



Revista de Estudios de Género. La
ventana

ISSN: 1405-9436

revista_laventana@csh.udg.mx

Universidad de Guadalajara
México

LÁZARO CASTELLANOS, ROSA; JUBANY BAUCCELLS, OLGA
INTERSECCIONALIDAD DEL GÉNERO Y MERCADO DE TRABAJO POSTFORDISTA
Revista de Estudios de Género. La ventana, vol. V, núm. 46, julio-diciembre, 2017, pp.
202-243

Universidad de Guadalajara
Guadalajara, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88452017009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

INTERSECCIONALIDAD DEL GÉNERO Y MERCADO DE TRABAJO POSTFORDISTA

ROSA LÁZARO CASTELLANOS¹ Y

OLGA JUBANY BAUCCELLS²

¹ Universitat de Barcelona, España. Correo electrónico: rosylc2@yahoo.com.mx

² Universitat de Barcelona, España. Correo electrónico: olga.jubany@ub.edu

Resumen

El artículo analiza los distintos sistemas de opresión y privilegios asociados al género, clase u origen, experimentados por mujeres que participan en programas de empleo temporal. Los datos empíricos provienen de una investigación etnográfica. La propuesta se sitúa en el reconocimiento de las *diferencias* entre mujeres, tema de la teoría feminista contemporánea. Nos apoyamos en la interseccionalidad para hacer visible las múltiples discriminaciones que las mujeres perciben en su vida cotidiana; y el cruce de los ejes jerárquicos en el mercado de trabajo internacional.

Palabras clave: intersección, discriminaciones múltiples, migración temporal, mercado de trabajo.

Abstract

This article analyzes the different oppression and privilege systems related to gender, class or origin, experimented by women who participate in temporary work programs. The empirical

data comes from ethnographic research. The proposal is located in the recognition of the *difference* between women, a topic in contemporary feminist theory. We rely on intersectionality to make visible the multiple discriminations that women perceive in their everyday life, and the intersection of the hierarchical axes in the international labour market.

Keywords: intersection, multiple discriminations, temporary migration, job market, postfordism.

INTRODUCCIÓN

La deconstrucción de la categoría mujer como una entidad universal y a la que se le asignan una serie de atribuciones presentes en todas las mujeres, va a ser cuestionada desde las distintas perspectivas feministas (Butler, 1999; Anthias, 2006; Davis, 2009). La frase de Simone de Beauvoir (1998) *no se nace mujer se llega a serlo* es retomada para desafiar aquellas posturas que mantienen que la diferencia sexual es irreductible. Hoy sabemos que podemos construir nuestras múltiples identidades, que son actos de creación social y de reconstrucción diaria a lo largo de la vida, y un continuo acto de elección (Bauman, 2005).

Si bien, los feminismos postcoloniales reivindican la capacidad de elección de las identidades, también admiten que prácticas y percepciones son difíciles de erradicar porque se

han naturalizado. Las postcoloniales, además, sostienen que el “sujeto mujeres” ha quedado pequeño dentro de los análisis de género porque excluye a las “otras mujeres”: las indígenas, las negras, las inmigrantes, entre otras. Aquellas mujeres que situadas desde la “alteridad”, la disidencia o subalternidad, evidencian las implicaciones del *ser/estar* mujer en sociedades patriarcales, colonialistas y capitalistas (Oliva, 2004; Curiel, 2015).

Las opresiones de género, clase y origen han sido un tema recurrente en la academia feminista, con la emergencia de la perspectiva interseccional, el debate sobre las múltiples discriminaciones experimentadas por las mujeres en la subalternidad sigue vivo. Se hace énfasis particularmente en la construcción de las jerarquías sociales y los discursos sexistas, homofóbicos, racistas y clasistas (Oliva, 2004; Kerner, 2009).

