



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Finanzas, Banca y Seguros

**Los mercados de trabajo en un
marco de globalización**

Presentado por:

Laura Enríquez González

Tutelado por (a cumplimentar voluntariamente):

Jorge Julio Maté García

Valladolid, 20 de Julio de 2021

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo central analizar el nuevo modelo de organización del mercado de trabajo desde la década de los ochenta, en el contexto de la globalización económica. Al hilo de esta nueva perspectiva se inician cambios en el mercado laboral asociados a la desregulación y la innovación tecnológica, suponiendo la precarización de algunos segmentos del mercado de trabajo. Además, se muestra la forma en que la globalización ha sido un factor que ha impulsado y acelerado los movimientos migratorios. Para ello se hace un recorrido a lo largo de la historia, cuya finalidad es demostrar las diferencias y similitudes que presentan los flujos migratorios, respecto a las áreas de origen y destino.

A su vez, la extensión de este trabajo ha permitido estudiar el comportamiento de las mujeres y los hombres en el mercado laboral, con el fin de evidenciar cómo gracias al proceso globalizador, los trabajos destinados a las mujeres, tienen cabida en el mercado laboral. En relación con esta cuestión, se ha desarrollado un análisis comparando las tasas de participación, empleo y desempleo femeninas y masculinas, las cuales apuntan a la presencia de desigualdades en el mercado de trabajo.

Palabras clave: mercado de trabajo, globalización, migraciones internacionales, mujer.

Códigos de clasificación JEL: F22, J01, J16, J22.

Abstract

The aim of this work is to analyse the new model of labour market organisation in the context of economic globalisation since the 1980s. In this new perspective, changes in the labour market associated with deregulation and technological innovation have been initiated, implying the precariousness of some segments of the labour market.

It also shows how globalization has been a factor that has driven and accelerated migratory movements. To this end, a historical overview is made to demonstrate the differences and similarities of migratory flows, with respect to the areas of origin and destination.

At the same time, the behaviour of women and men in the labour market is being studied to show how jobs for women fit into the labour market. In relation to this topic, an analysis comparing female and male participation, employment and unemployment rates has been developed, which point to the presence of inequalities in the labour market.

Key words: labour market, globalization, international migrants, woman.

JEL classification codes: F22, J01, J16, J22.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	6
2.	EL MERCADO DE TRABAJO	7
2.1.	Oferta de trabajo: Prioridad entre trabajo y ocio	7
2.1.1.	Las curvas de indiferencia.....	7
2.1.2.	Restricción presupuestaria.....	8
2.1.3.	Efecto sustitución y efecto renta	9
2.2.	Demanda de trabajo: Perspectiva de una empresa	10
3.	UN ENFOQUE HACIA LA GLOBALIZACIÓN	12
3.1.	Cambios en el mercado de trabajo	13
3.1.1.	Tipos de contrato y contratación temporal.....	14
3.1.2.	Nivel de desempleo	15
3.1.3.	Innovación tecnológica	16
4.	LAS MIGRACIONES INTERNACIONALES	17
4.1.	Los flujos migratorios.....	18
4.1.1.	Los movimientos migratorios históricos	19
4.1.2.	Los nuevos movimientos migratorios	19
4.2.	Migraciones y trabajo	22
5.	LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL.....	23
5.1.	Tasa de participación	23
5.2.	Tasa de empleo.....	26
5.2.1.	Tasa de empleo femenina	26
5.2.2.	Tasa de empleo masculina	28
5.2.3.	Diferencias entre las tasas de empleo femeninas y masculinas ...	28
5.3.	Tasa de desempleo	30
6.	CONCLUSIONES.....	31
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1: Individuos con preferencias por el trabajo o por el ocio.	8
Gráfico 2.2: Recta presupuestaria sin y con renta laboral.	9
Gráfico 2.3: La oferta de trabajo ante una subida del salario.	10
Gráfico 2.4: Función de producción para un único factor variable.....	11
Gráfico 2.5: Curva de demanda de trabajo.....	12
Gráfico 3.1: Modalidad de contratos en España (2000 - 2020).	14
Gráfico 3.2: Contratos temporales en ocho países de la Unión Europea (2020).	15
Gráfico 3.3: Porcentaje de desempleo a nivel mundial (2020).	16
Gráfico 4.1: Once países principales de destino en 2020.	20
Gráfico 4.2: Once países principales de origen en 2020.....	21
Gráfico 4.3: Número de migraciones internacionales por región en millones (1990- 2020).....	22
Gráfico 5. 1: Oferta de trabajo de las mujeres.	24
Gráfico 5.2: Oferta de trabajo de los hombres.....	24
Gráfico 5.3: Tasa de empleo femenina en siete países (2005-2019).	26
Gráfico 5.4: Tasa de empleo masculina en siete países (2005-2019).....	28
Gráfico 5.5: Tasa de empleo en los países pertenecientes a la OECD (2020). 30	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1: Tasa de desempleo de residentes y migrantes en ocho países receptores (2019).	22
Tabla 5.1: Tasas de participación (mujeres y hombres) en siete países (1990- 2019).	26
Tabla 5.2: Tasas de empleo (mujeres y hombres) en siete países (2005-2019).	29
Tabla 5.3: Tasas de desempleo (mujeres y hombres) en siete países (1990- 2019).	31

1. INTRODUCCIÓN

La globalización es un concepto para el que no existe una definición precisa, la cual englobe todas sus perspectivas. De manera que, el proceso globalizador se puede definir desde tres perspectivas: la sociocultural vinculada a la generalización internacional de valores, la política relacionada con la extensión y la económica asociada a la eliminación de trabas en la circulación de mercancías y factores productivos.

El trabajo que aquí se presenta muestra los importantes cambios que se han gestado en el mercado de trabajo a raíz de la globalización económica. Concretamente, los objetivos que se pretenden conseguir con este trabajo son varios:

Lo primero que se debe entender, es cómo funciona el mercado de trabajo a través de la teoría de la oferta y la demanda de trabajo. Con esto y de manera simplificada, se captan las decisiones que toman los individuos al incorporarse al mercado de trabajo.

Posteriormente, se debe conocer cómo la globalización a lo largo de las décadas ha ido interfiriendo en el mundo laboral, mediante cambios en las modalidades de los contratos, lo cual ha incrementado el desempleo.

Además, ha de saberse cuál es el funcionamiento y evolución de las migraciones en el actual contexto de globalización. También ha de conocerse la manera en que la globalización y la migración internacional han estado articuladas debido a los cambios económicos.

Finalmente y una vez comprendido la parte teórica (epígrafe segundo), se analiza el mercado laboral femenino y masculino mediante la tasa de participación, empleo y desempleo. Además, de explicar las causas que hacen que las diferencias entre las tasas de ambos sexos sean tan dispares.

2. EL MERCADO DE TRABAJO

De acuerdo con McConnell, Brue y MacPherson (2007), se repasa brevemente en este apartado el funcionamiento del mercado de trabajo, tanto por el lado de la oferta como de la demanda.

2.1. Oferta de trabajo: Prioridad entre trabajo y ocio

Se parte de la hipótesis de como un individuo racional, es capaz de determinar cuánto tiempo dedica al trabajo y cuánto dedica al ocio. Ahora bien, la parte de tiempo que dedique al trabajo será remunerada, mientras que la parte de tiempo que emplee en el ocio no será recompensada económicamente, sino que ganará en satisfacción y disfrute.

Para poder detallar más concretamente la relación entre el trabajo y el ocio, se necesita conocer las curvas de indiferencia y la restricción presupuestaria de los individuos, cuestión que se abordará a continuación.

2.1.1. Las curvas de indiferencia

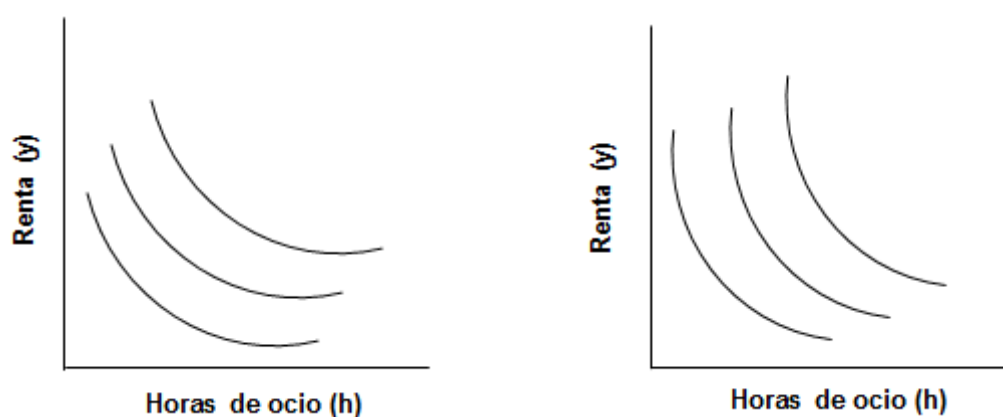
Las curvas de indiferencia representan las preferencias de los individuos entre la renta y el ocio. Dichas preferencias se pueden representar tanto analítica como gráficamente. Para la primera, es necesario conocer la función de utilidad del individuo, mientras que para la segunda, es necesario dibujar las curvas de indiferencia.

