

UNIVERSITAT AUTONOMA DE BARCELONA

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

Departament de Sociologia

TESIS DOCTORAL

La construcción de tipologías en sociología: propuesta metodológica de construcción, análisis y validación. Aplicación al estudio de la segmentación del mercado de trabajo en la *Regió Metropolitana de Barcelona*

Pedro López Roldán

Director: Carlos Lozares Colina

Bellaterra, 1994

INDICE

PARTE I. INTRODUCCION	5
CAPITULO 1. PRESENTACION	7
CAPITULO 2. PROBLEMÁTICA Y OBJETIVOS	11
2.1 Introducción	11
2.2 La construcción de tipologías en sociología	15
2.2.1 Principales concepciones de la tipología	15
<i>Los tipos sociales de E. Durkheim</i>	16
<i>Los tipos ideales de M. Weber</i>	17
<i>La tipología realista de G. Gurvitch</i>	20
<i>La tipología constructiva de H.P. Becker-J.C. McKinney</i>	21
<i>La tipología según P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton</i>	23
2.2.2 La tipología, ¿contenido o forma?	25
2.2.3 El concepto de tipología	34
2.3 La perspectiva teórica de la segmentación del mercado de trabajo	36
2.3.1 La concepción neoclásica del mercado de trabajo	38
2.3.2 La teoría de la segmentación del mercado de trabajo	40
<i>La escuela institucionalista</i>	40
<i>La escuela radical</i>	42
<i>Otras contribuciones</i>	49
2.4 Objetivos de la tesis	53
PARTE II. EL MODELO DE ANALISIS	55
CAPITULO 3. EL MODELO DE SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO	57
3.1 Trabajo y empleo segmentados	58
3.2 Concepto de segmentación del mercado de trabajo	61
3.2.1 El proceso de segmentación en la empresa	64
<i>Las dimensiones de la segmentación</i>	66
<i>La dimensión de estabilidad</i>	67
<i>La dimensión de cualificación</i>	72

<i>La dimensión salarial</i>	76
<i>Otras dimensiones del trabajo</i>	78
<i>Caracterización de los puestos de trabajo y de las empresas</i>	79
<i>El papel del Estado</i>	82
3.2.2 La tipología de segmentación del mercado de trabajo	83
3.2.3 Segmentación laboral y desigualdad social	85
3.3 Los datos del modelo	89
3.3.1 La investigación de la Enquesta Metropolitana	89
3.3.2 Campo de aplicación del modelo de segmentación laboral	91
3.4 Limitaciones del modelo de segmentación	96
3.5 La segmentación: un problema teórico y metodológico	97
 CAPITULO 4. EL MODELO METODOLOGICO DE CONSTRUCCION TIPOLOGICA	101
4.1 Definición de la tipología estructural y articulada	101
4.2 La tipología como instrumento construido de operativización conceptual	103
4.3 La tipología como articulación	107
4.4 La tipología en la definición de los tipos	113
4.5 La tipología como modelo estructural	116
4.6 La tipología como instrumento de medida	120
 CAPITULO 5. SEGMENTACION LABORAL Y TIPOLOGIA	129
5.1 Planteamientos	129
5.2 Consideraciones metodológicas	132
5.3 Homología y validación	135
5.3.1 Cuestiones de validación y cuestiones de homología	135
5.3.2 El concepto de validación	136
<i>La validez interna</i>	137
<i>La validez de constructo</i>	137
<i>La validez del modelo teórico construido</i>	138
<i>La validez externa</i>	139

CAPITULO 6. EL CUERPO DE PROPOSICIONES	143
<i>Proposición 1</i>	<i>144</i>
<i>Proposición 2</i>	<i>145</i>
<i>Proposición 3</i>	<i>146</i>
<i>Proposición 4</i>	<i>147</i>
 PARTE III. ANALISIS Y CONCLUSIONES	 149
CAPITULO 7. ANALISIS DE HOMOLOGIAS Y DE VALIDACION	151
7.1 Homología entre modelos	151
7.2 Homología entre el modelo metodológico y el diseño de análisis.	
Adecuación del diseño a la hipótesis	155
7.2.1 El diseño de análisis	156
7.2.2 Análisis descriptivo inicial	157
7.2.3 Análisis de dimensionalización	158
7.2.4 Análisis de clasificación	165
7.2.5 Otros métodos y técnicas de análisis	173
7.3 Análisis de validación	176
7.3.1 Análisis descriptivo inicial	177
<i>La dimensión de estabilidad</i>	<i>177</i>
<i>La dimensión de cualificación</i>	<i>181</i>
<i>La dimensión salarial</i>	<i>184</i>
<i>La dimensión contextual de la empresa</i>	<i>184</i>
<i>Relaciones entre las dimensiones</i>	<i>187</i>
7.3.2 Análisis de dimensionalización	190
7.3.3 Análisis de clasificación	203
 CAPITULO 8. CONCLUSIONES	 221
<i>Un problema teórico y metodológico</i>	<i>221</i>
<i>Modelización teórica y metodológica</i>	<i>222</i>
<i>Un programa de análisis</i>	<i>225</i>
<i>La realidad segmentada del empleo</i>	<i>225</i>
<i>Nuevos planteamientos</i>	<i>226</i>
 BIBLIOGRAFIA	 229

PARTE I. INTRODUCCION

...el proyecto propiamente científico se sitúa de entrada en condiciones en que todo aumento de audacia en las ambiciones teóricas obliga a un aumento de rigor en el establecimiento de las pruebas a las que se debe someter. Nada obliga a la sociología a vacilar, como lo hace demasiado a menudo, entre la "teoría social" sin fundamentos y la empiria sin orientación teórica (...). Una vez superado el entusiasmo por los aspectos exteriores del método experimental o por los prodigios del instrumento matemático, la sociología podrá encontrar, sin duda, en la resolución en acto de la oposición entre el racionalismo y el empirismo, el medio de superarse, es decir, de progresar en el sentido de la coherencia teórica y de la fidelidad a lo real, al mismo tiempo.

(P. Bourdieu, J.-C. Chamborendon y J.-C. Passeron, **El oficio de sociólogo**, 1976:97)

CAPÍTULO 1. PRESENTACION

El trabajo de investigación que se presenta en esta tesis doctoral bajo el título de **La construcción de tipologías en sociología: propuesta metodológica de construcción, análisis y validación. Aplicación al estudio de la segmentación del mercado de trabajo en la *Regió Metropolitana de Barcelona***, recoge una doble preocupación de interés sociológico que ha motivado hasta el presente nuestra dedicación a la disciplina.

Por un lado, se trata de una preocupación de carácter metodológico. Como resultado de diversas experiencias de investigación en las que hemos tendido ocasión de participar en los últimos ocho años, así como docentes, los aspectos del método en la investigación empírica han centrado nuestra atención de forma importante. En estos distintos estudios hemos podido constatar un común denominador derivado de la necesidad de utilizar tipologías construidas bajo una formulación teórico-conceptual y la consiguiente aplicación para el análisis de la realidad social. La pregunta que se suscitaba permanentemente consistía en determinar la forma y el procedimiento de operativizar aquello que conceptualmente se postulaba.

Por otro lado, esta preocupación metodológica se ha complementado con otra teórica y temática, orientada hacia el estudio de la desigualdad social. En particular, tratando el fenómeno de la pobreza, la realidad del trabajo productivo y del mercado de trabajo y, más extensamente, sobre la estructura social. El interés por conocer y profundizar esta problemática de investigación nos ha permitido constatar la continua utilización de conceptos y categorías identificativas de esos fenómenos sociales cuyo contenido y finalidad última suele traducirse en la estructuración de un conjunto reducido de tipos interrelacionados que expresan las diferencias individuales y sociales que caracterizan la vida cotidiana de las personas en su contexto espacio-temporal y social. Los distintos niveles en la condición socioeconómica, la existencia de diferentes clases sociales o la segmentación del mercado de trabajo son ejemplos de este tipo de análisis sociológico.

La tesis doctoral que aquí se presenta pretende ser una reflexión fundamentalmente de índole metodológica que intenta mostrar la naturaleza de los procedimientos implicados en la construcción de tipologías proponiendo un modelo metodológico adecuado para alcanzar dicho objetivo. Al mismo tiempo, y entendiendo que todo análisis de la realidad social debe vincularse con una problemática teórica, esta reflexión en el orden de los métodos y las técnicas de investigación se establecerá a partir del tratamiento de un objeto de estudio específico: la segmentación del mercado de trabajo. En consecuencia, y aunando ambas preocupaciones, se tratará también de construir una tipología de segmentación del mercado de trabajo a partir de una conceptualización que tendrá como punto de referencia una aproximación efectuada desde la caracterización del empleo, recogiendo las principales proposiciones de la denominada perspectiva teórica de la segmentación.

Estos dos elementos centrales de la investigación, construcción de tipologías y segmentación del mercado de trabajo, que serán elementos integrantes de nuestro modelo de análisis, se concretarán en la adopción de una perspectiva de investigación determinada y en la delimitación de una realidad espacio-temporal precisa que convergen en la definición de los datos que serán objeto de tratamiento, en definitiva, en la concreción de un diseño de análisis. La perspectiva de investigación es la que identificamos como distributiva o atributiva, y que tiene en la encuesta por cuestionario, el muestreo y el análisis estadístico sus dispositivos característicos de recogida y análisis de los datos. En este sentido, la investigación contará con la base de datos proveniente de la *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona sobre condicions de vida i hàbits de la població*, referida al año 1990, para el análisis empírico de la problemática de la investigación.

Sin embargo, el modelo de análisis de la tesis no supondrá exclusivamente la construcción de una problemática teórica, la de la segmentación, elaborada sobre la base de un modelo teórico y del que cabe derivar el diseño correspondiente, con unos métodos y unas técnicas apropiados para contrastar una serie de hipótesis. También se construirá la problemática metodológica y por tanto se hablará de un modelo teórico-metodológico que será objeto de discusión. En esta línea, el desarrollo de la tesis doctoral se estructura a partir de las vinculaciones que se establecen entre ambos modelos, el de la segmentación, con las hipótesis y relaciones conceptuales asociadas que aboca en la concreción de una tipología de puestos de trabajo, y el tipológico, que implica la concepción de una metodología de construcción, análisis y validación tipológica. Estos modelos a su vez se vincularán con el diseño de análisis y los propios datos que reflejan la realidad social del empleo y del mercado de trabajo.

De esta forma, la organización de la tesis por capítulos queda dividida en tres bloques principales. La primera parte introductoria incluye los dos primeros capítulos. Uno es el actual de presentación y otro segundo expone los antecedentes de la problemática que será abordada.

Por una parte, en este capítulo segundo se realiza un análisis sobre la construcción de tipologías en sociología donde se comentan las principales concepciones y contribuciones sobre las tipologías como recurso metodológico. Esta reflexión nos guiará para plantear la necesidad de adoptar una nueva perspectiva sobre la que edificar nuestra propuesta de construcción tipológica a partir del reconocimiento de su componente formal y de la distinción entre tipos construidos teórica y empíricamente como dos momentos del proceso de investigación. Por otra

parte, se plantean los antecedentes teóricos más relevantes de la perspectiva teórica de la segmentación del mercado de trabajo. Constatando la existencia de una diversidad de formulaciones sobre la segmentación, se exponen las diferencias más notorias para reconocer, como algunos autores han puesto de manifiesto, la pertinencia de explicaciones multicausales que evidencien la hipótesis común a todas ellas de una concepción del mercado de trabajo no homogéneo y dividido en distintos segmentos, en contraposición con los postulados de la concepción ortodoxa neoclásica de un mercado único. El repaso de la literatura y autores más destacados nos servirá para delimitar los rasgos fundamentales que nos guiarán posteriormente en la construcción del modelo de segmentación laboral destinado básicamente a contrastar la hipótesis de fragmentación de este mercado en una tipología o conjunto de segmentos que serán caracterizados.

Como resultado de estas reflexiones preliminares se expondrán los objetivos específicos que se persiguen con la realización de este trabajo de investigación.

La segunda parte de la tesis comprende cuatro capítulos. El capítulo 3 está destinado a la elaboración del modelo de segmentación del mercado de trabajo a partir de las principales aportaciones de esta perspectiva teórica pero introduciendo nuevos elementos que nos conduzcan a una visión más amplia y a una conceptualización realizada desde el empleo. De esta problemática teórica surgirá una hipótesis central, tipológica, que será objeto de atención principal en el análisis empírico posterior a partir de la operativización de los conceptos y la obtención de los datos cuyo proceso y contenido se incluye también en este capítulo.

El capítulo 4 desarrolla nuestra conceptualización de un modelo metodológico de construcción y análisis de tipologías que hemos calificado como estructural y articulado. A partir de una definición explícita de este concepto de la tipología, se exponen más detalladamente los distintos elementos que caracterizan dicha definición, encuadrada en una perspectiva de investigación distributiva.

En el capítulo 5 se retoman de manera integrada los distintos elementos que hasta el momento han sido expuestos: el modelo teórico de la segmentación que da cuenta de la realidad social del empleo, una hipótesis central que alude al comportamiento de esta realidad en términos de una tipología de segmentos de empleo, un modelo metodológico que corresponde a la forma de la hipótesis y del objeto de estudio de la segmentación, un diseño de análisis que se relaciona con los dos modelos y, finalmente, unos datos empíricos sobre los que se analizará el empleo en el mercado de trabajo. Las relaciones entre estos distintos elementos a partir de las ideas de homología y validación se justificarán y esquematizarán para así derivar el cuerpo de proposiciones o de tesis que se deberán establecer o demostrar. La explicitación de este conjunto de proposiciones es el objeto del capítulo sexto que cierra esta segunda parte.

La tercera y última parte de la tesis se consagra al análisis y a las conclusiones. El capítulo 7 se dedica completamente al análisis de las distintas proposiciones que implican el establecimiento de homologías entre el modelo teórico de la segmentación y el metodológico, del diseño de análisis con el metodológico y la hipótesis central derivada del modelo de segmentación así como la validación de esta hipótesis. Las conclusiones de este capítulo y de los distintos elementos aportados en el conjunto de la tesis se plasman en el capítulo 8 mostrando al mismo tiempo nuevas líneas de

trabajo tanto en los aspectos metodológicos de la construcción tipológica en sociología como en el tratamiento de la problemática de la segmentación del mercado de trabajo y del empleo.

Para finalizar este capítulo de presentación quisiéramos manifestar nuestro agradecimiento a la valiosa ayuda que nos ha sido prestada en la realización de esta tesis doctoral y sin la cual, a buen seguro, no habría podido culminarse.

En primer lugar, mis agradecimientos se dirigen a los profesores Fausto Miguélez y Carlos Lozares. Esta investigación es en buena medida fruto de la estrecha colaboración que hemos mantenido en los últimos años, a ellos debo el haber despertado y orientado constantemente mi interés por la sociología y por la temática que aquí se trata.

Junto a ellos debo reconocer y agradecer la inestimable ayuda que significa el trabajo en el seno de un equipo de investigación. Mi experiencia en el *Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball* (QUIT) al lado de personas como Teresa Torns, Antonio Martín, Andreu Lope, Pilar Carrasquer, Oscar Rebollo, Màrius Domínguez o Vicent Borràs ha sido en todo momento una fuente de consejos y ayudas desinteresadas.

Mi agradecimiento se dirige especialmente también al *Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona* (IEMB) donde tuve la ocasión de iniciar mi formación investigadora y en donde participé en la realización de la dos ediciones de la *Enquesta Metropolitana*, 1985 y 1990. En particular a sus distintos responsables, y especialmente a las profesoras Marina Subirats y M^a Jesús Izquierdo con quienes más directamente trabajé. Agradezco asimismo al IEMB y a su director, Oriol Nello, el haberme permitido utilizar los datos de la *Enquesta Metropolitana 1990* para la realización de este estudio.

Mi gratitud al *Departament de Sociologia* de la *Universitat Autònoma de Barcelona*, en cuyo seno me formé como estudiante y donde posteriormente pude desarrollar mi actividad docente e investigadora. A él debo el haberme permitido la estancia de una año en París, donde fui acogido por la *École des Hautes Études en Sciences Sociales* y donde recibí el buen consejo de profesores como Marc Barbut, Raymond Boudon, Louis-André Vallet o Jean-Daniel Reynaud. Allí fue donde salieron a la luz las primeras páginas de esta tesis doctoral.

Por último, hago extensiva esta gratitud aunque por motivos diferentes a mi familia, su cercanía y sostén han sido para mí un estímulo en estos meses de dedicación a la tesis. Este trabajo lo dedico especialmente a mi compañera Nati, su comprensión y apoyo hacia esta labor ha sido en todo momento incondicional y entrañable.

CAPITULO 2. PROBLEMÁTICA Y OBJETIVOS

En este capítulo presentaremos, tras una reflexión general introductoria, los dos elementos que serán objeto de tratamiento e interrelación en este trabajo de investigación: la construcción de tipologías y la perspectiva teórica de la segmentación del mercado de trabajo. Trataremos de recoger y analizar los antecedentes más relevantes de estos dos aspectos, uno metodológico y otro teórico, sobre los que plantearemos nuestra problemática y objetivos de estudio.

2.1 Introducción

Uno de los rasgos más característicos del conocimiento científico en general, y sociológico en particular, es la utilización de las tipologías como ordenadoras de distintas conceptualizaciones de los fenómenos sociales complejos estudiados. La necesidad de clasificar, de tipificar o de resumir en un conjunto reducido de clases o tipos a los individuos, grupos, instituciones, sociedades o a cualquier otra unidad de análisis que es objeto de estudio, es la expresión, ya sea entendida como procedimiento o como objetivo en sí mismo, de un recurso heurístico propio del análisis y la explicación científica.

A este respecto destaca R. Boudon (1962:259): *Les sciences humaines sont, dans une large mesure, des sciences de la classification: l'étude des stratifications sociales, les typologies sociologiques, l'étude des aptitudes psychologiques, celles des zones socio-économiques en écologie, etc., impliquent, de par leur nature, des problèmes de classification.*

A lo largo de la historia del pensamiento sociológico, las distintas contribuciones teóricas o empíricas en la explicación de los hechos sociales han adoptado la forma sintética de una caracterización tipológica con el objetivo de

reducir a un número limitado de categorías la complejidad de los fenómenos y procesos sociales de los que aquéllas son, en esencia, su reflejo. En este sentido, pues, el objetivo final de toda tipología consiste en reducir, ordenar, estructurar la complejidad de la realidad social.

La variedad de los objetos sociológicos susceptibles de una construcción tipológica y las distintas formas de entender el proceso y los objetivos que cubre la utilización de las tipologías, han dado lugar a una amplia gama de ejemplificaciones de las que tenemos constancia desde los orígenes mismos de la sociología.

No obstante, resulta paradójico constatar que, siendo la tipología un elemento constante del quehacer sociológico, las contribuciones metodológicas de reflexión sobre su naturaleza, de sistematización y formalización del proceso de su construcción hayan sido bastante limitadas. Existe una enorme descompensación entre la proliferación de investigaciones que recurren al uso de tipologías o el desarrollo de técnicas de análisis concebidas para la clasificación, por un lado, y la aparición de metodologías específicas de formalización del análisis tipológico, por otro. Si las contribuciones metodológicas han sido poco numerosas, menor ha sido aún el debate que hubiera permitido la contrastación de procedimientos y la revisión de los mismos en el contexto de nuevas investigaciones.

Esta constatación es especialmente significativa en los últimos tiempos con relación a las técnicas estadísticas y su difusión a partir de la generalización del uso de la informática aplicada. El importante progreso experimentado a lo largo de este siglo en los métodos y las técnicas análisis de datos, se ha visto potenciado de manera espectacular gracias a las ventajas que proporciona la informática en su puesta en práctica, permitiendo la oferta y desarrollo de una gran número de instrumentos técnicos accesibles para todo investigador. Sin embargo, este proceso acelerado de posibilidades tecnológicas no se ha visto acompañado de una preocupación creciente por las necesidades metodológicas que requiere la investigación para llenar su función de vincular la teorización de un problema sociológico con los instrumentos que puedan permitir la contrastación de modelos teóricos y de hipótesis. El caso de la construcción de tipologías es una ejemplo del fenómeno al que nos estamos refiriendo. En este sentido, sostenemos en tono de autocritica y objeto de reflexión la afirmación de J.-P. Grémy y M.-J. Le Moan (1976:4) según la cual: *La méthodologie des sciences sociales est encore en train de se constituer; elle n'a pas atteint un degré de développement tel qu'elle puisse de traduire par un ensemble de règles et de préceptes suffisant pour guider le praticien et le chercheur.*

La rotundidad de esta afirmación no deja de reflejar realidades observables en el oficio del sociólogo. Ello puede manifestarse por la existencia de una pluralidad de perspectivas teóricas y metodológicas que han ayudado más a la diversidad, al enfrentamiento y a la separación de las distintas contribuciones de autores y tendencias, que a la plasmación de un cuerpo de conocimientos comunes que reconozcan la complementariedad de distintas formas del conocimiento sociológico, ya sea fenomenológica, marxista, funcionalista, etnometodológica o interaccionista-simbólica. Esta afirmación se entiende especialmente en lo que respecta a la metodología. Si el método se identifica por su carácter de procedimiento e instrumento que guía la actividad de investigación con una finalidad mediadora para cubrir objetivos teóricos de conocimiento a partir del estudio de la realidad social y, además, se reconoce su carácter de construcción formal concebida y susceptible de

sistematización, generalización y aplicación reiterada, la conclusión que se puede derivar al examinar el estado actual de la disciplina es la coexistencia de una pluralidad de perspectivas metodológicas que han tendido a fomentar a menudo una dinámica de la diferencia y de la crítica mal entendida, antes que un esfuerzo de complementariedad y de interés por la búsqueda del rigor en cada una de ellas.

La diversidad de los objetos de la sociología está seguramente en la base de la explicación de esta pluralidad (R. Boudon, 1969). El recurso extendido a una sociología espontánea y la permanencia de una comunidad científica que, a modo de microcosmos social, reproduce determinados valores y normas profesionales donde muchas de las polémicas revelan frecuentemente oposiciones que radican en adhesiones externas, seguramente contribuyen a comprender esa despreocupación por una actitud de vigilancia y de comunicación (P. Bourdieu, J.-C. Chamborendon y J.-C. Passeron, 1976).

Ejemplos manifiestos de lo que decimos son los asiduos debates entre opuestos como lo cuantitativo y lo cualitativo, lo microsociológico y lo macrosociológico, lo teórico y lo empírico, lo inductivo y lo deductivo, o lo explicativo y lo comprensivo, enmarcados en una variedad de posicionamientos y corrientes de pensamiento dominados por la especificidad de lo social. En medio de esta interrelación característica de la disciplina, la metodología de la investigación no ha pasado de un estadio de relativa indeterminación¹, en tanto que cuerpo de conocimientos generalizado y sistematizado sobre los métodos y las técnicas de investigación a disposición de todos sus usuarios y en tanto que conjunto de posibilidades instrumentales y de procedimiento válidas para objetivos pertinentes más allá de posicionamientos teóricos cerrados. A finales de los años 50 C. Wright Mills ya lo sugería y hoy en día, si bien se ha avanzado², sigue siendo un reto pendiente si se quiere *analitzar el que realment s'esdevé en el procés d'estudi sociològic, per tal de poder després generalitzar i sistematitzar les tècniques d'investigació que semblen més fecundes. Es tracta d'una feina difícil i que pot conduir a molts disbarats, però que resultaria molt menys difícil si tots els científics socials s'hi posessin, cosa que en cert sentit seria una obligació. Val a dir que fins ara això no s'ha fet gaire, i s'ha aplicat tan sols a cert tipus de mètodes* (C. Wright Mills, 1987:72).

Este es uno de los principios orientadores de este trabajo de investigación que pretendemos aplicar en un ejercicio de reflexión sobre uno de los procedimientos más arraigados en el trabajo sociológico como es el de la construcción de tipologías. Sin embargo, afirmar como C. Wright Mills (1987:72) que *la metodologia és l'estudi dels mètodes: elabora teories sobre allò que està fent aquell que es dedica a estudiar*, exige también hablar del método en acto, el método aplicado y orientado por lo sustantivo, por la teoría sociológica, por tanto, de una teoría en acto. Hacerlo así significa huir de lo que el autor denomina como «empirismo abstracto» o de lo P. Bourdieu, J.-C. Chamborendon y J.-C. Passeron (1976) llaman las «abdicaciones del

¹ M. Latiesa (1991) analiza el pluralismo metodológico y teórico en la sociología apuntando como una de las conclusiones que *Actualmente, una gran parte de la comunidad científica mantiene una postura ecléctica, es decir, escasa identificación con las teorías, perspectivas, paradigmas o metodologías* (p. 105). En este sentido se expresan también las reflexiones y el análisis de E. Lamo de Espinosa (1990) sobre la crisis de la sociología, la herencia de una sociología cuyo marco analítico aparece como incapaz de superar una situación de incertidumbre.

² J. A. Rodríguez (1991) comenta que las nuevas tendencias del desarrollo teórico y empírico se dirigen a superar las viejas barreras y divisiones teóricas y conceptuales, con un interés más sintético, interrelacionando múltiples niveles, con un carácter multidisciplinar y multidimensional.

empirismo», es decir, es necesario establecer una lógica del procedimiento científico como reclama R. K. Merton (1970) que justifica la identidad autónoma de la metodología pero no hasta el punto de convertirse en un objetivo en sí mismo al margen de cualquier problemática de contenido sociológico, porque el método no puede disociarse de las investigaciones donde se emplea. Este reclamo se defiende con asiduidad desde todas las perspectivas aunque después las prácticas de la investigación puedan mostrar habituales violaciones de ese principio.

En este sentido se dirige la fuerte crítica que C. Wright Mills (1987) realiza al trabajo de P. F. Lazarsfeld. Sin embargo, la defensa exacerbada de los argumentos antiempiricistas y la crítica consiguiente es la que puede conducirnos a bloquear de forma permanente el espíritu de superación de la disciplina que más arriba citábamos del propio C. Wright Mills. Cabe entender que las aportaciones de P. F. Lazarsfeld, y de otros como H. M. Blalock, para dotar a la sociología de un contenido metodológico vinculado al conocimiento sociológico, al margen de críticas razonables, exigen su reconocimiento: *reconocemos la contribución capital que los metodólogos, y en particular Paul F. Lazarsfeld, han aportado a la racionalización de la práctica sociológica* (P. Bourdieu, J.-C. Chamboredon y J.-C. Passeron, 1976:13) y la necesidad también de plantear nuevas preguntas entorno a su trabajo (M. García Ferrando, 1979).

Como señala M. Latiesa (1991:105) *no se trata de que la investigación empírica carezca de base teórica, sino más bien de que el tipo de teoría que se hace es de alcance medio*. Quizás el problema radique, como destaca la autora citando a K. Menzies³, *en la divergencia entre la teoría que hacen los teóricos y la teoría que hacen los investigadores. Los primeros hablan del sistema social en general y los segundos de relaciones entre fenómenos parciales*.

La admisión de la pluralidad debe permitirnos la posibilidad de reconducir constantemente nuestro ejercicio de reflexión sociológica, revisándolo, ampliándolo y cuestionándolo. Las preguntas que deben tender a garantizar el doble sentido que el método puede adquirir: *ars invendi* y *ars provandi*. Una capacidad de descubrimiento y otra de verificación que combinadas garanticen otro principio deseable de la investigación científica.

En este capítulo de introducción plantearemos las cuestiones de interés que se suscitan como problemática de la tesis y que se derivan tanto de una perspectiva teórica que será objeto de tratamiento como es la de la segmentación del mercado de trabajo, como del tratamiento metodológico de este objeto y de otros que conducen a la construcción de tipologías. La exposición que sigue plantea primero un análisis en torno a la tipología y a la actividad clasificatoria con el objeto de clarificar el concepto de tipología y de análisis tipológico, su utilización en el ámbito de la sociología y las cuestiones que se suscitan para el proceso metodológico de construcción tipológica. Las cuestiones teóricas que provienen de la problemática de la segmentación laboral nos aportarán elementos sustantivos que guiarán la construcción de una tipología de segmentos poniendo de manifiesto tanto nuevos elementos de análisis como características formales del objeto cuyo tratamiento conjunto nos conducirá a formular las cuestiones de interés de esta investigación.

³ F. Menzies (1982), *Sociological Theory in Use*, Routledge and Keagan Paul, London.

2.2 La construcción de tipologías en sociología

La tipología ha sido objeto de atención habitual desde diversas perspectivas en la tradición sociológica. La mayor parte de las teorías sociológicas han encontrado en la tipología la forma de ordenar conceptualmente los fenómenos más diversos de la realidad social. Entre las distintas aportaciones realizadas a lo largo de la historia de la teoría y metodología sociológicas destacaremos algunas de las contribuciones más relevantes mostrando la variedad de sus formulaciones y los sentidos en los que se ha empleado el concepto de tipología. A continuación discutiremos a modo de síntesis los principales rasgos metodológicos que las identifican y acotaremos una definición formal general.

2.2.1 Principales concepciones de la tipología

Una primera referencia obligada respecto a la utilización de las tipologías se encuentra en los trabajos de los autores clásicos de la sociología. Entre ellas destaca sobre todo la contribución de M. Weber por el esfuerzo de sistematización metodológica del quehacer reflexivo del sociólogo. E. Durkheim también propuso reglas del método sociológico relativas a la constitución de tipos sociales, si bien no constituyó un esquema de razonamiento claro y explícito sobre el que edificar la investigación de la realidad social. Este ha sido en general el problema de las numerosas aportaciones teóricas que los distintos pensadores clásicos han formulado bajo una formulación tipológica, que no se ha explicitado el cómo proceder para elaborar las tipologías explicativas de lo social y ha quedado velado por la exposición de los contenidos conceptuales.

A posteriori, cuando se ha hablado de la tipología en la sociología, se han entremezclado de forma habitual las reflexiones teóricas y las concepciones de los distintos aspectos de vida social con su traducción en una tipología de diverso contenido al margen y confundido con el procedimiento seguido. El debate que se generó a partir del trabajo de M. Weber sobre el tipo ideal seguramente ha contribuido de manera determinante a explicitar los términos de una discusión donde se han argumentado a la vez razones de concepción teórico-sociológica y metodologías cerradas y exclusivas de esas concepciones.

Una posible razón de esa dinámica se puede encontrar en la pluralidad de la sociología y de las actitudes de oposición, en la línea de los comentarios que destacábamos en el apartado anterior. Una posible conclusión global de esa dinámica es la persistencia de un falso debate que ha cegado la visión de la tipología en el trabajo de investigación. Unos han insistido más intensamente en la importancia de la

teoría y de los modelos teóricos en la explicación de la realidad social, sin negar la vocación empírica de la sociología; otros han insistido en el carácter empírico de la sociología y en la importancia de desarrollar procedimientos de captación de la realidad empírica, sin negar la vocación teórica de la sociología. En el fondo, unos y otros hablaban de lo mismo, teoría y empiria son dos elementos inseparables del conocimiento sociológico. El método, o los métodos, los tipológicos en particular, son los que han de servir de puentes comunes y alternativos entre estas dos caras del estudio sociológico. Estas diferencias de acento son las que se evidencian en las distintas concepciones sobre la tipología que brevemente pasamos a presentar a continuación: los tipos sociales de E. Durkheim, el tipo ideal de M. Weber, la tipología realista de G. Gurvitch, la tipología constructiva de J.C. McKinney y H.P. Becker y la tipología de P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton.

Los tipos sociales de E. Durkheim.

E. Durkheim, en **Las reglas del método sociológico** (1984) dedica un capítulo específico a las «reglas relativas a la constitución de los tipos sociales». Precizando las indicaciones dadas por H. Spencer, expresa la necesidad de constituir tipos sociales (o especies sociales) como término intermedio entre el nominalismo de los historiadores, que tiende a considerar las distintas sociedades como individualidades heterogéneas no comparables entre sí, y el realismo de los filósofos, donde los agrupamientos particulares no son otra cosa que combinaciones contingentes y provisionales, sin realidad propia, que simplemente ilustran las leyes generales de la naturaleza humana que dominan todo el desarrollo histórico (pp. 93-94). Para constituir estos tipos sociales hay que huir, argumenta E. Durkheim, del método que estudia cada sociedad en particular de manera exacta y completa para luego comparar entre sí cada una de ellas e inducir, a partir de semejanzas y diferencias, una clasificación.

Por el contrario el verdadero método experimental tiende a sustituir los hechos vulgares por hechos decisivos y cruciales (en palabras de Bacon) que por sí mismos muestren un valor e interés científicos. Para obtener estos tipos sociales se debe atender a las propiedades más esenciales según un conjunto de caracteres escogidos cuidadosamente cuyo objeto será el de guiar la observación y la propia construcción de los tipos, para finalmente servir de base en la explicación de los fenómenos sociales: *Sabemos, en efecto, que las sociedades están compuestas de partes añadidas entre sí. Puesto que la naturaleza de toda resultante depende necesariamente de la naturaleza de los elementos componentes, de su número y de la forma en que se combinan, son evidentemente estos caracteres los que debemos tomar como base y se verá, en efecto, que es de ellos de los que dependen los hechos generales de la vida social. Por otra parte, como son de orden morfológico, se podría llamar "Morfología social" la parte de la sociología que tiene por fin constituir y clasificar los tipos sociales* (p. 97). La explicación consistirá en establecer relaciones causales a través del método comparativo.

Al elegir los caracteres esenciales E. Durkheim ubica a los tipos sociales dentro de la morfología. Se trata de partir de la sociedad más simple (aquella que no

encierra otra más sencilla que ella) para estudiar los modos de agrupamiento cada vez más complejos. En este sentido cabe hablar de una concepción de los tipos sociales (de la tipología de sociedades) de carácter genético, es decir, cada tipo superior estará formado por la repetición de sociedades de igual característica del tipo inmediato inferior y cuyo origen (base natural de toda clasificación) es la unidad simple o sociedad de sector único sobre el que se va construyendo la escala completa de los tipos sociales: a partir de combinaciones consigo misma se da nacimiento a nuevas sociedades las cuales se combinan a su vez para generar otras nuevas. Así E. Durkheim habla para ejemplificar su discurso de las hordas, clanes, sociedades polisegmentarias simples, polisegmentarias compuestas simplemente, polisegmentarias compuestas doblemente. Este esquema de razonamiento, que luego aplicaría en **Las formas elementales de la vida religiosa**, entronca con la que fue su principal preocupación sociológica: el nuevo tipo de especie social que constituía la sociedad industrial moderna y la nueva religión.

E. Durkheim, como heredero de la tradición positivista, fundamentó sus razonamientos sociológicos en la correspondiente inspección inductiva de los datos empíricos, pero lo hizo siendo consciente de que la mera observación de los hechos no contribuía en nada al conocimiento de la realidad de los fenómenos, sino que el científico debía hacerse primero una idea clara de lo que quería observar. Por ello se esforzó en definir los hechos sociales y destacó la importancia del carácter comparativo de la sociología. La alusión a los tipos como recurso metodológico se circunscribe a la clasificación de las sociedades actuando de cuadros generales, con un carácter constante, sobre los que comparar y verificar la evolución, la constitución y las diferencias entre las distintas sociedades concretas. Como señala G. Duncan (1973:137): *Para garantizar esa comparabilidad fue que habló de especies o tipos sociales, aunque no estaba muy seguro de qué tipos había que determinar y éste es probablemente el punto más débil de su obra*. G. Gurvitch (1962:12) señala en el mismo sentido que *no ha aclarado suficientemente el sentido del recurso a los tipos sociales*.

