

Globalización, movilidad laboral y vida familiar

GERARDO MEIL*

RESUMEN

La globalización demanda cada vez mayor movilidad geográfica a los trabajadores, ya sean sin cualificar o cualificados. La adaptación a estas demandas de movilidad geográfica es muy variada en su forma y plantea un gran desafío para conciliar vida laboral, movilidad y vida familiar en el marco de una sociedad que aspira a la igualdad de género. ¿Es posible formar una familia con un trabajo que exige elevada movilidad geográfica? ¿En qué medida es compatible la movilidad con un modelo de familia igualitario? ¿O conduce más bien a una tradicionalización de los roles familiares? Por otra parte, ¿qué consecuencias familiares tiene que la mujer acepte un trabajo que exija elevada movilidad? ¿Favorece ello un reparto más igualitario del trabajo doméstico y del cuidado de los niños? Este artículo explora los potenciales efectos de la creciente movilidad sobre los proyectos de vida familiar en España a partir de una encuesta específicamente diseñada al respecto en el marco de un estudio financiado por la Unión Europea. Los resultados apuntan hacia un limitado efecto tradicionalizador de la movilidad laboral de los hombres y un moderado efecto igualitario de la movilidad laboral de las mujeres, pero también evidencian que no tiene por qué tomar necesariamente dicha deriva.

1. INTRODUCCIÓN

Una de las consecuencias del proceso de globalización es el aumento de la movilidad geográfica de la población trabajadora. El aumento de los flujos migratorios durante las dos pasadas décadas

en los países desarrollados, y entre ellos especialmente en España, es una clara evidencia de ello. Pero las demandas de movilidad geográfica por motivos de trabajo (en lo sucesivo, movilidad laboral) no proceden únicamente de los desequilibrios económicos entre los países más y menos desarrollados y la carencia de mano de obra suficiente en los países en expansión, sino también del profundo cambio derivado de las nuevas formas de organización del trabajo con el desarrollo de lo que se ha dado en llamar el “capitalismo flexible” (Sennet, 2000; Bauman, 2003; Urry, 2007). La población afectada por las demandas de movilidad, por tanto, no sólo es la inmigrante, sino también la población trabajadora nacional. Así, la proporción de contratos de trabajo firmados que implican el desempeño del trabajo en una provincia distinta a la de residencia ha ido creciendo a lo largo de la primera década del siglo *xxi* desde el 11,4 por 100 en 2001 hasta el 12,5 por 100 en 2008, para descender ligeramente en 2009 al 12 por 100 (Observatorio de la Movilidad, 2010). La predisposición de los trabajadores a la movilidad laboral, bien para encontrar un empleo, bien para mejorar sus expectativas profesionales también ha crecido, especialmente a raíz de la crisis económica. Así, según una encuesta de la empresa de trabajo temporal Ranstad, el porcentaje de personas que estarían dispuestas a cambiar de ciudad para conseguir un empleo en 2011 se cifra en el 65 por 100 de la población en edad de trabajar (Ranstad, 2011).

Ahora bien, estas demandas de movilidad laboral y la adaptación a las mismas por parte de los trabajadores no tienen por qué adoptar necesariamente la forma de migración o cambio residencial, como fue el caso durante la etapa del éxodo rural de los años sesenta. Las demandas de

* Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid (gerardo.meil@uam.es).

movilidad laboral pueden tomar formas muy diversas. Entre los directivos y cuadros medios, con la internacionalización de las empresas y de la cadena de valor, son frecuentes los viajes de trabajo, así como períodos de formación en la empresa matriz de las multinacionales o los avances en la carrera profesional a través del desempeño del trabajo en distintas sedes de la empresa. Entre profesionales y trabajadores especializados tampoco es infrecuente tener que trabajar por proyectos o en misiones lejos del hogar durante períodos más o menos largos. El carácter estacional del trabajo en algunos sectores como el turismo también exige desplazamientos temporales como alternativa a la migración. Los trabajadores afectados por este tipo de condiciones de trabajo, aunque no sean migrantes, pueden calificarse como trabajadores móviles cuando tienen que dormir con mucha frecuencia fuera de casa y pueden ser denominados “pernoctadores” (*overnighter* en inglés; Schneider, Limmer y Ruckdeschel, 2002; Limmer y Schneider, 2008). Otra alternativa a la migración como estrategia adaptativa a las exigencias de movilidad laboral es la de asumir el coste de largos desplazamientos diarios al lugar de trabajo. El desarrollo de la infraestructura de transporte ha hecho posible cubrir mayores distancias en menor tiempo y a menor coste, al tiempo que el aumento de los salarios reales lo hace menos gravoso. Así, muchos trabajadores de La Mancha, en lugar de migrar a Madrid, prefieren desplazamientos diarios; aunque ello implique invertir mucho tiempo en transporte, les permite obtener mejores trabajos, al tiempo que menores costes de vida, y permanecer en el entorno de origen. Otras personas prefieren residir en municipios más pequeños y desplazarse a las ciudades para trabajar, tanto por cuestión de costes, como por criterios de “calidad de vida”.

Con la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la indispensabilidad del trabajo de ambos cónyuges para mantener el nivel de vida de la pareja, las demandas de movilidad suponen un importante desafío adaptativo para las familias. ¿Es posible formar una pareja y tener hijos cuando el trabajo requiere una elevada movilidad? ¿Es compatible la movilidad con un modelo de familia igualitario o implica una tradicionalización de los roles familiares? Cuando el hombre tiene un trabajo que exige elevada movilidad, ¿puede desempeñar su mujer un trabajo a tiempo completo, o este tipo de trabajo del varón sólo es compatible con un trabajo a tiempo parcial? ¿Tiene que asumir la mujer en exclusiva el trabajo en el hogar y el cuidado de los niños? ¿Puede la mujer con un proyecto familiar asumir un trabajo que exige elevada movilidad?

¿Qué consecuencias tiene ello para su vida familiar, y para el reparto del trabajo doméstico y del cuidado de los niños: implica el desarrollo de una familia más igualitaria?

