

SEGMENTACIÓN, DUALISMO Y DESIGUALDADES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Albert Recio Andreu

Profesor Titular de Economía Aplicada. UAB

I

Hace años que los economistas académicos neoclásicos hablan de segmentación laboral en España-. Aunque, paradojas de la vida, lo ha hecho en unos términos bastante diferentes de los planteados por las distintas teorías y enfoques que habían dado lugar al concepto¹. Y con perspectivas políticas bastante diferentes de las habituales entre los partidarios del enfoque de la segmentación. En la práctica lo que los economistas neoclásicos entienden por segmentación es lo que tradicionalmente se considera como dualismo, una versión extrema de la segmentación que permite dividir el mercado laboral en dos únicos segmentos totalmente diferenciados entre sí. Una interpretación que además limita las razones del dualismo al papel de una sola regulación laboral- la de la protección al empleo o, más en concreto, las reglas de despido y contratación laboral. La ventaja de los análisis simplistas es que son fáciles de explicar y conducen a respuestas asimismo sencillas, lo que da a sus promotores una importante baza a la hora de expandir su mensaje. El problema es que casi siempre sus respuestas simplistas ayudan poco a entender los problemas y conducen, a menudo, a respuestas que tienen tantas o más ventajas que inconvenientes.

“lo que los economistas neoclásicos entienden por segmentación es lo que tradicionalmente se considera como dualismo, una versión extrema de la segmentación que permite dividir el mercado laboral en dos únicos segmentos totalmente diferenciados entre sí ,”

El objetivo de esta nota es diverso. En primer lugar trataré de plantear algunos de los elementos básicos del enfoque de la segmentación, no sólo para ofrecer una visión alternativa a las propuestas dominantes en la academia sino especialmente para detectar cuestiones clave que a mi entender deberían situarse en el debate sobre nuestro mercado laboral. En segundo lugar trataré de discutir el papel de la segmentación en la evolución del mercado laboral español. Y en tercer lugar realizaré algún comentario sobre políticas que deberían tenerse en cuenta a la hora de discutir la segmentación laboral.

II

El enfoque de la segmentación nace de la confluencia de diversas corrientes de pensamiento económico heterodoxo: institucionalismo, marxismo, economía feminista, post-keynesianismo... Para la econo-



“el mercado de trabajo español se caracteriza por un alto grado de flexibilidad externa, que propicia que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se haya realizado fundamentalmente vía ajuste del empleo y no, por ejemplo, sobre la base de la adaptación de las horas de trabajo ,”

mía neoclásica las desigualdades salariales reflejan la distinta productividad de las personas. Admiten que el mercado puede estar distorsionado por la existencia de interferencias institucionales (tales como sindicatos, regulaciones públicas, culturas discriminatorias etc.)- pero se trata fundamentalmente de elementos externos al mercado y a las propias empresas. Si el mercado es libre, las discriminaciones desaparecen y los salarios acabaran reflejando las diferencias de productividad o, en una versión más moderada originada en las reflexiones de Adam Smith, el valor social neto de cada empleo (teniendo en cuenta aspectos diferentes a la productividad: peligrosidad, deseabilidad, etc.). En este enfoque las desigualdades persistentes observadas en el mercado laboral corresponderían- cómo las que afectan a hombres y mujeres, a grupos étnicos desfavorecidos etc.- tan sólo a interferencias institucionales extra-mercantiles.

La mayor parte de analistas del enfoque de la segmentación niegan estas premisas y consideran que las desigualdades visibles en los mercados laborales, la variedad de condiciones de empleo, está originada en una primera aproximación por las políticas de gestión laboral empresariales. Estas tratan de responder a una compleja trama de requerimientos y contradicciones. La principal se encuentra en el hecho que las empresas son a la vez organizaciones en las que se promueve la cooperación- requieren la participación activa. de sus empleados, el trabajo en equipo- y el conflicto de intereses: la contención de costos salariales, la externalización del riesgo a sus empleados constituyen elementos esenciales de las estrategias de rentabilidad. Y para ello adoptan fórmulas organizativas que tienen que ver tanto con las especificidades del proceso productivo en el que se inscribe su actividad como con la necesidad de controlar los costes salariales, los comportamientos disfuncionales para la empresa, la limitación de riesgos.... Todo ello se traduce en aspectos clave de la vida empresarial como la creación de modelos de organización jerárquica, la variada trama de incentivos, escalas de promoción, penalizaciones, diversidad de modelos contractuales, políticas diversas sobre la representación sindical etc., complejidad de la que emergen estructuras laborales completamente diferenciadas.