La función de utilidad $U=f(h,y)$ depende de dos parámetros: el ocio representado por la letra "h", situado en el eje de abscisas, y la renta representada por la letra "y", situada en el eje de ordenadas.

Por un lado, las curvas de indiferencia son convexas, y por otro lado cuentan con pendiente negativa, esto significa que para adquirir una unidad más de ocio, el individuo debe renunciar a una unidad de renta, manteniendo constante su bienestar, y viceversa. Además, cuanto más alejadas del origen se encuentran más satisfacción reportan al individuo.

En el gráfico 2.1, se representan las curvas de indiferencia de dos individuos con diferentes preferencias entre el ocio y la renta. Aquellos individuos que presentan curvas de indiferencia con menor pendiente (gráfico izquierdo), están dispuestos a renunciar al ocio a cambio de un incremento, por pequeño que sea, en la renta, mientras que los individuos con mayor pendiente en sus curvas de indiferencia (gráfico derecho), exigen un aumento considerable en la renta para renunciar al ocio. En otros términos, ambos individuos tienen relaciones marginales de sustitución distintas entre los dos bienes considerados.

Gráfico 2.1: Individuos con preferencias por el trabajo o por el ocio.



Fuente: Elaboración propia.

2.1.2. Restricción presupuestaria

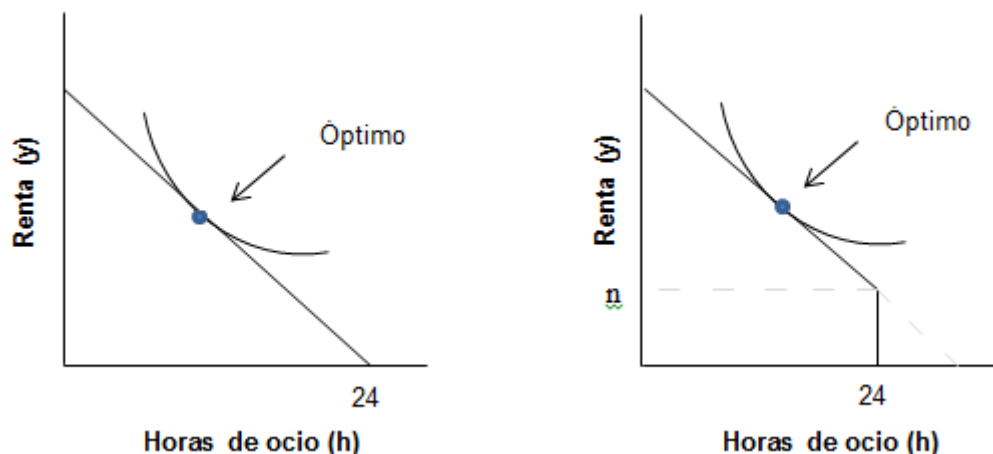
La restricción presupuestaria muestra las combinaciones de renta y ocio a las que puede aspirar un individuo, dado el salario. La restricción salarial puede estar sujeta sólo a la renta que se obtiene del trabajo o puede incluir además, la renta no laboral.

En el caso en que sólo se cuente con la renta laboral, la expresión analítica de la restricción presupuestaria sería $y = w (24 - h)$, mientras que en el caso de que se cuente tanto con una renta laboral como con una renta no laboral, la expresión analítica de la restricción presupuestaria sería $y = w (24 - h) + n$. Siendo “y” la renta laboral, “w” el salario por hora, “h” las horas dedicadas al ocio y “n” la renta no laboral.

La máxima utilidad o posición óptima que puede alcanzar un individuo, sucede en aquel punto que, situado a lo largo de la recta presupuestaria es tangente con la curva de indiferencia.

Al hacer la representación gráfica de ambas restricciones presupuestarias, se tendrían los gráficos siguientes:

Gráfico 2.2: Recta presupuestaria sin y con renta laboral.



Fuente: Elaboración propia.

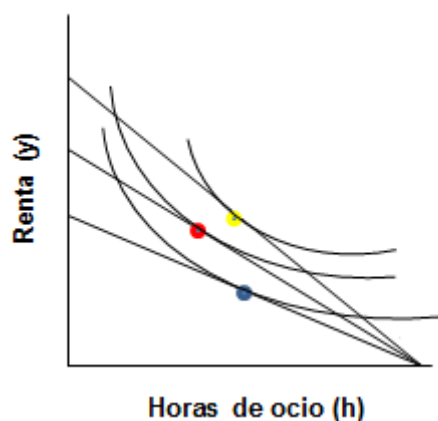
2.1.3. Efecto sustitución y efecto renta

¿Qué sucede si se producen variaciones en el salario? La restricción presupuestaria y la posición óptima del individuo cambian, y por consiguiente la cantidad ofrecida de trabajo. Supuesto esto, las horas de trabajo del individuo pueden aumentar durante un tiempo a medida que aumenta el salario, pero llegará un punto en el cual dicho individuo no esté dispuesto a renunciar a más horas de ocio aunque su renta se vea incrementada. Estas situaciones son explicadas mediante el efecto sustitución y el efecto renta.

En resumen, hay dos efectos contrapuestos. El efecto renta hace aumentar el ocio al elevarse el salario y el efecto sustitución hace disminuir la demanda de ocio al aumentar el salario. El resultado final va a depender de cuál de los dos efectos tiene mayor fuerza.

A continuación, se analizan las consecuencias de una subida salarial mediante un gráfico (gráfico 2.3), teniendo en cuenta que el “punto azul” es el óptimo inicial, y que a medida que cambia la recta presupuestaria cambia el óptimo del individuo.

Gráfico 2.3: La oferta de trabajo ante una subida del salario.



Fuente: Elaboración propia.

Se observa en el gráfico 2.3 que al aumentar el salario pueden aumentar o disminuir las horas dedicadas al ocio. Ello obedece a que cuando sube el salario, el efecto sustitución provoca un aumento de las horas trabajadas para sustituir ocio por renta. No obstante, también aumenta el valor de la dotación de tiempo del individuo, lo que equivale a una renta adicional que puede ser utilizada en ocio adicional (efecto renta). Saber cuál de los dos efectos predomina depende de las preferencias de cada individuo.

2.2. Demanda de trabajo: Perspectiva de una empresa

Se parte de la hipótesis de que una empresa va a vender sus productos o servicios de una forma competitiva. La empresa debe ir comparando los ingresos y los costes que le supone la contratación de un trabajador adicional. En definitiva, la empresa busca maximizar el beneficio.

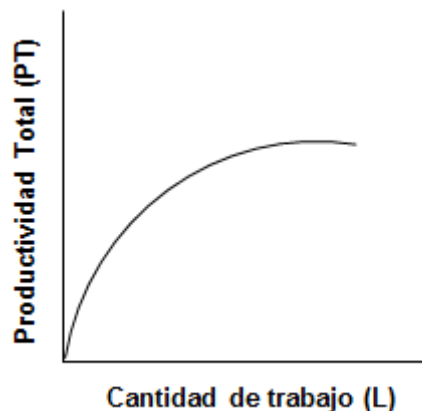
Para explicar cómo consiguen las empresas su objetivo, se debe hacer referencia a los siguientes conceptos: Producción o Productividad Total representada por las letras “PT”, que es la cantidad de producto o servicio que genera la empresa; y Producto o Producción Marginal representado por las

letras “PM”, que es la cantidad de producto o servicio que genera el último trabajador a la empresa, manteniéndose constantes el resto de factores.

La Producción Total muestra la relación entre la producción y dos factores: el trabajo representado por la letra “L” y el capital representado por la letra “K”. Ahora bien, la producción total se puede dar a corto o a largo plazo.

En el caso del corto plazo al menos uno de los factores ha de ser fijo y el otro variable $PT=f(K_0,L)=f(L)$, mientras que en el caso del largo plazo ambos factores han de ser variables $PT=f(K,L)$.

Gráfico 2.4: Función de producción para un único factor variable.



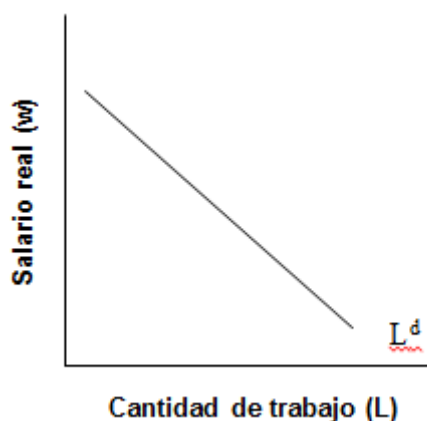
Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en el gráfico 2.4 como la función de producción presenta rendimientos decrecientes, es decir, que un aumento del trabajo implica una producción adicional positiva del último trabajador, pero la cantidad de mercancía que añade cada trabajador adicional, es cada vez menor. Ello puede ser debido a que al aumentar el trabajo y disponiendo de las mismas herramientas carecerían de espacio para no molestarse, lo que reduce el rendimiento.

La maximización del beneficio, con un precio dado de la mercancía que vende la empresa y un salario también dado, lleva a la empresa a igualar el producto marginal de la contratación de un trabajador adicional al salario real. Esta igualdad debe darse en el tramo decreciente de la productividad marginal y por debajo del máximo de la productividad media.

