

## **Teorías para armar. Aportes de los enfoques segmentacionistas para pensar la subcontratación**

Mariana Fernández Massi  
CEIL/CONICET  
mafebahia@gmail.com

### **Introducción**

Las teorías de segmentación del mercado de trabajo tuvieron su auge en la década del 70 y el 80. Estas teorías buscaban por un lado, dar cuenta del proceso de heterogeneización/fragmentación de la clase trabajadora, y por otro, discutir en el ámbito académico con la teoría neoclásica del mercado de trabajo. Hacia la década del 90, estos enfoques perdieron relevancia. La evidencia empírica daba cuenta de la generalización de condiciones de inestabilidad, y motivó el incremento de los estudios referidos a la precariedad como problema fundamental del mercado de trabajo. Además, en el campo académico, los autores neoclásicos lograron reformular su teoría incorporando –y reexpresando en sus propios términos- las críticas esgrimidas por los teóricos de la segmentación. Así, las teorías de segmentación parecieron perder vigencia.

Sin embargo, el proceso de precarización no afecta en forma uniforme toda la estructura ocupacional y cualquier explicación del mismo no se agota en características de los oferentes de trabajo. En este sentido, las teorías de la segmentación ofrecen un esquema general útil aún hoy para comprender la relación entre las características de los puestos de empleo y la dinámica de acumulación.

Este trabajo se propone, por un lado, ofrecer una revisión de las teorías de segmentación y por el otro, recuperar a partir de esta revisión aquellos elementos vinculados al rol que las estrategias empresariales -en particular la subcontratación y la relocalización- adquieren en el proceso de heterogeneización de las condiciones de trabajo. Las preguntas que guiarán el trabajo serán: ¿qué elementos aportan las teorías de segmentación para comprender la relación entre la dinámica de acumulación y la calidad (y cantidad) de empleo generada? ¿cómo se vinculan entre sí los distintos segmentos? ¿qué elementos permiten definir los segmentos? ¿cómo incorporar las estrategias de subcontratación/tercerización a tales esquemas teóricos?

En el primer apartado se presenta una revisión de los principales aportes de las teorías de segmentación, distinguiendo tres conjuntos de autores. La sección dos refiere al rumbo de estas ideas durante la década del 90. A la luz de las secciones anteriores, en el tercer apartado se retoman algunos elementos para responder a las preguntas que orientan y motivan este trabajo. Finalmente, se exponen algunas consideraciones generales.

### **1. Primeras teorías de segmentación del mercado de trabajo**

La idea de segmentación atraviesa un cuerpo teórico heterogéneo, que tiene en común la identificación de diferentes segmentos en los mercados laborales. Sin embargo, hablamos teorías en plural en tanto las explicaciones que dan los distintos autores son diversas –aunque complementarias–.

Los enfoques que desarrollaremos aquí surgen en las décadas de los 70 y 80, observando particularmente las características del mercado laboral norteamericano. La identificación de diferentes segmentos en el mercado de trabajo nace de un trabajo colectivo: un documento que Peter Doeringer, Penny Feldman, David Gordon, Michel Piore y Michel Reich elaboran en 1969 para el Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Allí identificaron un segmento primario, o central, y otro secundario, o periférico.

El sector primario es aquel caracterizado por empleos con salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, contratación estable, etc.; mientras que el sector secundario es aquel de bajos salarios, malas condiciones laborales, intermitencias en la contratación, etc. Estos autores encuentran que este último sector estaba relacionado con ciertos grupos demográficos particulares: las mujeres, los jóvenes y los grupos étnicos y raciales minoritarios.

Para avanzar en una mejor descripción de estos dos segmentos y, en particular, en la explicación respecto cómo se genera esta dualidad, es necesario introducir algunas diferencias en los abordajes que distintos autores dieron al tema. En primer lugar, presentamos el enfoque neoinstitucionalista, cuyos principales autores son Peter Doeringer, Charles Sabel y Michel Piore. Estos autores centraron su explicación en el rol de la tecnología y de la incertidumbre que prima en los mercados de bienes. Esta mirada es coherente con las ideas acerca del dualismo industrial que en esa misma época desarrollaban otros autores neoinstitucionalistas. Luego, se exponen las principales ideas de los *radicals*, en particular de David Gordon, Richard Edwards y Michel Reich. En este enfoque, de raíz marxista, las formas de disciplinamiento y control juegan un rol clave en la determinación de los distintos segmentos.

Finalmente se exponen las ideas de un tercer conjunto de autores (F. Wilkinson, J. Rubery, R. Tarling, C. Craig, W. Sengerberger, P. Villa, P. Ryan, F. Michon, entre otros) que retoman las explicaciones de demanda de los dos enfoques anteriores pero incorporan además aspectos que habían sido omitidos o no profundizados.

### **1.a. Neoinstitucionalistas: las características de la demanda en el centro de la discusión**

La economía neoclásica asume que la competencia regula el mercado de trabajo (y que este es único). La competencia se entiende en este marco como un sistema de reglas espontáneo: no supone una construcción histórica, sino que por el contrario es considerada la forma natural de organizar la compra y venta de fuerza de trabajo.

Las ideas de los autores neoinstitucionalistas deben comprenderse como reacción ante esta concepción dominante –aunque en crisis- en la teoría económica. De allí que tomen gran relevancia en su análisis las formas y procesos institucionales y la estructuración de los mercados de trabajo como un producto histórico, enmarcado en un cierto contexto social.

Sus principales aportes consisten no solo en la precisión respecto a la forma que adopta el sector primario y secundario del mercado de trabajo, sino también en la formulación de otra dicotomía relevante para estudiar la problemática del trabajo: mercados internos y mercados externos de trabajo (Doeringer y Piore, 1971).