Tomar la empresa como un referente universal conduce a perder de vista que también entre las empresas se dan desigualdades y procesos de cooperación/ competencia que se traducen en las complejas formas que adoptan las redes productivas actuales, en las que a menudo es posible detectar relaciones de poder desigual entre empresas, las cuales se traducen casi siempre en una diversidad de condiciones laborales. La gran mayoría de estudios sobre redes de subcontratación muestran pruebas concluyentes sobre la generación de diversos tipos de desigualdades salariales y de condiciones de trabajo en sus distintos niveles empresariales. El grado en que las empresas deciden su modelo laboral es, en este sentido muy variable, y, obviamente, hay que esperar que cuando mayor y más diversificada sea una empresa mayores las posibilidades de desarrollar estrategias más complejas de gestión de personal.

Si bien las empresas juegan un papel crucial en la generación de procesos de segmentación hay otros factores que también merecen tomarse en consideración. Las personas no llegan al mercado laboral, ni permanecen en él, en condiciones de igualdad; su posición está condicionada por múltiples elementos: origen social, nacionalidad, grupo étnico, género, educación, etc. Algunos de estos elementos son en parte internos al propio mercado laboral, como es el caso de los procesos formativos que inciden de formas variadas en la propia configuración de los mercados: titulaciones que actúan como puertas de acceso, procesos formativos que generan reconocimientos profesionales etc. Hay, sin duda, una base técnica que justifica estas barreras, pero los estudios comparados permiten mostrar que no siempre hay una relación de necesidad entre el contenido formativo y el desempeño laboral y que, al mismo tiempo, la forma como se organiza la formación influye en aspectos clave de la organización laboral (por ejemplo el papel que tiene el reconocimiento de la formación profesional influye en una organización social diferente de sectores como la construcción). En el caso de las políticas de nacionalidad estas tienen una influencia crucial en la posición social de las personas extranjeras, aunque a menudo son planteadas como una mera regulación de flujos. En otros casos las desigual posición personal nace de la articulación (difícil, inadecuada) de la esfera mercantil con la esfera doméstico-reproductiva. Una esfera absolutamente básica para garantizar la vida cotidiana y la reproducción social, articulada sobre la persistencia de estructuras patriarcales que están en el trasfondo de las desigualdades de género. Estas y otras desigualdades no se pueden considerar sólo como un problema de acceso sino que suelen afectar a toda la vida laboral de las personas.

La diversidad de situaciones sociales de los individuos se amplifica o se aminora al combinarse con las diversas políticas de gestión empresarial. En unos casos estas puede que tomen estas desigualdades como un mero dato, pero en muchos casos resulta evidente que sus políticas laborales las utilizan, las reproducen o las articulan. Esto resulta evidente cuando se analiza el funcionamiento de aquellos segmentos del mercado laboral en los que se concentra la población inmigrante. O en la persistencia de las desigualdades de género y su relación con la “crisis del cuidado”.

Evidentemente tanto las regulaciones laborales como la acción de sindicatos y agentes sociales influye en la estructura de los diferentes mercados, amplifica su segmentación o ayuda a configurarla. Empezando por la propia existencia de un sector de empleo público que en casi todas partes constituye un segmento laboral con características específicas. Pero esta influencia está en muchos casos condicionada por las decisiones empresariales que al fin de cuentas actúan como agente principal del mercado laboral.

El resultado de esta combinación de factores se traduce en una diversidad de segmentos laborales que explican diferencias de salarios, de

“las personas no llegan al mercado laboral, ni permanecen en él, en condiciones de igualdad; su posición está condicionada por múltiples elementos: origen social, nacionalidad, grupo étnico, género, educación ”

“evidentemente tanto las regulaciones laborales como la acción de sindicatos y agentes sociales influye en la estructura de los diferentes mercados. Pero esta influencia está en muchos casos condicionada por las decisiones empresariales que al fin de cuentas actúan como agente principal del mercado laboral ”