2. FUENTE DE DATOS, CONCEPTO Y ALCANCE DE LA MOVILIDAD LABORAL

Estas y otras preguntas han fundamentado el desarrollo de un proyecto de investigación comparado en distintos países europeos (Alemania, Francia, España, Suiza, Polonia y Bélgica) y de carácter multidisciplinar, denominado “Job Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life” (Schneider y Meil, 2008; Schneider y Collet, 2010)¹. El objetivo de la investigación era, por un lado, analizar el alcance y las características de las distintas formas de movilidad geográfica por motivos de trabajo y, por otro, los determinantes de la predisposición a la movilidad y la movilidad realizada, así como sus consecuencias en distintas esferas de la vida (profesional, familiar, calidad de vida o relaciones de género, entre otras). El principal instrumento para la recogida de datos ha sido una encuesta telefónica realizada durante la primavera y el verano de 2007, en la que se entrevistó a una muestra aleatoria de 7.153 personas de edades comprendidas entre 25 y 54 años residentes en los seis países citados; en España el número total de personas entrevistadas fue de 1.133². Como la muestra inicial de 5.552 entrevistas resultó insuficiente para lograr un número adecuado de entrevistados móviles, se realizó una segunda oleada de entrevistas aleatorias a 17.125 personas, con el fin de obtener un mínimo de 400 entrevistados móviles en cada uno de los países. En España se realizaron 3.364 entrevistas de selección, quedando la muestra final compuesta por 675 personas no móviles y 458 móviles. Para neutralizar los efectos de la sobrerrepresentación de los trabajadores móviles, así como los sesgos derivados del tamaño del hogar, el sexo, la edad y el nivel educativo, se efectuó una ponderación de la muestra, obteniéndose así una muestra representativa de la población

¹ Esta investigación ha sido financiada por el 6º Programa marco de la Unión Europea (contrato 028349). Sobre el proyecto de investigación, véase la página web: www.job-mob-and-famlives.eu

² El trabajo de campo lo realizó en España la empresa Metroscopia.

entre 25 y 54 años. Los datos (ponderados) que se presentan en este artículo se refieren a los resultados obtenidos en España³.

El concepto de movilidad geográfica por motivos de trabajo (movilidad laboral) del que parte esta investigación es, como se ha indicado, más amplio que el de migración e incluye también otras formas de resolver la elevada distancia entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo. Basado en el trabajo de Schneider, Limmer y Ruckdeschel (2002), pueden distinguirse dos grandes tipos de movilidad laboral. Por un lado se encuentra la migración o "movilidad residencial", que significa el cambio de lugar de residencia fundamentalmente por motivos de trabajo. Aunque los motivos pueden ser diversos, el objeto de interés en la investigación es solamente la movilidad por motivos de trabajo. Esta forma de movilidad incluye la migración transnacional, así como la que se da dentro del territorio nacional (operacionalizada como recolocación en un municipio situado a 50 o más kilómetros del municipio de origen) y la que afecta a los expatriados (trabajadores desplazados temporalmente al extranjero por sus empleadores). Este tipo de movilidad también puede denominarse "recolocación", y dado que puede tener lugar en distintos momentos de la biografía individual, se consideraron como móviles

³ Datos comparativos por países pueden encontrarse en www.uam.es/gerardo.meil, en la sección "Estadísticas del cambio familiar".

los trabajadores que se mudaron por motivos de trabajo en los cuatro años anteriores a la encuesta (2004-2007) (a esta movilidad se la denomina "recolocación reciente"), mientras que aquellos que lo hicieron con anterioridad pueden ser calificados como "exmóviles" ("recolocación pasada"). El segundo gran tipo de movilidad es la "movilidad recurrente", que es aquella referida más arriba. Este tipo de movilidad incluye distintas formas, tales como la de quienes invierten mucho tiempo en desplazamientos (operacionalizado como quienes invierten dos horas o más en ir y volver del trabajo al menos tres veces a la semana y que se denomina "desplazamientos de larga distancia" –*Long Distance Commuting*, en inglés–) y los "pernoctadores" (operacionalizado como aquellos trabajadores que duermen al menos 60 noches fuera de casa al año por motivos de trabajo). Las personas que fueron móviles en alguna de estas formas en el pasado, pero no cuando se realizó la entrevista, pueden denominarse "exmóviles", y quienes presentan más de un tipo de movilidad como "multimóviles" (Limmer y Schneider, 2008).

Con arreglo a estas definiciones y según los resultados obtenidos de la encuesta, un 11,6 por 100 de la población española de 25 a 54 años tenía en 2007 un trabajo que requería una elevada movilidad geográfica (en lo sucesivo, móviles) y un 36,1 por 100 lo tuvo con anterioridad (Cuadro 1). Por tipos de movilidad, la movilidad recurrente (11,3 por 100) es mucho más frecuente que la migración

CUADRO 1

**ALCANCE DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR MOTIVOS DE TRABAJO EN ESPAÑA (2007).
PORCENTAJE DE PERSONAS SEGÚN SU EXPERIENCIA DE MOVILIDAD**

	Población 25 a 54 años			Población 25 a 54 años empleada en 2007		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nunca móviles	45,0	59,5	52,2	54,2	44,1	48,3
Exmóviles	40,6	31,5	36,1	40,8	35,5	37,8
Móviles	14,4	9,0	11,6	15,1	12,4	13,5
Desplazamientos hogar-trabajo de larga distancia	7,3	5,7	6,5	7,8	8,4	7,8
Pernoctadores	3,9	1,1	2,5	3,9	1,2	1,2
Recolocaciones Recientes	1,6	1,1	1,3	1,7	1,2	1,2
Multimóviles	1,6	1,1	1,3	1,7	1,6	1,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta *Job Mobilities and Family Lives*, 2007.

(recolocación reciente, según nuestra definición) (1,8 por 100); y dentro de la movilidad recurrente, sobre todo, los desplazamientos de larga distancia al trabajo. En conjunto, casi la mitad (47,7 por 100) de la población en la etapa central de la biografía laboral ha tenido o tiene experiencia de elevada movilidad laboral, porcentaje que se eleva al 51,3 por 100 (13,5 y 37,8 por 100 respectivamente) si se considera únicamente a la población empleada en 2007. El 63 por 100 de las personas móviles (57 por 100 de las exmóviles) son hombres, una característica ampliamente documentada en la literatura (Casado, 2000; Feria y Susino, 2005; Observatorio de la Movilidad, 2010) y el 52 por 100 tiene entre 25 y 34 años, siendo relativamente más frecuente entre los trabajadores con estudios universitarios (32 por 100 frente a 22 por 100 de personas con estudios universitarios), si bien predominan las personas con estudios secundarios (56 por 100 del total de móviles) (Meil, Ayuso y Mahía, 2008).

y Meil, 2008). No obstante, la proporción de este tipo de familia es menor entre las personas móviles que entre las no móviles (60 por 100 en el caso de los hombres y 66 por 100 de las mujeres). Estas diferencias, ¿se deben a que la movilidad laboral es un obstáculo para la formación de una familia o, por el contrario, a que la movilidad laboral se da, sobre todo, entre personas jóvenes antes de materializar sus proyectos de vida familiar? ¿Cómo afecta la movilidad laboral a los proyectos de pareja y de parentalidad?

