E-ISSN: 2452-4611

La segmentación laboral en América Latina: tres etapas de un largo debate

Labor segmentation in Latin America: three stages of a long debate

Mariana Fernández Massi
Becaria posdoctoral IDIHCs-CONICET,
Argentina
marianafmassi@gmail.com

Resumen

Los problemas del empleo han ocupado un rol central en los debates sobre el desarrollo latinoamericano. En este texto se revisan tres momentos de ese debate: una primera instancia, centrada en la pregunta sobre aquella parte de la población que no lograban emplearse en la industria y los servicios modernos; una segunda instancia, vinculada con los efectos de la reestructuración capitalista y la difusión de la subcontratación; y la discusión contemporánea acerca del efecto de las transformaciones tecnológicas sobre las relaciones de empleo. El principal objetivo de esta revisión es aportar algunos elementos de las dos primeras instancias del debate que resultan claves para comprender el carácter específico que las transformaciones en curso pueden tener sobre los mercados laborales latinoamericano.

Palabras clave: empleo, segmentación, América Latina.

Abstract

Employment problems have played a central role in the current debate on Latin American development. This short article analyses three stages of this debate: the first seeks to explain why part of the population could not get a job in the industrial and modern services sectors; the second aspect is related to the effects of the capitalist restructuring and the spread of outsourcing; the third stage deals with the contemporary discussion of the effect of technological transformations on employment relationships. The overall objective of the analysis presented in this text is to provide some insights on the first two issues, which are crucial to the understanding of the specific characteristics that the ongoing transformations may have on Latin American labour markets.

Keywords: employment; segmentation; Latin America.

Introducción

En América Latina los mercados laborales contemporáneos se caracterizan por la heterogeneidad de las condiciones de trabajo y empleo, un rasgo que no es novedoso pero que se ha complejizando como resultado de diferentes procesos. Cada etapa del desarrollo histórico reciente ha ido creando brechas y diferencias específicas entre trabajadoras/es.

A mediados del siglo XX los procesos de industrialización en la región incrementaron la tasa de asalarización y parecían augurar una modernización de las relaciones laborales. Sin embargo, el crecimiento de los sectores modernos, asociados fundamentalmente a la industria y a las actividades exportadoras, no resultó suficiente para emplear a la totalidad de la ~~fuerza de trabajo, y esos trabajadores no incorporados a re~~laciones salariales plenas tuvieron refugio en actividades de baja productividad. En el debate sobre el desarrollo de aquella época esto fue

planteado como el 'problema de subabsorción' de mano de obra, y dio lugar a la conceptualización de la informalidad productiva y la marginalidad económica.

Aquella incapacidad de los sectores más dinámicos de la economía para incorporar al conjunto de trabajadores tenía como contracara la proliferación de actividades de baja productividad que servían de refugio ante la imposibilidad de conseguir un empleo asalariado. Así en estas latitudes, con sistemas de seguridad social débiles, el principal problema de empleo no se expresaba en la desocupación, sino en un amplio abanico de actividades, fundamentalmente urbanas, de tipo informal, con muy baja o nula capacidad de acumulación. La noción de marginalidad económica puso en cuestión que ese conjunto de la población pueda ser considerada parte del ejército industrial de reserva, alertando sobre su carácter 'afuncional' para la dinámica capitalista (Nun, 1969).

Unas décadas más tarde, a partir de los años 80, la reestructuración capitalista y la desintegración vertical cambiaron el modo en que las grandes empresas organizaban su negocio y los procesos de trabajo. Estos cambios fueron acompañados por diferentes modos de flexibilización laboral, tanto en las formas de contratación como en el uso de la fuerza de trabajo. Ante la crisis de crecimiento de la productividad en los países centrales hacia fines de la década del 70, la clase capitalista desplegó un conjunto de respuestas tendientes a disciplinar y desarticular los movimientos de trabajadores organizados, que implicaron cambios en la tecnología, las relaciones laborales, el perfil de la mano de obra y la cultura laboral. Estos cambios se dieron internamente a las empresas, con reestructuraciones de la organización del trabajo, pero también externamente, reconfigurando el entorno empresarial y el vínculo entre empresas. Las grandes empresas se desprendieron de aquellas actividades que no eran centrales en su proceso productivo y entablaron relaciones de subcontratación para garantizarlas (De la Garza, 2012).