La distinción entre un segmento primario y uno secundario fue complejizada, incorporando una división adicional al interior del segmento primario. Piore (1975) clarifica esta clasificación e incorpora además el correlato que estos segmentos tienen en un análisis propio de los enfoques sociológicos. El autor define los segmentos del mercado de trabajo en función del tipo de aprendizaje y el modo de comprensión del trabajo como variables explicativas críticas. Esto deriva en diferentes condiciones de estabilidad del puesto de trabajo y de los trabajadores, que se vincula con subculturas particulares. El siguiente cuadro presenta esquemáticamente estas distinciones:

Segmento del mercado de trabajo	Subculturas
<b>Segmento primario superior:</b> mayor sueldo, status más elevado, mayores posibilidades de ascenso. Mayor movilidad y rotación, asociadas a cambios favorables al trabajador. Falta de procedimientos formales preestablecidos, pero reemplazado por un código internalizado de	<b>Clase media:</b> Vida organizada a la unidad familiar nuclear; trabajo y educación como fines en sí mismos. Amistades basadas en intereses profesionales comunes.

<p>conducta. La educación formal es un requisito necesario; ofrece mayores oportunidades para ser creativo y tomar iniciativas individuales y mayor seguridad económica. Los rasgos productivos<sup>1</sup> necesarios son de tipo generales, e implican la capacidad de abstracción, adquirida fundamentalmente a través de instancias de educación formal.</p> <p>Se asocia a los puestos profesionales y en cargos directivos, o trabajadores cualificados de <i>cuello blanco</i>.</p>	
<p><b>Segmento primario inferior:</b> salarios relativamente elevados; buenas condiciones de trabajo; posibilidades de avance; procedimientos preestablecidos en cuanto a la administración de las normas laborales; estabilidad de empleo.</p> <p>Se identifica con los puestos manuales, o trabajadores de <i>cuello azul</i>.</p>	<p><b>Clase trabajadora:</b> estilo de vida estable, rutinaria. La vida organizada en torno a la unidad familiar ampliada; amistades de la infancia y la adolescencia; el trabajo como medio para obtener ingreso necesario para su manutención; educación como medio para conseguir trabajo.</p>
<p><b>Segmento secundario:</b> menores salarios; peores condiciones de trabajo; relación muy personalizada entre trabajador y supervisor, que deja margen al favoritismo y a una disciplina laboral dura y caprichosa; inestabilidad del empleo; elevada rotación involuntaria. Los rasgos productivos necesarios son de tipo específicos: adquiridos en un proceso de aprendizaje fortuito automático, esto es, rasgos apropiados del entorno en el cual viven o trabajan.</p>	<p><b>Clase baja:</b> relaciones familiares y de amistad volátiles, de corta duración, inestables; búsqueda por salir de la rutina.</p>

Estas correspondencias entre segmentos del mercado laboral y subculturas se incorporan en este análisis sin trazar un sentido de causalidad unidireccional entre las características psicológicas y sociales de la persona y el tipo de empleo obtenido –tal como se formula en la teoría neoclásica, y en particular en la teoría del capital humano-. Por el contrario, aquí las pautas de comportamiento social de las mismas son a la vez causa y consecuencia de la forma de inserción laboral (Piore, 1974).

Ahora bien, Piore (1972) sugiere que la segmentación no puede mirarse a partir del empleo del trabajador en un único momento del tiempo. Propone entonces evaluar la secuencia de empleos que tiene una misma persona, entendiendo los tres segmentos como una tipología amplia de *cadena de movilidad*. Los puntos de estas secuencias son los distintos empleos a

<sup>1</sup> Los rasgos productivos son pautas de comportamiento que se reproducen en respuesta a un cierto estímulo.

los que accede el trabajador, pero también otras instancias de importancia social y económica (como la educación, la movilidad geográfica, etc.).

En el sector primario, la cadena de movilidad constituye un tipo de carrera, en el sector secundario, esa cadena se da en forma más aleatoria. Aquí cobra relevancia el análisis de los mercados internos de trabajo. El mercado interno se define para una empresa o para un oficio o comunidad profesional y refiere a la existencia de un conjunto de reglas y procedimientos administrativos que definen la remuneración, la asignación del trabajo, los procedimientos de ingreso y de promoción interna de la carrera, etc. Este tipo de mercados no existen en el segmento secundario, por lo que la distinción entre mercados internos y externos solo es válida para el segmento primario (Doeringer y Piore, 1971).

La introducción del concepto de cadenas de movilidad tiene importantes implicancias para el estudio empírico, pues requiere analizar no solo el puesto actual, sino los anteriores y los posibles puestos siguientes.

Más allá del aporte de tipo metodológico que supone reemplazar la observación del puesto aislado por la cadena de puestos, nos interesa resaltar aquí su aporte conceptual. Esta precisión realizada por Piore implica una redefinición del problema: lo que nos interesa no es si existen puestos que se correspondan con esos tres segmentos, sino el hecho de que un trabajador que tiene un empleo, por ejemplo, del tipo de los empleos del segmento secundario no va a obtener luego un empleo en el sector primario superior. Así, el problema no es la condición actual del empleo, sino la imposibilidad de modificarla posteriormente.

Estos autores señalan la incertidumbre imperante en los mercados de bienes y la respuesta tecnológica a la misma como las claves para comprender la conformación de estos segmentos. Ofrecen una explicación basada en la relación entre la división del trabajo y el tipo de puestos de empleo creados.

La productividad de un puesto de empleo está condicionada por la división del trabajo, y a su vez, esta última depende de la dimensión del mercado del bien producido y de la estabilidad de la demanda. Justamente, el componente inestable de la demanda de bienes impone límites al incremento del tamaño óptimo de los establecimientos productivos y a la especialización propia de la división del trabajo. Para el segmento estable de la demanda sí hay una reducción de costos medios a medida que se incrementan las cantidades producidas en un establecimiento; por lo cual, hay una fuerte tendencia a la concentración de la producción. No ocurre lo mismo para el segmento inestable -claro que esto supone la posibilidad de separar la

producción destinada a esa parte estable de aquella destinada a la parte inestable-. La incertidumbre refuerza ese componente inestable. Esta formulación de la relación entre la tecnología adoptada -puesta en términos de tamaño de establecimiento<sup>2</sup>- y las condiciones de la demanda, permiten a estos autores identificar también un segmento en el cual se concentran las grandes empresas monopolistas y otro al cual quedan relegadas las pequeñas empresas. La subcontratación aparece como uno de los mecanismos que fragmenta la demanda de bienes y servicios en esos dos segmentos.

