

## ***La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro***

EDUARDO FERNÁNDEZ-HUERGA\*

### **INTRODUCCIÓN**

Con el nombre de *teoría de la segmentación del mercado de trabajo* (en adelante, TSMT) se suele englobar un conjunto de enfoques, bastante diverso en cuanto a sus orígenes y contenidos, que comenzaron a surgir a finales de los años sesenta impulsados por el descontento hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo. La economía ortodoxa, desde su óptica del equilibrio, encontraba dificultades para explicar fenómenos como la persistencia de la pobreza, el desempleo, la discriminación y, sobre todo, las desigualdades salariales entre individuos semejantes. En particular, para la teoría del capital humano las diferencias salariales deberían reflejar diferencias en la productividad (y, en último término, en las cualificaciones); a corto plazo podría haber desigualdades transitorias o fenómenos como el desempleo involuntario, pero a largo plazo la búsqueda de la maximización del beneficio y de la utilidad,

---

Manuscrito recibido en marzo de 2009; aceptado en junio de 2010.

\* Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de León, <eduardo.fernandez@unileon.es>. El autor desea agradecer sinceramente los comentarios y sugerencias de dos dictaminadores anónimos de la revista, que han contribuido a mejorar sustancialmente el contenido del presente trabajo.

en un contexto de información y movilidad perfectas, debería conducir al vaciado del mercado y a la desaparición de las desigualdades.

Sin embargo, todo esto chocaba con la realidad y alentaba la búsqueda de explicaciones alternativas. Entre ellas fueron surgiendo diversas argumentaciones que tenían en común la concepción del mercado de trabajo como un mercado compuesto por un conjunto de segmentos distintos, con mecanismos de formación salarial y de asignación diferentes entre sí (y alejados de los mecanismos propios de la economía neoclásica) y con obstáculos a la movilidad entre ellos. No obstante, estas argumentaciones fueron surgiendo desde perspectivas teóricas diferentes y mostrando algunas divergencias en su contenido y metodología, lo que dificulta una presentación clara y generalizable de la TSMT.

En este sentido, el objetivo de este trabajo es realizar una revisión temporal de la literatura sobre la segmentación del mercado de trabajo, tratando de identificar los diferentes enfoques existentes, sus orígenes, temas de interés y matices de contenido. Al mismo tiempo, se pretende exponer cuál es la situación actual de la TSMT y los problemas que presenta, sugiriendo brevemente algunas líneas maestras para su posible revitalización.

## **ANTECEDENTES DE LA TSMT**

Los antecedentes remotos de la TSMT se suelen situar en las críticas de J.S. Mill y J. Cairnes hacia la concepción del mercado de trabajo de otros economistas clásicos. Mill (1990[1848]:389) discrepaba de la visión competitiva del mercado defendida por Smith y de su teoría de las diferencias salariales compensadoras, según la cual las diferencias en las remuneraciones se debían a variaciones para compensar las características negativas de los puestos de trabajo; en su lugar, consideraba que en muchas ocasiones la relación era la inversa, de manera que los trabajos más desagradables eran también los peor pagados. Además, sugería que la causa de esta situación era la presencia de factores económicos, sociales y consuetudinarios que llegaban a atrapar a determinados individuos en trabajos no deseables (Mill 1990[1848]:388). Cairnes (1967[1874]:66 y 68) recogió también esa idea de división dentro del

mercado de trabajo desarrollando su teoría de los grupos no competitivos, según la cual la concepción del mercado de trabajo como un espacio único era incorrecta; en su lugar, sugería la existencia de diferentes grupos aislados entre sí, de manera que cada trabajador competiría sólo por un conjunto reducido de ocupaciones.

La crítica hacia la visión competitiva del mercado de trabajo fue surgiendo también desde otras concepciones teóricas, en particular desde la economía marxista e institucionalista; en concreto, los orígenes de la TSMT suelen asociarse a este último enfoque, que en este ámbito fue desarrollado por autores como B. y S. Webb, R. Ely, R. Mayo, H. Seager, R. Hoxie, S. Perlman, W. Mitchell, J. Commons o T. Veblen. Desde un punto de vista metodológico, la aproximación institucionalista al estudio de las cuestiones laborales se caracterizó por su naturaleza eminentemente empírica y por repudiar el individualismo metodológico y la visión del *homo economicus*. En lo que respecta al contenido, sus investigaciones se dirigieron hacia el estudio de problemas laborales concretos, centrándose en particular en las cuestiones relativas a las relaciones laborales y en las salariales (McNulty 1980). En cuanto a este último tema, sus trabajos se concentraron en constatar las diferencias salariales existentes en la realidad y en buscar las causas que explicaban los mecanismos de determinación salarial y que subyacían tras esas diferencias; como señala Gimble (1991), su conclusión fue que la fijación de las remuneraciones respondía no sólo a fuerzas económicas, sino también a sentimientos y a reglas institucionales cambiantes, que reflejaban el poder relativo de las partes en conflicto.

Al margen de estas influencias, los antecedentes directos de la TSMT suelen situarse en el grupo de economistas que dominaron la economía laboral durante los años cuarenta y cincuenta, como R. Lester, J. Dunlop, C. Kerr, L. Reynolds, C. Myers, L. Fisher, A. Ross o R. Livernash.<sup>1</sup> Desde un punto de vista metodológico, estos autores recurrieron a los análisis empíricos como

---

<sup>1</sup> Para encontrar una revisión más extensa de las aportaciones de estos autores consúltese Segal (1986), Kaufman (1988b) y Freeman (1988), así como los cuatro capítulos retrospectivos escritos por Kerr, Lester, Dunlop y Reynolds recogidos en Kaufman (1988a).

elemento clave en sus investigaciones. En cuanto al contenido, tomaron como punto de partida el estudio del mercado desde la perspectiva de la interacción entre oferta y demanda, pero rechazaron la capacidad explicativa del instrumental neoclásico basado en la teoría de la productividad marginal (Lester 1946), al menos como elemento aislado, y admitieron la presencia de fuerzas ajenas al mercado cuya explicación trataron de encontrar en otras ramas de la ciencia, como la sociología, la psicología o las emergentes teorías de la organización industrial (Kerr 1988:12).

La principal aportación de esta generación de economistas –como señalan Segal (1986) y Kaufman (1988b) –fue la de convertir la operación real del mercado de trabajo en el núcleo de análisis de la economía laboral, centrando sus esfuerzos en estudiar los mecanismos de asignación y de determinación de los salarios en los distintos mercados. En relación con esto analizaron también la movilidad laboral, concluyendo que su influencia sobre las remuneraciones era mucho más tenue de lo previsto por el modelo competitivo (en el que desempeña un papel clave en el proceso de formación salarial y de igualación de recompensas), por dos motivos (Reynolds 1951): porque los trabajadores están poco informados sobre las oportunidades de empleo que tienen a su alcance y porque el proceso de búsqueda de empleo no está guiado por una persecución incansable de la maximización de la utilidad, sino por la búsqueda de un empleo suficientemente satisfactorio.

Además, también analizaron la estructura de los mercados de trabajo y su influencia sobre la fijación de remuneraciones. Kerr (1950) sostenía que el proceso de determinación de salarios no está siempre ligado al de la asignación de trabajadores a puestos, lo que le llevaba a diferenciar entre el mercado salarial (cuyo cometido sería el de establecer un precio único) y el mercado de puestos (el mecanismo que distribuiría los puestos). Por otro lado, sostenía que la evolución histórica había desembocado en el asentamiento de mercados de tipo institucional (Kerr 1950), y que estos mercados estaban subdivididos, a su vez, en varios submercados, dibujando un panorama de balcanización (Kerr 1954). Esto provocaba una reducción de la movilidad y de la competencia entre trabajadores, desligando el proceso de determinación salarial del de asignación.

Otro tema de interés para estos autores fue el proceso de determinación salarial interno de las empresas, sobresaliendo el ya clásico trabajo de Dunlop (1957); en él se describía un proceso guiado fundamentalmente por factores de demanda, en el que las remuneraciones estarían asociadas a los puestos y cuya fijación, si bien recibía la influencia de fuerzas económicas, procedía fundamentalmente de mecanismos administrativos.

### **EL ENFOQUE INSTITUCIONALISTA: LA TEORÍA DEL MERCADO DUAL DE TRABAJO**

A finales de los sesenta algunos economistas comenzaron a resaltar la presencia de una serie de resultados que no encajaban dentro del análisis teórico predominante, marcado por la eclosión, unos años antes, de la teoría del capital humano (Becker 1964);<sup>2</sup> entre ellos cabría destacar la persistencia de la pobreza y de las desigualdades en las ganancias, la discriminación o el fracaso de los programas de formación basados en la teoría del capital humano.<sup>3</sup> Muchos de estos aspectos surgieron a partir de trabajos empíricos que analizaban la pobreza y el subempleo en mercados locales o en guetos de ciudades de Estados Unidos (Gordon 1972). La conclusión fundamental de

---

<sup>2</sup> La teoría del capital humano revolucionó el análisis del mercado de trabajo al romper con la idea de homogeneidad del factor trabajo y proporcionar un marco teórico para el análisis de su "calidad". La idea fundamental de este enfoque es que cada individuo presenta unas cualificaciones que determinan su productividad y, por tanto, sus remuneraciones. Algunas de esas cualificaciones son innatas, pero otras se pueden adquirir en el mercado; esa adquisición se puede considerar como una inversión, que cada individuo afronta de forma racional y buscando maximizar su utilidad. En definitiva, la teoría del capital humano sitúa al individuo como responsable último de las remuneraciones que percibe (dejando al margen la influencia de factores de demanda), aunque recurriendo a un razonamiento tautológico y sin explicar realmente las causas últimas de las desigualdades: asumiendo una conducta maximizadora, las diferencias salariales observadas sólo se pueden deber a desigualdades en las capacidades innatas de los individuos (exógenas) o a diferencias en su tasa de preferencia temporal (exógenas); al margen de eso, sólo queda la posibilidad de desigualdades transitorias o la existencia de alguna imperfección en los mercados. La insatisfacción hacia la teoría del capital humano y en particular hacia el tratamiento dado a variables como la educación o la experiencia tuvo mucho que ver en el surgimiento de la TSMT; para ver algunas de las críticas de la época a la teoría del capital humano realizadas desde distintos enfoques consúltense Piore (1974) o Bowles y Gintis (1975).

