

El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución

Ana María Fernández Marín¹; Prudencio José Riquelme Perea² y María López Martínez³

Recibido: 25 de mayo de 2019 / Aceptado: 2 de noviembre de 2019

Resumen. La relevancia económica del trabajo ha supuesto que su mercado se haya analizado desde todas las corrientes económicas. Desde mediados del siglo pasado, marxistas, keynesianos, estructuralistas y, especialmente, institucionalistas y estructuralistas latinoamericanos, han rechazado con rotundidad las hipótesis sostenidas por los clásicos, construyendo con sus aportes el enfoque de los mercados de trabajo segmentados. Un robusto marco teórico que integra las visiones sistémicas del proceso económico, interpretando la realidad desde las instituciones, la cultura, la historia o el proceso de producción para explicar las diferencias en salarios y condiciones laborales entre trabajadores de un mismo espacio socioeconómico y en un mundo globalizado. Este artículo pretende presentar el profundo desarrollo de este enfoque heterodoxo que han permitido explicar las desigualdades que presentan los mercados de trabajo y los desafíos a los que se enfrenta en la actualidad.

Palabras clave: mercados de trabajo; segmentación; economía laboral.

[en] The approach of segmented labor markets: origin and evolution

Abstract. The economic relevance of work has meant that its market has been analyzed from all economic currents. Since the middle of the last century, Marxists, Keynesians, structuralists and, especially, Latin American institutionalists and structuralists, have strongly rejected the hypotheses held by the classics, building with their contributions the approach of segmented labor markets. A robust theoretical framework that integrates systemic visions of the economic process, interpreting reality from institutions, culture, history or the production process to explain the differences in wages and working conditions between workers in the same socioeconomic space and in a world globalized. This article aims to present the profound development of this heterodox approach that has allowed us to explain the inequalities that labor markets present and the challenges they face today.

Keywords: labor markets; segmentation; labor economics.

Sumario. 1. El trabajo: un concepto en constante construcción. 2. El desarrollo del enfoque de los mercados de trabajo segmentados. 2.1. Los primeros aportes: la visión segmentada. 2.1.1. Los aportes institucionalistas. 2.1.2. Los aportes estructuralistas. 2.2. La consolidación: desarrollos desde dos hemisferios. 2.2.1 Los avances en el Hemisferio Norte. 2.2.2. Los avances desde el Hemisferio Sur. 3. El enfoque actual de los mercados de trabajo segmentados. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Cómo citar: Fernández Marín, A. M.; Riquelme Perea, P. J. y López Martínez, M. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 167-187.

¹ Universidad Alberto Hurtado, Departamento de Política y Gobierno
afernandez@uahurtado.cl

² Universidad de Murcia, Departamento de Economía Aplicada
halconps@um.es

³ Universidad de Murcia, Departamento de Economía Aplicada
marlomar@um.es

Introducción

Lejos de la visión clásica, la de los mercados de trabajo segmentados lo presenta como una unidad del sistema socioeconómico, dividido en segmentos, con mecanismos de asignación y formación salarial propios, donde los trabajadores sufren restricciones a la movilidad, asociando su estructura segmentada a factores de oferta y demanda de trabajo explicada por los procesos históricos, el entorno social de los individuos y los aspectos geográficos que los sitúan espacialmente. Un enfoque plenamente vigente que se confirma con estudios (López-Roldán y Fachelli, 2017; García-Ramírez, 2018) y grupos internacionales de análisis que lo discuten y profundizan⁴.

Este artículo tiene como objetivo presentar el enfoque de los mercados de trabajo segmentados recorriendo sus inicios y evolución, posicionándolo como aquel que ha permitido dar cuenta de los cambios que el concepto de trabajo ha ido experimentando, explicando la realidad de su mercado desde mediados del siglo pasado hasta nuestros días, gracias al análisis multidisciplinar y multicausal que le es característico. Para ello se propone responder a las siguientes preguntas ¿cómo surge la visión segmentada de los mercados de trabajo?, ¿cómo se ha ido construyendo el enfoque? y, finalmente ¿qué principios son los fundamentales de esta corriente y cómo se presenta ante las nuevas realidades?.

Para dar cuenta a los interrogantes el texto se ha estructurado en tres apartados. El primero analiza el concepto de trabajo y su evolución hasta las visiones más actuales, el segundo presenta el surgimiento de las primeras ideas segmentacionistas y su evolución, y el tercero acota el estado actual del enfoque. La conclusión presenta sus principales desafíos ante las nuevas condiciones productivas y sociales del mundo globalizado y su necesidad de profundizar en algunos aspectos que se consideran relevantes.

1. El trabajo: un concepto en constante construcción

El concepto de trabajo es complejo y en constante construcción, evolucionando con la historia, sufriendo mutaciones desde el inicio de los tiempos (Köhler y Artiles, 2010). Es la Reforma Protestante la que lo asocia a la libertad de acumulación de riqueza visión central del capitalismo— y la Revolución Industrial la que reafirmaría su naturaleza económica. Con el trabajo industrial, pasa a tener *valor* de intercambio el salario, apareciendo el *lugar* donde se transa mercado de trabajo, y su *mercancía* fuerza laboral, distinguiéndose entre trabajo y empleo, llamando la atención de los primeros economistas. Su división social le otorgaría el valor de facilitador de solidaridad y fuente de progreso. La sociedad salarial (Castel, 1997) ampliaría su dimensión, complejizando su contenido, hasta *glorificarlo* (Arendt, 1993) como la “fuerza plástica de la sociedad”, planteándose que construir sociedad equivaldría a organizar el trabajo (Proudhon, P. J. citado en Durán 2006).

⁴ Destacamos el International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), la red International Network for Comparative Analysis of Social Inequalities (INCASI) o la Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana (TRAGEVIC), entre otros.

La Sociedad del Trabajo lo considera como una combinación entre mercado y ocupación, situándolo como actividad central del ser humano y construye a partir de él el modelo de sociedad actual (Köhler y Artiles, 2010), siendo instrumento de reconocimiento y medio de participación social plena. Las principales instituciones sociales –familia, empresas, legislación– y la estructura temporal y espacial social y vital, se articulan para soportar esta forma de trabajo social.

El trabajo se abre hacia *lo* público. El modelo de Estado keynesiano reconoce las relaciones laborales tripartitas, situando el empleo como eje central de su actividad y considerando su ausencia –desempleo– una problemática social, asociándose a derechos, a la ciudadanía y la democracia (Durkheim, 1987; Habermas, 1988) y convirtiéndose en pilar del Estado del Bienestar. Se reconocen varias tipologías de trabajo y empleo y las diferencias en su calidad subempleo, marginalidad y “trabajo decente”⁵, preocupan a países e instituciones internacionales. El sistema capitalista, estructurado en torno al trabajador-consumidor, asume que el salario es parte del flujo circular de la renta y reconoce al capital humano y social como un recurso que puede convertirse en ventaja competitiva y en motor del desarrollo (Marshall, 1920; Schumpeter, 1912; Perroux, 1964).

Mientras la figura del trabajador se modifica cuantitativa y cualitativamente, grupos sociales históricamente infrarrepresentados o excluidos, se posicionan como recurso de países con problemas demográficos, reclamando la eliminación de aquello que desfavorece su inserción laboral plena. El reconocimiento de la división sexual del trabajo, ligado al feminismo, y la re-valorización de trabajos artesanales, recreacionales, patrimoniales o medioambientales, lo hacen surgir en *nuevos nichos*.

Con la Cuarta Revolución Industrial, la masificación de las TIC’s y la automatización, la producción requiere nuevas condiciones para mantener la competitividad, girando su contenido hacia atributos inherentes al desempeño, habilidades y competencias de una fuerza laboral *plástica* que se debe desarrollar en trayectorias laborales flexibles a lo largo de la vida⁶, alternando empleo y desempleo. Aparece así el concepto de *flexiguridad* o *flexiseguridad* (Klammer, 2007), reiterando la naturaleza tripartita y multidimensional de las relaciones laborales, asociándolas con nuevas temáticas sociolaborales que incluyen educación y formación continua, migración, conciliación, futuro del trabajo o protección social, entre otros aspectos.