Esta reconfiguración de la estructura productiva supone una forma particular de división del trabajo, desplegada en todo este entramado: las pequeñas empresas estarán abocadas a tareas más especializadas, mientras que en las grandes empresas se realiza la “síntesis” de ese proceso de especialización. De allí que las primeras generen puestos con pocas tareas muy concretas, y en las segundas los puestos de empleo consistan en conectar un gran número de tareas. Así, los modos de aprendizaje y comprensión del trabajo a partir de los cuales se definieron los segmentos primarios y secundarios permiten conectar la estructura productiva con la estructuración del mercado de trabajo: el segmento superior del mercado primario requiere la realización de muchas tareas conectadas, el segmento inferior del mercado primario ofrece puestos con una gama limitada de tareas pero desconectadas entre sí, y el segmento secundario comprende puestos con pocas tareas asignadas.

Al estar sujetas a la inestabilidad de la demanda, el nivel de producción de las empresas pequeñas oscila fuertemente. En un contexto de incertidumbre, además, no resulta conveniente la acumulación de stocks, por lo cual, la respuesta de estas empresas será suspender o despedir trabajadores.

La tecnología resulta clave entonces en tanto permite la distribución de la demanda entre un núcleo de grandes empresas monopólicas y una periferia, conformada por pequeñas empresas. De aquí se desprende que la causa de la segmentación no es la incertidumbre en sí misma, sino el modo en que se adapta la tecnología a tales condiciones. Es decir, las posibilidades de subcontratación surgen a partir de un esfuerzo por desarrollar tecnologías que viabilicen tal forma de organización.

Este argumento puede derivar en cierto determinismo tecnológico. Sin embargo, estos mismos autores señalan: “el que se desarrollen unas tecnologías y se marchiten otras

---

<sup>2</sup> Vale aquí aclarar algunas relaciones implícitas en este razonamiento: cuando se hace referencia al tamaño del establecimiento, se está asumiendo una relación directa con la incorporación de bienes de capital y nuevas tecnologías.

dependerá de una manera esencial de las estructuras de los mercados de los productos fabricados con las tecnologías; y la estructura de los mercados dependerá de circunstancias fundamentalmente políticas, como los derechos de propiedad y la distribución de la riqueza. Las máquinas son tanto un espejo como un motor del desarrollo social” (Piore y Sabel, 1984).

En efecto, en otro texto en el cual Piore estudia la conformación de los segmentos secundarios en Francia, Italia y Estados Unidos, resalta el rol que tuvieron los sindicatos industriales y la intensificación de la militancia de los trabajadores para obtener las condiciones de estabilidad que –con distintos matices y en distinto grado- imperaron a mediados de siglo en estos países<sup>3</sup>. Justamente, interpreta la conformación de este segmento como una respuesta patronal ante el avance de la clase trabajadora sobre el control de los procesos de trabajo. Esta respuesta, llevada adelante a fines de la década del 60, consistió en la difusión del trabajo domiciliario (en particular en el caso italiano), la subcontratación, el empleo temporal y la descentralización de las plantas. De este análisis histórico concluye además que el marco institucional que se utilizó a tal fin era previo y que la conformación del segmento secundario se basó en grupos y clases que no estaban vinculadas a la actividad industrial sino a actividades tradicionales, que ofrecían un refugio al cual volver cuando cayera la actividad.

Este aporte reexpresa el problema de la incertidumbre y la tecnología en términos de una disputa en la cual los trabajadores presionan por obtener estabilidad y los capitalistas por flexibilizar el proceso productivo. Es decir, en una disputa por la absorción de los riesgos en un sistema que genera continuas crisis. Dicho de otra forma, “(...) la estructuración del mercado es en cada caso una respuesta al conflicto entre la inseguridad inherente a la actividad económica y las presiones (de un carácter estrictamente económico o de un carácter social y político más amplio) para que haya protección y seguridad.” (Piore, 1980: 228)

Es relevante destacar este carácter político del proceso, pues repone en escena la forma de organización y gestión del trabajo. Sin embargo, estos autores no se centraron en el estudio de estos aspectos y sí lo hicieron desde un enfoque marxista, centrado en los procesos de trabajo, los economistas *radicals*.

### **1.b. *Radicals*: “Divide y reinarás”**

---

<sup>3</sup> Estos estudios corresponden a países desarrollados. Piore menciona que mientras que en los países desarrollados el dualismo es un fenómeno intraindustrial, en los países subdesarrollados el dualismo es inter industrial, ya que considera que en este caso la fuente de dualidad es la diferencia entre los mercados que enfrentan las diferentes industrias (Piore, 1980: 269-270). Si bien acordamos en la necesidad de repensar estos aportes para el caso de un país subdesarrollado, sí parece pertinente reconocer un patrón intraindustrial aun en este caso.

Este conjunto de autores muestra cierto acuerdo con la caracterización hecha por los autores neoinstitucionalistas, pero cuestionan su base teórica. Respecto a la formulación de Doeringer y Piore consideran que “no consigue analizar adecuadamente los determinantes de las cualificaciones, costumbres, tradiciones y normas del centro de trabajo; no sitúa los contornos del sindicalismo y de la estructura del mercado de trabajo en una teoría adecuada del desarrollo capitalista y exagera la durabilidad del acuerdo capital-trabajo de la posguerra” (Gordon, *et. al.*, 1986: 24)

Más allá de esta crítica a Doeringer y Piore, sus principales rivales en la discusión académica fueron los economistas neoclásicos. En respuesta a la teoría del capital humano estos autores resaltan que las condiciones socioeconómicas del hogar resultan más relevantes que la educación para explicar la posición del trabajador en el mercado de trabajo.

Sin embargo, uno de los textos más importante de este enfoque -“Trabajo segmentado, trabajadores divididos”, escrito en la década del 80 en Estados Unidos- comienza planteando una motivación más política: por qué la clase obrera norteamericana no ha esbozado –como sí lo han hecho otros sectores- su diagnóstico y su propuesta para salir de la crisis. Señalan que la principal explicación consiste en que “la clase obrera norteamericana está dividida internamente en un gran número de dimensiones económicas, políticas y culturales” (Gordon, *et. al.*, 1986: 16) y son estas divisiones las que intentaran comprender a lo largo de la obra.