<sup>3</sup> Cain (1976) analiza hasta un total de ocho aspectos resaltados por la literatura de la segmentación como áreas de controversia con la tradición neoclásica dominante.

estos trabajos es que el análisis neoclásico y en particular la teoría del capital humano no ofrecen un marco adecuado para el estudio de esos fenómenos, entre otras razones porque esa parte desfavorecida de la sociedad parece funcionar con pautas diferentes al resto. Paralelamente, algunos autores comenzaron a buscar una articulación teórica de esas ideas, proceso éste que se vio moldeado por la influencia de los economistas neoinstitucionalistas de los años cincuenta y de la emergente literatura sobre dualismo industrial (Galbraith 1967; Averitt 1968).

Partiendo de estos planteamientos comenzó a elaborarse una concepción dual del mercado de trabajo, según la cual su funcionamiento se podría explicar mejor partiendo de la idea de que éste está dividido en dos grandes segmentos (Piore 1969): el mercado primario (que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado secundario (en el que quedarían confinados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, y demás).<sup>4</sup> Poco después Piore (1975) refinó aún más esta visión para que se ajustase mejor al funcionamiento global del mercado de trabajo, proponiendo una división adicional dentro del sector primario en un segmento superior y otro inferior. Este último se identificaría con las características habituales de los puestos manuales (o trabajadores de cuello azul), mientras que el primero englobaría aquellos puestos y pautas de movilidad típicamente asociados a profesionales y cargos directivos (o trabajadores cualificados de cuello blanco), caracterizados por presentar unos salarios y un estatus superiores, mayores oportunidades de promoción, ausencia de mecanismos formales de supervisión, espacio para la creatividad individual y la iniciativa, entre otros.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Casi de forma simultánea, Bluestone (1970) proponía una concepción tripartita del mercado de trabajo, aunque fácilmente reconducible hacia la concepción dual al identificar como tercer sector el relativo a la economía irregular.

<sup>5</sup> Algunos autores mencionan el modelo de competencia en puestos de Thurow (1975) y el modelo de Okun (1981) como enfoques próximos al mercado dual de los institucionalistas; no obstante, en ambos casos la segmentación surge a partir de divergencias en las estrategias optimizadoras de las empresas en relación con la productividad, por lo que están más cercanos a la visión ortodoxa (Cain 1976; Leontaridi 1998).

Aunque el estudio de las causas del dualismo ocupó un segundo plano dentro de este enfoque, estos autores situaron fundamentalmente éstas en factores por el lado de la demanda, heredando varios argumentos de los neoinstitucionalistas y de la literatura sobre dualismo industrial. Quizás el aspecto más resaltado fue la variabilidad e incertidumbre de la demanda, así como las distintas respuestas que la tecnología y la organización de la producción ofrecen para afrontar esa situación (Piore 1980a, 1980b); las discontinuidades así generadas permiten explicar por qué algunos trabajadores se han convertido en factores cuasi-fijos de producción (bien por las inversiones en formación específica efectuadas por la empresa o por la presión ejercida por los propios trabajadores), mientras que otros están destinados a ser el factor variable que absorbe las fluctuaciones en la demanda/producción.

Estos autores también analizaron las relaciones entre la segmentación y algunos aspectos relativos a la oferta de trabajo, centrándose fundamentalmente en dos: el entorno social del trabajador y la influencia de las características de los puestos sobre el comportamiento de los trabajadores. Con respecto al primero de ellos, simplemente se pusieron de manifiesto las coincidencias existentes entre las divisiones en clases sociales y las del mercado de trabajo, aunque sin llegar a presentar una justificación suficientemente consistente de la segmentación anclada en las diferencias sociales (Piore 1975:127). En relación con el segundo, se resaltó que los puestos del sector secundario suelen estar ocupados por trabajadores que exhiben elevada rotación e inestabilidad laboral, alto absentismo, tendencia a la impuntualidad, y demás (Doeringer y Piore 1985[1971]). Lo más significativo es el reconocimiento de que esa relación se produce no sólo porque los trabajadores que presentan esas características acaben ocupando puestos del sector secundario, sino también porque se produce un efecto de retroalimentación que hace que las propias características del puesto terminen modelando el comportamiento del trabajador. Todos estos aspectos suponen un intento de convertir las pautas de comportamiento de los trabajadores y sus características psicológicas y sociales en factores endógenos, lo que para algunos analistas (Wachter 1974; Piore 1974; Lang y Dickens 1988) constituye uno de los elementos distintivos de este enfoque dual y una de sus principales aportaciones.

Por último, hay que señalar que esta visión dualista del mercado está ligada a otro concepto surgido en esos años: el mercado interno de trabajo. Doeringer y Piore (1985[1971]) lo definían como “una estructura administrativa como, por ejemplo, una planta industrial, dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos. El mercado interno de trabajo, regido por normas administrativas, debe distinguirse del mercado externo de trabajo de la teoría económica convencional, donde las decisiones de precios, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas.<sup>6</sup> Sin embargo, estos dos mercados están conectados y existe movimiento entre ellos en ciertas clasificaciones de puestos que constituyen los puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo” (Doeringer y Piore 1985[1971]:43-44). Partiendo de esta estructura analítica, Doeringer y Piore (1985[1971]:244) identificaron el mercado primario de trabajo con la presencia de mercados internos y el secundario con su ausencia o con la existencia de mercados internos poco desarrollados. La presencia dentro del segmento primario de mercados internos suficientemente estructurados permitiría explicar la estabilidad y las pautas de movilidad de los trabajadores que acceden a ellos y, además, justificaría la reducción en la movilidad entre el mercado primario y el secundario y, por tanto, el mantenimiento de la segmentación.

## **EL ENFOQUE DE LA ECONOMÍA RADICAL**

Durante la década de los setenta, un grupo de autores, entre los que cabe destacar a D. Gordon, R. Edwards y M. Reich –y, junto a ellos, H. Watchel, K. Stone o, incluso, S. Bowles y H. Gintis– trataron de encuadrar el concepto de segmentación dentro del marco teórico de la economía política radical. Estos autores aceptaron los elementos centrales de la descripción

---

<sup>6</sup> Doeringer y Piore (1985[1971]) identificaban tres factores como principales generadores de los mercados internos: la especificidad de las cualificaciones, la formación en el trabajo y la ley consuetudinaria; para ver reflexiones sobre este tema planteadas desde un enfoque más ortodoxo consúltese Wachter y Wright (1990) y Siebert y Addison (1991).

dual del mercado de trabajo de los institucionalistas –más concretamente, la configuración tripartita–, pero criticaron su visión por considerar que no estaba inserta en una base teórica adecuada (Gordon 1972, capítulo 3; Edwards 1975:3). Por eso, abordaron la tarea de explicar la segmentación a partir de un análisis histórico del desarrollo capitalista, estudiando las relaciones sociales de producción y el papel desempeñado por los intereses de clase y por el conflicto y el cambio resultantes de ellos.

Tras la explicación radical de la segmentación subyace, en último término, la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo y, con ello, la obligación para el empleador de controlar la actividad de los trabajadores (Edwards 1979). El conjunto de mecanismos que permiten desarrollar ese control en la empresa constituiría un sistema de control. Edwards (1975, 1979) identificaba –partiendo de un análisis histórico de la situación laboral en Estados Unidos– tres sistemas diferentes de control: simple, técnico y burocrático. El control simple fue el mecanismo propio del sistema de producción vigente hasta finales del siglo XIX, y se caracterizaría por la supervisión directa del proceso de trabajo, con una combinación poco sistemática y arbitraria de incentivos y sanciones (Edwards 1979:18-19). El control técnico surgió con la producción en masa y la difusión de los sistemas tayloristas, y suponía la utilización de la tecnología para controlar el ritmo de producción; además, al someter a los trabajadores a un proceso de homogeneización y convertirlos en sustitutivos potenciales, aumentó el poder de los empleadores, aunque también aunó los intereses de esos trabajadores y generó el caldo de cultivo idóneo para el surgimiento de las fuertes movilizaciones que se produjeron a finales de los años treinta (Edwards 1979:20). El control burocrático supondría un intento de identificar los intereses del trabajador con las metas de la empresa; en este sentido, se basaría en la estratificación de los trabajadores generando mercados internos de trabajo, en el establecimiento de reglas impersonales (dictadas por la política de empresa) para regir la promoción y retribución, en el diseño de incentivos que recompensen la lealtad, y demás (Edwards 1979:21).

Edwards (1975, 1979) sostenía que cada uno de estos sistemas había predominado en distintas etapas de la historia, pero que los tres seguían

coexistiendo: el control simple fundamentalmente en pequeñas empresas y las otras dos formas de control en las grandes (el control técnico asociado principalmente a trabajadores de cuello azul y el burocrático a los de cuello blanco). Partiendo del hecho de que cada uno de los sistemas de control supone unas características en cuanto a estabilidad en el empleo, pautas de movilidad, remuneraciones, entre otros, concordantes con los atributos de la estructura tripartita del mercado de trabajo (mercado secundario, mercado primario subordinado y mercado primario independiente), Edwards (1975, 1979) sostenía que la coexistencia de las tres formas de control era el principal motivo causante de la segmentación laboral.