El concepto de trabajo se complejiza nuevamente, modificando su contenido y atributos (Schutz, 1964; De la Garza, 2013), difuminando los límites tradicionales de tiempo y espacio, subordinación y dependencia, o estado deseable. Nuevas modalidades de empleo, relaciones laborales y trayectorias laborales de contornos más difusos, surgen para ajustarse a las cambiantes realidades individuales, sociales y productivas. Emerge así como concepto más amplio, complejo y diverso, con acepciones que en algunos casos se interrelacionan, complementan o superponen, y en otros se contradicen hasta llegar a proclamar el fin de su propia existencia⁷ y el nacimiento de una nueva era (Rifkin, 1996).

Actualmente es trabajo aquel bien social, de contenido complejo y multidimensional, asociado a la actividad humana regulada, intercambiable habitualmente por algún bien económico, cuyo contenido queda establecido individual e institucio-

⁵ Concepto utilizado por primera vez en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁶ Las denominadas habilidades y competencias del siglo XXI.

⁷ Discrepamos con autores como Offe (1992) o Friot y Rose (1996), que consideran que pierde relevancia.

nalmente, en el marco de un sistema socioeconómico acotado histórica y geográficamente. Una concepción que refleja, más que nunca, su afinidad con las visiones segmentacionistas del mercado laboral.

2. El desarrollo del enfoque de los mercados de trabajo segmentados

La evolución del concepto multidimensional de trabajo, que bien identificaría Habermas (1988), ha supuesto el surgimiento y consolidación de visiones que contravienen la economía ortodoxa, por marginar o no considerar la totalidad de los aspectos relacionados con éste y su mercado. Desde mediados del siglo pasado, corrientes heterodoxas han rechazado con progresiva contundencia su modelo de conducta de los agentes, la perspectiva estática y de equilibrio, el proceso de formación de los salarios y su atención deficitaria a ciertas variables y a las estructuras socioeconómicas, entre otros aspectos (Fernández-Huerga, 2010: 15), construyendo un enfoque que permite dar cuenta de su comportamiento real.

Multitud de autores, inspirados principalmente en las teorías marxistas, keynesianas e institucionalistas y estructuralistas, han desarrollado propuestas coincidentes en el carácter segmentado del mercado de trabajo, declarando que su estructura no obedece únicamente a las diferencias en el nivel de cualificación, sino que son también determinantes aspectos como la oferta y demanda de trabajo, junto a otros sociolaborales y de localización espacial, tradicionalmente considerados externos al mercado laboral (Sánchez, 2008). Visiones coincidentes que por décadas han construido un robusto marco que varios autores han denominado Teoría de los Mercados de Trabajo Segmentados⁸ (Rubery, 1978; López-Roldán, 1996; Leontaridi, 1998; Sánchez, 2008; Fernández-Huerga, 2010; Fernández-Marín, 2017).

Este enfoque heterodoxo trata de explicar su funcionamiento no homogéneo, dividiéndolo en segmentos interrelacionados jerárquicamente por procesos de internalización-externalización, condicionado por diversos factores de caracterización. En él cada segmento tendría características propias y un funcionamiento relativamente independiente, bajo las relaciones sistémicas unitarias. Por ello cada segmento ha de ser analizado y comprendido según sus criterios inherentes: desde la oferta de trabajo, desde la demanda o desde la localización espacial, parcial o unitariamente. Explicando así las causas que originan la segmentación, los factores que la configuran, la movilidad de la fuerza laboral entre segmentos (Sánchez, 2008) o las dinámicas del empleo y desempleo.

2.1. Los primeros aportes: la visión segmentada

Las primeras ideas sobre una visión estructurada o segmentada del mercado de trabajo surgen de autores clásicos y neoclásicos quienes, al observar la realidad laboral, identifican grupos de trabajadores que no compiten entre sí (Cairnes, 1874; Marshall, 1938 citado en Kerr, 1950), debido a que su cualificación, experiencia o aptitudes personales restringen su movilidad dentro y entre industrias (Pigou, 1951). Constatan diferencias sustantivas en los salarios, explicables solo por aspectos externos al trabajo, como el género y la clase social (Mill, 1874; 1985). Observan que

⁸ No hay coincidencia en que los desarrollos hayan llegado a construir una Teoría.

los factores sociales e institucionales influyen en el acceso y movilidad entre puestos y estratos e identifican una correlación entre distintas relaciones industriales de producción y su localización geográfica (Marshall, 1920).

Estas ideas iniciales sustentarían desde mediados del siglo XX el enfoque de los mercados de trabajo segmentados bajo la hipótesis de que éste no es único ni estático, por cuanto su análisis debe considerar variables socioeconómicas e históricas que den respuesta a los cambios en los planos productivo y político, si se pretende explicar lo que sucede en la realidad.

2.1.1. Los aportes institucionalistas

Para el institucionalismo, como los hechos económicos son sociales, los análisis económicos deben considerar aquellos aspectos relacionados con la sociedad. Esto supone para la economía laboral, que el análisis del mercado de trabajo no pueda separarse de la cotidianidad del trabajo, debiendo considerarse mecanismos de regulación que pasan inadvertidos para la teoría clásica. Desde lo metodológico, ello supone la necesidad de un acercamiento a través del estudio de casos.

Los primeros autores utilizarían una estrategia de investigación cualitativa y de enfoque descriptivo, comparativo, dinámico y multidimensional, para extraer conclusiones que les permitirían explicar sus observaciones, utilizando argumentos económicos, sociológicos, psicológicos, normativos e históricos, desde una perspectiva evolutiva (Fernández-Huerga, 2010). Recurrirían a metodologías hasta entonces novedosas para presentar un análisis sociolaboral, que se desarrollaría de la mano de destacadas figuras como Thorstein Veblen, John Commons, el matrimonio Web, Richard Ely, Richmond Mayo o Wesley Mitchell.

Los primeros trabajos se caracterizaron por una oposición rotunda a la teoría neoclásica de *homo economicus* como modelo de comportamiento del ser humano (Veblen, 1918), sustituyéndolo por el concepto de “valor razonable” (Commons, 1934) frente al precio competitivo de los salarios y por considerar que las reglas sociales influyen en el comportamiento de los agentes, afectando al proceso de determinación (Gimble, 1991; Huguet, 1999). Rebatirían la teoría del *laissez faire* con la de transacciones (Commons, 1934) y definirían las instituciones como aquella “acción colectiva en control, liberación y expansión de la acción individual”, que establecen las reglas del juego, en el marco de las estructuras de poder que organizan cada mercado laboral (Campos, 2001).

Durante los años 40 y 50, autores institucionalistas influenciados por las ideas keynesianas, entre los cuales destacan Lester, Dunlop, Kerr, Reynolds, Myers, Fisher, Ross o Livernash, explorarían el funcionamiento imperfecto del mercado de trabajo, profundizando sus orígenes y consecuencias. Centran sus trabajos en dilucidar los mecanismos de asignación y determinación de los salarios a través de la interacción oferta-demanda y las pautas de la movilidad salarial, utilizando argumentaciones de la sociología, la psicología y la organización industrial.

Sus avances situarían definitivamente el foco de la economía laboral y el estudio de la realidad (Segal, 1986; Kaufman 1988), midiendo *sin* teoría (Koopmans, 1947), transitando desde las ideas generales sobre la mediación humana, las instituciones y la naturaleza evolutiva de los procesos económicos, hacia teorías específicas sobre las instituciones económicas y los tipos de economía (Hodgson, 2001). Identificando múltiples niveles y tipos de análisis según los objetivos propuestos, que deben vin-

cularse entre sí para poder interpretar pertinentemente la realidad desde una lógica multidisciplinaria.

Destacan los aportes de Kerr (1950; 1954), que considera el mercado de trabajo como institucional, compuesto por estructuras internas de características, efectos y determinación salarial generalmente inconexas, cuya operatoria se rige por normas formales e informales. Un mercado fraccionado a partir de las preferencias individuales de trabajadores y empleadores, de las acciones colectivas de ambos grupos y las del gobierno, que sustenta con su teoría de la balcanización (Kerr, 1954). Donde la determinación de los salarios no está siempre estrechamente relacionada con la asignación de los trabajadores a distintos puestos, distinguiendo así un mercado salarial –para acordar un precio único– y mercado de puestos de trabajo –para asignarlos o distribuirlos–.