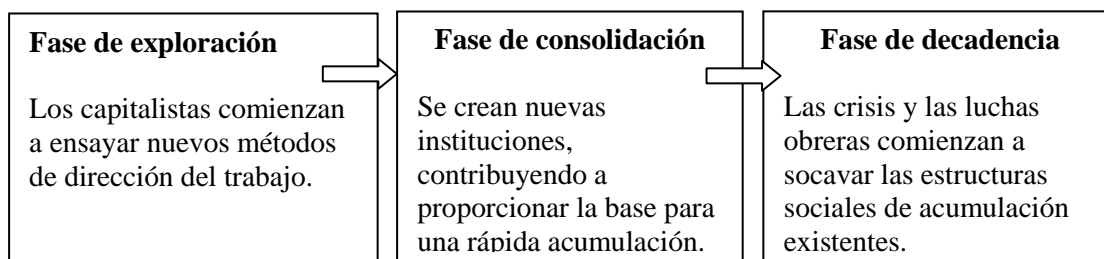
La hipótesis central de este enfoque es que la desunión es “un resultado de divisiones objetivas entre los trabajadores en sus experiencias productivas; éstas constituyen tanto una consecuencia del continuo desarrollo capitalista en los Estados Unidos como un obstáculo para la existencia de un movimiento obrero unificado anticapitalista” (Gordon, *et. al.*, 1986: 24). De allí que el foco de atención esté puesto en esas experiencias productivas, retomando un aspecto de los análisis de Marx olvidado por la gran mayoría de los economistas marxistas: el estudio de los procesos de trabajo. El escenario central de la segmentación será en este enfoque no el mercado nacional de trabajo o mercados de trabajo particulares, sino el lugar de trabajo concreto.

Según este enfoque en cada onda larga<sup>4</sup> de la historia del capitalismo el entorno institucional específico en el cual se desarrolla el proceso de acumulación y la forma de organización del trabajo se articulan del siguiente modo:

---

<sup>4</sup> Las ondas largas son fluctuaciones cíclicas de largo plazo, que abarcan unos 30-40 años. Esta forma de periodización es muy cuestionada al interior del marxismo, pero los *radicals* la utilizan e incluso brindan evidencia empírica acerca de la validez de la misma.





La fase de decadencia anuncia el comienzo de una nueva onda larga y por ende una nueva fase de exploración de nuevos métodos de trabajo. Identifican tres períodos de crisis del capitalismo norteamericano que produjeron cambios estructurales en la organización del trabajo y los mercados de trabajo: una etapa de proletarización inicial entre 1820-1890; luego una etapa de homogeneización entre 1917 y la II Guerra Mundial y a partir de 1920 una etapa de segmentación.

En cada uno de estos períodos surge una forma específica de dirección del trabajo. Todo proceso de trabajo requiere algún modo de coordinación, en particular en el capitalismo este modo es el *control*, entendido como la capacidad de los capitalistas para conseguir del trabajador la conducta laboral deseada. En este sentido, se retoma la teoría del control patronal de Braverman (1975), según la cual no son las tecnologías las que determinan las relaciones entre trabajadores y los empleadores, sino aspectos vinculados al control y al poder de clase<sup>5</sup>. Al respecto Edwards señala que el capital utiliza en ocasiones tecnologías que desde un punto de vista estrictamente técnico no son las más eficientes, pero sí lo son cuando se incorpora la noción de poder.

Ahora bien, las formas de control cambian conforme lo hacen las condiciones de acumulación y tensiones entre capitalistas y trabajadores. Edwards (1979) identifica tres formas de control:

- Control simple o directo: se basa en la supervisión directa que se ejerce en forma personalizada y arbitraria sobre los trabajadores.
- Control técnico: se ejerce a través de esfuerzos mecanizadores. El ejemplo paradigmático de este tipo de control es la cadena de montaje, un dispositivo mecánico que regula los tiempos de trabajo.

<sup>5</sup> Sí es importante resaltar que estos autores no coinciden con la idea de descalificación de la fuerza de trabajo. Por el contrario, refieren a un proceso de recualificación (Gordon, *et.al.*, 1986: 260)

- Control burocrático: la gestión laboral se basa en la lógica y el funcionamiento de un conjunto de reglas y procedimientos. Supone la institucionalización del poder jerárquico.

Si bien cada una de estas formas se corresponde con un estadio particular del desarrollo de las empresas, la evolución desigual de la producción capitalista permite la coexistencia de sectores en distintos estadios y por ende, con distintos métodos de control. Justamente, es esta coexistencia de formas simples, técnicas y burocráticas permite distinguir los segmentos en la estructura ocupacional. Bajo este enfoque se identifican también dos segmentos y una distinción al interior del segmento primario. Además, como ya dijimos, la principal preocupación de estos autores era el vínculo entre la segmentación laboral y la fragmentación política de la clase trabajadora. De allí que han asociado cada segmento a determinadas preocupaciones políticas del trabajador y su familia. En el siguiente cuadro se exponen brevemente estas relaciones:

Segmento		Orientación política
<b>Trabajadores primarios:</b> son aquellos vinculados al sistema de dirección interna del trabajo de las grandes empresas (empresas centrales)	<b>Trabajadores primarios independientes:</b> ocupan puestos de tipo profesionales, directivos o técnicos que requieren cualificaciones obtenidas en el sector formal. No están sometidos a instrucciones o autoridad específica, sino que su ejercicio laboral está regido por estándares profesionales. Son quienes realizan las tareas vinculadas con la innovación tecnológica al interior de la empresa. Han interiorizado los objetivos formales de la organización.	Sus demandas y preocupaciones se centraron en cuestiones vinculadas a la calidad de vida (como problemas medioambientales) y las libertades individuales (libertades civiles, libertad contra la opresión política y social).
	<b>Trabajadores primarios subordinados:</b> ocupan puestos de cuello azul y de cuello blanco semicalificados. Realizan tareas rutinarias y repetitivas bajo supervisión específica y normas formales.	Concedieron mayor importancia a cuestiones referidas al crecimiento económico (que permita sostener el ritmo de crecimiento de los salarios reales), la política internacional, el pleno empleo y la garantía de las instituciones que aseguraban su estabilidad.
<b>Trabajadores secundarios:</b> sujetos al sistema de control directo más primitivo que mantuvieron empresas más		Prestaron mayor atención al acceso a los servicios gubernamentales y ayudas

pequeñas (empresas periféricas).	económicas, necesarias para completar sus bajos ingresos.
----------------------------------	---

Las grandes empresas son consideradas en este esquema empresas centrales, y las pequeñas empresas, empresas periféricas. Justamente, esta denominación enfatiza la subordinación de las segundas respecto a las primeras. El empleo creado por las primeras corresponde al segmento primario, mientras que el empleo ofrecido por las pequeñas empresas tiene las características del segmento secundario. Cabe señalar, sin embargo, que las empresas centrales también generan puestos del segmento secundario, al subcontratar partes más inestables del proceso productivo y ciertas funciones administrativas.