Movilidad laboral y proyecto de pareja

La mayoría de las personas que tienen una elevada movilidad por trabajo señalan que uno de los inconvenientes que se derivan de ello es que desatienden el contacto con personas importantes en su vida (42 por 100) y que tienen demasiado poco tiempo para su pareja (57 por 100). Por ello, no debe resultar sorprendente que quienes no tengan pareja señalen, dentro de la lista de inconvenientes de los trabajos que implican elevada movilidad, que ello dificulta la formación de una pareja (57 por 100). Ahora bien, a pesar de todo, la proporción de personas sin pareja es la misma entre los móviles que entre los no móviles (14 por 100) y las diferencias con los exmóviles (18 por 100) no son estadísticamente significativas. La desagregación por sexo es todavía más ilustrativa, porque la proporción de mujeres sin pareja es incluso menor entre las que son móviles que entre las que no lo son (9 frente a 12 por 100), aunque las diferencias no son estadísticamente significativas. La relativamente elevada proporción de personas sin pareja ni hijos entre la

3. MOVILIDAD LABORAL Y FORMACIÓN DE UNA FAMILIA

La mayoría de las personas con un trabajo que exige mucha movilidad en España, ya sean hombres o mujeres, tienen una familia compuesta por pareja e hijos (47 por 100 de los hombres y 52 por 100 de las mujeres, como se comprueba en el cuadro 2), algo que no es obvio en el caso de las mujeres, pues hay países en los que la movilidad laboral de las mujeres está asociada a la renuncia a tener hijos, como es el caso en Alemania o Suiza (Schneider, Limmer y Ruckdeschel, 2002; Schneider

CUADRO 2

SITUACIÓN FAMILIAR DE LAS PERSONAS DE 25 A 54 AÑOS EN 2007, SEGÚN TENGAN UN TRABAJO QUE EXIGE MUCHA MOVILIDAD GEOGRÁFICA O NO, Y SEGÚN SEXO. PORCENTAJES HORIZONTALES

	Hombres					Mujeres				
	Sin pareja Sin hijos	Con pareja Sin hijos	Sin pareja Con hijos	Con pareja Con hijos	Total	Sin pareja Sin hijos	Con pareja Sin hijos	Sin pareja Con hijos	Con pareja Con hijos	Total
No móviles*	17	23	0	60	100	12	18	4	66	100
Móviles	18	35	0	47	100	9	36	3	52	100
Total	17	25	0	58	100	12	20	4	65	100

Nota: * incluye a nunca móviles y a exmóviles.

Fuente: Encuesta Job Mobilities and Family Lives, 2007.

población de 25 a 54 años no está relacionada, por tanto, con la movilidad geográfica, sino con el retraso en la emancipación de los jóvenes del hogar de sus padres y el consecuente retraso en la consolidación de una relación de pareja (Requena, 2004).

Alrededor de un tercio de los móviles tienen pareja, pero no hijos, una proporción bastante superior que entre los no móviles (35 frente a 20 por 100). La desagregación por sexo evidencia que las diferencias son más acentuadas en el caso de las mujeres (37 frente a 18 por 100) que en el caso de los hombres (35 frente a 23 por 100). Ahora bien, ello cabe atribuirlo no tanto a la movilidad *per se*, como al hecho de que la movilidad es más frecuente entre las personas jóvenes que entre las mayores y al hecho de que tener pareja no implica necesariamente convivir en un mismo hogar. Así, la proporción de personas con pareja que no conviven en el mismo hogar es mucho mayor entre los móviles que entre los no móviles (20 frente a 10 por 100 en el caso de los hombres, y 18 frente a 8 por 100 en el caso de las mujeres), porque, en su gran mayoría, son jóvenes (el 81 por 100 tiene menos de 35 años) y viven con sus padres. Si se hace un análisis de regresión logística para calcular la razón de probabilidades de no convivir con la pareja frente a sí convivir, controlada la edad, el sexo y la movilidad, la única variable que afecta a la probabilidad de no vivir en pareja es la edad, no teniendo ni la movilidad ni el sexo ningún efecto estadísticamente significativo. Por tanto, la movilidad tampoco impide la materialización de un proyecto de vida en común en un mismo hogar, tanto para los hombres como para las mujeres.

En definitiva, un trabajo con elevada movilidad laboral no comporta un retraso en la decisión de formar una pareja ni tampoco implica una dificultad adicional para independizarse y materializar un proyecto de vida en común en un mismo hogar. Ahora bien, la proporción de parejas sin hijos entre los móviles es mucho mayor que entre los no móviles (49 frente a 64 por 100). ¿Se debe ello a que la movilidad es un obstáculo para tener hijos o a que los móviles son personas más jóvenes y están posponiendo la parentalidad? ¿La estrategia de adaptación a la movilidad pasa por el retraso en la decisión de tener hijos, la reducción del número de hijos o la renuncia a la parentalidad?

Movilidad laboral y parentalidad

La proporción de parejas convivientes sin hijos es un cincuenta por ciento mayor cuando un miem-

bro de la pareja es móvil que cuando no lo es (31 frente a 19 por 100), sin diferencias significativas en función del sexo (30 por 100 en ambos casos). Por otra parte, entre las parejas con hijos, la proporción de quienes sólo tienen un hijo es muy superior entre los móviles que entre los no móviles (44 frente a 29 por 100), y muy superior cuando la mujer es móvil (56 por 100) que cuando lo es el hombre (36 por 100). De hecho, el número medio de hijos (entre quienes tienen hijos) no se ve condicionado por las exigencias de movilidad del trabajo del hombre (1,8 hijos tanto entre los móviles como entre los no móviles), mientras que en el caso de las mujeres es mucho menor entre las móviles que entre las que no lo son (1,5 frente a 1,9). Con todo, como el número de hijos está muy condicionado por la edad y como la movilidad laboral se da con más frecuencia entre los más jóvenes que entre los mayores, esta diferencia puede deberse más a la edad que a la movilidad. El análisis de regresión logística, controlando los efectos de la edad, evidencia que la probabilidad de no tener hijos no está condicionada por la movilidad, sino que depende fundamentalmente de la edad y de si se convive con la pareja, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Ahora bien, en el caso de las mujeres, pero no así de los hombres, la probabilidad de tener un solo hijo es mayor entre las móviles que entre las no móviles, controlados los efectos de la edad y la convivencia en pareja.

