

# LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO COLOMBIANO

*Adriana María Buitrago Escobar  
Edward Javier Ordoñez*

## **Resumen:**

El objetivo de este capítulo es analizar la situación del mercado de trabajo colombiano, desde la revisión de las teorías de la segmentación que se vienen planteando desde las ciencias económicas, y que inciden directa e indirectamente en las condiciones de trabajo, esta revisión se realizó a través del estudio de las diferentes teorías de la segmentación del mercado de trabajo, en donde existen diferentes situaciones en el empleo que van a depender directamente del segmento donde se encuentren, Esta diferenciación deriva en dificultades para los trabajadores frente al acceso al empleo en condiciones de estabilidad y posibilidades de ascenso, vulnerando el derecho al trabajo en condiciones dignas y de igualdad, situación que afecta la totalidad de los mercados de trabajo del mundo, no obstante, se analizará su repercusión en el mercado de trabajo colombiano.

## **Palabras Clave**

Segmentación, calidad, empleo, flexibilidad, mercado laboral.



## **Introducción**

El mercado laboral a nivel mundial está en una continua transformación, derivada del avance técnico, tecnológico, del progreso profesional, incidiendo en la actividad económica, y en las políticas que adoptan los Estados para regular todos los cambios que se presentan, dichas políticas han incidido en un incremento de privatización, flexibilización, tercerización, deslocalización, aumento de los contratos temporales, donde el abuso de estas figuras de vinculación conlleva en muchos casos al desempleo, vulnerando así, derechos laborales preestablecidos, y materializándose frente al fenómeno de la segmentación del mercado laboral, fenómeno en auge tanto en Colombia como en el resto del mundo, dada la afectación de las condiciones de calidad en el empleo. Figuras jurídicas de contratación laboral que se encuentran legitimadas por el ordenamiento jurídico, tales como la intermediación laboral, constituyen uno de los escenarios principales de la segmentación del mercado de trabajo, normatividad que es frecuentemente incumplida por los empleadores, quienes pretenden exclusivamente adaptarse a las necesidades y demandas económicas, en aras de la reducción de costos. Ahora bien, esta situación requiere de la intervención del Estado colombiano, porque al afectarse las condiciones laborales de las personas, menoscaba su forma de vida tanto personal como laboralmente, siendo necesaria la búsqueda de las garantías dignas del empleo en igualdad de condiciones.

### **1. Mercado de trabajo y segmentación**

Se hace necesario partir del concepto de mercado de trabajo, y al respecto, puede decirse que el concepto del mercado de trabajo es transdisciplinar, ya que toma elementos de diversas disciplinas tales como: la economía, la sociología y evidentemente la ciencia jurídica. Así mismo, ese concepto en su integralidad, contiene otros, como mano de obra, fuerza de trabajo, capital humano, entre muchos más, que pueden resultar ser similares y que desde la economía encuentran elementos diferenciadores, pero entre todos esos elementos intrínsecos del concepto, sólo existe uno que regula la movilidad y el precio de la fuerza de trabajo y es el mercado. Aludir al mercado implica tener en cuenta diversas clasificaciones, mercado perfecto e imperfecto, mercado interno y externo, mercado único y segmentado. (Prieto, 1989)

Prieto (1989), habla de mercado perfecto e imperfecto para señalar la existencia de una correlación entre movilidad de la fuerza de trabajo, demanda y oferta, salario, precios de la mano de obra, todos ellos en perfecta armonía y con un equilibrio ideal. Ahora bien, las teorías que explican el mercado de trabajo, pueden clasificarse de manera general, en tres a saber; la teoría del mercantilismo reformado, el multi-regulacionismo de la actividad laboral productiva, y la teoría de la movilización. En la primera de ellas, se mantiene la existencia del mercado de trabajo como única forma de regulación de la actividad laboral productiva, pero con una concesión importante: la existencia de diversas formas de mercado laboral. En la segunda de ellas, la teoría del multiregulacionismo de la actividad laboral productiva, se indica que es una forma de regular la actividad económica de la capacidad de trabajo. Y en la tercera, teoría de la movilización, no habría mercado de trabajo, sólo existirían procesos de movilización de la capacidad de trabajo y ninguno de ellos sería estrictamente mercantil.

Los segmentos del empleo surgen en función de la estabilidad laboral, la formación del empleado y el salario, la capacidad de la empresa, su proyección internacional, y la representación laboral. La relación de las anteriores dimensiones determinará los segmentos del trabajo superiores o dependientes. El mercado de trabajo estará relacionado con la segmentación, dependiendo de las condiciones laborales de los trabajadores y su forma de contratación (López, 1996).

El segmento primario estará vinculado con los puestos de trabajo centrales para la empresa, los empleados que tienen estabilidad, donde la capacidad de negociación de los empleados les va a permitir buscar mejores condiciones laborales, y promoción en el empleo. En el segmento secundario, los empleados no tienen estabilidad laboral, son contratados a través de terceras empresas que se encargan de la gestión y pago al trabajador, con sueldos bajos, y además que tienen poca formación académica, siendo ubicados en pequeñas empresas donde no tienen capacidad de negociación; en este segmento sería posible incluir los empleos informales que no tienen ninguna de las condiciones laborales del empleo estable (López, 1996) .