Fueron claves la teoría del mercado dual de Doeringer y Piore (1966; 1975), las contribuciones de Dunlop (1957) sobre la estructura salarial bajo el enfoque de las relaciones industriales, las ideas de Fisher (1951) al comparar el sector agrario con el industrial, al observar funcionamiento no competitivo de ciertos mercados de trabajo y su teoría sobre los mercados desestructurados, que complementaría Kerr (1985) con la de estructurados-internos y no estructurados-externos, conectados a través de puertos de entrada.

Estos autores entendían el mercado de trabajo como un subsistema tripartito de relaciones industriales dentro del sistema social, condicionado por las características tecnológicas, los imperativos presupuestarios o de mercado y la distribución desigual del poder. Donde las relaciones laborales se condicen con una determinación salarial incidida por agrupaciones de puestos, la tecnología, la costumbre y la organización administrativa del proceso de producción *job cluster*– y por “contornos salariales” entendidos como agrupaciones de empresas con índices salariales y formas de compensación independientes –*wages contours*– (Dunlop, 1957; 1966).

Por ello, defienden que el mercado de trabajo debe ser analizado considerando simultáneamente el mercado interno y externo, y la competencia en el mercado de productos y servicios de las empresas que pertenecen a una misma localización geográfica (Reynolds, 1951; Dunlop, 1957; Livernash, 1957).

2.1.2. Los aportes estructuralistas

Durante los años 60 los estructuralistas también propondrían un análisis sistémico de la realidad, relativizando la condición de *homo economicus*, afirmando que en la decisión del trabajador influyen la seguridad, la esperanza de progreso o la dignidad y otorgando al individuo, tomando las visiones de *Schumpeter (1912)*, una “energía humana o de cambio” aplicable a la “unidad” simple o compleja, donde se desempeña como agente (Perroux, 1962; 1964).

Como los institucionalistas, ven el mercado de trabajo como la institución social de construcción histórica donde se establecen las reglas del juego. Identifican la influencia que la confrontación de posiciones y poderes sociales, tiene en la determinación del salario, relevando el papel determinante del Estado como elemento de coacción legítima. Manifiestan la necesidad de información para la toma de decisiones, donde influye la situación social de los actores y los valores sobre el acto económico. Desarrollan el método de análisis estructural como instrumento para estudiar las relaciones de interdependencia existentes en un sistema económico (Sampedro,

1959; Sampedro y Martínez-Cortiña, 1969), en torno a unidades microeconómicas (Bunge, 1972), que discrimina las relaciones técnicas o medulares (Beiras, 1971), de los factores históricos y sociales.

En esta etapa, ambas corrientes –institucionalistas y estructuralistas– contribuirían a posicionar la hipótesis de un mercado de trabajo donde la estructura de empleos y de salarios es heterogénea, situándolo en espacios sociales condicionados por factores geográficos, históricos, económicos y tecnológicos, influenciados por fuerzas socioinstitucionales y no competitivas como presenta la visión clásica (Gimble, 1991).

2.2. La consolidación: desarrollos desde dos hemisferios

A partir de los 70, las visiones segmentacionistas se consolidan desde escuelas que desde regiones diferentes, abordando problemáticas e intereses disímiles, presentan desarrollos entrelazados con sus propios avances y los de sus predecesores, contribuyendo sustancialmente a la construcción definitiva de este enfoque (Fernández-Huerga, 2010; Sánchez, 2008).

Desde el hemisferio norte el interés surge por profundizar en las características que definen cada segmento del mercado laboral, mientras que los aportes del hemisferio sur lo hacen motivados por la necesidad de superar la situación de dependencia económica e injusticia social persistente en la región. Ambas corrientes avanzaron en paralelo en la construcción de un marco teórico cada vez más sólido y robusto.

2.2.1 Los avances en el Hemisferio Norte

Las visiones europeas y estadounidenses pretendieron reconocer en el mercado de trabajo la existencia de distintos grupos o segmentos ocupacionales estudiando la discriminación (Doeringer y Piore, 1971; Dickens y Lang, 1985; Bowles, 1985), la fragmentación (Alós, 2001), la estabilidad en el empleo (Doeringer y Piore, 1971; López et al., 1998) y la precariedad (Petit, 2006; Prieto et al., 2009; Hudson, 2007), en el marco del Estado del Bienestar y de la cohesión social de las sociedades occidentales (Miguélez y Prieto, 2001).

Institucionalistas como Piore, Doeringer, Thurow u Osterman, retoman ideas de sus antecesores, para analizar la demanda en diversos mercados internos, a partir de factores tecnológicos e institucionales, observando empíricamente las prácticas organizativas del empleo bajo un enfoque dual asociado a la economía. Así, Michael Piore, a partir de las ideas de Kerr (1954) y Dunlop (1957; 1966) sobre la división entre mercados estructurados y desestructurados y la existencia de mercados internos y externos relacionados, concluye que la presencia de factores institucionales y de demanda, inciden en la determinación heterogénea de los salarios y en los mecanismos de asignación de puestos.

Presenta un mercado dividido en dos segmentos (Piore, 1969), el primario de puestos buenos, salarios elevados, estabilidad y posibilidades de promoción interna; y el secundario de puestos malos, salarios bajos, inestabilidad laboral y escasas oportunidades de ascenso⁹. Posteriormente dividiría el primario en un segmento superior

⁹ Como Toharia pensamos que el trabajo de Piore, ha podido hacer pensar que “su teoría es la teoría de la segmentación, cuando en realidad no es sino una teoría de la segmentación” Toharia (2007: 24).

de profesionales y directivos de cuello blanco, con sueldos altos, mayor estatus y pautas de movilidad y promoción; y otro inferior de operarios de cuello azul, donde las relaciones personales entre trabajadores y supervisores se establecen a través de códigos internos de comportamiento (Piore, 2007).

En 1971 Doeringer y Piore ya lo habían presentado dividido en un mercado interno institucional, estructurado administrativamente, donde las normas y procedimientos administrativos determinan los salarios, la movilidad y la estabilidad de los trabajadores; y un mercado externo donde los salarios, la asignación de puestos y las decisiones de formación, seguirían un comportamiento competitivo clásico. Ambos mercados, conectados a través de puertos de entrada.

Bajo el supuesto del mercado interno, Thurow (1975) desarrolla su modelo de *job competition*¹⁰, donde las competencias y la determinación del salario serían atributos relacionados con la productividad junto a factores institucionales y sociológicos, proponiendo que la estructura del mercado de trabajo resulta de la economía y de la oferta de trabajadores dispuestos a trabajar por el salario vigente.

Otros desarrollos bajo el enfoque de demanda sobre la tecnología y la organización de la producción (Piore, 1980a; 1980b), explicaron la coexistencia de empleos estables, de salarios altos convertidos en factores cuasi-fijos de producción, con otros de peor calidad que absorberían las fluctuaciones de producción factor variable. Observan coincidencias entre segmentos laborales y clases sociales, al identificar el paralelismo bidireccional entre el comportamiento y las características de los trabajadores y la de los puestos que éstos ocupan en cada uno de los segmentos.

Autores radicales o marxistas entre los que destacan Gordon, Edwards, Reich, Watchel o Stone, conjugando los principios de la economía política radical que distingue trabajo de fuerza de trabajo, con la visión institucionalista dual, aplicándola al análisis histórico del desarrollo capitalista, asumirían como hipótesis que la relación laboral es más social que económica, siendo el mercado laboral el espacio donde se manifiestan las relaciones de poder entre dos partes, con objetivos e intereses contrapuestos.

Desarrollan la teoría del control empresarial para la extracción de la fuerza de trabajo (Edwards 1975; 1979), diferenciando tres tipos de control simple, técnico y burocrático, que asocian a cada etapa histórica del desarrollo capitalista y al fenómeno de segmentación, señalando que éstos pueden coexistir. Además, relacionan cada sistema de control a un tipo de empresa, con relaciones laborales específicas de estabilidad, movilidad y remuneración, que darían lugar a segmentos distintos. Asegurando que comprender los procesos del mercado de trabajo permite conocer aspectos fundamentales de las relaciones de producción (Braverman, 1974).