Actualmente, un nuevo proceso de grandes transformaciones de los procesos productivos parece estar en marcha: la integración de las tecnologías de comunicación y la inteligencia artificial a los procesos de producción, distribución y consumo. Los impactos de sobre el empleo son aun inciertos, mientras algunas visiones son más catastrofistas y auguran un proceso de fuerte destrucción de puestos de trabajo, otras más moderadas plantean que la tecnología sustituirá al trabajador en algunas tareas, pero en todo caso ese proceso conduce a una redefinición de los puestos de empleo más que a su desaparición (Arntz, Gregory, & Zierahn, 2016; Frey & Osborne, 2017). Más allá de los impactos cuantitativos que pueda tener este proceso, algunos elementos permiten prever cierto desplazamiento regresivo de ocupaciones: es decir, este proceso afectará más fuertemente a aquellos trabajadores de menores ingresos y con menores credenciales educativas (Autor, Levy, & Murnane, 2003).

Ninguno de estos procesos ha afectado de modo uniforme a toda la fuerza de trabajo. Así, las heterogeneidades del empleo contemporáneas deben comprenderse como el resultado de diferentes procesos históricos que han dejado su huella de 'problemas no resueltos', y hoy se superponen en una estructura ocupacional desigual y fragmentada. La propuesta de las páginas siguientes es revisar sucintamente de qué modo se han desplegado los dos primeros procesos en la región y cuáles han sido sus principales repercusiones en términos de la calidad del empleo, y luego, cuál es el alcance de las transformaciones en curso.

Heterogeneidad estructural y empleo

En 1954 Arthur Lewis publicó un artículo que abrió un intenso debate sobre el empleo y el desarrollo. Allí planteó que para comprender el contexto socioeconómico de los países menos desarrollados era preciso identificar dos sectores, uno que llamó tradicional, vinculado a actividades de subsistencia, y otro, que llamó moderno, que es ámbito de la empresa capitalista. Ese sector tradicional era la expresión de la existencia ilimitada de mano de obra; y regulaba el nivel de salarios del sector moderno –que no aumentaría sustancialmente sobre el ingreso percibido el primer sector- (Lewis, 1954). Con algunas reformulaciones, propias de Lewis (1979) y otras esgrimidas por otros autores (Fields, 1990; Ranis, 2003; Ranis & Stewart, 1999), este modelo dual sigue siendo predominante en las teorías del desarrollo.

Sin embargo, ese modelo dual fue muy cuestionado desde América Latina, dando lugar a algunos de los aportes más novedosos de la sociología latinoamericana. Así, desde la región se emprendió "el desafío de entender la particularidad de los mercados de trabajo que, siendo capitalistas, no generalizaban la norma capitalista de empleo" (Araujo Guimarães, 2012, p. 126). En este marco, surgen dos aportes de suma relevancia para comprender las heterogeneidades del empleo en relación a la estructura productiva: el enfoque de la marginalidad económica (Nun, 1969; Quijano, 1970) y la tesis de heterogeneidad estructural (Pinto, 1970, 1976).

Hacia la década del 70 un concepto gestado en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) signó las discusiones sobre heterogeneidad del empleo durante los años siguientes: el Sector Informal Urbano (SIU). En su versión original, el SIU fue planteado no como un problema, sino como una potencial solución para la escasez de empleo del subdesarrollo (Hart, 1973) y proveyó sustento teórico para un conjunto de políticas públicas promovidas desde distintas organizaciones internacionales (Schmitz, 1982). Sin embargo, desde el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), creado a fines de los 60 por la OIT, se gestó una mirada propia sobre el SIU con importantes diferencias respecto al abordaje que la misma institución venía dando al problema. En el marco del mismo, Victor Tokman, quien fue su director, junto a otros autores retomaron los debates sobre heterogeneidad estructural y polo marginal y ofrecieron una explicación al SIU basada en la subabsorción de mano de obra y la falta de acceso a mercado de bienes y de capital (Mezzera, 1992; Souza & Tokman, 1976; Tokman, 1978).