Gordon *et al.* (1986[1982]) trataron de mejorar el análisis histórico de la segmentación (interrelacionándolo con los ciclos largos de la economía y las estructuras sociales de acumulación) con el fin de resaltar cómo ésta era el resultado de un conjunto de fuerzas políticas y económicas inherentes al propio sistema capitalista. Sostenían que el mercado y la organización del trabajo en Estados Unidos habían atravesado desde comienzos del siglo XIX por tres etapas: proletarianización inicial, homogeneización y segmentación. La segmentación del trabajo aparece así como el rasgo definitorio, dentro del ámbito laboral, de la última fase de la evolución capitalista, y habría surgido como respuesta a la crisis de las estructuras propias del período de homogeneización (provocada por el aumento de los conflictos laborales). Desde los años veinte comenzaron a surgir nuevos mecanismos de control que implicaban la introducción de prácticas burocráticas para regular las promociones y gestionar la disciplina, el reconocimiento de los sindicatos y el establecimiento de acuerdos entre éstos, la patronal y los gobiernos que suponían la estratificación de los trabajadores a través de la diferenciación de los puestos y el establecimiento de escalas y de mercados internos dentro de las empresas. Esta estratificación fue el resultado de estrategias conscientes de los empleadores que buscaban fragmentar la conjunción de intereses de la mano de obra, siguiendo una política del tipo divide y vencerás (Reich *et al.* 1973:361). Todo ello desencadenó una separación más aguda entre el mercado secundario y el primario y una mayor fragmentación dentro de este último (Gordon *et al.* 1986[1982]:33).

En definitiva, el enfoque radical tiende a destacar el papel de las relaciones sociales de producción y, en particular, de los distintos sistemas de control, como el principal causante de la segmentación en el trabajo, aunque sin olvidar los efectos generados por los factores tecnológicos y las interacciones entre éstos y las diferentes formas de control.<sup>7</sup> Por último, hay otro factor que fue objeto de análisis por parte de estos autores como causa y consecuencia de la segmentación: las características de la oferta de trabajo y, en particular, su fragmentación. Efectivamente, desde el enfoque radical se ha prestado atención al papel que desempeñan las distintas características con las que acuden los trabajadores al mercado de trabajo. La concepción de estos autores se resume en la idea de que esas divisiones facilitan y sientan las bases para la posterior segmentación del mercado de trabajo, porque contribuyen a fragmentar los intereses de la mano de obra y porque dan pie a construir sobre ellas un trato diferenciado dentro del mercado de trabajo (Gordon *et al.* 1986[1982]:261). En concreto, la segmentación por raza y sexo despertó un especial interés entre ellos (Baron 1975; Kessler-Harris 1975; Blau 1975; Albelda 1985). También estudiaron las consecuencias generadas por la diferenciación en cuanto a educación,<sup>8</sup> formación en el trabajo, experiencia, y demás, es decir las variables típicamente recogidas por la teoría del capital humano como determinantes de los salarios. Desde el enfoque radical se sostiene que la teoría del capital humano interpreta de forma incorrecta la influencia de estas variables —según la cual determinan directamente la productividad de los trabajadores y, por tanto, sus salarios—; desde su punto de vista su influencia es indirecta, contribuyendo a provocar divisiones sobre las que asentar el tratamiento diferen-

---

<sup>7</sup> De forma esquemática, la visión de estos autores (Edwards 1975:20-21) se resume en la idea de que la posición que ocupa una empresa dentro del mercado en el que opera y el grado de control que sea capaz de ejercer sobre ese mercado determinan la estabilidad de la demanda a la que se enfrenta y su horizonte de planificación, y esto, a su vez, condiciona sus decisiones acerca de la tecnología, el diseño de puestos y el tipo de control.

<sup>8</sup> En este tema sobresale la influencia de las aportaciones efectuadas por Herbert Gintis y Samuel Bowles; véase, por ejemplo, Gintis (1971), Bowles (1971), o el ya clásico trabajo de ambos titulado *Schooling in Capitalist America* (Bowles y Gintis 1976).

ciado de los trabajadores y a desarrollar las pautas de comportamiento y de socialización que posteriormente conecten con las necesidades derivadas de la organización del trabajo (Edwards 1979:179-180). Al mismo tiempo, desde este enfoque se resalta que la heterogeneidad y fragmentación de los trabajadores no sólo sirven de base para la segmentación del mercado de trabajo, sino que también son una consecuencia de ésta. En otras palabras, las instituciones laborales contribuyen a fomentar y reproducir la diferenciación en las características y comportamiento de la mano de obra (Edwards 1979).

### **EL ENFOQUE DEL NUEVO ESTRUCTURALISMO EN LA SOCIOLOGÍA**

Hacia finales de los años setenta se produjo una transformación importante en la perspectiva sociológica sobre el mercado de trabajo, de manera que un grupo numeroso de investigadores comenzaron a abandonar el enfoque de obtención de estatus (Blau y Duncan 1967) que había dominado durante los años previos los estudios sobre estratificación. En su lugar, empezaron a proponer que los resultados en el mercado de trabajo y las desigualdades existentes estaban fuertemente condicionados por factores estructurales asociados a las características de los puestos de trabajo, de las empresas y de los sectores industriales. Para ello, tomaron como referencia el modelo de economía dual propuesto por Averitt (1968), Galbraith (1967) y O'Connor (1973), y la idea de que ese dualismo podía trasladarse al mercado de trabajo. El razonamiento de partida era que los ingresos percibidos en el mercado de trabajo no sólo dependían de los atributos personales, sino de la estructura y características de los puestos de trabajo, por lo que las empresas del centro de la economía o del sector monopolístico (aquellas de mayor tamaño, con mayor poder de mercado, con niveles de productividad más elevados, entre otros) tenían capacidad para ofrecer a sus trabajadores unas condiciones más beneficiosas (mayores salarios, mejores oportunidades de promoción, más estabilidad, y demás) que las de la periferia o del sector competitivo (Bibb y Form 1977; Beck *et al.* 1978; Hodson 1978; Tolbert *et al.* 1980).

No obstante, estos autores cuestionaron varios aspectos tanto del modelo de dualismo económico como del modelo de mercado de trabajo dual,

convirtiéndose de hecho este tema en uno de sus principales focos de interés. Esas críticas no condujeron a un abandono de ese marco conceptual, sino más bien a cuestionarse si era necesario reformular alguno de sus planteamientos y de las prácticas de contrastación empírica. De hecho, quizás su principal contribución radica en el importante número de estudios empíricos que llevaron a cabo, cuando éstos todavía no se habían prodigado –salvo excepciones como las de Harrison (1972), Osterman (1975) u Oster (1979)– entre los economistas.

En este sentido, algunos autores cuestionaron diversos aspectos relacionados con la división de la estructura económica, como el número de sectores en que estaba fragmentada la economía –en particular, si era correcto el supuesto de dualismo– o si esa diferenciación debía representarse como una variable discreta o continua (Wallace y Kalleberg 1981; Kalleberg *et al.* 1981; Hodson 1983). También se preocuparon por la falta de alineamiento que parecían mostrar algunas de las características típicamente utilizadas para separar las empresas o industrias entre centro y periferia (Wallace y Kalleberg 1981; Kalleberg *et al.* 1981; Zucker y Rosenstein 1981; Hodson y Kaufman 1982; Hodson 1983; Baron y Bielby 1984). También se cuestionaron cuál era el nivel más adecuado (puesto de trabajo, empresa o sector) para medir las variables sobre las que asentar la división de la estructura económica. Algunos autores utilizaron variables medidas a escala sectorial para diferenciar el centro de la economía del segmento periférico (Beck *et al.* 1978; Hodson 1978; Tolbert *et al.* 1980), mientras que otros reclamaron la idoneidad de la empresa (Baron y Bielby 1980, 1984) y alguno defendía que era necesario descubrir a qué escala operaba cada variable concreta (Hodson 1983:6).

El otro gran elemento de interés para estos autores fue el de las conexiones entre el dualismo económico y el dualismo en el mercado de trabajo. Algunos de ellos criticaron que se asumiese directamente que el dualismo económico tuviese reflejo en el mercado de trabajo sin establecer de forma clara y consistente las interrelaciones entre los dos ámbitos (Wallace y Kalleberg 1981; Hodson y Kaufman 1982; Hodson 1983). De hecho, consideraban que esa relación era muchas veces más descriptiva que teórica y

entendían que su presunción era particularmente preocupante por cuanto la evidencia empírica parecía mostrar (sobre todo cuando la división entre sectores económicos procedía de la utilización de variables industriales), que los diferentes segmentos en los que podía dividirse la economía presentaban una falta de homogeneidad en las características de sus trabajadores. Por último, también mostraron su desacuerdo con algunos estudios previos por presentar problemas de circularidad, pues rechazaban que se intentase demostrar las diferencias en las características del trabajo entre los sectores de la economía cuando previamente esos sectores habían sido divididos utilizando medidas referidas a las propias características del empleo (Wallace y Kalleberg 1981; Hodson y Kaufman 1982; Hodson 1983).

Todos estos problemas plantearon la necesidad de reformular el sustrato teórico del enfoque segmentacionista. En este sentido, la propuesta más destacada fue el enfoque de los recursos apuntado por Hodson y Kaufman (1982) y desarrollado en Hodson (1983). Hodson sostenía que las estrategias adoptadas por las empresas para promover su crecimiento y beneficios interactúan con los factores de su entorno provocando el surgimiento de diversas formas de estructuras industriales; esas estructuras, una vez creadas, proporcionan una serie de recursos a empleadores y trabajadores que éstos pueden utilizar activamente para intentar alcanzar sus propios objetivos. La conclusión es que para entender las diferencias en el mercado de trabajo es necesario identificar esas estructuras y averiguar el uso que de esos recursos hacen trabajadores y empleadores.