Integran así las relaciones de poder a la división tripartita de los institucionalistas desde la perspectiva histórica de los resultados, presentando la segmentación como un proceso iniciado a comienzos del siglo XIX y desarrollado en tres etapas: proletarización inicial, homogeneización y finalmente segmentación. Resaltando el papel de las relaciones sociales, de producción y presentando la segmentación como resultado de estrategias conscientes desarrolladas por los empleadores, para fragmentar el conjunto de intereses de la mano de obra y disminuir su capacidad de oposición.

Observan las características tecnológicas de los sistemas productivos y la heterogeneidad de los trabajadores –raza, sexo, educación, experiencia, etc.–, señalan-

¹⁰ Aunque este modelo es próximo a la visión ortodoxa, tiene aspectos de la visión segmentacionista institucionalista (Cain, 1976; Leonardini, 1998).

do que estos aspectos provocan la división entre trabajadores pobres, proletariado tradicional y capas medias (Edwards, 1979). Sostienen que la teoría de capital humano explica incorrectamente las diferencias salariales y de puestos ante similar educación, formación o experiencia. Concluyendo que el valor del trabajo no queda establecido por el mercado, sino que depende de la organización económica (Braverman, 1974), la segregación y la discriminación sexual (Beechey, 1977), de los mercados interno y externo.

Desde finales de los 70 y principios de los 80, destacan los aportes postkeynesianos de la Escuela de Cambridge de la mano de autores como Wilkinson, Rubery, Tarling y Craig, junto a otros investigadores europeos como Villa, Michon, Roberts, Wilkinson o Marshall, asociados al IWPLMS, que defienden el análisis laboral bajo la dinámica y causalidad de los factores económicos, sociales, institucionales y políticos, otorgando mayor énfasis a la organización de los trabajadores y a la influencia de los factores de oferta, de demanda y a su interacción (Fernández-Huerga, 2010).

Partiendo de la existencia de una relación simbiótica entre segmentos y estructuras sociales, concluyen que la estratificación las refleja y genera, al observar que trabajadores de clases sociales desfavorecidas pueden transformar los puestos de trabajo en estructuras de tipo secundario, rechazando que este segmento sea a su vez homogéneo (Rubery 1985; 1987; Craig et al., 1982; 1985). También reconocen la influencia de la familia en el proceso de reproducción social y el empleo femenino (Bosch et al., 2005), analizando la discriminación o la flexibilización y cómo estos aspectos que se trasladan a la estructura del mercado de trabajo, identificando pautas empresariales de jerarquización extralaboral al asignar los puestos (Rubery et al., 1997).

Analizan en conjunto oferta y demanda y su interacción (García-Ramírez, 2018), la evolución de los mercados internos, sus relaciones con el externo y el impacto de las fuerzas económicas. Advierten que incluir en el análisis los sistemas productivos y el entorno institucional (Wilkinson, 1981) permite identificar su influencia en las políticas empresariales y el mercado de trabajo desde una perspectiva dinámica (Rubery y Wilkinson 1981; Tarling, 1987), observando el papel que juegan los problemas de cualificación en la generación de los mercados internos (Piore y Doeringer citados en Rodríguez, 2017: 57) y sobre las cadenas de movilidad, entendidas como “itinerarios sociales y laborales de los individuos” (Rodríguez, 2017: 59). Por ello proponen salir de restricciones duales, adoptar un enfoque multicausal (Rubery y Wilkinson, 1981; Michon, 1992) y aumentar el número de estratos a partir de subestructuras y sistemas de interrelación social, económico e institucional (Fernández-Huerga, 2010).

Al estudiar las relaciones sociales de producción capitalista (Edwards, 1986; Braverman, 1974), afirman que las condiciones laborales de los segmentos quedan determinadas por las relaciones entre empresarios y trabajadores, junto con sus respectivas organizaciones de representación colectiva (Villa, 1990) y que los factores tecnológicos y las relaciones laborales son generadores de *fronteras*, justificando que para analizar la asignación se deba conocer la organización de la producción, la división productiva del trabajo y la gestión de las relaciones humanas.

Otros análisis territoriales, centrados en la organización de la producción y la flexibilidad del trabajo en sistemas productivos¹¹, analizan las dinámicas sociolabo-

¹¹ Entendido como la interacción de las fuerzas laborales, medios y métodos de producción, estructura de propiedad y control de la productividad, red social y política, sería el que inspiraría los análisis de la red IWPLMS.

rales en mercados de trabajo especializados y flexibles (Wilkinson, 1981; Bagnasco, 1988; Becattini, 1979; Alburquerque, 1997; Rubery, 2005), estructurados bajo el concepto de identidad profesional (Dubar, 1991). Desde ópticas macroespaciales, las visiones regulacionistas (Michon, 1992), analizan la influencia del tamaño de las empresas, su capacidad de control y su poder, para introducir procesos de flexibilización que impacten en el empleo y en los salarios (Boyer, 1986; Finkel, 1994) y la influencia del trabajo –y su división sexual en los modelos de desarrollo socioeconómico (Meulders y Plasman, 1995). Presentan así una segmentación producida por estrategias de valorización de los dueños de los medios de producción y de los trabajadores, individual y colectivamente considerados (Combessie, 1982; Bourdieu, 1989) y por las decisiones de los Estados.

Ante la globalización y la transformación del capitalismo a partir de los 80, los autores europeos proponen un nuevo enfoque de segmentación de “mercados laborales transitorios”¹² que conjuga situaciones de trabajo, capacitación, desempleo, inactividad y jubilación que modelan trayectorias formativo-laborales a lo largo de la vida, aportando miradas complementarias a las ya existentes. En algunos casos con dinámicas ascendentes entre categorías profesionales y en otros con movimientos horizontales entre puestos sin movilidad social, incluso dentro de biografías de exclusión (López-Roldán y Fachelli, 2017), añadiendo la posibilidad de conflicto entre trabajadores y entre empresas.

2.2.2. Los avances desde el Hemisferio Sur

Los estructuralistas latinoamericanos, entre los que destacan Prebisch, Pinto, Furtado, Sunkel o Tokman, toman las visiones del hemisferio norte y las conjugan con las concepciones de economía dual centro-periferia, desarrollo y dependencia, para formular el método histórico-estructural característico del análisis económico latinoamericano¹³ (Furtado, 1959), situando al trabajo al centro del sistema socioeconómico, analizándolo desde los principios de la Sociedad del Trabajo.

Desde las lógicas socioeconómicas, la de economía dual, el concepto de estructura y de mercado de trabajo heterogéneo, la importancia de las personas en el desarrollo, el crecimiento de las sociedades (Rosenstein-Rodan, 1943; Nurkse, 1953; Hirschman, 1983) o la evolución cultural (Veblen, 1899), profundizan en las causas y mecanismos del progresivo aumento de la productividad y sus repercusiones en la organización de la producción y, en cómo se distribuye y utiliza el producto social en estas zonas menos favorecidas del Mundo (Furtado, 2006: 11). Rebaten así la existencia de un mercado de trabajo único, proponiendo una segmentación múltiple bajo una variedad de formas y condiciones de empleo, que inciden de manera diferenciada en distintos colectivos, territorios y regiones del planeta.

Constatan la coexistencia de niveles diversos de productividad laboral producidos por la penetración lenta e irregular del progreso tecnológico en las regiones periféricas (Pinto, 1970; Furtado, 1969; Talavares y Serra, 1971), demostrando la relación entre desarrollo, determinación de salarios, concentración de ingresos y mar-

¹² Lamotte y Zubiri-Rey hacen referencia a esta denominación en la 29ª edición de la IWPLMS.

¹³ Este método característico permite examinar las especificidades productivas, sociales, institucionales y de inserción internacional de los países de América Latina utilizando los enfoques deductivo e histórico-interpretativo, prestando atención a la trayectoria de agentes e instituciones y a la dialéctica entre las formulaciones teóricas y los cambios históricos (Bielschowsky, 2009: 145)

ginalidad en condiciones de subempleo rural y urbano. Pero sobre todo, presentarían con claridad la centralidad sistémica del trabajo y su mercado, al identificar que son los desequilibrios socioeconómicos los causantes de las enormes diferencias salariales entre personas, sectores y regiones (Bielschowsky, 2009).