Este extenso debate ha estado orientado fundamentalmente a dar una respuesta en términos de recomendaciones de política para los gobiernos de la región, y la impronta de las organizaciones internacionales intervinientes moldeó la discusión. Pero un aspecto central a destacar es que los capítulos locales de esas mismas organizaciones hicieron aportes rescatando las especificidades de la región, y desde esta singularidad el debate se tornó particularmente fructífero. De todos modos, pese al aumento de la asalarización alcanzado hacia fines de los 70, esas heterogeneidades no se disiparon y es una primera capa de desigualdades a contemplar para comprender el caleidoscopio de empleos de los mercados laborales contemporáneos.

Neoliberalismos y reformas laborales

Desde fines de la década del 70 comienzan a desplegarse un conjunto de procesos tendientes a resolver la crisis capitalista de aquellos años: relocalización del capital, cambios en las formas de organización del trabajo, disminución del empleo industrial y decaimiento de la afiliación sindical. Los primeros estudios sobre estos procesos advirtieron que conllevarían a un cambio radical en el lugar que había asumido el trabajo en las sociedades contemporáneas y abrieron la discusión en torno si estos cambios conducen a una crisis terminal del movimiento obrero y/o sindical, o a su resurgimiento. Sin embargo, cuarenta años después de iniciadas estas discusiones es aún difícil encontrar consensos en torno a la magnitud y las implicancias de estos cambios.

Aquí me interesa resaltar dos de estos cambios. Por un lado, la transformación en la forma del Estado, que supuso la implementación de reformas, tendientes a reducir su participación en la economía, desmantelar los Estados de Bienestar y desregular los mercados de bienes y servicios y el mercado de trabajo. En particular, comenzó una avanzada contra los marcos normativos laborales heredados de la primera mitad del siglo XX que ha tenido diferentes grados y alcances en cada país. En la Argentina, el código laboral vigente conserva reformas introducidas durante la última dictadura, mientras que en el caso chileno, ley vigente data de 1979. En la mayoría de los países de la región el proceso de pérdida de derechos laborales y deterioro de los marcos laborales protectorios continuó en forma ininterrumpida durante, al menos, las dos décadas siguientes. Por otro lado, hubo importantes cambios en las estrategias empresariales. En un primer momento, se dio un proceso de reestructuración interna de las empresas; y recién luego, comenzó un proceso de reestructuración del entorno empresarial. Ante el límite de las reestructuraciones internas para aumentar la productividad, a partir de la década del 90 se centró la atención en los vínculos entre empresas, y es a partir de allí que la subcontratación adquiere un rol preponderante en la estrategia empresarial (De la Garza, 2012).

Si bien la subcontratación es una forma de organización ya presente en las economías capitalistas, existe un amplio consenso en la literatura respecto a que hay rasgos novedosos que no refieren sólo al amplio alcance que esta práctica tiene en la actualidad. Así, se destacan dos novedades en el proceso de subcontratación contemporáneo. Por un lado, adoptó nuevas formas organizativas, viabilizadas por un conjunto de cambios técnicos, ligados al transporte y a las tecnologías de comunicación e información, pero también por nuevas relaciones contractuales entre empresas. Por otro lado, cambió su articulación con el entorno ya que adquirió un rol central en la estrategia empresarial.

Estos cambios han creado nuevas heterogeneidades en los mercados laborales. La degradación de la condición asalariada creó nuevas brechas, entre trabajadores con empleos formales y estables, otros con empleos que aun siendo formales se tornaron inestables, y un creciente conjunto de personas que aun en relación de dependencia no cuentan con el reconocimiento de los derechos laborales básicos. Por su parte, el proceso de subcontratación ha introducido diferencias entre aquellos trabajadores contratados en forma directa por las empresas principales, y aquellos bajo relaciones de subcontratación. Así, si bien en toda la región de América Latina la tasa de asalarización es muy superior a la vigente a mediados del siglo XX, la relación salarial ya no garantiza los mismos derechos, presentando formas inestables, múltiples empleadores, jornadas laborales variables, entre otros, derivados de nuevas estrategias en la gestión de la mano de obra por parte de las empresas (Araujo Guimarães, 2012; Giosa Zuazua, 2015).

El mundo del trabajo por venir

Con motivo del centésimo aniversario de la OIT esta organización ha motorizado el debate en torno al "futuro del trabajo". Si bien esta iniciativa es muy amplia, y refiere a distintas transformaciones del mundo laboral, uno de los principales ejes de debate en estos años ha sido el impacto que las nuevas tecnologías tienen y tendrán en materia de empleo. En particular, en la literatura económica y de las relaciones industriales se han abierto nuevos debates en torno al impacto del cambio tecnológico sobre los niveles de empleo, de qué modo afectará distintos sectores de actividad y tipos de puestos (Arntz et al., 2016; Frey y Osborne, 2017).