## **2. Teorías de la segmentación del mercado de trabajo**

El estudio del mercado de trabajo parte de los enfoques neoclásicos, entre los que se resaltan el enfoque prekeynesiano del mercado laboral, que cataloga el pleno empleo como un estado normal de la economía y el de la nueva teoría clásica del mercado, donde establece que el desconocimiento de la situación del mercado de trabajo puede dar lugar a cambios y desestabilización en el mercado. En este modelo se tienen en cuenta las variables de igualdad entre oferta y demanda de trabajo; el desempleo no debe ser algo involuntario dentro de una economía. Esta teoría destaca el pleno empleo, pero en óptimas condiciones laborales y remuneraciones de acuerdo con el empleo. El salario real lo que busca es el equilibrio del mercado de trabajo y el pleno empleo. Entonces, la política económica lo que busca es mejorar el mercado de trabajo eliminando aspectos que puedan deteriorar los mecanismos empleados para garantizar salarios reales como son: subsidios de desempleo, impuesto a la mano de obra.

El modelo neoclásico del mercado laboral ha estado sujeto a dos críticas, la del tipo keynesiano que cuestiona los fundamentos del modelo clásico prekeynesiano, del carácter voluntario del desempleo, en otro sentido, la posibilidad del equilibrio en el mercado de trabajo con salarios reales como mecanismo de estabilización de ese mercado de trabajo a corto plazo. La segunda crítica tiene en cuenta la importancia del análisis empírico de las predicciones del modelo neoclásico en la relación negativa entre salarios reales y empleo en la fase económica. Así pues, los salarios reales aumentan cuando hay aumento de empleo y producción económica, y contrario a esto cuando hay una desaceleración de la economía bajan los salarios, disminuye la producción y la calidad en el mercado de trabajo. De manera que en situaciones de desempleo se encuentra una variación en la calidad del mercado laboral porque se encuentran los trabajadores ocupados y los trabajadores desempleados, donde estos últimos aceptarían un empleo que ellos consideren normal (Solimano, 1988:160-164). En la teoría keynesiana el empleo en su totalidad depende de la demanda en el mercado y el desempleo será el resultado de una demanda en ese mercado, por tanto, cuando hay empleo las personas consumen más pues sus ingresos aumentan.

No obstante, con el paso de los años se produjo una inflación de precios y la teoría keynesiana tuvo una crisis, pues ya los Estados no podían intervenir a

través de inyección de capital para la disminución de las desigualdades sociales, sino que se dio una apertura a los principios de la denominada libertad económica, en donde la autonomía e independencia del mercado, era lo que debía predominar. Así, como causa del neoliberalismo en todo el mundo, a finales de los setenta y hasta principios del siglo XXI, se han generado varias crisis económicas y laborales, lo que han dado paso a transformaciones laborales que han formado nuevas políticas económicas y mercados competitivos, con base en la liberalización de la economía.

Según Taubman y Wachter (1986), la economía neoclásica, reconocía que dentro del mercado laboral se podría estar sufriendo una segmentación debido a factores geográficos, biológicos y hasta por la intervención de instituciones que imposibilitan el buen funcionamiento competitivo del mercado.

Para los liberales la intervención del Estado que no busque mantener los mercados para que sean competitivos no debe permitirse porque va en contra de la libertad de las personas. Estos cambios han generado una crisis en los sistemas productivos sumados a la privatización de las empresas de servicios públicos y con ello la destrucción de puestos de trabajo, conduciendo al desempleo, la informalidad e inestabilidad en el empleo. Así que en la aplicación de este modelo el trabajo se ha segmentado más dando lugar al aumento de la informalidad y la reducción en los empleos de calidad. El debilitamiento de las instituciones históricamente vinculadas al empleo como el salario mínimo, seguridad social, negociación colectiva, ayudas al desempleado, promociones de empleo, se han visto afectadas por las políticas liberales, generando desempleo y precariedad laboral, conduciendo a políticas de flexibilidad que discriminan a las personas (Castellani, 2002), pues no todas pueden competir en las mismas condiciones, y con esto la posibilidad de construir una carrera profesional por la inestabilidad. (Reich; Gordon, 1973:359)

La segmentación del mercado hace referencia directamente a un fallo en el mercado laboral, que se determina por la calidad del empleo. Así, la teoría de los mercados segmentados plantea que los mercados de trabajo pueden tener una división entre los de alta calidad y los de mala calidad, que dependerán según sean las condiciones académicas de las personas. Entonces, el segmento del mercado se divide en primario (Moderno) y secundario (Tradicional) los cuales se caracterizan por diferencias significativas en las condiciones de contratación, remuneración, cualificación profesional, educación e incluso en algunos casos, respecto de prestaciones de seguridad social. Aquellos trabajadores que están dentro y fuera del mercado de trabajo (Doering Piore, 1971).

En donde los del trabajo primario serán los profesionales y directivos, y los secundarios aquellos empleos rutinarios con baja remuneración e inestables, los de segmentación por raza, género, educación.