En consecuencia, la movilidad no está asociada con la renuncia a la formación de una familia (en el sentido de tener hijos) ni en el caso de los hombres ni en el de las mujeres, pero sí tiene como consecuencia la posposición del calendario reproductivo, lo que, en el caso de las mujeres, se traduce en una familia más pequeña. De estos efectos, a cuya formulación se puede llegar comparando la estructura familiar de las personas móviles y no móviles, parecen ser también conscientes las personas implicadas. Así, cuando se preguntó a quienes habían concluido su período reproductivo (los de más de 40 años) si habían tenido menos hijos que los inicialmente previstos por motivos profesionales, las mujeres móviles, pero no así los hombres móviles, contestaron afirmativamente con mucha mayor frecuencia que las mujeres no móviles (25 frente a 13 por 100). Las mujeres que fueron móviles en algún momento de su vida previo a la encuesta también contestaron con mayor frecuencia que tuvieron menos hijos que los inicialmente previstos por motivos profesionales (16 por 100, frente a 10 por 100 entre las mujeres que no han tenido experiencia alguna de movilidad laboral). Por lo demás, una mayor proporción de mujeres móviles

y exmóviles que de mujeres que nunca han tenido experiencia de movilidad señaló también haber retrasado la maternidad por motivos de trabajo (28, 24 y 11 por 100, respectivamente). El retraso de la maternidad, al menos en España, está asociado con una reducción de la descendencia final (Delgado, Meil y Zamora, 2008). Entre los hombres, por el contrario, no existe una pauta consistente: mientras que entre los exmóviles sí hay una mayor proporción que entre los nunca móviles que declaran haber tenido menos hijos que los inicialmente planeados y también más tarde, entre quienes son móviles en el momento de la entrevista sucede lo contrario. En este sentido, se puede concluir que la opción por tener una familia más pequeña en el caso de las mujeres móviles, pero no así en el caso de los varones, es una respuesta adaptativa a las dificultades de conciliar vida familiar, laboral y movilidad.

Tipos de movilidad y familia

A pesar de que no existe una relación causal entre las distintas fases del ciclo familiar y el tipo de movilidad, se observa cierta relación entre ambas, condicionada además por el sexo. Así, la multimovilidad es más común entre las personas con pareja, pero sin hijos (33 por 100 de los hombres multimóviles, y 57 por 100 de las mujeres multimóviles se encuentran en esta situación familiar) o sin pareja ni hijos (30 y 12 por 100) que entre quienes tienen hijos (37 y 30 por 100, respectivamente). Ello está relacionado con el hecho de que la multimovilidad es más frecuente entre los jóvenes que se encuentran en los comienzos de su carrera laboral. De hecho, la mitad de los multimóviles que tienen pareja no conviven con ella en un mismo hogar. Las familias en las que hay multimovilidad son frecuentemente aquellas en las que el hombre tiene que invertir mucho tiempo en ir y volver al trabajo (dos o más horas diarias) y, además, duerme muy frecuentemente fuera de casa (más de 60 noches al año) o cuando la recolocación por motivos laborales (a más de 50 kilómetros) obliga a la mujer a invertir mucho tiempo en ir y volver al trabajo.

La recolocación por motivos de trabajo (a más de 50 kilómetros) también es más frecuente entre los jóvenes, las parejas sin hijos y en las primeras fases de la carrera laboral. Así, mientras que el 60 por 100 de quienes se han mudado en los cuatro años previos a la encuesta no tienen hijos, el 90 por 100 tienen pareja con quien generalmente comparten un mismo hogar. Quienes tienen hijos, normalmente tienen sólo un hijo (57 por 100 de los

que tienen hijos) y estos son pequeños (en el 40 por 100 de los casos, el hijo mayor tiene menos de 4 años). Por tanto, la migración por motivos de trabajo tiene lugar normalmente en las primeras fases del ciclo familiar, bien cuando todavía no han nacido los hijos o cuando estos todavía son muy pequeños.

La inversión de mucho tiempo en ir al trabajo y volver del mismo es, por el contrario, más frecuente entre las parejas con hijos, sobre todo entre las mujeres (63 por 100 de las mujeres y 49 por 100 en esta situación tienen pareja e hijos). Por otra parte, este tipo de movilidad está menos asociada con las primeras fases del ciclo familiar que otros tipos, dándose con relativa similar frecuencia en todas las fases del ciclo de vida laboral. Estas circunstancias parecen evidenciar que las mujeres con hijos están más dispuestas a aceptar este tipo de movilidad que otras, como consecuencia del desigual reparto de responsabilidades familiares entre los cónyuges. Las personas con este tipo de movilidad tienden también a tener más de un hijo más que quienes se han mudado recientemente por trabajo o que los multimóviles (62 por 100 frente a 43 y 50 por 100 de quienes tienen hijos, respectivamente) y los hijos tienden a ser mayores (el 35 por 100 tiene al menos un hijo de 18 o más años). Ahora bien, entre las personas con este tipo de movilidad también hay una proporción de personas sin pareja y sin hijos, así como parejas sin hijos.