“más que en una diferenciación radical entre modelos lo que existe en una gradación que da lugar a diferencias significativas en las condiciones de empleo existente en profesiones, sectores productivos y tipos de empresa diversos ”

condiciones de empleo, grados de estabilidad laboral, escalas de promoción, de reconocimiento social que generan la estratificación laboral característica de las sociedades maduras. De forma topológica, los primeros trabajos destacaron la existencia de tres grandes tipos de mercados: los profesionales, los internos y los secundarios. Los primeros corresponderían a aquellas actividades donde el acceso está marcado por algún mecanismo de reconocimiento profesional y donde la vida laboral puede estar asociada a una importante movilidad interempresarial. Los mercados internos caracterizarían aquellos espacios dominados por relaciones laborales de largo plazo en una misma empresa, compatibles con niveles más o menos formalizados de relaciones laborales. Los mercados secundarios por último serían los característicos de sectores en los que no existe reconocimiento profesional, las condiciones laborales suelen ser malas y la movilidad interempresarial no se traduce en “carrera”. A nadie que haya estudiado con detalle mercados laborales concretos le resulta aceptable una aproximación tan simplista del mercado laboral. Cada uno de estos tipos presenta enormes variedades que conducen a pensar que más que en una diferenciación radical entre modelos lo que existe en una gradación que da lugar a diferencias significativas en las condiciones de empleo existente en profesiones, sectores productivos y tipos de empresa diversos.

El planteamiento dualista constituye desde esta perspectiva una representación burda del mundo real. Una construcción teórica construida casi siempre privilegiando una sola característica laboral y atrayendo a la misma el factor de división entre mundos distintos. Con ello solo se consiguen dos cosas: a) obtener una pobre comprensión del funcionamiento real de los mercados laborales b) hacer opacas muchas de las determinantes que explican desigualdades y diferencias en el mercado laboral.

III

“la visión dualista del mercado laboral que predomina entre los economistas neoclásicos españoles tiene su origen en el intento de sostener la hipótesis de que tenemos un mercado laboral rígido, necesitado de reformas estructurales (o sea de debilitamiento de la protección al empleo y al desempleo) en un país con cotas tan elevadas de empleo temporal ”

La visión dualista del mercado laboral que predomina entre los economistas neoclásicos españoles tiene su origen en el intento de sostener la hipótesis de que tenemos un mercado laboral rígido, necesitado de reformas estructurales (o sea de debilitamiento de la protección al empleo y al desempleo) en un país con cotas tan elevadas de empleo temporal². El procedimiento para sostener este punto de vista consistió en presentar un mercado laboral homogéneo en el que cada empresa contara con una proporción parecida de fijos y temporales. Cuando la empresa experimentaba una caída de ventas podía ajustar fácilmente el empleo con los temporales y dejar intacto el empleo de los fijos. Estos tenían por tanto un notable poder de negociación basado en sus garantías de estabilidad laboral. Podían por ejemplo presionar por aumentos salariales “excesivos” con la tranquilidad de saber que en los malos tiempos quienes pagarían el coste del ajuste serían los temporales. Este enfoque puede ampliarse considerando que los sindicatos representan exclusivamente los intereses de los estables

(*insiders*) lo que reforzaría aún más la dualidad del modelo laboral español. La referencia a que la sucesión de reformas laborales experimentadas en nuestro país se ha tratado simplemente de una sucesión de “reformas en el margen” que no han afectado al núcleo duro del empleo estable se ha instalado como una verdad no controvertida en gran parte de la profesión.

Las primeras versiones de este enfoque coincidieron en el tiempo con la crisis del 1991-94 en la que curiosamente se produjo lo contrario a lo previsto en el modelo: se destruyó empleo estable y se creó empleo temporal. Pero salvo gloriosas excepciones nadie pareció preocuparse por una evidencia empírica que, cuando menos, resultaba contradictoria con las previsiones del modelo. Quizás por esto mientras duró la larga fase expansiva de la economía española pese a que el argumentario se mantuvo intacto, nadie defendió con excesiva vehemencia la urgencia de una nueva reforma laboral radical. En la crisis actual las cosas parecen haber cambiado y, efectivamente, la destrucción de empleo temporal ha sido brutal, lo que parece dar la razón a los que defienden que vivimos en un modelo dual que hace recaer los costes del ajuste en una minoría social de asalariados desprotegidos.

La visión de un mercado laboral homogéneo en el que coinciden un núcleo de empleo estable y una corona de temporales se desvanece cuando de la visión agregada se pasa al análisis sectorial. Y cuando se analizan las transformaciones ocurridas a lo largo del tiempo. En primer lugar se constata que el peso del empleo temporal es muy desigual según los sectores de actividad que se consideren. La construcción es el sector donde mayor preponderancia tiene el empleo temporal y este porcentaje es también muy elevado en la agricultura y diversos servicios (trabajo doméstico, hostelería, sanidad y servicios sociales...). En el sector industrial, el que habitualmente sigue pensándose como sector típico su peso es claramente inferior. Los sectores con más temporalidad también se caracterizan por tener peores condiciones laborales en general lo que no hace creíble el supuesto que un porcentaje mayor de empleo temporal constituya un elemento crucial para aumentar el poder de los estables. O su mejor posición laboral se deriva de un conjunto de factores que “protege” a grupos específicos de empleados. Por ejemplo en el sector de la construcción gran parte del personal estable de las grandes empresas lo componen los empleados del *staff* técnico y administrativo, mientras que la actividad directamente productiva la ejecutan empresas subcontratadas donde se concentra el empleo temporal. De hecho los sectores con más temporalidad coinciden con los que en todo el mundo se incluyen en el segmento secundario del mercado laboral.