### **EL ENFOQUE SEGMENTACIONISTA DE LA ESCUELA DE CAMBRIDGE**

A finales de los años setenta comenzó a gestarse un nuevo enfoque que destacó por ampliar el conjunto de elementos sometidos a consideración en el estudio de este fenómeno. El núcleo de este nuevo enfoque fue un grupo de autores pertenecientes a la Universidad de Cambridge entre los que cabría destacar a F. Wilkinson, J. Rubery, R. Tarling y C. Craig; junto a ellos se podría mencionar a otros (fundamentalmente en el ámbito europeo) como

W. Sengenberger, P. Villa, P. Ryan o F. Michon. Estos autores adoptaron como punto de partida las aportaciones de los enfoques previos, resaltando la conveniencia de utilizar un marco teórico basado en el desequilibrio (Wilkinson 1981; Tarling 1987) y defendiendo un enfoque multicausal que tomase en consideración no sólo factores económicos, sino también sociales, políticos e institucionales, todo ello desde una perspectiva dinámica (Rubery y Wilkinson 1981:115-116; Tarling 1987:IX). Este tipo de enfoque dejaba margen para la incorporación de análisis históricos que enriqueciesen el estudio de los diferentes elementos sometidos a consideración (Villa 1981); al mismo tiempo, suponía la consagración del análisis de casos como el instrumento metodológico básico empleado por esta corriente (Wilkinson 1981; Tarling 1981, 1987).

Desde esta perspectiva metodológica, estos autores enfocaron sus investigaciones hacia el estudio de temas como la evolución de mercados internos de trabajo concretos y sus relaciones con el mercado externo,<sup>9</sup> el empleo de bajos salarios, el papel de la familia en el proceso de reproducción social y sus consecuencias sobre la estructura del mercado de trabajo (Humphries y Rubery 1984), el empleo femenino y la discriminación de género (Craig *et al.* 1985), las consecuencias de las tendencias flexibilizadoras desarrolladas desde comienzos de los ochenta (Tarling 1987), entre otros.

Por otro lado, estos autores se distanciaron de los enfoques anteriores en algunos aspectos concretos. Por ejemplo, criticaron que esos enfoques habían prestado una excesiva atención al mercado de trabajo norteamericano, de manera que existían dudas sobre su posibilidad de aplicación fuera de ese ámbito (Rubery 1978). Además, aceptaban la distinción entre mercado primario y secundario (sobre todo con fines heurísticos), pero se alejaron de la noción estrictamente dual de la segmentación por entender que ésta oscurecía la falta de homogeneidad interna de cada uno de los sectores. Por otro lado, rechazaron la idea de que el mercado secundario fuese un

---

<sup>9</sup>Los trabajos de estos autores comparten muchos de los temas de interés y de los enfoques aplicados por investigadores norteamericanos como P. Osterman, S. Jacoby, T. Kochan, P. Capelli, entre otros, que no revisaremos aquí directamente; a título de ejemplo, consúltese el conjunto de trabajos recopilados en Osterman (1984).

mercado homogéneo, caracterizado por su funcionamiento más o menos competitivo (Craig *et al.* 1982; Craig *et al.* 1985; Rubery 1987); desde su punto de vista, la diferenciación entre el sector primario y el secundario no procedía de la presencia de mercados internos en uno y de su ausencia en otro, o de la existencia de reglas institucionales de determinación salarial en el primario frente a la determinación competitiva en el secundario, sino simplemente a que la interacción del conjunto de fuerzas económicas, sociales e institucionales daba lugar a sistemas diferentes en uno y en otro (Craig *et al.* 1985:278).

Por último, estos autores sostenían que se había dejado incorrectamente en un segundo plano el papel de los factores de oferta como causantes de la segmentación (Rubery 1978; Craig *et al.* 1982; Humphries y Rubery 1984; Craig *et al.* 1985). Para ellos, la oferta de trabajo no se limitaba a adaptarse a las divisiones existentes en el mercado generadas por factores de demanda, sino que era otra causa adicional de la segmentación. De hecho, argumentaban que la fragmentación de la oferta de trabajo podía provocar por sí misma la segmentación, y que a veces la simple presencia de trabajadores secundarios podía transformar los puestos en estructuras de tipo secundario (Craig *et al.* 1985); por ello, sostenían que una reducción de las diferencias sociales podía desembocar en una mejoría en las condiciones del mercado de trabajo secundario (Rubery 1987).

## **EL ENFOQUE ORTODOXO**

Como consecuencia de estos trabajos, la TSMT se había convertido a comienzos de los ochenta en el principal rival de la visión ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Hasta ese momento, la postura ortodoxa hacia la TSMT —especificada, fundamentalmente, a través de las revisiones críticas de la literatura segmentacionista de Wachter (1974) y Cain (1976)— se circunscribía básicamente a atacar los distintos enfoques por adolecer de una falta de elaboración teórica, y a poner de manifiesto las deficiencias en los trabajos de contrastación empírica. Como resaltan Woodbury (1979) y Piore (1983), tras esas críticas se escondían discrepancias

de tipo metodológico entre ambas vertientes. De hecho, desde algunas posiciones ortodoxas se aceptaba la originalidad y validez de muchas de las propuestas segmentacionistas y se consideraba que algunos de sus aspectos podían ser incorporados dentro del enfoque ortodoxo, pero al mismo tiempo se sostenía que globalmente no conformaban una concepción teórica coherente, con lo cual se negaba el carácter alternativo de la TSMT (Wachter 1974:680).

Hacia mediados de los años ochenta comenzaron a incorporarse realmente algunas de las propuestas segmentacionistas dentro de un marco analítico más convencional, hasta conformar un enfoque ortodoxo de la TSMT. Ese cambio de actitud estuvo impulsado por dos circunstancias.<sup>10</sup> En primer lugar, la proliferación de trabajos empíricos atrajo la atención de la investigación ortodoxa, primero criticando las técnicas aplicadas y después desarrollando nuevos procedimientos matemáticos o técnicas econométricas más complejas para estudiar la posible fragmentación en el mercado de trabajo (Heckman y Sedlacek 1985; Dickens y Lang 1985; Heckman y Hotz 1986). El segundo elemento fueron los avances en los análisis sobre imperfecciones en los mercados, asociados fundamentalmente a la incorporación de los problemas de información asimétrica. Hasta esos momentos —como señalan Taubman y Wachter (1986)— la economía neoclásica reconocía que el mercado laboral podía estar segmentado debido a factores geográficos y biológicos o como consecuencia de ciertas instituciones que imposibilitaban el funcionamiento perfectamente competitivo de los mercados, pero tenía más dificultades para incorporar otras causas que explicasen el surgimiento de segmentos diferenciados. Además, era necesario justificar el mantenimiento de esas estructuras diferenciadas, es decir por qué si los puestos del segmento primario eran claramente preferibles a los del secundario la competencia por

---

<sup>10</sup> Además, en estos años aparecieron varios estudios empíricos que constataban la existencia y persistencia de diferencias en las remuneraciones de trabajadores similares; estos análisis se desarrollaron en dos vertientes: una interindustrial (Dickens y Katz 1986, 1987; Krueger y Summers 1988) y otra interempresarial o intraindustrial (Mellow 1982; Brown y Medoff 1989). Este hecho acució aún más la necesidad de encontrar una explicación ortodoxa a estas diferencias.

ocuparlos no provocaba la reabsorción de esas diferencias. En este sentido, la justificación para el surgimiento y mantenimiento de la segmentación entroncaba con los esfuerzos para justificar la rigidez salarial y el mantenimiento del desempleo. En este contexto, los desarrollos teóricos surgidos en esos años fueron muy numerosos: la teoría de salarios de eficiencia, la teoría de contratos implícitos, modelos *insider-outsider*, las teorías de búsqueda de empleo, la teoría de contratos o de remuneración aplazada, entre otros. Aunque sus argumentos sean ligeramente diferentes, todos ellos permitían explicar fenómenos como la existencia de desempleo o la rigidez salarial como el resultado de estrategias eficientes en contextos de información imperfecta o asimétrica. De entre ellos, los modelos de salarios de eficiencia fueron los más utilizados para justificar la segmentación en el mercado de trabajo.<sup>11</sup> Reteniendo el supuesto de que los salarios están determinados por la productividad, estos modelos incorporaban la idea adicional de que ésta —o el costo efectivo por unidad de trabajo— está condicionada a su vez por los salarios, ya sea porque unos salarios más altos permiten extraer más esfuerzo de los trabajadores —como en los modelos de amenaza de despido (Shapiro y Stiglitz 1984) o en los modelos de efectos sobre la moral (Akerlof 1982)—, porque permiten incrementar la calidad media de los trabajadores —como en los modelos de selección adversa (Weiss 1980)— o porque hacen posible reducir los costos de rotación —como en los modelos de rotación (Stiglitz 1974)—. Inicialmente, todos estos modelos<sup>12</sup> permitían justificar la existencia de desempleo y la rigidez salarial en contextos de información imperfecta: si no se puede valorar directamente el esfuerzo de cada trabajador, o conocer perfectamente su calidad, o saber cuánto tiempo permanecerá en la empresa para distribuir los costos de rotación, entonces una empresa maximizadora de beneficios encontrará ventajoso pagar unos salarios por encima del nivel

---

<sup>11</sup> Por problemas de espacio, aquí sólo expondremos los argumentos básicos de la teoría de los salarios de eficiencia. Para examinar de una forma más detallada el contenido de esta teoría y del resto de enfoques, así como su conexión con la TSMT o con la justificación de la existencia de mercados internos, consúltase Huguet (1999).

<sup>12</sup> Para encontrar una exposición más detallada de los modelos de salarios de eficiencia, consúltense las revisiones de Akerlof y Yellen (1986), Katz (1986) o Stiglitz (1987).

que vaciaría el mercado. Poco después estos modelos brindaron un marco apropiado para justificar la existencia de segmentación en el mercado de trabajo, pues bastaba con suponer que los problemas para supervisar el esfuerzo, las normas sobre lo que es un salario justo, las dificultades para conocer la calidad de los trabajadores, entre otros, varían de unos puestos —o de unos trabajadores— a otros, por lo que algunos de ellos percibirían salarios por encima del nivel de vaciado del mercado y conformarían el sector primario del mercado, mientras que otros tendrían salarios más bajos y constituirían el mercado secundario. En definitiva, estos modelos permitían situar la existencia de varios segmentos como un resultado de equilibrio y eficiente, en un contexto de agentes optimizadores y con información imperfecta.