La demanda de trabajo de la empresa tendrá entonces pendiente negativa debido a que la productividad marginal debe encontrarse en su tramo decreciente. Se obtiene, por tanto, una relación inversa entre el número de trabajadores contratados y el salario que reciben, denominada curva de demanda de trabajo (gráfico 2.5).

Gráfico 2.5: Curva de demanda de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

3. UN ENFOQUE HACIA LA GLOBALIZACIÓN

Hoy en día, la globalización es un fenómeno que no pasa desapercibido, caracterizado por los cambios producidos en las tecnologías de la información y las comunicaciones. No obstante, el proceso globalizador sigue siendo un concepto novedoso, pero cuyo origen se remonta a la década de los ochenta, y cuyo uso se intensifica en la década de los noventa.

La globalización es un rasgo fundamental en la existencia de un mercado internacional. Este término va dirigido hacia una globalización económica caracterizada no solo por la revolución tecnológica como se ha mencionado anteriormente, sino también por la apertura y liberalización del mercado, la transferencia de conocimientos científicos y técnicos, la gestión de los flujos financieros y monetarios, el teletrabajo, la estandarización del comercio, etc. Todas estas características conllevan al incremento del comercio exterior. (Husson, 1996)

La globalización conlleva el desarrollo de productos inmateriales o intangibles, la mejora en la compra y venta de bienes, la mejora en la disponibilidad de los recursos, la innovación en los procesos productivos, las nuevas formas de organización, la mejora en el transporte, la mejora en las comunicaciones, etc.

La expansión de la globalización no presenta un efecto claro y definido, sino que existen varias proposiciones diferenciadas. La primera se orienta a que el proceso globalizador difiere en los países con distinto énfasis, es decir, no todos los territorios tiene la posibilidad de ser poderosos. La segunda hace referencia a que la globalización proporciona las mismas oportunidades a los distintos países, sin embargo, no es más que una simple excusa para cubrir las continuas desigualdades. La tercera se centra en demostrar que las fortalezas y debilidades de la globalización no dependen únicamente de las fuerzas económicas y políticas, sino que también precisan de las transformaciones estructurales. La cuarta tiene su núcleo en la inclusión o exclusión en el sistema de división internacional del trabajo. (Rubio González, 2000; Pérez Rubio, 2003)

A continuación, se aborda los cambios que ha experimentado el libre comercio en las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales, más concretamente se debate cómo las nuevas relaciones internacionales han originado transformaciones en el empleo.

3.1. Cambios en el mercado de trabajo

El mercado de trabajo posee la facultad de transferir los impactos externos e internos de la economía al empleo, el beneficio, la cualificación profesional y la calidad de vida de los individuos. Por ende, la desregulación del mercado global, la flexibilidad, la competitividad y la revolución tecnológica dieron cabida a las transformaciones en el empleo mediante las reformas económicas y políticas. (Rubio González, 2000)

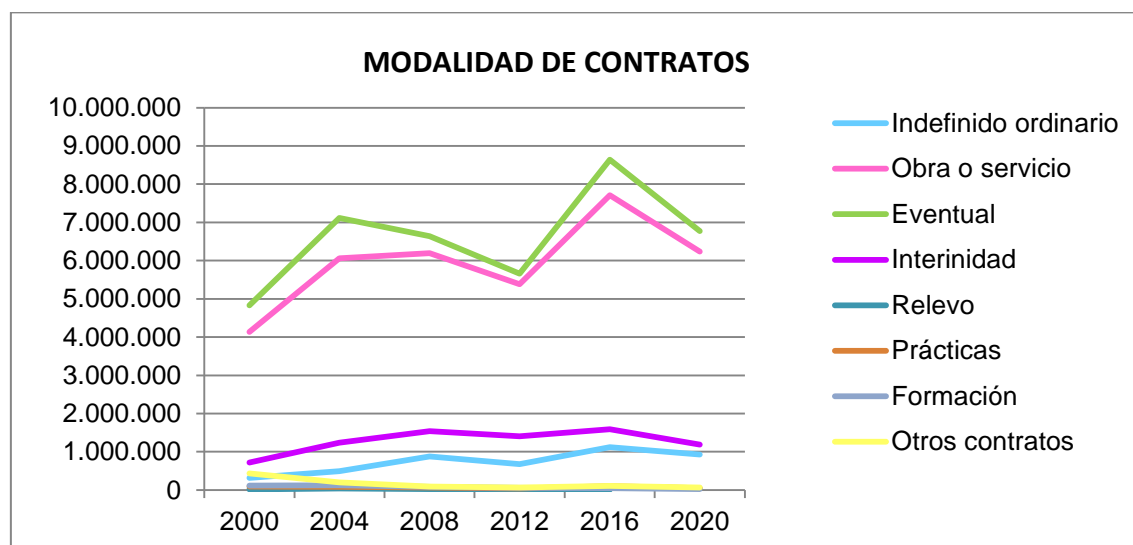
A lo largo del epígrafe, se expone la evolución que experimenta el mercado laboral en relación con los tipos de contrato, la contratación temporal, el nivel de desempleo y las nuevas características que poseen las empresas y los trabajadores.

3.1.1. Tipos de contrato y contratación temporal

A medida que la globalización se iba difundiendo, el mercado de trabajo ha sufrido notables reformas, siendo la desregulación del mercado una de las más importantes. Estas reformas impactaron sobre la flexibilidad del mercado laboral e hicieron mella en el empleo estable, indefinido, formal y cualificado. Todo ello tuvo como consecuencia un empleo temporal, a tiempo parcial, sin protección, con bajo nivel salarial y con mano de obra barata. Estas medidas, finalizaron desarrollando los trabajos precarios. Por tanto, estas transformaciones basan la competitividad en la flexibilidad y en la mano de obra barata, a través de la contención salarial o la reducción de los costes indirectos. (Bilbao, 1999)

Los trabajos temporales incluyen los contratos de obra o servicio, eventuales y de interinidad, por lo que en el gráfico 3.1 se observa que la precariedad laboral en España es considerablemente alta en el periodo temporal 2000-2020. Esto se debe a que los contratos que más se realizan son los eventuales, seguidos muy de cerca por los contratos de obra o servicio. También hay que destacar que en 2008 y 2020 todas las modalidades de contrato disminuyen, debiéndose en ambos casos a las profundas crisis por las que ha atravesado España. La primera es la crisis económica de la Gran Recesión y la segunda es la crisis sanitaria y económica del Gran Confinamiento.

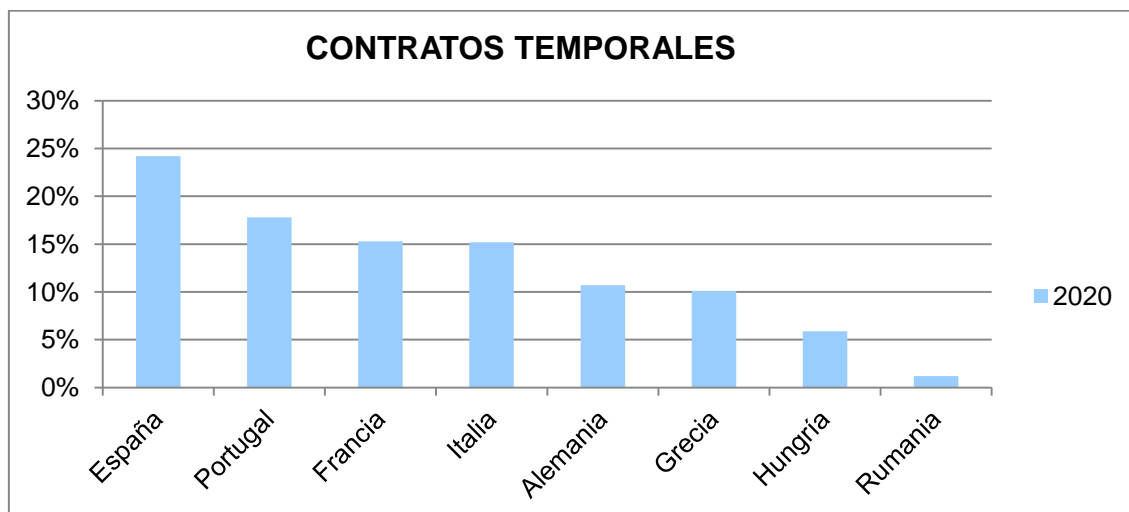
Gráfico 3.1: Modalidad de contratos en España (2000 - 2020).



Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por el SEPE.

En relación al porcentaje de contratos temporales en la Unión Europea en 2020, España se pone a la cabeza. Casi una cuarta parte de los asalariados se encuentran empleados mediante un contrato temporal, concretamente el 24,2% (gráfico 3.2). A partir de ese porcentaje, el resto de países de la Unión Europea empieza a descender su temporalidad en el empleo, correspondiendo la cifra mínima de un 1,2% a Rumanía.

Gráfico 3.2: Contratos temporales en ocho países de la Unión Europea (2020).