Estos debates, que tienen su epicentro en los países desarrollados, han comenzado a instalarse en América Latina, y existen diferentes ejercicios empíricos tendientes a testear cuán relevante podría ser el desplazamiento de trabajadores como consecuencia del cambio técnico, y qué perfiles serían más/menos demandados (Apella & Zunino, 2017; Banco Mundial, 2016; SSPE, 2016). Más allá de estos ejercicios prospectivos, es preciso reconocer que, lejos del determinismo tecnológico, la pregunta acerca del impacto del cambio técnico sobre el trabajo plantea cuanto menos cuatro dimensiones de análisis: la más abordada, de carácter técnico/tecnológica; la dimensión institucional, que es uno de los aspectos más abordados en el marco de la iniciativa de OIT; una dimensión económica, y finalmente, una dimensión política.

A su vez, el desafío actual es interpretar los cambios en cada una de estas dimensiones desde América Latina. A modo de una agenda de trabajo, propongo aquí algunas aristas que es preciso incorporar para considerar los impactos del cambio técnico sobre nuestras estructuras ocupacionales, sedimentadas en base a diferentes procesos de segmentación y heterogeneización del empleo.

La **dimensión técnica/tecnológica** de este problema ha sido quizás la más explorada en los estudios de países desarrollados, y la lectura para América Latina suele aparecer mediada por las metodologías y los resultados obtenidos para aquellos casos. Sin embargo, aparecen cuanto menos dos aspectos diferenciadores clave. Por un lado, la estructura de calificaciones asociadas tanto a la oferta laboral como a la demanda -esto es, a cada tipo de actividad- es diferente en economías que no han completado un proceso de industrialización respecto aquellas que lo han hecho -aun cuando hoy transiten un proceso contrario-. Por otro lado, el debate sobre la automatización y el empleo en nuestra región precisa incorporar el problema de la difusión del cambio técnico (Salama, 2018). En este sentido, la literatura estructuralista destaca que el cambio tecnológico se difunde lenta y diferencialmente entre industrias tanto en América Latina en general (Cimoli, et al., 2008; Pinto, 1976), como en Argentina en particular (Abeles, et al., 2013). Esto implica que la automatización y robotización no impactará del mismo modo a una misma industria en América Latina que en Estados Unidos o Europa, ni afectará al mismo perfil de trabajadores.

A medida que el debate sobre las implicancias del cambio técnico avanzó, se tornó evidente que el problema a analizar no es cuántos puestos destruye y cuántos crea, sino el modo en que este proceso está cambiando la forma salarial. De allí que la propuesta del centenario de la OIT ha estado centrada en discutir la **dimensión institucional** de este proceso: cuál es el marco normativo adecuado para el futuro del trabajo. Esta pregunta surge justamente porque los cambios en las formas de gestión del trabajo se han dado junto al desarrollo de nuevas formas de contrato, que se alejan de la forma salarial típica de mediados del siglo XX.

La relación asalariada occidental, que se resume en lo que la sociología laboral llama 'empleo típico', es la condensación de conquistas alcanzadas en las luchas del siglo XIX y XX: empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Galín, 1986; Neffa, 2008). Si bien esta forma de empleo no fue universal -pues era la forma predominante del empleo industrial, masculinizado, urbano y blanco-, se constituyó como una referencia en torno a la cual giró la institucionalidad laboral y, en particular, la actividad sindical.

Las transformaciones de las últimas décadas pueden comprenderse justamente como diferentes instancias de una tendencia más general a la deslaborización. El principio protectorio del derecho laboral reconoce como una especificidad de esta relación la asimetría entre el trabajador y el empleador. En este aspecto se diferencia del derecho civil y/o comercial, que presuponen dos partes en igualdad de condiciones para establecer el contrato. Por ello, la deslaboralización de las relaciones –es decir, no reconocerlas como relaciones laborales, sino comerciales– implica desproteger al trabajador.