Esa posibilidad fue aprovechada por diversos autores, entre cuyos trabajos cabría destacar, por su influencia, el de Bulow y Summers (1986), donde el origen de la segmentación está en las diferencias para controlar el comportamiento de los empleados entre los distintos puestos. Algunos puestos (los que conformarían el sector secundario) son fáciles de supervisar, por lo que la empresa puede ofrecer el salario de vaciado del mercado. Sin embargo, otros puestos (los del sector primario) son más difíciles de supervisar, por lo que las empresas deben pagar a sus trabajadores salarios más elevados con el fin de aumentar su temor a ser despedidos e inducirles a esforzarse. Este modelo fue la base sobre la que se elaboraron otros modelos como los de Drago y Perlman (1989) o Albrecht y Vroman (1992). Al margen de la teoría de los salarios de eficiencia, la hipótesis de segmentación se incorporó también en otros modelos, como por ejemplo el de McDonald y Solow (1985), en el que la diferenciación entre el sector primario y el secundario surge de la presencia sindical, o el de Weitzman (1989), en el que el origen de la segmentación está en la incertidumbre ante las variaciones a corto plazo de la demanda agregada.

El resultado de todo ello fue la aparición de una nueva vertiente dentro de la TSMT cuyos esfuerzos se encaminaron en dos direcciones: por una lado, en probar empíricamente la existencia de segmentación (principalmente en su vertiente dualista) aplicando técnicas econométricas más avanzadas; por otra parte, en desarrollar modelos matemáticos que permitiesen

dibujar en lenguaje formalizado algunos de los resultados y de las causas de la segmentación descritos desde la literatura precedente. No obstante, mientras que los enfoques previos habían destacado por intentar integrar la influencia ejercida por el mayor número de factores posibles, la vertiente ortodoxa ha tendido a simplificar el contenido teórico y a identificar la TSMT con unas pocas ideas básicas (Psacharopoulos 1978:423-424; Dickens y Lang 1993:144): la existencia de unos pocos segmentos distintos (habitualmente dos), con mecanismos diferenciados de remuneración (se suele destacar que en el mercado secundario no existen recompensas a la formación mientras que en el primario sí) y, por último, la presencia de algún elemento que dificulta la movilidad entre ambos segmentos. La influencia de otros factores de tipo social o psicológico ha sido excluida o relegada a un papel secundario (Dickens y Lang 1988:132).

### **EVOLUCIÓN DE LA TSMT DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS**

Desde finales de los años ochenta los avances en la TSMT, sobre todo en cuanto a su desarrollo teórico, han sido más modestos que en décadas previas. Dentro de la vertiente ortodoxa —la que ha dado lugar a un mayor número de trabajos— quizás se ha buscado un mayor refinamiento de los fundamentos teóricos, ya sea construyendo nuevos modelos microeconómicos —o, más bien, variantes de los existentes— que justificasen el surgimiento de la segmentación (Pisauro 2000) o bien analizando algunas de sus posibles consecuencias macroeconómicas (De Palma y Seegmuller 2005). Quizás uno de los trabajos más significativos en este sentido ha sido el de Saint-Paul (1996), quien trató de situar algunos de los enfoques microeconómicos previos —en especial, la teoría de salarios de eficiencia— en un contexto de equilibrio general dinámico para extraer algunas de las implicaciones macroeconómicas de la existencia de dualismo. En cualquier caso, los esfuerzos más numerosos se han centrado en la comprobación empírica de la segmentación y en el perfeccionamiento de las técnicas econométricas utilizadas (Baffoe-Bonnie 2003; Pailhé 2003; Sousa-Poza 2004; Ghilarducci y Lee 2005; Jaoul-Grammare 2007; Meyer y Mukerjee 2007), aunque sin incorporar novedades verdaderamente significativas.

El predominio del análisis ortodoxo ha provocado un viraje de otros enfoques segmentacionistas, tanto en su contenido como en las técnicas utilizadas, hacia posiciones más próximas a la ortodoxia; Fine (1998) se refiere a este fenómeno como la colonización neoclásica dentro de la TSMT. Esto ha afectado especialmente al enfoque radical (Rebitzer 1993), que seguramente es el que ha experimentado un mayor desarrollo en los últimos años, al margen del ortodoxo. Desde mediados de los años ochenta (y fundamentalmente hasta mediados de los noventa) la vertiente radical ha vivido una notable revitalización, canalizada a través de numerosos trabajos que mostraban una significativa afinidad con los análisis y metodología de los estudios convencionales. Esa afinidad quizás estuvo forzada, al menos en parte, por el interés de algunos economistas radicales en incorporar sus propios argumentos dentro de un marco analítico cimentado en la modelización matemática que hiciese más fácil su aceptación desde la corriente dominante (Rebitzer 1993:1411). El origen de esta nueva perspectiva estuvo en el trabajo pionero de Bowles (1985), en el que presentaba un modelo microeconómico del proceso productivo que permitía explicar algunos de los conceptos y proposiciones básicas de la economía marxista como la existencia de desempleo involuntario, la discriminación o la segmentación de la mano de obra; posteriormente otros autores desarrollaron modelos similares, aunque quizás mostrando una proximidad aún mayor con los análisis ortodoxos (Rebitzer y Robinson 1991; Rebitzer y Taylor 1991a, 1991b). En realidad, todos estos modelos presentan una estructura similar a aquellos basados en la teoría de salarios de eficiencia; las diferencias radican únicamente en los distintos argumentos sobre los que se construyen algunas de sus hipótesis, aunque su formulación matemática posterior sea idéntica.

Al margen de esto, las aportaciones realizadas durante los últimos años dentro del resto de enfoques han sido mucho más limitadas. En todo caso, cabría reseñar los trabajos desarrollados siguiendo las líneas de la Escuela de Cambridge, aunque quizás en ellos el tema concreto de la segmentación ha pasado a un segundo plano para centrarse más en otros aspectos como la evolución de las políticas de empleo desarrolladas por las empresas —véase, por ejemplo, el conjunto de trabajos recogidos en Rubery

y Wilkinson (1994)– o los cambios que han experimentado los mercados internos de trabajo y sus relaciones con el mercado externo (Rubery 1994, 1999; Osterman 1994; Grimshaw y Rubery 1998).

### **SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO**

Como explica Fine (1998), el enfoque ortodoxo de la TSMT ha supuesto un intento de incorporar fenómenos como la existencia de desempleo o las diferencias salariales dentro del marco analítico tradicional: partiendo de la concepción convencional de la realidad como un mundo tendente al equilibrio y poblado por agentes racionales y optimizadores, el objetivo ha sido justificar la persistencia de diferencias en las remuneraciones entre trabajadores similares. En este sentido, los “problemas de información” fueron percibidos como la base sobre la cual la optimización individual podía ser usada para explicar la generación endógena de estructuras de mercado diferenciadas. No obstante, esto supuso un cambio con respecto a lo que había sido el foco de atención en los primeros enfoques de la segmentación –caracterizados por el énfasis en los procesos y por el intento de incorporar la influencia de variables psicológicas, sociales, institucionales, y demás–, así como un cambio en la perspectiva ontológica y epistemológica subyacente.

La dependencia del individualismo metodológico y las restricciones impuestas por la formalización matemática han limitado el alcance y forma en que los agentes y los elementos socioinstitucionales entran en el análisis, así como las posibilidades de interacción entre ambos (Fine 1998). En particular, los agentes económicos son incorporados con unos rasgos muy específicos y restringidos. La visión de su motivación es muy limitada, guiada por los principios esencialmente egoístas que definen el riesgo moral o el oportunismo. El conocimiento se concibe como la mera acumulación de “información” externa, y lo puede desarrollar el individuo de forma independiente. Las capacidades cognitivas y racionales de los individuos son también muy específicas: puede que no tengan toda la información (problemas de información imperfecta) o que no sean capaces de proce-

sar todos los datos disponibles (problemas de racionalidad limitada), pero pueden buscar decisiones maximizadoras ya que encaran un mundo cuyas características pueden ser representadas a través de las leyes que definen los procesos estocásticos. En este contexto, no hay cabida para la incertidumbre fundamental y la actuación se desarrolla en tiempo lógico –incluso en los modelos dinámicos, como el de Saint-Paul (1996)–, y no en tiempo real. La perspectiva ontológica subyacente es, por tanto, la de un universo cerrado.

La visión de la empresa también es muy limitada, reducida prácticamente a una función técnica de producción. Los mercados se conciben como una especie de éter sin contenido institucional, quedando equiparados con el mecanismo de formación de precios. Esa equiparación, aplicada al mercado de trabajo, ha trasladado el foco de atención casi de forma exclusiva hacia el estudio de las diferencias en las remuneraciones entre segmentos. En este sentido, los trabajos empíricos se han abordado suponiendo que el funcionamiento del mercado de trabajo podía ser correctamente especificado a través de una o de varias ecuaciones salariales (Fine 1998). Reteniendo el supuesto de que los salarios están determinados por la productividad, la construcción de esas ecuaciones ha estado marcada por una asunción mecánica e irreflexiva de determinados elementos emanados de la teoría del capital humano, tanto en lo que respecta a la selección de las variables explicativas –a veces arbitraria o condicionada por la disponibilidad de datos (Fine 1998)–, como a la interpretación de la influencia de variables como la educación o la experiencia en el trabajo. Esta circunstancia resulta criticable por las incógnitas que existen aún hoy sobre el verdadero significado de estas variables dentro del proceso de determinación de las ganancias.<sup>13</sup> En concreto, al concebir las capacidades de los individuos como un factor equiparable a cualquier activo físico, los rasgos distintivos de esas capacidades –en cuanto a su origen y evolución– son eliminados.