A pesar de que la calidad en el trabajo no cuente con teorías específicas que lo fundamenten, algunos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y algunos autores latinoamericanos, han intentado aproximaciones empíricas para tratar de hacer mediciones primarias del fenómeno como tal y observar así algunas características que podrían ser determinantes en su definición. Tal es el caso de los trabajos de Farné (2003) y Carrasco para Colombia,(2002) y Rodgers y Reinecke (1998), entre otros, para Latinoamérica. En consecuencia, para explicar la segmentación del mercado de trabajo, se hace necesario señalar la existencia de diversas teorías que han abordado el tema, siendo las principales la teoría de mercados segmentados y las aproximaciones empíricas al fenómeno de la calidad del empleo.

En los denominados buenos empleos del sector primario existen buenas condiciones laborales (Uribe, 2007:192) que permiten al empleado tener ascensos, bonificaciones, y mejorar dentro de su trabajo, todo esto relacionado con el desarrollo de la empresa a nivel tecnológico. En los mercados de trabajo secundarios no hay estabilidad laboral, los empleos no son bien remunerados y las posibilidades de ascenso de un empleado son pocas. No hay el suficiente empleo de tecnología por lo cual los empleados están a merced de los directivos, quienes deciden la organización y diferentes practicas dentro de la empresa. Se dice que en este segmento el mercado laboral es neoclásico con lo cual los el sueldo de los empleados es variable. De tal forma unas de las características de la segmentación laboral están relacionadas con la estructura industrial y tecnológica de los estados (Pedraza, 2006:104)

Otras investigaciones han mostrado que es importante tener en cuenta para la calidad del empleo, la autonomía del empleado, la complejidad y las oportunidades de ascenso. Como también, que se brinde la posibilidad que haya movilidad en el empleo, es decir, la opción de cambio de un empleo secundario a uno principal, durante el curso de la vida. (Hudson, 2007: 288-289).

Por su parte, en el sector secundario los bajos salarios, la ausencia de tecnología de punta, la baja cualificación de los empleados desestimula la producción, a menor producción menos capital para invertir en el desarrollo de la empresa. Con lo cual, la empresa tendrá menos acceso al crédito, generando un estancamiento laboral y empresarial. La teoría de Doeringer y Piore (1971),

establece que en la segmentación del mercado de trabajo son importantes los aspectos socio-psicológicos, que van a incidir en las costumbres laborales, explicándose desde las institucionales, los individuos, el género, la etnia.

Por su parte, las aproximaciones empíricas al fenómeno de la calidad del empleo, señalan que el principal indicador de calidad en términos de empleo, es la remuneración, aunque también se señala que deben incluirse como factores determinantes de la calidad en el empleo múltiples dimensiones relacionadas con el bienestar, además de los beneficios salariales, como lo son la seguridad social, la seguridad en el empleo, el número de horas trabajadas a la semana, la estabilidad laboral, la asociación sindical, entre otras. Para alcanzar este objetivo, Farné calculó un índice de calidad del empleo (ice) para Colombia, utilizando la metodología de Rodgers y Reinecke (1998:181-2009) para los casos chileno y brasileño, plantea que a la hora de medir la calidad del empleo el indicador más común es la remuneración (Farné, 2003:17).

La segmentación laboral se da cuando existen preferencias entre los diferentes sectores del mercado laboral, generando con esto desigualdad y vulneración del derecho a un trabajo decente, toda vez que solo a través de esas dos condiciones básicas, se puede considerar el ejercicio del derecho constitucional a tener una vida digna. En el momento que las personas no tengan la posibilidad de trabajar con los derechos básicos mínimos que le corresponden, en condiciones de trabajo seguras, estamos frente a una vulneración de derechos de índole no solo legal sino también constitucional, que trascienden al plano internacional (Pedraza, 2006). En consecuencia, la segmentación se relaciona directamente con la calidad del empleo, aunque en la práctica se concentren fundamentalmente en la remuneración laboral (Posso, 2010:198).

En la versión neoclásica de la teoría del capital humano, se analizan los mercados de trabajo como mercados comunes en donde existe flexibilidad en los precios y hay movilidad entre los empleos, sin ningún tipo de restricción a la hora de su escogencia, como tampoco sin diferencia de ingresos al mismo tipo de trabajo. A diferencia de la teoría de los empleos segmentados en donde se dice que hay una dualidad porque el mercado laboral tiene varios segmentos donde no hay movilidad plena y existe diferencia productiva, en la cual hay un sector en donde se forman mercados internos, se restringe la oferta laboral, y los salarios que se ofrecen son más altos. Frente a esto, se encuentra el sector informal en donde las condiciones salariales varían, hay más competencia, los salarios fluctúan de pendiente el mercado, se requieren menos trabajadores y hay un sector importante de capital humano poco calificado. (Uribe-García, 2007:191).