Las empresas periféricas sobreviven como tales pues no están en sectores rentables atractivos para las grandes empresas. Pero a su vez, la existencia de estas pequeñas firmas permite intensificar la rentabilidad de las compañías del centro ya que: i. las empresas centrales pueden trasladar riesgos hacia este grupo; ii. les permite mayor flexibilidad en las operaciones a bajo costo, pues las empresas centrales no deben cargar con el costo de la capacidad ociosa en períodos de merma en la actividad; iii. pueden emplear trabajadores periféricos indirectamente, evitando lidiar con sindicatos fuertes y ahorrando prestaciones salariales adicionales; iv. evita introducir procesos no estandarizables en las empresas centrales (Gordon, *et. al.*, 1986: 246).

A los fines de este trabajo no interesa particularmente discutir las orientaciones políticas mencionadas -que se corresponden con la hipótesis de estos autores para la clase trabajadora norteamericana en la década del 70-. Aquí, nos interesa rescatar el vínculo establecido entre la segmentación del mercado de trabajo y la fragmentación política de los trabajadores. Según estos autores esta relación se funda en tres mecanismos que contribuirían a generar actitudes y orientaciones políticas diferentes: i. en cada segmento las relaciones de producción experimentada con patrones, sindicato, y compañeros son distintas; ii. la segmentación laboral refuerza y reproduce diferencias pre-existentes (raza y sexo); iii. la segmentación laboral tendría un correlato en instituciones no laborales (familia, escuela, comunidad) reforzando diferenciaciones en las mismas.

El primer mecanismo identificado es relevante para analizar aquellas formas de subcontratación en las cuales el trabajo se realiza en el propio establecimiento de la empresa central. Estas circunstancias ofrecen un campo interesante para evaluar este mecanismo, ya

que si bien pueden haberse desarrollado instancias que reproduzcan y profundicen las diferencias contractuales entre aquellos trabajadores contratados directamente por la empresa central y aquellos contratados por terceras empresas, también pueden gestarse solidaridades a partir de experiencias comunes al interior del establecimiento.

### **1.c. Un esfuerzo de síntesis y complejización: geografía de la segmentación**

Tanto institucionalistas como *radicals* pensaron la relación entre la dinámica de acumulación y la estructura ocupacional en un esquema secuencial en el cual la creación de puestos de empleo (en cantidad y calidad) es definida previamente a la asignación de esos puestos. En esa segunda instancia, para determinados grupos sociales ciertas oportunidades de empleo estarían restringidas. A su vez, el tipo de puesto obtenido crea hábitos inestables entre los trabajadores del segmento secundario, reforzando y acentuando las desigualdades.

En ambos enfoques el trabajo y el empleo tiene un rol central en la generación y reproducción de la segmentación. Este aspecto, será matizado años después por otro conjunto de autores, que retoma las explicaciones vinculadas al rol de la incertidumbre y la tecnología, así como también aquella referida a los mecanismos de control, pero incorpora un análisis más exhaustivo de la oferta laboral y del rol del Estado. Proponen articular este conjunto de explicaciones complementarias en un mismo marco conceptual sin determinar jerarquías analíticas entre las mismas (Fernández Huerga, 2010).

Peck (1996) identifica una cuarta dimensión a incorporar al análisis: la dinámica espacial del proceso de acumulación. Se estudia el desarrollo desigual de los mercados de trabajo regionales, el efecto diferencial de la regulación nacional sobre distintos espacios y las repercusiones de los usos históricos de un cierto espacio sobre las condiciones vigentes en cada mercado laboral. Aquí, en combinación con las estrategias de subcontratación cobra relevancia la posibilidad de relocalizar ciertas partes del proceso productivo.

Estos autores aportan también nuevos elementos referidos a la demanda de trabajo. Señalan los cambios acontecidos en la forma que adoptan las corporaciones, en particular, el surgimiento de la “firma flexible”<sup>6</sup>. A partir de la explicación referida a la incertidumbre de la demanda de bienes consideran que tal flexibilidad refiere a todos los procesos productivos, pero adopta diferentes formas. En un conjunto de empresas que constituyen el centro de la

---

<sup>6</sup> Aquí se utiliza con una connotación distinta a la que tenía el concepto en la obra de Piore y Sabel (1984). El uso que se le da aquí se corresponde con otro caso contemplado por los mismos autores, pero con un menor protagonismo en su obra: las “empresas solares” (Piore y Sabel, 1984: 383-4).

estructura productiva, la flexibilidad del trabajo es de tipo funcional<sup>7</sup>. En las empresas que constituyen la periferia de esa estructura, asociadas a las estrategias de subcontratación de las grandes empresas, la flexibilidad es numérica<sup>8</sup> (Storper y Scott, 1988; citado en Peck, 1996: 122). Esta configuración implica formas de segmentación intraindustrial e incluso intrafirma.

La asimetría de poder entre empresa central y periférica permite que la primera varíe o suspenda sus pedidos según sus necesidades de producción. Una variación de la cantidad a producir se traduce en alteraciones en el ritmo de trabajo, es decir, si se incrementa la cantidad del pedido, la firma subcontratada deberá trabajar a un ritmo más intensivo; mientras que si suspende los contratos, la actividad de la misma se frena. Para poder hacer frente a este tipo de variaciones es que las empresas subcontratadas también intentan introducir condiciones laborales flexibles.