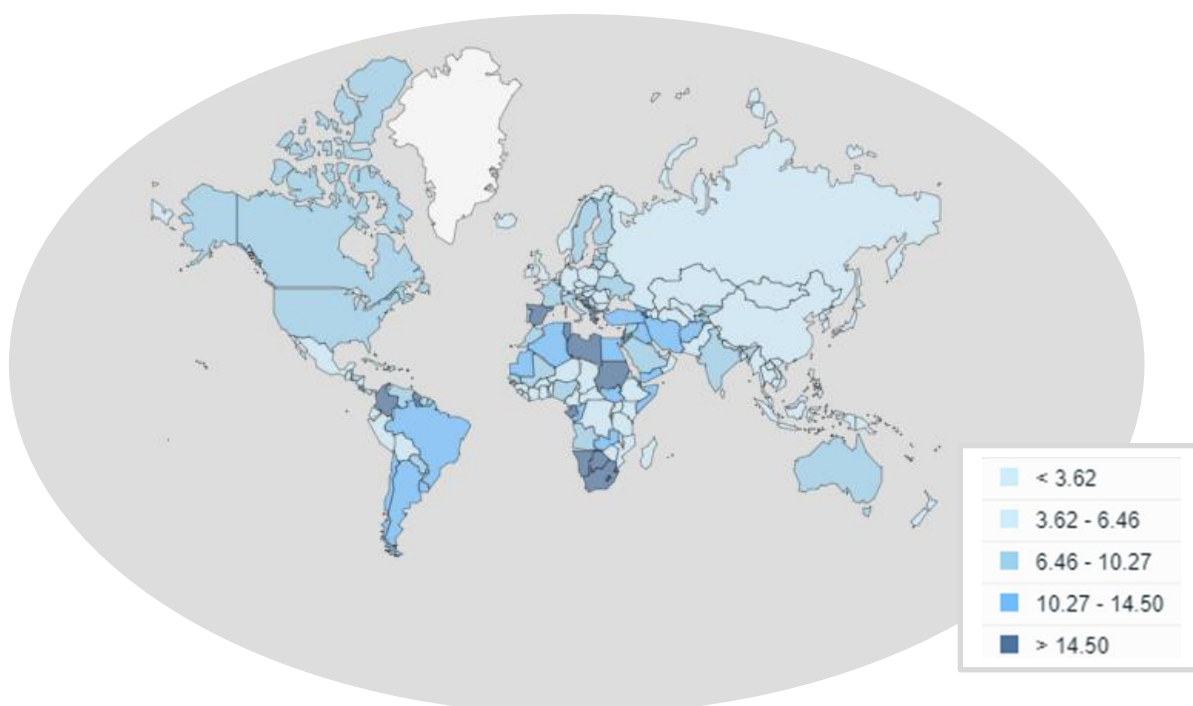
Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por Eurostat.

3.1.2. Nivel de desempleo

El efecto que supone el paso de los contratos estables a los contratos temporales queda reflejado en el aumento del desempleo. Se debe a que posiblemente los individuos con contratos fijos no lleguen a situarse en la posición de ser individuos parados. Sin embargo, los individuos con contratos temporales, al finalizar su convenio se exponen al estado de la desocupación, mientras que buscan un nuevo trabajo.

España y algunos países de África lideran la tasa de desempleo con porcentajes mayores del 15% como se aprecia en el gráfico 3.3. Su elevada tasa les hace despuntar del desempleo existente o mejor dicho casi inexistente de los países orientales.

Gráfico 3.3: Porcentaje de desempleo a nivel mundial (2020).



Fuente: OIT.

3.1.3. Innovación tecnológica

La sociedad tecnológica ha logrado modificar tanto la oferta como la demanda de trabajo. Para ello, ha supuesto transformaciones en los mecanismos de organización, producción, procesamiento y distribución de la información, gracias a la innovación de las empresas.

Además, el avance tecnológico ha modificado el modelo que teníamos sobre el trabajador. Actualmente, se considera que el prototipo de trabajador debe tener un nivel de formación y cualificación acorde al empleo. (Linares Seguí, 2001)

En resumen, la revolución tecnológica ha creado nuevas fuerzas de trabajo basadas en la descentralización de procesos y en la segmentación.

Tras analizar los giros que ha supuesto la globalización económica en las modalidades de contrato, el paro y las empresas, se puede afirmar que los cambios originados por el proceso globalizador no solo se hacen notar en el ámbito económico y político, sino también en el ámbito social. El progreso social se ha constituido mediante la tecnología y el conocimiento.

Una de las transformaciones sociales es la difusión de un conjunto de valores, que hacen referencia a los intercambios, los roles y las expectativas de cada individuo. Entre estos cambios destaca el feminismo, aunque siendo un cambio lento pero imparable, la mujer ha ido cambiando el rol que se tenía sobre ella en un contexto familiar y comunitario, extrapolándolo a un ámbito laboral.

Otra de las transformaciones sociales que supone la globalización son las diferentes oportunidades que se ofrecen a los trabajadores y empresas con un nivel de renta bajo. Estos individuos o colectivos están dispuestos a aceptar cualquier tipo de trabajo para poderse mantener, sin tener en consideración la remuneración recibida. Por otro lado, las personas con mayor poder adquisitivo no estarían dispuestas a aceptar esas condiciones laborales.

4. LAS MIGRACIONES INTERNACIONALES

Las migraciones internacionales no son algo nuevo. De acuerdo con Arango (2007), en este epígrafe se va a analizar cuál es su origen, las modalidades y las consecuencias.

En relación con el origen, la globalización económica ha influido, en primer lugar, en la producción de bienes, las finanzas y el comercio, y posteriormente en el transporte, la información y las comunicaciones. Todo ello ha ocasionado la eliminación de trabas a la circulación de mercancías, capital y personas, con la consiguiente liberalización de flujos migratorios y de intercambio. Por otro lado, la teoría del sistema mundial sitúa la causa de las migraciones en los desequilibrios que genera la inclusión de las economías más desarrolladas en las regiones en vías de desarrollo o poco desarrolladas.

En el ámbito de la modalidad y desde la perspectiva de los flujos migratorios, a los países se les clasificaba en dos categorías: emisores y receptores. Hoy en día, se añade una nueva categoría: países de tránsito. Sin embargo, aunque todos los países reúnen las tres categorías, cada región destaca por ser o bien emisora, o bien receptora.

Por lo que respecta a las consecuencias, con la aparición del comercio internacional se pretendía que los salarios (precio de mano de obra) de los distintos países se igualaran, y así poder disminuir las migraciones. Sin embargo, las migraciones en lugar de disminuir han aumentado a lo largo de la historia ocasionando cambios demográficos, intercambios culturales y étnicos, etc. Los cambios demográficos afectan tanto al lugar de origen como al de destino, ya que suponen un vacío cultural y económico en su región natal, y un aumento de la demanda de recursos en la región de destino. (Tugores, 1999)

El objetivo que se propone para este capítulo es sentar las bases de cómo la globalización ha influido y acrecentado los movimientos migratorios, y su repercusión en la economía.

4.1. Los flujos migratorios

Las migraciones están conectadas con las transformaciones económicas, políticas y sociales. La transformación más destacada es el proceso de globalización, que supone un crecimiento del mercado y de las culturas, dando paso a las migraciones internacionales.

Desde 1945 y especialmente desde los inicios de la globalización, los flujos migratorios han aumentado. Los movimientos migratorios están estrechamente relacionados con los procesos de inclusión y exclusión. Los individuos que son capaces de adecuarse a los mercados globales son incluidos en el orden económico, adquiriendo los derechos políticos, civiles y sociales, mientras que los individuos que no cumplen con las características para incorporarse al mercado son excluidos.

Actualmente, la gran parte de las migraciones se producen dentro de redes sociales transnacionales, donde predominan los circuitos de comunicación entre las familias y las comunidades. (Pedone, 2001)

Las migraciones siempre han estado presentes, incluso antes de que el mercado se globalizara. Además, cabe mencionar que las características que presentan los flujos migratorios son diferentes dependiendo de la etapa histórica en la que se sitúen.

4.1.1. Los movimientos migratorios históricos

El primer flujo migratorio se remonta a la época colonial. Posteriormente, entre 1850 y 1973, se inicia la historia de las grandes migraciones. Concorde con Blanco (2000), durante dicho periodo se distinguen dos importantes momentos de las migraciones.

- El primer periodo tiene su origen en la industrialización (1850-1920). Los individuos pobres y desempleados se desplazaban desde el sur y este de Europa hacia países y áreas en crecimiento como Argentina, Brasil, Australia, el norte de África y Europa Occidental.
- El segundo periodo tiene su origen tras la Segunda Guerra Mundial (1945-1973). Europa Occidental, Norte América y Australia se convirtieron en los principales receptores. Además, los flujos migratorios pertenecientes a esta etapa alcanzaron todas las zonas geográficas.