En segundo lugar, puede observarse que a lo largo del tiempo se han producido cambios significativos en el recurso al empleo temporal aunque, hasta la crisis de 2007 el porcentaje global se mantuviera en torno al 30% (Tabla 1 y Comentario 1). En esta evolución destacan algunos hechos relevantes. En primer lugar la persistencia de una ele-

“la referencia a que la sucesión de reformas laborales experimentadas en nuestro país se ha tratado simplemente de una sucesión de “reformas en el margen” que no han afectado al núcleo duro del empleo estable se ha instalado como una verdad no controvertida ,”

“la visión de un mercado laboral homogéneo en el que coinciden un núcleo de empleo estable y una corona de temporales se desvanece cuando de la visión agregada se pasa al análisis sectorial ,”



“destaca en el último periodo el fuerte crecimiento del empleo temporal en el sector público. Su crecimiento no puede explicarse por las mismas razones que explican el comportamiento empresarial, sino por la persistencia de políticas neoliberales que han supuesto un cuestionamiento del modelo tradicional de gestión pública. En un país que sigue manteniendo porcentajes de empleo público relativamente bajos ,”

vadísima tasa de temporalidad en el sector que ha caracterizado el crecimiento de la última década. la construcción. En segundo lugar la reducción del empleo temporal en algunos sectores, seguramente debido a la persistente acción sindical y a necesidades operativas de las propias empresas. Un caso significativo de reducción de la temporalidad se encuentra en el comercio. Sus altas tasas de temporalidad se han reducido sustancialmente y posiblemente la mayor razón (además de la presión sindical) es que las grandes superficies y cadenas de distribución que se implantaron a principios de la década de los 90 empezaron por contar con plantillas formadas con empleados temporales casi al 100% y posteriormente han ido ajustando estas políticas incluso por la propia necesidad de contar con un personal de confianza que garantizara experiencia y continuidad. Por último destaca en el último periodo el fuerte crecimiento del empleo temporal en el sector público. Su crecimiento no puede explicarse por las mismas razones que explican el comportamiento empresarial, sino por la persistencia de políticas neoliberales que han supuesto un cuestionamiento del modelo tradicional de gestión pública. En un país que sigue manteniendo porcentajes de empleo público relativamente bajos. En suma no hay un único modelo explicativo que explique la persistencia de las elevadas cotas de empleo temporal. En gran medida este es el resultado de la propia fragilidad de nuestro modelo productivo y empresarial. Es también el resultado de políticas públicas y privadas que siguen contemplando la estabilidad laboral con recelo, no sólo por los costes de ajuste sino también porque la inestabilidad impregna todas las formas de gestión empresarial y permite un modelo de gestión mucho más autoritario.

TABLA 1 EVOLUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO TEMPORAL

SECTOR	TASA DE EMPLEO TEMPORAL			
	1994	2004	2008	2009
Agricultura, Ganadería	61,2	59,5	61,3	57,5
Extractivas	36,2	28,5	4,7	13,7
Manufacturas	25,6	21,5	22,1	15,6
Energía	—	—		
	12,8	16,5	18,3	13,8
Agua y Saneamiento	—	—	21,3	16,2
Construcción	57,9	56,1	51,3	43,9
Comercio	39,2	25,6	24,3	18,3
Hostelería	49,6	37,6	36,6	32,1
Transporte	22,5	21,3	21,8	18,8
Información Comunicaciones			21,2	19,1
Finanzas	13,6	12,5	11,5	7,6
Inmob. y servicios empresa	42,8	26,7		
Inmobiliarias	—	—	16,5	16,8
A. Técnicas y Profesionales			23,4	16,5
Administrativas y auxiliares	—	—	30,1	25,6
Administración Pública	15,1	18,5	21,9	22,4
Educación	21,8	21,0	28,7	25,3
Sanidad, serv. Sociales	25,3	29,6	31,3	29,0
Otros servicios	—	—	27,4	27,8
	33,1	32,1		
Artísticas, ocio			37,1	32,6
Servicio doméstico	41,2	53,6	37,3	32,7
Total	32,6	30,3	30,1	25,1

Fuente: I.N.E. Encuesta Población Activa y elaboración propia.

