

POLÍTICA, la orientación política del gobierno **influye decididamente sobre la afiliación** de los trabajadores. Tradicionalmente, las **posturas de los gobiernos con orientación de izquierda** o centroizquierda se han dirigido a fomentar y **fortalecer las acciones sindicales**. Por ejemplo, otorgándoles reconocimiento legal para la representación de los trabajadores. . Por el contrario, aquellos **gobiernos de orientación conservadora** son susceptibles de sancionar leyes cuyo objetivo es debilitar al actor sindical

JURÍDICO-INSTITUCIONAL, el marco legal condiciona la capacidad del sindicato de negociar y acordar salarios, y es este mismo marco **el que establecerá los derechos y obligaciones de los sindicatos para con sus afiliados**. Según sea la estructura institucional del país, será el incentivo de los trabajadores de afiliarse o no al sindicato. estructuras institucionales fuertes (como la alemana) favorecen la consolidación de sindicatos bien organizados y centralizados, mientras que las débiles (como la inglesa y la norteamericana) provocan negociación descentralizada y sindicatos atomizados. **EL GRADO DE COBERTURA** si la cobertura **alcanza el nivel de actividad y las negociaciones del sindicato afectan tanto a trabajadores afiliados** como no-afiliados, estos podrían estar menos motivados a formar parte del sindicato porque los beneficios salariales los alcanzarían de todos modos.

ESTRATEGIAS DE LOS EMPRESARIOS las grandes empresas, a veces, pueden **actuar como si sus trabajadores estuvieran sindicalizados**, ofreciéndoles mayores salarios y mejores condiciones de trabajo para evitar su sindicalización. A su vez, hay empleadores que reconocen al sindicato e influyen la conducta de los trabajadores, induciéndolos en este caso positivamente a afiliarse a la organización.

→ FACTORES ENDÓGENOS AL SINDICATO

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

Los líderes sindicales influyen en el crecimiento de la institución **a través de las técnicas de reclutamiento**, la estructura sindical y la relación de negociación que ellos forjan con el gobierno y los empleadores. agregan a esta perspectiva la importancia que los sindicatos locales y las comisiones internas en las plantas tienen para el reclutamiento. Los segmentos sindicales que **mayor contacto tienen con el trabajador y que afectan la percepción del trabajador sobre el sindicato.**

ESTRUCURA ORGANIZATIVA, sindicato tiene demasiados afiliados, probablemente su funcionamiento no será óptimo, ya que deberá **destinar gran parte de los esfuerzos económicos** a la organización de las acciones colectivas. un **sindicato con fuerte presencia** local, que ofrece incentivos selectivos para los trabajadores afiliados, inducirá a los demás trabajadores a afiliarse. Por último, **la capacidad de movilización y las huelgas** alrededor de un proyecto colectivo **aumentarán la sindicalización.**

INTERVENCIONISTAS, sugieren que los **jóvenes se emplean en segmentos del mercado de trabajo en los que no tienen la oportunidad de afiliarse al sindicato.** Por otro lado, algunas teorías predicen que **las mujeres se afilian menos debido a su participación discontinua en el mercado** de trabajo; sin embargo, las mujeres con obligaciones familiares podrían buscar mayor seguridad en el empleo por medio de la sindicalización

Texto: Mc Connell “La movilidad, la migración y la eficiencia”

❖ ***Tipos de movilidad laboral***

- **Movilidad sin variación:** aquí no varía ni la ocupación ni la residencia del trabajador, es la más frecuente, como lo que pasa con los ingenieros del Silicon Vallet. En esta categoría comprende las tranferencias de trabajadores de una unidad a otra dentro de la misma organizacion y geografía.
- **Movilidad ocupacional:** cambio de ocupacion importante sin cambio de residencia
- **Movilidad geográfica:** se cambia de ciudad, region, o pasís pero con la misma ocupación
- **Movilidad ocupacional y geográfica:** Se combinan ambas.

MIGRACIÓN COMO INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

El capital humano esta formado por la calficacion, conocimientos y experiencia que generan renta y estan plasmados en el individuo. , este capitl puede aumentar en el caso de que se invierta, exigiendo sacrificios pero que aumentan las corrientes futuras ganancias a lo largo de la vida, las medaid puede ser la educación o más formacion. Dentro de los **GASTOS** QUÉ significarían esta inversión estan los de tranporte, costes psiquicos por abandono de la familia, perdida de derechos de antigüedad y pensiones.

Si el valoe actual del aumento esperado es SUPERIOR al de los costos, se decidera emigrar. En el caso contrarionno valdra la pena emigrar.

DETERMINANTES

- **EDAD**

TEORÍA DE LAS REMUNERACIONES

Cuanto mas mayor sea es menos probable que emigre, ya que hay una reduccion del aumento de las ganancias netas generado por la migracion. Ya que tienen menos años para recuperar los costes de inversion, cuanto menor es el tiempo para aprovechar la ventaja actual de ganancias, menor es es la recuperacion. Además la gente maás adulta deciden tener niveles más altos de capital humano específico de la empresa la cual trabajan. Es más costoso el traslado para la edad avanzada, como el psquico ya que tiene mas apego a su comunidad.

FACTORES FAMILIARES

Coste mayor cuando la familia es amplia, os que estan casado son menos posibles a emigrar que los solteros, por mas que tengan la misma edad o nivel de estudio. En el caso de ue ambos conyuges ganen elevado salrio, el coste de la fmilia en renta perdiad durante el traslado sera maor, pero si uno de ellos no tiene trabajo el coste se reduce. EL facotr de niños influye en la reduccion de elegir emigar