Los tipos ideales de M. Weber

Entre todas las concepciones de la construcción de los tipos, la formulación del tipo ideal de M. Weber es la que mayores repercusiones y debates ha generado en nuestra disciplina. Las razones de esta referencia constante en el trabajo sociológico habría que encontrarlas, primero, en la importancia del referente teórico que la obra de M. Weber supone para el conocimiento sociológico y, en segundo lugar, por las dificultades de interpretación de su exposición del tipo ideal.

Como ha sido señalado por diversos autores, M. Weber define de dos formas diferentes su concepción del tipo ideal.

La primera de estas concepciones está contenida en su ensayo de 1904 **La «objetividad» cognoscitiva de la ciencia social y de la política social** (M. Weber, 1990:39-101). En este primer trabajo, el concepto de tipo ideal es expresado con las

siguientes palabras: *Se los obtiene mediante el «realce» unilateral de «uno» o «varios» puntos de vista y la reunión de una multitud de fenómenos «singulares», difusos y concretos, que se presentan en mayor medida en unas partes que en otras o que aparecen de manera esporádica, fenómenos que encajan en aquellos puntos de vista, escogidos unilateralmente, en un cuadro «conceptual» en sí unitario. Este, en su pureza conceptual, es inhallable empíricamente en la realidad: es una «utopía» que plantea a la labor historiográfica la tarea de comprobar, en cada «caso singular», en qué medida la realidad se acerca o se aleja de ese cuadro ideal...* (pp. 79-80). De esta definición podemos concluir tres elementos significativos.

El tipo ideal se obtiene por construcción mediante el *realce unilateral*, es decir, la acentuación de ciertos elementos de la realidad pertinentes y esenciales al objeto de estudio, para que le sirvan al investigador de medio o de guía en su trabajo heurístico o expositivo. Es en este sentido que se aplica el calificativo de *utopía*, se trata de destacar, de abstraer rasgos singulares, simplificados, considerados en su especificidad y conectados entre sí por la fantasía del investigador de manera objetivamente posible para el estudio.

Esta selección de *fenómenos singulares* (casos, individuos, instituciones,...), tomados en base a *uno o varios puntos de vista* (conceptos, indicadores), y la consiguiente construcción de conexiones, sólo es realizable en el contexto de un *cuadro conceptual*, ideal y unitario, pleno de *significación específica*, es decir, en el marco de una construcción teórica que proporcione la ausencia de contradicciones en la elaboración y la puesta en relación de los conceptos. El tipo ideal no será una hipótesis teórica que pueda ser validada por la experiencia, pero en tanto que instrumento operativo, como *medio*, permite la formulación de ciertas hipótesis que podrán ser confrontadas con los hechos. El resultado es un modelo o un sistema estrictamente lógico, no normativo -sin juicios valorativos que el deber de autocontrol científico debe garantizar- donde el tipo ideal, como concepto construido de significación, busca, no la descripción, sino la comprensión, no de lo genérico, sino de la especificidad de los fenómenos singulares, y a través de conceptos *genéticos* que sintetizan la conexiones singulares con fines cognoscitivos de la forma más *pura*, *lógica* y carente de *juicios de valor*.

En este sentido, un tercer aspecto que define al tipo ideal es la relación que se establece entre él y la realidad empírica. El tipo ideal, por construcción lógica, se distancia de la realidad empírica, y ésta sólo puede ser entendida en comparación o con referencia al tipo ideal, los hechos son servidores de la teoría y no a la inversa: el tipo ideal es la guía de toda observación posterior de la realidad empírica o histórica. Como señala el propio autor, el tipo ideal *no constituye una exposición de la realidad, pero quiere proporcionar medios de expresión unívocos para representarla*, por otro lado, el tipo ideal *no está destinado a servir como esquema «bajo» el cual debiera subsumirse la realidad como «especimen», sino que, en cambio, tiene el significado de un concepto «límite» puramente ideal, respecto del cual la realidad es «medida» y «comparada» a fin de esclarecer determinados elementos significativos de su contenido empírico* (p. 82). Así, el tipo ideal se caracteriza por no ser un mero tipo clasificatorio ni un concepto genérico, busca primordialmente la coherencia interna por encima de la verosimilitud pragmática. Sin embargo no conviene olvidar su interrelación: *En nuestro ámbito existen, para emplear una expresión de F.T. Vischer, «buscadores de materiales» y «buscadores de sentido».* El inextinguible apetito de los hechos de los primeros sólo puede

saciarse con documentos, con tablas estadísticas y encuestas, pero son insensibles al refinamiento del nuevo pensamiento. La gula de los segundos echa a perder el gusto por los hechos a través de siempre nuevos destilados conceptuales (p. 100).

De esta formulación del tipo ideal -como aparece por ejemplo al hablar del capitalismo o del empresario capitalista (M. Weber, 1979)-, enmarcada básicamente en la búsqueda de nuevas conceptualizaciones teóricas, se deriva la visión weberiana sobre la ciencia social, el conocimiento científico y su progreso: *La historia de las ciencias de la vida social es y sigue siendo, por lo tanto, una alternancia continua entre el intento de ordenar conceptualmente los hechos a través de la formación de conceptos, la resolución de los cuadros conceptuales así obtenidos mediante la ampliación y desplazamiento del horizonte de la ciencia, y la formación de nuevos conceptos sobre las bases así transformadas* (p. 94). La meta de las ciencias sociales no consiste en reducir la realidad a *leyes* generales, univales o definitivas, a modo de los postulados kantianos, sino que los conceptos y, en particular, los tipos ideales, son un medio de la objetividad del conocimiento cuya meta no debe ser otra que la *significación cultural de conexiones históricas concretas* en el contexto de una orientación destinada a la formación y crítica de los conceptos, de la teoría, de las ideas.

Frente a esta concepción inicial de los tipos ideales, M. Weber (1969) expuso en la primera parte de **Economía y Sociedad** una segunda formulación metodológica de los tipos donde acentuó el carácter teórico y de abstracción de la construcción tipológica.

La formulación del tipo ideal desarrollada en las primeras páginas de esta obra se inscribe en la concepción de la sociología y del significado con relación a la acción social. Al definir la sociología como *una ciencia que pretende entender, interpretándola, la acción social para de esa manera explicarla causalmente en su desarrollo y efectos*, la formulación del tipo ideal se concibe como una metodología sociológica, de construcción científica, destinada a la comprensión de la acción carente de componentes irracionales: *El método científico consistente en la construcción de «tipos» investiga y expone todas las conexiones de sentidos irracionales, afectivamente condicionadas, del comportamiento que influyen en la acción, como "desviaciones" de un desarrollo de la misma "construido" como puramente racional con arreglo a fines (... que sirve) a la sociología -en méritos de evidente inteligibilidad y, en cuanto racional, de su univocidad- como un «tipo» (tipo ideal), mediante el cual comprender la acción real, influida por irracionalidades de toda especie (afectos, errores), como una desviación del desarrollo esperado de la acción racional. «De esta suerte», pero sólo en virtud de estos fundamentos de conveniencia metodológica, puede decirse que el método de la sociología "comprensiva" es "racionalista"* (p. 7).

En esta formulación se vuelve a destacar con mayor insistencia la distancia con respecto al mundo real, cuanto más *extraños sean al mundo su utilidad será también mayor tanto terminológica, clasificatoria como heurísticamente* (p. 17). Se trata de una concepción metodológica de la tipología como construcción teórica circunscrita a los límites de una sociología comprensiva, de la acción comprensible. Ante una acción real que acontece *con oscura semiconsciencia o plena inconsciencia*, desde el punto de vista metodológico, la investigación ha de basarse en una elección conceptual con términos claros y revelando de forma unívoca el *sentido* de la acción, aunque sea

irreal, premeditadamente desviados y despojados de la realidad, de lo concreto, para así establecer comparaciones y explicar luego causalmente la distancia con lo real. En este sentido, esta segunda formulación del tipo ideal tiene un carácter más abstracto y se expresa como un modelo si se quiere más ideal destinado a actuar de esquema interpretativo coherente internamente, individualizante, como corresponde por ejemplo al tipo de economía robinsoniana.

Si bien las dos formas de entender el tipo ideal revelan diferencias relevantes⁴, comparten la necesidad de contemplar la investigación sociológica como un esfuerzo de comprensión de la realidad mediante la construcción de artificios conceptuales, modelos, elaborados por el sociólogo según los objetivos de la investigación que permitan, y no que esquematicen, la observación posterior de la realidad. En este sentido el tipo ideal se constituye en un instrumento del conocimiento sociológico no normativo, de utilización de conceptos típico-ideales con un sentido heurístico, nominalista, que guía la exploración de la realidad pero no la describe. Se rechaza toda pretensión clasificadora de la realidad de los fenómenos sociales y el recurso a los instrumentos matemático-estadísticos, por el contrario, el tipo ideal pretende ser un modelo teórico e instrumento de reflexión que permita la comparación y la comprensión de los significados de la realidad histórico-social de forma racional.

La tipología realista de G. Gurvitch.

La obra de G. Gurvitch, como señala J. Cazeneuve (1976:87), se puede considerar como *un système complexe de typologies élaborées*. En efecto, la conclusión que el autor extrae al hablar del método y del objeto de la sociología es clarificadora: *La sociología es la tipología cualitativa y discontinuista -fundada en la dialéctica- de los fenómenos sociales totales aestructurales, estructurales y estructurados que ella estudia a la vez en todos los planos en profundidad, en todas las escalas y en todos los sectores, a fin de seguir sus movimientos de estructuración, desestructuración, reestructuración y dispersión, hallando su explicación en colaboración con la historia* (G. Gurvitch, 1962:29).

La visión de la realidad social como fenómenos sociales totales donde se interrelacionan dialécticamente distintos niveles de la dinámica del todo social que debe ser captado en su conjunto y de manera plural, lleva a G. Gurvitch a plantear como el método propio de la sociología el método tipológico. El método tipológico construye tipos cualitativos y discontinuos, se trata de mostrar las cualidades que permiten acentuar las discontinuidades y así mejor captar las rupturas y cambios que se producen entre grupos, clases o sociedades globales y los fenómenos sociales totales y estructuras. Así los tipos *representan un cuadro de referencias dinámicas, adaptados a los fenómenos sociales totales y llamados a promover la explicación científica* (p. 25). Para captar la dinámica de los fenómenos sociales totales la

⁴ Esta doble conceptualización de los tipos ideales ha sido analizada y calificada por distintos autores. A. von Schelting (1922) los diferencia como individualizante y generalizante, W. Eucken (1950) como real e ideal, J.W.N. Watkins (1952) los califica como holístico e individualista, V. Capecchi (1968) como tipo ideal no abstracto y tipo ideal abstracto.

tipología debe ser realista, los tipos sociales deben constituirse combinando diferentes criterios a partir de la observación de los fenómenos reales, de la sociedad real, en absoluto deben ser ideales y continuistas como crítica a la concepción weberiana.

Desde esta visión conjunta de diferentes planos de lo social -macro y microcosmos-, las sociedades globales proporcionan el contenido más rico, general y concreto (determinado). Por ello estableció su tipología de diez sociedades globales como un ejemplo de tipos de estructuras globales observables en la historia y que sirven como cuadro conceptual de referencia útil y flexible para la investigación sociológica. De esta forma se configura una doble exigencia metodológica: la sumisión a los fenómenos sociales totales y la referencia necesaria a unidades colectivas reales que no permita eludir el contacto con la sociedad real. Desde la utilización de técnicas de investigación «dialectizadas» el objeto de toda investigación es *la captación de los fenómenos sociales totales en marcha, por medio del establecimiento de tipos que no detengan el movimiento de las totalidades sociales de diferentes géneros.* (p. 157).

Por tanto, la sociología de G. Gurvitch pretende recoger el método tipológico como la forma de encuadrar todos los problemas que se le plantean al sociólogo, desde su conceptualización de los fenómenos sociales, definiendo un conjunto de tipos siempre a partir de un referente empírico que refleje la realidad social y la haga explicable.

La tipología constructiva de H.P. Becker-J.C. McKinney.

Durante la década de los años 50 diversos trabajos metodológicos realizados por J.C. MacKinney, H.P. Becker y Ch.P. Loomis intentaron profundizar en los problemas metodológicos de la construcción de tipos y la utilización de las tipologías. El resultado de ese trabajo de análisis se sintetizó en la publicación del libro de J.C. McKinney (1969) **Tipología constructiva y teoría social** donde se exponen los principios de una concepción global de la construcción tipológica⁵.

Para J. C. McKinney los tipos se definen como *una selección, abstracción, combinación y (a veces) acentuación planeada e intencional de un conjunto de criterios con referentes empíricos que sirve de base para la comparación de casos empíricos* (p. 14). A partir de esta definición general se trata de mostrar dos ideas principales: primero, que *todos los tipos son contruidos* y que la tipología constructiva se entiende como *el modo genérico de tipificación que comprende todos los procesamientos tipológicos especiales* (p. 13) que muestra el «consenso subyacente» en la definición; y, segundo, la necesidad de mostrar el carácter metodológico (como conjunto de reglas de procedimientos lógicas y normativas) que tiene la tipología en la investigación sociológica. De este modo afirma el autor que *la*

⁵ El libro publicado en inglés en 1966 fue proyectado conjuntamente con H.P. Becker hacia 1957, pero la muerte prematura de éste determinó el retraso de la publicación del trabajo de ambos autores.

tesis de este volumen es que se puede comprender mejor la tipología constructiva si se considera un aspecto de la metodología pragmática de investigación (p. 19).

Dado que el procedimiento tipológico adolece de un grado de ambigüedad y falta de codificación, el autor pretende examinar la evidencia teórica y empírica con respecto a una serie de proposiciones relacionadas con el tipo construido (pp. 16-18) que resumen de manera clara su concepción.

Así, se entiende que la construcción de tipos es un enfoque metodológico aplicable a cualquier ciencia cuyos tipos particulares, como entidades sustantivas, no son intercambiables. El tipo construido se concibe de esta forma como un medio para reducir las diversidades y las complejidades de los fenómenos a un nivel general y coherente, objetivamente probable y empíricamente relevante. Es un sistema de características diseñado en forma pragmática y formado por elementos abstractos, constituyendo un modelo conceptual unificado donde se pueden intensificar uno o más atributos para su mayor utilidad.

El tipo construido tiene su base empírica en las particularidades de la historia construida, de donde se derivan. En este sentido, un tipo construido general se obtiene sólo de dos fuentes: de la teoría o de tipos más generales que ya han sido verificados empíricamente en forma sustancial, o construido directamente sobre la base de los particulares de una situación histórica. Sobre esta base el tipo ha de ser formulado como objetivamente probable a partir de la concreción de una uniformidad, por tanto, al usarlos se han de desarrollar hipótesis sobre las desviaciones. Por tanto, una función manifiesta del tipo construido es identificar y simplificar, y al hacerlo, guía la selección inicial de los datos sobre la problemática estudiada, ordena los datos concretos para que éstos puedan ser descritos de manera que los hagan comparables con otros casos con un cierto grado de probabilidad, pues por la naturaleza ideal de su construcción las tipologías no pueden ajustarse perfectamente a ningún tipo de datos empíricos. Por ello es un artificio heurístico construido principalmente para predecir y comparar, más que para describir.

Como todo caso concreto se desviará respecto al tipo, puede servir como base para la medición, potencial o real, del grado de desviación. Al servir como base para la comparación entre acontecimientos concretos y dado que la enumeración y la medición forman parte de la comparación, es natural que se adapten las técnicas de cuantificación al procedimiento tipológico. El tipo no dice nada de su frecuencia (función de la enumeración) ni de su desviación (función de la medición), el tipo aísla la conducta teóricamente significativa, en consecuencia, el control cuantitativo del tipo construido es un aditamento deseable al acrecentar el poder de predicción de este artificio teórico. Como esquema de predicción, retrospectiva o anticipada, requiere que se pueda ensayar en condiciones empíricas, por ello la lógica del método experimental es la del tipo construido cuando éste tiene un uso explicativo.

El tipo construido se convierte es una clase especial de concepto pues consiste en un conjunto de características donde las relaciones entre éstas, con respecto al fin inmediato, se mantienen constantes, así el tipo es un *sistema* construido pragmáticamente. Como artificio conceptual es un intento de hacer avanzar la formación del concepto en las ciencias sociales desde la etapa de la descripción y generalización empírica hacia la construcción de sistema teóricos. Como sistema tiene el carácter de un modelo teórico susceptible de interpretación empírica. Es un recurso

heurístico para la comparación de casos concretos que puedan ser comprendidos dentro de un sistema de categorías generales que subyacen en los tipos.

En definitiva y en la medida en que el tipo se desvía o se relaciona con un esquema general puede orientar la investigación empírica hacia la teoría sistemática y, recíprocamente, servir como base a la teoría sistemática en la investigación empírica.

En base a estas ideas se esboza el concepto de tipología constructiva. El último problema que se plantea J.C. McKinney es el de cómo hacerlo pragmático. Para ello propone de forma escueta un procedimiento general en varios pasos que comprenden: la formulación de la situación problemática, la familiarización con los datos relevantes disponibles, la derivación de hipótesis acerca de las relaciones y las secuencias, la formulación de las uniformidades empíricas y reducción pragmática del tipo, simplificación del tipo con relación a la esfera de atributos de donde se extrae⁶, adaptación de las teorías y principios disponibles para dar una explicación tentativa del tipo y, finalmente, verificación empírica del tipo e interpretación. Estos diferentes pasos coinciden con el proceso lógico-deductivo de cualquier investigación pero encuadrado en un objetivo de análisis de los tipos construidos que aboca a la contrastación entre una formulación teórica del tipo y su configuración empírica que permite verificar o evaluar el grado de aproximación, si bien los procedimientos concretos de realización no quedan resueltos.

La tipología según P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton

Si bien J.C. McKinney reconoce y asume las propuestas de P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton en la búsqueda de procedimientos de análisis empíricos en la construcción de tipologías, en ningún momento llega a expresar ni orientaciones ni procedimientos explícitos que facilitaran lo que entendía como la lógica del método experimental y de cuantificación inherente al procedimiento tipológico. Esta es precisamente una de las principales aportaciones de estos otros autores y que se encauza a partir de la presentación de distintas operaciones tipológicas susceptibles de ser aplicadas sobre lo que denominaron el «espacio de atributos».

Esta concepción de la construcción tipológica se origina a partir de la interpretación que P.F. Lazarsfeld (1937) realiza del ensayo de C.G. Hempel y P. Oppenheim (1936) sobre el concepto de tipo⁷. En ese artículo de 1937, P.F. Lazarsfeld establece las bases de su concepción de la tipología cuyo contenido reproduce y amplía junto a A.H. Barton en 1951. En la concepción de estos autores la

⁶ En este punto cabe incluir, según cita el propio autor, los procedimientos tipológicos estudiados por P.F. Lazarsfeld (1937) y A.H. Barton (1985).

⁷ La cuestión de las clasificaciones y de los tipos ha sido discutida en varias ocasiones por C.G. Hempel (1979) en las ciencias naturales y sociales, especialmente ligada al análisis de los conceptos, las teorías científicas y el desarrollo de las disciplinas. Sobre esta cuestión insisteremos en un capítulo posterior. El autor distingue tres clases de conceptos de tipo: clasificatorios, extremos (o polares) e ideales, los dos primeros tendrían un simple carácter de clasificatorio de medición nominal u ordinal, mientras que el tipo ideal se correspondería a un modelo o sistema teórico interpretativo.

tipología se relaciona directamente con el problema de la medición en ciencias sociales donde es frecuente el uso de variables de naturaleza cualitativa, lo que denominaban como medición cualitativa: *there is a direct line of logical continuity from qualitative classification to the most rigorous forms of measurement, by way of intermediate devices of systematic ratings, ranking scales, multidimensional classifications, typologies and simple quantitative indices* (P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton, 1951:155). Por tanto se trata de sistematizar procedimientos que faciliten la construcción y la consiguiente medición, en particular, de tipologías.

El concepto de tipo se entiende básicamente a partir de considerarlo como un compuesto de atributos (*attribute compound*) y es el resultado de la reducción del espacio de atributos (*attribute space, property space*) definido por un conjunto de diversas dimensiones. La reducción es una de las operaciones tipológicas que se pueden definir en este espacio, es decir, combinar varias clases a fin de obtener un número de categorías más reducido de carácter unidimensional. La reducción además puede realizarse de diferentes formas: funcional, mediante criterios numéricos arbitrarios, de forma pragmática o por simplificación de las dimensiones (A.H. Barton, 1985:202-213), los cuales siguen criterios tanto teóricos como prácticos.

Junto a la reducción, se definen otras dos operaciones tipológicas sobre el espacio de atributos: la substrucción y la transformación. La substrucción permite la reconstrucción del espacio a partir de los tipos permitiendo comprender la génesis de éstos y la reducción que implícitamente se había operado en ellos considerando varios atributos. Por su parte, la transformación se deriva de la posibilidad de operar más de una lógica de substrucción, es decir, de conseguir determinar varios espacios de atributos en base a una misma tipología, esta circunstancia permite establecer relaciones de equivalencia entre ellos y el paso de uno a otro con distinto espacio de coordenadas.

Todas estas operaciones tienen por finalidad situar una tipología en el marco de un espacio de atributos. Esta manera de proceder permite aplicar una lógica de construcción en la investigación empírica desde un punto de vista formal, desde un lenguaje indicial que necesita clarificarse y mejorarse. Por eso la metodología cabe definirla como *el arte de aprender a descubrir y analizar los presupuestos y procedimientos lógicos en que se basa implícitamente la investigación, con objeto de ponerlos de manifiesto y de sistematizarlos* (R. Boudon y P.F. Lazarsfeld, 1985:6). Así, por ejemplo, el análisis y la verificación de omisiones o superposiciones que se ponen de manifiesto en la operación de substrucción revelan el papel heurístico de esta operación en la necesidad manifestada de que la metodología de la investigación favorezca la crítica de la teoría desde sus fundamentos, presupuestos y estudios concretos (P.F. Lazarsfeld y M. Rosenberg, 1955b).

En este contexto se explica la atención dispensada a las tipologías, en la búsqueda de los procedimientos que relacionan conceptos e índices, conceptos y tipologías (R. Boudon y P.F. Lazarsfeld, 1985:35-46). La utilización de índices numéricos además ha tendido a formalizarse matemáticamente al modo del análisis factorial, pero con variables cualitativas, y ha dado lugar al llamado «análisis de estructuras latentes» (*latent structure analysis* o *latent class analysis*) y que pretende resolver algunos de problemas suscitados en la construcción tipológica: *the problem of combining observable items to form concepts and categories; the relation of ones supposed indicator of a complex concept to others; the logic of dichotomies and*

serials in relations to measurements; and the problem of combining indicators in quantitatives indices (P.F.Lazarsfeld y A.H. Barton, 1951:192).

2.2.2 La tipología, ¿contenido o forma?

Al hilo de estos últimos comentarios quisiéramos introducir otros al inicio de este apartado para referirnos al carácter instrumental de diversos procedimientos técnicos que como el análisis de clases latentes han aparecido en la literatura metodológica y técnica, y cuyas características presentan ventajas de interés para el objetivo de construcción tipológica. V. Capecchi (1968), por ejemplo, presentaba, en un monográfico de la revista **Quality & Quantity** dedicado a la clasificación y las tipologías, una relación amplia de estos procedimientos adecuados para una definición de la tipología como la de P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton.

Entre estos procedimientos se encuentra el análisis factorial que se ha destacado en varias ocasiones como procedimiento empírico de construcción tipológica. Por ejemplo, por R.F. Winch (1947), quien distingue entre tipologías heurísticas y empíricas, o R. Boudon (1963, 1990). En los últimos años se ha consolidado en la tradición francesa con el término «analyse typologique», y que en la anglosajona se reconoce como «cluster analysis», el método de análisis estadístico destinado a la clasificación de unidades de acuerdo con un conjunto múltiples de variables. Este instrumento ha proporcionado un potente recurso a la investigación que J.P. Grémy y M.-J. Le Moan (1976) identifican, junto al tipo ideal y al tipo pragmático de reducción del espacio de atributos, como el tercer procedimiento característico de construcción tipológica. Como veremos más adelante, este tercer procedimiento es asimilable al tipo pragmático como han puesto de manifiesto K.D. Bailey (1973, 1989) o C. Lozares (1990). Otras técnicas como el análisis discriminante, el análisis de segmentación o el análisis de regresión se han empleado igualmente para estos fines.

No obstante, aludir a la tipología como la aplicación de esos instrumentos de análisis, desde nuestro punto de vista, no tiene ninguna entidad metodológica considerándolos de forma exclusiva o aislada. En realidad no constituye más que un instrumento de naturaleza tecnológica adecuado para el análisis empírico de datos estadísticos de investigaciones sociológicas y de otras disciplinas. Lo mismo se tiene que decir con respecto a los instrumentos de observación o recogida de información. Cuando sí adquiere relevancia, no precisamente aceptable, es en el momento en que se emplea como instrumento central de la investigación al margen de cualquier otra consideración de carácter metodológico o teórico: *el dispositivo analítico, fatalmente condenado a no ser justificado en términos de procedencia, sólo encuentra justificación en criterios mágicos, estéticos, de modernidad o de mercado y, en consecuencia, se ve abocado a una total esterilidad productiva de conocimiento nuevo* (J.L. Cresprán, 1986:114). Desde una concepción de la investigación próxima a la postura epistemológica que F. Alvira *et al.* (1980:75) denominan de «constructivismo teóricamente condicionado», consideramos que las técnicas de investigación por sí solas no son más que vehículos al servicio del contenido sustantivo que delimita una marco conceptual y el desarrollo teórico.

En este sentido resultan de interés las preguntas y la respuesta de P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton (1951:156) expresan respecto de las tipologías: *How does one go about forming such categories in the first place? Why pick out certain elements of the situation and not others? Why combine them in just these categories? It can be properly be argued that one cannot lay down a set of handy instructions for the categorization of social phenomena: such instructions would be nothing less than a general program for the developpement of social theory. One cannot write a handbook on "how to form fruitful theoretical concepts" in the same way that ones writes handbooks on how to sample or how to construct questionnaires.*

A propósito de esta misma cita A.V. Cicourel (1982:46) desde una posición crítica concluye que, como la categorización de los fenómenos sociales exige el desarrollo de una teoría general, la idea de esos autores conduce a que esta categorización no puede hacerse hoy en sociología. Nuestra lectura no es coincidente y cabe plantearla en otros términos. Es precisamente la presencia de una teoría sociológica de diferente alcance o de construcciones teóricas elaboradas para la investigación la que permite dar respuesta a las preguntas formuladas por P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton, los procedimientos metodológicos y técnicos concretos en cada momento se adaptarán a las necesidades que teóricamente se suscitan como pertinentes. Cuando los dispositivos de procedimiento no se adecúan a la problemática de contenido sociológico planteada o se utilizan de manera deficiente, cabe hablar, por ejemplo, de una mala o inadecuada categorización; cuando simplemente esa problemática no existe coincidimos, como lo expresa A.V. Cicourel (1982:47), en que *La falta de una teoría social obliga a todos los investigadores en sociología a emplear conceptos vulgares que reflejan los conocimientos comunes a los sociólogos y a los miembros «medios» de la comunidad o sociedad.*

Por tanto, el debate que subyace entre una sociología favorable o no ante determinados procedimientos instrumentales consideramos que debe sustituirse simplemente por un análisis crítico de adecuación entre finalidades teóricas y empíricas donde cabe reivindicar la presencia de la metodología como intermediaria entre esas dos caras interrelacionadas de la investigación social aplicada. Por tanto, también está lejos de nuestra intención pensar que los procedimientos cuantitativos son los únicos posibles para los objetivos de construcción tipológica, la cuestión no es la elección de metodologías cualitativas o cuantitativas, *el "qualitativisme" pot ésser igual d'ingenu que el més ingenu dels "quantitativistes"* (J. Estruch y S. Cardús, 1984:55), sino la adecuación entre objeto y método. Por otra parte, su utilización complementaria puede enriquecer enormemente el planteamiento y los resultados de los estudios (A. Bryman, 1988; F. Alvira, 1983; F. Conde, 1987, 1990; M. Latiesa, 1983, 1991), permitiendo la aplicación de diseños multiestratégicos (D. Layder, 1993).

Los niveles de reflexión epistemológico, metodológico y tecnológico orientados a la conquista contra la ilusión del saber inmediato, la construcción teórica del objeto y la comprobación empírica (P. Bourdieu, J.-C. Chamborendon y J.-C. Passeron, 1976) que J. Ibáñez (1986, 1989) recoge en las preguntas de ¿para qué?, ¿por qué? y ¿cómo?, constituyen tres momentos de la investigación sociológica interdependientes, *aunque efectivamente tienen una autonomía relativa* (J.L. Crespán, 1986), sobre los que cabe emplazar la práctica de la investigación y del conocimiento sociológico. Sobre este esquema de razonamiento cabe hablar de

modelos teóricos, de modelos metodológicos y de diseños de análisis que conduzcan a alcanzar los objetivos teóricos y analíticos de cualquier tipo de investigación⁸.

Desde esta perspectiva donde se plantea que los elementos teóricos del objeto de investigación orientan y justifican los procedimientos adecuados de recogida y análisis de los datos empíricos, además, es oportuno establecer una dualidad inherente al objeto de investigación que posibilita la distinción entre un contenido sustantivo y una forma del objeto de estudio, por tanto, entre un modelo teórico que establece el significado de los conceptos, sus relaciones, y el sistema de hipótesis en el que se sustenta, y un modelo metodológico apropiado que puede satisfacer el conocimiento de la realidad social en base a morfología en la que aquellas hipótesis son formuladas.

Esta distinción es la que nos permite también entender la existencia de distintos momentos de la investigación y la que nos permite hablar globalmente de la tipología como método de la investigación sociológica. El método tipológico adquiere una entidad propia en la medida que identifica cierto conjunto de rasgos abstraibles de diversos objetos de investigación, los rasgos que precisamente configuran la forma del objeto. Cuando K. Marx habla de clases sociales, cuando F. Tönnies diferencia comunidad de sociedad, cuando E. Durkheim lo hace entre solidaridad mecánica y orgánica, cuando M. Weber establece la distinción entre la acción social con arreglo a fines, con arreglo a valores, afectiva y tradicional, cuando H.P. Becker divide las sociedades en sacras y seculares o cuando P. Bourdieu formula la distinción entre capital económico, cultural, social y simbólico, en todos estos casos y en tantos otros, asistimos a la elaboración de una teoría sociológica expresada bajo la forma de una tipología de tipos donde confluyen múltiples aspectos que se sintetizan en un reducido conjunto de categorías significativamente distintas y que intentan reflejar los más variados fenómenos y concepciones de lo social. La distinción entre un contenido y una forma tiene una razón de ser, otra cuestión es cómo se construyen y qué finalidades pretenden abarcar.

La revisión de la literatura que ha analizado las distintas concepciones de la tipología en el ámbito de la sociología permite observar que con frecuencia se utiliza el recurso de compararlas hablando de una «tipología de tipologías» que resulta de considerar una diversidad de criterios o dimensiones identificativas. Por lo general, en todos estos análisis subyace una confusión en la que se intercalan constantemente elementos de contenido teórico y elementos de contenido metodológico o formal. En estos comentarios recogeremos algunos de estos análisis para mostrar las similitudes y diferencias con las que se han pretendido clarificar conceptualizaciones y definiciones diversas en torno a la tipología, como vimos en el anterior apartado, y derivar una visión alternativa.

El trabajo de J.C. McKinney (1968) es un buen ejemplo de un esfuerzo por reconducir las distintas formulaciones tipológicas bajo una caracterización y definición global que pretende reunir lo que tienen de común bajo la idea de tipología constructiva. Todas las tipologías son construidas es la máxima que resume el análisis de J.C. McKinney. En efecto, se puede considerar que el elemento unificador de

⁸ Respecto a la noción de modelo recogemos las palabras de P. Bourdieu, J.-C. Chamboredon y J.-C. Passeron (1976:80) al señalar que *...se puede designar por modelo cualquier sistema de relaciones entre propiedades seleccionadas, abstractas y simplificadas, construido conscientemente con fines de descripción, de explicación o previsión y, por ello, plenamente manejable.*

cualquier forma de entender la tipología es su carácter de construcción. No obstante, la pregunta que nos hacemos es hasta qué punto ese rasgo es una cualidad propia de las tipologías o es una cualidad más universal que caracteriza a cualquier objeto de estudio; y, si esto es así, para qué denominar a la tipología como constructiva si es una característica intrínseca a cualquier problemática de investigación: cualquier problemática se construye, si es tipológica también.

Consideramos que el análisis de J.C. McKinney y H.P. Becker supuso en su momento un paso importante en la clarificación del proceso de investigación y en la reivindicación de una metodología que revelara el carácter constructivo del objeto de estudio. Al mismo tiempo reivindicaron la pertinencia de los procesos operativos y de los análisis empíricos de naturaleza cuantitativa o cualitativa, pero no específicamente porque *la lógica del método experimental sea la lógica del tipo construido*, sino porque puede ser la lógica de cualquier objeto construido. Cuando el autor habla del tipo construido en realidad está hablando del necesario ejercicio de reflexión ante una problemática sociológica, de teorización, de documentación, de formulación de hipótesis relativas al tipo, de su elaboración como objetivamente probable, de su carácter de esquema de comparación con la realidad, de su carácter conceptual, etc. Si en su discurso cambiáramos la palabra tipo (construido) por la palabra objeto (construido) obtendríamos una disertación igual de coherente. Tan sólo habría que precisar los casos en que ese objeto toma efectivamente la forma de un conjunto de tipos que reflejan una variedad de situaciones o fenómenos de la realidad, entonces es cuando se podría hablar de un objeto tipológico y de tipos contruidos, no estrictamente de tipo como modelo teórico.

Estos comentarios se hacen especialmente patentes al considerar lo que J.C. McKinney denominó «las variables polares en la construcción de los tipos». Estas variables pretenden ser dimensiones de identificación múltiple que estructuran las numerosas formas de tipificación. Todos los tipos son contruidos porque *se desarrollan conceptualmente (...) involucró una tarea de construcción. Esto no significa afirmar que todos los tipos se construyen en forma semejante* (J.C. McKinney, 1968:32), y las variables polares: ideal-extraído, general-específico, científico-histórico, atemporal-temporal, universal-local y generalizador-individualizante, son los ejes que, como el propio autor afirma, delimitan el *espacio dentro del cual puede clasificarse cualquier tipo o tipología sustantivo*. Es decir, el planteamiento de estas dimensiones se dirige a hablar de los contenidos sustantivos, a como encuadrar las distintas tipologías fundamentalmente por el contenido de sus objetos de estudio y no estrictamente por la forma de hacerlo.

Que una tipología haga alusión a un fenómenos más generales o específicos, que se refiera a eventos singulares de la historia o que trascienda esa singularidad, que se refiera a un momento o período de tiempo o sea atemporal, que tenga un referente espacial localizado o sea de carácter universal, que emplee conceptos más generales adecuados para fenómenos macrosociológicos o conceptos más individualizantes para fenómenos microsociológicos, no constituyen criterios estrictos de reconocimiento de distintas formas metodológicas de operar la construcción de tipologías, sino características de los contenidos de los objetos de estudio que se han expresado en forma tipológica.