Ahora bien, el régimen de protección laboral asociado a aquel 'empleo típico' es inherentemente selectivo y dual. A través de fijación de umbrales mínimos para el acceso, o de regímenes específicos para ciertas actividades o zonas, se define un conjunto de trabajadores alcanzados que no es universal (Marshall, 2000). La legislación laboral en América Latina desde sus orígenes a principios del siglo XX ha sido diseñada para regular la condición asalariada correspondiente al 'empleo típico', dejando por fuera un amplio conjunto de la población que trabajaba bajo otras formas. Así, este renovado interés por redefinir los marcos normativos con el propósito de garantizar su carácter protectorio, puede constituir una buena oportunidad para preguntarnos qué tipo de institucionalidad laboral es precisa en mercados de trabajo con los niveles de heterogeneidad de nuestra región.

Las nuevas tecnologías han sido clave en el proceso de subcontratación contemporáneo, y recientemente han dado lugar a una forma específica que ha ganado relevancia por su rápido crecimiento: las economías de plataforma austeras, que proveen servicios, como delivery, limpieza, alojamiento, transporte de pasajeros, y en las que los trabajadores son considerados por la plataforma como 'autónomos'. Una de las respuestas regulatorias en Europa ha sido crear una figura específica: el autónomo económicamente dependiente; una propuesta que ha surgido también en la Argentina recientemente. Este sentido de cambio regulatorio tiende a consolidar y validar las nuevas heterogeneidades, en lugar de revertir sus implicancias en términos de derechos laborales.

Tanto la dimensión tecnológica como institucional suelen ser las más enfatizadas en los debates contemporáneos sobre los problemas del trabajo, omitiendo otras dos que forman parte de esta tendencia: la **dimensión económica** y fundamentalmente la dimensión política. La dimensión económica requiere poner en cuestión el proceso de desindustrialización y a las mutaciones del capitalismo en su fase financiarizada. En nuestra región, la desindustrialización temprana y la terciarización de nuestras estructuras productivas y ocupacionales, ha sido un factor central para comprender el deterioro de la calidad del empleo. La **dimensión política** refiere al modo en que el ideario neoliberal se combina con las innovaciones en curso profundizando la individualización de las relaciones colectivas y la ruptura de las solidaridades.

La propuesta de esta agenda de investigación futura se basa entonces en la necesidad de revisar las implicancias de este proceso de cambio técnico a la luz de las especificidades latinoamericanos, reconociendo aquellas capas de heterogeneidades laborales presentes en nuestras estructuras ocupacionales y rastreando en nuestra historia reciente claves útiles para este análisis. Pero a su vez, se basa en una búsqueda de un futuro deseable: una modernidad digitalizada, pero emancipadora, incluyente y sostenible. En el sindicalismo internacional recientemente se ha comenzado a utilizar la noción de 'transición justa' para hacer referencia al modo en que se propone gestionar el impacto del cambio técnico, promoviendo acciones de los Estados, las empresas y los sindicatos para evitar sus efectos regresivos sobre la estructura ocupacional (Evans & Byhovskaya, 2016; IndustriAll Global Union, 2018). Nada parece indicar que el neoliberalismo arroje un resultado de este tipo, de allí la urgencia por politizar el debate sobre la tecnología y el empleo.

Referencias bibliográficas

Abeles, M., Lavarello, P., & Montagu, H. (2013). Heterogeneidad estructural y restricción externa en la economía argentina. En R. Infante & P. Gerstenfeld (Eds.), Hacia un desarrollo inclusivo. El caso de la Argentina (pp. 23-95). Santiago de Chile: CEPAL-OIT.

Apella, I., & Zunino, G. (2017). Cambio tecnológico y el mercado de trabajo en Argentina y Uruguay. Un análisis desde el enfoque de tareas (N.o 11). Montevideo: Banco Mundial.

Araujo Guimarães, N. (2012). "Qué cambia cuando crece el trabajo asalariado y cómo el debate puede ayudar a comprenderlo", In: Revista de Trabajo, 8(10), 125-139.

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A Comparative Analysis (N.o 189). Recuperado de OECD website: http://dx.doi.org/10.1787/1815199X

Autor, D., Levy, F., & Murnane, R. (2003). "The skill content of recent technological change: An empirical exploration", In: The Quarterly Journal of Economics, 118, 1279-1333.