Las pocas mujeres que tienen un trabajo que requiere dormir con mucha frecuencia fuera de casa (1,2 por 100 de las mujeres con un trabajo remunerado en 2007) tienden a no tener hijos (66 por 100), aunque sí pareja, si bien con frecuencia no viven en un mismo hogar (sólo el 45 por 100 de las “pernoctadoras” comparten un mismo hogar con su pareja). Una proporción apreciable son jóvenes y viven todavía con sus padres (28 por 100, siendo la edad media de quienes no tienen hijos de 31,5 años). Quienes tienen hijos, por el contrario, tienden a ser mayores (edad media 46,7 años) y, por tanto, los hijos ya son relativamente mayores (el 69 por 100 tiene al menos uno de 14 o más años), lo que sugiere que las mujeres que desempeñan trabajos que requieren dormir con frecuencia fuera de casa son, o bien mujeres muy jóvenes sin hijos, o bien mujeres con hijos ya crecidos. Dadas las definiciones de rol de género, las madres con hijos pequeños tienden a dormir pocas noches fuera de casa y no pueden o no están dispuestas a asumir trabajos que requieren hacerlo con frecuencia. Las circunstancias familiares de los hombres “pernoctadores”, situación mucho más frecuente que entre las mujeres (3,9 por 100 de los hombres con empleo

en 2007), es muy diferente. La mayoría vive con su pareja e hijos (51 por 100), aunque una parte importante no tienen hijos (35 por 100). Si bien muchos son jóvenes (el 36 por 100 cuenta entre 25 y 34 años), la proporción de los que viven con sus padres es mucho menor que entre las mujeres (16 frente a 28 por 100). Quienes tienen hijos tienden, además, a tener más de uno (74 por 100), generalmente dos, y normalmente no tienen sólo hijos pequeños.

4. MOVILIDAD LABORAL Y TRABAJO EXTRADOMÉSTICO DE LA PAREJA

Si las distintas formas de movilidad condicionan y están condicionadas por los proyectos de vida familiar, ¿qué efectos tiene la movilidad laboral sobre las posibilidades de la pareja (del cónyuge del trabajador móvil) de tener un trabajo remunerado? En principio cabría suponer que la elevada movilidad laboral dificulta el trabajo extradoméstico de la pareja, especialmente en el caso de la movilidad de los hombres, dado que, a pesar del desigual reparto de responsabilidades domésticas en la familia española, su implicación en el cuidado de niños y en las tareas del hogar ha ido creciendo, contribuyendo con ello

a la conciliación de la vida familiar y laboral (Meil, 2005; González y Jurado, 2009); por ello, habría que suponer que la movilidad del hombre se traduce en una mayor proporción de parejas en las que la mujer no tiene un trabajo remunerado o, si lo tiene, es un trabajo a tiempo parcial, particularmente si tiene hijos. ¿Tiene la movilidad laboral entonces efectos “tradicionalizadores” en la dinámica familiar?

El porcentaje de parejas en las que ambos cónyuges tienen un trabajo remunerado es superior cuando uno de los miembros de la pareja o ambos son móviles (72 por 100) que cuando ninguno de ellos lo es (64 por 100), aunque la diferencia no es significativa al nivel convencionalmente aceptado ($p < 0,10$). Si en lugar de considerar todas las parejas, independientemente de si conviven o no y de si tienen hijos o no, se consideran únicamente las de quienes tienen hijos y viven en un mismo hogar, dado que el tener hijos suele implicar en no pocos casos el abandono del mercado de trabajo por parte de las mujeres, el porcentaje de parejas en las que ambos cónyuges tienen un trabajo remunerado disminuye, pero la proporción es la misma en las parejas con movilidad y sin ella (64 frente a 62 por 100). Desagregando los datos por sexo, como se hace en el cuadro 3, se puede observar, sin embargo, que en los casos en que el hombre es móvil existe una proporción mayor de parejas sin trabajo remunerado que en los

CUADRO 3

MOVILIDAD LABORAL DEL ENTREVISTADO Y SITUACIÓN LABORAL DE SU PAREJA, SEGÚN EL SEXO Y LA TENENCIA DE HIJOS. PORCENTAJES HORIZONTALES

	Hombres con pareja				Mujeres con pareja			
	Pareja sin trab. remunerado	Pareja trabaja a t.p.	Pareja trabaja a t.c.	Total	Pareja sin trab. remunerado	Pareja trabaja a t.p.	Pareja trabaja a t.c.	Total
CON HIJOS								
No móviles	38	10	51	100	3	5	93	100
Móviles	42	12	46	100	-	13	88	100
Total	39	10	51	100	2	5	92	100
CON Y SIN HIJOS								
No móviles	32	13	55	100	4	5	91	100
Móviles	33	11	56	100	-	15	85	100
Total	32	12	56	100	3	6	91	100

Nota: trab. a t.p.= trabaja menos de 35 horas a la semana; trab. a t.c.= trabaja 35 o más horas a la semana.

Fuente: Encuesta Job Mobilities and Family Lives, 2007.

casos en los que no es móvil (42 frente a 38 por 100), aun cuando las diferencias no son estadísticamente significativas. Si se incluyen los casos en los que no tienen hijos, no se aprecia diferencia en el porcentaje de parejas según trabaje sólo el hombre o ambos cónyuges. Por tanto, la hipótesis de que la movilidad laboral de los hombres propicia el abandono del mercado de trabajo de su mujer no se cumple, y ello independientemente de si tienen hijos o no.

La proporción de mujeres con hijos que trabajan a tiempo completo es menor en el caso de que el hombre sea móvil que cuando no lo es (46 frente a 51 por 100), lo que podría inducir a pensar que trabajan en mayor proporción a tiempo parcial, pero las diferencias que aparecen en el cuadro 3 no son estadísticamente significativas. Por tanto, la movilidad de los hombres no promueve el trabajo a tiempo parcial de sus mujeres. No obstante, en conjunto, las mujeres de los hombres móviles tienden a trabajar una media de horas algo menor que las de los hombres no móviles cuando tienen hijos (36,2 frente a 38,5 horas semanales), aunque no así cuando no los tienen.

Cuando la mujer es móvil, sin embargo, hay una mayor proporción de hombres que tienen trabajo a tiempo parcial que cuando la mujer no es móvil, tengan hijos o no. De hecho, las mujeres móviles tienden a tener parejas que trabajan un menor número de horas de las que habitualmente trabajan los hombres (40,5 frente a 44,7 horas semanales), tanto porque tienen con más frecuencia trabajo a tiempo parcial, como porque hay una menor proporción de hombres que trabajan más de 40 horas semanales. Cuando la pareja tiene hijos, los hombres tienden a trabajar algo más de tiempo, pero las diferencias se mantienen (41,4 frente a 45,2 horas semanales).