La única dimensión que adquiere ese carácter metodológico es la primera mencionada anteriormente, la que marca la polaridad ideal-extraído, expresable

también en términos de teórica-empírica. En el primer extremo se ubicaría el tipo ideal de M. Weber y en el otro la tipología empírica de R. F. Winch. Pero como el propio J.C. McKinney recoge de H.P. Becker *independientemente de cuán empírica sea su base, el tipo extraído involucra cierto grado de selección problemática u orientada hacia la teoría y, en consecuencia, cierto grado de construcción (...) cuando uno revisa las diferentes tipología existentes, se ve fácilmente que ninguna es ideal o empíricamente pura*, esto les lleva a concluir que *el modelo de tipo construido de Becker-McKinney es un tipo ideal despojado de toda cualidad puramente ficticia, basada firmemente en las particularidades de situaciones reales, y constituido por atributos empíricamente distinguibles* (J.C. McKinney, 1968:36-38). Esta conclusión es la que refuerza nuestros comentarios anteriores, la tipología y los tipos se han tomado de manera insistente como medio para mostrar la necesidad de construir modelos teóricos como esquemas conceptuales elaborados por el sociólogo en su trabajo de investigación de la realidad social. En el fondo no existe una distinción entre tipologías construidas ideales y tipologías construidas extraíbles o empíricas, antes hay que entenderlas como dos momentos distintos de la investigación, la tipología postulada como resultado de un ejercicio de reflexión teórica y conceptual y la posterior contrastación con la realidad empírica de ese esquema de razonamiento más abstracto y general a través de un proceso de diseño operativo que permite evaluar las *desviaciones* respecto del modelo ideal o teórico.

Este el razonamiento que creemos subyace en falsa distinción polar ideal-extraído, y de ahí también que se concluya con una *codificación del procedimiento tipológico* como un proceso que por lo demás se corresponde con el habitual de la investigación sociológica, el que pasa por la construcción del objeto y el análisis empírico posterior.

Cuando J.C. McKinney afirma respecto al tipo construido que *este modelo está muy relacionado con el tipo ideal y que sirve como base para la comparación entre acontecimientos concretos*, está recogiendo y poniendo de manifiesto la misma preocupación que M. Weber planteó en sus escritos metodológicos. El tipo ideal de M. Weber pretende constituirse en un modelo abstracto y general, como construcción teórica donde se destacan los elementos sustantivos más significativos, esenciales, con *sentido*, de los conceptos. Como afirma el propio M. Weber *los conceptos constructivos de la sociología son típico-ideales*, éstos *quieren señalar una orientación hacia la construcción de hipótesis* y, por tanto, actúan de medio con respecto del cual *la realidad es medida y comparada*. En esta lógica se resalta el carácter de distanciamiento de la realidad, como P. Bourdieu, J.-C. Chamborendon y J.-C. Passeron (1976:74) comentan respecto al tipo ideal: (es) *una «construcción próxima» -a una distancia tal que permite medir y reducir- y no aproximada. El tipo ideal permite medir la realidad porque se mide con ella y se determina al determinar la distancia que lo separa de lo real*. Por ello aceptamos y recogemos con estos autores el concepto de tipo ideal como razonamiento por analogía que permite construir a la sociología su objeto por el procedimiento comparativo. Reconocemos así en el tipo ideal M. Weber como en el tipo construido de J.C. McKinney una misma orientación metodológica sobre el carácter del tipo y de la tipología: la de

construcción teórica y modelo que permite la observación de la realidad en el trabajo de investigación⁹.

La concepción de la tipología V. Capecchi (1968) sigue las orientaciones de P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton planteando una diversidad de métodos y modelos matemáticos para la reducción del espacio de atributos. Asumiendo la aceptación generalizada de esta concepción pasa a analizar otras definiciones de manera independiente. Al hacerlo distingue siete criterios o dimensiones, cuatro básicas (presencia o ausencia de relaciones espacio-temporales, abstracta-no abstracta, normativa-no normativa y mayor o menor complejidad) y tres complementarias y de menor importancia (presencia-ausencia entre las variables, mayor o menor evidencia de las variables, nivel de cuantificación), en un intento de caracterizar, al margen de la perspectiva teórica, las distintas definiciones de la tipología. La conclusión que cabe extraer de este análisis es que efectivamente pueden ser aspectos interesantes que matizan una pluralidad de tipologías sociológicas, pero, en nuestra opinión, la debilidad de estos criterios para definir las distintas tipologías radica en no haber diferenciado suficientemente que todas ellas se formulan como tipologías de contenido conceptual de las que se derivan modelos teóricos de interpretación de la realidad social, las diferentes dimensiones no van más allá de establecer criterios externos de diferente alcance que intercalan contenidos generales de las propias tipologías, que un mismo autor emplea en distintas ocasiones, donde no se establece la distinción entre tipo y tipología, o que aluden a aspectos formales de segundo orden.

La presencia o ausencia de relaciones espacio-temporales no es un criterio determinante de una definición tipológica, un mismo autor ha podido establecer tipologías delimitadas temporal y espacialmente como otras que trascienden ese carácter, depende más de si el objeto de investigación lo contempla como elemento teórico-conceptual. La mayor o menor complejidad, atendiendo al número de variables que se toman en consideración, resulta en buena medida irrelevante como criterio de definición de una tipología, todas ellas se caracterizan por la complejidad de características que intervienen en la concreción de tipos. La inmensa mayoría de las tipologías, como muestra V. Capecchi son no normativas, precisamente por el carácter de modelo teórico construido bajo una forma tipológica con la que se compara y analiza la realidad en un proceso de abstracción y concreción variable.

Por ello sí es relevante, de manera similar a la idea expuesta por J.C. McKinney, la dimensión abstracto-no abstracto. Estos dos extremos pretenden mostrar la vinculación con la realidad social a la que alude la tipología, desde una representación que basada en esa realidad que se construye con un nivel máximo de abstracción, idealización, que tiende a captar su esencia pero alejándose deliberadamente de ella; a otra representación que pretende reflejar la realidad social de manera más próxima como una construcción simplificada, menos abstracta, pero también intentando reflejar una selección de los aspectos más esenciales. V. Capecchi

⁹ C.G. Hempel (1979) analizando el concepto de tipo ideal que reconoce en las aportaciones de M. Weber y H.P. Becker, concluye el carácter de sistemas teóricos. En la medida en que en los tipos ideales se especifican una serie de características, se formulan hipótesis con ellas, dan lugar a una interpretación empírica que asigna a la teoría un ámbito específico de aplicación, *el uso de tipos ideales es más bien un aspecto terminológico sin importancia que una característica metodológica diferenciada de las ciencias sociales* (p. 175). Por su parte, H.M. Blalock (1984:44) reconoce que *Uno de los valores principales de los "tipos ideales", o lo que McKinney llama "tipos construidos", es que ofrecen un modelo abstracto, de modo que las desviaciones del tipo extremo o ideal puede observarse y explicarse.*

no caracteriza la concepción de la tipología como reducción del espacio de atributos dentro de este esquema, pero precisamente correspondería a la definición de la tipología menos abstracta y más concreta de esta dimensión. Por otro lado, persiste la no distinción entre el tipo como modelo teórico único y la tipología como conjunto de tipos interrelacionados que buscan diferenciar y caracterizar la unidad de un fenómeno o concepto más global que la de sus tipos ya sea como modelo teórico-conceptual más o menos abstracto.

Un análisis más acertado que intenta recurrir a criterios metodológicos de construcción es el que ofrece C. Lozares (1990). Tras mostrar algunos criterios alternativos empleados, el autor opta por delimitar dos dimensiones fundamentales de caracterización de las distintas concepciones tipológicas: la que identifica al referente de base sobre el que se realizan las tipologías (abstracto, concreto y construido) y la que considera el proceso de construcción de la tipología, cómo se obtienen los rasgos pertinentes, cómo se combinan y cómo se conceptualizan las nuevas entidades (inducción comprensiva e idealizante, constructivismo fenomenológico, sistematización abstracta y objeto construido). Así, el «tipo ideal» (M. Weber) correspondería a un referente concreto y a una construcción inductivo-comprensiva, la «tipología real» (G. Gurvitch) tendría el mismo referente pero la construcción sería fenomenológica, la «tipología analítica» (K. Marx, E. Durkheim, M. Weber) donde el referente es abstracto y la construcción es una sistematización abstracta, destinado a obtener tipologías globales de la sociedad. En este último caso, algunas de las condiciones pueden cumplirse para el caso del tipo ideal.

Por último, nos encontraríamos con la «tipología concreta» o con el «tipo concreto empírico» que sigue los principios de la concepción de P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton y también de las aportaciones de J.C. McKinney. Es esta forma de construcción tipológica la que guarda una posición de mayor equilibrio con respecto a las demás. Su referente de base ni es abstracto ni real-observable, es un objeto construido que sigue el proceso de operacionalización de los conceptos para formar el espacio de atributos. Su proceso de construcción sigue los mismos principios: se determina el espacio de atributos en términos de variables, se combinan y se reducen para clasificar a las unidades. Este proceso es posible técnicamente mediante la utilización complementaria del análisis factorial (de correspondencias) y del análisis de clasificación automática tal y como han sido introducidos en la tradición francesa del *analyse des données* (J.P. Benzécri, L. Lebart) y cuya principal contribución consiste en diferenciar e interrelacionar el espacio de las variables, de los atributos, y el de las unidades, de los individuos. La aplicación de este procedimiento permitiría ir más allá de lo que constituye una simple clasificación al poder situar a las clases obtenidas como tipos en un campo de dimensiones que se vinculan directamente con la morfología del objeto construido en la investigación y desde una perspectiva metodológica o de investigación específica: *Con las tipologías y sus tipos correspondientes, se pretenden extraer e identificar, en primera instancia reagrupamientos, conglomerados o clasificaciones de una realidad de por sí heterogénea y compleja como es el hecho social, pero también y sobre todo, en segunda instancia, dar forma y estructurar dichos conglomerados. (...) La elaboración de los objetos sociológicos bajo la morfología del tipo nos permite no sólo una mayor elaboración y precisión conceptual, sino también (...) la posibilidad de un cierto grado de explicación que trasciende la función clasificatoria que se les atribuye* (C. Lozares, 1990:142).

A la luz de todos estos análisis una serie de cuestiones de interés son objeto de nuestra atención y sobre las que esta investigación pretenderá dar respuesta. P.F. Lazarsfeld (1968:10-11) reconociendo la importancia de las tipologías en la creación de los objetos del análisis social y las contribuciones de los «maestros» de la sociología, plantea que *debemos analizar lo que hicieron, ser capaces de convertir su visiones en procedimientos articulados que puedan llegar a constituir parte de las actividades diarias de la comunidad sociológica investigadora. (...) constestar un gran número de interrogantes. ¿En qué difiere un tipo constructivo de una combinación de variables separadas? ¿Cuál es la relación existente entre el tipo abstracto y los casos concretos? (...) ¿Qué la distingue de los recursos de clasificación? ¿Cuál es la relación existente entre una tipología construida y una teoría de los sistemas sociales?*

Esta tarea es la que hay que reconocer en el trabajo de J.C. McKinney. No obstante, si bien en el trabajo de este autor hay que valorar la importante contribución para resolver esas preguntas en un espíritu de síntesis que uniera visión y precisión, las limitaciones que destacamos con anterioridad y las cuestiones que el propio J.C. McKinney se plantea: *A pesar de que el empleo de los tipos dentro de las ciencias sociales es casi universal, el problema de unificar los procedimientos para su construcción permanece aún en gran parte incierto. (...) (las dicusiones sobre las tipologías) continúan enfocando principalmente la ontología de los tipos más que el desarrollo de su utilidad pragmática como herramientas (...) Los elementos y las relaciones que se encuentran en la vida social histórica y contemporánea proporcionan los materiales con los cuales se arma la herramienta conceptual. Estos se identifican, seleccionan, se articulan y se simplifican para formar el tipo construido sobre la base de alguna idea que tenga el científico social con respecto a la naturaleza de las realidad social, y también sobre la base de los propósitos de su investigación. Queda el problema de saber cómo hacerlo* (J.C. McKinney, 1968:223-224).

Estas cuestiones han sido objeto de tratamiento por K.D. Bailey (1973) poniendo acertadamente de manifiesto la relación que se establece entre el tipo heurístico y el tipo empírico: *All type concepts (including all heuristic types) are elements of the teoretical language, while all empirical configurations are elements of the operational language* (p. 296), siendo ésta la distinción que introduce y caracteriza la obra de H.M. Blalock (1982, 1984). La cuestión que subyace en cualquier construcción tipológica es una relación de comparación entre conceptos teóricos y realidades empíricas¹⁰, o entre tipologías heurísticas y empíricas como señala K.D. Bailey. La construcción se opera en los dos niveles, primero de manera teórica para definir conceptos y modelos de relación entre ellos bajo una forma tipológica, es una abstracción que sirve de guía en la construcción empírica concreta y permite la comparación estableciendo la desviación entre ambas. La reflexión de este autor se comprende en el contexto de la extensión de los procedimientos de clasificación automática como instrumento efectivo de operativización empírica (K.D. Bailey, 1989), es por ello que asocia las ideas de tipologías politéticas y monotéticas, en un intento de obtener tipos significativos (homogéneos internamente y heterogéneos entre ellos) que conserven el carácter teórico de un tipo heurístico en su concreción empírica. Para ello propone una serie de reglas como procedimiento de comparación y adecuación de tipos teóricos y empíricos, de aproximación de éstos

¹⁰ Así es destacado también por M. Jollivet (1965) y P. Rolle (1971).

hacia aquéllos. A pesar de que, como señala K.D. Bailey (1973:306), algunos de los problemas persisten, el acierto de su planteamiento está en mostrar que *a method is needed which yields a parsimonious typology that are theoretically interpretable and meaningful (...) The heuristic method in combination with pragmatic reduction perhaps comes closer to this compromise than any other existing method.*

La explicitación y el desarrollo de estos métodos pocas veces se han visto sistematizados en la historia de la sociología. La propuesta de K.D. Bailey recoge algunas de las aportaciones metodológicas tanto de M. Weber, de J.C. McKinney como de P.F. Lazarsfeld. En el mismo sentido se dirigen las reflexiones que hemos citado de C. Lozares (1990).

En esta línea también se orientan las reflexiones de F. Demarchi (1986), hablando de un empleo heurístico de la tipología weberiana recogiendo las orientaciones de P.F. Lazarsfeld: *De este modo ha sido posible iniciar la transformación del paradigma escalar weberiano en un cuadro de atributos que permiten formular indicadores que puedan emplearse en una investigación empírica orientada a cuantificar las tendencias* (p. 1707).

Y este planteamiento es el que orientará también este trabajo de investigación, mostrando la necesidad de profundizar en la generación de metodologías de construcción tipológica donde se interrelacionen y articulen postulados y razonamientos teóricos con análisis empíricos basados en los primeros. Para ello será un objetivo de esta tesis plantear un modelo metodológico de construcción tipológica que defina los rasgos de este proceso de articulación entre modelos teóricos y diseños de análisis que permitan la observación y comparación con la realidad empírica. Esta propuesta metodológica se justificará desde una perspectiva metodológica específica, *la elaboración y el tratamiento de los tipos y la tipología, que afectan directamente a la construcción del objeto, debe hacerse también en coherencia con alguna de las perspectivas de investigación, con lo que la idoneidad y el contenido dados a la noción de tipo tendrán su especificidad según la perspectiva de investigación en que nos situemos* (C. Lozares 1990:143). Esta perspectiva es la que J. Ibáñez (1986, 1989) identifica con el término de «distributiva» y que podríamos también calificar de «atributiva» o «del lenguaje de las variables». Ello no excluye la pertinencia y la necesidad de hablar de construcción tipológica en una perspectiva «estructural» (o también «de estructura de sentido»), o en la perspectiva «dialéctica» (o de «intervención»), tampoco de perspectivas mixtas con diseños de carácter multiestratégico¹¹.

Durante los últimos años la preeminencia adquirida por los procedimientos cuantitativos, en particular para la construcción de tipologías con procedimientos estadísticos multivariantes de clasificación automática, se han caracterizado por su uso y abuso en el marco de investigaciones dominadas por una ausencia de planteamientos metodológicos coherentes con los objetivos teóricos y empíricos de la investigación. La sofisticación de estos instrumentos cada vez más habituales de la investigación han nublado las preocupaciones y los debates en torno a su adecuación con respecto a los objetos de investigación. Por tanto, la necesidad de desarrollar una metodología sociológica válida para el tratamiento de construcciones tipológicas justifica el interés

¹¹ E.L. Hallebone (1992) por ejemplo muestra las ventajas de diferentes formas de construcción tipológica en el tratamiento de un mismo problema.

de profundizar en esta temática. Recogiendo las potencialidades de los instrumentos tecnológicos propios de la perspectiva distributiva, pretendemos aportar una reflexión en el orden metodológico para mostrar la exigencia de toda investigación sociológica de vincular la teorización con el análisis empírico. De esta reflexión surgirá una propuesta de modelo metodológico que trataremos de evidenciar a través de una problemática teórica: la segmentación del mercado de trabajo, en base a la cual se obtendrán y analizarán los datos empíricos para la construcción tipológica.

Los principios, contenidos y definiciones de la tipología planteados por P.F. Lazarsfeld y A.H. Barton, J.C. McKinney, H.M. Blalock, K.D. Bailey o C. Lozares sirven de base para esta reflexión que pretende sobre todo mostrar el principio de pertinencia y adecuación de los procedimientos a los objetos, la existencia de una articulación entre ambos, la distinción entre contenido y forma del objeto de investigación, así como un principio de flexibilidad teórica y de análisis empírico fundamentado en una actitud de provisionalidad del conocimiento orientado hacia la tarea de sistematización de los procedimientos y de las teorías explicativas de la realidad social.

Por todo ello esta reflexión se realizará profundizando sobre una problemática teórica fundamentada en la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo cuya formulación reconocemos bajo una morfología tipológica. A continuación presentaremos las principales ideas y autores que han contribuido a consolidar conceptualmente esta realidad social del trabajo y el empleo. No obstante quisiéramos puntualizar antes el carácter formal general que nos permite hablar de tipología para diferenciarla de las nociones de clasificación y taxonomía con las que a menudo tiende a confundirse.

2.2.3 El concepto de tipología

En el lenguaje sociológico y científico en general suelen emplearse de manera indiferente y genérica términos como «clasificación» o «tipología» para aludir a esa habitual labor de ordenación y reducción a un número limitado de categorías los fenómenos o unidades que son estudiadas. El concepto de tipología, y en particular el de tipo, tienen una acepción genérica, abstracta y poco precisa que permite aludir a alguna noción donde se reúne bajo una sola idea una diversidad de características, situaciones, fenómenos o individuos que comparten algún carácter más evidente y notorio, y que puede identificarse como modelo o prototipo diferenciado. Así se suele emplear de forma habitual en el lenguaje cotidiano y también en el lenguaje científico¹². En muchos sentidos coincide con el concepto de clase y de clasificación

¹² Este es el significado habitual de la palabra tipo que se puede encontrar en los diccionarios. Así, por ejemplo, se emplea con las acepciones: 1) Arquetipo. Especimen. Prototipo. Ejemplar de una especie, teórico o existente en la realidad, que reúne el más alto grado y con la mayor pureza la cualidades peculiares de ella. 2) Patrón. Modelo que sirve para valorar o graduar las cosas de la misma especie que él. 3) Clase, modalidad, grado o categoría de ciertas cosas. 4) Cada uno de los grupos, con caracteres definidos, bien físicos, bien psíquicos, bien unos y otros conjuntamente, que se establecen en intentos de clasificación de las personas con independencia de la raza (Diccionario de uso del español María Moliner, Gredos, 1992:1319).

al tener un significado más global y genérico. No obstante, el concepto genérico de clasificación es preciso distinguirlo del de tipología, y también del de taxonomía.

En un artículo A. Marradi (1990) analiza los conceptos de clasificación, de tipología y de taxonomía para mostrar el papel de las actividades clasificatorias en el trabajo científico. El análisis del autor parte de una primera distinción fundamental entre lo que son las operaciones de clasificación y los productos derivados de la actividad clasificatoria. Según A. Marradi, el término clasificación es habitualmente empleado para identificar tres tipos de operaciones distintas.

En primer lugar, se encuentran las denominadas clasificaciones intensivas (*intensional classifications*) que consisten en una operación de carácter intelectual donde la extensión de un concepto (*genus*) se subdivide en dos o más extensiones (*species*) en un nivel menor de generalidad de acuerdo con uno o varios criterios de división (*fundamentum o fundamenta divisionis*). Esta operación implica básicamente un proceso de elaboración conceptual donde la intensión o intensidad del concepto se articula y clarifica en sus extensiones antes de ser reconocidas en la realidad empírica.

En segundo lugar, se distinguen las operaciones llamadas clasificaciones extensivas (*extensional classifications*), donde los objetos o fenómenos de un conjunto dado se agrupan en dos o más subconjuntos según las similitudes derivadas de una o varias propiedades. Este tipo de operación es característica de los análisis que parten de una matriz de datos, vectores de objetos/fenómenos cuyas componentes son las variables o propiedades definidas operacionalmente. En este caso, hasta que los grupos no son formados por algún procedimiento, no se establece el concepto que unifica cada combinación particular de elementos en el grupo constituido.

Por último, el tercer tipo de operación clasificatoria es identificada por el acto de asignar los objetos/fenómenos a las distintas categorías que previamente han sido establecidas (*classing*)¹³. Por tanto, esta operación es posterior a la definición de las categorías que se establece a través tanto de la primera como de la segunda operación clasificatoria. Esta operación, además, puede aplicarse a objetos/fenómenos adicionales que no pertenecen al conjunto original que ha servido de base de la operación clasificatoria.

Esta distinción en tres categorías de operaciones sintetiza las principales familias de sentidos que tiene la operación clasificatoria y pueden dar lugar a diferentes resultados o productos: cuando se considera una subdivisión o una extensión de un solo concepto (*fundamentum divisionis*), el producto obtenido es una lista de clases, un «esquema clasificatorio» (*classification scheme*) o simplemente una «clasificación», compuesta de diversas categorías llamadas «clases»; cuando se opera a la vez con diversos principios clasificatorios (*fundamenta divisionis*) obtenemos, cuando éstos son tratados simultáneamente, una «tipología» con diversos «tipos», y

¹³ Es de interés destacar que en castellano o en catalán, por ejemplo, se emplea el término «clasificar» o «classificar» para hacer referencia a dos tipos de conceptos distintos que en la lengua inglesa o la francesa se identifican con palabras diferentes. Por un lado, clasificar es entendido por el acto de concebir, formar, ordenar o dividir en clases. Esta idea se denomina por el verbo inglés *to classify* o el francés *classifier*. Por otro, clasificar se corresponde con la acción de repartir o asignar según una clasificación, para lo cual se emplean los términos *to class* en inglés y *classer* en francés. Esta distinción es la base que diferencia la primera y tercera operación clasificatoria que comentamos de A. Marradi.

cuando son tratados como criterios sucesivos y jerárquicos, el orden clasificatorio resultante de la operación es una «taxonomía» que incluye diversas «taxa».

Este análisis conduce a A. Marradi a plantear la crítica de lo que denomina el carácter ontológico de la clasificación en la ciencia y la actitud de ciertos académicos que tienden a considerar la certeza o la falsedad de ésta en tanto que concepto o instrumento, o su menor status con respecto al paradigma de la medición cuantitativa de la ciencia física. La conclusión del autor es clara: las clasificaciones, las taxonomías y las tipologías, en tanto que conceptos, estas tres modalidades permiten la organización de nuestro pensamiento sobre la realidad, y en tanto que instrumentos de la actividad científica, no son ni verdaderos ni falsos en sí mismos, ni mejores ni peores que otros; por contra, lo que debe ser juzgado es la adecuación de esos instrumentos a los problemas de la investigación tratada y a los objetivos que se quieren alcanzar.

Esta última conclusión coincide plenamente con la perspectiva adoptada en este trabajo, y que puede también expresarse en términos, por un lado, de la necesidad de la «construcción del objeto de estudio» para poner de manifiesto el proceso y la lógica de la investigación, y, por otro, de la concepción de la tipología como un instrumento o procedimiento metodológico construido y coherente con los planteamientos y la perspectiva teórica adoptada que permita recoger la morfología del objeto. En este sentido, la tesis propuesta en este trabajo pretende mostrar, a través del análisis del mercado de trabajo desde la perspectiva de la segmentación, un proceso metodológico de construcción de este objeto de estudio con la finalidad específica de construir y validar una tipología en el tratamiento de los datos de encuesta, propios de la perspectiva distributiva. A continuación abordaremos este referente teórico de la segmentación.

2.3 La perspectiva teórica de la segmentación del mercado de trabajo

Una de las cuestiones fundamentales que ha presidido los debates teóricos en economía y en sociología desde los años 60, ha sido la de la naturaleza de los procesos y del funcionamiento del mercado de trabajo, especialmente sobre la división de este mercado y la forma en que este proceso transforma o no las reglas que gobiernan la acción de la oferta y la demanda.

La aparición de estos debates obedecen al interés por elaborar un marco interpretativo distinto del funcionamiento del mercado de trabajo que evidenciara las deficiencias del paradigma económico neoclásico en la explicación de esta realidad económica y social. La constatación de fenómenos persistentes de discriminación social cuya explicación no satisfacía la teoría neoclásica llevó a los economistas a plantear y desarrollar esquemas teóricos alternativos que tuvieran en cuenta factores explicativos no estrictamente económicos. Como resultado de estos nuevos planteamientos irán surgiendo desde los años 60 nuevas contribuciones que se resumen bajo la denominación genérica y simplificada de la «teoría de la segmentación del mercado de trabajo».

El análisis de este tipo de problemática, si bien aparecía en el ámbito de la economía como un nuevo campo de aplicación y desarrollo de sus modelos teóricos, en sociología, el análisis de las desigualdades constituía una temática de estudio ya asentada. A partir del inicio de los años 70 y, sobre todo, a raíz de los trascendentales acontecimientos económicos que caracterizaron esta década, tiene lugar una cierta convergencia entre economistas y sociólogos por investigar la temática del mercado de trabajo en sus aspectos institucionales, de estructura productiva, de movilidad, de gestión del proceso productivo, de características de los empleos o de análisis de mercados locales, para comprender tanto los procesos de discriminación tradicionales de la fuerza de trabajo como para evidenciar el carácter estructural de estas situaciones en un nuevo contexto de crisis económica.

Tiene lugar así el inicio de un proceso de convergencia entre las orientaciones económicas y sociológicas que se materializan en buena medida a través de la formulación de la teoría de la segmentación o de la asunción de alguna de sus hipótesis fundamentales. Hasta ese momento, de una parte, los sociólogos, al estudiar las diferencias entre los trabajadores no habían prestado suficiente interés a las consecuencias de las condiciones del mercado de trabajo, mientras que los economistas, de otra, centrados en la consideración de los factores económicos de su perspectiva de análisis no contemplaban el introducir una orientación de contenido más sociológico.

La aparición de la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo ha evidenciado la proximidad y la interrelación que existe entre los análisis de la economía y de la sociología, en particular para el estudio de los mercados de trabajo, del empleo y del proceso de trabajo. De hecho, se puede afirmar que la aparición de las investigaciones en este campo (y la evolución posterior) está relacionada tanto a la necesidad de encontrar explicaciones alternativas como a las ventajas de adoptar una visión interdisciplinaria.

Al hablar de la segmentación del mercado de trabajo nos referimos a una de las contribuciones teóricas más importantes que han tenido lugar en los últimos años en el análisis del mercado de trabajo de las economías capitalistas avanzadas. No obstante, no se puede hablar de la formulación teórica de la segmentación como un cuerpo teórico unificado y acabado. De hecho se trata de un conjunto de aportaciones realizadas desde diversas perspectivas y tradiciones intelectuales que comparten la hipótesis de la existencia de un mercado de trabajo no homogéneo o una pluralidad de ellos, contradiciendo las explicaciones convencionales neoclásicas basadas en la conceptualización de un único mercado.

Las críticas de los presupuestos neoclásicos tienen su origen en los años 40 y 50 por parte de las corrientes institucionalista y neoinstitucionalista de origen anglosajón. A esta línea de investigación se dedican abundantes trabajos empíricos que reafirmarán esta crítica como muestra A. Meixide (1980). Las hipótesis de la dualidad y de la segmentación del mercado de trabajo siguen la tradición de las explicaciones institucionalistas de la existencia de grupos no competitivos en el mercado de trabajo. Como señalan I. Santillana y J. Maycas (1979) esta concepción se debe originariamente a los trabajos J.S. Mill y J.E. Cairnes y se desarrolló en los inicios de este siglo en los Estados Unidos en un intento de dotar de mayor realismo a la teoría económica (P. Villa, 1990). Durante los años 50 recibió un nuevo impulso

destacando sobre todo el análisis de C. Kerr (1954), quien introdujo las bases de la formulación del «mercado interno de trabajo» (balkanización) al diferenciar distintos mercados, si bien fue J.T. Dunlop (1966) quien introdujo este concepto que posteriormente fue ampliado y mejorado por P.B. Doeringer (1967).

El mercado interno suponía una redefinición del funcionamiento del mercado de trabajo al contemplarse como una unidad administrativa en cuyo interior se rigen normas y mecanismos de ajustes de precios y asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo que permiten diferenciarse de un mercado externo. La estructura de esos mercados internos permitía la asignación de los trabajadores según puertos de entrada, la existencia de una movilidad horizontal y vertical y reglas específicas que regulaban la distribución entre puestos (P.B. Doeringer, 1967:208-209).

Estas primeras aportaciones se desarrollaron, como señala C. Cassasus (1980:10) en relación directa con la historia de los movimientos sociales. La persistencia de desigualdades salariales, la pobreza, los fenómenos de discriminación para ciertos grupos sociales (mujeres, jóvenes, inmigrantes o negros), el desempleo o las diferencias en las condiciones de trabajo, que diversos estudios empíricos desde la economía pusieron de relieve, mostraron la necesidad de explicar el origen de esas desigualdades y la estructuración del mercado de trabajo, confluyendo aquí con las perspectivas sociológicas.

A partir de mediados de los años sesenta y sobre todo en los setenta, en la tradición institucionalista y en la marxista, estas primeras constataciones toman cuerpo en la formalización de la «teoría dual del mercado de trabajo» y de la «segmentación del mercado de trabajo». Con los matices y diferencias de orientación de diversas contribuciones, todas ellas comparten una misma hipótesis, la existencia de un mercado de trabajo no homogéneo, que cuestiona directamente los principios de la teoría neoclásica.

2.3.1 La concepción neoclásica del mercado de trabajo

El tratamiento habitual de la teoría económica neoclásica consiste en empezar a suponer que el mercado de trabajo es homogéneo, único, y que las únicas restricciones resultan de las limitaciones técnicas en la sustitución entre diferentes cualificaciones y capacidades. El proceso de producción no es más que la aplicación de una tecnología, determinada de manera exógena, exenta de todo conflicto intrínseco, y donde todos los individuos son considerados como intercambiables entre ellos.

En esta concepción, si los comportamientos de todos los agentes, empresarios y trabajadores, son racionales, bajo la hipótesis de competencia perfecta y libre fluctuación de los precios, el equilibrio del mercado de trabajo se alcanza sin desempleo. La lógica del funcionamiento del mercado de trabajo aboca, estructuralmente y por mecanismos estrictamente endógenos al equilibrio de un mercado concurrencial. Por el contrario, todo desequilibrio está vinculado a un

disfuncionamiento (imperfección externa) de este mercado: la existencia de oligopolios, la débil movilidad geográfica y ocupacional, y, sobre todo, las contraindicaciones de la acción de los sindicatos y la intervención del Estado en la economía.

Las críticas de la concepción neoclásica comenzaron por cuestionar la relación entre educación, productividad y salarios postulada en la teoría del capital humano o bien en la teoría credencialista, extendiéndose posteriormente a otros aspectos del funcionamiento del mercado de trabajo. Tradicionalmente, el modelo neoclásico ha considerado al mercado de trabajo como un mercado único donde se encuentran todas las personas que ofrecen y demandan un empleo. Al igual que el mercado de bienes, el del trabajo es un mercado que tiende al equilibrio bajo el supuesto de competencia perfecta y de libre fluctuación de los precios, es decir, una situación donde no existe paro y donde las diferencias salariales reflejan la diferente productividad de los individuos. Son precisamente las variaciones de los salarios las encargadas de regular el mercado y de representar el comportamiento de empresarios y trabajadores. Este tipo de análisis supone que estos agentes económicos se comportan racionalmente.

Para los empresarios esto se traduce en la maximización de los beneficios teniendo en cuenta la tecnología y los precios, por lo tanto, en la búsqueda de la función de coste-beneficio que más le conviene siempre que los salarios se correspondan con la productividad marginal que es posible obtener de la mano de obra. En este razonamiento se supone que el proceso productivo, como hemos señalado, no es más que la aplicación de una tecnología determinada exógenamente y exenta de toda conflictividad intrínseca y donde todos los individuos son intercambiables entre sí.

Para los trabajadores, el comportamiento económico racional se expresa en la maximización de la utilidad según sus preferencias y rentas no salariales. Se supone que todo individuo es autónomo y que actúa libre e independiente, igual que los empresarios, para rentabilizar la inversión decidida en tiempo y dinero para formarse. De esta forma, para cada individuo, la aceptación de un empleo y de un salario significa la compensación de los costes en que cada uno ha incurrido. La existencia de niveles salariales distintos será la muestra de la diferente productividad de la mano de obra y cuyo origen estará en la diferente cualificación, en las motivaciones hacia el trabajo o en una innata inestabilidad del individuo.

La lógica de funcionamiento del mercado de trabajo bajo los supuestos de este modelo conduce, estructuralmente y por mecanismos de ajuste estrictamente internos, al equilibrio. Si en la realidad esto no es así las razones hay que buscarlas en las rigideces externas que impiden su correcto funcionamiento.

Es precisamente la necesidad de explicar las diferencias que se producen en el mercado de trabajo, sin tener que recurrir a variables externas, una de las razones principales que explica la aparición de las teorías de la segmentación como modelo teórico alternativo de funcionamiento del mercado de trabajo. La crítica de los presupuestos neoclásicos dará lugar a la formulación y a la posterior revisión de un conjunto de postulados que, desde distintos enfoques, servirán bien para la reformulación de la propia teoría neoclásica bien para su cuestionamiento en tanto que modelo teórico explicativo, pero en todos estos casos compartiendo la hipótesis

fundamental de la fragmentación, división o segmentación del mercado laboral. Nos centraremos a continuación en las principales aportaciones que recogemos bajo la idea global de teoría de segmentación del mercado de trabajo.

2.3.2 La teoría de la segmentación del mercado de trabajo

Como hemos señalado, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo no es un marco teórico unificado, pero confluyen importantes aspectos comunes que permiten calificar las distintas contribuciones como claramente diferenciadas del pensamiento ortodoxo: la consideración de un mercado no homogéneo dividido en segmentos, la noción de mercado interno de trabajo, la introducción de una perspectiva histórica en el análisis, o la ampliación del campo de estudio incluyendo nuevos factores como son la importancia de los factores estructurales e institucionales en la asignación de las personas a los puestos de trabajo, las oportunidades de promoción, la diferente vulnerabilidad de los trabajadores y empresas ante las fluctuaciones actividad económica, la importancia de la gestión de la fuerza de trabajo, la reorganización de la producción o el papel de los sindicatos.