Todas las relaciones establecidas aquí entre diferentes dimensiones sociales y económicas y la segmentación resultante deben comprenderse no como una taxonomía verificable empíricamente sino como tendencias. Cabe resaltar que no existe en este conjunto de ideas una explicación unicausal ni unidireccional para la segmentación. Esto puede ser comprendido como una virtud, en tanto no intenta simplificar realidades complejas. Sin embargo, no alcanzar el grado de simplificación de la teoría ortodoxa le valió a estos enfoques cuestionamientos acerca de su estatus teórico.

## **2. Los 90: la segmentación cuestionada en la academia y en los mercados de trabajo**

A mediados de la década del 80 la teoría neoclásica incorporó ideas segmentacionistas bajo la forma de imperfecciones de mercado. El rol del control desarrollado por los *radicals* fue absorbido por los modelos de “salario de eficiencia”: reconociendo que no alcanza con contratar la fuerza de trabajo para asegurarse que rinda su máximo esfuerzo justifican que el salario pagado sea mayor al salario de equilibrio, pues esa diferencia incentiva al trabajador a “no holgazanear” (Shapiro y Stiglitz, 1984; Akerloff, 1982; Weiss, 1980). Así, el problema de los mecanismos de control enmarcados en el conflicto entre capital y trabajo fue reformulado por estos autores como un caso de “selección adversa”.

Suerte similar corrió el énfasis puesto por los segmentacionistas en la negociación colectiva, que en el marco de la teoría neoclásica pasó a explicar las rigideces del mercado de trabajo.

---

<sup>7</sup> La flexibilidad funcional refiere a la posibilidad de asignar al trabajador distintas tareas y distintos sectores de trabajo.

<sup>8</sup> La flexibilidad numérica concierne a la adaptación de la cantidad de trabajadores y las horas trabajadas al volumen de producción. Supone por tanto formas de contratación (y despido) menos costosas para el empleador.

Estas reformulaciones tuvieron un doble efecto. Por un lado, permitieron a la teoría neoclásica recomponerse y ofrecer una explicación para los desequilibrios entre oferta y demanda laboral. La absorción de las críticas recibidas debilitó la fuerza de las mismas, aun cuando solo se tomaron en consideración algunos aspectos de las mismas. Por otro, establecieron diálogo con los autores segmentacionistas pero arrastrándolos a su ámbito de discusión (Rebitzer, 1993). Esto refiere tanto a lo metodológico como a la aceptación de ciertos supuestos neoclásicos.

El método era quizás una de las principales debilidades de las teorías segmentacionistas. No se había logrado un estudio sistemático del problema, sino más bien un conjunto de estudios empíricos dispersos y aquí apuntaron sus críticas los economistas neoclásicos. En respuesta, los estudios segmentacionistas dieron un giro en los 90, reemplazando los estudios de caso por análisis econométricos, subordinando así sus conceptos y argumentos a una pretendida rigurosidad estadística (Fine, 1998).

El golpe de gracia a la riqueza de las teorías formuladas en los 70 y 80 fue la aceptación de los postulados neoclásicos convencionales sobre la demanda de trabajo y la teoría de la producción. Así, se cerraba la posibilidad visibilizar las relaciones de poder subyacente a las técnicas de producción y la forma de organizar el trabajo. Las explicaciones a la segmentación vinculadas a la demanda de trabajo desaparecen entonces del debate.

Sin embargo, no fue solo la avanzada neoclásica lo que puso en cuestión a las teorías de la segmentación. Los mercados de trabajo de los 90 también hicieron su parte: creció el desempleo y se generalizaron las condiciones de inestabilidad. En Francia, uno de los países paradigmáticos en lo que refiere a estabilidad del empleo, aumentó considerablemente la cantidad de contratos por tiempo determinado y el empleo en agencias intermediarias. Esta generalización de las condiciones de inestabilidad derivó en el cuestionamiento acerca de la validez de la segmentación: ¿por qué habría que distinguir entre mercados primarios y secundarios si todos los trabajadores corren el riesgo de perder su empleo? Se puso en cuestión el potencial explicativo de las teorías de segmentación una vez cerrada la etapa fordista. La noción de precariedad tomó más fuerza en los debates académicos y políticos, desplazando del centro de atención el problema en torno a la segmentación.

No hay un diagnóstico unívoco en torno a la vigencia de segmentos diferenciados. Petit (2006) encuentra dos tendencias contrapuestas en lo referido a la estabilidad del empleo para el caso francés. Por un lado, aumenta la “antigüedad” promedio, y por otro, cae la duración

promedio del empleo y aumenta la rotación. La explicación que propone es que mientras que los estables logran mayor estabilidad, los inestables aumentan su inestabilidad. Hudson (2007) también encontró indicios de segmentación, pero para el caso norteamericano. Si bien encuentra movilidad desde el segmento secundario al primario, observa que “mientras hay evidencia de dualismo en el mercado de trabajo norteamericano, muchos empleos combinan características del mercado primario y secundario. Este segmento intermedio actualmente ronda el 42% de los asalariados” (Hudson, 2007: 306).

Según este estudio, el sexo y la raza -variables clave del análisis de los *radicals* para el mismo país- perdieron peso como determinantes de la “asignación de puestos” y los puestos del segmento secundario estarían ocupados empleadores ahora por trabajadores con contratos atípicos e inmigrantes. El autor argumenta que se crean dos mercados de trabajo al interior de la misma firma, industria u oficio a partir de utilizar el estatus de ciudadano para bloquear la movilidad entre segmentos; esto permite a los empleadores tener algunos trabajadores con buenos salarios, beneficios y buenas condiciones de trabajo, y negárselas a otros.

Es posible entonces integrar los cambios acontecidos en la década del 90 a un esquema general: comprendiendo las transiciones en los mercados de trabajo en un marco como el de la teoría de la segmentación, pues no todo trabajador corre los mismos riesgos ni tiene las mismas chances de moverse de sector. La inestabilidad y la precariedad adoptan distintas formas y consecuencias según miremos el sector primario o secundario. Esa diferencia en el modo en que estos dos rasgos se expresan justifica la necesidad de recuperar abordajes como los expuestos en la sección 1, repensando qué aspectos siguen vigentes y cuáles requieren una reformulación.