En una primera concepción dual relacionan tipologías de empresas con segmentos, identificando un segmento primario asociado a grandes empresas monopolísticas exportadoras, con escasas relaciones productivas territoriales, acceso a tecnología avanzada y niveles de productividad y salarios altos, y otro secundario en empresas pequeñas de actividades primitivas, escasos desarrollos tecnológicos, productividad y salarios bajos, añadiendo después al secundario uno superior en empresas medianas, productoras de bienes intermedios y de consumo duradero, parcialmente modernizadas, con productividad superior al promedio y fuertes relaciones territoriales (Pinto, 1970; 1976). Señalando que la segmentación laboral se origina por las múltiples diferencias *inter* e *intra* sectoriales de productividad y de organización de la producción, (Pinto, 1971) y que la migración de las grandes urbes conformarían un ejército de reserva (Pinto, 1976).

Los estructuralistas clásicos proponen una segmentación originada fundamentalmente desde la demanda, por el desarrollo histórico y tecnológico, que determinaría la cantidad de puestos, su estructura (Tokman y Souza, 1976; Mezzera, 1992) y las restricciones de movilidad (Uribe et al., 2007; Oroval y Escardíbul, 1998). Observan que los costos laborales presionan a las empresas a aumentar su productividad y tecnologización requiriendo nuevas competencias—, mientras que los bajos salarios desinhiben la inversión tecnológica, estancan la productividad y encapsulan a los trabajadores de baja cualificación, destacando la existencia de sectores estratégicos para las dinámicas sociolaborales favorecedoras de cambios (Kaztman, 1984; Pavitt, 1984; Hirschman, 1983).

Relacionan el tamaño del sector primario al crecimiento económico, su diversificación e integración tecnológica, declarando que los países más desarrollados son también los más estructurados e integrados en sus propias economías (Jiménez, 2012; Uribe y Ortiz, 2006), y que en ellos el sector moderno es más grande que el tradicional o informal, transformado en refugio de una clase social excluida presionada por obtener ingresos (Portes, 1995; Tokman y Délano, 2001).

..Durante los 80, inspirados en la concepción del subdesarrollo y en los flujos del excedente económico (Amin, 1974), los estructuralistas neomarxistas analizarían la marginalidad y la distribución desigual del ingreso debido a las diferencias en la productividad, la migración y los excedentes demográficos (Tokman, 1978). Consideran el ejército de reserva y los polos de marginalidad, resultantes de la migración hacia centros urbanos, como originarios de un desempleo estratificado (De Oliveira, 1991) e identifican conexiones entre parte del sector informal y el formal (Tokman, 2004), mientras afirman que el sector servicios absorbería el excedente de mano de obra producido por el aumento de la población económicamente activa. Analizando la ocupación y la categoría profesional como variable de segmentación (Filgueira y Geneletti, 1981), llegarían a conclusiones contradictorias a la teoría del capital humano.

Declaran que la heterogeneidad estructural es resultado de la evolución natural de un mercado de trabajo periférico, producido por la división internacional del trabajo (Bielschowsky, 2009), donde la oferta casi ilimitada de mano de obra, perjudica al trabajador en la determinación de sus ingresos, provocando una lenta expansión de la demanda interna que desfavorece la inversión y promueve la concentración del ingreso.

Defienden que las grandes empresas han sustentado históricamente su competitividad global en las diferencias de productividad y calidad del empleo, imponiendo a sus trabajadores procesos de flexibilización, subcontratación y despidos (Hyman, 1989; Humphrey, 1996), aplicados generalmente con medidas discriminatorias por género (De la Garza, 2000). Relacionan así la reestructuración capitalista y sus procesos globales de deslocalización y flexibilización con la estructura del mercado de trabajo latinoamericano, afirmando que éstos explican parte de su sector informal y del empleo de mala calidad (De la Garza, 2000).

Tomando ideas europeas y estadounidenses (Vázquez-Barquero y Sáez, 1997; Alburquerque, 1997; Porter, 1990), los neoestructuralistas plantean la centralidad del mercado de trabajo para favorecer el desarrollo *desde dentro* (Sunkel, 1991) relacionando la innovación, la formación, el empleo y los salarios a los mercados internos (Boyer, 2015; Cimoli et al., 2015), frente al comportamiento de un mercado externo también estratificado (Carlson, 2002; Neffa, 2008). Reiterando la importancia de las redes territoriales de pequeñas y medianas empresas exportadoras para la generación de puestos de trabajo de mayor calidad (Padilla, 2015).

En los últimos años, los autores latinoamericanos han prestado atención a las nuevas formas productivas, sus impactos cuantitativos y cualitativos en el mercado laboral, donde surge una nueva marginalidad asociada a las habilidades del siglo XXI (Castillo et al, 2016; Salazar, 2016). Coincidiendo con las ideas del hemisferio norte en la responsabilidad del Estado, sus modelos de bienestar en la estructuras sociolaborales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo, 2019) y en los modelos de empleo (Bértola, 2015; García-Ramírez, 2018).

En forma resumida, la construcción del enfoque segmentacionista se ha ido construyendo como se refleja en la tabla siguiente:

Tabla 1. Construcción del enfoque de mercados de trabajo segmentados

Enfoque	VARIABLES /Metodologías de análisis	Principales conceptos y teorías
Autores clásicos y neoclásicos	Oferta y demanda. Tiempo y espacio (localización).	<ul style="list-style-type: none"> – Grupos no competitivos. – Restricciones de movilidad entre puestos, estratos e industrias. – Discriminación laboral – Naturaleza evolutiva de la economía
Primeros Institucionalistas	Estrategia de investigación cualitativa y de enfoque descriptivo, comparativo, dinámico y multidimensional. Estudio la realidad, midiendo sin teoría.	<ul style="list-style-type: none"> – Funcionamiento imperfecto del mercado. – Teoría de las transacciones y valor razonable. – Reglas del juego y estructuras de poder. – Teoría de la balcanización. – <i>Jobs clusters</i> y contornos salariales. – Mercado salarial y mercado de puestos. – Mercado dual: primario/secundario, interno/externo, estructurado/desestructurado y puertos de entrada.

Enfoque	Variables /Metodologías de análisis	Principales conceptos y teorías
Estructuralistas	Método de análisis estructural.	<ul style="list-style-type: none"> – Energía humana o de cambio. – Coacción legítima del Estado. – Método de análisis estructural. – Mercado con problemas de información.
Segundos institucionalistas	Estrategia de investigación cualitativa y de enfoque descriptivo, comparativo, dinámico y multidimensional.	<ul style="list-style-type: none"> – Mercado de trabajo como mercado derivado. – Segmentos primario (superior e inferior), secundario conectado por puertos de entrada. – Paralelismo entre clases y segmentos.
Marxistas o radicales	Análisis organizacional y de las relaciones laborales o industriales.	<ul style="list-style-type: none"> – Teorías del control empresarial y del valor trabajo. – Relación desarrollo histórico del capitalismo, tamaño de empresas y segmentación. – Discriminación.
Postkeynesianos y IWPLMS	Análisis de sub-estructuras y sistemas de interrelación analizado con enfoque multicausal.	<ul style="list-style-type: none"> – Sistemas productivos. – Modelos de empleo. – Fronteras tecnológicas y de las relaciones laborales. – Flexibilización. – Mercados laborales transitorios. – Segmentación múltiple <i>capitalista</i>.
Estructuralistas latinoamericanos	Método histórico-estructural. Análisis de flujos de mercancías, ingresos/excedentes económicos y personas.	<ul style="list-style-type: none"> – Centro-periferia. – Relación heterogeneidad estructural, mercado de trabajo periférico y división internacional del trabajo. – Relación progreso tecnológico, productividad laboral, competencias e ingresos. – Marginalidad e informalidad. – Relación migración y ejército de reserva.

Fuente: Elaboración propia.

3. El enfoque actual de los mercados de trabajo segmentados

El enfoque actual de los mercados de trabajo segmentados lo considera como una realidad dinámica y sistémica resultado de un proceso evolutivo de la economía capitalista, de carácter diferenciado entre las partes, eminentemente transaccional, de naturaleza tripartita y de contenido socioeconómico. Como un mecanismo de asignación de recursos que genera y distribuye hábitos, cultura, conocimiento y competencias, que afecta y es afectado por los gustos, los valores, las motivaciones y la conducta de los individuos que operan en él y en el conjunto de la sociedad. Lo considera un mercado imperfecto donde variables como la pobreza, el subempleo o la

discriminación, son internas (Solimano, 1988; Joll et al., 1983; Taubman y Wachter, 1986) y defienden que las instituciones tienen mayor importancia que las fuerzas de mercado, en los mecanismos de asignación y distribución.