En 2008 cambió la clasificación sectorial. Se ha escogido el 1er trimestre de 2008 y el cuarto de 2009 para captar los cambios provocados a lo largo de la crisis.

Comentario 1

Si se analiza la evolución del empleo fijo y temporal a lo largo de 2008 y 2009 efectivamente se advierte que ha existido un importante ajuste del empleo temporal. Globalmente la caída del empleo temporal representa el 89,1% del empleo asalariado destruido. Pero esta situación es bastante más compleja cuando se analizan sectores. Es muy elevada en el caso del comercio (98% del ajuste) y la construcción (64,5%). Bastante menor en la industria manufacturera (46% del ajuste). En varios sectores la reducción de empleo temporal es muy superior a la reducción de empleo en el sector, debido a un crecimiento del empleo estable - ello ocurre en transporte, hostelería, actividades profesionales y técnicas, actividades de ocio y servicio doméstico. En algunos sectores hay crecimiento neto del empleo que en un caso

“en varios sectores la reducción de empleo temporal es muy superior a la reducción de empleo en el sector, debido a un crecimiento del empleo estable ”



coincide con una fuerte reducción del empleo temporal- educación- y en otros con crecimiento del empleo temporal- Administración Pública, Sanidad y Servicios sociales. Todo ello induce a pensar en procesos de ajuste y modelos de empresa bastante diferenciados.

“una buena parte de la temporalidad se explica por la propia naturaleza de la especialización productiva de la economía española. Y por políticas en las que el empleo temporal es un medio para ejercer un mayor control social sobre los empleados, para forzarles a aceptar condiciones de trabajo que quizás no aceptarían con una mayor seguridad del puesto de trabajo ,”

En tercer lugar un análisis más detallado del ajuste actual permite observar algunas cuestiones que si bien no niegan el impacto de la crisis sobre los empleados temporales relativiza el efecto institucional. En primer lugar hay que reconocer el hecho simple que el 50% de la destrucción de empleo se ha cebado en la construcción y en este caso, casi la inmensa mayoría de afectados eran trabajadores temporales. En el sector industrial, donde el ajuste es importante la pérdida de empleos ha alcanzado a los empleados fijos, entre otras cosas porque en muchos casos los ajustes no permiten distinguir categorías laborales sino que afectan al 100% de secciones o plantas enteras (lo que también explica la paradoja de la crisis anterior). Por último se detectan sectores donde la destrucción de empleo temporal supera a la de todo el sector, lo que está sugiriendo que una parte de la desaparición de empleo temporal es debida a un cambio en el estatus laboral de estos empleados, algo que resulta vistoso para quienes defienden que el argumento de la dualidad contractual.

Nadie niega que los contratos temporales son inaceptables. Y que en muchos casos no son justificados. Lo que no resulta tan evidente es que su existencia pueda explicarse precisamente por las medidas de protección del empleo. Una buena parte de la temporalidad se explica por la propia naturaleza de la especialización productiva de la economía española. Y por políticas en las que el empleo temporal es un medio para ejercer un mayor control social sobre los empleados, para forzarles a aceptar condiciones de trabajo que quizás no aceptarían con una mayor seguridad del puesto de trabajo. Abaratar el despido para todo el mundo o incluso, como se propone, estableciendo una pequeña indemnización para los contratados más recientes no cambiaría sustancialmente la situación. Hace años la moda de la economía laboral convencional se centraba en los llamados contratos implícitos, donde el papel que aquí se asigna a las personas con contrato temporal allí se aplica a los trabajadores con contratos más recientes. Y es que en mercados como el estadounidense las empresas aplican en muchos casos la norma según la cual el último que ha entrado es el primero en salir en caso de caída de la demanda. Tanto más fácil cuando el coste es barato y los procedimientos de despido fáciles. Precisamente han sido los estudiosos del enfoque de la segmentación los que han mostrado como a veces las grandes empresas combinan diferentes modelos sociales para grupos diferentes de trabajadores lo que permite entender cuando se aplica o no esta norma.

El enfoque dual está lejos de presentar una buena representación de nuestro mercado laboral. Más bien parece un modelo construido “ad hoc” para justificar una reforma general orientada a hacer aún más barato el fácil sistema de despido español. O, uno a veces es malpen-

sado, se trata de otra cosa. Se trata simplemente de hacer desaparecer una figura estadística que impide mantener el discurso que hace de la rigidez del mercado laboral español la madre de todos los problemas de empleo y que, al mismo tiempo, da cuenta de la mala calidad de segmentos importantes de nuestro mercado laboral. El contrato único no impediría que muchas personas siguieran sujetas al modelo de contrataciones cortas, escaso poder contractual y bajos salarios, simplemente borraría un indicador que permite tener conciencia de la mala calidad de muchos empleos.