Dentro del dualismo planteado teóricamente frente a la segmentación del mercado, surgió después otro concepto denominado mercado de trabajo interno, que hace relación a una estructura administrativa como por ejemplo una empresa industrial la cual establece los reglamentos de trabajo, funciones, precios, y asignación de funciones, que se rige por normas administrativas a diferencia del mercado de trabajo externo, donde el número de empleos, sueldos, precios y asignación estará determinado por las variables económicas. A partir de este análisis, se dice que el mercado de trabajo primario tiene un mercado interno, mientras que el mercado secundario, con la ausencia de mercados internos o la existencia de mercados internos no desarrollados. Con lo cual se explica que haya poca movilidad entre estos dos segmentos debido precisamente a la estabilidad laboral, y condiciones requeridas para trabajar en un segmento primario, que no permiten que el segmento secundario pueda acceder al mismo (Fernández, 2010:122).

Por otro lado, se ha propuesto un mercado de trabajo intermedio, es decir, que consiste en medios que tienen características del sector primario y del secundario. La teoría de la segmentación del mercado laboral establece que los salarios deficientes agrupan empleos con malas condiciones de trabajo y trabajos varios, con escasos requisitos para acceder al mismo, y por supuesto, con escasas condiciones favorables en su desempeño. Estudios han comprobado que los trabajadores vinculados al sector primario serán remunerados con mayores salarios cuando se encuentran frente a un empleo riesgoso, mientras que los trabajadores del sector secundario no se les tiene en cuenta esta situación, y realizarán cualquier tipo de trabajo sin ninguna ventaja económica sobre el riesgo.

Es posible encontrar una semejanza entre el sector primario y secundario respecto a las compensaciones de los empleados, pero no con el secundario, pues este se encuentra con desventajas significativas que abocan al empleado a la desigualdad y exclusión. El problema que trae estas preferencias de trabajo de manera individual es que esas compensaciones generan desigualdades dentro de los sectores de trabajo, promoviendo con esto una segregación laboral. Esto se observa en la mayor empleabilidad que tienen las personas con mejor nivel educativo y las condiciones de trabajo dado que pueden acceder a los mejores empleos por su situación no solo social sino también de competencias pues están mejor preparados para los retos del mercado. Estas denominadas preferencias de trabajo y los efectos que tienen pueden ocultar la consecuencia de ello y es la desigualdad en el mercado laboral. En el campo práctico esto se ob-

serva en los diferentes tipos de contratos que existen en donde las preferencias y garantías se obtendrán en los trabajos más estables o con un tipo de contratación indefinida. Daw y Halliday estiman que la desigualdad en el mercado laboral se debe a tres aspectos de compensación en el trabajo: los diferenciales de compensación, la segmentación del mercado laboral, y la psicología social de trabajo. En primer lugar, se argumenta que las preferencias y los resultados son una de las características del empleo de materia interactiva para el bienestar, y que a causa de esas compensaciones salariales al empleado a nivel individual, hace que este produzca más, y se sienta conforme en su lugar de trabajo; algo que se encuentra en los empleos del sector primario. Segundo, dada la diferenciación y discriminación en el mercado laboral, no se puede asumir un mercado laboral eficaz en la situación de un trabajador que no goza de buenas condiciones laborales. Por el contrario, se ha estimado que la desigualdad en el trabajo genera menos productividad y desarrollo del empleado, y por tanto, es necesario pensar compensaciones laborales individuales para mejorar la productividad laboral. En tercer lugar, es necesario un buen clima laboral en donde haya satisfacción laboral, mejora de las condiciones en el segmento secundario para mejorar la productividad en el trabajo (Daw; Hallyday, 2012).

Córdoba (2012:5), establece que la causa de la segmentación del mercado de trabajo, visto desde un enfoque ortodoxo en cuanto el nacimiento de la segmentación y el mantenimiento del mismo, se debe a las diferencias del capital humano que existe entre los trabajadores; estos factores pueden estar basados en la experiencia laboral, habilidades, e inteligencia entre otras.

En este sentido Fernández (2012), explica que la justificación para el surgimiento de la segmentación se vinculaba con la búsqueda de justificar la rigidez de los salarios y el mantenimiento del desempleo, y en ese contexto surgieron numerosas teorías como las de búsqueda de empleo, de los salarios de eficacia entre otras; esta última teoría fue la más utilizada para justificar la segmentación del mercado laboral.

En la segmentación del mercado de trabajo existen tres grandes segmentos laborales estos son; los Trabajadores primarios independientes, que se componen en gran medida por profesionales o en su caso por técnicos, que están caracterizados de cierto modo por tener un estatus más elevado, una estabilidad ocupacional. También nos encontramos con los trabajadores primarios dependientes, está caracterizado por tener una relativamente elevada seguridad en su empleo, también los identifican por beneficiarse de las actividades realizadas por los sindicatos y de la regulación laboral legalizada, estos cuentan con la llamada

autonomía en el trabajo limitada, también es limitada la formación que estos reciben en sus empresas, la cual es muy distintos a los primeros. Los trabajadores de tipo secundario, tienen unas malas condiciones de empleo, existe una rotación más elevada, ganan salarios muy inferiores, están bajo una disciplina laboral más dura, entre otras características (Moner, 2008).