4.1.2. Los nuevos movimientos migratorios

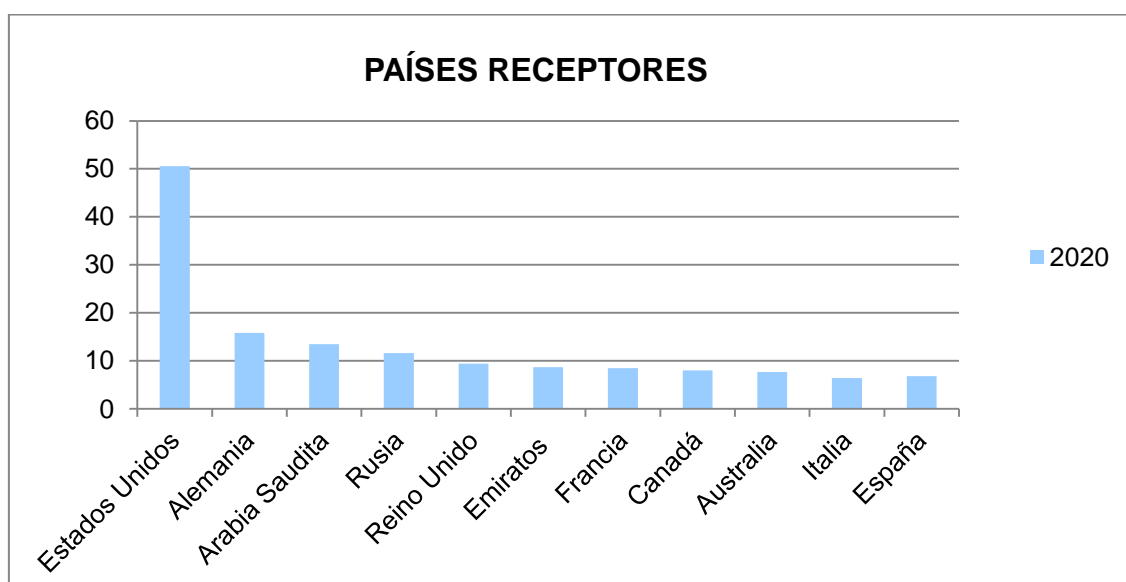
Las migraciones contemporáneas presentan distintas características y diferentes orígenes y destinos a partir de 1970. Además, los movimientos migratorios han supuesto un constante crecimiento desde entonces. Apoyándome en lo expuesto por Castles y Miller (1993), esta tendencia alcista se debe fundamentalmente a tres características:

- La **globalización** ha hecho que las migraciones internacionales se mundializaran, de ahí que aproximadamente la mitad de los países participen el proceso.
- La **diversificación** de rutas y conexiones origen-destino. Antiguamente, si se reflejan en un mapa las rutas de migración, partiría una flecha desde Europa hacia los Nuevos Mundos. Actualmente, eso no es tan sencillo, ya que el mapa contendría infinidad de flechas entre los distintos países del mundo.
- El **aumento de mujeres** migrantes, ya sea de manera independiente o mediante una cadena migratoria. Ahora, las mujeres se desplazan con mayor intensidad, siendo las causas muy distintas. Algunas emigraran para reunirse con la familia y otras lo hacen para labrarse un futuro.

Acerca de los países de origen y destino, cabe destacar que los flujos de emigración se desplazan desde las regiones con menor renta per cápita hacia las regiones con mayor renta per cápita. Ahora, entre las regiones receptoras se encuentran Norteamérica, Europa y Australia. Más concretamente, Estados Unidos y Europa son las regiones con mayor número de migrantes. Por otra parte, entre las regiones emisoras se encuentran Asia, América Latina y África.

Como se observa en el gráfico 4.1, Estados Unidos se sitúa como el principal país de las migraciones con 50,6 millones en 2020. El segundo puesto lo ocupa Alemania que ha experimentado un crecimiento a lo largo de los años, alcanzando 15,8 millones de migrantes en 2020.

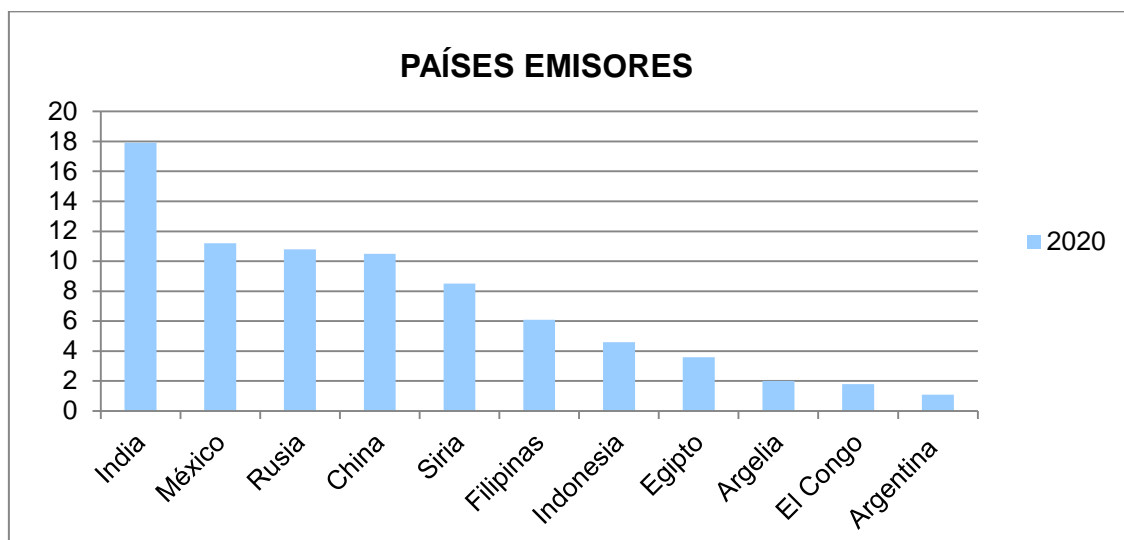
Gráfico 4.1: Once países principales de destino en 2020.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por Naciones Unidas.

El gráfico 4.2 muestra que en 2020 más del 40% de los migrantes internacionales tiene su origen en Asia, en su mayoría en la India y China, con 17,9 millones y 10,5 millones respectivamente. México ocupa el segundo puesto con 11,2 millones. Además, se puede apreciar al comparar este gráfico con el gráfico 4.1, que Rusia se encuentra entre los cinco principales países ya sea como emisor o receptor de migrantes.

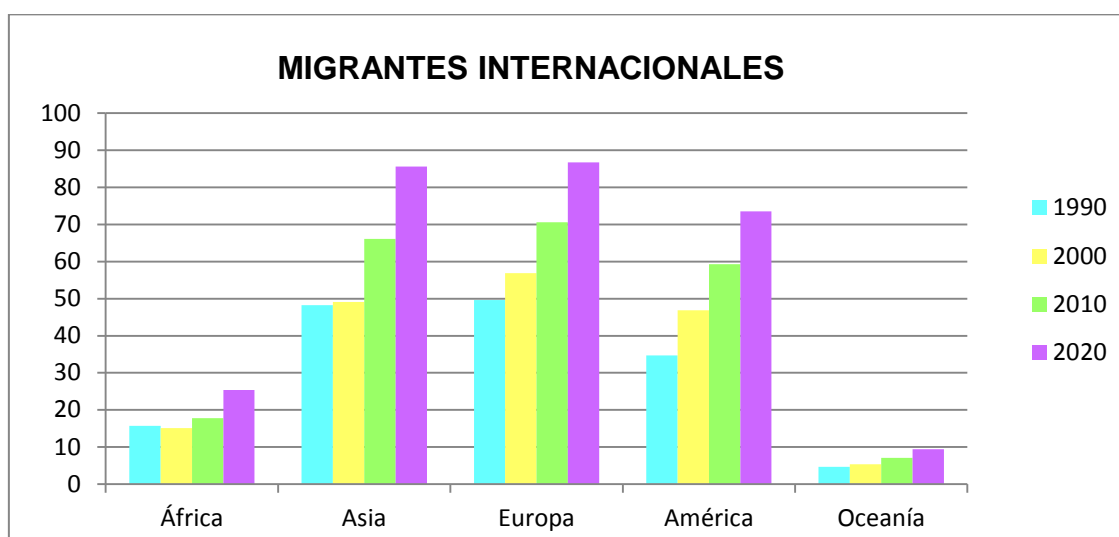
Gráfico 4.2: Once países principales de origen en 2020.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por Naciones Unidas.

Por tanto, es indiscutible el crecimiento de los movimientos migratorios, viéndose incrementado desde la década de los noventa hasta la actualidad. Este aumento de las migraciones internacionales se confirma con el gráfico 4.3, y haciendo especial hincapié en 2020. Asia y Europa recogían alrededor de 85 millones y 87 millones de migrantes internacionales, respectivamente, sumando el 62% de la población mundial total de migrantes internacionales. Les seguía América con casi 74 millones de migrantes internacionales, África y Oceanía en torno a 25 millones y 9 millones de migrantes internacionales. Además, según los datos recogidos por Naciones Unidas en 2020 y entendiendo la migración internacional cómo aquellas personas que cruzan las fronteras y permanecen en el país de acogida, las regiones con mayores migraciones internacionales como porcentaje de la población total son Oceanía, Europa y América, con un 22%, un 11,6% y un 7,2% de la población total, respectivamente, siendo en Asia (1,8%) y África (1,9%) relativamente más pequeña. No obstante, el mayor crecimiento producido entre los años 2000 y 2020 se encuentra en Asia con un aumento de 35 millones de migrantes, seguido muy de cerca por Europa con un incremento de 30 millones de migrantes internacionales.

Gráfico 4.3: Número de migraciones internacionales por región en millones (1990- 2020).



Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por Naciones Unidas.

4.2. Migraciones y trabajo

Aunque en la emigración son diversos factores los que influyen, gran parte de estos desplazamientos se explicarían por el factor salarial, ya que nadie emigra a otra zona si no hay un trabajo bien remunerado.

Otro hecho que no pasa desapercibido y se aprecia en la tabla 4.1, es que, aunque resulte paradójico, los individuos emigran a países con una elevada tasa de desempleo de la población residente. En tales países la tasa de la población migrante es aún superior. Esto no les supone un problema ya que aunque estén desempleados viven mejor que si son empleados en su país natal.

Tabla 4.1: Tasa de desempleo de residentes y migrantes en ocho países receptores (2019).

	Residentes	Emigrantes
España	13,10%	18,90%
Italia	9,60%	13,10%
Francia	7,80%	13,10%
Canadá	5,90%	6,30%
Australia	5,20%	5,50%
Estados Unidos	3,90%	3,10%
Reino Unido	3,70%	4,30%
Alemania	2,60%	5,60%

Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por OECD.

Además, los países desarrollados presentan un mercado de trabajo segmentado, por lo que los emigrantes siempre encontrarán algún trabajo que los nativos o residentes no estén dispuestos a asumir por su reducido salario. Inclusive, la presencia de trabajadores emigrantes promueve la segmentación a la baja de los mercados. Con ello, las condiciones y la oferta salarial van disminuyendo, llegando incluso a excluir a los residentes de ciertos mercados, y por consiguiente pasan a ser únicamente trabajos destinados a los inmigrantes. (Palacio Morena y Álvarez Aledo, 2004)

También ha de tenerse en cuenta la disminución de la demanda de trabajo, ya sea por el crecimiento del capital y la tecnología o por la división internacional del trabajo. Lo cual ha ocasionado que el trabajo intensivo se traslade a países con bajos niveles salariales. Por tanto, los países receptores están dispuestos a aceptar a un número reducido de inmigrantes, en comparación con el pasado.

5. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Las modificaciones ocasionadas por la existencia del libre comercio y el proceso globalizador están afectando tanto a los hombres como a las mujeres, pero, presumiblemente, con una mayor intensidad en el caso de las mujeres. El acceso de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto importantes cambios tanto en la esfera laboral como en el ámbito social.

En este apartado se estudia la evolución que ha tenido la mujer en el mundo laboral. Para ello, se analiza la tasa de participación, empleo y desempleo femenina y masculina.

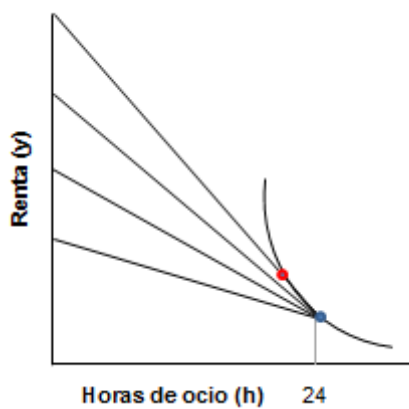
5.1. Tasa de participación

Las tasas de participación en el mercado de trabajo de las mujeres y los hombres, muestran una clara diferencia bastante interesante. Esta diferencia está vinculada con las normas sociales y roles estereotipados de género. Más concretamente la brecha existente entre ambas tasas se evidencia por la situación familiar.

La diferencia en la participación en el mercado de trabajo de mujeres y hombres es amplia, pero se acentúa aún más cuando las mujeres se tienen que hacer cargo de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos.

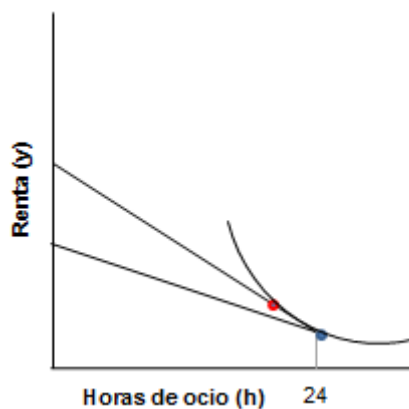
Aplicando el modelo renta-ocio para la determinación de la oferta de trabajo, los siguientes gráficos muestran que las curvas de indiferencia de las mujeres tienden a ser más verticales (gráfico 5.1), mientras que las de los hombres son más horizontales (gráfico 5.2). Esto se debe a que las mujeres valoran más el ocio, para dedicarlo principalmente al cuidado de los hijos, y por tanto están dispuestas a sacrificar una mayor cantidad de renta que los hombres por una hora de ocio adicional, manteniendo constante el nivel de bienestar.

Gráfico 5. 1: Oferta de trabajo de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.2: Oferta de trabajo de los hombres.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 5.1 y en el gráfico 5.2 se estima que partiendo de un salario mínimo (punto azul), con el cuál ni hombres ni mujeres ofrecen su fuerza de trabajo, la participación al mercado laboral de ambos sexos será muy diferente al ir aumentando el salario. En el caso de los hombres, estarían dispuestos a entrar al mercado laboral por un salario no muy superior al mínimo y dedicando la mayor parte de su tiempo al trabajo. Sin embargo, las mujeres para dedicar las mismas horas al trabajo que los hombres, exigen un mayor incremento en el salario, ya que valoran más las horas de ocio para dedicarse a otras actividades.

En resumen, la entrada al mercado de trabajo de aquellas mujeres cuya prioridad es la atención a la familia es más tardía que la de los hombres, en el sentido de que necesitan un salario mayor que incentive su entrada y compense la pérdida de tiempo dedicado a la familia. La principal razón es que las mujeres exigen mejores condiciones laborales, ya que no se dedicarían exclusivamente al trabajo remunerado, sino que tendrían que realizar otras tareas en el hogar (limpieza y cuidado de los hijos).

Como se observa en la tabla 5.1, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral, independientemente del país, tiende a la alza con el paso de los años, debido a que actualmente las mujeres no sólo se dedican al cuidado de la familia sino que también son independientes en relación con el empleo, gracias a los conocimientos que hoy en día sí que pueden adquirir. Sin embargo, la tasa de participación masculina supera con creces a la femenina, esto se debe principalmente a lo que se ha comentado anteriormente sobre la oferta de trabajo. Más concretamente, se aprecia cómo en 2019 la diferencia entre tasa de participación femenina y masculina de cada uno de los países, oscila en torno a 10 puntos a favor de los hombres. Esta brecha es más reducida en comparación con los años anteriores, particularmente en 1990, ya que en dicho año la diferencia entre ambas tasas de participación fluctuaba entre los 20 y 30 puntos.

Tabla 5.1: Tasas de participación (mujeres y hombres) en siete países (1990-2019).

		1990	2000	2010	2019
España	<i>Mujeres</i>	41,49%	51,83%	66,37%	69,24%
	<i>Hombres</i>	78,10%	78,56%	80,70%	79,10%
Alemania	<i>Mujeres</i>	57,77%	63,50%	70,87%	74,73%
	<i>Hombres</i>	82,20%	79,42%	82,46%	83,30%
Estados Unidos	<i>Mujeres</i>	67,10%	69,92%	67,14%	67,87%
	<i>Hombres</i>	84,51%	82,93%	77,95%	78,31%
Japón	<i>Mujeres</i>	57,10%	59,50%	63,18%	72,77%
	<i>Hombres</i>	82,96%	85,34%	84,87%	86,65%
Chile	<i>Mujeres</i>	35,36%	42,42%	52,73%	59,13%
	<i>Hombres</i>	81,00%	80,10%	79,41%	70,70%
Sudáfrica	<i>Mujeres</i>	44,27%	48,22%	48,38%	54,10%
	<i>Hombres</i>	75,12%	69,60%	63,37%	66,31%
Israel	<i>Mujeres</i>	52,57%	62,17%	66,39%	69,58%
	<i>Hombres</i>	78,86%	77,19%	76,35%	74,77%

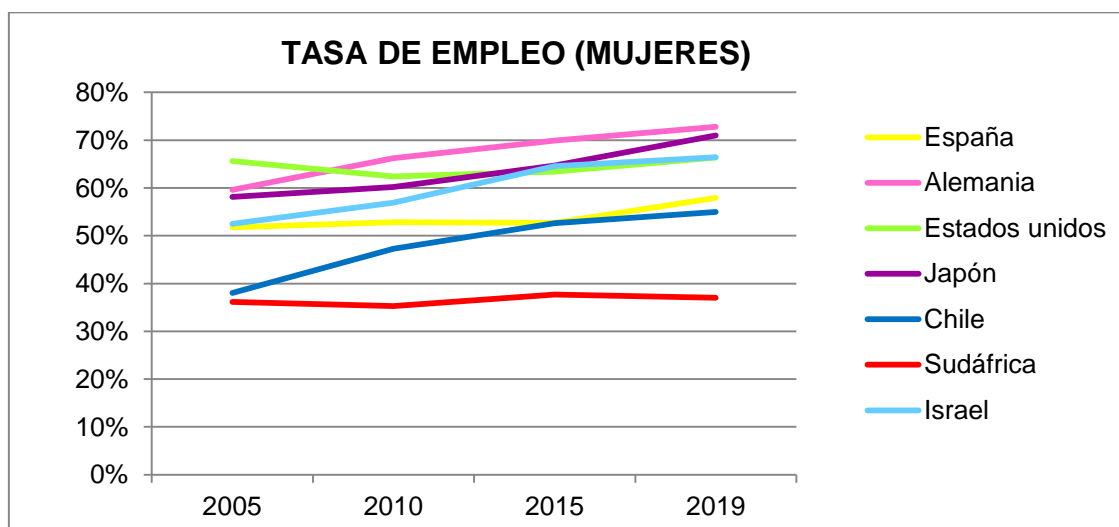
Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por OECD.