En conjunto, por tanto, no puede afirmarse que la movilidad conlleve una “tradicionalización” de los roles económicos en la familia, al menos en esta dimensión, incluso en los casos en los que la pareja tiene hijos. Ello es obvio cuando la mujer es quien tiene un trabajo móvil, pero también en el caso de la movilidad de los hombres, pues las diferencias registradas en los casos en los que la pareja tiene hijos no son significativas.

Cuestión diferente es, sin embargo, si la elevada movilidad se traduce en una sobrecarga de responsabilidades domésticas que impiden invertir el tiempo y esfuerzo necesarios para la promoción profesional, de forma que los cónyuges o parejas de personas con elevada movilidad laboral tendrían

que asumir como costes de la misma tanto una mayor implicación en el trabajo doméstico y el cuidado de niños, como limitaciones en el desarrollo de su carrera profesional. En el siguiente apartado se analizará si la movilidad laboral de los hombres se traduce en una “tradicionalización” del reparto del trabajo doméstico. Respecto a la segunda cuestión, el único indicador disponible para evaluar si la movilidad laboral de los hombres frena las carreras laborales de sus cónyuges es la respuesta dada por los entrevistados a la pregunta de si “su trayectoria profesional podría haber sido mejor, de haber tenido menos responsabilidades familiares”. Un 47 por 100 de todas las mujeres entrevistadas se mostraron de acuerdo con la afirmación, frente a un 26 por 100 de hombres que también consideraron que la familia comportó un freno a su carrera profesional. La proporción es mayor cuando se tienen hijos (60 por 100 en el caso de las madres y 34 por 100 en el de los padres), pero también cuando el cónyuge tiene elevada movilidad laboral, al menos en el caso de las mujeres (78 por 100 cuando el cónyuge es móvil frente a 57 por 100 cuando no lo es). La cuestión de si la movilidad de las mujeres, cuando la pareja tiene hijos, se traduce también en un freno a la carrera profesional del hombre no puede ser abordada porque el número de casos disponibles es muy bajo (14 entrevistados en total), aunque los datos apuntan en la misma dirección.

En este sentido puede afirmarse que la movilidad laboral, aun cuando no conlleve el abandono del mercado de trabajo de la pareja, sí está asociada con algo menos de tiempo invertido en el trabajo, lo que se traduce posiblemente en menores ingresos. Además, la movilidad laboral de los hombres también parece tener efectos negativos en las carreras profesionales de sus mujeres, que se suman a los que pueden derivarse del problema de conciliación de vida laboral, movilidad y cargas familiares. Los datos disponibles, aunque no muy abundantes, apuntan a que estos mismos efectos pueden darse también entre los hombres.

5. MOVILIDAD LABORAL Y DIVISIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Si la movilidad laboral de los hombres no se traduce en el abandono del mercado de trabajo de sus parejas ni en una reducción sustancial de sus horas de trabajo, ¿cómo concilian vida familiar y laboral?

Para combinar las obligaciones familiares y laborales, las personas cuentan con distintos recursos que pueden combinar según las circunstancias y preferencias. Uno de los recursos más importantes es la cooperación entre los cónyuges. En el siguiente apartado se comparan las pautas de división del trabajo doméstico y el cuidado de niños entre los cónyuges cuando uno de ellos es móvil con aquellos casos en los que el trabajo no implica elevada movilidad laboral. En particular, se discutirá la cuestión de si la movilidad laboral de los hombres implica una división del trabajo doméstico de carácter más tradicional, tal como han evidenciado distintos estudios (Schneider, Limmer y Ruckdeschel, 2002; Limmer, 2005; Bonnet *et al.*, 2006; Bonnet *et al.*, 2007). También se abordará la cuestión de si la movilidad laboral de las mujeres promueve una división más igualitaria de las responsabilidades entre los cónyuges, tal como sugieren estos mismos estudios, o si, por el contrario, estas mujeres están triplemente sobrecargadas por el trabajo remunerado, no remunerado y los costes de la movilidad.

Para analizar las pautas de división del trabajo doméstico y del cuidado de los niños entre los miembros de la pareja cabe recurrir a las evaluaciones subjetivas que hacen los entrevistados sobre cómo se reparten estas responsabilidades. Es sobradamente conocido que los hombres tienden a sobreestimar su colaboración, al tiempo que las mujeres tienden a subestimarla (Coltrane, 2000; Kamo, 2000). Por ello, es imprescindible diferenciar entre ambas fuentes de información y compararlas en la medida de lo posible, esto es, en los casos en los que hay suficiente número de casos para hacerlo. En cualquier caso, nuestro interés no es tanto medir el alcance del reparto igualitario de las responsabilidades familiares, como identificar los efectos que la movilidad laboral tiene en dicho reparto.

Movilidad laboral de los hombres y división del trabajo doméstico entre los cónyuges

La mitad de los hombres sostiene que en su casa se reparte de forma igualitaria el trabajo doméstico entre ambos cónyuges, no habiendo diferencias estadísticamente significativas en función de si tienen un trabajo que exige elevada movilidad o no (54 frente a 50 por 100). No obstante, sería erróneo concluir a partir de estos datos que en la era de la lucha por la igualdad de género la movilidad ya no tiene efectos “tradicionalizadores”,

pues, como se ha visto, las características sociodemográficas de las personas móviles difieren bastante de las que no lo son (son más jóvenes, con mayor nivel educativo, y con más frecuencia sin hijos) (Meil, Ayuso y Mahía, 2008). Por otra parte, el reparto de las tareas domésticas depende de múltiples factores, entre los que destacan especialmente la fase del ciclo familiar (tenencia y edad de los hijos) y el estatus laboral de los cónyuges, como ha demostrado ampliamente la literatura.

Dados el tamaño de la muestra, la mayor propensión a la movilidad de las personas sin cargas familiares y las importantes diferencias en función del sexo, no puede hacerse un análisis muy diferenciado según las distintas circunstancias familiares y laborales. No obstante, como puede verse en el cuadro 4, cuando ambos cónyuges tienen un trabajo remunerado, la división del trabajo doméstico igualitaria, en caso de que el hombre tenga un trabajo que exija movilidad, está menos extendida que cuando no lo es (59 frente a 63 por 100). Estas diferencias no son estadísticamente significativas, pero apuntan hacia la existencia de efectos “tradicionalizadores” derivados de la movilidad laboral de los hombres, lo que es coherente con los resultados de investigaciones citadas arriba y con los resultados que se obtienen a nivel agregado para todos los países (Meil, 2010). Por tipos de movilidad, no se aprecian grandes diferencias, pues el porcentaje de parejas igualitarias oscila entre el 52 y 58 por 100, sin que las diferencias sean estadísticamente significativas, lo que resulta cuando menos chocante, ya que es difícilmente imaginable que un hombre que duerme fuera de casa más de 60 noches al año (lo que equivale a dos meses completos) pueda colaborar en igual medida que el cónyuge que permanece en el hogar.