IV

Hay diversas formas de abordar la segmentación del mercado laboral español y analizar sus características. Una es la de analizar indicadores básicos del mercado laboral y constatar desigualdades esenciales que afectan a personas sujetas a situaciones diversas. La desigual distribución del empleo temporal, del empleo a tiempo parcial, la desigual ubicación de hombres y mujeres en el mercado laboral o la desigual presencia de inmigrantes son todos ellos indicadores palpables de la existencia de posiciones diferenciadas en el mercado laboral. En las que fácilmente se perciben dos cuestiones básicas: la relación existente entre alguna de estas situaciones y las características de la actividad del sector por un lado y el hecho que las diferencias ocupacionales se reflejan también en diferencias en los colectivos que emplean. Por ejemplo es palpable la enorme presencia de las mujeres con elevados niveles educativos en el sector público y su menor presencia en el privado, algo que informa de prácticas contractuales diferentes en ambos espacios, y al mismo tiempo la enorme concentración de mujeres e inmigrantes en los empleos donde más presencia tienen los bajos salarios y la contratación temporal ,”

Una segunda posibilidad es la que plantea la reciente investigación sobre la calidad del empleo en España dirigida por Carlos Prieto et al (2009). En este caso se han escogido, razonablemente, una serie de variables consideradas indicadores de calidad del empleo y se han determinado los segmentos laborales por un método de cluster. El resultado define aquellos empleos que presentan características relativamente comunes. Incluyendo también la evolución de estas condiciones en el largo plazo, pues no es lo mismo experimentar unas malas condiciones de trabajo en un momento del tiempo (puede ser un peaje obligatorio, como el que en su día pagamos los PNNs) que experimentar esta situación a lo largo de toda la vida laboral (lo que también afectará a la situación de jubilación). La figura que emerge de este estudio muestra unas pautas de segmentación bastante diferentes de las que promueve el modelo dual. Sugiere la existencia de tres segmentos diferenciados, Uno precario, donde efectivamente domina la inseguridad laboral, los bajos salarios y en el que se enquista una parte de la población. La que nunca consigue salir de la precariedad. Una figura bastante parecida al segmento secundario de los estudios clásicos. Un segundo segmento, el más numeroso, de empleo más o



“la pintura que emerge de un mundo laboral organizado en tres grandes segmentos y con preponderancia de un primario inferior que sólo ofrece condiciones laborales modestas, parece más ajustada a la realidad que la fabula de los dos mercados”

“no es extraño encontrar que una misma empresa auxiliar tiene convenios distintos en cada planta, incluso dentro de la misma provincia y la dispersión es aún mayor si se consideran los efectos de la externalización hacia empresas de servicios”

menos estable pero de condiciones laborales, especialmente salarios, muy modestas. Poco que ver con los privilegiados “insiders” del modelo dual. Seguramente este es, además, un segmento que con la crisis económica presente ha salido bastante mal parado al romperse tanto la larga estabilidad profesional que habían gozado muchos trabajadores de la construcción como al cerrarse numerosos centros fabriles. Y solo un tercer segmento superior en el que la situación es bastante mejor y donde dominan los empleados en los técnicos y directivos, algo que tampoco se parece mucho a las islas protegidas por el sindicalismo de los “insiders”. Lógicamente un estudio estadístico como este tiene dificultades para captar matices, como el de la existencia de mercados profesionales, pero la pintura que emerge de un mundo laboral organizado en tres grandes segmentos y con preponderancia de un primario inferior que sólo ofrece condiciones laborales modestas, parece más ajustada a la realidad que la fabula de los dos mercados.

Una tercera aproximación surge de los estudios de sectores y empresas, No tienen significación estadística pero permiten captar aspectos de la realidad diferentes de las fuentes estadísticas. Permiten entender mejor las lógicas de funcionamiento y las formas de organización social de campos específicos de la actividad económica. La acumulación de estudios empieza a permitir captar algunos rasgos esenciales de las dinámicas de la segmentación. Desde mi punto de vista el elemento más relevante es que una parte de esta dinámica no pasa tanto por el uso de una u otra forma de contratación en cada empresa como por las relaciones que se producen en las redes productivas, que cada vez más, caracterizan a muchos sectores productivos. Estas redes son casi siempre sistemas empresariales jerárquicos. Donde se diferencian los niveles retributivos y donde se distribuye de forma desigual el riesgo y la renta.