El acento puesto en estos distintos factores a la hora de explicar la estructuración del mercado de trabajo es el que permite diferenciar las perspectivas particulares de la segmentación. Esta constatación se puso especialmente de manifiesto durante los años 70 cuando tuvo lugar la cristalización de las primeras formulaciones, los iniciales trabajos empíricos y las primeras críticas (G.G. Cain, 1975, 1976). Durante los años 80 nuevos autores contribuyeron a ampliar las perspectivas mostrando la necesidad de una visión pluricausal en la que han convergido buena parte de las propuestas explicativas. Las distintas perspectivas de la segmentación del mercado de trabajo se pueden resumir de forma esquemática en dos enfoques principales: el de la «escuela institucionalista» y el de la «escuela radical». Con posterioridad aparecieron numerosas contribuciones que retomaron estos dos enfoques iniciales, entre las que destaca la denominada «escuela de Cambridge».

La escuela institucionalista

La teoría de la segmentación se inicia con el análisis que da lugar a la publicación, en 1971, de P.B. Doeringer y M.J. Piore (1985) **Mercados internos de trabajo y análisis laboral**, donde se consolida una primera elaboración teórica de los estudios parciales realizados en los años anteriores. Esta primera formulación teórica se recoge bajo el nombre de «teoría dualista del mercado de trabajo», siendo esta obra reconocida como una de las referencias fundamentales de la nueva perspectiva.

La obra de 1971 se resume básicamente en la formulación de dos elementos fundamentales: la teoría de los mercados internos de trabajo y la hipótesis sobre el mercado dual de trabajo. Los trabajos de estos dos autores retoman los análisis teóricos de la llamada escuela de economía del trabajo institucionalista para mostrar la existencia de mercados internos de trabajo. Según esta conceptualización la estructura institucional presente en los mercados de trabajo da lugar a la diferenciación entre los mecanismos del mercado interno de trabajo y los del mercado externo, y derivado de estos una diferenciación dual del mercado de trabajo: *Esta teoría afirma que el mercado de trabajo está dividido en un mercado «primario» y uno «secundario». Los puestos del mercado primario poseen algunas de las características siguientes: elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, posibilidades de ascenso y un proceso establecido y justo en la administración de las normas laborales. En cambio, los puestos del mercado secundario tienden a tener bajos salarios y beneficios sociales, malas condiciones de trabajo, pocas posibilidades de ascenso y, a menudo, una supervisión arbitraria y caprichosa* (P.B. Doeringer y M.J. Piore, 1985:242).

El concepto de segmentación del mercado de trabajo es un resultado o una consecuencia parcial de este primer trabajo teórico de los autores. La segmentación, como concepto analítico independiente no aparece más que en publicaciones ulteriores (M.J. Piore, 1983e, 1978; M.J. Piore y S. Berger, 1980), con una perspectiva que se aproximará a veces a la de la escuela radical. La superación de la hipótesis inicial lleva a M.J. Piore (1983e:195-196) a considerar que *como mínimo parece útil reconocer una distinción dentro del sector primario entre un segmento «superior» y un segmento «inferior». Las descripciones de los trabajos y de los trabajadores usadas al reconocer la hipótesis del mercado dual de trabajo sólo son en realidad características del segmento inferior. El segmento superior del segmento primario está formado por trabajos profesionales y directivos. Estos puestos tienden a distinguirse de los del segmento inferior por tener un sueldo y un «status» más elevados y mayores posibilidades de ascenso, (...) la movilidad y la rotación tienden a estar relacionadas con el avance. (...) La relación personalizada entre el trabajador y el supervisor (se regula) por un código personalizado de conducta. La educación formal parece ser un requisito esencial, (...) parece ofrecer una variedad y posibilidades mucho mayores para la creatividad e iniciativas individuales.*

La definición de los rasgos de estos segmentos constituye una descripción que precisa la hipótesis del dualismo del mercado donde además se introducen conceptos como los de «cadenas de movilidad» diferenciadas a través de las cuales se cubren los puestos de trabajo, donde se destaca la naturaleza de los procesos productivos, la especificidad de las cualificaciones y de los puestos de trabajo (generales o específicas) y los procesos de aprendizaje que explican los mecanismos de funcionamiento del mercado interno de trabajo y la diferenciación de segmentos de puestos. En este sentido, el factor que se ha destacado como determinante del proceso de dualización-segmentación ha sido el tecnológico. La tecnología es la que imparte especificidad a las cualificaciones, a medida que las tareas se hacen más complejas, y se diversifican los requerimientos de cualificación y formación, se especializan (división del trabajo), dando lugar a la especificidad de los puestos de trabajo. Los empleadores, para minimizar el coste de su inversión en la formación de los trabajadores y de la rotación para cubrir esos diferentes puestos, tienden a desarrollar mercados internos de trabajo.

En este sentido se expresa M.J. Piore (1983c) al establecer los *fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad* donde fundamenta la teoría del dualismo sobre la base del desarrollo tecnológico como determinante de la división del trabajo. Pero junto a esta teoría donde se privilegia el factor tecnológico, M.J. Piore (1983d) expone una reflexión histórica y política de interés en la explicación del dualismo del mercado de trabajo. El dualismo sería el resultado de las estrategias empresariales que tienden a romper las rigideces que la incertidumbre y el cambio de la actividad económica producen al desplazar sobre los más débiles esta carga, por tanto, flexibilizando el empleo de la mano de obra¹⁴.

Esta visión del dualismo como un proceso político y la visión anterior de carácter tecnológico, M.J. Piore las reúne bajo una misma lectura en términos de dos elementos fundamentales. La incertidumbre de la demanda de bienes exige la fragmentación de este mercado y la utilización de una tecnología que redunde en la división del trabajo en aquellos sectores más estables, y una tecnología menos especializada en los sectores más inestables de la demanda. El segundo elemento se inscribe en la idea de estabilidad, especialmente en el empleo; siendo la división del trabajo una característica inherente a toda actividad económica, la seguridad se convierte en un aspecto de lucha política sobre la distribución de una incertidumbre consustancial también con dicha actividad¹⁵.

La escuela radical

Junto al análisis institucionalista, la otra gran corriente de pensamiento que desarrolla el modelo de segmentación del mercado de trabajo es la escuela radical americana, de inspiración marxista. Los postulados básicos de esta perspectiva han sido desarrollados en diversos trabajos por tres de las figuras más destacadas de esta escuela: R. Edwards, D. Gordon y M. Reich¹⁶.

Estos autores, con la hipótesis de la economía dualista, ponen de manifiesto la dimensión histórica del desarrollo del sistema productivo así como la de la dinámica de la evolución de las políticas patronales y de las relaciones de trabajo en la empresa, para explicar el proceso que da lugar a la segmentación del mercado del empleo. La conclusión de estos autores se expresa con claridad en el título del libro de 1982 que culmina los diversos estudios realizados con anterioridad: **Segmented work, divided workers** (D. Gordon, R. Edwards y M. Reich, 1986), de otra forma, la estrategia

¹⁴ Como señala L. Toharia (1983:32) se pueden encontrar dos formulaciones de la teoría institucionalista y del mercado interno: la que M.J. Piore y P.B. Doeringer inicialmente elaboran sobre los mercados internos con una fundamentación conceptual basada en la idea de G.S. Becker (1983) sobre el capital humano específico, y la que posteriormente M.J. Piore fundamenta en la aparición del sector primario y la relación con el dualismo.

¹⁵ La obra de los autores institucionalistas ha sido objeto de crítica en diversas ocasiones. En particular, es de interés el análisis que realiza D. Marsden (1989) señalando las debilidades de la concepción del mercado interno de trabajo bajo la centralidad atribuida al factor tecnológico.

¹⁶ Dentro de esta línea de pensamiento marxista se encuentran también los trabajos de S. Bowles y H. Gintis (1977, 1983). El trabajo de estos autores ha pretendido, desde una perspectiva marxista y teórica más rigurosa, integrar la teoría del valor y el materialismo histórico acordes con la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo.

capitalista divide a los trabajadores explotando sus diferencias culturales y provocan la desestructuración de los valores de solidaridad de clase.

Después de las primeras formulaciones sobre la hipótesis del mercado de trabajo dual (D.M. Gordon, 1972), coincidentes en algunos aspectos con la perspectiva elaborada por P.B. Doeringer y M.J. Piore, en 1973, estos autores resumían el contenido de su perspectiva de análisis formulando las líneas básicas de la segmentación del mercado de trabajo: *We define labor market segmentation as the historical process whereby political-economic forces encourage the division of the labor market into separate submarkets, or segments, distinguished by different labor market characteristics and behavioral rules. Segmented labor markets are thus the outcome of a segmentations process* (M. Reich, D. Gordon y R. Edwards, 1973:359).

La contribución teórica de estos autores se extiende más allá del estricto análisis económico de los procesos del mercado laboral, estableciendo como postulado teórico central que la conducta observada en el mercado de trabajo (esfera de la circulación) refleja procesos más fundamentales de la misma producción (esfera de la producción) y que, por tanto, en el análisis de las diferencias en el mercado de trabajo (entendido en relación a los mecanismos e instituciones específicas por medio de las cuales se compra y vende fuerza de trabajo), se deben investigar las disposiciones institucionales que rigen la producción, es decir, las «relaciones sociales de producción». Junto a esta perspectiva analítica, el otro elemento que fundamenta el análisis del mercado laboral es el estudio histórico del desarrollo de las fuerzas productivas (R.C. Edwards, 1975:4).

Esta formulación del proceso dinámico de la segmentación se fundamenta históricamente en la transición del capitalismo competitivo (hasta 1890) al capitalismo monopolista, o también, en la transformación de unas condiciones de trabajo y un mercado caracterizado por la homogeneización de la fuerza de trabajo a un mercado segmentado tras un periodo de transición cuyo análisis se circunscribe en el contexto de la economía americana. La segmentación del mercado de trabajo va a ser el resultado de dos procesos diferenciables. Por un lado, se trata de una dualización de la estructura industrial que tiende a diferenciar las grandes empresas oligopolísticas de las empresas periféricas que continúan bajo las reglas del capitalismo competitivo, algunas subcontratadas y dependientes de las primeras. Por otro lado, las empresas líderes del nuevo capitalismo monopolista van a desarrollar estrategias organizativas, de gestión y control destinadas a la diferenciación de los puestos de trabajo y de las experiencias laborales con el objetivo de romper los intereses unificados de los trabajadores y así minar su movilización como un grupo homogéneo frente a los capitalistas. Se trata, en último término, de internalizar los distintos procesos y elementos de riesgo para la existencia de la gran empresa capitalista.

Esta estrategia del capital se fundamentó en el cambio de la organización del trabajo y de las relaciones de autoridad que propiciaron la introducción del taylorismo, el establecimiento de departamentos de personal, la experimentación de diferentes estructuras organizativas o el empleo de especialistas en relaciones humanas. De la simple empresa con funciones administrativas y de unas relaciones sociales de producción basadas en el «sistema de control de jerarquía simple» (basado en reglas abiertas, visibles, arbitrarias e impuestas directamente de los supervisores a los subordinados) se pasó a la gran empresa burocrática («sistema de control burocrático») que institucionaliza una rígida jerarquía de puestos de trabajo y de

poder, consustancial con la estructura y organización de la empresa que diferencia y formaliza sutilmente multiplicidad de puestos individualizados, segregando las experiencias laborales de los trabajadores, legitimando la autoridad y eliminando el control sobre el trabajo (R.C. Edwards, 1975).

Se crearon así crecientes barreras, de acceso y movilidad, entre un proceso de trabajo estructurado dentro de estas empresas y otro no estructurado en las empresas periféricas, dando lugar a la división del mercado de trabajo en dos sectores: el segmento primario, que corresponde fundamentalmente a la estabilidad de los mercados internos, y el segmento secundario, regido por la inestabilidad del empleo que caracteriza el contexto organizativo del trabajo. A medida que esta división se materializa se producirá otra segmentación adicional en el seno del sector primario. Esta segmentación dará lugar a los denominados segmento primario independiente y primario subordinado. El primero de ellos vendrá caracterizado por los puestos de trabajo más cualificados ocupados por profesionales y técnicos dotados de una educación formal no necesariamente específica, donde se requiere y fomenta la creatividad y la iniciativa, donde los trabajadores interiorizan y participan de los objetivos de la empresa, donde se ejerce la autoridad y donde es habitual la movilidad de puestos. El segmento primario subordinado, por el contrario, define puestos de trabajo menos cualificados, que implican una mayor rutina y reglas de trabajo formalizadas, la aceptación de la autoridad y de los objetivos de la empresa fomentando la dependencia y la disciplina en un contexto de escasa movilidad laboral.

Esta estructuración de los mercados y del dualismo en la industria no se realiza al margen de la realidad social y de las divisiones sociales, sino que interactúa con ellas, especialmente en relación a las divisiones por razones de sexo y de raza. La segmentación de las condiciones y los mercados de trabajo se destaca por estos autores como un proceso en el que se implica una deliberada utilización y recreación de las desigualdades sociales, con el objetivo de generar contradicciones e insolidaridad en el seno de la clase trabajadora y romper su unidad de acción. Este proceso también significará la legitimación de las desigualdades en términos de autoridad y control entre superiores y subordinados en el ámbito del trabajo productivo, complementando la tarea reproductora de desigualdades que desempeñan la institución familiar y la escuela.

Por tanto, la segmentación del mercado de trabajo responde a procesos derivados de las relaciones sociales de producción que históricamente se han desarrollado en el sistema capitalista para configurar condiciones diferenciadas en los puestos de trabajo (demanda derivada de trabajo), ocupados por trabajadores socialmente diferenciados (oferta de trabajo).

Como reconocen los propios autores, su formulación original resultó inadecuada o incompleta ante la ausencia de un análisis profundo del desarrollo histórico de los mercados de productos y de trabajo de los Estados Unidos que todavía no mostraba todos los importantes aspectos del proceso de diferenciación de la fuerza de trabajo americana. Por otra parte, las distintas contribuciones empíricas constituían corroboraciones parciales del discurso teórico incompleto. La *Conference on Labor Market Segmentation* de 1973 en la Universidad de Harvard sirvió para poner en común las diversas aportaciones y reflexiones aparecidas hasta el momento, evidenciando las limitaciones a las que hacíamos referencia y sugiriendo la necesidad de profundizar la investigación teórica y empírica sobre la segmentación del mercado

de trabajo en el capitalismo americano (R.C. Edwards, M. Reich y D.M. Gordon, 1975: ix; D.M. Gordon, R.C. Edwards y M. Reich, 1982: 11-12).

La línea de investigación seguida por los autores radicales a partir de ese momento se orientó hacia la profundización del análisis histórico de la segmentación buscando las causas de su aparición en el estudio de la dinámica de la economía capitalista americana. Este esfuerzo teórico, corroborado por otros de carácter empírico, culminó en la obra conjunta de 1982, **Segmented Work, Divided Worker**. El análisis de estos autores precisa y fundamenta los principios del proceso de segmentación cuya línea de argumentación hemos esquematizado con anterioridad, junto con nuevas aportaciones y revisiones que enriquecen la perspectiva teórica destinada al análisis histórico de la evolución y transformación del trabajo productivo capitalista.

Las nuevas aportaciones se fundamentan en el modelo materialista histórico con algunas revisiones destinadas a abandonar excesivos determinismos mecanicistas y las formulaciones teóricas demasiado abstractas para enfatizar los análisis más concretos y específicos, por ejemplo, sobre las transformaciones institucionales o en aspectos de la vida cotidiana (D.M. Gordon, R.C. Edwards y M. Reich, 1982: 24-64).

En particular, cabe destacar la inclusión en el marco analítico de la formulación teórica de las ondas largas de la actividad económica y de su interacción con las estructuras sociales de acumulación. Será en este contexto relacional donde se comprenderán los dos elementos centrales, componentes de la estructura social de acumulación, que articulan el discurso de los autores: la organización y el proceso de trabajo y su relación con la estructura de los mercados de trabajo.

Este planteamiento conduce a la hipótesis de que el proceso de trabajo y los mercados de trabajo han sido afectados por tres cambios estructurales que se corresponden con tres ondas largas o períodos alternativos de crecimiento y estancamiento económico. Cada onda larga de la economía va asociada y se interrelaciona con una estructura social de acumulación diferente, es decir, con entornos institucionales específicos (empresas dedicadas a la producción y venta que actúan en diversos mercados, el sistema monetario y crediticio, el tipo de intervención estatal, la naturaleza del conflicto de clases,...) dentro de los cuales se organiza el proceso de acumulación capitalista y que definen las etapas sucesivas del desarrollo capitalista. El proceso de trabajo y los mercados de trabajo, en cada una de esas etapas, experimentan una evolución que se traduce en tres momentos sucesivos: de explotación (ensayos de nuevos métodos para salir de la crisis anterior del sistema de acumulación), consolidación (creación de nuevas instituciones que garantizan la acumulación) y decadencia (estancamiento creciente, crisis y luchas obreras) que provocan un nuevo proceso de transformación. Las formas en que se resuelven las crisis conducen a conflictos y cambios estructurales que influyen en la configuración de la clase obrera americana, en particular, en sus formas de resistencia. En esta línea argumental, y a diferencia de las primeras aportaciones sobre la teoría de la segmentación, los autores dotarán a este análisis de una mayor preponderancia del papel de los sindicatos y de la lucha obrera en sus relaciones con la patronal, equilibrando la excesiva importancia que habían atribuido a la planificación empresarial. Al mismo tiempo ponderarán la relevancia que en las relaciones capital-trabajo tiene la trayectoria de la economía.

Según la primera formulación de estos autores y bajo estos planteamientos, el análisis de la transformación del trabajo capitalista no se delimitará en la transición del capitalismo competitivo al capitalismo monopolista. La valoración de la importancia de los procesos de producción en el contexto de la estructura social de acumulación lleva a los autores a concretar tres periodos o etapas principales del capitalismo: proletarización inicial, homogeneización del trabajo y segmentación.

El periodo de «proletarización inicial» abarca de la década de 1820 hasta finales del siglo XIX, y se caracteriza por un proceso creciente de salarización de los individuos para su supervivencia que aseguraba el exceso de oferta de mano de obra y el crecimiento de la producción capitalista. En esta etapa se parte de una situación con diversidad de fuentes de oferta de trabajo de población no proletaria y una organización del trabajo no normalizada que implicaba la coexistencia de diversos sistemas internos de control del trabajo en la producción. En consecuencia, el mercado de trabajo se encontraba dividido en distintos compartimentos (por oficios, lugares, costumbres...) y sin conexión entre ellos. La crisis económica desde 1873, el limitado desarrollo, la pluralidad de mecanismos para el control del trabajo, el control ejercido por el trabajo cualificado, el descenso de los precios y la protesta de los trabajadores limitaban el ejercicio de control y la obtención de beneficios de los patronos. Se inicia por tanto un proceso de transición (decadencia) hacia una nueva etapa del capitalismo.

El periodo de «homogeneización del trabajo» comprende desde finales del siglo XIX hasta la década de los años veinte y treinta. La configuración de esta etapa dependió de las nuevas técnicas de producción que favorecieron la eliminación del control ejercido por los trabajadores cualificados y la aplicación de mecanismos que hicieron ineficaz la oposición solidaria de trabajadores. La mecanización y la introducción de capataces («sistema de control directo») hicieron aumentar la productividad, los tamaños de las plantas, la transformación del proceso de trabajo con el aumento de operarios y pequeños diferenciales de cualificación, la extensión del mercado de trabajo nacional y un enorme crecimiento de la oferta de trabajo. Con la dinámica de fusión de grandes empresas se consolidó este proceso homogeneizador y las políticas empresariales dentro estas grandes organizaciones limitaron la acción obrera. Sin embargo, la decadencia del sistema de control se materializó por la dureza del sistema y la creciente competencia externa del mercado de trabajo. Como resultado creció la rotación de la mano de obra y el empleo irregular provocando la insatisfacción obrera. Este proceso culmina con la Gran Depresión y la creciente protesta obrera.

El periodo de «segmentación» se inicia en la década de 1920 y principios de la de 1930, cuando las grandes empresas empiezan a introducir nuevos mecanismos de control del trabajo, y se extiende hasta los años setenta. El éxito de esta etapa se debe a la integración de los sindicatos industriales en un sistema de negociación que permite garantizar la estabilidad del trabajo y las relaciones entre patronos y trabajadores tras el extenso conflicto industrial del inicio del periodo. Se consolida un pacto entre empresarios y sindicatos, que define la nueva estructura social de acumulación, basado en el reconocimiento de las partes y en la aceptación de los procedimientos de queja y del principio de antigüedad para los despidos y promociones en contrapartida a la discreción de los trabajadores ante los cambios en la organización del trabajo y de incrementos salariales en función de la productividad. Este pacto, además, requirió la consecución de acuerdos gubernamentales y sociales

en el contexto de la recuperación de la economía mundial después de las crisis de los años 30 y la guerra mundial.

La consolidación de la etapa de segmentación, a principios de los 50, significó la creciente diferenciación entre trabajos primarios y secundarios resultado de la creciente adopción de sistemas internos estructurados de dirección del trabajo. Las contradicciones del sistema de control directo, con sus altas tasas de rotación del trabajo, la insatisfacción y resistencia obrera ante ese empleo irregular, llevaron a los empresarios de las grandes compañías a experimentar e introducir nuevas formas de control del trabajo basados en lo que R.C. Edwards (1979) denomina el «control burocrático», es decir, nuevas formas de gestión de los sistemas y normas laborales para conseguir la mayor conformidad y productividad posibles del trabajador, pues este control, a diferencia de la intervención directa de la autoridad del supervisor, implicaba la disposición de un conjunto numeroso de normas, reglas y procedimientos de tipo formal para regular la actividad productiva. Junto al control burocrático, se ejercía un control técnico que exigía la planificación empresarial. La tecnología tendió a presionar sobre un control más intenso de las actividades de producción determinando el sentido de las tareas laborales y el ritmo de trabajo, y reduciendo la independencia productiva de los trabajadores en los oficios cualificados. La lógica del control, burocrático y técnico, del proceso de producción no obedecía a «leyes» técnicas o burocráticas sino a la necesidad de configurar una estructura de puestos de trabajo, interna a la empresa, integrada en el proceso de producción, como estrategia que garantizara la estabilidad de las relaciones laborales y el trabajo continuo para hacer posible el mantenimiento de una demanda estable ante las dificultades de adaptación a las fluctuaciones del mercado de bienes y servicios y de trabajo, en definitiva, para facilitar la reducción de costes y la maximización de beneficios.

El nuevo sistema implicó la división minuciosa de los trabajos según escalas laborales y sistemas de promoción interna. La tecnología reguló el ritmo y la calidad del trabajo pero sirviendo a los objetivos más amplios de la política de gestión laboral. Se reguló la contratación, la promoción y el despido. Las negociaciones se centraron cada vez más en los salarios y en las ventajas adicionales, dejando la determinación de las condiciones de trabajo en manos de ingenieros y expertos en relaciones laborales. Este nuevo sistema de gestión laboral fue resultado de un compromiso entre trabajo y capital, donde los sindicatos se involucraron en la administración de las reglas establecidas sobre la producción después de obtener ciertas ganancias.

Esta dinámica propia de las grandes empresas anónimas americanas dió lugar a un proceso de divergencia y a la distinción entre la empresa central y el sector central de la economía, frente a la empresa periférica y el sector periférico de la economía capitalista, que se sistematiza con posterioridad a la segunda guerra mundial. Las empresas periféricas -pequeñas de tamaño, con mercados restringidos, con menores beneficios y mayores riesgos, intensivas en trabajo, con procesos de trabajo de control directo, mano de obra inestable, peores condiciones laborales y con escasa organización de los trabajadores- se transformaron o se reemplazaron, y en muchos casos fueron absorbidas por las empresas centrales. El hecho significativo de la supervivencia de las empresas periféricas se relaciona con la intensificación de la rentabilidad de las empresas del centro, pues aquéllas presentan diversas ventajas para éstas: los riesgos económicos se puede trasladar a la periferia, la subcontratación incrementa la flexibilidad potencial de las operaciones, suponen un bajo coste alternativo para el mantenimiento del exceso de capacidad productiva en los períodos

de inactividad, permiten esquivar problemas sindicales potenciales y prestaciones salariales adicionales, también pueden evitan productos que son difíciles de estandarizar.

Por tanto, la consolidación del proceso de dualización de la economía tiene su corolario en la segmentación de los mercados de trabajo primario y secundario que distintos indicadores económicos ponen de manifiesto a lo largo del tiempo. Pero la división del mercado según la dinámica segmentadora no excluye la existencia de procesos de trabajo secundarios en las empresas centrales así como matices relevantes por sectores y ramas de actividad, especialmente en servicios, donde, por ejemplo, a las divisiones por ramas de actividad se superpone otra en términos de grupos ocupacionales.

Por otro lado, la necesidad de organizar las cualificaciones y la innovación técnica en el proceso de trabajo bajo el control patronal generaron nuevos mecanismos que condujeron a la división de los empleos del segmento primario en independientes y subordinados. La progresiva desaparición del sistema artesanal de cualificaciones, proceso característico que da lugar a la etapa de homogeneización, generó una abundante mano de obra de operarios semicualificados y ciertos vacíos de cualificación. En ese período algunos capitalistas recurrieron a los programas de formación profesional, otros se dirigieron hacia la educación formal. El hecho relevante fue la progresiva pérdida del control de los trabajadores en la generación y transmisión de cualificaciones que en la etapa de segmentación se materializa casi por completo. En esta etapa se compagina el recurso generalizado a la educación formal o a las escuelas profesionales con la oportunidad del aprendizaje en el trabajo a través de una jerarquía interna de puestos de trabajos con diferentes exigencias de cualificación y donde la determinación de las cualificaciones y la posibilidad de acceso y avance dependerá completamente de la empresa. La estrategia empresarial consistirá precisamente en la segregación de un personal altamente cualificado, con una formación de tipo general, destinado a la dirección y la planificación, a las propias necesidades de innovación tecnológica, en definitiva, a todas aquellas actividades profesionales, directivas y técnicas que permiten la obtención de las mejores condiciones laborales y cuya realización implica independencia y creatividad, profesionalidad, movilidad y la interiorización de los objetivos formales de la organización. Frente a este grupo, los trabajadores primarios subordinados cubren los puestos de trabajo semicualificados que implican peores condiciones laborales, tareas rutinarias y repetitivas, orientadas y dirigidas según normas formales de trabajo dentro de la empresa y relativa estabilidad en el puesto de trabajo donde se adquiere la cualificación que el propio puesto define.

La segmentación del mercado de trabajo así establecida se traducirá también en el encauzamiento de las desigualdades sociales, en particular, sexuales y raciales. Las mujeres, la población negra y otros grupos de inmigrantes se constituirán en una reserva de trabajo discriminada socialmente y segmentada laboralmente. Por un lado, la segmentación del trabajo limitará las oportunidades de esta población, por otro los mecanismos que determinan la reproducción de la desigualdad contribuirán a reproducir la segmentación: las diferentes características de los trabajadores facilitan el mantenimiento de las diferencias entre los puestos de trabajo. El resultado fue que, en su mayoría, pasaron a engrosar el segmento de trabajo secundario y las mayores proporciones del desempleo.

De esta forma se configura la tendencia del desarrollo de la economía capitalista hasta los años setenta en el contexto de la economía americana analizada por estos autores. La tendencia hacia la segmentación ha implicado la transformación del trabajo y la división de la clase obrera al experimentar relaciones de producción diferentes que, junto a las discriminaciones y diferencias sociales, ha escindido en fracciones de clase al conjunto de la clase obrera. La crisis económica de los 70 marca el inicio de un nuevo período de exploración, cambio y deterioro de las estructuras dominantes de gestión laboral que presionan sobre los tres segmentos laborales. La hipótesis barajada por los autores se inclina por una remodelación de los límites que separan a los segmentos con cambios en sus estructuras internas.

El análisis de los autores radicales se centra en la distinción entre empresas centrales y periféricas de la actividad económica. En base a esta distinción se establece una relación causal que relaciona la estructura industrial con la segmentación de la fuerza de trabajo en primario y secundario. E. Jones (1983) ha matizado esta relación de causalidad criticando la excesiva simplificación o las limitaciones que implica una generalización este tipo. El razonamiento de E. Jones insiste en la mayor complejidad de la relación entre estructura industrial y segmentación de la fuerza de trabajo para constatar dos proposiciones adicionales: primera, la necesidad de analizar la fuerza de trabajo como un fenómeno intra-empresa e intra-industria, segunda, que los diferentes tipos de industrias (intensivas en capital o en trabajo, a pequeña o gran escala) practican diferentes formas de segmentación de los trabajadores.

El resultado de este planteamiento conduce a obtener precisiones de interés: el empleo que define el segmento secundario existe también en empresas centrales cuyos puestos de trabajo tienen un carácter básicamente de segmento primario, y, al contrario, los empleos primarios también existen en las empresas periféricas. Este tipo de razonamiento no está fuera del discurso teórico de D.M. Gordon, R.C. Edwards y M. Reich (1982:248, 256-258); no obstante, el análisis empírico de los datos de la economía americana que analizan los autores radicales no permiten desarrollar estas proposiciones. En este mismo sentido se inclinan las argumentaciones de M.J. Piore (1985)¹⁷.

Otras contribuciones

Las dos perspectivas originarias, la institucionalista, que invoca el papel de las instituciones y los fundamentos tecnológicos, y la radical, que se apoya más en la división del trabajo y en el control del proceso de trabajo, a veces separadas, otras coincidentes, han generado, a posteriori, numerosas contribuciones teóricas y empíricas en diversos países que han consolidado el concepto de segmentación en las disciplinas de la economía y la sociología¹⁸.

¹⁷ Una revisión y crítica del trabajo de los autores radicales es realizada por P. Nolan y P.K. Edwards (1984), mostrando las dificultades del análisis histórico que realizan al contemplar las crisis del capitalismo como resultado de las contradicciones dentro del sistema de control del trabajo, así como otros aspectos del análisis empírico que evidencian un desequilibrio entre argumentos, niveles de generalización y demostración.

¹⁸ A este respecto cabe señalar la celebración continuada de la denominada *International Working Party on Labour Market Segmentation* que reúne y revisa las contribuciones de diversos estudiosos de esta temática.

La formulación de la segmentación del mercado de trabajo y, en particular, la teoría de los mercados internos de trabajo de los institucionalistas ha generado un debate con los postulados de la teoría económica convencional para llegar a determinar la compatibilidad entre el modelo de mercado competitivo neoclásico. C. Azariadis (1975) y E.P. Lazear y S. Rosen (1981), por ejemplo, consideran los contratos implícitos, no escritos, entre trabajadores y empresarios, como la forma en que se materializa la relación laboral en los mercados internos de trabajo. O.E. Williamson, M.L. Watcher y J.E. Harris (1983) han analizado también desde la perspectiva neoclásica la existencia de mercados internos de trabajo. Tomando los análisis de G.S. Becker sobre el capital humano y el concepto institucionalista, reinterpretan el fenómeno bajo una explicación estrictamente económica o de eficiencia, huyendo de los razonamientos «no económicos» aportados por P.B. Doeringer y M.J. Piore.

Como señala el propio M.J. Piore (1985:20-27) la existencia del mercado de trabajo es básicamente una anomalía desde el punto de vista de la teoría neoclásica, es improbable que las distintas reformulaciones neoclásicas ofrezcan una solución a los problemas que plantea el análisis del mercado interno de trabajo como institución. Al ser concepciones ahistóricas y marcadamente individualistas se alejan por completo de las formulaciones de la teoría de la segmentación en el sentido institucionalista o marxista. Han sido intentos de retomar el discurso convencional de la teoría económica del mercado de trabajo, basado en la eficiencia que resulta de unos precios y unos recursos, para solventar el reconocimiento de imperfecciones y rigideces a la competencia perfecta sin recurrir a factores ajenos al mercado, sin recurrir a los actores, grupos o instituciones sociales.

Entre las contribuciones que desarrollan la perspectiva teórica de la segmentación cabe destacar el enfoque de varios autores de la Universidad de Cambridge como J. Rubery, F. Wilkinson (1981), J.C. Craig (1982) o A. Friedman (1977) que han dado lugar a la que se puede denominar la escuela de Cambridge. La hipótesis que caracteriza esta perspectiva se fundamenta en el papel de los sindicatos y en su capacidad de organización en el contexto de las condiciones de producción donde actúan. Los cambios que tienen lugar en las estructuras económicas y productivas afectan directamente a los puestos de trabajo y a las cualificaciones traduciéndose también en cambios en la estructura del empleo que se materializan en el desarrollo y transformación del capitalismo. Estos cambios productivos y de modificación de los puestos tienen como consecuencia el debilitamiento de la capacidad de negociación de los trabajadores remodelando las relaciones sociales de producción. El conflicto resultante de la oposición de trabajadores y sindicatos provoca la búsqueda de estrategias de defensa que les permita la estabilidad laboral y la mejora de las condiciones de trabajo frente a una competencia de mercado externo de trabajo que tiende a favorecer como resultado la segmentación del mercado de trabajo.

Algunos de estos autores también han insistido en la importancia de adoptar una perspectiva amplia, complementaria y multicausal en el análisis de los factores que configuran el proceso de la segmentación (J. Rubery y F. Wilkinson, 1981; P. Villa, 1990). Entre estos factores se ha mostrado la necesidad de contemplar la incidencia de los relacionados con la oferta de trabajo, que se concreta en el problema de la reproducción social, en qué medida las condiciones sociales de origen y la posición

ocupada dentro de la estructura social (en particular la posición derivada del papel dentro de la estructura familiar) determina o interactúa con los procesos que tienen lugar en el ámbito de la producción y de la segmentación del mercado de trabajo (A. Picchio, 1981; J. Rubery y F. Wilkinson, 1981; J. Humphries y J. Rubery, 1984; F. Bettio, 1988; J. Rubery, 1993).

En una perspectiva económica más amplia que la aportada por los economistas radicales pero también centrada en el estudio del mercado de trabajo como resultado de las estrategias y las políticas de mano de obra de los empleadores, se encuentra la «teoría de la regulación» desarrollada en Francia por M. Aglietta (1976, 1978) y R. Boyer y J. Místral (1983). Criticando la ausencia de una teoría general en la segmentación del mercado de trabajo y considerando a la segmentación como un fenómeno delimitado históricamente, estos autores realizan un análisis de la estructura del mercado de trabajo a partir del contexto macroeconómico. Con la noción de regulación de la relación salarial y de extracción de la plusvalía distinguen dos regímenes de acumulación, extensiva e intensiva, que respectivamente son responsables de formas de regulación de naturaleza competitiva o monopolística, sujetas también a restricciones técnicas y de desarrollo de cualificaciones. El reforzamiento de la organización de la producción a gran escala y la presión sindical marca el cambio en la organización del trabajo y el tránsito de una regulación competitiva a otra monopolística donde se internaliza parte del funcionamiento del mercado de trabajo como respuesta a la incertidumbre que las empresas instrumentan modificando la estructura de salarios y una utilización flexible de la mano de obra. En este punto se reconcilian parte de los argumentos expuestos por radicales o institucionalistas al hablar de segmentación.