5.2. Tasa de empleo

5.2.1. Tasa de empleo femenina

En el gráfico 5.3, se examina la tendencia de crecimiento en la tasa de empleo femenina en distintos países del mundo (España, Alemania, Estados Unidos, Japón, Chile, Sudáfrica e Israel) durante el periodo temporal 2005 – 2019, alcanzando todos los países su máxima participación femenina en 2019.

Gráfico 5.3: Tasa de empleo femenina en siete países (2005-2019).



Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por OECD.

Conforme con el trabajo expuesto por Pérez Rubio (2003) y Palacio Morena y Álvarez Aledo (2004), este incremento del nivel de empleo de las mujeres en el mundo laboral se debe a que existen diversos factores impulsados desde la década de los ochenta.

En primera instancia, la mujer se dedicaba exclusivamente a las labores del hogar y el cuidado de los hijos. Las labores del hogar incluían el mantenimiento de la casa, el cuidado del ganado propio y la atención de las explotaciones agrícolas familiares. Más adelante, las tareas del hogar y sociales se trasladaron al mercado de trabajo. Esto conlleva un aumento de la oferta de trabajo en ciertas áreas, y una mayor implicación femenina en el mundo laboral, debido a que eran las únicas capaces de realizar dichas tareas. Posteriormente, la incorporación de la mujer al empleo, en dichas labores y actividades, fue ocasionando un crecimiento considerable en el sector servicios. Tradicionalmente, es la presencia femenina la que destaca en servicios de restauración, servicios sociales y sanitarios, y otros servicios. Los servicios de restauración se dirigen a la preparación de comidas fuera del hogar (cocineras). Los servicios sociales y sanitarios hacen referencia al cuidado y atención de niños, mayores y ancianos, enfermos y personas con discapacidad (auxiliares). Otros servicios pueden incluir la enseñanza (profesoras), el cuidado de la ropa (lavandera), la costura, la limpieza de casas ajenas (criadas), etc.

En segunda instancia, el proceso de la globalización cambió el trabajo estable por el trabajo a tiempo parcial. Este nuevo tipo de empleo se adecuaba más a la situación de las mujeres, ya que son ellas quienes se encargan de combinar el trabajo remunerado con las labores del hogar.

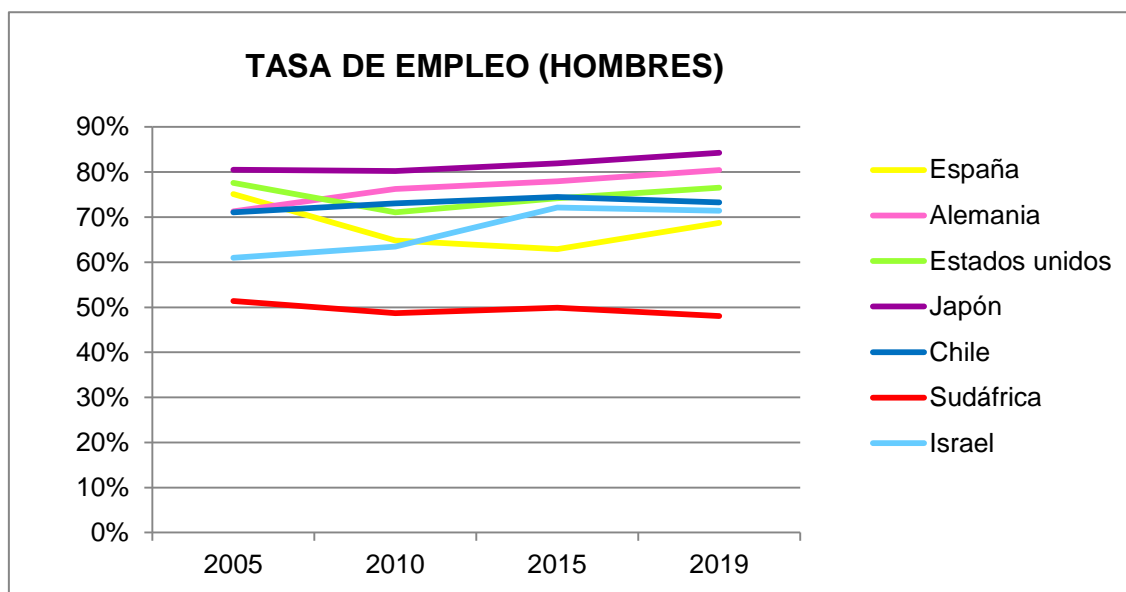
En última instancia y haciendo referencia a épocas pasadas, las mujeres presentan una formación en conocimientos escasa o nula. La falta de cualificación intelectual proviene de la exclusión en la escuela. La mujer era retirada del colegio a una temprana edad (final de la primaria o de la secundaria), sin opción a una educación superior que las formara para la salida al mercado de trabajo, debido a que tenían que realizar las tareas del hogar y convertirse en buena madre y esposa. Sin embargo, con los años ese concepto

ha cambiado y las mujeres son igual de aptas que los hombres, para estudiar y conseguir un empleo sin distinción de las actividades a realizar. No obstante, aún hay señales de discriminación en contra de las mujeres como, por ejemplo, que no reciben el mismo salario que los hombres, aunque desempeñen la misma labor.

5.2.2. Tasa de empleo masculina

La tasa de empleo masculina ha experimentado un crecimiento progresivo en la mayoría de los países, excepto en España y Estados Unidos que como se puede observar en el gráfico 5.4 ha descendido durante los primeros años, y posteriormente se ha ido incrementando. Este relevante cambio se debe a la crisis económica de 2008. La mayoría de los trabajos en los que destacaba la presencia masculina, en lugar de la femenina, se vieron afectados. Un ejemplo de ello es el sector de la construcción.

Gráfico 5.4: Tasa de empleo masculina en siete países (2005-2019).



Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por OECD.

5.2.3. Diferencias entre las tasas de empleo femeninas y masculinas

La tabla 5.2 evidencia en cualquiera de los países seleccionados, la diferencia en el porcentaje de empleo entre sexos. Esta clara distinción ocasiona la brecha de género.

Tabla 5.2: Tasas de empleo (mujeres y hombres) en siete países (2005-2019).

		2005	2010	2015	2019
España	<i>Mujeres</i>	51,77%	52,80%	52,67%	57,92%
	<i>Hombres</i>	75,10%	64,78%	62,90%	68,70%
Alemania	<i>Mujeres</i>	59,58%	66,20%	69,92%	72,80%
	<i>Hombres</i>	71,25%	76,25%	77,97%	80,47%
Estados Unidos	<i>Mujeres</i>	65,61%	62,43%	63,42%	66,34%
	<i>Hombres</i>	77,61%	71,05%	74,18%	76,53%
Japón	<i>Mujeres</i>	58,15%	60,21%	64,70%	71,01%
	<i>Hombres</i>	80,51%	80,21%	81,93%	84,30%
Chile	<i>Mujeres</i>	38,03%	47,29%	52,65%	54,96%
	<i>Hombres</i>	71,08%	73,08%	74,45%	73,24%
Sudáfrica	<i>Mujeres</i>	36,16%	35,27%	37,66%	37,01%
	<i>Hombres</i>	51,39%	48,72%	49,87%	48,02%
Israel	<i>Mujeres</i>	52,51%	56,94%	64,54%	66,44%
	<i>Hombres</i>	60,97%	63,43%	72,14%	71,44%

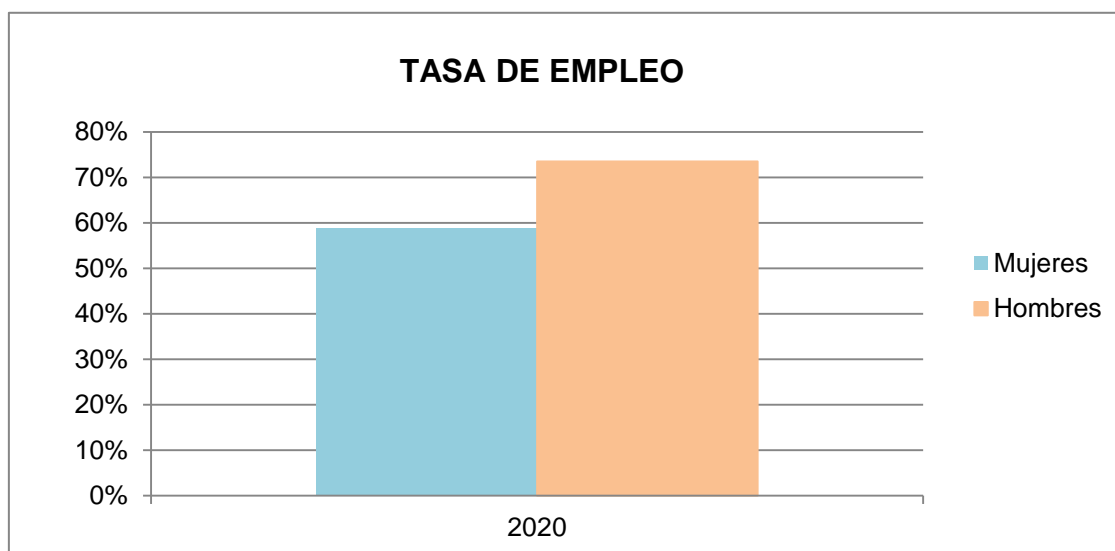
Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por OECD.