Lo mismo sucede con el reparto de responsabilidades de cuidado de los hijos (menores de 13 años). Cuando ambos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado, es más probable que el reparto sea igualitario, y cuando el hombre tiene un trabajo que requiere elevada movilidad, teniendo un trabajo remunerado ambos, es menos probable que ocurra que cuando no la requiere (64 frente a 79 por 100). Aunque las diferencias tampoco son estadísticamente significativas en los niveles convencionalmente aceptados, apuntan en la misma dirección que en el reparto de las tareas domésticas (y que los estudios ya referidos, y que en el conjunto de países) (Meil, 2010). Las diferencias son especialmente grandes en los casos en los que los hombres tienen que dormir con frecuencia fuera de casa (36 por 100), mientras que, en los casos en los que

CUADRO 4

PORCENTAJE DE PAREJAS EN LAS QUE EL REPARTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO ES IGUALITARIO, SEGÚN TIPO DE TAREAS, SITUACIÓN LABORAL DE LOS CÓNYUGES Y MOVILIDAD Y SEXO DEL ENTREVISTADO

	No móviles	Móviles	Total
HOMBRES			
Cuidado de hijos			
Trabaja uno	44	40	44
Trabajan ambos	79	64	78
Total	69	56	68
Tareas domésticas			
Trabaja uno	27	46	30
Trabajan ambos	63	59	63
Total	50	54	51
MUJERES			
Cuidado de hijos			
Trabaja uno	29	-	29
Trabajan ambos	54	50	54
Total	46	50	46
Tareas domésticas			
Trabaja uno	17	.	18
Trabajan ambos	39	52	40
Total	31	52	33

Nota: La diferencia de cada valor hasta 100 es la proporción de parejas convivientes en las que la tarea se realiza principalmente o en exclusiva por la mujer.

Fuente: Encuesta *Job Mobilities and Family Lives*, 2007.

invierten mucho tiempo en el trayecto al trabajo, la proporción no es diferente de la del resto de familias (70 por 100).

En conjunto, por tanto, la movilidad laboral de los hombres parece tener efectos “tradicionales” sobre el reparto del trabajo doméstico y el cuidado de los niños. Sin embargo, estos efectos no se hallan muy generalizados, puesto que las diferencias no son grandes ni estadísticamente significativas en los niveles convencionalmente aceptados como válidos. Por otra parte, aunque es muy probable que exista una sobrevaloración por parte de los hombres de su implicación en el trabajo doméstico, algo más de la mitad de los hombres

con unas condiciones de trabajo que exigen elevada movilidad están suficientemente implicados como para que ellos consideren que están tan comprometidos como sus parejas en el trabajo doméstico.

Movilidad laboral de las mujeres y división del trabajo doméstico entre los cónyuges

La evaluación de las mujeres sobre el alcance del reparto igualitario resulta muy diferente, pues la proporción de las que señalan que su vida familiar se rige con arreglo a este principio es muy inferior, incluso en los casos en los que ambos cónyuges tienen un trabajo remunerado. La tenencia por parte de la mujer de un trabajo que requiere elevada movilidad, no obstante, se traduce en una mayor implicación de sus parejas en el trabajo doméstico, sobre todo, en las tareas domésticas (52 frente a 31 por 100, $p < 0,05$). En el caso del cuidado de los hijos, por el contrario, no se aprecian diferencias estadísticamente significativas, y los datos apuntan incluso en la dirección contraria, lo que no se ve confirmado para el conjunto de los países, en cuyo caso también se observa un efecto igualitario de la movilidad (Meil, 2010).

A pesar del efecto igualitario que tiene la movilidad laboral de las mujeres, el reparto del trabajo doméstico igualitario en estos hogares no es la pauta claramente dominante, sino que, de acuerdo con la valoración que hacen las mujeres afectadas, en casi la mitad de ellos no lo es. Ello puede denotar una actitud más crítica por parte de las mujeres con un trabajo que les exige más tiempo que a otras, o incluso la necesidad de continuar afirmando su rol doméstico y de madre frente a los demás, no trasluciendo adecuadamente la realidad doméstica, pero es una proporción demasiado elevada para que sólo refleje estos aspectos de la realidad social. En este sentido, una parte importante de mujeres con una elevada movilidad laboral tiene que asumir, además de las mayores cargas derivadas de la movilidad, una sobrecarga adicional por el desigual reparto del trabajo doméstico.

6. CONCLUSIONES

Con la globalización y el desarrollo del capitalismo flexible, las demandas de movilidad geográfica a la población trabajadora se han reforzado.

Estas demandas y la adaptación a las mismas no tienen por qué tomar necesariamente la forma de migración. Las características de la flexibilización del trabajo, el desarrollo de la infraestructura de transporte y la mejora en el nivel de los salarios han facilitado la extensión de otras formas de “movilidad recurrente”, que, aunque no implican la migración, sí requieren estar mucho tiempo fuera de casa.

Unas condiciones laborales que exigen elevada movilidad geográfica plantean un gran desafío para conciliar vida personal, laboral y movilidad. Las consecuencias para la vida familiar pueden ser potencialmente muy profundas, pues la estrategia de conciliación puede pasar por distintas alternativas que van desde la renuncia a la formación de una familia hasta la vuelta a una concepción tradicional del reparto de responsabilidades familiares (modelo “ganapán” o *breadwinner*).