Los sectores en los que he realizado investigaciones específicas: auxiliar de automoción, construcción, asistencia domiciliaria, permiten buenos ejemplos de lo que quiero expresar.³ En la industrias de automoción la organización en cascada a partir de las empresas ensambladoras de automóviles no sólo generan una enorme presión sobre los fabricantes de componentes e industrias auxiliares. También facilita una importante dispersión salarial debida a las posibilidades que permite adscribir a las empresas en convenios colectivos de diferente tipo. No es extraño encontrar que una misma empresa auxiliar tiene convenios distintos en cada planta, incluso dentro de la misma provincia (por ejemplo una de las empresas que estudié, dedicada al montaje de puertas estaba adscrita al convenio estatal de químicas mientras que su factoría central contaba con un convenio propio de empresa). Y la dispersión es aún mayor si se consideran los efectos de la externalización hacia empresas de servicios (que pueden por ejemplo realizar actividades de montaje o premontaje bajo el paraguas de una actividad logística o realizar el movimiento de vehículos en la factoría bajo el convenio de aparcamien-

tos). En el sector de la construcción el hecho de las subcontrataciones en cadena es de sobras conocido y se traduce, aparte de los problemas de inseguridad laboral, en un debilitamiento paulatino del grado de aplicación del convenio hasta llegar a figuras de claro trabajo informal. En el sector de la dependencia el corte esencial se produce de entrada entre los empleados públicos (habitualmente técnicos) y los empleados de empresas subcontratadas sujetos a convenios de bajo nivel en los que no es raro que algunas empresas pretendan aplicar convenios más favorables a sus intereses. En estos dos últimos sectores existe a menudo un claro conflicto con el reconocimiento profesional y la adscripción de tareas. Los ejemplos se pueden multiplicar en otros muchos sectores. Incluso en el empleo de personal técnico profesional donde empieza a haber indicios de una creciente segmentación de condiciones entre una élite hiperprivilegiada y un submundo de aspirantes frustrados.

Un cuestión relevante a la hora de analizar los procesos presentes de segmentación lo constituye la cuestión de la migración. El modelo de inmigración español ha estado claramente orientado a la creación de un ejercito de reserva diseñado para cubrir la creciente demanda de mano de obra de algunos sectores y a permitir que los bajos o muy bajos salarios imperaran en ellos. En este caso las políticas de residencia y ciudadanía juegan un papel crucial a la hora fde fijar las condiciones de empleo. Con el resultado de reforzar segmentos de empleo informal que obligan a diferenciarlos de los empleos secundarios normales.

Pistas estadísticas, estudios agregados y estudios sectoriales apuntan hacia una imagen que poco tiene que ver con el dualismo. Apuntan a un mercado parcelado en diferentes niveles. En los que nacen fuertes desigualdades sociales y se destruyen proyectos colectivos. En los que las dinámicas de segmentación y diferenciación son multicausales aunque tienen su epicentro más poderoso en las estrategias empresariales de flexibilidad y abaratamiento de los costes salariales.

V

La segmentación del mercado laboral es una característica común de todos los mercados laborales de las sociedades capitalistas más desarrolladas. Constituye un resultado normal de la compleja estructura económica y de los mecanismos de gestión empresarial. Está íntimamente ligada a las características del conflicto distributivo y de control social que subyace en todas las sociedades capitalistas. Las transformaciones generadas por el neoliberalismo y la globalización han tenido, en todas partes, a generar dinámicas parecidas, como es el estrechamiento de los mercados internos de trabajo que representaban cierto grado de estabilidad para la gente común, un renacimiento de los distintos tipos de mercados secundarios y una transformación profunda de los mercados profesionales que en muchas partes tienden a fragmentarse en diversos segmentos (lo que supone también

“el modelo de inmigración español ha estado claramente orientado a la creación de un ejercito de reserva diseñado para cubrir la creciente demanda de mano de obra de algunos sectores y a permitir que los bajos o muy bajos salarios imperaran en ellos ,”

“la segmentación del mercado laboral está íntimamente ligada a las características del conflicto distributivo y de control social que subyace en todas las sociedades capitalistas ,”



aquí la aparición de alguno tipo particular de mercado secundario para profesionales).