Una relación numerosa de otros autores muestra la variedad de los análisis y los esfuerzos por profundizar en las cuestiones sugeridas por la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo. Así, por ejemplo, se ha precisado y revisado el concepto de mercado interno de trabajo (P. Osterman, 1988); se han realizado comparaciones internacionales (A.L. Kalleberg y T. Hanisch, 1986; F. Michon, 1989), en particular sobre la estratificación de los asalariados en base a la relación entre educación, organización de las empresas y acción sindical (M. Maurice, F. Sellier, J.-J. Silvestre, 1987); se ha insistido en el carácter multidimensional del fenómeno al reflejar la relación entre segmentación económica, poder de los trabajadores y desigualdad de ingresos (A.L. Kalleberg, M. Wallace y R.P. Althausen, 1981); otros estudios han presentado esta problemática en países concretos como Alemania (W. Sengenberger, 1988; H.P. Blossfeld y K. U. Meyer, 1988) o Gran Bretaña (R. McNabb y P. Ryan, 1986; D. Gallie y M. White, 1990b). En España, cabe reflejar diversas síntesis y presentaciones de esta perspectiva (C. Casassus, 1980; A. Meixide, 1980; L. Toharia, 1983; A. Recio, 1987, 1991) así como diversos trabajos de investigación (P. Piñera y R. González, 1977; F. Buttler y H.-J. Keil, 1977; I. Santillana y J. Maycas, 1979; L. Fina, 1979; F. Saez, 1982; J.L. Crespán, 1982, 1983; J.J. Benítez, 1986, 1987; A. Bilbao, 1988a; F. Miguélez, 1989; A. Recio, 1990; F. Miguélez y T. Torns, 1992; L. Gavira, 1993).

Como resultado de las distintas formulaciones de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, también han aparecido numerosos trabajos de carácter empírico destinados a la validación de los distintos postulados teóricos. Desde la década de los años 70, estos estudios se han destinado de forma preferente a la constatación de la existencia de diferentes segmentos de trabajadores, según distintas

pautas de comportamiento interno, y al análisis de la movilidad entre ellos. Una primera generación de estudios, coherentes con las primeras y diferentes formulaciones de la segmentación, ofrecieron resultados diversos. Como señala M. Reich (1984), algunos de esos estudios contenían importantes limitaciones y ofrecían resultados no concluyentes para una explicación completa y dinámica del fenómeno de la segmentación si bien revelaron algunos aspectos centrales. G.C. Cain (1975, 1976) ofrece una panorámica y crítica de las primeras contribuciones.

A partir de entonces proliferaron las investigaciones y análisis cuantitativos de la segmentación que se han centrado a menudo en constatar la existencia de una estructura dual de la economía, y más estrictamente en el sector industrial, según un conjunto diverso de indicadores (tamaño, nivel de concentración, capital, sindicalización,...) para ver su relación con las diferencias en los mercados de trabajo resultantes (en términos de salarios, ingresos, movilidad, características socioeconómicas y demográficas). Estos análisis empíricos han tendido a considerar un momento concreto en el tiempo, a emplear datos contextuales y macroeconómicos que caracterizan el lado de la demanda de trabajo, y a verificar la existencia de esa correlación entre una estructura industrial de empresas y la discontinuidad del mercado de trabajo. En esta línea se sitúan por ejemplo los trabajos de P. Osterman (1975, 1977), K. Mayhew y B. Rosewell (1978), G. Oster (1979) o R.W. Rumberger y M. Carnoy (1980), R. Buchele (1983), J.N. Baron y W.T. Bielby (1984), D.M. Gordon, R.C. Edwards y M. Reich (1986), W.T. Dickens y K. Lang (1985) o A. Sakamoto y M.D. Chien (1991) que han aportado de forma reiterada y diversa evidencias favorables a la hipótesis de la segmentación.

Los sucesivos resultados empíricos, el debate teórico suscitado y a la reformulación derivada llevada a cabo por distintos autores, han reconducido los análisis teóricos y empíricos de la segmentación hacia una mayor complejidad, poniendo de relieve también la necesidad de orientar trabajos de carácter más cualitativo en donde integrar elementos institucionales y materiales históricos a través del estudio de casos particulares de mercados de trabajo. Esta alternativa ha permitido poner un mayor énfasis en la importancia de los procesos dinámicos y tener en cuenta las particularidades y cualidades microsociales de esos mercados (H.P. Blossfeld y K. U. Meyer, 1988; P. Villa, 1990).

Los estudios en España sobre la segmentación, como los que hemos citado anteriormente, son poco numerosos en la literatura, sobre todo aquéllos que pudieran tener una fundamentación explícita y elaborada que tomara alguna o varias de las perspectivas de esta teoría. Predominan principalmente los estudios parciales o globales que toman como referente genérico la hipótesis de la segmentación del mercado para mostrar las diferencias que caracterizan a la población asalariada u otros aspectos de la organización del trabajo y de la producción. En parte esta circunstancia se debe a la ausencia de información sistemática como la existente en otros países que pudiera ofrecer evidencias y una panorámica extensa de la magnitud de estos fenómenos. A cambio, las estadísticas sobre el mercado de trabajo y los indicadores globales de los sectores económicos son los únicos que orientan la naturaleza de los procesos de segmentación y sus posibles tendencias. La otra alternativa se limita a los estudios de mercados locales o de empresas de ciertos subsectores, preferentemente industriales, que no tienen las ventajas de una visión contextual de este tipo de fenómenos.

Por otra parte, los análisis de la segmentación se han dedicado en general a estudiar los aspectos de la demanda de trabajo, enfatizando la naturaleza de los procesos de trabajo y las políticas de gestión de la mano de obra. Una visión alternativa centrada en la oferta, o bien desde una perspectiva conjunta de la demanda y la oferta, atendiendo a los procesos sociales de la producción y la reproducción, son campos de estudio todavía poco explorados.

Desde estas páginas, y recogiendo la necesidad de ofrecer una visión contextual de los procesos de segmentación, trataremos de profundizar en la naturaleza general de esta problemática para caracterizar la realidad social del mercado de trabajo de la *Regió Metropolitana de Barcelona*, una extensa zona geográfica cuya dinámica económica, laboral y social constituye un observatorio privilegiado para constatar la presencia y la magnitud de este tipo de fenómeno. Para ello adoptaremos una visión alternativa que conjuga esa aproximación contextual con la relevancia de una perspectiva centrada en el empleo que nos conduzca a estructurar la realidad de este mercado laboral desde la caracterización global de las personas que en él se encuentran ocupando un puesto de trabajo. Esto supondrá elaborar conceptualmente un modelo teórico de la segmentación que contemple esta aproximación conjugando los aspectos determinantes desde una perspectiva de la demanda, del ámbito productivo y de la empresa, con otros de caracterización de los trabajadores, con una características de identificación social determinadas, que ofrecen su fuerza de trabajo ocupando un puesto en una situación específica de empleo. Esto no llevará a la adopción del concepto central de segmentación del empleo.

2.4 Objetivos de la tesis

La revisión de las principales concepciones sobre la construcción de tipologías nos ha servido para constatar la relevancia y la persistencia de este recurso metodológico en la investigación sociológica. Sin embargo, la frecuente utilización de las tipologías no se ha visto acompañada de la suficiente atención como recurso metodológico explícito y sistematizado. Esta situación se ha visto además empañada por la proliferación de falsos debates donde se han intentado privilegiar los aspectos más teóricos o más empíricos de la construcción tipológica desde diversas perspectivas.

La clarificación de los términos de este debate nos lleva a plantear la distinción entre la tipología como modelo teórico construido y la tipología como forma del objeto de investigación susceptible de análisis empírico a través de un modelo metodológico adecuado y coherente con los planteamientos teóricos. Tomando una definición formal de la tipología como la combinación de diversos criterios resumidos en un conjunto de tipos, la construcción específica de dichas tipologías requiere la adopción de una perspectiva metodológica específica sobre la que definir una concepción de construcción tipológica. Este será el objetivo central de la tesis que aquí presentamos: **elaborar un modelo metodológico de construcción y validación tipológica desde una perspectiva de investigación distributiva.**

Nuestra pretensión va asociada a la determinación de una serie de rasgos generales que permitan identificar una formulación sistematizada de construcción tipológica que incorpore la lógica de un procedimiento flexible para su necesaria adaptación a cada objeto de investigación. Estos objetos los identificamos como tipológicos en la medida que son formulados a partir de la interrelación de una multiplicidad de conceptos cuya combinación permite caracterizar un fenómeno social complejo susceptible de sintetizarse en base a un conjunto reducido de categorías o tipos.

La bondad del modelo metodológico se podrá establecer a partir de su adecuación a la realidad de los hechos del mercado laboral. Las hipótesis derivadas del modelo teórico con contenido real específico serán las que nos permitirán evidenciar dicha adecuación a través y por la aplicación de un diseño de análisis. Nuestras reflexiones tendrán como referente inmediato los postulados fundamentales del modelo de segmentación del mercado de trabajo que dan lugar a una hipótesis fundamental, a saber, la de la estructuración del mercado de trabajo en varios segmentos con características diferenciadas según una multiplicidad de atributos, y en base a una perspectiva contextual que se centrará en el empleo. En este sentido, el objetivo que esta tesis se dirige a **contrastar la hipótesis central derivada de la perspectiva teórica de la segmentación del mercado de trabajo a partir de una conceptualización basada en el empleo.**

Este es un objetivo fundamental pues nos permite establecer, por un lado, la bondad del modelo metodológico y, por otro, validar una serie de proposiciones de contenido sustantivo tal y como se derivan de la hipótesis de la segmentación laboral.

Un segundo objetivo de esta tesis consistirá en **proponer un diseño o programa de análisis pertinente y adecuado para la validación del objetivo anterior.** Se tratará por tanto de determinar los momentos y los instrumentos de un diseño destinado al análisis empírico que al mismo tiempo que muestra su adecuación con el modelo metodológico de construcción y validación tipológica permita ser aplicado a la validación de la hipótesis central de la segmentación.

Estos objetivos se alcanzarán tomando un referente espacial y temporal concreto: el del mercado de trabajo delimitado por la *Regió Metropolitana de Barcelona* para el año 1990, y en base a la información recogida en la *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona sobre condicions vida i hàbits de la població.*

PARTE II. EL MODELO DE ANALISIS

El modelo de análisis de este trabajo de investigación se estructura a partir de las relaciones que vamos a establecer entre el modelo teórico de segmentación del mercado de trabajo -con las hipótesis resultantes-, el modelo metodológico de construcción tipológica y el diseño de análisis.

En el capítulo 3 se conceptualizarán los elementos sustantivos del objeto de estudio: la segmentación del mercado de trabajo; este ejercicio nos permitirá formular el modelo teórico. Nuestra aproximación a este fenómeno nos planteará una problemática específica de implicaciones teóricas y metodológicas. Será en el capítulo 4 donde se establezcan la vías de resolución a través de la elaboración de una propuesta metodológica de construcción y validación de tipologías cuyo planteamiento pretende ser una aportación válida para el estudio de la segmentación así como para otros objetos de estudio tipológicos. Finalmente en el capítulo 5 se argumentará cómo establecer la pertinencia de este proceder. Se tratará de plantear las interdependencias y homologías existentes entre el modelo teórico, el metodológico y el diseño de análisis apropiado. Esta conjunción definirá nuestro modelo de análisis y un conjunto de proposiciones, expuestas en el capítulo 6, cuyo establecimiento será el objeto de la Parte III de la tesis.

CAPÍTULO 3. EL MODELO DE SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO

En este capítulo desarrollaremos el concepto y el modelo de segmentación del mercado de trabajo a partir de la elaboración de un marco teórico específico que tiene en cuenta tanto las formulaciones teóricas que se derivan de la perspectiva de la segmentación aportada por distintos autores, así como otros elementos particulares y/o adicionales que darán lugar a un enfoque específico en la forma de abordar esta problemática.

Como resultado de las importantes transformaciones que ha experimentado el trabajo productivo¹ en las últimas décadas y en el contexto de las economías capitalistas de mercado, el estudio de las nuevas características del trabajo ha sido analizado en múltiples aspectos y orientado con distintas direcciones: sociológicas o económicas, centradas en el trabajo o en el empleo, macrosociales o microsociales, prestando atención a los procesos en la producción o vinculándolos con la reproducción y la estructura social, con diferentes perspectivas teóricas, etc. En nuestro caso adoptaremos una perspectiva orientada hacia el empleo tomando el referente teórico de la segmentación desde un análisis de naturaleza macrosocial en el que se entrelazan factores productivos y sociales, acotando en estas páginas la pertinencia de este planteamiento.

En un primer apartado discutiremos la relación entre trabajo y empleo con el objetivo de situar el objeto de estudio de la segmentación y conceptualizar la noción de mercado de trabajo. A continuación desarrollaremos el modelo de segmentación a partir del reconocimiento de su origen y dinámica en el ámbito de la empresa y la producción. De aquí derivaremos las dimensiones que estructuran el fenómeno de la segmentación desde el lado de la demanda para, a continuación, poder ponerlo en relación con los factores individuales y sociales que identifican el lado de la oferta. Esta conceptualización se hará operativa a través de los datos que resultan de haber

¹ Los comentarios de esta investigación sobre el trabajo se refieren fundamentalmente a las actividades remuneradas en el ámbito dependiente de las empresas, y que denominamos como trabajo productivo para diferenciarlo de aquellas otras relacionadas con el trabajo doméstico o de reproducción, así como otras formas de trabajo voluntario o social (R.E. Pahl, 1991).

aplicado el método de la encuesta social. Por último, estableceremos los límites que caracterizan nuestra propuesta y la problemática teórica y metodológica que se plantea.

3.1 Trabajo y empleo segmentados

En el análisis del fenómeno de la segmentación del mercado de trabajo cabe introducir por lo menos dos formas de aproximación, interrelacionadas entre sí. Estas dos formas, desde la perspectiva aquí adoptada, comparten una misma hipótesis o supuesto general: la segmentación es sobre todo el resultado del proceso social de trabajo en la empresa que estructura los distintos puestos de trabajo. Por lo tanto, la primera forma de aproximación al estudio del fenómeno tendría como elemento central del análisis el centro de trabajo y como objeto la dinámica segmentadora resultante de la interacción entre empresarios y trabajadores en las relaciones sociales de producción, es decir, se trataría de un análisis de la segmentación en la «esfera de la producción».

Una segunda forma de aproximación al estudio de la segmentación del mercado de trabajo se inscribiría en la «esfera de la circulación». La pertinencia de esta forma de proceder se basa en una prolongación del supuesto anterior: el proceso de segmentación de los puestos de trabajo originado en la empresa tiene su reflejo en formas específicas de empleo de la fuerza de trabajo². Por lo tanto, el mercado de trabajo y las formas y condiciones de la contratación de los trabajadores que ocupan los distintos puestos de trabajo se convierten en el centro del análisis.

En realidad constituyen dos caras del mismo fenómeno, la segmentación del empleo y, por tanto, del mercado de trabajo, se produce porque los puestos de trabajos necesarios son diferenciables, son segmentados, por las empresas. Pero la atención o la elección de una u otra forma de análisis tiene cruciales consecuencias de naturaleza metodológica de diferente alcance. En el primer caso, la investigación se dirige al lugar de trabajo y permite la observación detallada de la dinámica segmentadora, cómo se produce y qué consecuencias tiene en términos sociales y laborales para un conjunto de situaciones y procesos de trabajo concretos. Este planteamiento conduce sobre todo a lo que podemos denominar como investigaciones micro³. En el segundo caso, el punto de mira es mucho menos preciso, pues la visión pierde el referente fundamental de la empresa y del proceso de configuración real de los puestos de trabajo; pero por el contrario es una perspectiva de observación que permite analizar desde la globalidad el alcance y naturaleza del proceso de segmentación a través de las formas contractuales y contenidos de los empleos que

² En estos términos se expresa también, por ejemplo, el razonamiento de P. Villa (1990:314-315): *Por tanto, el proceso de asignación del trabajo (el empleo de la fuerza de trabajo) está relacionado directamente con la organización del proceso de trabajo (el uso de la fuerza de trabajo).*

³ Como resultado se pueden elaborar modelos de medio alcance a partir de un trabajo de abstracción. Esta es la posición que sugiere A. Bagnasco (1989) al analizar los mercados de trabajo como construcción social, llamando a esta forma de proceder como investigación aproximativa.

estructuran un mercado de trabajo diferenciado de relaciones laborales. En este caso la investigación nos llevaría más bien a formalizar investigaciones macro⁴.

En este trabajo de investigación se optará por la segunda aproximación. No obstante, en razón del supuesto general introducido, la conceptualización que a continuación se expondrá sobre la segmentación laboral a partir del estudio del mercado de trabajo, será contemplada en relación con los procesos generados en el ámbito de la empresa. En este sentido, el modelo básico de segmentación del mercado de trabajo que se adoptará será tomado en cierta homología con respecto a esos procesos al objeto de poner de manifiesto los vínculos que se establecen entre la esfera de la producción y de la circulación en el sentido que nos sugieren las palabras de R. C. Edwards (1983:396): *la conducta en el mercado de trabajo se puede usar para elucidar no sólo el funcionamiento de los mercados de trabajo, sino para ayudar a la investigación del propio proceso de producción capitalista*.

Como señalamos en el capítulo segundo, al hablar de segmentación del mercado de trabajo nos referimos a un conjunto de aportaciones que desde la economía y la sociología del trabajo comparten una hipótesis fundamental que las unifica: no existe un mercado de trabajo homogéneo, por el contrario, se trata de un mercado dividido en distintos segmentos con características y dinámicas diferenciadas. Esta hipótesis central ha sido mostrada en diversos estudios que intentan ofrecer una explicación alternativa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo frente a los postulados más ortodoxos de la economía. Nuestro objetivo en este capítulo consiste en formular de forma más detallada esta hipótesis general, delimitando los factores y las relaciones que se establecen entre los distintos actores que intervienen en el mercado laboral para dar cuenta de una dinámica segmentadora de los puestos de trabajo que se traduce, a su vez, en una diferenciación de empleos, y, más allá, también en una diferenciación social.

Para introducirnos en la discusión de esta problemática es necesario precisar de antemano una cuestión clave para la construcción de nuestro objeto de investigación, en parte ya presentada al formular la hipótesis de relación entre empresa y mercado. Se refiere al concepto de mercado de trabajo y a la distinción entre empleos y puestos de trabajo.

Como ha señalado C. Prieto (1989), el mercado de trabajo es uno de los conceptos más enraizados de la cultura científico-social. Empleado para identificar, en último término, el mecanismo que regula la movilidad y el precio de la fuerza de trabajo, es un tipo de mercado que, desde su formulación económica ortodoxa, se piensa como lleno de «imperfecciones», tan imperfecto que difícilmente puede ser considerado sólo un mercado (C. Prieto, 1989:191). Esta conclusión pone de manifiesto la necesidad de cuestionar el concepto de mercado de trabajo, sobre todo, a la luz de las numerosas excepciones o anomalías que se desprenden del enunciado del modelo ideal de mercado perfecto que ha presentado la teoría económica neoclásica y que son incapaces de explicar el funcionamiento real de este tipo de mercado.

⁴ La posición de A. Bagnasco antes aludida no es en gran medida favorable a este tipo de investigación. Sin embargo, como insistimos en distintos momentos de este trabajo, la cuestión que aquí se plantea no se dilucida concluyendo que una forma de aproximación sea mejor que otra, sino si es adecuada para los objetivos de cada investigación y si se reconocen sus alcances.

Desde una perspectiva sociológica el estudio del mercado de trabajo ofrece otras conceptualizaciones que en buena medida han cristalizado en el desarrollo de las explicaciones alternativas que aporta la perspectiva teórica de la segmentación. Ello ha permitido un reencuentro de la economía y de la sociología en la forma de abordar objetos de conocimiento comunes⁵.

La elaboración de una perspectiva sociológica sobre el empleo puede contemplar como punto de partida la necesidad de vincular los procesos sociales de la empresa, el mercado de trabajo y la estructura social desde una perspectiva contextual como la que aquí presentamos. Esta constatación es la que argumenta las aportaciones de algunos autores franceses⁶. Así, se entiende que analizar el empleo es *aprehenderlo como un constructo social en la intersección de relaciones sociales múltiples* (M. Maurice, 1991:117), por tanto, el empleo comprende *tanto las condiciones de acceso a la actividad profesional como las condiciones de ejercicio de dicha actividad* (P. Desmarez, 1991:160). Intercambio y esfera de la circulación por un lado, y utilización de la fuerza de trabajo y esfera de la producción por otro, constituyen dos dimensiones inseparables de los procesos que determinan las características de las relaciones en el empleo, constituyéndose el mercado de trabajo a partir de estos procesos.

El mercado de trabajo, más allá de un mecanismo de regulación de precios y cantidades de mano de obra demandada y ofertada, cabe entenderlo como la cristalización y estructuración de un conjunto de situaciones de empleo resultado de fenómenos sociales complejos que tienen lugar en el ámbito de la producción y de las relaciones sociales en la empresa, pero estrechamente vinculados con otros ámbitos de las relaciones sociales e institucionales y que determinan tanto las formas de entrada y salida del mercado como el reparto del trabajo productivo bajo formas específicas de empleo entre las distintas categorías sociales⁷. Asistiríamos por lo tanto a una construcción social del mercado, que por naturaleza, es desigual, en consecuencia, las distintas formas y contenidos de los empleos se corresponderían con construcciones sociales de la diferencia⁸.

La segmentación del mercado ha de constituir en este sentido una formulación teórica que permita, desde la perspectiva del empleo, enfocar y mostrar los efectos de división de los asalariados a partir de la dinámica de definición de una jerarquía de puestos de trabajo en la empresa, pero que también debe permitir plantear las jerarquías que se establecen en la población potencialmente activa y los procesos de reproducción involucrados que explican el transcurrir de la inactividad a la actividad, o viceversa. Como fenómeno social colectivo, el empleo, citando a P. Desmarez (1991:150-160), se constituye en *un conjunto de relaciones entre unos términos*,

⁵ Para el caso de Gran Bretaña estas vinculaciones son mostradas por D. Gallie (1989). En esta misma línea se inscriben las aportaciones de la teoría de la regulación (M. Aglietta, R. Boyer). En una perspectiva más amplia se situarían los esfuerzos por elaborar una sociología de la vida económica (S. Zukin y P. Dimaggio, 1990).

⁶ M. Maruani, F. Michon, M. Maurice, P. Desmarez.

⁷ Se trata de insistir en la importancia que también adquieren las características de la fuerza de trabajo, el lado de la oferta, más allá de su consideración factores productivos (mercancías o *inputs*). Esta perspectiva fue relativamente ignorada en la primeras aportaciones de la segmentación, tal y como ponen de manifiesto, por ejemplo, J. Rubery y F. Wilkinson (1981).

⁸ Este planteamiento es el que lleva a M. Maruani a hablar de una sociología del empleo, destacando la importancia de los modos de empleo, las modalidades de acceso al mercado y las condiciones de empleo (M. Maruani, 1988, 1989; M. Maruani y E. Reynaud, 1991).

jerarquizados y clasificados en unas categorías que están a su vez socialmente construidas.

Esta forma de concebir la estructuración del mercado de trabajo enfatiza la interrelación entre puestos de trabajo y empleo. El análisis de la segmentación en términos de puestos de trabajo se traduce en una estructuración de un mercado de empleos diferenciados en segmentos de naturaleza tanto laboral como social.

Los comentarios que seguirán están destinados a conceptualizar las relaciones entre puestos y empleos, desde una perspectiva macrosociológica, estableciendo las dinámicas de las relaciones sociales de producción en la empresa para, a partir de ellas, derivar las distintas formas y contenidos de los segmentos de empleo ocupados por los asalariados. En este sentido, en la exposición que haremos utilizaremos las expresiones puestos de trabajo y empleo insistiendo en sus diferencias y sus correspondencias según la lógica de la producción y de la circulación que acote finalmente el significado conceptual compartido y diferenciado. Las conclusiones de un análisis planteado en esos términos ofrecerán resultados de interés para contextualizar los procesos productivos a través de la estructuración de los empleos en el mercado de trabajo según los principales postulados de la perspectiva teórica de la segmentación.

Esta reflexión, además, nos llevará a sugerir en qué medida la segmentación en el mercado de trabajo puede traducirse en una segmentación también social, y en qué medida el análisis de los procesos productivos está determinado por las condiciones de reproducción social. Estas cuestiones nos llevarán a indagar en los procesos sociales más globales que llaman la atención de la sociología. Sin embargo, una respuesta satisfactoria a estas cuestiones excederá los límites y objetivos de esta investigación, si bien abre líneas de investigación ligadas a los contenidos expresados por distintas contribuciones teóricas y así como cuestiones de interés relacionados con el objetivo metodológico de la tesis.

3.2 Concepto de segmentación del mercado de trabajo

La elaboración del concepto de segmentación del mercado de trabajo que exponemos a continuación puede considerarse deudora de las abundantes aportaciones que, en los últimos veinte años y desde distintas perspectivas y formas de análisis, han contribuido a consolidar este concepto en la literatura económica y sociológica que estudia el trabajo productivo en alguna de sus múltiples facetas.

En la definición de los procesos de segmentación de los puestos se han destacado diversos factores o criterios explicativos: tecnológicos, institucionales, de control del proceso de trabajo, sindicales y de relaciones laborales, de cambios en el mercado de productos... Coincidiendo con J. Rubery y F. Wilkinson (1981) o P. Villa (1990), no necesariamente todos esos factores explicativos deben ser excluyentes entre sí, ni por supuesto las explicaciones son unicasales. Este posicionamiento, en cierta medida ecléctico, tiene su justificación en la complejidad de factores que convergen en la estructuración de la segmentación y en la pretensión general de validar la hipótesis común sobre la existencia de la estructuración de un mercado de

trabajo de segmentos de puestos de trabajo. No obstante, la perspectiva adoptada se fundamenta en la tradición de pensamiento marxista que recogen diversos autores, en particular, los de la escuela radical americana, pero también toma en consideración algunas de las aportaciones de la escuela institucionalista o de la escuela de Cambridge.

Nuestro punto de partida en la conceptualización del fenómeno de la segmentación del mercado de trabajo consiste en considerar la existencia de estrategias diferenciadas que son instrumentadas por los distintos actores sociales y que confluyen en la configuración de una dinámica de relaciones económico-laborales variable en el tiempo y en el espacio.

En el ámbito específico del mercado de trabajo identificamos fundamentalmente tres tipos de actores y, consecuentemente, tres tipos de estrategias globales distintas que inciden en la configuración de la dinámica de este mercado, a saber: la de los empresarios, como demandantes de trabajo y propietarios de los medios de producción, la de los trabajadores como mano de obra perteneciente a una estructura social que ofrece su fuerza de trabajo a cambio de un salario, y la del estado como institución reguladora e intermediaria de las relaciones entre los dos primeros actores, además de empleador. Se definen así tres estrategias que podemos denominar respectivamente como política empresarial, estrategias de los trabajadores (en su vertiente sindical y como miembros de una estructura social) y política económico-laboral del estado.

La consolidación del fenómeno de la segmentación cabe situarla en una dimensión histórica en la que progresivamente se han ido estableciendo las condiciones favorables de distintas formas de división de los puestos de trabajo y de los trabajadores. La comprensión de este fenómeno adquiere plena significación en el análisis histórico de las relaciones entre los distintos actores y de sus estrategias, precisando al mismo tiempo las características propias del contexto económico, social y cultural de cada sociedad capitalista avanzada⁹.

D.M. Gordon, R.C. Edwards y M. Reich (1986) han incidido en este planteamiento a partir del análisis de las ondas y las etapas del capitalismo y su relación con las estructuras sociales de acumulación en donde se contextualiza el proceso de acumulación de capital y el proceso de producción. Este resumido esquema lleva a estos autores a distinguir, en el espacio de la sociedad estadounidense, una tendencia histórica que va desde la proletarianización inicial del trabajo, pasando por una etapa de homogeneización hasta llegar a la segmentación¹⁰.

⁹ Tanto M. J. Piore como D.M. Gordon, R. C. Edwards y M. Reich han mostrado esta significación en los Estados Unidos. A partir de sus estudios los ejemplos de estos análisis se han multiplicado por países, como señalamos en el capítulo anterior.

¹⁰ W. Sengerberger (1981, 1988), muestra también el proceso histórico que desde la IIª Guerra Mundial tienen lugar en la República Federal Alemana y en el que se interrelacionan las diversas estrategias de los agentes sociales y los ciclos económicos para configurar un mercado de trabajo segmentado. Sin embargo, frente a la visión lineal de la segmentación de los autores radicales, W. Sengerberger se fundamenta en la hipótesis de que los cambios cíclicos en la actividad económica se traducen en cambios cíclicos descompasados que alteran la naturaleza de una estructura segmentada del mercado de trabajo.

En la etapa de segmentación se consolidan los segmentos que estos autores califican como primarios (independiente y subordinado) y secundario¹¹.

Coincidiendo con buena parte de estos planteamientos y ante la ausencia de un análisis histórico sistemático de similar naturaleza para el contexto social y económico más próximo, español y catalán, cabe puntualizar algunas precisiones. En primer lugar, la visión lineal del desarrollo del capitalismo que permite diferenciar una etapa de homogeneización y otra de segmentación, parece ocultar que la división del trabajo y las diferencias entre los trabajadores se han dado de forma permanente en la historia del capitalismo.

En segundo lugar, el hablar de segmentación permite caracterizar una nueva etapa del desarrollo del capitalismo en la que se introducen nuevas formas de organización de la producción que tienen su respuesta en nuevas formas de división de los trabajadores y de estructuración del mercado de trabajo, y donde la idea de segmentación adquiere una importancia central¹². En este sentido cabe conceptualizar en cualquier análisis de este mercado su carácter esencialmente dinámico en un contexto permanente de cambio social y del que se derivan formas distintas de desigualdad, productivas y no productivas.

En tercer lugar, entendemos que para la realidad social española y catalana nos encontramos en una etapa histórica marcada por el cambio político profundo que se origina en 1975 y las crisis económicas coincidentes que se extienden hasta mediados de la década de los ochenta. Las secuelas de una organización social bajo un régimen de dictadura nos ayudan a explicar muchas de las particularidades del capitalismo español en sus aspectos económicos, institucionales y sociales. En estas páginas no pretendemos desarrollar esta cuestión, tan sólo apuntaremos que para el contexto español y, más específicamente, catalán, el último período histórico, por un lado, nos sitúa en una época de reestructuración productiva y organizativa de importantes dimensiones, por otro, que es a partir de finales de los años setenta que podemos empezar a hablar, en nuestro país, de intervención autónoma en el mercado de trabajo por parte de las organizaciones empresariales y sindicales. En este marco general, han tendido a desarrollarse y generalizarse las dinámicas de segmentación.

Recogiendo la hipótesis o supuesto general expuesto en el apartado anterior, la conceptualización del proceso de segmentación se inscribe, en primer lugar, en un dinámica de relaciones sociales de producción en la empresa. Desde este punto de vista pasamos seguidamente a elaborar el concepto de segmentación laboral.

¹¹ El análisis de estos autores limita históricamente la etapa de la segmentación en los Estados Unidos de la IIª Guerra Mundial hasta los años 70, aventurando el inicio una nueva etapa resultado de la exploración de nuevas formas de organización de la producción. M.J. Piore y Ch. F. Sabel (1990) hablan de una segunda ruptura industrial donde confluyen de manera incierta formas de organización de la producción en serie y procesos de especialización flexible.

¹² A. Recio (1991) argumenta en este sentido que la segmentación ha constituido una situación persistente en la historia del capitalismo.

3.2.1 El proceso de segmentación en la empresa

La perspectiva de la segmentación nos permite fundamentar una visión dinámica del funcionamiento del mercado de trabajo que se enmarca en un proceso de dimensión histórica de las relaciones laborales en la empresa. Este proceso de segmentación, en primer término, lo reconocemos vehiculado por las empresas a partir del desarrollo de políticas de organización de la producción y de gestión de la mano de obra acordes con el objetivo genérico de rentabilizar el capital con el menor coste laboral. La centralidad del papel del empresario se deriva de su posición privilegiada en tanto que capitalista y propietario de los medios de producción, siendo sus estrategias, frente a la de los otros actores de las relaciones laborales, también privilegiadas.

Desde este enfoque centrado en el lado de la demanda, las estrategias, sobre todo de las grandes empresas, convergen hacia el diseño de puestos de trabajo diferenciados cuya finalidad última estriba en el control efectivo de la mano de obra en el proceso de trabajo, en su utilización flexible y en evitar el conflicto (D.M. Gordon, R.C. Edwards y M. Reich, 1986).

El proceso de segmentación obedece, pues, a la profundización de la división del trabajo en la empresa y se relaciona con la voluntad de los empleadores de reforzar su libertad de acción económica. Frente a estrategias anteriores destinadas a la concentración productiva y el control directo de la fuerza de trabajo, las empresas, en el marco de un mercado de trabajo en crecimiento se han esforzado, ocupando una posición de poder y dominación y con el recurso a políticas elaboradas de gestión de personal, en integrar de mejor forma la parte del personal que juega un papel decisivo en la producción. Pero al mismo tiempo, han intentado externalizar aquella fracción de los trabajadores que ocupan una posición periférica en relación a la actividad productiva central de la empresa. Esta visión dualista del proceso de segmentación sintetiza un fenómeno donde el aspecto fundamental consiste en poner de manifiesto la existencia de una fragmentación de los trabajadores en distintos segmentos, de una ruptura, como resultado de un proceso complejo, multicausal, en el que la empresa se erige en pivote y actor principal.

En este sentido, nuestra hipótesis central del modelo teórico de la segmentación parte de considerar la existencia de grupos de trabajadores cualitativamente distintos que se distribuyen de forma heterogénea en segmentos de puestos de trabajo definidos por los empleadores, a través de dinámicas diversas y complejas que convergen en la estructuración del mercado laboral.

Con el triple objetivo de resolver el problema distributivo de reducir los costes laborales y maximizar los beneficios, de aumentar la capacidad de ajuste de la mano de obra ante las variaciones del mercado de productos, y de aumentar la productividad (o rentabilidad) controlando las tensiones o conflictos de las relaciones laborales, los empleadores han racionalizado su política de personal diseñando prácticas de gestión de la mano de obra de naturaleza distinta. Estas prácticas van desde las formas de reclutamiento y contratación, pasando por los procesos de formación, de negociación, de control o de movilidad, y acabando en la extinción de la relación laboral (A. Bilbao, L. Cachón y C. Prieto, 1990). Sin embargo, todos estos aspectos relevantes en el ámbito de la acción empresarial, con los matices y excepciones de los casos específicos, tienen como consecuencia común la

segmentación de la mano de obra en un conjunto de categorías cualitativamente distintas, ordenadas de forma jerárquica, que tienen su corolario en la estructuración global de un mercado de trabajo con desiguales condiciones de empleo.

Estas estrategias relacionadas con la gestión de la mano de obra se entrelazan con aquellas otras que definen la política empresarial en términos de la gestión de producción¹³, de la tecnología y los nuevos procesos productivos, de las ventas, etc., o aquellas otras que tienen un origen externo al ámbito estricto de la empresa, tanto las que se vinculan con la demanda de productos, con la competencia o con las condiciones de coyuntura económica, como las derivadas del marco legislativo, institucional y social.