A los trabajadores primarios independientes y los primarios dependientes se les conocen como trabajadores centrales, mientras que a los trabajadores secundarios se les llama periféricos. Debido a estas grandes diferencias entre trabajadores, podemos deducir que el mercado de trabajo se encuentra dualizado, o como bien lo llama el autor, se trata de la coexistencia de *insiders* y *outsiders*, donde los *outsiders* consideran los mercados de trabajo como descontextualizados, debido a los costes de rotación. Mientras que los *Insiders* son los que más se benefician es decir los que poseen un contrato fijo, los que se encuentran en mejores condiciones laborales, los que tienen un mayor grado de protección legal y colectiva, y además se benefician de las luchas que emprende los sindicatos y que de cierta manera esto produce que los que se encuentran en el extremo del *outsiders* se vean menos favorecidos.

Ahora bien, según la concepción estructuralista de la segmentación laboral que se relaciona con la tesis expuesta por Moner, coexisten empleos buenos y empleos malos; donde según Uribe, los “empleos buenos” están dentro del sector primario, que se ofrecen los empleos buenos, este sector es eficiente y utiliza mercados laborales internos para asignar el trabajo. Los “empleos malos” se encuentran en el sector secundario y es donde se tienen más trabajadores que perciben bajos ingresos, y no se cuenta con la eficiencia y con mercados laborales internos (Uribe, 2007:191).

En los buenos empleos se percibe una estabilidad laboral, hay elevados y crecientes salarios, existen oportunidades de mejorar dentro de la ocupación y se cuenta con la implementación y manejo de tecnologías avanzadas; tal mercado puede ser denominado como empleos formales, mientras que en el sector secundario se encuentran casi siempre los empleos informales (Pedraza, 2011).

Así, se torna indispensable que la segmentación del mercado de trabajo, cumpla con las siguientes condiciones esenciales:

- La calidad del empleo varía de acuerdo con el segmento laboral al que se pertenezca, siendo mayor en el segmento primario que en el secundario.

- Existen barreras a la movilidad del segmento secundario al primario, adicionales a las de capital humano.
- Las características de capital humano influyen de manera diferente en la calidad del empleo, según el segmento laboral al que se pertenezca.
- La segmentación laboral influye en los fenómenos de discriminación en el mercado de trabajo.

Concluye Moner que la segmentación de los mercados de trabajo es el resultado de la influencia de una pluralidad de condiciones y estrategias (Moner, 2008:129).

En el mismo sentido, se puede evidenciar como Infante y Vega-Centeno adoptaron en sus investigaciones un enfoque deductivo de la segmentación del campo laboral para analizar la calidad del empleo. Para ello dividieron las unidades de producción en tres grupos para mirar los tipos de segmentos según el grado de organización, la escala de actividad y el nivel de tecnología, y con ellos se analiza y se determina la calidad del empleo en cada segmento, con el fin de comparar los mercados laborales de los países desarrollados y los países en vía de desarrollo, es decir, utilizaron la interdisciplinariedad para obtener un resultado en la segmentación del mercado laboral conforme a la evolución que el trabajo ha tenido (Infante y Vega-Centeno, 2001: 186-188).

En los cambios laborales que se presentan en la sociedad y que inciden directamente en los segmentos del mercado laboral, hay varios retos por asumir, y uno de ellos es el de la flexiseguridad como uno de los fenómenos que más tienen interés en la actualidad en el ámbito de las relaciones laborales y cuyo origen se encuentra en los países del norte de Europa. Se trata básicamente de la difusión de la flexibilidad laboral, que viene con elementos de seguridad en el empleo, en particular con los mecanismos empleados para la protección frente al desempleo, este fenómeno ha sido explicado como una estrategia integrada para potencializar la flexibilidad laboral, pero al mismo tiempo, la seguridad en el mercado de trabajo. Es decir, deben existir prestaciones de desempleo adecuadas que permitan a la persona mejorar facilidad de transición de un empleo a otro, incluyéndose la posibilidad de capacitarse en el tiempo del desempleo y así, conseguir a futuro un trabajo de las mismas o mejores condiciones, por lo tanto, la búsqueda del empleo se ve como una posibilidad más que como un problema. Busca un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las obligaciones de las empresas, demandantes de empleo y la administración. Reduciéndose así la desigualdad entre los que tienen un

empleo estable, los que están en la búsqueda del mismo, por medios de modalidades de flexibilidad y seguridad que generen empleo de calidad. Finalmente, se concluye que la flexibilidad puede ser una herramienta positiva siempre y cuando se cuente con prestaciones por desempleo, e incentivo de formación a las personas que se encuentran desempleadas, así como, facilitar de nuevo la empleabilidad para evitar que los desempleados recurran al empleo informal. Así, el trabajo es un derecho que da lugar a otros derechos conexos, y que sin estos se estaría frente a una discriminación y vulneración a la dignidad humana. (Gorelli, 2013).