A lo largo del artículo, abordaremos el paradigma teórico-metodológico de la interseccionalidad y su importancia para mostrar al sujeto múltiple, pero jerarquizado, lo cual permite las discriminaciones. Este paradigma deconstruye las categorías y explora el funcionamiento y dinámicas del poder (Davis, 2009). Una perspectiva que nos es útil para analizar la forma en que interactúan las múltiples opresiones en mujeres mexicanas, contratadas por empresas estadounidenses, a través de visados temporales de empleo.

Los visados de trabajo emergen, a nivel global, como mecanismo de gestión de la migración no documentada y, al mismo

tiempo, cubren las necesidades de mano de obra en empresas de países del Norte de América. La razón que nos lleva a centrarnos en las mujeres con contrato temporal, es mostrar cómo los empleadores utilizan las jerarquías sociales para (re)producir discriminaciones múltiples, para poder hacer a las empresas competitivas. A continuación presentaremos una breve descripción metodológica.

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Este artículo se apoya en una investigación etnográfica llevada a cabo en el año 2012³. La construcción de las jerarquías sociales (clase, género y origen), y las percepciones de las mujeres fueron captadas a partir de entrevistas a profundidad⁴. La información cualitativa corresponde a los relatos de 22 mujeres beneficiarias del Programa de Trabajadores Huéspedes. Convenio del año 2000, denominado Carta de Intención, firmado por los gobiernos de Estados Unidos, Canadá y México, que otorga visados H-2B para empleo temporal de baja cualificación en el Norte de América (Bauer y Stewart, 2013).

Las participantes de la etnografía son originarias del estado de Tlaxcala, tienen entre 18 y 45 años; la mayoría de ellas realizó estudios secundarios y bachillerato; han realizado desde un ciclo migratorio mínimo, hasta doce como máximo; en todos los

³ Este artículo deriva de la tesis doctoral denominada "Migración Circular de Trabajadoras de México a Canadá y Estados Unidos: una Aproximación Antropológica Interseccional", presentada en 2014.

⁴ Las entrevistas mantenían un guion temático en el que se recogen características sociodemográficas de las mujeres, las razones que motivan la migración, la dinámica del hogar transnacional, percepciones sobre la experiencia migratoria, las trayectorias y condiciones laborales en el extranjero.

casos han dejado dependientes económicos en México. Un perfil que avala que las mujeres retornen al país de origen.

Las entrevistadas han viajado y retornado al país en el periodo que va del año 2000 al 2012. En el caso de Estados Unidos, los hoteles y restaurantes que se acogieron al convenio para reclutar a las trabajadoras se ubican en los estados de Wyoming, Montana y Jackson; y las empacadoras de canchero se localizan en Maryland.

En el marco de las entrevistas cualitativas el interés no está en las grandes muestras ni en el criterio de representatividad, el acento está puesto en el criterio teórico, como sostiene Tarrés (2004). Por ello, consideramos que las 22 entrevistas arrojaron información suficiente para comprender las subjetividades de las mujeres sobre el empleo, sus prácticas y sus experiencias, en el desplazamiento temporal que realizan entre Estados Unidos y México.

INTERSECCIONALIDAD DEL GÉNERO: PARADIGMA TEÓRICO- METODOLÓGICO

Interseccionalidad, se refiere a la interacción entre el género, la raza y otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales (Crenshaw, 1998). Interacciones visibilizadas en términos de poder.

Diversas autoras (Anthias, 2006; Kerner, 2009) han explorado la complejidad teórica de la interseccionalidad. Sólo indicaremos que el concepto se ocupa de la cuestión de la exclusión, hace visible el posicionamiento múltiple que constituye la vida cotidiana y las relaciones de poder. Un término que trata de entender la interconexión de todas las formas de subordinación (Davis, 2009).

Interseccionalidad surge a finales de los ochenta, pero tiene su genealogía en los feminismos antirracistas, fue popularizado por Kimberle Crenshaw. La autora sostenía que las opresiones que actúan en la vida de las mujeres afroamericanas no podían ser capturadas por completo al ver las dimensiones raciales o de género por separado. Evita así el error de considerar las categorías como ejes paralelos o suma de discriminaciones (Anthias, 2006; Kerner, 2009).