---

<sup>13</sup> Tras revisar la evidencia empírica reciente, Bowles *et al.* (2001) han sostenido que es necesario no sólo clarificar qué variables influyen en las ganancias además de la educación, las capacidades cognitivas, entre otras, sino también cómo impactan éstas en las remuneraciones, sin asumir una causalidad directa como hace la teoría del capital humano.

Además, se ha dejado en un segundo plano la influencia de los factores de demanda sobre el mercado de trabajo y se ha abandonado cualquier intento de explorar las conexiones entre la estructura del mercado de trabajo y la estructura industrial del conjunto de la economía.<sup>14</sup>

Por el contrario, detrás de los primeros enfoques de la segmentación se encontraba una profunda insatisfacción hacia el marco teórico convencional y hacia muchos de sus elementos, tales como el modelo de conducta de los agentes, la deficiente atención a algunas variables y estructuras socio-económicas, la perspectiva estática y de equilibrio, la concepción del proceso de formación de los salarios, entre otros. Aunque sólo fuese de forma implícita, esto apuntaba hacia la necesidad de construir un marco teórico alternativo, más realista, que permitiese explicar y acomodar con naturalidad fenómenos como la pobreza, la discriminación, las desigualdades salariales, el desempleo, y demás. El problema radica en que ese cuerpo teórico nunca llegó a construirse, al menos con la suficiente solidez y sistematización, de manera que hoy en día la visión heterodoxa de la TSMT sigue apareciendo como un conjunto más o menos caótico de fragmentos teóricos y empíricos.

Lastrada por esas deficiencias y por la irrupción del análisis ortodoxo, el interés por este enfoque ha decaído dentro de las diferentes vertientes heterodoxas. No obstante, los motivos que generaron su surgimiento siguen plenamente vigentes. Su revitalización sólo exige un mayor esfuerzo en el ámbito de la elaboración teórica, que tome como punto de partida un mo-

---

<sup>14</sup> Aunque una exposición rigurosa de este tema excede las posibilidades del presente trabajo, es necesario resaltar que la inquietud sobre las conexiones entre la estructura de la economía y del mercado de trabajo estaba muy presente en los primeros enfoques de la TSMT (sobre todo en el institucionalista, en el surgido desde la economía radical y en el nuevo estructuralismo); al margen de la economía laboral, también ha sido un rasgo distintivo de la teoría poskeynesiana. No obstante, ese interés ha decaído enormemente desde la aparición de la vertiente ortodoxa de la TSMT. Esto se ha debido tanto a la aceptación de sus postulados teóricos —en particular, la concepción de la demanda de trabajo y su visión de la teoría de la producción— como al predominio de los estudios empíricos y su subordinación a las necesidades que impone la rigurosidad estadística, ya que la división de la economía en segmentos genera problemas de asignación y dificulta la utilización posterior de técnicas estadísticas para estudiar las características del empleo.

delo diferente de conducta de los agentes y una visión más amplia y realista del funcionamiento de los mercados y del proceso de determinación de precios y salarios.

En esta línea, Fine (1998) ha tratado de esbozar las líneas maestras para una reformulación de la TSMT desde una perspectiva marxista, en la que la diferenciación en el mercado de trabajo aparece como una consecuencia sistemática de la acumulación de capital. Otra posibilidad, apuntada ya hace años por Appelbaum (1979) y Piore (1979), es la de reconstruir la TSMT tratando de aunar los elementos básicos de la concepción institucionalista de los mercados con los fundamentos de la macroeconomía poskeynesiana. El notable avance que han experimentado ambas corrientes en las últimas décadas –tanto en lo que se refiere a sus fundamentos metodológicos como a su contenido– y la aparición de diversos trabajos que justifican su compatibilidad o que la ponen en práctica para analizar temas concretos –incluso el del mercado de trabajo (Seccareccia 1991)–, ofrecen una interesante posibilidad que puede ser explotada en un futuro cercano. Aunque una exposición detallada de este aspecto excede los objetivos y posibilidades del presente trabajo, algunas de las líneas maestras sobre las que podría plantearse esa reconstrucción desde un enfoque institucionalista/poskeynesiano son las siguientes:

- El punto de partida debe ser una concepción ontológica abierta de la realidad, en la que se reconozca la presencia de incertidumbre fundamental y la naturaleza real del tiempo. En este contexto el conocimiento adquiere su auténtica naturaleza y la esencia e influencia de las instituciones aflora (Dequech 2004); en particular, algunas supuestas “rigideces” como la existencia de contratos o los precios administrados se convierten en elementos que permiten afrontar la incertidumbre (Kregel 1980; Seccareccia 1991). Además, la coexistencia de estructuras heterogéneas, de estrategias y resultados diversos, de desequilibrios, y demás, aparece como un aspecto natural en un mundo cuya evolución viene marcada tanto por la inercia como por la novedad y en el que los resultados no sólo dependen de las decisiones actuales sino también de las pasadas.
- Deben tomarse en consideración los rasgos que definen la conducta de los seres humanos en un entorno incierto (Fernández-Huerta 2008). En concreto, y dado que los individuos que trabajan en una organización aportan no sólo su esfuerzo sino también sus conocimientos y habilidades, es necesario tener en cuenta las

características tanto de la motivación como del conocimiento y razonamiento. La literatura institucionalista y poskeynesiana asocia la motivación a la satisfacción de la estructura de necesidades y deseos de cada individuo, entendiendo que la satisfacción de necesidades diferentes no es comparable ni sustituible entre sí (Lavoie 1992; Fernández-Huerta 2008); en el ámbito del trabajo, esto supone que los individuos persiguen múltiples metas que abarcan desde la obtención de unos ingresos satisfactorios hasta la autoestima, el reconocimiento por otros, entre otros, y que la autoestima, por ejemplo, no se puede sustituir por una reducción en el esfuerzo o por un comportamiento oportunista. Además, tanto la identificación de la estructura de necesidades como la determinación de los niveles de aspiración que se consideran satisfactorios son procesos cognitivos y, por tanto, están condicionados por el entorno socioinstitucional, lo que abre la puerta a que la empresa pueda influir en la motivación de sus trabajadores. Por otro lado, debe reconocerse que los seres humanos tienen unas capacidades cognitivas y racionales limitadas —lo que hace necesario recurrir al uso de hábitos, convenciones, procedimientos, y demás, adquiridos a través de la participación social— y que el conocimiento es un proceso de construcción y atribución de significado que se realiza por medio de mecanismos que necesariamente reflejan el tejido institucional a través del cual se produce.

- Un enfoque alternativo de la empresa, que reconozca la diversidad de actividades que desarrolla en un entorno incierto, que resalte su estructura organizativa interna y que encaje con la visión anterior de los seres humanos. En este sentido, la teoría de las capacidades —cuya compatibilidad con el enfoque institucionalista y poskeynesiano ha sido recientemente destacada (Hodgson 1998; Dunn 2000)— ofrece una perspectiva muy prometedora, al resaltar la relevancia de los procesos cognitivos que se desarrollan dentro de la empresa y concebir ésta como un sistema estructurado de competencias individuales, organizativas y contenidas en el capital físico, todas ellas estrechamente interrelacionadas e interdependientes entre sí. Este enfoque conecta perfectamente con la literatura tradicional sobre mercados internos de trabajo y con la propuesta de Piore (1979, 1995) reclamando la relevancia de la psicología cognitiva para construir la teoría de los mercados laborales duales y explicar la formación de mercados internos.
- Debe reconocerse que los mercados están necesariamente entretejidos por un conjunto de instituciones que estructuran las diferentes relaciones que se producen en ellos (Hodgson 1988; Jackson 2007). El análisis debe reconducirse, por tanto, hacia el estudio de los mecanismos que guían realmente el proceso de asignación, superando la equiparación del mercado con el mecanismo de formación de precios. En el mercado de trabajo debe reconocerse que la asignación depende de factores no salariales, por lo que se libera al salario del papel que tiene en la teoría económica convencional (Appelbaum 1979; Seccareccia 1991; Lavoie 1992); además, la oferta

y demanda de trabajo no dependen estrictamente del salario. Por otro lado, debe reconocerse que los salarios son precios administrados y reconducir el análisis hacia el estudio de los mecanismos institucionales que guían su formación y sus variaciones. Todo ello supone reforzar las ideas que caracterizaron el nacimiento del concepto de mercado interno de trabajo, aunque superando la falsa dicotomía entre *mercado interno/institucionalizado* y *mercado externo/libre*.

- El análisis de la oferta de trabajo debe abordarse desde un enfoque antropogénico (Eichner 1979; Seccareccia 1991), que encaje con los rasgos de la conducta de los seres humanos anteriormente descritos y que supere su concepción simplista como una elección libre entre la supuesta desutilidad del trabajo y la utilidad del ocio (Spencer 2006). En la mayoría de los casos, la participación en el mercado de trabajo no es un deseo sino una necesidad, y está relacionada con las decisiones de consumo y, por tanto, condicionada por el entorno social del individuo (Lavoie 1992). Esas decisiones se adoptan en un contexto de incertidumbre –lo que supone que el entorno institucional condiciona el resultado del proceso cognitivo– y no son independientes de las decisiones pasadas; todo ello hace que la oferta de trabajo esté marcada por la heterogeneidad.
- Debe reconocerse que la demanda agregada de trabajo no es el resultado de la agregación de muchas curvas de ingreso del producto marginal, sino que depende más bien del principio de demanda efectiva y, por tanto, de efectos ingreso (Appelbaum 1979; Lavoie 1992). Esto supone, entre otras cuestiones, que la oferta y demanda de trabajo son interdependientes, y abre la puerta a que la estructura industrial y la diversidad de estrategias empresariales se reflejen en la demanda de trabajo.