### **3. Segmentación del mercado de trabajo en Colombia**

Los cambios laborales que ha sufrido Colombia responden a una política mundial consecuencia del neoliberalismo, donde se establecen prácticas político económicas que permiten la promoción del bienestar del ser humano a través del libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del mismo, dentro del respeto por la propiedad privada y los mercados libres. Empezaron en los años noventa, de forma paulatina y a través de la denominada apertura económica, como medidas gubernamentales que presentaban un modelo de libre mercado que obligan a tomar medidas que busquen la flexibilidad para responder a los cambios presentes en la economía y poder competir en igualdad dentro del mercado. Frente a esta “apertura” se incrementó la desprotección laboral, la cual se encuentra directamente ligada con el acceso a la salud, a la pensión, a la educación, generando con ello más pobreza, discriminación y afectación a la familia (Fuentes y Link, 2014:107-111). Esta situación hace que aumente la informalidad y con ello los problemas dentro de la economía a futuro, pues no descienden las posibilidades del Estado para asumir la protección social de las todas las personas, lo que deriva en un desequilibrio en las finanzas del Estado colombiano. Las investigaciones realizadas sobre el mercado de trabajo han tenido en cuenta el sector informal y el nivel de la tasa de desempleo estructural, destacándose que existe baja productividad laboral de la mano de obra poco calificada, teniendo en cuenta que el sector informal es predominante. La informalidad se debe a los altos costos para crear una empresa formal, porque existe una estructura tributaria que no representa incentivos, y demanda una contribución parafiscal muy alta.

El mercado de trabajo está marcado por la inestabilidad, los empleos son esporádicos, y la oferta laboral es escasa. Debido a los flujos de trabajadores y

desempleados, existe un aumento en la tasa de desempleo, en donde no se tiene movilidad interna de la mano de obra (Arango y Hamann, 2012)

A través de un análisis desde la teoría Keynesiana de los mercados segmentados, se cuestionan los fundamentos del modelo clásico del carácter voluntario del desempleo, en otro sentido, la posibilidad del equilibrio en el mercado de trabajo con salarios reales como mecanismo de estabilización de ese mercado a corto plazo (Doering y Piore, 1971). Es sabido que en las condiciones actuales de las economías el desempleo no se debe al trabajador y a su baja producción, sino a la fluctuación del mercado. En tal sentido se hace necesario la existencia de organismos de control y vigilancia frente a las vulneraciones de los derechos laborales de los trabajadores, en tanto que todas las personas en su empleo deben ser tratadas de manera justa y gozar de los mismos beneficios laborales, de acuerdo con el cargo que desempeñan, pues la igualdad es una condición necesaria para que haya justicia (Bobbio, 1993:47).

En Colombia se ha evidenciado que la pobreza no parece ser característica de un sector particular porque puede aparecer tanto en el sector clásico como moderno, pues hay empleos precarios que se ubican en el sector primario dado el tipo de contratación: temporal, tiempo parcial, subcontratación, y por el contrario hay empleos en el sector informal que tienen altos ingresos económicos (Uribe, 2007:195). Se ha venido presentando segmentación en el mercado de trabajo de manera permanente, y posiblemente la baja calidad en el empleo como factor preponderante de las ocupaciones en general, es un referente cotidiano que incluso podría tornarse irrelevante respecto de la inserción laboral, como quiera que el sector del mercado de trabajo mayoritariamente ocupado es el secundario, más específicamente el del trabajo informal. Por tanto, los colombianos en general sacrifican la calidad del empleo por la posibilidad de emplearse, aunque ello implique condiciones de inestabilidad, ausencia de remuneraciones acordes con su cualificación profesional, imposibilidad de promoción en el empleo e incluso condiciones de vida insatisfactorias.

Para Carrasco (2002), la calidad del empleo se estudia desde una visión institucional, en donde se tiene en cuenta qué es un empleo de calidad, se compara los empleos para definir si son de calidad tomando como referencia los factores determinantes que establece el ordenamiento jurídico colombiano. Por lo tanto, para su conceptualización, es necesario analizar los principios y derechos incluidos en la Constitución Política de 1991, en armonía con los principios rectores del trabajo y los instrumentos internacionales ratificados

por Colombia, específicamente como estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Por su parte Farné (2003:107), utilizó cuatro variables para calcular el índice de calidad en el empleo, a saber: el ingreso laboral mensual, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. Asimismo, calculó el índice para los asalariados y los trabajadores independientes. Estas variables sirven para determinar la calidad en el empleo y si se cumplen por lo menos los requisitos de afiliación a la seguridad social, contrato de trabajo, y que ganen más de tres salarios mínimos, se puede hablar de un empleo de calidad aceptable para aquellos sectores que no se encuentran dentro del primer nivel. La denominación de mercado segmentado se ha utilizado indiscriminadamente como sinónimo de división del mercado laboral. Sin embargo, en Colombia se han evidenciado diferencias salariales entre los sectores industriales, el oficio de acuerdo donde sea desempeñado, sectores urbanos y rurales y, por supuesto entre los sectores formal e informal. Dentro de esta última división existen diversos trabajos que relacionan la segmentación laboral a partir de la informalidad y las diferencias en el nivel educativo (Posso, 2010: 220-221).