“un tipo de relaciones laborales que no se podrá eliminar por el mero cambio de las normas de contratación sino que es el reflejo tanto de la especialización productiva como del conjunto de regulaciones que están más orientadas a favorecer un ejército laboral movilizable a bajo coste que a promover un sistema laboral digno y de calidad ,”

Pero el que estas tendencias sean comunes no implica que sean iguales. Cada país tiene su propio modelo de gestión laboral (lo que algunos autores consideramos su modelo nacional de empleo) Estas diferencias son, en parte, un producto de la estructura productiva: tipo de especialización, estructura empresarial, peso del sector público como proveedor de bienes y servicios. Pero también está influido por la intervención de las políticas públicas y la acción sindical y por el peso de las estructuras familiares que influyen en las relaciones de género.

En este sentido España se ha caracterizado por un modelo de desarrollo que ha favorecido la ampliación de mercados secundarios y desigualdades que se reflejan en los discutidos indicadores de empleo temporal. Un tipo de relaciones laborales que no se podrá eliminar por el mero cambio de las normas de contratación sino que es el reflejo tanto de la especialización productiva como del conjunto de regulaciones que están más orientadas a favorecer un ejército laboral movilizable a bajo coste que a promover un sistema laboral digno y de calidad. A este modelo contribuyen muchas políticas e intervenciones empresariales como la ausencia de una adecuada estructura de formación y reconocimiento profesional, las políticas migratorias, la ausencia de amplias políticas sociales que garanticen niveles básicos de cobertura de derechos etc. La propuesta de bajar y fragmentar aún más el modelo de negociación colectiva, que es la otra gran medida de reforma que propugnan los economistas neoliberales constituye a este nivel uno de los mecanismos más poderosos de aumento de la segmentación, pues permitiría aumentar aún más la dispersión de salarios y condiciones de trabajo entre empresas situadas en distintos puntos de la misma línea de producción y aumentar la brecha entre sectores.

“el modelo de Negociación Colectiva actual no ha constituido un mecanismo adecuado para reducir la segmentación social ,”

El modelo de Negociación Colectiva actual no ha constituido un mecanismo adecuado para reducir la segmentación social. La experiencia de los países con menos desigualdades sociales indica que estas solo se reduce con un planteamiento general que incluye escalas salariales relativamente estrechas y con un paquete de políticas sociales, formativas, culturales que trabajan en esa dirección. Creo que esta perspectiva ha faltado en buena parte de la acción sindical y en las políticas de la izquierda. La misma ley de igualdad se centra más en mejorar las condiciones de promoción de las mujeres del segmento profesional que la de impulsar medidas que permitan una mejor situación para el inmenso mas de mujeres que están atrapadas en el suelo pegajoso de los empleos secundarios. Al calor de la crisis económica y el desempleo masivo ha renacido una fuerte ofensiva cultural en demanda de nuevos recortes a la protección al empleo y la diferenciación salarial, elementos ambos que pueden comportar un aumento sustancial de los mecanismos que generan diferenciación, segmenta-

ción y mayor inseguridad económica a los sectores más desfavorecidos. Es hoy más urgente que nunca, necesario elaborar una visión alternativa, bien fundamentada, que permita hacer frente a lo que no es más que la continuidad de las mismas políticas de segmentación social y depredación humana que en los últimos treinta años han puesto en marcha las políticas neoliberales.

Bibliografía citada

Atkinson ,J. (1986) "Flexibilidad del empleo en los mercados laborales" *Zona Abierta* 41, invierno.

Banyuls J., Llorente, R. (2010) "La industria del automóvil en España: globalización y gestión laboral" *Revista de Economía Crítica* nº9 (en fase edición) (www.revistaeconomiacritica.org).

Bentolila, S. y Dolado J.J. (1994) "Labour flexibility and wages: lessons from Spain". *Economic Policy* vol 9 nº 18 53.99.

Prieto, C. et al (2009) *La calidad del empleo en España*. Ministerio de Trabajo e Inmigración Madrid.

Notas

1 Me refiero a autores tan variados como Michel Piore, Peter B.Doeringer, Paul Osterman, David M. Gordon, Richard Edwards, Michael Reich, Frank Wilkinson, Jill Rubery, David Grinsham, Gerhard Bosch, Paola Villa por citar algunos de los más conspicuos animadores de esta línea de investigación.

2 A mi entender el trabajo básico que abrió esta línea argumental es el de Bentolila y Dolado (1994). En cierta medida se trata de una visión del mundo laboral muy parecida, en cuanto a la estructura empresarial a la que plantea Atkinson (1986) como modelo de empresa flexible.

3 Los trabajos sectoriales están en parte contenidos en los trabajos realizados para el proyecto Dynamics of National Employment Models (www.dynamoproject.eu) y, en el caso del sector de componentes para el Observatorio Industrial del sector de componentes de automoción (www.mityc.es). Para este sector ver también Banyuls y Llorente (2010).