Banco Mundial. (2016). World Development Report 2016: Digital Dividends. Recuperado de Banco Mundial website: doi:10.1596/978-1-4648-0671-1

Cimoli, M., Porcile, G., & Rovira, S. (2008). "Structural Change and the BOP-constraint: Why did Latin America Fail to Converge?", In: Cambridge Journal of Economics, 34(2), 389-411.

Daub, S. J. (2010). "Negotiating Sustainability: Climate Change Framing in the Communications, Energy and Paperworkers Union", In: Simbolic Interaction, 33(1), 115-140.

De la Garza, E. (2012). "La subcontratación y la crisis capitalista", In: Trabajo, 5(9), 5-22.

Evans, J., & Byhovskaya, A. (2016). "La gestión de la economía digital, hacia un cambio tecnológico abierto, equitativo e inclusivo: Una perspectiva sindical", In: Gaceta sindical: reflexión y debate, (27), 107-118.

Fields, G. (1990). Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence. En D. Turnham, B. Salome, & A. Schwarz (Eds.), The informal sector revisited (pp. 49-69). Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.

Frey, C., & Osborne, M. (2017). "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?", In: Technological forecasting and social change, 114(3), 254-280.

Galín, P. (1986). "Asalariados, precarización y condiciones de trabajo", In: Revista Nueva Sociedad, 85, 30-38.
Giosa Zuazua, N. (2015). "Mundo del trabajo II: tendencias contemporáneas de la acumulación del capital y del empleo en América Latina: Globalización, subcontratación y mercantilización de la fuerza de trabajo", In: Céfiro, 2(1), 129-139.
Hart, K. (1973). "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana", In: The Journal of Modern African Studies, 11(1), 61-89.
IndustriAll Global Union. (2018). El desafío de la industria 4.0 y la exigencia de nuevas respuestas. Recuperado de http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2018/industry_4_es_web.pdf
Lewis, A. (1954). "Economic development with unlimited supplies of labour", In: The Manchester school, 22(2), 139-191.
Lewis, A. (1979). "The dual economy revisited", In: The Manchester school, 47(3), 211-229.
Marshall, A. (2000). Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: Debates y evidencias. En E. De la Garza (Ed.), Tratado de Sociología del Trabajo para América Latina (pp. 451-470). México DF: Fondo de Cultura Económica.
Mezzera, J. (1992). "Subordinación y complementariedad: El sector informal urbano en América Latina", In: Crítica y Comunicación, 9, 1-43.
Neffa, J. C. (2008). La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires. La Plata: Ministerio de la Provincia de Buenos Aires.
Nun, J. (1969). "Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal", In: Revista Latinoamericana de Sociología, 5(2), 178-236.
Pinto, A. (1970). "Naturaleza e implicaciones de la 'heterogeneidad estructural' de la América Latina", In: El Trimestre Económico, 37(145), 83-100.
Pinto, A. (1976). "La CEPAL y el problema del progreso técnico", In: El Trimestre Económico, 43(107), 267-284.
Quijano, A. (1970). Polo marginal y mano de obra marginal. En A. Quijano, Imperialismo y marginalidad en América Latina (pp. 239-287). Santiago de Chile: CEPAL.
Ranis, G. (2003). Is Dualism Worth Revisiting? (N.o 870). New Haven: Economic Growth Center Yale University.
Ranis, G., & Stewart, F. (1999). "V-goods and the role of the Urban Informal Sector in Development", In: Economic Development and Cultura Change, 47(2), 259-288.
Salama, P. (2018). "Nuevas tecnologías: ¿bipolarización de empleos e ingresos del trabajo?", In: Problemas del desarrollo, 195(49), 3-25.
Schmitz, H. (1982). "Growth constraints on small-scale manufacturing in developing countries: A critical review", In: World Development, 10(6), 429-450.
Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo. (2016). Estimaciones preliminares sobre la automatización del empleo en Argentina (N.o 1). Recuperado de Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas.
Souza, P., & Tokman, V. (1976). "El sector informal urbano en América Latina", In: Revista Internacional del Trabajo, 94(3), 385-397.
Tokman, V. (1978). "An exploration into the nature of informal-formal sector relationship", In: World Development, 6(9-10), 1065-1075.
Wyczykier, G., & Anigstein, C. (2019). "Sindicalismo y disputas socioambientales: La transición justa en clave latinoamericana", In: Entropia, 3(5), 246-279.