Como institución de naturaleza tripartita, reconocen la influencia en la segmentación de los modelos nacionales de capitalismo y el rol regulador del Estado en el resultado final de sus modelos nacionales de empleo (Recio y Banyuls, 2011).

Por su complejidad sugiere abordar su análisis bajo un enfoque multidisciplinar y multicausal y un acercamiento necesariamente acotado definido a partir de los fines propuestos (Rubery y Wilkinson, 1981; Villa, 1990). Sin embargo, concuerdan en la existencia de tres tipos de segmentación laboral la ocupacional, la industrial o productiva y la de oferta laboral (Tokman, 1978; Uribe y Ortiz, 2006; Alós, 2008), correspondiendo las dos primeras a una estructuración del mercado de trabajo desde la demanda, mientras que la última, a aquella desde la oferta. También reconocen el mercado de trabajo distintos componentes:

Un componente territorial, definido por el espacio de atracción entre la oferta y demanda (Casado, 2000; Manzanares et al., 2016), que funciona bajo los principios de la centralidad del trabajo y los modelos de desarrollo.

Un componente de mercado –de oferta y demanda, donde intervienen las competencias y habilidades, la estructura jerarquizada de necesidades –tangibles e intangibles– en su dimensión individual y colectiva, y donde las estructuras, normas e instituciones pretenden reducir la incertidumbre y afectan la toma de decisiones (Fernández-Huerga, 2010).

Y un componente funcional o sistémico de segmentos heterogéneos, que permite discriminar las condiciones inherentes a cada segmento, de aquellos condicionantes macroeconómicos, unitarios o institucionales, de la unidad en sí misma (Fleetwood, 2006; 2011; Rubery, 1992; Rubery y Grimshaw, 2003).

Proponen para conocer el mercado laboral profundizar en su dinámica relacional, sus tipologías, los flujos demanda-oferta y las relaciones horizontales entre grupos o individuos, considerando una perspectiva amplia que integre aspectos como la distribución, dispersión o concentración de poder en el mercado de trabajo y en la sociedad en su conjunto o su carácter heterogéneo y sistémico (Fernández-Marín, 2017), e interprete los resultados como no neutrales, aislados ni espontáneos, sino que los incorpore como consecuencia de aspectos y variables endógenas a una unidad territorial sobre la cual es necesario considerar tanto su localización como sus instituciones (Peck, 1996; Becattini, 1979; Vázquez-Barquero, 2000). Pero sobre todo, reafirma la importancia del modelo capitalista en la segmentación y la incidencia de los Estados y sus modelos de bienestar en los modelos de empleo (Fine, 1998; Bosch et al., 2009; Recio y Banyuls, 2011; García-Ramírez, 2018).

4. Conclusión

El presente artículo presenta de forma esquemática la evolución del enfoque de los mercados de trabajo segmentados, presentándolo como un robusto marco teórico heterodoxo (Leontaridi, 1998; Rubery, 2007; Neffa, 2008; Sánchez, 2008; Fernández-Huerga, 2010), que desde su multidisciplinariedad ha acompañado durante décadas los cambios de las sociedades del trabajo, explicado la realidad de cada tiempo.

Hoy en día, este enfoque se enfrenta al desafío de profundizar las complejas dinámicas laborales de este nuevo siglo (Michon, 2007), explicando una nueva realidad, quizás en los albores de un nuevo modelo social. Para dirigir su camino se requiere seguir profundizando en los impactos que están produciendo las nuevas formas de capitalismo y producción flexibles y automatizadas, en las sociedades de todas las regiones del Mundo. Unos cambios que han relevado la individualidad del trabajador en un mercado de trabajo que tiende a la *(des)estructuración* ante perfiles laborales contruidos en trayectorias formativo-laborales biográficas que multiplican los segmentos (Dubar, 1991), a la vez que surge una *nueva dualidad* que recuerda las visiones segmentacionistas más clásicas.

Este conocimiento urge, pues los límites del trabajo se difuminan, la clase trabajadora de países desarrollados y en desarrollo decrece, mientras que la pirámide poblacional se modifica, las mujeres logran conciliar trabajo y familia, los excluidos aumentan flujos migratorios globalizados que mueven millones de personas, las máquinas sustituyen a los trabajadores menos cualificados mientras la flexibilidad precariza a los cualificados, los flujos del capital se hacen incontrolables, las condiciones medioambientales se vuelven críticas y muchos Estados deben replantearse sus modelos de desarrollo.

Bibliografía

- Albuquerque, F. (1997). Desarrollo Económico Local y Distribución del Progreso Técnico. *Cuadernos del ILPES*, 43.
- Alós, R. (2001). Fragmentació i inseguretat en el treball productiu i vida quotidiana. *Revista Catalana de Sociologia*. 15: 9-25.
- Alós, R. (2008). “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 26 (1): 123-148.
- Amin, S. (1974). “Accumulation and development: a theoretical model”. *Review of African Political Economy*. 1 (1): 9-26.
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Bagnasco, R. (1988). *La costruzione sociale del mercato. Studi sullo sviluppo di piccola impresa in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- Becattini, G. (1979). “Dal settore industriale al distretto industriale: alcune considerazioni sull’unità di indagine dell’economia industriale”. *Rivista di Economia e Politica Industriale*. 1 (1): 7-21.
- Beechey, V. (1977). “Some notes on female wage labour in capitalist production”. *Capital and Class*. 1 (3): 45-66.
- Beiras, J. (1971). Estructuralismo y Ciencia Económica. *Anales de Economía*. 9 (enero-marzo).
- Bértola, L. (2015). “Patrones de desarrollo y Estados de bienestar en América Latina”. En *Neoestructuralismo y corrientes heterodoxas en América Latina y el Caribe a inicios del siglo XXI* (pp 261-295). Santiago: CEPAL.
- Bielschowsky, R. (2009). “Sesenta años de la CEPAL: estructuralismo y neoestructuralismo”. *Revista CEPAL*. 97: 173-194.
- Bosch, A., Carrasco, C., y Grau, E. (2005). Verde que te quiero violeta. Encuentros y desencuentros entre feminismo y ecologismo. En E. Tello, *La historia cuenta*. (pp 321-347). Barcelona: El viejo topo.

- Bosch, G., Lehnendorff, S., y Rubery, J. (2009). European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries. En D. Anxo, G. Bosch, y J. Rubery (ed.), *The Welfare State And Live Transitions* (pp 1-57). Springer.
- Bourdieu, P. (1989). *La noblesse d'état. Grandes Ecoles et esprit de corps*. Paris: Minuit.
- Bowles, S. (1985). "The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models". *The American Economic Review*. 75 (1): 16-36.
- Boyer, R. (1986). *La théorie de la régulation: une analyse critique*. Paris: La Découverte.
- Boyer, R. (2015). "Crecimiento, empleo y equidad: el nuevo papel del Estado". En *Neoestructuralismo y corrientes heterodoxas en América Latina y el Caribe a inicios del siglo XXI* (pp 299-324). Santiago: CEPAL.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review.
- Bunge, M. (1972). *Causalidad, el principio de causalidad en la ciencia moderna*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Cairnes, J.E. (1874). *Some leading principles of political economy newly expounded*. New York: Harper & brothers.
- Campos, G. (2001). "Los rostros opuestos del mercado de trabajo". *Aportes*. VI (18): 141-148.
- Carlson, B. (2002). "Educación y mercado del trabajo en América Latina frente a la globalización". *Revista de la CEPAL*. 77: 123-141.
- Casado, J. (2000). *Trabajo y Territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana*. Publicaciones Universidad de Alicante. (en línea) https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4381/1/Casado_D%3%adaz_Trabajo_territorio.pdf [consulta 8 de octubre de 2019].
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salario*. Buenos Aires: Paidós.
- Castillo, D., Baca, N., y Todaro, R. (2016). *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. México: Universidad Autónoma de México.
- Cimoli, M., Pereima, J., y Porcile, G. (2015). Cambio estructural y crecimiento. *Serie Desarrollo Productivo. CEPAL* 197.
- Combesse, J. (1982). "Marché du travail & dynamique des valeurs. La cueillette du coton en Andalusie". *Actes de la Recherche en Science Sociales*. 41: 73-85.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos*. Santiago: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Commons, J. (1934). *Institutional economics: Its place in political economy*. New Brunswick and London: Transaction Publishers.
- Craig, C., Garnsey, E., y Rubery, J. (1985). "Labour Market Segmentation and Women's Employment: A case-Study from the United Kingdom". *International Labour Review*. 124 (3): 267-280.
- Craig, C., Rubery, J., y Wilkinson, F. (1982). *Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay*. Cambridge: Cambridge University Press.
- De la Garza, E. (2000). "El fin del trabajo o el trabajo sin fin". En E. De la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp 755-774). México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2013). "Trabajo no clásico y flexibilidad". *Cuaderno CR*. 26 (68): 315-330.
- De Oliveira, F. (1991). O sector informal revisitado: Brasil e grandes regioes. En mimeografiado. Sao Paulo: Convenio CEBRAP/NOVIB.