## REFERENCIAS

- Akerlof, G., “Labor contracts as a partial gift exchange”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, núm. 4, 1982, pp. 543-569.
- Akerlof, G. y J. Yellen, “Introduction”, en G. Akerlof y J. Yellen (eds.), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge, Massachusetts, Cambridge University Press, 1986, pp. 1-21.
- Albelda, R., “Nice work if you can get it: segmentation of white and black women workers in the post-war period”, *Review of Radical Political Economics*, vol. 17, núm. 3, 1985, pp. 72-85.
- Albrecht, J. y S. Vroman, “Dual labor markets, efficiency wages, and search”, *Journal of Labor Economics*, vol. 10, núm. 4, 1992, pp. 438-461.
- Appelbaum, E., “The labor market in the postkeynesian theory”, *Challenge*, vol. 22, enero-febrero, 1979, pp. 39-47.

- Averitt, R., *The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure*, Nueva York, W.W. Norton & Company Inc., 1968.
- Baffoe-Bonnie, J., "Distributional assumptions and a test of the dual labor market hypothesis", *Empirical Economics*, vol. 28, núm. 3, 2003, pp. 461-478.
- Baron, H., "Racial domination in advanced capitalism: a theory of nationalism and divisions in the labor market", en R. Edwards; M. Reich y D. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1975, pp. 173-216.
- Baron, J. y W. Bielby, "Bringing the firms back in: stratification, segmentation, and the organization of work", *American Sociological Review*, vol. 45, núm. 5, 1980, pp. 737-765.
- , "The organization of work in a segmented economy", *American Sociological Review*, vol. 49, núm. 4, 1984, pp. 454-473.
- Beck, E.; P. Horan y C. Tolbert, "Stratification in a dual economy: a sectoral model of earnings determination", *American Sociological Review*, vol. 43, núm. 5, 1978, pp. 704-720.
- Becker, G., *Human Capital*, Nueva York, Columbia University Press, 1964.
- Bibb, R. y W. Form, "The effects of industrial, occupational, and sex stratification on wages in blue-collar markets", *Social Forces*, vol. 55, núm. 4, 1977, pp. 974-996.
- Blau, F., "Sex segregation of workers by enterprise in clerical occupations", en R. Edwards; M. Reich y D. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1975, pp. 257-278.
- Blau, P. y O.D. Duncan, *The American Occupational Structure*, Nueva York, Wiley, 1967.
- Bluestone, B., "The tripartite economy: labor markets and the working poor", *Poverty and Human Resources Abstracts*, vol. 5, núm. 4, 1970, pp. 15-35.
- Bowles, S., "Unequal education and the reproduction of the social division of labor", *Review of Radical Political Economics*, vol. 3, núm. 4, 1971, pp. 1-30.
- , "The production process in a competitive economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian models", *American Economic Review*, vol. 75, núm. 1, 1985, pp. 16-36.
- Bowles, S. y H. Gintis, "The problem with human capital theory. A Marxian critique", *American Economic Review*, vol. LXV, núm. 2, 1975, pp. 74-82.
- , *Schooling in Capitalist America*, Londres, Routledge, 1976.
- Bowles, S.; H. Gintis y M. Osborne, "The determinants of earnings: a behavioral approach", *Journal of Economic Literature*, vol. 39, núm. 4, 2001, pp. 1137-1176.
- Brown, C. y J. Medoff, "The employer size-wage effect", *Journal of Political Economy*, vol. 97, núm. 5, 1989, pp. 1027-1059.

- Bulow, J. y L. Summers, "A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment", *Journal of Labor Economics*, vol. 4, núm. 3, 1986, pp. 376-414.
- Cain, G.G., "The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey", *Journal of Economic Literature*, vol. 14, núm. 4, 1976, pp. 1215-1257.
- Cairnes, J.E., *Some Leading Principles of Political Economy*, Nueva York, Augustus M. Kelley Publishers, 1967[1874].
- Craig, C.; E. Garnsey y J. Rubery, "Labour market segmentation and women's employment: a case-study from the United Kingdom", *International Labour Review*, vol. 124, núm. 3, 1985, pp. 267-280.
- Craig, C.; J. Rubery; R. Tarling y F. Wilkinson, *Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982.
- De Palma, F. y T. Seegmuller, "Dual labor market and endogenous fluctuations", *Macroeconomic Dynamics*, vol. 9, núm. 3, 2005, pp. 398-411.
- Dequech, D., "Uncertainty: individuals, institutions and technology", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 28, núm. 3, 2004, pp. 365-378.
- Dickens, W. y L. Katz, "Industry wage differences and industry characteristics", National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper 2041, 1986.
- , "Industry wage differences and theories of wage determination", NBER, Working Paper 2271, 1987.
- Dickens, W. y K. Lang, "A test of dual labor market theory", *American Economic Review*, vol. 75, núm. 4, 1985, pp. 792-805.
- , "The re-emergence of segmented labor market theory", *American Economic Review*, vol. 78, núm. 2, 1988, pp. 129-134.
- , "Labor market segmentation theory: reconsidering the evidence", en W. Darity (ed.), *Labor Economics: Problems in Analyzing Labor Markets*, Londres, Kluwer Academic Publishers, 1993, pp. 141-180.
- Doeringer, P. y M.J. Piore, *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S., 1985[1971] (versión en español de P. Doeringer y M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1971).
- Drago, R. y R. Perlman, "Supervision and high wages as competing incentives: a basis for labour segmentation theory", en R. Drago y R. Perlman (eds.), *Microeconomic Issues in Labor Economics: New Approaches*, Londres, Harvester Wheatsheaf, 1989, pp. 41-61.

- Dunlop, J., "The task of contemporary wage theory", en G. Taylor y F. Pierson (eds.), *New Concepts in Wage Discrimination*, Nueva York, McGraw-Hill, 1957, pp. 117-139.
- Dunn, S.P., "Fundamental uncertainty and the firm in the long run", *Review of Political Economy*, vol. 12, núm. 4, 2000, pp. 419-433.
- Edwards, R., "The social relations of production in the firm and labor market structure", en R. Edwards; M. Reich y D. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1975, pp. 3-26.
- Edwards, R., *Contested Terrain*, Nueva York, Basic Books, 1979.
- Eichner, A.S., "An anthropogenic approach to labor economics", *Eastern Economic Journal*, vol. 5, núm. 4, 1979, pp. 349-366.
- Fernández-Huerta, E., "The Economic Behavior of Human Beings: The Institutional/Post-Keynesian Model", *Journal of Economic Issues*, vol. 42, núm. 3, 2008, pp. 709-726.
- Fine, B., *Labour Market Theory. A Constructive Reassessment*, Londres, Routledge, 1998.
- Freeman, R., "Does the new generation of labor economists know more than the old generation?", en B. Kaufman (ed.), *How Labor Markets Work*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1988, pp. 205-232.
- Galbraith, J.K., *The New Industrial State*, Boston, Houghton, 1967.
- Ghilarducci, T. y M. Lee, "Female dual labour markets and employee benefits", *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 52, núm. 1, 2005, pp. 18-37.
- Gimble, D., "Institutionalist labor market theory and the Veblenian dichotomy", *Journal of Economic Issues*, vol. XXV, núm. 3, 1991, pp. 625-648.
- Gintis, H., "Education, technology, and the characteristics of worker productivity", *American Economic Review*, vol. 61, núm. 2, 1971, pp. 266-279.
- Gordon, D., *Theories of Poverty and Underemployment*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1972.
- Gordon, D.; R. Edwards y M. Reich, *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1986[1982] (versión en español de D. Gordon; R. Edwards y M. Reich, *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982).
- Grimshaw, D. y J. Rubery, "Integrating the internal and external labour markets", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 22, núm. 2, 1998, pp. 199-220.
- Harrison, B., *Education, Training, and the Urban Ghetto*, Baltimore y Londres, The John Hopkins University Press, 1972.

- Heckman, J.J. y V.J. Hotz, "An investigation of the labor market earnings of panamanian males. Evaluating the sources of inequality", *Journal of Human Resources*, vol. XXI, núm. 4, 1986, pp. 507-542.
- Heckman, J.J. y G. Sedlacek, "Heterogeneity, aggregation, and market wage functions: an empirical model of self-selection in the labor market", *Journal of Political Economy*, vol. 93, núm. 6, 1985, pp. 1077-1125.
- Hodgson, G., *Economics and Institutions. A Manifesto for a Modern Institutional Economics*, Cambridge, Polity Press, 1988.
- , "Evolutionary and competence-based theories of the firm", *Journal of Economic Studies*, vol. 25, núm. 1, 1998, pp. 25-56.
- Hodson, R., "Labor in the monopoly, competitive, and state sectors of production", *Politics and Society*, vol. 8, núm. 3-4, 1978, pp. 429-480.
- , *Workers' Earnings and Corporate Economic Structure*, Nueva York, Academic Press, 1983.
- Hodson, R. y R. Kaufman, "Economic dualism: a critical review", *American Sociological Review*, vol. 47, núm. 5, 1982, pp. 727-739.
- Huguet, A., *Segmentación en el Mercado de Trabajo Español*, Madrid, Consejo Económico Social (CES), Colección Estudios, 1999.
- Humphries, J. y J. Rubery, "The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 8, núm. 4, 1984, pp. 331-346.
- Jackson, W.A., "On the social structure of markets", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, núm. 2, 2007, pp. 235-253.
- Jaoul-Grammare, M., "The labour market segmentation: empirical analysis of Cain's theory (1976)", *Applied Economic Letters*, vol. 14, núm. 5, 2007, pp. 337-341.
- Kalleberg, A.; M. Wallace y R. Althausen, "Economic segmentation, worker power, and income inequality", *American Journal of Sociology*, vol. 87, núm. 3, 1981, pp. 651-683.
- Katz, L.F., "Efficiency wage theories: a partial evaluation", *NBER Macroeconomics Annual*, vol. 1, 1986.
- Kaufman, B., *How Labor Markets Work*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1988a.
- , "The postwar view of labor markets and wage determination", en B. Kaufman (ed.), *How Labor Markets Work*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1988b, pp. 145-203.
- Kerr, C., "Labor markets: their character and consequences", *American Economic Review*, vol. 40, núm. 2, 1950, pp. 278-291.