### **3. Repensado los aportes de las teorías de segmentación**

A partir de la exposición anterior retomaremos aquí algunos puntos que resultan relevantes para comprender los mercados laborales contemporáneos. Nos centraremos solo en algunos puntos que consideramos necesario clarificar para avanzar en el estudio empírico, ya que esto parece haber sido una de la principales debilidades de los enfoques segmentacionistas.

Antes de plantear cualquier abordaje empírico es necesario definir cuales son las unidades de análisis y de observación que están en juego. En las explicaciones revisadas hasta aquí aparecen distintas unidades de análisis, de observación y de recolección de datos. En efecto, la pretensión de analizar la subcontratación a partir de estos enfoques obliga a reflexionar en

torno a la pertinencia de las mismas. Distintas unidades son válidas, pero cada una permite visibilizar/invisibilizar distintos aspectos del problema y explorar diferentes explicaciones.

### **3.a. ¿El puesto de empleo, la cadena de puestos o el trabajador?**

El abordaje más habitual supone evaluar los puestos de empleo, clasificándolos según sus características en un determinado segmento. Ante esta mirada Piore (1972) propone evaluar la cadena de puestos, yendo desde una perspectiva sincrónica a una diacrónica. Los puestos de empleo se convierten en “estaciones” de esa cadena y surgen dos aspectos a estudiar. Por un lado, se analiza qué tipo de estaciones se encuentran en cada cadena de movilidad –por ejemplo, en la cadena correspondiente a los mercados primarios aparecen instancias de educación formal y pautas de movilidad geográfica y social que no estarían presentes en cadenas del segmento secundario-. Por otro, se estudian las transiciones entre las distintas estaciones a partir de lo que Piore denomina “distritos de antigüedad”. Los distritos de antigüedad son las líneas de progresión entre diferentes puestos y suponen cierta jerarquía de modo que es necesario para alcanzar un cierto puesto pasar por aquel que está inmediatamente por debajo. Estas líneas pueden estar institucionalizadas o ser consuetudinarias.

La cadena de puestos supone una perspectiva longitudinal del problema, por ende, requiere abordajes cuantitativos o cualitativos que adopten esta mirada: matrices de transición, paneles de datos, enfoques biográficos, etc. En los estudios cuantitativos estos abordajes son escasos, por la escasa disponibilidad de datos adecuados; en estudios cualitativos estas técnicas están más desarrolladas, pero resulta un desafío articularlas con una mirada agregada del problema tal como es planteada por estos enfoques teóricos<sup>9</sup>.

Algunos trabajos empíricos señalan que las grandes empresas contratan a trabajadores que han hecho una experiencia en empresas subcontratadas por aquellas (Figari y Palermo, 2011; Fernández Massi, 2011). De este modo, los diferentes anillos de subcontratación pueden conformar un camino hacia el empleo en las empresas centrales. Aquí, una misma cadena de puestos combinaría estaciones propias del segmento secundario con otras del segmento primario. Tal movilidad estaría contradiciendo la existencia de dos segmentos diferenciados del mercado de trabajo. Claro que no llegaríamos a la misma conclusión si la unidad de observación fuesen los puestos de empleo en forma aislada, pues la diferencia entre las

---

<sup>9</sup> Para determinar la cadena de puestos la unidad de recolección es el trabajador, pero éste no es la unidad de observación. Vale aclarar esto pues en los estudios más cercanos al enfoque neoclásico sí es el trabajador la unidad de análisis, pues sus características individuales son utilizadas no para caracterizar los segmentos sino para definirlos.



condiciones de empleo entre la empresa subcontratada y la empresa central persiste. De allí que sea preciso distinguir dos problemas distintos: las (im)posibilidades de movilidad ascendente de los trabajadores y la heterogeneidad de la estructura ocupacional. Habitualmente quienes se encuentran en los puestos de menor calidad tienen escasas posibilidades de obtener un puesto del segmento primario. Sin embargo, la subcontratación es a la vez un mecanismo de heterogeneización de las condiciones de empleo y un mecanismo que conecta ambos segmentos. Es preciso reconocer este doble rol para ofrecer una mirada más compleja y comprensiva de los mercados laborales.

### **3.b. ¿Las empresas que crean los puestos de empleo o las industrias/sectores?**

Para explorar las explicaciones vinculadas a la demanda de trabajo es necesario vincular el puesto de empleo generado con la empresa o industria al cual corresponde. Aquí surge un nuevo dilema, que no está referido solo a un problema de operacionalización, sino que es conceptual: ¿nos interesan las condiciones en las cuales se desarrolla la actividad de las diferentes industrias o las estrategias desplegadas por las distintas firmas?

Hodson (1984) resalta la necesidad de plantear diferentes “niveles de segmentación”, argumentando que las causas de la segmentación combinan elementos propios de cada industria en conjunto y factores que diferencian a las empresas al interior de cada sector. Para poder explorar estas causas es menester analizar ambos niveles.

Los economistas *radicals* reconocían la necesidad de evaluar su teoría a nivel de las empresas particulares, pero no disponían de información para hacerlo de ese modo, por lo que establecían la distinción entre ámbitos centrales y periféricos clasificando en esa dicotomía los distintos sectores industriales. Un segundo problema que estos autores mencionan es la complejidad de establecer esta distinción en los sectores no-manufactureros. Es relevante rescatar estos dos problemas, pues en un abordaje agregado, a partir de estadísticas nacionales y sectoriales, estos problemas todavía están presentes. La complejidad para incluir los sectores no-manufactureros además se vuelve crítica en un contexto de crecimiento del peso de los sectores terciarios en la estructura ocupacional.

Estas dificultades se acentúan cuando se pretende analizar la subcontratación, ya que la misma desdibuja las estadísticas sectoriales al disociar dos instancias de un mismo proceso productivo. La tercerización de actividades distorsiona la medición del producto y empleo sectorial en tanto clasifica en diferentes sectores puestos que forman parte del mismo proceso productivo.