- Dickens, W., y Lang, K. (1985). "A Test of Dual Labor Market Theory". *American Economic Review*. 78 (2): 792-805.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1966). *Internal labor markets, technological change and labor force adjustment*. Massachusetts: Mimeographed paper.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington Massachusetts: Health.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1975). "Unemployment and the Dual Labor Market". *Public Interest*. 38 (winter): 67-79.
- Dubar, C. (1991). *Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Dunlop, J. (1957). "The Task of Contemporary Wage Theory" En G. Taylor, *New Concepts in Wage Discrimination* (pp 117-139). New York: McGraw-Hill.
- Dunlop, J. (1966). *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*. New York: University Press of New York.
- Durán, J. (2006). "La construcción social del concepto moderno de trabajo". *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*. 13 (1): 1-19.
- Durkheim, É. (1987). *La división del trabajo social*. Madrid: Ediciones Akal.
- Edwards, P.K. (1986). *Conflict at work: A materialist analysis of workplace relations*. Oxford: Blackwell.
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Edwards, R. (1975). "The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure". *Politics and Society*. 5 (1): 83-108.
- Fernández-Huerga, E. (2010). "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoque, situación y perspectiva". *Investigación Económica*. 69 (273): 115-150.
- Fernández-Marín, A. (2017). *Las características estructurales de los mercados de trabajo de las regiones de Chile. El aporte del análisis insumo-producto*. Riquelme, P. y López, M. (dir.) Universidad de Murcia, Murcia. En <https://digitum.um.es/xmlui/handle/10201/56001>.
- Filgueira, C., y Gelenetti, J. (1981). Estratificación y movilidad ocupacional en América Latina. *Cuadernos de la CEPAL*. 39.
- Fine, B. (1998). *Labour Market Theory. A Constructive Reassessment*. London: Routledge.
- Finkel, L. (1994). *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Fisher, L. (1951). "The Harvest Labor Market in California". *Quarterly Journal of Economics*. 65: 463-491.
- Fleetwood, S. (2006). "Re-Thinking Labour Markets: A Critical Realist-Socioeconomic Perspective". *Capital and Class*. 89: 59-89.
- Fleetwood, S. (2011). "Sketching a Socio-Economic Model of Labour Markets". *Cambridge Journal of Economics*. 35 (1): 15-38.
- Friot B y Rose J. (1996), *La construcción social del empleo en Francia*, Madrid, MTSS.
- Furtado, C. (1959). *Formação econômica do Brasil*. Río de Janeiro: Fondo de Cultura.
- Furtado, C. (1969). "Desarrollo y estancamiento en América Latina: un enfoque estructuralista". *Investigación económica*. 29 (113): 43-73.
- Furtado, C. (2006). *Teoría y política del desarrollo económico*. México: siglo xxi editores.
- García-Ramírez, R. (2018). El modelo neoliberal de mercado laboral y la reproducción social de la fuerza de trabajo. El caso de la industria maquiladora de exportación en México. Fonseca, J. y Del Campo, M.E. (dir.), Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Gimble, D. (1991). "Institutionalist Labor Market Theory and the Vlebenian Dichotomy". *Journal of Economic Issues*. 25 (3): 625-648.

- Habermas, J. (1988). *La lógica de las ciencias sociales*. Madrid: Tecnos.
- Hirschman, A. (1983). “La estrategia del desarrollo económico”. *El Trimestre Económico*. 50 (119): 1331-1424.
- Hodgson, G. (1997). “The Ubiquity of Habits and Rules”. *Cambridge Journal of Economics*. 21 (6): 663-684.
- Hodgson, G. (2001). *How economics forgot history. The problem of historical specificity in social science*. London and New York: Routledge.
- Hudson, K. (2007). “The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy”. *Social Science Research*. 36 (1): 286-312.
- Huguet, A. (1999). *Segmentación en el mercado de trabajo español*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Humphrey, J. (1996). “New Manufacturing Strategies and Labour in Latin America”. *Asia Pacific Business Review*. 2 (4): 99-116.
- Hyman, R. (1989). *Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate*. Basomgstple: Macmillan.
- Jackson, W. A. (2006). “On the social structure of markets”. *Cambridge Journal of Economics* 31 (2): 235-253.
- Jiménez, D. (2012). “La informalidad laboral en América Latina: explicación estructuralista o institucionalista”. *Cuadernos de Economía*. 31 (58): 113-143.
- Joll, C., McKenna, C., McNabb, R., y Shorey, J. (1983). *Developments in Labour Market Analysis*. London, Boston and Sidney: George Allen and Unwin Ltd.
- Kaufman, B. (1988). *How labor markets work: reflections on theory and practice*. Massachusetts: Lexington Books.
- Kaztman, R. (1984). “Las transformaciones sectoriales del empleo en América Latina”. *Revista de la CEPAL*. (24): 83-102.
- Kerr, C. (1950). “Labor Markets: Their Character and Consequences”. *American Economic Review*. 40 (2): 278-291.
- Kerr, C. (1954). The Balkanization of Labor Markets. En E. Bakke, *Labor Mobility and Economic Opportunity* (pp. 92-110). Cambridge, Massachusetts.: MIT Press.
- Kerr, C. (1985). *Mercados de trabajo y determinación de los salarios: la “balcanización” de los mercados de trabajo y otros ensayos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Klammer, U. (2007). “Flexiseguridad: perspectiva europea”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 1: 117-144.
- Köhler, H.-D., y Artilles, A. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (Tercera ed.). Madrid: Delta Publicaciones.
- Koopmans, T. C. (1947). “Measurement without Theory”. *Review of Economic Statistics*. 29: 161-172.
- Leontaridi, M. (1998). “Segmented labour market: theory and evidence”. *Journal of economy surveys*. 12 (1): 103-109.
- Livernash, R. (1957). “Job Clusters”. En G. Taylor, y F. Pierson, *New Concepts of Wage Determination* (pp 140-160). New York: McGraw-Hill.
- López, P., Miguélez, F., Lope, A., y Coller, X. (1998). “La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo”. *Papers*. (55): 45-77.
- López-Roldán, P. (1996). “La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo”. *Papers*. 48: 41-58.
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2017). “Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. 4: 15-33.