Así las cosas, se observa segmentación entre el sector moderno y tradicional, y a su vez el carácter residual del sector tradicional. En estos habrá una diferencia salarial importante, encontrando que en el sector tradicional acuden aquellas personas que subsisten en la economía informal, donde existe poca productividad, bajos ingresos, porque el sector moderno no alcanza absorber el excedente de la oferta laboral. El mercado de trabajo se analizó en un estudio realizado en Bogotá, donde se concluye que el rendimiento en el mercado de trabajo está directamente relacionado con el nivel educativo, aunque no se puede decir lo mismo para la educación superior. Es decir, que la educación constituye un factor determinante de la calidad en el empleo. De modo que cuanto mayor es el nivel de educación se puede decir que más formal y estable es la relación salarial, no obstante, se debe tener en cuenta las condiciones laborales del país y la precariedad (Uribe, Ortiz y García, 2007:194)

Por otra parte, se observa un cambio del segmento primario al secundario de manera voluntaria, el paso se da en un empleado de una empresa particular a uno independiente, no profesional o técnico. La razón de esto es porque las personas han permanecido largos periodos desempleados, con mayor número de años en los del sector secundario que los del primario. Esto va directamente relacionado con la formación académica que hace posible la ocupación

de empleos bien remunerados y que requieren unas habilidades particulares, donde no se hace la distinción por género sino por requisitos para acceder al empleo. Así, la segmentación laboral incide en la discriminación laboral por cuestiones de género, entonces, esto influye en la exclusión social, porque la estructura del mercado irá determinada no sólo por la productividad sino también por los factores institucionales (Pedraza, 2011:116-119).

Se puede hablar de segmentación del mercado laboral colombiano, desde diversas perspectivas, tales como la concerniente al ingreso en la medida que los mecanismos de determinación del ingreso al mercado, se modifiquen entre segmentos, en especial cuando de la educación se trata. Y se señala entonces una relación directamente proporcional, que da cuenta que a mayor nivel educativo, mayor será el ingreso laboral de los colombianos. Por lo anterior, la calidad en el empleo como principal factor de la segmentación del mercado laboral, tiene una estrecha relación con la educación universitaria, aunada a otros elementos como el tamaño de la empresa donde se presten los servicios y la localización geográfica de la misma (Posso, 2007:207).

Si la educación fuera impartida en igualdad de condiciones para todos, y con las mismas características de calidad, podría hablarse libremente de igualdad de condiciones en el acceso al empleo. No obstante, al no ser la educación un servicio realmente público y prioritario para las políticas gubernamentales, las oportunidades de acceso al mismo son cada vez más restringidas (Uribe, Ortiz y García: 220).

Ante el aumento de la informalidad en el empleo colombiano, no permite que los trabajadores puedan contar con los derechos de protección social, lo cual conlleva a la precariedad de los empleos urbanos. Da acceso a la protección social (contra el despido arbitrario, contra accidentes, en caso de desempleo y de maternidad; reafirma el derecho a un sueldo mínimo, al descanso semanal, a vacaciones, etc.) y atribuye al trabajo y a los ingresos un carácter de regularidad y estabilidad.



## **Conclusiones**

El funcionamiento del mercado laboral se explica desde la segmentación en donde hay un mercado de trabajo que no es homogéneo y dividido en segmentos diferenciados y relacionados entre sí. De manera que la segmentación resulta del proceso social de la empresa la cual define los diferentes puestos de trabajo, que se hace extensible a las relaciones sociales de producción, y centra su atención en la demanda del mercado de trabajo. El mercado de trabajo estará relacionado con la segmentación, dependiendo de las condiciones laborales de los trabajadores y su forma de contratación (López, 1996:43).

La segmentación del mercado de trabajo menoscaba los derechos de los trabajadores porque hace una distinción entre los que tienen buenos y malos empleos, otorgando a los primeros mayores ingresos, bonificaciones, ascensos, estabilidad y seguridad en el empleo; ocasionando con esto la exclusión social. Esta situación afecta al mercado de trabajo colombiano, por la necesidad de flexibilizar las condiciones laborales y hacer frente a un mercado globalizado. No obstante, los estados deben regular y controlar las prácticas de las empresas que abusan de este fenómeno, desconociendo el derecho fundamental al trabajo.

La calidad en el empleo colombiano está directamente relacionada con el nivel educativo que tengan los empleados, es decir, a mayor nivel académico mayores son los ingresos, las condiciones laborales y la posibilidad de ascenso. En sentido contrario los trabajadores tienen empleos temporales, con bajos salarios, sin posibilidad de mejorar sus condiciones laborales y de ascenso. En el mercado laboral colombiano los puestos de trabajo se combinan con características primarias y secundarias, con predominio del empleo informal. Esto hace que la segmentación aumente la discriminación en el mercado de trabajo, afecta la calidad en el empleo porque varía según el segmento laboral al que se pertenezca.