A partir de las distintas y complejas dimensiones que caracterizan la actividad y la toma de decisiones en la empresa para configurar una dinámica segmentadora, es preciso acotar aquellos aspectos de mayor interés desde el punto de vista del análisis estructural del mercado de trabajo. En este sentido es importante distinguir la noción de trabajo de la de empleo. Las distintas políticas de gestión de la mano de obra y de los otros aspectos de la actividad empresarial configuran, respecto al trabajo, cantidades y contenidos específicos que satisfacen las necesidades productivas de la empresa, definiendo una demanda variada de puestos de trabajo que adquieren pleno sentido en el contexto global de esos factores. Dentro de esa definición de puestos de trabajo se incluye un aspecto particular como es la política estricta de empleo o contratación, es decir, todos aquellos elementos que hacen referencia a la estrategia de asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo. Aquí se han de contemplar como elementos configuradores de la política de empleo: la fuerza de trabajo disponible -con unas características individuales y sociales-, las actuaciones que determinan el comportamiento diferenciado de los trabajadores, así como las respuestas coyunturales ante el mercado de productos o las restricciones de orden institucional (A. Recio, 1988a:120).

Esta política de empleo configurará las modalidades de entrada del trabajador en la empresa y obedecerá a lógicas que van más allá de la estricta contratación, es decir, a las lógicas de la segmentación; en este sentido, la contratación, y la estructura laboral resultante, actúa como la cristalización de un conjunto de prácticas y respuestas diseñadas por la empresa en múltiples ámbitos. Estas prácticas y respuestas, en las que se implican también las estrategias de los trabajadores y de los sindicatos así como las del Estado, aquí las identificamos como estrategias de segmentación y el resultado de su aplicación es la estructuración de un mercado de puestos de trabajo desiguales así como situaciones de empleo desiguales.

Desde el punto de vista de la segmentación el énfasis de este proceso está precisamente en que el cruce entre demanda y oferta no se realiza, como se afirma desde la economía ortodoxa, en condiciones de competencia y de manera uniforme, sino que determinados trabajadores con determinados rasgos pasan a formar parte de segmentos de mercado que definen puestos de trabajo cuya dinámica es cualitativamente distinta de la de los otros, permitiendo, además de ser diferenciados, ser jerarquizados, definiendo una estructura de puestos de trabajo. Nuestro objetivo

¹³ La política de tipo de producto, por ejemplo, se ha destacado como crecientemente relacionada con la política de personal (de recursos humanos) como señala C. Prieto (1989:48) citando los trabajos de J. Purcell y K. Sisson o W. Streeck; lo que nos llevaría a relacionar organización de la producción y estrategias de segmentación de los trabajadores.

es precisamente obtener esta estructuración de puestos de trabajo en términos de empleo y de manera agregada. Las cuestiones que se suscitan para alcanzar este objetivo por lo menos son tres: ¿qué correspondencia se establece entre puestos de trabajo segmentados y empleos segmentados?; ¿cuáles son los criterios, factores o dimensiones de estructuración de estos puestos de trabajo desde una perspectiva del empleo?, y una vez determinadas estas dimensiones, ¿cómo se combinan para definir la estructura de un mercado de trabajo segmentado?

Las dimensiones de la segmentación

La primera pregunta se resuelve, como hemos apuntado con anterioridad, a partir de considerar que las distintas situaciones de empleo son un reflejo de los puestos de trabajo. Partiendo de este supuesto, los factores o dimensiones que estructuran una tipología de segmentos de puestos de trabajo nos servirán de criterios de estructuración de las situaciones de empleo. No obstante, para completar la respuesta de la segunda pregunta se exige la justificación de cómo se relacionan, para cada dimensión considerada, puestos de trabajo y empleo, y qué elementos permiten ser captados.

Así, la explicitación del conjunto de estas dimensiones nos van a permitir considerar distintos atributos con los que identificar los segmentos del mercado de trabajo en términos de una ordenación de situaciones de empleo que reflejarán la estructuración de los puestos de trabajo en la empresa. Respecto a estas dimensiones adelantamos las que vamos a tomar en consideración: en primer lugar, se tomarán las que identifican las características de los puestos de trabajo en la empresa: estabilidad, cualificación y salarial; y, en segundo lugar, consideraremos una dimensión de contextualización que identificará la naturaleza de la empresa sobre la que se caracteriza el puesto de trabajo, contemplando: el tamaño, el sector de actividad, su titularidad y el tipo de relaciones laborales¹⁴.

Para mostrar las distintas dimensiones básicas de la segmentación aludiremos a un concepto central de esta perspectiva teórica: el de mercado interno de trabajo. Bajo esta idea cabe emplazar las distintas prácticas empresariales que permiten definir una dimensión general fundamental de diferenciación de puestos de trabajo que se enmarca en una dinámica compleja de internalización y externalización de los mismos.

El conocimiento de esta dimensión general que ha puesto de manifiesto la literatura, aludiendo a distintos factores como inductores del proceso de segmentación, es la que nos sirve de guía para explicar primero, cómo se materializa este proceso en diferentes puestos de trabajo en la empresa y, segundo, cómo esos puestos tienen una correspondencia con situaciones de empleo específicas, por su forma contractual, por su contenido o por su dinámica. Para completar esta correspondencia, sabiendo que no es lo mismo un empleo en un tipo de empresa que en otro, introducimos como identificativo del empleo la naturaleza de la empresa

¹⁴ Con alguna variación, estas dimensiones han sido consideradas en estudios anteriores: F. Miguélez (1989), Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana y el Treball (1994).

donde éste se da. De esta forma construiremos el concepto de segmentación en la empresa, el que viene a caracterizar el lado de la demanda de empleo.

La explicitación de este planteamiento a partir de cada una de las dimensiones nos permitirá desarrollar las hipótesis principales que se derivan de cada una de ellas así como las vinculaciones que entre ellas se producen. Este hecho se pondrá de manifiesto en relación a la dimensión básica con la que identificamos las situaciones de empleo: la estabilidad. En torno a esta idea crucial, las otras dimensiones se convierten en extensiones que contribuyen a estructurar el concepto de segmentación.

Sin embargo, el problema que todavía queda por resolver es ¿cómo se combinan las distintas dimensiones para determinar la tipología de segmentos que estructuran el mercado de trabajo según esta conceptualización basada en el empleo?. Una primera respuesta será avanzada en este capítulo al formular una hipótesis, bajo una formulación tipológica, sobre los contenidos de los distintos segmentos, tal y como se han planteado en la literatura de la segmentación y en base las hipótesis relacionales que se derivarán de la explicación de cada dimensión. Sobre esta cuestión volveremos en un apartado posterior.

Como hemos anunciado, el desarrollo explicativo de las distintas dimensiones de la segmentación en la empresa se realizará partiendo del concepto de mercado interno. Inicialmente, la idea de mercado interno fue aportada en la formulación dualista (M.J. Piore y P.B. Doeringer, 1971) y reconocida después por otros de los enfoques de la segmentación¹⁵. En ella se resalta que la distinción entre distintas políticas según las categorías de personal es una consecuencia lógica de la división del trabajo cuyo desarrollo tiende a aislar en el interior de cada unidad administrativa a subconjuntos de trabajadores con normas propias institucionalizadas que los diferencian del mercado externo. La estructuración de mercados internos y externos contempla a los trabajadores separados unos de otros por la existencia de verdaderos sesgos de formación y cualificación, de condiciones de trabajo, de diferentes posibilidades de promoción, desiguales salarios y sobre todo por crear situaciones laborales de mayor o menor estabilidad en el empleo. En los comentarios que siguen desarrollaremos todos estos aspectos en las que constituirán las distintas dimensiones de estructuración de la segmentación de los puestos de trabajo.

La dimensión de estabilidad

El rasgo más característico del proceso de segmentación originado en la distinción de los mercados interno y externo es el de la estabilidad. La dimensión de estabilidad-inestabilidad alude a las distintas posibilidades de mantenimiento del empleo de los distintos grupos de trabajadores en razón de la centralidad o eventualidad que implica el puesto de trabajo dentro de la lógica productiva y laboral de la propia empresa.

¹⁵ De hecho, las bases de esta formulación del mercado de trabajo corresponden a C. Kerr (1955), introducido más tarde por J. Dunlop (1966), mejorado por P.B. Doeringer (1969) y ampliado finalmente por P.B. Doeringer y M.J. Piore (1971). La compilación de P. Osterman (1988) constituye un ejemplo del desarrollo y extensión de este concepto.

Desde la posición del trabajador, la estabilidad del puesto de trabajo ofrecida por el empleador es considerada como un valor altamente deseado que permite garantizar la seguridad del empleo a través de contratos indefinidos, con el correspondiente respaldo institucional y legal. Por su parte, desde la lógica empresarial, la estabilidad se convierte en una estrategia de certidumbre ligada a la producción, a su organización y al control del trabajador. En efecto, la contraprestación por la estabilidad dada al trabajador se traduce, por un lado, en garantía de una paz social en la empresa en la relación empresario-trabajador, la estabilidad, por tanto, se convierte en la disponibilidad de una fuerza de trabajo disciplinada. Por otro lado, la certidumbre de las relaciones laborales permite al empresario organizar la producción en una visión a más largo plazo y se convierte en garantía de estabilidad para la producción. En estas condiciones, el empresario determina los puestos de trabajo que resultan centrales y permanentes para el proceso productivo y el funcionamiento de la empresa, tratando de asignarles una mano de obra estable, dócil e identificada con los objetivos de la empresa. Se configura así el núcleo central de puestos de trabajo del mercado interno.

El éxito de este modelo depende en gran medida de la existencia de una demanda también estable de productos y de sistemas organizativos y tecnológicos de producción acordes, por tanto, también de un sistema de control del proceso de trabajo y de estrategias de motivación de los trabajadores, variables por el modelo de relaciones laborales imperante. Cuando alguna o varias de estas condiciones no pueden cumplirse con garantías, la empresa se encuentra ante el problema de afrontar los problemas de la incertidumbre, la fluctuación o la conflictividad, ante los que tendrá que diseñar estrategias resolutorias. En este escenario precisamente se insertan las estrategias segmentadoras.

Las soluciones estratégicas se introducirán en los ámbitos organizativos y productivos, en los contenidos del trabajo y en la utilización de la fuerza de trabajo, y finalmente tendrá también su plasmación en formas específicas de empleo. Como señalan A. Recio (1988) o Ll. Fina (1991), estas soluciones se plantean en términos de un problema de flexibilidad, concepto que conlleva formas distintas de concreción vinculadas al carácter social del proceso productivo. Siguiendo esta argumentación, la flexibilidad se hace efectiva en contenidos variables del trabajo (polivalencia), en ajustes salariales o en variaciones de la jornada que permiten adecuar los costes laborales a las situaciones cambiantes del mercado en el interior del sistema productivo central de la empresa y que afecta fundamentalmente al uso flexible de la fuerza de trabajo del segmento estable del mercado interno. Pero junto a estas alternativas, la flexibilidad alcanza otras formas, básicas para explicar la aparición de los mercados externos y la inestabilidad.

Por un lado, nos encontraríamos con las prestaciones laborales obtenidas de formas organizativas definidas por la subcontratación, tanto en su modalidad interna como externa, que tienden a romper la relación directa entre empresario y trabajador. En el desarrollo de estas estrategias de subcontratación han insistido de manera preponderante los diversos planteamientos segmentaristas tanto teóricos como empíricos, en particular al plantear la distinción entre empresas centrales y periféricas que han fomentado las grandes empresas capitalistas y monopolistas en los sectores clave.

La subcontratación, en formas de concreción diversas, interna o externa, y variable según sectores y empresas, adopta a menudo la forma de descentralización de las actividades auxiliares o variables de la empresa como estrategia productiva, aunque esas actividades pueden tener de igual modo un carácter permanente, por lo que también la descentralización debe entenderse como estrategia segmentadora de los trabajadores tendente a la reducción de los costes laborales, en forma de salarios, gestión y conflictos. De esta manera se posibilita la negociación de condiciones laborales distintas, con capacidades negociadoras de los trabajadores distintas y a partir de empresarios distintos. La subcontratación se convierte así en un instrumento de control y división de la fuerza de trabajo. Esta división de actividades tiene a su vez un papel importante en tanto que mecanismo diferenciado de reclutamiento de la mano de obra favoreciendo las formas de contratación eventuales (A. Recio, 1988a). Este es precisamente el otro aspecto con el que podemos identificar la estrategias flexibilizadoras.

En efecto, el medio principal de obtención de la buscada flexibilidad, fundamental desde la perspectiva del empleo aquí adoptada, es el recurso a formas diversas de contratación laboral: contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas o de formación, son distintas modalidades de relación laboral eventual que facilitan la estrategia empresarial de recurrir al ajuste de las plantillas como medio para introducir cambios en la tecnología, en la producción, en la organización o en el control del proceso de trabajo. Resulta claro que la disponibilidad de una parte de la plantilla con este tipo de contratación eleva el grado de libertad de acción del empresario ante las posibles variaciones en las condiciones que aseguran la actividad de la empresa, incurriendo en unos costes laborales por despido o rotación mínimos. La situación extrema se produce en condiciones donde no media ningún contrato entre empresario y trabajador y donde se manifiesta una pretendida ocultación de la actividad productiva y laboral propia de la economía sumergida en la lógica de los procesos de descentralización flexible (R.E. Pahl, 1990).

Por tanto, la existencia de las distintas formas de contratación definida (temporalmente), que en conjunto podemos denominar como eventualidad o precariedad contractual¹⁶, permiten a la empresa diseñar puestos de trabajo inestables, con condiciones de trabajo diferenciadas, especialmente adaptados para aquellas tareas no centrales o que están sujetas a una variabilidad cíclica o que no son previsibles a más largo plazo, pero cuyo ajuste se traduce en un aumento o disminución de los empleos, siendo las situaciones de precariedad laboral aquellas que mejor permiten realizar dicho ajuste. Sin embargo, la existencia de esta forma de flexibilidad y de inestabilidad en el empleo por razones de naturaleza productiva no se explica totalmente si no se alude a la existencia de una política empresarial de empleo discriminatoria de los trabajadores, uno de los objetivos y efectos básicos de las estrategias segmentadoras.

¹⁶ El concepto de precario o de precariedad más allá de identificar modalidades contractuales de corta duración, se extiende a las circunstancias con las que se suele asociar: permanencia reiterada en situaciones de inestabilidad y de entrada y salida del mercado, malas condiciones de trabajo, y las consiguientes repercusiones sociales en términos de falta de autonomía y marginalidad social. El caso de la economía sumergida representaría la situación paradigmática, donde las condiciones contractuales no aparecen por escrito. No obstante, si bien en general se puede hablar de una precarización de la ocupación (A. Recio, 1990), disponer de un contrato de esta naturaleza no se traduce automáticamente en condiciones de vida también precarias ni la permanencia reiterada. Sobre este punto insistiremos con posterioridad.

En la medida en que todo proceso social del trabajo implica la utilización de fuerza de trabajo, la definición de los puestos tiene asociada una dimensión fundamental de ejercicio de control sobre el trabajador y el proceso¹⁷. Sobre esta idea ha insistido el pensamiento de la escuela radical americana (D.M. Gordon, R.C. Edwards y M. Reich, 1986) al considerar la importancia del control sobre el trabajador, tanto técnico como burocrático (R.C. Edwards, 1979) en el que también se inscriben las estrategias flexibilizadoras anteriormente expuestas. Las empresas hacen depender sus planes de las exigencias del control del trabajo dentro de la lógica general de procesos de trabajo internamente estructurados y con una concepción integrada de la gestión laboral tendentes a diferenciar los trabajos y a aislar a los trabajadores, de ahí adquiere sentido la expresión «trabajo segmentado, trabajadores divididos».

En este sentido, el recurso al empleo temporal se traduce en formas de reclutamiento, motivación y control convenientes para la empresa: mejora las condiciones de reclutamiento definitivo al pasar por un periodo de prueba; ante el riesgo de la pérdida del empleo el trabajador interioriza el control y la autoridad empresarial, sobre todo en contextos de altas tasas de desempleo; la dualidad estabilidad/eventualidad da lugar a un reforzamiento mútuo presionando sobre el trabajo estable para aumentar la productividad y la identificación con la empresa. Las excepciones o variaciones de estas reglas de la dinámica segmentadora tendrán que ver con las limitaciones de eficiencia que puedan representar para la empresa, la capacidad de organización colectiva y de actuación de los trabajadores, así como con las consecuencias en términos de desigualdad y marginalidad social que lleguen a provocar (C. Prieto, 1991; A. Recio, 1988a).

Sobre el conjunto de las distintas estrategias flexibilizadoras que hemos citado, destinadas a la segmentación de los puestos de trabajo, se pueden perfilar distintas prácticas y modelos organizativos generadores de diversos mercados laborales y condiciones de empleo. Entre otros factores de concreción, son fundamentales el tamaño de la empresa, el sector o la rama de actividad, el modelo de relaciones laborales imperante, la situación económica de la propia empresa, o la política económica y laboral del estado; a un nivel más general, se encontrarían las condiciones históricas de desarrollo de la economía capitalista en cada formación social.

Desde el enfoque de esta investigación, la conclusión principal a la que nos lleva este análisis es la de constatar que la estructuración de puestos de trabajo diferenciados es el resultado de una estrategia empresarial de racionalización, de flexibilización, tendente a la fragmentación de su actividad y de los trabajadores, implicando la dualidad internalización/externalización como elemento generador de la estabilidad/inestabilidad¹⁸. Esta fragmentación se expresa básicamente en la contraposición entre, por un lado, actividades y puestos de trabajo centrales que dan lugar a empleos estables y, por otro, actividades y puestos de trabajo eventuales que generan empleos precarios. Los mercados internos responderían a la primera parte de la oposición indicada, mientras que los externos serían característicos básicamente de

¹⁷ Como señala D. Landes, *...la mano de obra no es un factor como los demás. Es activo mientras que el equipo y los materiales son pasivos. Tiene su propio cerebro; puede resistirse lo mismo que responder* (citado por A. Recio, 1988a:48)

¹⁸ La noción de flexibilidad la identificamos con la estrategia general de la política empresarial en el contexto de la dinámica de segmentación donde adquiere sentido y formas específicas como las que hemos señalado.

la segunda. Esta es la dualidad básica que permitirá hablar de mercados y segmentos primarios o secundarios.

La idea de estabilidad o inestabilidad se asocia en muchos aspectos con la de movilidad, en particular, por lo que hace referencia a los procesos de entrada y salida del mercado de trabajo y por tanto de permanencia en el puesto de trabajo. Dentro de las estrategias flexibilizadoras de las empresas, los segmentos de empleo que responden a una lógica de externalización de los puestos de trabajo, se corresponden mayoritariamente con trabajadores que han sufrido contrataciones sucesivas de corta duración para diferenciarlos de aquellos otros trabajadores empleados en puestos más centrales a los que se les exige una continuidad y estabilidad laboral necesaria para la empresa. Los primeros, los inestables, se verán abocados en una dinámica explicada fundamentalmente por la precarización profesional y la imposibilidad de encontrar canales de promoción laboral. Los segundos, por el hecho de pertenecer a los puestos más estables, gozarán de un reconocimiento de sus cualificaciones y de la posibilidad de acrecentarla por las vías específicas generadas en cada segmento del mercado interno estable de puestos de trabajo. Estos procesos adquieren además una intensidad mayor en el contexto de situaciones generalizadas de altas tasas de desempleo¹⁹.

La dimensión de estabilidad-inestabilidad pues intenta recoger estos aspectos centrales del proceso de segmentación del mercado laboral en términos de empleo, formulando como hipótesis la existencia de una importante interrelación entre estabilidad de los puestos de trabajo en la empresa y formas de contratación laboral²⁰. Sin embargo, conviene destacar dos acotaciones principales.

En primer término, la tendencia general a asociar estabilidad del puesto de trabajo con estabilidad del empleo no es siempre automática, sobre todo, desde una panorámica global del mercado de trabajo centrada en relaciones laborales contractuales entre empresarios y asalariados (D. Gallie y M. White, 1990). La contratación más o menos estable o eventual es indicativa de la mayor o menor estabilidad o eventualidad «del» empleo, como relación contractual de duración determinada; lo que no siempre puede significar estabilidad o eventualidad «en el» empleo, en el puesto de trabajo, el cual depende del sentido específico que adquiere en la lógica y dinámica de una empresa. Así, un tipo de trabajo puede ser estable en la actividad de la empresa pero cubrirse con formas distintas de empleo. Con todo, cabe establecer una hipótesis tendencial que afirme el predominio de esta relación en el fenómeno de la segmentación: *las formas de contratación laboral específicas reflejan la forma legal que toma esta política de fragmentación* (A. Recio, 1988a:371).

En segundo lugar, esta distinción dual en términos de mercados y empleos no expresa la exclusividad de las dos situaciones, la dinámica segmentadora no se agota en esta distinción, por el contrario, cabe entenderlas como situaciones extremas e ideales que permiten definir una continuidad de situaciones efectivas explicables por otros aspectos que se definirán en las dimensiones que comentaremos a continuación. En este sentido, la heterogeneidad de reglas o procedimientos que diferencian estos

¹⁹ Así lo pone de manifiesto por ejemplo M. Aglieta (1978), lo que permite reforzar la capacidad de selección (absorción o rechazo) de la oferta de mano de obra. De ahí que, entre otros elementos, el autor concluya que la segmentación del empleo es un proceso de exclusión social y la movilidad explique la sumisión total de los individuos a la lógica industrial.

²⁰ Así se ha considerado también en diversos estudios, por ejemplo F. Michon (1989), D. Gallie y M. White (1990b).

dos mercados, es asimismo un carácter de la dinámica del propio mercado interno en la medida en que se introducen también estrategias de flexibilidad y en la medida en que se establecen rígidos criterios que permiten regular la entrada, la movilidad, la promoción, la negociación o la renumeración de los trabajadores. Por lo tanto, cabrá tener presente la existencia de posibles procesos de inestabilidad dentro de empresas que son capaces de crear mercados internos, así como situaciones de estabilidad en el empleo de empresas que por su características, en mayor proporción, se corresponden con situaciones de inestabilidad propias de los mercados secundarios.

Las dimensiones que a continuación se comentan pueden considerarse una extensión de la dimensión de estabilidad-inestabilidad. Cada una tendrá un sentido propio, autónomo, al mismo tiempo que contribuirá a perfilar elementos directamente vinculados con la estabilidad.

La dimensión de cualificación

La cualificación constituye un segundo aspecto crucial de estructuración y definición de los segmentos del mercado de trabajo. Como concepto, arrastra una larga tradición de controversia y debate en seno de la economía y la sociología del trabajo, en especial al relacionarse con los procesos de organización del trabajo y de innovación tecnológica.

La cualificación, tanto en su dimensión de conocimientos necesarios para ocupar un puesto de trabajo como en su dimensión más dinámica de experiencia y aprendizaje, establece la histórica división del trabajo y de los trabajadores que el análisis marxista ha puesto de manifiesto sobre todo en su vinculación con el proceso productivo y las relaciones de trabajo. Para su comprensión y conceptualización plena, como señala A. Lope (1994), la cualificación debe entenderse directamente asociada con el propio proceso de trabajo y definida en el puesto de trabajo específico. Para ello propone el concepto de «cualificación efectiva», es decir, el *conjunto de requerimientos impuestos por el proceso de trabajo y por las exigencias empresariales específicas, relacionado a su vez con la posesión de conocimientos y capacidades de actuación (obtenidos por vías formales o informales) por parte del trabajador adecuados a tales requerimientos* (A. Lope, 1994:73-86). Por tanto, se trata de una definición amplia y dominada por su especificidad en la dinámica de la empresa, por lo que además del aspecto cognoscitivo y formativo de la cualificación se hace intervenir la noción de control del proceso de trabajo adquirida por el trabajador en el puesto y donde se manifiesta la naturaleza social y colectiva de las relaciones de trabajo.

Desde el punto de vista de la segmentación laboral esta forma de entender la cualificación es de gran ayuda para explicar la lógica de la diferenciación laboral. Las distintas estrategias de flexibilización, con las que caracterizamos la acción segmentadora de las empresas, llevan consigo en su puesta en práctica la (re)organización del sistema productivo con claras consecuencias sobre la cualificación exigida en los puestos de trabajo, esta es una constatación aceptada por las distintas perspectivas de la segmentación.

Estos efectos sobre la cualificación explicados desde la perspectiva de segmentación se justifican en su origen por la introducción, adaptación y posterior transformación del sistema taylorista-fordista y por la necesidad derivada de emprender cambios estratégicos en la división del trabajo tendentes a la racionalizar las operaciones productivas mediante la diferenciación precisa de las distintas tareas, como forma efectiva de planificación y control tanto de la producción como de la fuerza de trabajo²¹.

Estos cambios están dirigidos, por un lado, a conservar o diseñar una parte de los puestos de trabajo con unos requerimientos detallados y específicos que exigen la aplicación no sólo de unos conocimientos técnicos, cualificados y reconocidos formalmente, sino también el ejercicio de una serie de capacidades de intervención, de autonomía en la organización del propio trabajo y de comprensión general del proceso de producción que acumulan una dimensión adicional a la cualificación, no necesariamente requerida de forma explícita por el perfil asignado al propio puesto. La importancia y exigencias de este tipo de puestos de trabajo para el funcionamiento de las empresas llevan a éstas a emplear mano de obra «con garantías», de la que se requiere un nivel adecuado de conocimientos, formación, experiencia y capacidades derivadas, tanto formales como informales, adquiridas de manera individual y colectiva, y a la que se ofrecen, según niveles o segmentos, las mejores condiciones laborales. Estos puestos de trabajo son los que se identifican en mayor medida con la estabilidad.

Junto a los puestos de trabajo más estables y más cualificados, encontraríamos los segmentos opuestos definidos por su relativa marginalidad dentro del proceso productivo y por tanto sobre los que se establecen menos requerimientos en términos de cualificación. Son puestos de trabajo que pueden implicar una especialización pero basada en todo caso en la realización de tareas sencillas, repetitivas, que no exigen ni un nivel elevado de conocimientos técnicos ni el desarrollo de otras capacidades dirigidas al control de la tarea por parte del trabajador. En estas situaciones se puede poner de manifiesto la existencia de una fuerza de trabajo con unos conocimientos o una cualificación formal media o alta que, al no formar parte de esos procesos centrales y estratégicos de la producción, se encuentran devaluados profesionalmente; si además esta circunstancia se va repitiendo a lo largo del tiempo, experimentando rotaciones o entrando y saliendo del mercado de trabajo, la consecuencia directa es una pérdida de cualificación, sobre todo en su componente de control del propio trabajo.

La distinción entre estos dos extremos de puestos de trabajo se vincula con lo que P.B. Doeringer y M.J. Piore (1971) denominan como «especificidad» o «generalidad» del puesto y de las cualificaciones. La especificidad se define por el contenido de las cualificaciones reconocidas por la empresa y que actúan de criterio clasificatorio, es decir, definen formas únicas de los trabajos. Frente a ella, la cualificación general se convertiría en un requisito para muchos puestos de trabajo, intercambiables dentro y fuera de la empresa²².

²¹ Esta tesis es una de las que guía la argumentación de los economistas radicales para explicar el paso de la etapa de homogeneización a la de segmentación del trabajo (D.M. Gordon, R.C. Edwards y M. Reich, 1986).

²² El concepto de especificidad se asocia, además de a las cualificaciones, a la tecnología, mostrando la centralidad que este factor, según estos autores, tiene en la configuración de los mercados internos. El excesivo acento atribuido a la tecnología ha sido objeto de críticas reconocidas posteriormente por M. J. Piore que le llevaron a una reformulación de la teoría dualista más acorde con la multiplicidad de factores que inciden en el fenómeno y por la necesidad de adoptar una visión centrada en la discontinuidad del mercado laboral.

En este sentido, la división del trabajo que resulta de la distinción entre niveles de cualificación dentro de la actividad de la empresa se extiende también a una división del trabajo entre empresas como resultado de estrategias flexibilizadoras de subcontratación. La empresa central tienden a concentrar los trabajadores más cualificados para controlar el proceso básico de producción, mientras que recurre a la sucontratación, externa o interna, para externalizar partes específicas y dependientes de la actividad principal que no suelen requerir más que una cualificación de tipo general.

Frente a las visiones más optimistas de los cambios organizativos y tecnológicos (H. Kern y M. Schumann, 1988), y aceptando la tesis general de la existencia de un proceso efectivo de recualificación de las profesiones, no se puede ignorar que ésta aparece de forma segmentada y selectiva (A. Lope, A. Martín, 1993). Para ciertos trabajadores que ocupan determinados puestos de trabajo centrales para la empresa, los cambios estratégicos han significado la adquisición de nuevos conocimientos, mayores capacidades de control del trabajo y, en general, una mejora o mantenimiento de sus condiciones laborales. Estas situaciones se producen sobre todo para aquellos perfiles de trabajadores que poseían previamente un nivel de cualificación. Sin embargo, para aquellos otros, cualificados o no, que ocupan puestos de trabajo cuyos requerimientos son mínimos o generales llevan asociada una dinámica de inserción en segmentos devaluados profesionalmente. Por tanto, la hipótesis de polarización de las cualificaciones adquiere toda su relevancia (A. Lope, 1994) en el proceso de segmentación emprendido por las empresas.

En la conceptualización que aquí hacemos de la cualificación es necesario distinguir la cualificación efectiva de la cualificación expresada en un sentido menos estricto y externo. Esta precisión es relevante para operar con la perspectiva de los empleos observados en el mercado de trabajo, donde el reconocimiento del significado del puesto de trabajo no es directamente manifiesto. Esta distinción es reconocida por M. Freyssenet (1977, 1980) al detallar los distintos aspectos que forman parte de las cualificaciones, donde intervienen: la «cualificación real requerida» por la empresa; una «cualificación real del trabajador», con su componente «útil» (conocimientos necesarios para el proceso productivo) y otra componente adicional «no útil» (conocimientos no vinculados al proceso); la «cualificación oficial» atribuida al puesto de trabajo; la cualificación resultante de un proceso de formación y aprendizaje; y la cualificación exigida al ser contratado.

En los estudios más generales (macrocontextuales) sobre el mercado de trabajo y las profesiones se suele emplear la categoría profesional como indicativa de la cualificación. En la práctica, como muestra la distinción de M. Freyssenet, se trata de una parte del concepto de cualificación que alude a la «cualificación formal». Desde la formulación teórica de la segmentación, contemplada desde una aproximación externa en términos de empleos, y tratando de tener en cuenta el concepto de «cualificación efectiva», la que en parte M. Freyssenet denomina «cualificación real útil», la dimensión de cualificación se entenderá formada por tres componentes principales: una, la que resulta de contemplar la categoría profesional como indicativa de los distintos niveles de cualificación reconocidos por la empresa y que muestran los conocimientos potencialmente requeridos por ella así como posición ocupada en la división social de trabajo, y otras dos, complementarias y validativas de la anterior, que reflejan las exigencias o requerimientos del trabajo efectivamente realizado en términos de conocimientos (habilidad manual, capacidad intelectual) y en

términos de capacidad del trabajador para controlar su trabajo al poner de manifiesto los aspectos referidos a la capacidad de intervención, organización o autonomía en la realización efectiva del trabajo.

Así, estos tres elementos, cualificación formal, conocimientos y control, reúnen un concepto más elaborado de cualificación tendentes a captar un fenómeno dado efectivamente en el proceso social de las relaciones de trabajo en la empresa -la cualificación efectiva-, pero analizado desde una perspectiva más global, de configuración de empleos en el conjunto del mercado de trabajo, hablando por tanto de cualificación de los empleos.

Con todo, existe un elemento adicional relevante desde el punto de vista de la cualificación que hemos considerado oportuno separar, como es el aspecto más dinámico de las posibilidades de promoción derivadas del proceso de formación y aprendizaje inherentes al puesto de trabajo. A partir de cada nivel y perfil profesional exigido en el puesto existirán criterios definidos de inserción de éste en una carrera profesional interna, lo que en parte M. J. Piore denominó como «cadenas de movilidad». Así, por el hecho de pertenecer a un segmento de puestos de trabajo más centrales o periféricos, unido a la experiencia y la cualificación, se establecerán pautas diversas de regulación de la promoción o movilidad vertical, variable en cada empresa tanto por las características específicas del proceso productivo como por el modelo de relaciones laborales existente entre empresarios y trabajadores. Por otra parte, este elemento dinámico permite vincularlo con otras situaciones de movilidad de la mano de obra.

En efecto, uno de los rasgos más destacados y debatidos a partir de la perspectiva de la segmentación ha sido el de las rigideces observadas a la movilidad de ciertos grupos de trabajadores, situaciones que la teoría económica más ortodoxa no podía explicar al corresponderse con un mercado que funcionaba de manera no competitiva. A partir de la revisión de C. Kerr de la concepción de un mercado único de empleo con libre fluctuación de precios, el análisis de la segmentación del mercado de trabajo se basa en la existencia de una estructura con distintos segmentos cuyas características de funcionamiento definen condiciones específicas de entrada y por tanto limitan las posibilidades de paso de unos puestos de trabajo a otros, además de otras condiciones cualitativas más fundamentales que definen la existencia y los contenidos de esos segmentos.

En este sentido, P. Villa (1990:47) resalta que desde el enfoque de la segmentación *el problema fundamental no es, pues, averiguar si existe movilidad entre los segmentos sino demostrar que los mercados de trabajo no son cualitativamente uniformes*. Esta orientación es la que centrará nuestro interés aquí también. Dentro de la finalidad de definición y caracterización de los distintos segmentos de empleo, el análisis está dirigido a delimitar fronteras de diferenciación de los puestos de trabajo y, en consecuencia, a la búsqueda de las uniformidades propias de cada segmento²³. Las distintas dimensiones que estamos estableciendo constituyen los criterios o factores explicativos de su estructuración, por ello, el interés por la movilidad cabe situarlo en una perspectiva de caracterización y

²³ A pesar de ello, el estudio de la movilidad entre segmentos plantea unas perspectivas de investigación de sumo interés, en particular para dilucidar las tendencias en el tiempo de un proceso dinámico como es el de la segmentación. Junto a este aspecto, otras formas de movilidad que comentaremos son importantes para explicar el comportamiento de los distintos segmentos, y cuya consideración centra buena parte del trabajo de P. Villa (1990).

explicación del funcionamiento de los distintos segmentos, lo que nos permitirá introducir un elemento adicional.

El concepto de movilidad, además del aspecto reseñado, alude a otras características definibles y estructuradoras de los puestos de trabajo: la rotación de los trabajadores entre puestos (movilidad funcional) que dota a la fuerza de trabajo de una polivalencia adecuada a las exigencias de flexibilidad de los empleadores, como comentamos al hablar de la dimensión de estabilidad; la movilidad territorial u horizontal derivada de la existencia de distintos centros de trabajo o de situaciones de entrada y salida del mercado de trabajo²⁴; y finalmente la, ya comentada, promoción o movilidad vertical entre puestos de diferente categoría.

Desde el objetivo de analizar los empleos en el mercado de trabajo para conocer su estructura segmentada, acotaremos el concepto de movilidad en su relación con las características de cualificación de los empleos, es decir, considerando exclusivamente el aspecto de movilidad vertical o promoción de categoría como uno de los ejes principales que permiten explicar las dinámicas internas de los segmentos y de diferenciación entre los mismos. El conocimiento de las pautas de comportamiento de los otros tipos de movilidad escapan en gran medida de un análisis centrado en los empleos, exigiendo contextualizaciones de empresa en donde seguir esos procesos de movilidad.

La dimensión salarial

Junto a la cuestión de la movilidad, el otro tema recurrente que ha centrado los debates en torno a la segmentación del mercado de trabajo es sin duda el de los salarios. La centralidad de la relación entre precio y cantidad del análisis económico, sobre todo el neoclásico, justifica en gran medida la importancia dispensada a esta dimensión en las distintas aportaciones de los autores y que rompe con el automatismo entre determinación de los salarios y asignación de empleo.