- Manzanares, A., Sánchez, C., y Riquelme, P. (2016). “Análisis de la coherencia en los mercados locales de trabajo de la provincia de Huelva”. *Revista de Estudios Regionales*. 107: 177-205.
- Marshall, A. (1920). *Industry and Trade*. (en línea). <https://socialsciences.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/marshall/Industry&Trade.pdf>. [consulta 8 de octubre de 2019].
- Meulders, D., y Plasman, R. (1995). “La mujer en el mercado de trabajo en los albores del siglo XXI”. En *VV.AA. El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*.
- Mezger, J. (1992). *Subordinación y complementariedad: el sector informal urbano en América Latina* (Vol. 9). Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Michon, F. (1992). “The Institutional Forms of Work and Employment”. En A. Castro, P. Mehaut y J. Rubery *International Integration and Labour Market Organisation*. London: Academic Press.
- Michon, F. (2007). “What became of labour market segmentation in France: its changing design”. *Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail*. ISMEA: 999-1026.
- Miguélez, F., y Prieto, C. (2001). “Crisis del empleo y cohesión social”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 19: 223-240.
- Mill, J. (1874). *Three essays on religion: nature*. New York: Henry Holt.
- Mill, J. (1985). *Principios de Economía Política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Neffa, J.C. (2008). “Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo”. En F.E. Duvernay y Neffa, J.C., *Teorías sobre el mercado de trabajo III. Análisis institucionalistas*. (pp. 139-206). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Nurkse, R. (1953). *Problems of Capital-Formation in Underdeveloped Countries*. New York: Oxford University Press.
- Oroval, E., y Escardibul, J. (1998). “Aproximaciones a la relación entre educación y crecimiento económico. Revisión y estado actual de la cuestión”. *Hacienda Pública Española, Monográfico*: 49-60.
- Padilla, R. (2015). *Fortalecimiento de las cadenas de valor como instrumento de la política industrial: metodología y experiencia de la CEPAL en Centroamérica*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Pavitt, K. (1984). “Sectorial Patterns of Technological Change: Towards a Taxonomy and a Theory”. *Research Policy*. (13): 343-474.
- Peck, J. (1996). *Work-place: The social regulation of labor market*. New York: The Guilford Press.
- Perroux, F. (1962). *Economía y sociedad. Coacción, cambio y don*. Barcelona: Ariel.
- Perroux, F. (1964). *La economía del siglo XX*. Barcelona: Ariel.
- Petit, H. (2006). “Generalised precariousness or persistent segmentation?” En C. Köhler, K. Junge, T. Schröder, y O. Struck, *Trends in employment stability and labour market segmentation*. Munich: SFB Discussion Paper (16).
- Pigou, A. (1951). “Some Aspects of Welfare Economics”. *The American Economic Review*. 41 (3): 287-301.
- Pinto, A. (1970). *Notas sobre la naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural de América Latina*. Santiago de Chile: ILPES.
- Pinto, A. (1971). “El modelo de desarrollo reciente de la América Latina”. *El Trimestre Económico* 38. 150 (2): 477-498.
- Pinto, A. (1976). “Heterogeneidad estructural y el modelo de desarrollo reciente en América Latina”. En A. Pinto, *Inflación: raíces estructurales*. México: Lecturas de Fondo de Cultura Económica.

- Piore, M. (1969). "On-the-Job Training in Dual Labor Markets". En A. Weber, F. Cassell y G. Woodrow, *Public-private Manpower Policies* (pp 101-132). Madison: Industrial Relations Research Association.
- Piore, M. (1980a). "Dualism as a response to flux and uncertainty". En M. Piore y S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* (pp 23-54). Cambridge: Cambridge University Press.
- Piore, M. (1980b). "The technological foundations of dualism and discontinuity". En M. Piore y S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* (pp 55-81). Cambridge: Cambridge University Press.
- Piore, M. (2007). "Notas para una teoría de estratificación del Mercado de Trabajo". En L. Toharia, *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones. Lecturas seleccionadas* (pp 193-221). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Porter, M. (1990). *The Comparative Advantage of Nations*. New York: Free Press.
- Portes, A. (1995). *En torno a la informalidad: Ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. México: Porrúa.
- Prieto, C., Arnal, M., y Potrony, J. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio del Trabajo e Inmigración.
- Recio, A., y Banyuls, J. (2011). "Crisis y modelos nacionales de empleo: la experiencia de diez países europeos en la crisis". *Revista de Economía Crítica*. 11: 173-184.
- Reynolds, L. (1951). *The Structure of labor market*. New York: Harper and Row.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- Rodríguez, J. (2017). La cuestión de la cualificación en la variante institucionalista de las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. *Revista Tempora*. 19: 51-69.
- Rosenstein-Rodan, P. (1943). "Problems of Industrialization of Eastern and South-Eastern Europe". *Economic Journal*. 53 (210/211): 202-211.
- Rubery, J. (1978). Male Occupational Standing and the Dual Labor Market. *Industrial Relations*. 19 (1): 34-49.
- Rubery, J. (1985). "Structure of Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay". *Industrial Relations*. 2 (1): 34-49.
- Rubery, J. (1987). "Flexibility of Labour Costs in Non-Union Firms". En Tarling, R. (ed.), *Flexibility in Labour Markets* (pp 59-83). London: Academic Press.
- Rubery, J. (1992). "Productive Systems, International Integration and the Single European Market". En A. Castro, P. Mehaut, y J. Rubery, *International Integration and Labour Market Organisation* (pp 244-261). London: Academic Press.
- Rubery, J. (2005). "Labor market and Flexibility". En S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson y P. Tolbert, *The Oxford Handbook of Work & Organization* (pp 31-51). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Rubery, J., y Grimshaw, D. (2003). "Fragmenting the Interna Labour Market". En P. Leisink, *Globalization and Labour Relations* (pp 116-137). Cheltenham-Northampton: Edward Elgar.
- Rubery, J., y Wilkinson, F. (1981). "Outwork and Segmented Labour Markets". En F. Wilkinson, *The Dynamics of Labour Market Segmentation* (pp 115-132). London: Academic Press.
- Salazar, J. (2016). "El futuro del trabajo, el empleo y las competencias América Latina y el Caribe". *Pensamiento futuro Latinoamericano*. 2: 54-66.
- Sampedro, J. (1959). *Realidad económica y análisis estructural*. Madrid: Aguilar S.A.
- Sampedro, J., y Martínez-Cortiña, R. (1969). *Estructura económica: teoría básica y estructura mundial*. Madrid: Ariel.

- Sánchez, C. (2008). Propuesta metodológica para el estudio de las segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional. Miedes, B. (dir.), Universidad de Huelva, Huelva, Huelva.
- Schumpeter, A. (1912). *The economic theory of development*.
- Schutz, A. (1964). *Estudios sobre la teoría social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Segal, M. (1986). "Post-Institutionalism in Labor Economics: The Forties and Fifties Revisited". *Industrial and Labor Relations Review*. 39 (3): 388-403.
- Solimano, A. (1988). "Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: Una evaluación teórica". *Revista de Análisis Económico*. 3 (2): 159-186.
- Sunkel, O. (1991). "Del desarrollo hacia dentro al desarrollo desde dentro". *Revista Mexicana de Sociología*. 53 (1): 3-42.
- Talavares, M., y Serra, J. (1971). "Más allá del estancamiento: una discusión sobre el estilo de desarrollo reciente". *El trimestre económico*. 38 (152): 905-950.
- Tarling, R. (1987). *Flexibility in Labour Markets*. London: Academic Press.
- Taubman, P., y Wachter, M. (1986). "Segmented Labour Market". En O. Ashenfelter, & R. Layard, *Handbook of Labour Economics* (pp 1183-1217). Ámsterdam: North-Holland.
- Thurow, L. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Toharia, L. (2007). *El mercado de trabajo: Teoría y Aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Tokman, V. (1978). Las relaciones entre los sectores formal e informal. *Revista de la CEPAL*. 103-142.
- Tokman, V. (2004). *Una voz en el camino. Empleo y Equidad en América Latina. 40 años de búsqueda*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica.
- Tokman, V., y Delano, M. (2001). *De la informalidad a la modernidad*. Santiago de Chile: OIT.
- Tokman, V., y Souza, R. (1976). "El sector informal urbano en América Latina". *Revista Internacional del trabajo*. 94 (3): 385-397.
- Uribe, J., y Ortiz, C. (2006). *Informalidad Laboral en Colombia 1988-2000. Evolución, teorías y modelos*. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Uribe, J., Ortiz, C., y García, G. (2007). "La segmentación del mercado laboral colombiano en la década los noventa". *Revista de Economía Institucional*. 9 (16): 189-221.
- Vázquez-Barquero, A. (2000). "Desarrollo endógeno y globalización". *Revista eure*. 21 (79): 47-66.
- Vázquez-Barquero, A., y Sáez, A. (1997). "La transformación de los sistemas productivos locales y la globalización". *Revista Valenciana d'Estudis Autònomicos*. 19: 37-58.
- Veblen, T. (1899). *The Theory of the Leisure Class: An Economy Study in the Evolution of Institutions*. New York: Macmillan.
- Veblen, T. (1918). *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions*. New York: B. W. Huebsch.
- Villa, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Wilkinson, F. (1981). *The dynamics of labour market segmentation*. London: Academic Press.