- , “The Balkanization of labor markets”, en E.W. Bakke *et al.* (eds), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press, 1954, pp. 92-110.
- , “The Neoclassical revisionists in labor economics (1940-1960)-R.I.P.”, en B. Kaufman (ed.), *How Labor Markets Work*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1988, pp. 1-46.
- Kessler-Harris, A., “Stratifying by sex: understanding the history of working women”, en R. Edwards; M. Reich y D. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1975, pp. 217-242.
- Kregel, J.A., “Markets and institutions as features of a capitalistic production system”, *Journal of Post Keynesian Economics*, vol. 3, núm. 1, 1980, pp. 32-48.
- Krueger, A. y L. Summers, “Efficiency wages and the inter-industry wage structure”, *Econometrica*, vol. 56, núm. 2, 1988, pp. 259-293.
- Lang, K. y W. Dickens, “Neoclassical and sociological perspectives on segmented labor markets”, en G. Farkas y P. England (eds.), *Industries, Firms, and Jobs*, Nueva York, Plenum Press, 1988, pp. 65-88.
- Lavoie, M., *Foundations of Post-Keynesian Economic Analysis*, Aldershot-Brookfield, Edward Elgar, 1992.
- Leontaridi, M.R., “Segmented labour markets: theory and evidence”, *Journal of Economics Surveys*, vol. 12, núm. 1, 1998, pp. 63-101.
- Lester, R., “Shortcomings of marginal analysis for wage-employment problems”, *American Economic Review*, vol. 36, núm. 1, 1946, pp. 63-82.
- McDonald, I. y R. Solow, “Wages and employment in a segmented labor market”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, núm. 4, 1985, pp. 1116-1141.
- McNulty, P., *The Origins and Development of Labor Economics*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press, 1980.
- Mellow, W., “Employer size and wages”, *Review of Economics and Statistics*, vol. 64, núm. 3, 1982, pp. 495-501.
- Meyer, C.S. y S. Mukerjee, “Investigating dual labor market theory for women”, *Eastern Economic Journal*, vol. 33, núm. 3, 2007, pp. 301-316.
- Mill, J.S., *Principles of Political Economy*, Nueva York, The Colonial Press, 1990[1848].
- O’Connor, J., *The Fiscal Crisis of the State*, Nueva York, St. Martin’s Press, 1973.
- Okun, A.M., *Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis*, Oxford, Basil Blackwell, 1981.

- Oster, G., "A factor analytic test of the theory of the dual economy", *Review of Economics and Statistics*, vol. 61, núm. 1, 1979, pp. 33-39.
- Osterman, P., "An empirical study of labor market segmentation", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 28, núm. 4, 1975, pp. 508-523.
- (comp.), *Internal Labor Markets*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press, 1984.
- , "Internal labour markets: theory and change", en C. Kerr y P. Staudohar (eds.), *Labour Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Cambridge, Harvard University Press, 1994, pp. 303-339.
- Pailhé, A., "Labour market segmentation in Central Europe during the first years of transition", *Labour*, vol. 17, núm. 1, 2003, pp. 127-152.
- Piore, M.J., "On-the-job training in dual labor markets", en A. Weber; F. Cassell y G. Woodrow (eds.), *Public-private Manpower Policies*, Madison, Industrial Relations Research Association, 1969, pp. 101-132.
- , "The importance of human capital theory to labor economics. A dissenting view", Documento para la Twenty-Sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association (1973), Madison, 1974.
- , "Notes for a theory of labor market stratification", en R. Edwards; M. Reich y D. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1975, pp. 125-150.
- , "Unemployment and inflation: an alternative view", en M.J. Piore (ed.), *Unemployment and Inflation: Institutional and Structural Views*, Nueva York, M.E. Sharpe, 1979, pp. 1-16.
- , "Dualism as a response to flux and uncertainty", en M.J. Piore y S. Berger (eds.), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1980a, pp. 23-54.
- , "The technological foundations of dualism and discontinuity", en M.J. Piore y S. Berger (eds.), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1980b, pp. 55-81.
- , "Labor market segmentation: to what paradigm does it belong?", *American Economic Review*, vol. 73, núm. 2, 1983, pp. 249-253.
- , *Beyond Individualism*, Cambridge, Harvard University Press, 1995.
- Pisauro, G., "Efficiency wage, fixed employment costs, and dual labour markets", *Labour*, vol. 14, núm. 2, 2000, pp. 213-244.
- Ptsacharopoulos, G., "Labour market duality and income distribution: The Case of the UK", en W. Krelle y A.F. Shorrocks (eds.), *Personal Income Distribution*, Amsterdam, North-Holland, 1978, pp. 421-444.

- Rebitzer, J.B., "Radical political economy and the economics of labor markets", *Journal of Economic Literature*, vol. XXXI, núm. 3, 1993, pp. 1394-1434.
- Rebitzer, J.B. y M.D. Robinson, "Employer size and dual labor markets", *Review of Economics and Statistics*, vol. 73, núm. 4, 1991, pp. 710-715.
- Rebitzer, J.B. y L.J. Taylor, "Work incentives and the demand for primary and contingent labor", NBER, Working Paper 3647, 1991a.
- , "A model of dual labor markets when product demand is uncertain", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, núm. 4, 1991b, pp. 1373-1383.
- Reich, M.; D. Gordon y R. Edwards, "A theory of labor market segmentation", *American Economic Review*, vol. 63, núm. 2, 1973, pp. 359-365.
- Reynolds, L., *The Structure of Labor Markets*, Nueva York, Harper & Brothers, 1951.
- Rubery, J., "Structured labour markets, worker organisation and low pay", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 2, núm. 1, 1978, pp. 17-36.
- , "Flexibility of labour costs in non-union firms", en R. Tarling (ed.), *Flexibility in Labour Markets*, Londres, Academic Press, 1987, pp. 59-83.
- , "Internal and external labour markets: towards and integrated analysis", en J. Rubery y F. Wilkinson (eds.), *Employer Strategy and the Labour Market*, Nueva York, Oxford University Press, 1994, pp. 37-68.
- , "Fragmenting the internal labour market", en P. Leisink (ed.), *Globalization and Labour Relations*, Cheltenham-Northampton, Edward Elgar, 1999, pp. 116-137.
- Rubery, J. y F. Wilkinson, "Outwork and segmented labour markets", en F. Wilkinson (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Londres, Academic Press, 1981, pp. 115-132.
- (eds.), *Employer Strategy and the Labour Market*, Nueva York, Oxford University Press, 1994.
- Saint-Paul, G., *Dual Labor Markets. A Macroeconomic Perspective*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press, 1996.
- Seccareccia, M., "An alternative to labour-market orthodoxy: the Post-Keynesian/Institutionalist policy view", *Review of Political Economy*, vol. 3, núm. 1, 1991, pp. 43-61.
- Segal, M., "Post-institutionalism in labor economics: the forties and fifties revisited", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, núm. 3, 1986, pp. 388-403.
- Shapiro, C. y J.E. Stiglitz, "Equilibrium unemployment as a worker discipline device", *American Economic Review*, vol. 74, núm. 3, 1984, pp. 433-444.

- Siebert, W.S. y J.T. Addison, "Internal labour markets: causes and consequences", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 7, núm. 1, 1991, pp. 76-92.
- Sousa-Poza, A., "Is the Swiss labor market segmented? An analysis using alternative approaches", *Labour*, vol. 18, núm. 1, 2004, pp- 131-161.
- Spencer, D.A., "Work for all those who want it? Why the Neoclassical labour supply curve is an inappropriate foundation for the theory of employment and unemployment", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 30, núm. 3, 2006, pp. 459-472.
- Stiglitz, J.E., "Wage determination and unemployment in L.D.C.'s: the labor Turnover model", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 88, núm. 2, 1974, pp. 194-227.
- , "The causes and consequences of the dependence of quality on price", *Journal of Economic Literature*, vol. XXV, núm. 1, 1987, pp. 1-48.
- Tarling, R. (ed.), *Case Studies of Labour Market Segmentation*, Geneva, European Economic Community (EEC), 1981.
- , *Flexibility in Labour Markets*, Londres, Academic Press, 1987.
- Taubman, P. y M. Wachter, "Segmented labour markets", en O. Ashenfelter y R. Layard (eds.), *Handbook of Labour Economics*, Amsterdam, North-Holland, 1986, pp. 1183-1217.
- Thurow, L., *Generating Inequality*, Nueva York, Basic Books, 1975.
- Tolbert, C.; P. Horan y E.M. Beck, "The structure of economic segmentation: a dual economy approach", *American Journal of Sociology*, vol. 85, núm. 5, 1980, pp. 1095-1116.
- Villa, P., "Labour market segmentation and the construction industry in Italy", en F. Wilkinson (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Londres, Academic Press, 1981, pp. 133-149.
- Wachter, M., "Primary and secondary labor markets: a critique of the dual approach", *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, 1974, pp. 637-693.
- Wachter, M. y R. Wright, "The economics of internal labor markets", *Industrial Relations*, vol. 29, núm. 2, 1990, pp. 240-262.
- Wallace, M. y A. Kalleberg, "Economic organization of firms and labor market consequences: toward a specification of dual economy theory", en I. Berg (ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Nueva York, Academic Press, 1981, pp.77-117.
- Weiss, A., "Job Queues and Layoffs in labor markets with flexible wages", *Journal of Political Economy*, vol. 88, núm. 3, 1980, pp. 526-538.

- Weitzman, M., "A theory of wage dispersion and job market segmentation", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 104, núm. 1, 1989, pp. 121-137.
- Wilkinson, F. (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Londres, Academic Press, 1981.
- Woodbury, S., "Methodological controversy in labor economics", *Journal of Economic Issues*, vol. XIII, núm. 4, 1979, pp. 933-955.
- Zucker, L. y C. Rosenstein, "Taxonomies of institutional structure: dual economy reconsidered", *American Sociological Review*, vol. 46, núm. 6, 1981, pp. 869-884.