Las primeras cuestiones y trabajos empíricos planteados para reafirmar los postulados iniciales de la segmentación se fundamentaron en la constatación reiterada según la cual ciertos sectores o grupos de trabajadores mantenían los más bajos niveles salariales. En este sentido, por ejemplo, C. Kerr (1985) introdujo la distinción entre mercado de puestos de trabajo y mercado de salarios.

El salario efectivamente refleja algunos de los aspectos más importantes del proceso de segmentación. Por un lado, representa la unidad de medida y valor de las relaciones laborales entre empresario y trabajador, es el intercambio que se produce entre fuerza de trabajo y salario (valor de cambio) para obtener trabajo, representando por tanto los costes laborales y la plusvalía del empresario. Por otro lado representa la valoración diferenciada de la fuerza de trabajo y se relaciona directamente con las estrategias de productividad de la empresa. En tercer lugar significa el medio de satisfacción de necesidades de los trabajadores por lo que se convierte en un

²⁴ Este aspecto lo hemos incluido como elemento defintorio de la dimensión de estabilidad-inestabilidad.

instrumento en manos del empresario para introducir estrategias de incentivación salarial.

Desde la perspectiva de la segmentación, la determinación de los niveles salariales responde a razones ligadas al puesto de trabajo que permiten tanto reconocer una estructura jerárquica de éstos como una identificación de la posición que cubren dentro del proceso productivo. En este sentido, los niveles salariales se entienden que son el resultado de factores estructurales que inciden en las estrategias adoptadas por las empresas (de distribución, control y flexibilidad), los cuales tienen un efecto manifiesto en la desigual distribución de los salarios dependiendo de la dinámica resultante de la dualidad centro-periferia, es decir, en función del contexto en donde se define el puesto de trabajo se corresponderá con situaciones de mayor o menor estabilidad, de mayor o menor centralidad para la empresa, y determinará en consecuencia que *the labour market systematically differentiates the job rewards by comparable groups of workers* (R. McNabb y P. Ryan, 1986). De esta forma se rompe el mecanismo fijación de precios del mercado laboral neoclásico, los niveles salariales son variables dependiendo del segmento de mercado al que se refieran.

Como insistiremos más adelante, en la explicación de los segmentos es importante tener presente las características de los trabajadores como oferta de trabajo diferenciada por razones diversas, entre ellas, la situación ocupada en la estructura familiar, por lo que la incorporación al mercado de trabajo, la ubicación en un segmento u otro no sólo responde a lógicas productivas y de mercado. Esta constatación se hace extensiva a la hora de analizar las diferencias salariales para ciertos grupos de trabajadores, por ejemplo para ciertas mujeres que, con características similares a otras mujeres y varones, por ejemplo, formativas, se localizan en segmentos de puestos de trabajos temporales, poco cualificados y mal remunerados. Ello es así, además de por razones estratégicas de las empresas que diseñan este tipo de puestos²⁵, por razones sociales que tienen que ver con la posibilidad de compatibilizar el trabajo productivo con las actividades reproductivas en el hogar; aquél trabajo aparece como subsidiario de estas actividades porque son la respuesta a las estrategias familiares, estrategias que a su vez se definen socialmente, porque se legitiman en una sociedad que atribuye a la mujer una posición de subordinación en la esfera productiva. Los bajos salarios satisfacen las necesidades productivas de los empresarios y las reproductivas de las familias: es un complemento, no imprescindible, a los ingresos familiares cuya responsabilidad corresponde básicamente al cabeza de familia varón, por lo que el salario de éste redundará y sanciona el papel que adopta en el seno familiar.

La consideración del salario en la configuración de segmentos diferenciados del mercado de trabajo, adquiere una relevancia adicional cuando se considera su parte variable y se analizan las estrategias de incentivos o complementos. Esta variabilidad permite la introducción de políticas de flexibilización y de ajuste de los costes salariales a las condiciones de producción. Sin embargo, como señala A. Recio (1988a) este recurso empresarial, en términos agregados, tiene un efecto secundario y se relaciona más con las características productivas de determinadas ramas de actividad, sobre todo en un sistema económico donde los precios son en general bastante rígidos.

²⁵ En este sentido, el salario, además de actuar como factor de diferenciación de los puestos de trabajo que remunera la utilización de la fuerza de trabajo, es un sueldo que paga fidelidades, apoyos, controles y otros elementos simbólicos y de relación entre empresario y trabajador.

La diferenciación salarial, por tanto, se relaciona más con una política discriminatoria de salarios entre los distintos segmentos. Las diferencias salariales se asocian a políticas diferenciadas de contratación y de acceso a determinadas condiciones de empleo, entre ellas las salariales. Sus niveles tendrán que ver con las capacidades sociales de los individuos y, especialmente, con las posibilidades de organización y acción que colectivamente puedan desarrollar los trabajadores, de modo que los segmentos más estables y centrales, de grandes empresas, donde la presencia de representación de los trabajadores permite la negociación de las condiciones salariales, éstas se traducirán en niveles superiores a los que podrán darse allí donde esa representación no existe, situación característica de las pequeñas empresas y sectores periféricos.

Por tanto, la remuneración de los trabajadores empleados es un reflejo de la cotización del puesto de trabajo dentro del tipo de empresa donde éste se da y como resultado de los procesos de segmentación en los que se enmarque. Desde la identificación de los empleos segmentados del mercado de trabajo el salario se relacionará con las otras dimensiones con las que caracterizamos la estructuración agregada de los empleos permitiendo validar la hipótesis de discriminación por segmentos.

Otras dimensiones del trabajo

La importancia dispensada a los salarios dentro del modelo explicativo de funcionamiento del mercado de trabajo neoclásico y así como el interés de la literatura de la segmentación por mostrar las dinámicas y los factores que determinan el proceso de segmentación justifica que otros aspectos de los puestos de trabajo de los distintos segmentos hayan sido menos estudiados desde esta perspectiva. Así, por ejemplo, se podrían citar las condiciones de trabajo de los que implican unos puestos u otros (salud laboral y otros), las relaciones sociales en el desempeño de la actividad productiva más allá de las estrictamente laborales, distintos aspectos relacionados con la satisfacción laboral, el significado del trabajo (valores y actitudes), o perspectivas más amplias que vinculen el trabajo con el uso de tiempo y la vida cotidiana de las personas.

Todos estos elementos permitirían enriquecer los elementos explicativos derivados de la segmentación en el trabajo, toda vez que permite una mejor comprensión del mundo que envuelve el mundo del trabajo productivo en la empresa. Un planteamiento de investigación en este sentido constituye una vía de ampliación de las perspectivas teóricas que ofrece la teoría de la segmentación, pero no serán objeto de un tratamiento específico en esta investigación²⁶.

²⁶ Un enfoque donde se relaciona el modelo de segmentación y análisis de las interrelaciones e interdependencias entre las actividades productivas, reproductivas y de tiempo libre se ha desarrollado en un proyecto de investigación sobre *Transformaciones del trabajo y bienestar social* llevado a cabo por el Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (1994, en fase de finalización y publicación). Cuestiones como la satisfacción en el trabajo y las expectativas de empleo han sido planteadas por B. Burchell y J. Rubery (1987).

Caracterización de los puestos de trabajo y de las empresas

Las tres dimensiones que acabamos de detallar configuran, esta es nuestra hipótesis, los factores explicativos principales de estructuración de los mercados de trabajos segmentados según hemos recogido a partir de distintas contribuciones teóricas. Al considerarlas hemos destacado sobre todo la correlación que se establece entre puestos de trabajo y empleos a partir de una dinámica segmentadora dirigida por las empresas en el ámbito de la producción y su plasmación en mercados internos y externos. Al mismo tiempo hemos podido constatar una serie de interrelaciones que a modo de hipótesis de interacción nos configura una estructuración de una realidad multidimensional de situaciones de empleo derivada de las distintas estrategias de segmentación y que redundan en una idea central de estabilidad.

En este sentido, se tiene un doble proceso de internalización y externalización de la gestión de la mano de obra donde la empresa actúa como factor de diferenciación en la contratación de la mano de obra al definir situaciones de empleo más o menos estables, con cualificaciones diferenciadas, diferentes posibilidades de promoción y una variabilidad de situaciones contractuales, así como distintos niveles salariales. Estas tres dimensiones nos definen lo que denominamos como «caracterización de los puestos de trabajo».

Esta visión del mercado de trabajo tiene un interés central para mostrar los procesos que generan la segmentación laboral. Como instrumento conceptual nos asegura una explicación del funcionamiento del mercado de trabajo desde una valoración de su origen en el lugar trabajo y facilitándonos los criterios de estructuración del mercado de trabajo. No obstante, la existencia de mercados internos y externos con prácticas variables dependiendo de la empresa donde éstas tienen lugar nos lleva a la necesidad de identificar, con un sentido de contextualización, las principales características de éstas²⁷.

Desde un punto vista global o macrosociológico y teniendo en cuenta los aspectos principales que suelen considerarse en el estudio de la segmentación del mercado de trabajo, como implícitamente hemos venido exponiendo, la «caracterización de las empresas» podemos estructurarla a partir de cuatro aspectos principales: su tamaño, el sector de actividad, la naturaleza o titularidad de la empresa y la presencia de representación colectiva de los trabajadores. Estos cuatro elementos definirán una dimensión identificativa general y contextual de la empresa donde se definen los distintos segmentos de puestos de trabajo.

El tamaño de la empresa es un criterio básico que permite poner de manifiesto la distinta naturaleza de los procesos de segmentación laboral así como las características de los puestos de trabajo. La segmentación, por lo general, se ha razonado como un proceso protagonizado fundamentalmente por las grandes empresas al disponer de importantes capacidades de decisión organizativas y de mercado. La distinción entre empresas centrales y periféricas se considera asociada respectivamente y de manera esquemática con gran empresa y pequeña empresa. En

²⁷ En términos agregados, el nivel de empleo y la estructura del mismo según los distintos sectores, ramas y empresas, está condicionado también por la estructura de la demanda efectiva, según se deriva del enfoque keynesiano. Esta observación ayuda a comprender el fenómeno de la segmentación desde los factores económicos.

este sentido cabe aceptar la tendencia general a considerar la gran empresa como un factor que asegura los segmentos del mercado más estables, mejor remunerados y cualificados, mientras que son las empresas de menor tamaño las que configuran los segmentos de empleo más inestables y con peores condiciones de empleo, con dinámicas por general dependientes de las empresas más grandes que dificultan una capacidad de innovación tecnológica y de gestión (F. Miguélez y P. López, 1989).

No obstante, en este tipo de relación cabe introducir matices para determinadas empresas por el hecho de pertenecer a determinado sector de actividad o por consolidarse diferentes tipos de relaciones laborales que alteran fenómenos que, en términos globales, son predominantes. Sobre todo, dado el tejido empresarial catalán, con abundante presencia de medianas y pequeñas empresas, y el grado de cobertura de la negociación colectiva y de la presencia de representación laboral, hacen que sea de interés central considerar el tamaño de la empresa. Por tanto, la pertenencia de varias personas a una empresa de determinado tipo y tamaño no implica su adscripción a un mismo segmento. En tanto que la segmentación de los puestos de trabajo se da en la empresa y es vital para hablar de segmentación en el mercado de trabajo, estas dimensiones son de la mayor importancia, pero no son determinantes por sí mismas.

El sector de actividad juega un papel importante en la determinación del carácter de la empresa donde se localiza el empleo. Desde un punto de vista agregado y general, la consideración del sector permite precisar diferencias en los procesos de segmentación laboral que se relacionan con situaciones de consolidación, crecimiento o crisis. Pese a que existan puestos de trabajo con características comunes, las diferencias entre ellos pueden ser grandes de acuerdo a su posición en el conjunto del sistema productivo y a tratarse de sectores punta o en crecimiento o, por el contrario sectores que se encuentran en declive o en una posición subordinada en el contexto económico (H. Kern y M. Schumann, 1989).

Del mismo modo, la existencia de una tradición de implantación histórica culturalmente definida, o la naturaleza organizativa de los procesos productivos, el modelo de relaciones laborales predominante, la estructura del propio sector, es decir, en general factores económicos, tecnológicos y de relaciones laborales y sociales que contribuyen a establecer dinámicas específicas. De hecho, los estudios sobre el trabajo en la empresa y, en particular, sobre los procesos de segmentación tienen como criterio más habitual el estudio de sector o de contrastación entre unos pocos sectores para poner de manifiesto la especificidad de sus distintas dinámicas²⁸. Desde una aproximación global es de interés tener en consideración la totalidad de los sectores económicos con el objetivo adicional de hacer emerger diferencias y semejanzas, generales, en términos de empleo. Desde este punto de vista la investigación que planteamos ofrece una visión del conjunto de sectores económicos que otras investigaciones de naturaleza más microsocial no pueden ofrecer y que en general los estudios de segmentación no han captado.

En tercer lugar, la titularidad de la empresa, pública o privada, y en este último caso con formas de constitución diversas (sociedades anónimas, cooperativas, empresas familiares,...), nos permiten ilustrar, desde la aproximación contextual, la existencia de diferencias en las estrategias empresariales. Sin duda la titularidad tiene

²⁸ En este sentido se puede constatar la gran importancia atribuida al sector industrial de la economía a la luz de su predominio en la literatura.

consecuencias importantes a la hora de definir los distintos objetivos empresariales y, por consiguiente, se convierte en un criterio diferenciador del diseño de los puestos de trabajo y de los segmentos del mercado laboral. Por otro lado, la distinción de la empresa pública introduce un elemento clarificador fundamental al hablar de la dimensión de estabilidad que permite diferenciar las condiciones de empleo del sector privado.

Por último, consideramos importante introducir un cuarto criterio identificador de la empresa donde se contemple la acción de los trabajadores y el modelo de relaciones laborales. La existencia de determinados derechos laborales y sindicales y la posibilidad de regulación y control sobre las condiciones de realización del trabajo (posibilidad de negociación colectiva, de contar con representantes del conjunto de los asalariados, etc.) contribuye a configurar mayor solidez o seguridad al empleo y permiten por lo general la formalización de medidas tendentes a fomentar la cualificación y la formación de los asalariados.

En la medida en que el proceso de trabajo es una relación social que se desarrolla en condiciones de desigualdad y de dominación, la capacidad de organización colectiva de los trabajadores para reivindicar y negociar su situación laboral es capital para determinar el grado de libertad de acción empresarial en la aplicación de sus estrategias productivas y de control del proceso de trabajo. La teoría de la segmentación, en algunas orientaciones más que en otras, ha insistido en el papel de los trabajadores y de las organizaciones sindicales en la concreción de los procesos de segmentación, tanto desde un punto de vista de análisis histórico como en estudios más parciales. En la orientación de los economistas radicales especialmente, la hipótesis fundamental que se enfatiza y se intenta demostrar en el contexto de la sociedad americana es que las estrategias de segmentación tiene como objetivo concebido la división de la clase trabajadora.

Esta división se materializa fundamentalmente en la división entre empresas centrales y periféricas y en la existencia de mercados internos donde la conflictividad laboral se amortigua a partir de situaciones favorables a la estabilidad, con buenas condiciones laborales y donde cabe establecer mecanismos de regulación y control sobre el trabajo. De esta forma la empresa puede asegurar sus objetivos organizativos y de producción y, a cambio, los trabajadores valoran la garantía de estabilidad y las posibilidades promocionales que proporciona la pertenencia a este mercado central. Con todo, las posibles reglas de funcionamiento de estos mercados internos pueden ser diversas. En este sentido, las normas que rigen las condiciones de trabajo según sectores y empresas así como la presencia y las modalidades de control sindical del poder patronal, son aspectos centrales que matizan el carácter de estos mercados. Por el contrario, en los mercados externos, de puestos de trabajo característicos de la pequeña empresa, donde la capacidad de organización de los trabajadores es mucho menor, por la escasa presencia sindical, por su situación inestable y bajas cualificaciones, redunda en la consolidación de una precariedad de condiciones de trabajo y situaciones de empleo.

Sin establecer una relación totalmente directa, podemos considerar que la presencia organizada de los trabajadores contribuye a limitar, o cuanto menos, a condicionar la aplicación de las estrategias tendentes a la devaluación de las situaciones de empleo y, en general, las estrategias de segmentación laboral, si bien se ha destacado en ocasiones la fragilidad, la inadecuación y la complicidad de las estrategias de trabajadores y sindicatos para hacer frente a estos procesos de

segmentación. Por otro lado, la configuración de distintos modelos de relaciones laborales en la empresa, más individualizados o paternalistas, de confrontación o negociación, han definido formas distintas de regulación (o desregulación) de esas relaciones en las que el Estado también ha participado tratando de legitimarlas para garantizar la paz social y poder alcanzar determinados objetivos económicos. Esta circunstancia y la presencia efectiva de instancias de representación de los trabajadores, son motivos de explicación específica de la dinámica de segmentación.

En el caso del estado español, donde los sindicatos han tenido una escasa representatividad y han sufrido durante años un proceso de debilitamiento (A. Lope, J. Jordana y P. Carrasquer, 1989; F. Miguélez, 1991; R. Alòs y A. Lope, 1991), la consolidación de las estrategias de segmentación han encontrado un espacio de acción abierto en buena medida fuera del control sindical. En este sentido, el proceso de segmentación ha corrido paralelo a una diversificación de formas de regulación de las relaciones laborales, desde formas consolidadas en los segmentos más estables hasta su inexistencia en los segmentos más débiles e inestables. Por tanto, desde nuestro interés por definir el contexto significativo de empresa de los distintos puestos de trabajo, basándonos en la importancia de las relaciones sociales en la empresa y estableciendo la hipótesis general de que la presencia de la representación de los trabajadores condiciona las políticas de gestión de la mano de obra y en general el margen de maniobra empresarial, concluimos la relevancia de caracterizar a la empresa por el nivel de esta representación entendiendo que contribuye a variar la posible la devaluación de las condiciones de empleo. En particular, esta devaluación será más característica de aquellos empleos pertenecientes a pequeñas empresas donde dicha representación mayoritariamente no existe o la capacidad de acción colectiva es mínima.

Recogemos así los cuatro elementos que hemos considerado importantes para identificar el contexto de empresa sobre el que se definen los puestos de trabajo desde la conceptualización de la segmentación. A continuación recapitularemos el conjunto de las dimensiones que hemos agrupado para diferenciar puestos-empleo y empresas en términos de nuestra hipótesis general de configuración de los distintos segmentos de empleo. Antes, acotaremos brevemente la acción del otro actor de la relaciones laborales en la dinámica de segmentación.

El papel del Estado

Junto a las estrategias de los protagonistas más inmediatos de las relaciones laborales, el contexto político e institucional que caracteriza la acción del Estado condiciona de forma importante el fenómeno de la segmentación. El papel que juega el Estado se extiende a distintos niveles, incidiendo de manera especial en las dinámicas de las empresas.

La intervención estatal afecta directamente las estrategias empresariales a través de la legislación económica y laboral, como intermediador de las relaciones entre empresarios y sindicatos, y a través de políticas económicas y sociales de

distinta naturaleza. Además constituye por sí sólo un empleador que abarca un sector importante de la economía.

Nuestro estudio no permite plantear un análisis de estos distintos aspectos importantes en la configuración del proceso de segmentación. Sin embargo, como acotación general sobre el papel de Estado cabe destacar dos apreciaciones generales. Por un lado, el Estado, como regulador del mercado de trabajo, ha tendido a fomentar las nuevas formas de contratación y regulación de este mercado que favorecen de forma clara el aumento de la contratación no estable a través de políticas de empleo que establece las condiciones adecuadas para que las empresas apliquen sus estrategias de flexibilización. La evaluación de los distintos acuerdos sociales y de una legislación acorde con las corrientes predominantes del neoliberalismo económico (Pactos de la Moncloa, Estatuto de los Trabajadores) llevan a la conclusión que para el caso español *las políticas de empleo han constituido un elemento más de la estrategia flexibilizadora tendente a rebajar los costes laborales* (J.I. Palacio, 1991:324).

Por otra parte, el Estado, como empleador, al contrario de lo que fomenta en el sector privado, tiende a favorecer el incremento del segmento más estable de los puestos de trabajo, altamente protegido y regulado, si bien no ha renunciado en los últimos años a la utilización de formas de contratación eventual en el contexto de un fuerte crecimiento del empleo público. Además, la presencia destacada de la empresa pública en el sector de los servicios nos permitirá recoger dinámicas diferenciadas para enriquecer los análisis habituales de la segmentación, sobre todo para contrastar la naturaleza diferenciada de la ocupación.

3.2.2 La tipología de segmentación del mercado de trabajo

La segmentación del mercado de trabajo, como hemos visto, es una extensión o resultado de estrategias involucradas en el proceso de cambio y de incertidumbre inherente a la actividad económica y de relación social en la empresa, donde además de las estrategias de los actores de las relaciones laborales definidas sobre el contexto de las características socio-técnicas de los puestos de trabajo (división del trabajo), base de la segmentación, se encuentran las actuaciones derivadas del contexto político e institucional que las condiciona.

Desde las distintas perspectivas se reconoce la configuración de una tipología de puestos de trabajo diferenciados y jerarquizados que reflejan esta dinámica de estructuración del mercado de trabajo en una variedad de situaciones de empleo donde confluyen la dimensiones de la segmentación presentadas. Esta división tiende a separar a los puestos de trabajo en dos segmentos principales cuya denominación aceptada es la de primarios y secundarios. A su vez, los puestos de trabajo primarios presentan procesos de diferenciación interna que permiten dividirlos entre

independientes y dependientes²⁹. Seguidamente expondremos la identificación de estos segmentos a la luz de las distintas dimensiones con las que hemos definido la segmentación laboral. Estos comentarios expresan, bajo la forma de hipótesis relacional de las distintas dimensiones, los resultados previsibles y validables de la tipología de segmentación en la realización del estudio empírico que presentaremos con posterioridad.

Los segmentos primario y secundario difieren fundamentalmente por la dimensión de estabilidad. Los primarios comprenden aquellos puestos de trabajo y trabajadores, característicos sobre todo de los mercados internos de las grandes empresas, en particular del sector público, que ocupan un lugar central en sistema productivo, con empleos estables en el marco de unas relaciones laborales donde tiende a existir una importante presencia sindical o de representación de los trabajadores. La capacidad de negociación en estos segmentos preserva la garantía de mejores condiciones laborales y la regulación de las mismas, y en donde se definen claros mecanismos de promoción y mejores condiciones salariales.

Por su parte, el segmento secundario se ha destacado como el resultado, en parte, de las estrategias de externalización de puestos tendente a consolidar en la periferia de la producción y del empleo estable a trabajadores ocupados preferentemente en puestos que no exigen un alto nivel de cualificación ni posibilitan su adquisición, con una movilidad elevada que implica un proceso de inestabilidad constante, de entrada y salida del mercado laboral, así como el desarrollo de actitudes y conductas en consonancia³⁰. Estas situaciones son características de las pequeñas empresas, por lo general dependientes de otras centrales, donde tienden a concentrarse y mantenerse las peores condiciones de trabajo y contractuales en el marco de una incapacidad de organización de los trabajadores y de negociación colectiva que es sustituida por una relación individualizada y carente de procesos reguladores. El extremo de estas situaciones de empleo se vincularía con aquellas derivadas de la economía sumergida.

Los segmentos primarios que responden al proceso de internalización y estabilidad, son objeto a su vez de una división interna derivada de las estrategias de flexibilización y control de la fuerza de trabajo. Esta división tiende a diferenciar un segmento primario independiente donde se localizan los puestos de trabajo estables con mayor cualificación (profesionales, directivos y técnicos), mejor remunerados, y con mayores posibilidades de ascenso según carreras profesionales definidas. Todo ello se traduce en el ejercicio de trabajos que acumulan las mejores condiciones laborales y favorecen un trabajo con las mayores posibilidades de creatividad, intervención y autonomía, y a una identificación con los objetivos formales de la organización en una relación personalizada y directa; esta es la recompensa a la máxima centralidad del puesto ocupado y a las exigencias asociadas.

²⁸ La denominación de centrales y periféricos sirve en ocasiones para diferenciar la distinción entre primarios y secundarios. Dentro del segmento primario, D.M. Gordon, R.C. Edwards y M. Reich hablan de primario independiente y primario subordinado, mientras que M.J. Piore utiliza los términos superior e inferior. Con las diferencias de énfasis en la explicación de los factores en inciden en el proceso de segmentación, esta distinción y los contenidos atribuidos son generalmente aceptados en los distintos estudios.

³⁰ Esta elevada movilidad entre situaciones de empleo inestable y desempleo conduce a contemplar la existencia de un ejército de reserva (H. Braverman, 1983b). En este sentido, como ha señalado F. Miguélez (1989, 1992), cabe considerar la existencia de un segmento adicional, denominado marginal y relacionado sobre todo con el secundario, que contemplaría las situaciones de desempleo y también el empleo sumergido.

A diferencia de este segmento, el primario dependiente o subordinado, contempla puestos estables de menor cualificación que implican tareas más rutinarias y dirigidas, donde los requerimientos formales están más establecidos y permiten por tanto el desarrollo de cualificaciones específicas que pueden ser adquiridas en un proceso de formación y aprendizaje en la propia empresa. El mantenimiento de estas situaciones estables se traduce también en buenas condiciones laborales que por lo general son negociadas con los representantes de los trabajadores y permiten asegurar los objetivos empresariales.

Esta tipología de puestos de trabajo, extendida en base a la definición multidimensional de tres tipos principales de segmentos, expresa la hipótesis fundamental argumentada desde la teoría de la segmentación que nosotros recogemos en esta investigación. En la explicitación de las distintas dimensiones hemos intercalado, según era nuestra intención, procesos que involucran el proceso social de producción en la empresa y que sirven para explicar y tipificar una estructuración del mercado de trabajo aprehensible desde una conceptualización de los puestos de trabajo en términos de empleo.

Estas dos circunstancias, conceptualización desde las situaciones de empleo y búsqueda de una tipología de segmentos del mercado de trabajo, delimitan la problemática y los objetivos de nuestra investigación. No obstante, la resolución efectiva a través de un análisis empírico nos va plantear el interrogante de cómo definir de manera precisa los distintos segmentos que aquí construimos como situaciones de empleo. Esta cuestión la retomaremos al final de este capítulo. Todavía nos quedan por precisar unos comentarios finales destinados a obtener una perspectiva completa del fenómeno de la segmentación, los cuales serán parcialmente contemplados en el análisis empírico, y a delimitar el alcance del modelo de segmentación que hemos conceptualizado.

3.2.3 Segmentación laboral y desigualdad social

Los comentarios realizados hasta ahora sobre la segmentación del mercado de trabajo se han centrado en el análisis de la esfera de la producción en la empresa y su vinculación con el empleo. Este análisis nos ha servido para explicar la dinámica de segmentación desde sus actores principales, desde el lugar donde se origina e identificando las principales dimensiones de este proceso en términos de empleo. Sin embargo, estas actuaciones no se acaban de entender al margen de las propias características de los trabajadores que acceden a uno u otro segmento y sin contemplar a su vez los efectos sociales de la segmentación. Por tanto, desde el punto de vista de las relaciones sociales fuera del ámbito estricto de la producción, pero en interrelación con él, por los menos dos cuestiones son de interés: primero, en qué medida, lo que podemos denominar como la capacidad social de los individuos, en tanto que miembros de una estructura social, permite dotarles de diferentes oportunidades de acceso o no acceso a los distintos puestos de trabajo; segundo, en qué medida la segmentación de las situaciones de empleo se traducen a su vez en la reproducción de las desigualdades sociales, en lo que a veces se ha denominado segmentación social.

Un adecuado planteamiento y análisis de esta problemática excede los objetivos establecidos en la tesis. No obstante, quisiéramos esbozar algunos comentarios generales sobre estas cuestiones sobre las que resultaría interesante orientar investigaciones posteriores y que de manera parcial consideraremos en nuestra investigación.

El desarrollo teórico de la perspectiva de la segmentación ha tendido a considerar en sus perspectivas y reelaboraciones la importancia de los factores sociales e institucionales en la configuración de los procesos de división de los puestos de trabajo. Esto ha sido posible al dirigir su atención a la relación entre los mecanismos de asignación de la mano de obra y las características individuales y sociales que la identifican, y en razón de una perspectiva de análisis más amplia que introduce y vincula los procesos y las posiciones sociales en el ámbito de la producción con los procesos y posiciones fuera de él.

Frente a la teoría neoclásica de la economía que, utilizando los postulados de la teoría del capital humano o del credencialismo (G. S. Becker, 1983; M. Blaug, 1983; S. Bowles y H. Gintis, 1983), argumentaba las diferencias de productividad y de precios de la mercancía trabajo como resultado de una oferta de mano de obra que toma decisiones de tiempo y dinero en formarse, la perspectiva de la segmentación ha enfatizado sobre todo un análisis de la demanda, en el sentido que hemos desarrollado en el apartado anterior, constatando los efectos discriminatorios resultantes en la estructura del empleo para determinados grupos sociales por razones de edad, sexo, raza, origen geográfico,.... Sin embargo, esta constatación no ha servido siempre para introducir como elementos del análisis los factores sociales que determinan la disponibilidad de una oferta de fuerza de trabajo desigual en su origen como resultado de procesos sociales que justifican, no sólo una utilización diferenciada de esta fuerza de trabajo que es aprovechada por los empresarios³¹ o además un reforzamiento o acentuación de las diferencias sociales³², sino también su inclusión como determinantes de los procesos productivos, en particular, en la estructuración de los mercados de trabajo³³.

Esta revisión de los planteamientos productivistas de la segmentación se enfocan sobre todo al analizar el segmento secundario, donde las desigualdades sociales están especialmente presentes, y cuyo funcionamiento se explica remitiéndolo a una lógica de mercado externo que conserva el carácter de mercado competitivo criticado en la visión neoclásica.

Los términos de este debate se pueden resumir en la definición de las interrelaciones que se establecen entre los procesos en la esfera de la producción y los procesos en la esfera de la reproducción social³⁴. Este razonamiento es el que plantean J. Humphries y J. Rubery (1984), donde después de distinguir las concepciones basadas en la «absoluta autonomía» y en una relación de dependencia

³¹ Este es el planteamiento que caracteriza la formulación expresada en los trabajos de M.J. Piore.

³² Esta es una conclusión adicional que fundamenta el análisis de los economistas radicales.

³³ En este sentido se dirigen las reflexiones que desde la perspectiva de la segmentación aportan J. Kenrick (1981), A. Picchio (1981), J. Rubery y F. Wilkinson (1981), J. Humphries y J. Rubery (1984), J. Rubery (1993), S. Walby (1986), F. Becchio (1988), L. Lindsey (1990), P. Villa (1990), A. Recio (1991).

³⁴ El concepto de reproducción social describe el proceso cotidiano e intrageneracional de renovación de los recursos humanos física y mentalmente capaces de participar en la producción, y donde la familia y el Estado juegan un papel destacado (J. Humphries y J. Rubery 1984:331).

unidireccional «reduccionista» (lo reproductivo depende de lo productivo) o «funcionalista» (sobre todo lo productivo depende de lo reproductivo), defienden la necesidad de adoptar una perspectiva que denominan de «relativa autonomía», es decir, donde ambas esferas se articulan de manera integrada, relativamente independientes, donde se adaptan las estructuras de la oferta y la demanda en un ejercicio de análisis histórico y dinámico³⁵.

La estructura de la familia y la posición relativa de la mujer en la misma se han destacado como responsables de la configuración de una oferta de mano de obra femenina barata, poco cualificada, inestable y predispuesta o educada a representar valores y manifestar actitudes poco favorables a la lógica del trabajo productivo. Las responsabilidades que como madres y esposas deben asumir mayoritariamente las mujeres han conducido históricamente a su reclusión en el ámbito de lo privado, de la familia, realizando el no reconocido trabajo doméstico o reproductivo que legitima la ideología patriarcal dominante. Eventualmente, y de manera creciente en el tiempo, la mujer se ha insertado en el mercado laboral incorporando una cualificación socialmente construida³⁶ que predetermina su posición, de desigualdad, en dicho mercado y explica la división sexual del trabajo³⁷.

Esta división en lo productivo y lo reproductivo puede ser enfocada desde el estudio de la familia como unidad de referencia³⁸ para entender las actuaciones y ocupaciones individuales de sus miembros. De esta forma, la participación y la ubicación de las personas en uno u otro segmento del mercado de trabajo vendría explicado por las estrategias, posiciones ocupadas y dedicaciones en el reparto de los trabajos productivos y reproductivos, para garantizar unos niveles de ingresos familiares y de vida propios de cada grupo social, y que llegan a definir carreras de empleo femeninas y masculinas (C. Nicole-Drancourt, 1989). Estas decisiones de participación en el mercado de trabajo explicadas a partir de una de las instituciones más importantes de reproducción social, según argumentan J. Humphries y J. Rubery (1984) en una perspectiva histórica para los Estados Unidos, se vinculan con un proceso de interacción que presiona sobre la dinámica de producción capitalista por el lado de la oferta, condicionando aquella, al mismo tiempo que es objeto de las presiones derivadas de los cambios del lado de la demanda.

Estos comentarios nos ayudan a plantear la complejidad de las relaciones sociales que inciden en el trabajo y el empleo, al mismo tiempo que nos indican la pertinencia de un análisis del fenómeno de la segmentación que extienda sus puntos de mira a las interconexiones entre lo productivo y lo reproductivo. Por otro lado justifican la existencia de factores tanto individuales, atribuibles e identificadores de las personas, como sociales, de inscripción de estas personas en grupos sociales e

³⁵ En esta perspectiva se sitúa la investigación a la que nos referíamos sobre transformaciones del trabajo y bienestar social en la nota 25.

³⁶ Por esa razón de socialización diferenciada cabe hablar de desigualdades por razones de género más que de sexo, las diferencias entre varones y mujeres no se remiten a una pura cuestión biológica sino que son el resultado de una creación y recreación que se explican social y culturalmente (M.J. Izquierdo, 1984; M.J. Izquierdo y Olga del Río, 1988).

³⁷ División sexual o de género que se refleja en el trabajo de la esfera productiva y de la reproductiva, y que permite plantear la necesidad de un nuevo enfoque donde reconceptualizar el estudio del trabajo integrando ambas actividades (L. Benería, 1981; T. Torns, 1990).

³⁸ Por familia se puede entender según I. Alberdi, *dos o más personas unidas por el matrimonio o la filiación* (por extensión la afectividad), *que viven juntos, ponen sus recursos en común y consumen juntos una serie de bienes* (citado por X. Coller, 1991:95).

instituciones, que explican la adscripción de unas u otras a determinados puestos de trabajo. El caso de la mujeres y su posición familiar y social subordinada es un ejemplo de estos procesos, donde se imbrican otras instancias.

Así, desde la posición de los empleadores, la disponibilidad de esta mano de obra representa soluciones flexibilizadoras y de ajuste en la organización de la producción a un bajo coste económico y socio-laboral que recrea las condiciones sociales de partida en la ocupación femenina. Desde la acción del Estado, además, se establecen las condiciones necesarias de reproducción de esta relación, en particular, por ejemplo, mediante una legislación que tiende a favorecer la inestabilidad contractual, y en general regulando y ofreciendo prestaciones y servicios a un sociedad organizada bajo instituciones que como la familia, la escuela o la empresa legitiman y reproducen las desigualdades de género (M.J. Izquierdo, 1991). Tampoco desde la acción de las organizaciones sindicales en la defensa de los intereses de los trabajadores, ha tenido presente, del mismo modo que suele hacerlo el lenguaje, la existencia de trabajadoras, la cultura sindical de la lógica masculina ha dominado discursos y actuaciones (T. Torns, 1990).