Por una parte, esta brecha de género se debe a que el rol que realizaba la mujer, como hemos mencionado anteriormente, era la realización de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, mientras que el varón se encargaba de la parte económica. Aunque esta situación ha experimentado considerables cambios hacia la mejora, siguen siendo muchas las mujeres que se hacen cargo de las citadas actividades, sin contar con la ayuda del hombre, lo cual hace que la tasa de empleo de las mujeres se sitúe por debajo de la tasa de empleo de los hombres durante años.

Por otra parte, la salida de la mujer del espacio privado (hogar y familia) al espacio público (empleo), presentaba como función principal complementar la renta que obtenía el marido, es decir, su salario era un ingreso auxiliar al del varón. La mujer debía combinar y soportar el peso de ambos trabajos. Esto conlleva a que el salario que reciben las mujeres sea inferior al que reciben los hombres.

En resumen, el gráfico 5.5 recoge los datos sobre la tasa de empleo, tanto de hombres como de mujeres, de todos los países pertenecientes a la OECD en 2020, en el cual se distingue claramente la diferencia existente en dicha tasa a nivel mundial. La mujer abarca un 58,9% del empleo con respecto al 73,5% correspondiente a los hombres, lo que origina una brecha de 14,6 puntos.

Gráfico 5.5: Tasa de empleo en los países pertenecientes a la OECD (2020).



Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por OECD.

5.3. Tasa de desempleo

Como se observa en la tabla 5.3, la tasa de paro femenina se encuentra por encima de la tasa de paro masculina, independientemente del país escogido y a pesar de que el mercado de trabajo cuenta con menos mujeres que hombres. También puede verse que en la cúspide de la globalización (años noventa), la tasa de desempleo presenta una tendencia alcista en la mayoría de los países, a excepción de España y Estados Unidos cuya tendencia es a la baja.

Otra cuestión a destacar es que el empleo femenino pudo soportar mejor la crisis financiera global de 2008, prueba de ello es que la diferencia entre la tasa de desempleo entre el 2000 y el 2010, es menor en el caso de las mujeres. Esto se debe a que los sectores afectados por la Gran Recesión fueron principalmente aquellos en los que trabajaban los hombres.

Tabla 5.3: Tasas de desempleo (mujeres y hombres) en siete países (1990-2019).

		1990	2000	2010	2019
España	<i>Mujeres</i>	23,03%	17,46%	20,23%	16%
	<i>Hombres</i>	11,40%	8,32%	19,59%	12,46%
Alemania	<i>Mujeres</i>	6,96%	8,38%	6,48%	2,74%
	<i>Hombres</i>	4,47%	7,75%	7,36%	3,51%
Estados Unidos	<i>Mujeres</i>	5,51%	4,10%	8,62%	3,62%
	<i>Hombres</i>	5,67%	3,91%	10,52%	3,73%
Japón	<i>Mujeres</i>	2,21%	4,48%	4,58%	2,18%
	<i>Hombres</i>	2,04%	4,88%	5,40%	2,48%
Chile	<i>Mujeres</i>	9,65%	10,34%	9,65%	7,96%
	<i>Hombres</i>	6,94%	9,32%	7,20%	6,67%
Sudáfrica	<i>Mujeres</i>	-	-	-	-
	<i>Hombres</i>	-	-	-	-
Israel	<i>Mujeres</i>	8,59%	9,18%	6,49%	3,91%
	<i>Hombres</i>	5,56%	8,43%	6,76%	3,69%

Fuente: Elaboración propia a través de los datos proporcionados por OECD.

6. CONCLUSIONES

En este apartado se resume el trabajo y se sintetizan las conclusiones más relevantes. Se ha centrado en aspectos relacionados con cómo la globalización ha influido en el mercado de trabajo, afectando a distintos colectivos.

En primer lugar, la teoría de la oferta y demanda de trabajo ayuda a comprender los factores que influyen en la participación de los individuos en el mercado de trabajo, particularmente, la situación que experimenta las mujeres con respecto a los hombres.

En segundo lugar, el trabajo se ha adentrado en el contexto de globalización económica y las reformas que dicho concepto ha originado. Cabe destacar el traspaso de contratos estables a contratos temporales debido a la desregulación del mercado, lo que origina una mayor tasa de desempleo entre los individuos. Además, el proceso globalizador trajo consigo cambios en las tecnologías y la información, lo cual ha afectado tanto a la oferta como a la demanda de trabajo, al ocasionar transformaciones en los mecanismos de producción, organización, etc.

En tercer lugar, las migraciones internacionales, con un volumen muy importante como consecuencia de la globalización, han ido tomando forma en las últimas décadas. Sin embargo, en el siglo XXI la migración internacional presenta rasgos muy diferentes a los del periodo anterior, incluso se puede hablar de una nueva era de la movilidad humana.

En un mundo globalizado, la mayoría de las regiones cuentan con falta de empleo y oportunidades para su población, lo cual conlleva la necesidad de que los individuos emigren hacia países desarrollados, en los cuales van a encontrar trabajos con bajo salario, pero que aun así les ayuda a vivir sin pasar por las penurias a las que debían hacer frente en su país. Al otro lado de la relación migratoria, los países receptores necesitan de los migrantes internacionales, ya sean por razones demográficas o laborales.

En último lugar, la realización de un análisis de la situación laboral de hombres y mujeres, ha dejado en claro que gracias al fenómeno de la globalización, las mujeres presentan mayores tasas de participación y empleo, ya que los trabajos a tiempo parcial se adecuan más a sus necesidades. Sin embargo, tanto la tasa de participación como la tasa de empleo femenina son inferiores a la de los hombres. La principal razón de la incorporación más tardía al mercado de trabajo de las mujeres, es que sus preferencias se inclinan a darle más importancia al ocio, además de otros factores sociales y culturales.

También se ha apreciado a lo largo del trabajo que la tasa de desempleo de las mujeres es mayor que la de los hombres. Ello puede deberse a razones de discriminación, pero también a que existe un elevado grado de segregación en el mercado laboral, con la presencia de ocupaciones feminizadas que se han visto fuertemente afectadas por la destrucción de empleos.

También cabe reseñar, que a lo largo de las décadas la brecha de género ha ido menguando a medida que aumenta el nivel de educación de las mujeres. Sin embargo, aún continúan existiendo desigualdades salariales, siendo las mujeres las que reciben menos salarios.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arango J. (2007): "Vanguardia Dossier", *Las migraciones internacionales en un mundo globalizado*, 22, pp. 6-15.

Bilbao A. (1999): "Mundialización de las relaciones laborales", *La globalización y las relaciones laborales*, 15, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, pp. 123-137.

Blanco C. (2000): *Las migraciones contemporáneas*. Editorial Alianza.

Castles S. y Miller J. (1993): *The age of migration international population movements in the modern world*, Londres.

Eurostat (2020): "Contratación temporal". Disponible en <https://www.ec.europa.eu/eurostat> [consulta 20/05/2021.]

Organización internacional del trabajo (2020): "Desempleo mundial". Disponible en <http://www.ilo.org> [consulta 20/05/2021].

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019): "Tasas de participación, empleo y desempleo". Disponible en <http://www.oecd.org> [consulta 25/06/2021].

Servicio Público de Empleo Estatal (2020): "Modalidades de contrato". Disponible en <https://www.sepe.es> [consulta 20/05/2021]

Organización de las Naciones Unidas (2020): "Países de origen y destino de las migraciones internacionales". Disponible en <http://www.un.org> [consulta 15/06/2021].

Husson M. (1996): *Las tres dimensiones del Neoimperialismo*. Editorial Viento Sur.

Linares Seguí B. (2001): *La globalización y su repercusión en el empleo*, Revista de relaciones laborales, 9, pp. 107-126.

McConnell C., Brue S., MacPherson D. (2007): *Economía laboral (séptima edición)*. Editorial McGraw Hill.

Palacios Morena J.I. y Álvarez Aledo C. (2004): *El mercado de Trabajo: análisis y políticas*. Editorial Akal.

Pedone C. (2001): *Globalización y migraciones internacionales. Cadenas y redes*, Universidad autónoma de Barcelona, Barcelona, Tesis Doctoral.

Pérez Rubio A.M. (2003): *Rupturas y permanencias en los roles de género: cuando las mujeres trabajan*. Editorial EUDENE.

Rubio González R. (2000): *Globalización y mercado de trabajo: retos y oportunidades para la promoción del empleo en el medio local*, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias sociales, 69.

Tugores J. (1999): *Economía internacional e inmigración regional*. Editorial McGraw Hill.