Con carácter general, existe una acusada división entre los colectivos de trabajadores estables y temporales. Ello ha justificado que tradicionalmente las reformas laborales hayan ido orientadas a estimular la contratación indefinida. Se trata de un fenómeno recurrente, cuyos resultados nunca han sido los esperados y el problema sigue ciertamente presente. Se intenta dar solución a un problema estructural y de gran calado social, ya que la gravedad de la situación es evidente.



## Bibliografía Citada

- ALÓS MONER, Ramón (2008): “Segmentación de los Mercados de Trabajo y Relaciones Laborales. El Sindicalismo ante la Acción Colectiva”, en: Cuadernos de Relaciones Laborales (Universidad Autónoma de Barcelona), pp.123-148.
- ARANGO, Luis E.; HAMANN, Franz (2012): El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones (Bogotá, Editorial Banco de la República).
- BOBBIO, Norberto (1993): Igualdad y Libertad (Barcelona, Editorial Paidós I.C.E de la Universidad Autónoma de Barcelona).
- CARRASCO, Emilio (2002). “La calidad del empleo en el marco de la Constitución colombiana” en: Cuadernos de Trabajo (Nº 3).
- CASTELLANI, Ana Gabriela (2002): Implementación del modelo neoliberal y restricciones al desarrollo en Argentina (Buenos Aires, Clacso).
- CÓRDOBA CURREA, Claudia (2012) “La segmentación del mercado laboral urbano en Colombia. Un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos”. Disponible en: [https://Colaboracion.Dnp.Gov.Co/Cdt/Estudios%20econmicos/2014sep11%20segmentacion\\_Calidad.Pdf](https://Colaboracion.Dnp.Gov.Co/Cdt/Estudios%20econmicos/2014sep11%20segmentacion_Calidad.Pdf) [Visitado el 02-10-2016]
- DAW, Jonathan Y HALLIDAY HARDIE, Jessica (2012): “Compensating differentials, labor market segmentation, and wage inequality” en: Social Science Research (Vol. 41).
- FARNÉ, Stefano (2003): Estudios sobre la calidad del empleo en Colombia (Perú, Editorial OIT).
- FERNÁNDEZ-HUERGA, EDUARDO (2010) “La teoría de la segmenta-

- ción del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas a futuro” en: *Investigación Económica* (Vol. 69, N° 273).
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2012): “La reforma del régimen del despido por la vía de la reducción de sus costes” en: *Derecho Social* (N° 57), pp. 199-208.
- FUENTES, Luis Y LINK, Felipe (2014): “Competitividad, mercados de trabajo y estructura socioterritorial en Bogotá, Lima, Santiago”, en: *Revista de Geografía Norte Grande* (N° 59). Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34022014000300007](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34022014000300007) [visitado el: 03/10/2016].
- GOERLICH PESET, J.M. (2012): “El RDL 3/2012: una aproximación general”, en: AA.VV., *La reforma laboral en el RD 3/2012* (Valencia, Tirant lo Blanch), pp. 19-38.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2012): “La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo”, en: *Temas Laborales* (N° 115), pp. 275-314.
- HUDSON, Kenneth (2007): “The new labor market segmentation: labor market dualism in the new economy”, en: *Social Science Research* (Vol. 36).
- MOURATIAN, Pedro (2013): *Derecho al trabajo sin discriminación: hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades* (Buenos Aires, Inadi).
- OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Protección contra el despido injustificado*. Informe III (Parte 4B)]. Conferencia Internacional del Trabajo, 82ª reunión, Ginebra, 1995, párrafo 52. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/english> [Visitado el: 03/10/2016]
- PEDRAZA AVELLA, Aura Cecilia (2011): “Segmentación Laboral En Colombia Durante El Período 2001- 2006”, en: *Revista Cife* (Vol. 18, N°13), pp.101-123.
- PETER B. Doeringer, PIORE, Michael J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. United Kingdom (United Kingdom, Lexington Mass: D.C. Heath), pp. 23-58.
- POSSO, Christian Manuel (2010): “Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006”, en: *Desarrollo y Sociedad* (Primer Semestre), pp. 191-234.

- PRIETO RODRIGUEZ, CARLOS (1989): “¿Mercado de trabajo?” en: *Revista española de investigaciones sociológicas* (Nº 47), pp. 177- 192.
- REICH, Michael; GORDON, David M. Y EDWARDS, Richard C. (1973): “A Theory of labor market Segmentation”, en: *The American Economic Review* (Vol. 63, Nº. 2, Papers and Proceedings of the Eighty-fifth Annual Meeting of the American Economic Association).
- RODGERS, G. Y REINECKE, Gerhard. (1998): “La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil”, en: *Reestructuración, Integración y Mercado Laboral. Crecimiento y Calidad del Empleo en economías abiertas*. OIT.
- SOLIMANO ANDRÉS (1988): “Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: una evolución teórica”, en: *Revista de análisis económico*, (Vol. 3, Nº. 2). Dirección de ajuste macroeconómico y crecimiento del Banco Mundial.
- URIBE, JOSE IGNACIO; ORTIZ, Carlos Humberto y GARCÍA, Gustavo Adolfo (2007): “La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa”, en: *Revista de Economía Institucional*, (Vol. 9, Nº 16 Primer Semestre), pp. 189- 221.