Los datos expuestos y analizados en este artículo evidencian que, aunque las personas con un trabajo que requiere elevada movilidad tienden a considerar que es difícil formar una pareja, fundamentalmente por falta de tiempo, finalmente sí logran emparejarse y materializar un proyecto de vida en común. Esto es así tanto para los hombres como para las mujeres. La movilidad laboral no implica, por tanto, necesariamente la renuncia a una vida en pareja, aunque haya circunstancias en las que el trabajo y las carreras profesionales de ambos miembros de la pareja impidan la convivencia en un mismo hogar. Lo mismo sucede con la parentalidad. Aunque con mayor retraso que quienes no tienen un trabajo móvil, la movilidad no conduce inexorablemente a la renuncia a tener hijos, si bien en el caso de las mujeres, pero no así de los hombres, la conciliación de su proyecto familiar con el trabajo y la movilidad pasa por tener menos hijos que en los casos en los que el trabajo no requiere movilidad.

La materialización del proyecto de pareja y de familia y su compatibilización con un trabajo que requiere elevada movilidad no conlleva la adopción de un modelo de familia tradicional, con desigual reparto de las responsabilidades familiares en función del sexo. La movilidad laboral del hombre no implica que sus mujeres tengan que abandonar el mercado de trabajo ni tampoco que puedan desempeñar únicamente un trabajo a tiempo parcial, aunque como media sí dedican menos tiempo al trabajo remunerado que cuando el hombre no es móvil (alrededor de dos horas menos). En este sentido, la movilidad de los hombres sí tiene potencialmente efectos negativos sobre las carreras profesio-

sionales de sus parejas. De hecho, la gran mayoría de las mujeres de hombres con un trabajo que implica elevada movilidad y que tienen hijos considera que su carrera laboral podría haber sido mejor de haber tenido menos responsabilidades familiares; y ello en una proporción sustancialmente mayor que en los casos en los que el trabajo del hombre no exige una elevada movilidad geográfica.

Pero estos efectos potencialmente negativos de la movilidad no se limitan sólo a las mujeres. Cuando estas tienen un trabajo que exige elevada movilidad geográfica, sus parejas también tienden a reducir el número medio de horas trabajadas (alrededor de cuatro horas), lo que puede afectar también potencialmente de forma negativa a las carreras profesionales de los hombres.

La movilidad de los hombres tiende asimismo a fomentar un reparto algo más desigual de las responsabilidades domésticas entre los cónyuges, aunque la proporción de parejas igualitarias no difiere mucho según sea el hombre móvil o no. Por tanto, la movilidad de los hombres posee un efecto “tradicionalizador” limitado y no tiene por qué traducirse necesariamente en una sobrecarga de trabajo doméstico para su pareja. El efecto igualitario derivado de la movilidad laboral de las mujeres, aunque más evidente que en el caso de los hombres, es igualmente limitado. En este sentido, y a juzgar por sus propias valoraciones, muchas mujeres móviles se ven triplemente sobrecargadas, por el trabajo, las cargas familiares y la movilidad. No obstante, los datos también evidencian que esta no es una consecuencia inexorable de la movilidad y que las mujeres pueden negociar una relación familiar más igualitaria con sus parejas.

BIBLIOGRAFÍA

BAUMAN, Z. (2003), *Modernidad líquida*, Méjico, Fondo de Cultura Económica.

BONNET, E.; COLLET, B. y B. MAURINES (2006), “Les ajustements de la carrière familiale à la mobilité géographique professionnelle”, *Cahiers du Genre*, 41: 75-98.

— COLLET, B. y B. MAURINES, B. (2007), “Working away from home: juggling private and professional lives”, en: CANZLER, W.; KAUFMANN, V. y S. KESSELRING (eds.), *Tracing Mobilities. The Cosmopolitan Perspective in Mobility Research*, Hampshire, Ashgate.

CASADO, J. M. (2000), *Diferencias de género en los desplazamientos cotidianos por razones laborales*, Valencia, Documento de trabajo del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE), WPEC 2000-2003 (www.ivie.es).

COLTRANE, S. (2000), "Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work", *Journal of Marriage and the Family*, 62, 4: 1208-1233.

DELGADO, M.; MEIL, G. y F. ZAMORA (2008), "Spain: Short on children and short on family policies", *Demographic Research*, 19: 1059-1104.

FERIA, J.M. y J. SUSINO (2005), *Movilidad por razón de trabajo en Andalucía*, Sevilla, Instituto de Estadística de Andalucía (www.juntadeandalucia.es:9002/movilidad/movilidad.pdf).

GONZÁLEZ, M. J. y T. JURADO GUERRERO (2009), "¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas?", *Panorama Social*, 10: 65-79.

KAMO, Y. (2000), "He Said, she said: Assessing discrepancies in husbands' and wives' reports on the division of household labor", *Social Science Research*, 29, 4: 459-476.

LIMMER, R. (2005), "Berufsmobilität und Familie in Deutschland", *Zeitschrift für Familienforschung*, 17, 2: 96-114.

— y N. SCHNEIDER (2008), "Studying job-related spatial mobility in Europe", en: SCHNEIDER, N. y G. MEIL (eds.), *Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*, Opladen, Barbara Budrich Publishers.

MEIL, G. (2005), "El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 111: 163-179.

— (2010), "Job Mobility and Family Life" en: SCHNEIDER, N. y B. COLLET, *Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison*, Opladen, Barbara Budrich Publishers: 215-236.

—; AYUSO, L. y R. MAHÍA (2008), "Spain. Recurring mobility rather than relocation" en: SCHNEIDER, N. y G. MEIL (eds.), *Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*, Opladen, Barbara Budrich Publishers.

OBSERVATORIO DE LA MOVILIDAD (2010), *Datos Básicos de la Movilidad de los Trabajadores 2009*,

Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, (www2.inem.es/Observatorio).

RANSTAD (2011), Sala de prensa, notas de prensa: IV Estudio de Movilidad Laboral de Randstad (www.randstad.es/content/aboutrandstad/sala-de-prensa/notas-de-prensa/)

REQUENA, M. (2004), "Tamaño y composición de los hogares y familias en España" en: LEAL, J. (coord.), *Informe sobre la situación demográfica en España*, Madrid, Fundación Abril Martorell.

SCHNEIDER, N. y B. COLLET, B. (2010), *Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison*, Opladen, Barbara Budrich Publishers.

—; LIMMER, R. y K. RUCKDESCHEL, (2002), *Mobil, flexibel, gebunden: Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.

— y MEIL, G. (2008), *Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*, Opladen, Barbara Budrich Publishers.

SENNETT, R. (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Méjico, Fondo de Cultura Económica.

URRY, J. (2007), *Mobilities*, Cambridge, Polity Press.