Más allá de un problema metodológico, esta dificultad encierra un problema conceptual que la ciencia económica encuentra dificultades en sortear: cuál es la unidad de observación adecuada para analizar la dinámica de valorización del capital. El modo en el cual se incorpora la subcontratación a los esquemas segmentacionistas parte de reconocer que existe una transferencia de valor desde las empresas periféricas hacia las empresas centrales. Esta relación entre unas y otras se invisibiliza en los sistemas estadísticos nacionales. En este sentido, los estudios de cadenas de valor constituyen un aporte consistente con las teorías aquí revisadas. Estos enfoques problematizan los modos en los cuales se genera y se apropia la renta generada en los distintos eslabones dispersos geográficamente (Kaplinsky, 1998; Dabat *et al*, 2007). Es decir, no es la propiedad la cual define quién se apropia del valor generado en el proceso de trabajo, de allí que el ahorro de costos que representan los bajos salarios en las pequeñas empresas se traduzca en un mayor margen de ganancia de las grandes empresas que establecen con las primeras una relación de mercado.

Se hace necesario entonces combinar tres unidades de observación para analizar las dinámicas que conducen a la heterogeneidad de las condiciones de empleo: el establecimiento, en tanto refiere a la forma de organización de la producción; la firma, que da cuenta de la propiedad de los primeros; la cadena de valor en la cual estas empresas están insertas.

#### **4. Consideraciones finales**

Las teorías de segmentación tuvieron un importante papel en las discusiones sobre los temas laborales en la década del 70 y 80. La forma en la cual la teoría neoclásica logró reinstalarse como visión hegemónica en la discusión académica y los cambios acontecidos en los mercados laborales –orientados por políticas inspiradas justamente en preceptos neoclásicos– corrieron de escena las explicaciones de segmentación. Sin embargo, aun en un contexto de mayor inestabilidad para el conjunto de los trabajadores, consideramos aquí pertinente retomar aquellos aportes.

Consideramos que el término “precariedad” resulta por demás ambiguo y que ha desplazado cierta pretensión explicativa, instalando una agenda de discusión más bien descriptiva y normativa. Así, parece saltarse una instancia central: poder dar cuenta de cómo se generan esas condiciones para luego sí proponer formas de intervención. Ahora bien, ¿por qué conservar el término precariedad si no tiene una utilidad analítica clara? Pues porque el debate académico, y fundamentalmente político, lo ha incorporado. Vale la pena entonces incorporarlo en las explicaciones de los enfoques segmentacionistas en tanto permita reinsertar estas ideas en esos debates.

Los enfoques aquí presentados han prestado particular atención a los fenómenos de subcontratación y tercerización. En ese sentido, la proliferación de empresas de servicios eventuales, la reducción de los plantales de las grandes empresas e incluso la terciarización de la estructura ocupacional puede comprenderse a la luz de los mismos. Sin embargo, exigen revisar críticamente los modos de abordaje del problema, en particular desde la disciplina económica.

Finalmente, resulta relevante distinguir entre los análisis de mercados de trabajos e industrias determinadas y el estudio de la segmentación a nivel del mercado nacional de trabajo. Ambos niveles de análisis son necesarios e iluminan aspectos distintos. Ante un problema complejo como lo es la forma que adopta el empleo un abordaje parcial no parece adecuado. Por el contrario, es preciso abarcar el tema en distintos niveles y también desde distintas miradas. Uno de los mayores desafíos de las teorías de segmentación es quizás, cómo articular los elementos más propios de la disciplina económica con la riqueza de la mirada sociológica acerca de las representaciones en torno al trabajo y al empleo de los protagonistas. Solo en esta articulación podremos encontrar elementos que permitan un correcto diagnóstico acerca de la fragmentación de los trabajadores. Ante el despliegue de un conjunto de políticas empresariales –y también estatales- tendientes a fomentar tal fragmentación, se hace necesario dar respuestas teóricas y prácticas que enfatizen el carácter común que subyace a las diferentes situaciones en las cuales se encuentran distintos grupos de trabajadores.

## Referencias

- Akerlof, G. (1982). “Labor contracts as partial gift exchange,” *Quarterly Journal of Economics*, XCVII (4): 543-569.
- Bouffartigue, P. y M. Busso (2010). “Precariedad, informalidad: una perspectiva “norte-sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo” en Actas VI Congreso de ALAST, México, 20-23 de abril de 2010.
- Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*.
- Dabat, A. et. al. (2007). “Rentas económicas en el marco de la globalización: desarrollo y aprendizaje”. *Problemas del Desarrollo*, 38 (151).
- Doeringer, P. y M. Piore (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, R. (1979). “Conflicto y control en el lugar de trabajo” en Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.

- Fernández Huerga, E. (2010). “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”, *Investigación Económica*, LXIX (273), julio-septiembre.
- Figari, C. y H. Palermo (2011). “¿Qué hay detrás de la nueva gestión del trabajo? Disputa de saberes y estrategias de tercerización.” En Figari, C, M. Spinoza y J. Testa (comp) (2011) *Trabajo y formación en debate: saberes, itinerarios y trayectorias de profesionalización*. Buenos Aires: Ciccus.
- Fine, Ben (1998). *Labour market theory. A constructive reassessment*. New York: Routledge.
- Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (1986) *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Hodson, R. (1984). “Companies, industries, and the measurement of economic segmentation” *American Sociological Review*, 49, junio: 335-348.
- Hudson, K. (2007) “The new labor market segmentation: labor market dualism in the new economy” *Social Science Research*, 36: 286-312.
- Kaplinsky, R. (1998). “Globalisation, industrialisation and sustainable growth: the pursuit of the Nth rent”. *IDS Discussion Paper*, 365. Institute of development studies.
- Peck, J. (1996) *Work-place. The social regulation of labor markets*. Nueva York: The Guilford Press.
- Petit, H. (2006) “Generalised precariousness or persistent segmentation?” en Köhler, C. *et. al.* (Eds) *Trends in employment stability and labour market segmentation*. SFB Discussion Paper (16).
- Piore, M. (1975) “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo” en Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.
- Piore, M. (1980) “El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre” en Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.
- Piore, M. (1980) “Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad” en Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.
- Piore, M. y C. Sabel (1984). *La segunda ruptura industrial*. Buenos Aires: Alianza editorial.
- Rebitzer, J. (1993). “Radical Political Economy and the economics of labour markets” *Journal of Economic Literature*, xxi, septiembre: 1394-1434.
- Shapiro, C. y J. Stiglitz, (1984). “Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device” *American Economic Review*, 74 (3): 433-444.