Por tanto, el reparto del trabajo productivo y el empleo, objeto de nuestra atención, no responde sólo a una lógica económica, sino que ésta es también social y cultural. En esta dirección, M. Maruani (1989) resalta que *le statut de l'emploi structure le statut au travail et contribue ainsi à la définition du statut social, de la stratification et des classes sociales. C'est également penser la répartition et le partage de l'emploi comme une segmentation sociale.*

Al mismo tiempo, las estrategias de gestión, tanto públicas como privadas, implicadas en el proceso de segmentación condicionan la posición de los trabajadores asalariados que, bajo nuevas formas de contratación, los segrega en una diversidad de posiciones que reduce su capacidad de organización colectiva, provoca rupturas, aislamiento, y en muchos casos la precarización y la transformación del trabajo en factor de exclusión y socialización diferenciada que se reflejan nuevamente en una segmentación social.

Esta concepción de una dualidad de dinámicas y procesos de segmentación laboral y social, entre una oferta y una demanda que se explican mutuamente, nos conduce a plantear una problemática compleja que se aleja de los objetivos inmediatos de la tesis y que nos induce a continuar en investigaciones posteriores. Pero al mismo tiempo nos lleva a considerar en nuestro análisis, aunque sea de manera parcial y esquemática, los algunos factores centrales de desigualdad social.

En este sentido, planteamos una hipótesis general descriptiva según la cual, en el contexto de la sociedad catalana en particular, se produce un acceso desigual a las distintas situaciones de empleo, es decir, las desigualdades sociales por razones de sexo, edad, origen geográfico, educación, lengua o lugar de residencia explican las diferencias de los distintos segmentos de puestos de trabajo en el mercado laboral. Las mayores posibilidades y capacidades profesionales, de estabilidad y condiciones de empleo se asocian con las mayores capacidades sociales que se derivan de ser varón, adulto, de ser autóctono, de poseer un nivel educativo alto o de residir en determinados espacios. De manera inversa se relacionarían las menores capacidades y posibilidades laborales y sociales.

El análisis de esta hipótesis general nos aportará elementos de definición social de los distintos segmentos de empleo, interrelacionando por tanto condiciones de empleo y condiciones sociales, circunstancia que nos puede permitir evidenciar algunos aspectos de la asociación producción-reproducción que suponemos configura la dinámica del proceso de segmentación del mercado de trabajo. Esto es así tanto para configurar los segmentos, como para constatar que la segmentación laboral tiende a reproducir las desigualdades sociales de origen, por tanto de donde cabe derivar importantes consecuencias en términos de condiciones de vida, actitudes y valores.

3.3 Los datos del modelo

Como veremos seguidamente, esta hipótesis y las anteriormente citadas se relacionan directamente con los objetivos y planteamientos que condujeron al estudio de las condiciones de vida y hábitos de la población de la *Regió Metropolitana de Barcelona* donde, a través del método de encuesta por cuestionario a una gran muestra, se investigaron los principales factores de estructuración de la desigualdad, en particular los relacionados con el ámbito de la producción. En base a esta información realizaremos el análisis empírico de esta investigación.

En este apartado trataremos de explicitar los elementos fundamentales que nos permitirán operativizar el modelo de segmentación del empleo que acabamos de conceptualizar. La exposición contemplará de manera sucesiva: la descripción de las principales características de la investigación que dió lugar a la *Enquesta Metropolitana* (la delimitación del universo de las unidades, su acotación espacio-temporal y la construcción de la muestra), la operacionalización de las dimensiones y, las limitaciones resultantes del modelo de segmentación. Los comentarios finales nos introducirán en el modelo de análisis adoptado en la tesis y que se desarrollará en los capítulos siguientes.

3.3.1 La investigación de la *Enquesta Metropolitana*

La investigación bajo el nombre de *Enquesta Metropolitana sobre condicions de vida i hàbits de la població* tiene sus inicios en el año 1984 a partir de un encargo realizado por la antigua *Corporació Metropolitana de Barcelona*, y actual *Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona*, en la que se plantea como objetivo general inmediato o requerimiento explícito: el disponer de datos sistemáticos sobre las actividades y formas de vida de la población del Área Metropolitana dado el vacío de información y el desconocimiento de su realidad sobre magnitudes socioeconómicas que el Censo o el Padrón no proporcionan. De esta forma se trataría de convertir a la *Enquesta Metropolitana* en un instrumento periódico de recogida de datos de carácter social que permitiera asimismo la comparabilidad con otras similares realizadas en otros países.

Desde 1984 han tenido lugar dos ediciones, cronológicamente situadas en 1985 y 1990, y en la que han participado diversos investigadores³⁹. Desde estos trabajos de investigación se ha pretendido establecer como objetivo global la realización de un análisis sociológico y demográfico sobre los múltiples aspectos y dinámicas que conforman la vida social de los individuos atendiendo a cómo se manifiestan estas condiciones en términos de desigualdad y a cómo se distribuyen entre las personas y grupos sociales. Por tanto, se trata de estudios orientados al análisis de las desigualdades sociales, considerando que éstas son el resultado de actitudes, condiciones, valores y posiciones diferenciadas. En función de este planteamiento se busca determinar: la magnitud de las desigualdades económicas y socioculturales en distintos ámbitos (trabajo, consumo y vivienda, familia, niveles educativos, hábitos culturales y lingüísticos, uso del tiempo, acceso a equipamientos y servicios colectivos, participación en asociaciones y redes de relación, uso y percepción del territorio), qué características tienen, cómo se viven colectivamente e intentando dilucidar las tendencias a la homogeneización o fragmentación de la población.

Los objetivos, el estudio y la elaboración de esta problemática condujo a la elección del método de la encuesta social para la construcción, recogida y análisis de los datos. Los cuestionarios de la *Enquesta Metropolitana* constituyen un extenso y variado conjunto de preguntas sobre múltiples aspectos de la vida social y familiar de los individuos. Construido en su mayor parte con preguntas cerradas y categorizadas junto a un número reducido de preguntas abiertas, la administración del mismo requirió una duración media por entrevista de unos 90 minutos, con más de 180 preguntas que dan lugar a una base de datos original con unas 500 variables, lo que nos da una idea bastante clara de la magnitud del mismo. El cuestionario está diseñado en dos partes diferenciadas. Una primera (contexto familiar) se destina a recoger información de todos los miembros que componen el hogar de los entrevistados, incluyendo preguntas de naturaleza identificativa (parentesco, estado civil, edad, sexo, lugar de nacimiento y residencia, educación, actividad profesional, tipo de ingresos o lengua). El resto corresponde a preguntas referidas básicamente a los individuos y dispuestas en baterías temáticas que recorren sucesivamente las temáticas globales: trabajo e ingresos, consumo, vivienda y entorno, uso e imagen del territorio, cultura, ocio y relaciones sociales.

En el diseño de la muestra para el año 1990 se estableció como objetivo la elección de una muestra representativa de los individuos mayores de 18 años de la *Regió Metropolitana*, universo poblacional con aproximadamente de 3'2 millones de personas que comprende las comarcas del *Barcelonès*, *Maresme*, *Vallès Oriental*, *Vallès Occidental* y *Baix Llobregat*, extensión geográfica que concentra las dos terceras partes de la población de Catalunya con un total de 129 municipios. En base a criterios de tipo estadístico y con el método del muestreo aleatorio estratificado, se contempló un proceso de construcción en dos etapas: la construcción de los estratos homogéneos a partir de una análisis multivariable de dimensionalización y clasificación automática a partir de los datos del *Padró d'Habitants 1986*, en términos de secciones censales, y la afijación de la muestra según el criterio de *Neyman* a partir

³⁹ La *Enquesta Metropolitana* se ha realizado en el seno del *Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona* (IEMB) y de la *Universitat Autònoma de Barcelona* (UAB). La edición de 1985 fue dirigida por M^a Jesús Izquierdo, Fausto Miguélez y Marina Subirats. En la segunda, la dirección general corrió a cargo de Marina Subirats, la metodológica a cargo de Carlos Lozares, y participaron diversos investigadores de la UAB responsables de distintas áreas: Teresa Torns, Fausto Miguélez, Marina Subirats, Lluís Flaquer, Isabel Pujades y Pilar Riera. En la bibliografía se pueden localizar las referencias de los diversos estudios realizados.

de la determinación de su tamaño. El número final de entrevistas quedó establecido en 5061, valor que supone un error muestral relativo del 1'9% para un nivel de confianza del 95'5%, y referido al total de la muestra. Nuestro objeto de estudio, no obstante, plantea la referencia a la subpoblación de trabajadores asalariados, que en términos muestrales significa considerar un subtotal de 2051 entrevistas, aumentando ligeramente el nivel de error para el mismo nivel de confianza, y que se sitúa en el 2'2% si consideramos el supuesto menos favorable, $p=q=50\%$, para una muestra extraída de una población infinita.⁴⁰

Tras esta breve exposición introductoria dirigiremos nuestra atención hacia el tratamiento específico del que fueron objeto las preguntas relativas a la actividad laboral, mostrando su derivación a partir de la problemática que hemos introducido precedentemente.

3.3.2 Campo de aplicación del modelo segmentación laboral

La conceptualización de lo que hemos denominado como modelo de segmentación laboral, fue parcialmente planteada en los trabajos preparatorios de la segunda edición de la *Enquesta Metropolitana*. De hecho, esta había sido una de las preocupaciones suscitadas a raíz de la primera edición como resultado del análisis de las condiciones de trabajo de la población y su vinculación con las situaciones de pobreza: *El que s'ha anomenat segmentació del treball no és només un canvi cultural, com a vegades tecnocràticament s'ha explicat -"l'ocupació de la societat industrial era fixa i per a tota la vida, i la de la societat post-industrial canviant i inestable"-.* Contràriament, ara per ara, ocupació precària va associada a pobresa (F. Miguélez y P. López, 1988:18).

La necesidad de plantear un análisis del trabajo productivo desde la perspectiva de la segmentación se tradujo en unos primeros estudios exploratorios con la información de la *Enquesta Metropolitana 1985* que sirvieron para aventurar unas primeras hipótesis (F. Miguélez, 1989) y mejorar el cuestionario de la *Enquesta Metropolitana 1990*⁴¹. La profundización del estudio de la segmentación laboral llevó a un primer resultado de configuración de los segmentos (F. Miguélez, T. Torns, 1992: 118-122) y a la necesidad de su revisión con el objeto de ampliar algunos aspectos no contemplados y emplear otras posibilidades metodológicas para la

⁴⁰ En el anexo de este trabajo se incluye una copia parcial del cuestionario original relativo a la edición de 1990. Sobre el trabajo de campo, desarrollado entre abril y noviembre de 1990, y la construcción de la muestra se puede encontrar un resumen en los distintos volúmenes editados de la *Enquesta Metropolitana*. Una explicación más desarrollada de la construcción de la muestra se puede encontrar en C. Lozares y P. López (1990, 1991).

⁴¹ Estos trabajos de elaboración del cuestionario se realizaron en el área de «trabajo y consumo» de la *Enquesta Metropolitana 1990*. Esta investigación constituyó uno de los primeros estudios realizados en el seno del, en aquél momento, recién creado *Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball* (QUIT).

construcción de una tipología de segmentación laboral. Esta tesis es precisamente el reflejo de esos nuevos planteamientos⁴².

La reformulación conceptual de los primeros intentos de elaborar un modelo de segmentación constituye el contenido básico de la exposición realizada en la primera parte de este capítulo. Allí hemos identificado un conjunto de dimensiones que nos permiten estructurar la compleja realidad del empleo en la *Regió Metropolitana de Barcelona* a partir de su conceptualización en el seno de la perspectiva teórica de la segmentación. El resultado es la formulación de una hipótesis central que sintetiza bajo una forma tipológica la dinámica del proceso de segmentación.

Para contrastar esta hipótesis que adopta la forma tipológica procederemos además a la utilización de un procedimiento metodológico apropiado que corresponde a una propuesta de modelo metodológico, con su correspondiente diseño de métodos y técnicas, implícito en diversos objetos de estudios de la sociología destinados a la construcción tipológica. Este es el objetivo metodológico central del trabajo de la tesis. Para ello necesitamos detallar cómo hemos operativizado las distintas dimensiones de la segmentación a través de las preguntas del cuestionario y, en definitiva, qué variables son las que identificarán nuestra problemática y el espacio de atributos sobre los que realizaremos el análisis (tipológico) posterior.

La estructuración del mercado de trabajo en términos de empleo se entiende fundamentalmente a partir de un proceso que cristaliza en formas y contenidos de empleo como resultado de la interacción de estrategias de diversos actores y factores ligados a la producción. En este contexto, la estabilidad de los puestos de trabajo constituye la dimensión principal sobre la que organiza la distribución de actividades productivas y puestos según estrategias diversas de flexibilización.

La estabilidad para nosotros será sinónimo de la capacidad que tienen los distintos trabajadores de mantener el empleo. Entre los indicadores posibles de la dimensión de estabilidad-inestabilidad se encuentran las modalidades de contratación laboral⁴³. Fundamentándose en la idea de temporalidad contractual permite establecer la distinción básica entre trabajadores asalariados con contrato indefinido, como indicador de estabilidad, y trabajadores con contrato definido o eventual en sus distintas modalidades, como indicador de inestabilidad. Estos indicadores por sí solos son insuficientes, la continuidad en el empleo puede traducirse en contratos sucesivos y no es lo mismo en el contexto de un tipo de empresa que en otro. Pero como hemos puesto de manifiesto al explicar las distintas dimensiones, la dimensión de estabilidad se vincula con las demás para extender el concepto de estabilidad en el empleo con las características por ejemplo de cualificación, movilidad, el tipo de empresa o la capacidad de negociación colectiva, elementos todos ellos que contribuyen a diferenciar y definir distintas situaciones de estabilidad en el empleo. En este mismo

⁴² Esta reformulación ha sido también la preocupación de una investigación más amplia que trataba de analizar las interrelaciones e interdependencias entre las actividades productivas, reproductivas y de tiempo libre llevada a cabo por el *Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball* (QUIT) a partir de un proyecto de investigación financiado por la DGICYT al que nos referíamos en la nota 25. Por ello quisiera de resaltar la importancia que ha tenido todo un trabajo colectivo en la realización de esta tesis; primero en el seno del *Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona* y después en el QUIT.

⁴³ F. Michon (1989:3) lo utiliza como *indicateur d'un "effet de segmentation" au delà de l'existence de "Formes Particulières d'Emploi" (emplois atipiques, non standards), dont l'une des particularités caractéristiques est l'instabilité d'emploi.*

sentido multidimensional contemplamos el modelo de segmentación para emplearlo como reflejo de la segmentación de los puestos de trabajo definidos en las empresas.

Por otra parte, junto a la pregunta del cuestionario que recoge la relación laboral⁴⁴, consideramos oportuno disponer de información complementaria que precisara y validara el tipo de contrato como indicativo de la mayor o menor estabilidad o de la movilidad en el empleo entendida como la diferenciación entre situaciones de permanencia en el puesto de trabajo o de intermitencias reiteradas y derivadas de procesos de tránsito entre el paro y la ocupación. Estos aspectos han sido recogidos con diversos indicadores contenidos en varias preguntas. Así, para validar la información del tipo de contrato disponemos de información sobre la duración del mismo⁴⁵.

Con el objetivo de disponer de información validativa de la dimensión de estabilidad, más ligada al puesto de trabajo y a la empresa, era oportuno recabar cierta información sobre la permanencia en el centro de trabajo como indicador sobre todo de estabilidad en la empresa y en el empleo, e indirectamente en el puesto de trabajo. Este indicador de estabilidad se tradujo en una pregunta⁴⁶ sobre el tiempo que el entrevistado llevaba en la misma empresa. Para el caso en que esta permanencia fuera reducida, la descripción de esta escueta visión de la trayectoria de empleo que daba este indicador debería complementarse con otro que mostrara la inestabilidad posible evidenciando la variabilidad entre situaciones de empleo y desempleo. Para ello se consideró adecuado emplear el tiempo que se había estado en paro en los últimos cinco años⁴⁷. Junto a la trayectoria laboral anterior y la duración del contrato era de interés detectar de manera estimativa la valoración que los propios entrevistados hacían de su situación, como indicador subjetivo sobre si era estable o no, sobre si peligrosaba su empleo o no⁴⁸.

En la dimensión de cualificación distinguimos tres componentes: cualificación formal, cualificación en términos de conocimientos y como capacidad de control del trabajo. Estos tres elementos nos aproximan a la idea de cualificación efectiva requerida en el puesto de trabajo. La cualificación formal se reflejará a través de la categoría profesional declarada por los entrevistados⁴⁹, a partir de la misma clasificación profesional que resulta de los Padrones o la Encuesta de Población Activa. Sin embargo hemos querido recoger información adicional y detallada que nos permitiera validar este tipo de información; ello ha sido posible al introducir una pregunta abierta en donde se pedía una breve descripción de la ocupación del entrevistado⁵⁰. De esta forma construiremos lo que denominaremos como categoría profesional objetiva para diferenciarla de la anterior. A continuación, la componente de conocimientos requeridos en el puesto de trabajo pretende extender la idea de cualificación, que potencialmente también recoge la categoría profesional, en términos

⁴⁴ En adelante iré señalando a pie de página las preguntas correspondientes al cuestionario que figura en el anexo. En este caso la pregunta 46 recoge el tipo de contrato que regula la prestación laboral. Los resultados obtenidos se comentarán en el análisis del capítulo 7.

⁴⁵ Pregunta 47 del cuestionario.

⁴⁶ Pregunta 41 del cuestionario.

⁴⁷ Pregunta 43 del cuestionario.

⁴⁸ Pregunta 57 del cuestionario.

⁴⁹ Pregunta 28 del cuestionario.

⁵⁰ Pregunta 29 del cuestionario.

de requerimientos técnicos necesarios para desarrollar el trabajo. Las dificultades para captar esta idea se ha intentado suplir con una aproximación indirecta y a través de dos preguntas, una⁵¹ que intenta reflejar las exigencias asociadas al puesto de trabajo (con indicadores como habilidad manual, exigencia de conocimientos, resistencia física o exigencia no definida) y otra⁵² que intenta reflejar un aspecto más dinámico y subjetivo a partir del grado de variación de esos conocimientos en los últimos años. Por último, la cualificación extendida a la capacidad de control, componente que manifiesta las distintas características del puesto exigidas al trabajador y que permiten determinar un mayor o menor grado de autonomía o intervención en el trabajo, se ha recogido con dos preguntas, una⁵³ que contempla como indicadores las exigencias de iniciativa y capacidad de organización frente a obediencia y precisión en el cumplimiento de normas; y, otra⁵⁴ que, también con un sentido dinámico y subjetivo, refleja el grado en que el trabajo en los últimos años ha permitido más o menos posibilidades de intervención.

Otro aspecto de la cualificación que hemos recogido se refiere a la movilidad vertical que permite introducirnos matices relevantes en relación con las otras dimensiones así como captar ciertos aspectos más dinámicos del empleo. Las posibilidades de promoción ligadas a los puestos de trabajo constituye un elemento central que permite dotar al empleo ocupado un valor adicional de continuidad, recualificación y mejoras en las condiciones de empleo, distinguiéndolos de los empleos correspondientes a puestos de trabajos más estancados o bien externalizados e inestables. En términos de empleo ocupado podemos captar la existencia o no de estos cambios a través una pregunta⁵⁵ que refleje esta posibilidad promocional (si ha ascendido de categoría profesional) o de estancamiento laboral (no ha ascendido).

El factor salarial permite identificar una diversidad de situaciones de empleo y de condiciones de trabajo asalariado, introduciendo criterios adicionales de diferenciación entre los distintos segmentos del mercado de empleo más o menos centrales, estables, cualificados, en un tipo de empresa o en otro. La dimensión salarial se contempla en una pregunta⁵⁶ que recoge los distintos niveles de ingresos netos mensuales individuales, referidos al año 1989 y a partir de su distribución en intervalos preestablecidos.

Hasta aquí hemos reflejado qué indicadores y preguntas nos posibilitan la caracterización de los puestos de trabajo como situaciones de empleo. Para completar el sentido que adquieren esos empleos en el marco específico de una empresa donde éstos adquieren un significado pleno, resulta fundamental introducir un factor adicional identificativo y contextual. Este factor de caracterización de las empresas dibuja una dimensión general en donde contemplamos el tamaño de la empresa, su titularidad, el sector de actividad y las realaciones laborales entre trabajadores y empresarios.

⁵¹ Pregunta 53 del cuestionario.

⁵² Pregunta 54 del cuestionario.

⁵³ Pregunta 53 del cuestionario.

⁵⁴ Pregunta 55 del cuestionario.

⁵⁵ Pregunta 56 del cuestionario.

⁵⁶ Pregunta 94 del cuestionario.

Respecto al tamaño de la empresa se suelen emplear dos tipos de indicadores, el volumen de facturación y número de trabajadores en plantilla. El tipo de investigación no nos permitía más que recoger éste último y lo formulamos en una pregunta⁵⁷ aludiendo específicamente al centro de trabajo y previendo las respuestas en categorías de intervalos según las divisiones empleadas habitualmente en los estudios del trabajo y la empresa en el contexto español.

El tamaño de la empresa recoge, a través de la información que da el entrevistado, el número de trabajadores del centro de trabajo donde se está empleado. Esta información no puede precisarnos la amplitud real de la empresa de aquellos casos en que ésta excede el ámbito del establecimiento, pero acota la realidad más próxima al asalariado y constituye la unidad, descentralizada o no, donde principalmente se desarrollan las relaciones laborales. En este sentido contamos con un indicador de tamaños de centros de trabajo, si bien nos referiremos a ellos también con el término de empresa.

Por sí solo, este indicador del tamaño de la empresa refleja las tendencias generales que cabe observar en el fenómeno de la segmentación, aunque esconde procesos diferenciados que podrán ser perfilados al tener en cuenta el sector, la titularidad y el tipo de relaciones laborales. Con estas mediaciones la gran empresa cabrá considerarla en general como garantía de situaciones de empleo de los segmentos más estables, con mejores niveles salariales o mayores posibilidades de promoción, sabiendo que la segmentación también se produce dentro de estas empresas. Por su parte las empresas pequeñas mostrarían el polo opuesto de los comentarios anteriores, especialmente en una realidad económica y laboral dominada por centros de trabajo con pocos empleados.

La titularidad de la empresa nos permitirá distinguir dos grandes dinámicas que respecto a la segmentación del empleo que pueden ser importantes: la empresa privada y la empresa pública como empleadoras responden con estrategias de naturaleza distinta. Las privadas en general manifestarían una tendencia más intensa a crear procesos de segmentación y por tanto a localizar la mayor parte de los empleos en los segmentos inferiores. Por el contrario, la empresa pública es ante todo empleadora de situaciones de estabilidad y donde las normas de funcionamiento de las relaciones de trabajo son más explícitas y por tanto menos sujetas a los procesos de segmentación. Hemos recogido esta información⁵⁸ distinguiendo además diferentes modalidades de configuración de la empresa privada.

La información sobre el sector de actividad se ha querido recoger a partir de la descripción del entrevistado sobre la actividad de la empresa donde está empleado con el objeto de garantizar la fiabilidad de las respuestas. La clasificación resultante mantiene la distinción de catorce subsectores⁵⁹ que permiten detectar las principales dinámicas económicas y laborales que los diferencian.

Por último, la caracterización de las empresas se completa con la identificación del tipo de relaciones laborales en el que se inserta el puesto de trabajo. Reflejar la

⁵⁷ Pregunta 36 del cuestionario.

⁵⁸ Pregunta 33 del cuestionario.

⁵⁹ Los subsectores categorizados a partir de la pregunta 35 del cuestionario son: metal, químicas, textil/calzado/piel, electrónica, otras industrias, construcción, comercio/hostelería, transportes/comunicaciones, financieras/servicios a las empresas, administración, sanidad, enseñanza, servicio doméstico y otros servicios.

complejidad de este aspecto resulta inviable por la metodología empleada. Sin embargo utilizaremos un indicador parcial, asociado al tamaño de los centros de trabajo, como es el tipo de representación laboral⁶⁰. En función de la existencia de instancias de representación de los trabajadores (comités, delegados u otras) o no, cabrá derivar las mayores o menores posibilidades de regulación y control sobre las condiciones de realización del trabajo y, por tanto, la mayor o menor propensión hacia la definición de empleos estables o bien mejores o peores condiciones de trabajo.

Junto a los datos que se derivarán de las dimensiones que acabamos de ver, contemplaremos también un conjunto de información relativa a las características sociales que identifican a los entrevistados para mostrar la hipótesis general según la cual la segmentación laboral se asocia con diversas formas de desigualdad social. Hemos considerado unos cuantos aspectos que expresan distintas formas de desigualdad y que vienen recogidas en la primera parte del cuestionario. Así, consideramos el lugar de residencia agrupado en tres valores que se corresponden con la división de la *Regió Metropolitana de Barcelona* en tres subcoronas que contemplan la centralidad de Barcelona y su periferia. En segundo término aparecen la edad y el sexo de los entrevistados con la distribución específica que corresponderá a la población asalariada y con las que cabrá observar y validar destacados procesos discriminatorios. La peculiaridad de la *Regió Metropolitana de Barcelona* por lo que se refiere a la coexistencia de dos lenguas y al fenómeno inmigratorio nos lleva considerar la relevancia de dos variables, la lengua y el origen geográfico del entrevistado, como identificadoras también de una posible diferenciación de los segmentos de empleo. Por último, el nivel educativo recogido a través de los estudios acabados por el entrevistado asalariado nos permitirá poner de manifiesto la desigualdades derivadas del acceso diferenciado a los distintos niveles de educación formal.

3.4 Limitaciones del modelo de segmentación

Nuestro objeto de estudio teórico ha planteado una conceptualización del fenómeno de la segmentación sobre el que es preciso explicitar a priori su alcance y limitaciones. A este respecto consideramos de interés reflejar dos elementos principales.

En primer lugar, entendemos que la perspectiva de la segmentación da lugar a la tipificación de los puestos de trabajo y de los trabajadores, que intenta ir más allá de una descripción fija y estática del mercado de trabajo, para dar cuenta de un proceso dinámico que dibuja tendencias segmentadoras, por tanto, variables en el espacio y en el tiempo ante fenómenos y procesos históricos que lo condicionen, y donde se ponen en relación unos puestos con otros en una clara relación de jerarquía a partir de la que constatar un cierto grado de movilidad ascendente o descendente así como de entrada y salida del mercado de trabajo. Sin embargo, el análisis que aquí ofrecemos, teniendo en cuenta esta circunstancia, se limita a estudiar las condiciones de un proceso de segmentación observado en un momento, el año 1990, y en un espacio, el que abarca la *Regió Metropolitana de Barcelona*. Por lo tanto, los resultados de la

⁶⁰ Pregunta 37 del cuestionario.

investigación alcanzan a reflejar una primera visión fundamentalmente estática del fenómeno, basado en situaciones de las personas que las están ocupando y sobre las que cabe fundamentar a posteriori hipótesis para nuevas investigaciones. Por ello también, las definiciones de los distintos segmentos a las que llegaremos no deberán entenderse como la estructuración de segmentos rígidos o totalmente consolidados.

En segundo lugar, como hemos ido insistiendo, el hecho de optar por una aproximación basada en situaciones de empleo a partir de las características individuales de las personas que las están ocupando, nos permite hablar de segmentación del empleo y no de segmentos de trabajo, los cuales obedecen a una definición más precisa en el contexto social y productivo en el que se desarrollan. Por ello, al establecer una tipología de segmentos del mercado de trabajo lo haremos en términos de puestos de trabajo-empleo cuya estructuración no necesariamente ha de coincidir en número y contenido con la tipología de segmentos de trabajo. Sin embargo, la correspondencia entre ambas, por la conceptualización aquí realizada, permite establecer numerosos paralelismos, al mismo tiempo que nos ofrece otras ventajas: capacidad de contextualización, generalización y estudio de las condiciones sociales de la población asalariada.

Las palabras de P. Villa (1990:48) recogen nuestros comentarios: *No obstante, debe señalarse que su utilidad depende significativamente del nivel de generalización, del nivel de abstracción y del tipo de problema que desee investigarse. (...) estas tipologías, pueden ser útiles si se emplean como instrumentos analíticos para poder hacer alguna generalización sobre la estructura del mercado de trabajo y no como definiciones exhaustivas de los segmentos del mercado de trabajo.*

3.5 La segmentación: un problema teórico y metodológico

La tipología hipotética de segmentación que hemos planteado nos pone de manifiesto la división existente en el mercado de trabajo, corroborada de forma general en diversos estudios empíricos de varios países y con metodologías distintas. Uno de los objetivos principales de la tesis se enmarca precisamente en la constatación de esta hipótesis para el mercado de trabajo delimitado por la *Regió Metropolitana de Barcelona*. Nuestra aproximación a esta problemática se contempla desde el análisis contextual que permite estructurar un conjunto de situaciones de empleo sujetas a la dinámica de la segmentación; pero estas situaciones de empleo diferenciadas se plantean en base a las características individualizables y estandarizables del conjunto de puestos de trabajo ocupados en un mercado de trabajo localizado espacial y temporalmente.

Esta perspectiva de análisis es novedosa desde el momento en que el centro de interés de la mayor parte de los estudios sobre la segmentación está dirigidos hacia el centro de trabajo y al trabajo como unidad y objeto principales de estudio. La realización de estos estudios de forma coherente con los postulados teóricos conduce a la riqueza analítica que proporcionan investigaciones de naturaleza microsocial, focalizadas en unas pocas empresas, en sectores o ramos, o mercados locales restringidos (*bassin d'emploi*). Desde un punto de vista macrosocial, las

investigaciones también han sido orientadas hacia la identificación, de forma agregada, de empresas que respondían a las distintos factores económicos y de relaciones sociales en la producción; en base a ellas, y con la información macroeconómica que procuran las estadísticas oficiales se han intentado identificar las condiciones laborales y sociales que confirmarían una segmentación de la ocupación en el mercado de trabajo.

Sin embargo, las dificultades derivadas de los estudios microsociales para generalizar sus resultados al conjunto de la economía y del mercado de trabajo, y las dificultades de los estudios macrosociales para operativizar los conceptos de la segmentación, han limitado en cierta medida las demostraciones empíricas de esta perspectiva teórica. Esta conclusión se hace extensiva a la idea de contemplar el mercado de trabajo desde una perspectiva del empleo. Por ello, y manifestando la necesidad de desarrollar programas de investigación más amplios en la línea de los estudios anteriores, consideramos de interés aportar una perspectiva de investigación que, dirigida a estudiar el empleo como resultado de los procesos de segmentación en la empresa, ofrezca una análisis macrosocial de contextualización que explicita el alcance y las características de los procesos de segmentación laboral en el mercado de trabajo. La conceptualización que hemos realizado sobre la segmentación intenta conducirnos en esta dirección y fundamentará el cuerpo sustantivo básico de nuestro análisis.

En este punto conviene retomar una de las cuestiones que quedaron apuntadas al introducir las dimensiones de la segmentación. Allí planteábamos que el conjunto de estas dimensiones nos permiten delimitar la multiplicidad de atributos con los que identificar los segmentos del mercado de trabajo y las relaciones que como hipótesis podíamos establecer entre ellas. Este planteamiento nos ha conducido a sintetizar el conjunto de relaciones entre las dimensiones en términos de una tipología que comprende tres tipos: segmentos primario independiente, primario dependiente y secundario. Así se deriva de los postulados teóricos y los análisis empíricos que se han realizado desde esta perspectiva. Esta hipótesis nos resuelve también, en primera instancia, la cuestión de cómo se combinan las distintas dimensiones para determinar la tipología de segmentos que estructuran el mercado de trabajo según esta conceptualización basada en el empleo.

Sin embargo, el problema persiste. Persiste no porque de nuestros planteamientos e hipótesis explicitados en las distintas dimensiones no se derive una formulación más o menos concreta de lo que pueden ser estos segmentos, sino porque nuestra conceptualización implica, primero, una perspectiva de análisis distinta basada en situaciones de empleo sobre las que podemos aventurar en forma de hipótesis una serie de relaciones que nos señalarán tendencias posibles por confirmar y, segundo, derivado de ello, se nos plantea el problema específico de cómo hacer operativo el concepto de segmentación a partir de esa multiplicidad de dimensiones cuyas relaciones pueden ser claras pero poco precisas para derivar una tipología concreta que refleje la estructura del mercado de trabajo. De hecho este mismo problema ha sido frecuentemente expuesto en los análisis empíricos de la segmentación y objeto de crítica por parte de corrientes de pensamiento no coincidentes con esta perspectiva.

La respuesta a este doble problema es otro de los principales objetivos y aportaciones que planteamos en esta tesis. La solución que proponemos vendrá por la vía de plantear un modelo metodológico cuyos principios lo hagan homólogo al modelo teórico que aquí presentamos, y en función de él derivar, también de forma

homóloga, un apropiado diseño de análisis. Por tanto, si nuestro problema teórico consiste en buscar una tipología de situaciones de empleo que en base a la combinación de un conjunto múltiple de dimensiones estructuran el mercado de trabajo desde un punto de vista agregado en segmentos a partir de los individuos que ocupan un puesto de trabajo en las empresas, nuestra respuesta vendrá dada por la elaboración de un modelo metodológico destinado a la construcción y validación de la tipología que contemple la necesidad de resolver el problema de combinar las distintas dimensiones y estructurar el fenómeno de la segmentación.

En los próximos capítulos veremos cómo esta conceptualización de la segmentación contiene ciertos elementos formales que permiten ser recogidos bajo una formulación metodológica adecuada para este objeto de estudio y extensibles a otros.

CAPITULO 4. EL MODELO METODOLOGICO DE CONSTRUCCION DE TIPOLOGIAS

Las reflexiones derivadas del análisis realizado en el segundo capítulo sobre las distintas formulaciones de tipología y de su construcción, así como la problemática suscitada al plantear el modelo teórico de la segmentación del mercado de trabajo nos conducirán a plantear en este capítulo una nueva conceptualización de la tipología como modelo formal de implicaciones metodológicas. Se tratará de estructurar y definir los distintos elementos constitutivos de una propuesta metodológica que denominaremos como **tipología estructural y articulada** y que servirá de modelo metodológico para el análisis de construcciones tipológicas.

El capítulo se organiza a partir de la definición inicial de la tipología estructural y articulada. De los distintos elementos constitutivos de esa definición se efectuará una exposición más detallada que irán conceptualizando un procedimiento apropiado para plantear y desarrollar un análisis de los objetos de estudio tipológicos, como es el caso, en particular, de la segmentación del mercado de trabajo.

4.1 Definición de la tipología estructural y articulada

Para iniciar este capítulo hemos querido partir de la definición de tipología que adoptaremos en la investigación. Esta definición sintetiza el concepto de tipología que desarrollaremos a continuación, desgranando cada uno de los elementos definitorios del modelo de metodológico de construcción tipológica que proponemos.

Como resultado de este estudio de la noción de tipología concluiremos una formulación específica de la misma, adaptada a las necesidades y objetivos de un modelo metodológico particular de investigación. No pretendemos, por tanto, teorizar sobre la tipología con recurso genérico de la investigación sociológica, sino que establecemos las condiciones de una forma particular de entender la construcción y el análisis tipológico: la que denominaremos como **tipología estructural y articulada**.