El feminismo occidental-blanco-heteropatriarcal, al borrar las categorías de clase, origen, preferencia sexual, entre otras; y centrarse en la defensa de la identidad femenina, deja un legado de exclusiones (Davis, 2009). Y convierte a las mujeres de los países en desarrollo y a las afrodescendientes en la alteridad, en el objeto de estudio.

Desde los feminismos postcoloniales, el sujeto "mujeres" ha quedado pequeño (Viveros, 2008), porque excluye a las indígenas, musulmanas, negras, lesbianas e inmigrantes. Mujeres diversas que, ubicadas desde la otredad, evidencian lo que implica *ser/estar* mujer en una sociedad patriarcal, colonialis-

ta y capitalista. Sistemas que a través de jerarquías hacen que las diferencias se vuelvan una fuente de discriminación y subordinación.

El sujeto multidimensional ha estado presente en el debate feminista, pero no siempre son evidentes las categorías que lo atraviesan, ni las jerarquías que producen diferencias (Hooks, 2004). Para ejemplificar, en varios países existen leyes que prohíben la discriminación por motivos de racialización, color, religión, sexo u origen. La legislación acepta que la desigualdad la vive diferente un negro/latino/pobre que una negra/latina/pobre, pero en pocos casos se reconoce que una persona puede ser discriminada, o privilegiada, por la combinación de las categorías.

Kimberly Crenshaw (1998), al analizar casos judiciales resuelve la paradoja de cómo representar igualdad/diferencia en la ley contra la discriminación. Es decir, cuando las mujeres negras comparten subordinaciones con hombres negros y mujeres blancas y, al mismo tiempo, son diferentes a los hombres negros y mujeres blancas (Cho y McCall, 2013).

Crenshaw (1998) introduce el concepto **intersección** para evidenciar que sexo y raza se funden dentro del derecho jurídico. Observa las discriminaciones provocadas por el efecto combinado de las categorías específicas de clase, género u origen. Crenshaw muestra las consecuencias materiales, individuales y colectivas, de las jerarquías sociales. Para la autora discursos, normas y costumbres son cómplices de la

discriminación, y el Estado las reproduce al mantener legislaciones que igualan lo que es diferente.

Los prejuicios y opiniones sobre ciertas personas o colectivos produce valoraciones raciales, de clase y sexo-género, sin que se cuestionen las opiniones y privilegios de los grupos hegemónicos. Las valoraciones (positivas o negativas) actúan como cercos que segregan y obstaculizan libertades económicas, políticas y sociales; de ahí, la propuesta de ampliar el sistema legal para que posea términos y mecanismos que evidencien las distintas y complejas discriminaciones (Kerner, 2009).

La relevancia de Crenshaw es mostrar que los prejuicios están contenidos en las prácticas, percepciones y representaciones de las personas, que se proyectan contra individuos o grupos sociales. Al situar las variables culturales muestra la intersección constante de las jerarquías y/o privilegios de las personas, y evita el error de considerar las categorías como ejes paralelos o suma de discriminaciones (Anthias, 2006; Kerner, 2009).

Las personas no experimentan las discriminaciones segmentadamente, es decir, no se puede sumar el hecho de estar oprimida como mujer y como inmigrante. Las experiencias no se viven de manera separada y luego se adicionan, sino que la realidad nos ubica en situaciones concretas donde los efectos de una jerarquía pueden multiplicar o evitar los efectos de otra (Anthias, 2006).

La interseccionalidad posibilita ver las particularidades de la diferenciación y las divisiones sociales. Las fronteras son simbólicas, pero se experimentan de manera real y se visibilizan en el rechazo/aceptación de la diferencia: cuando se es mujer, inmigrante, e indígena y demás dimensiones contenidas en el individuo (Oliva, 2004; Brah, 2004).

En el sujeto múltiple caben armonía y contradicción al mismo tiempo. Asimismo, cada persona interpreta su experiencia personal y crea un orden a sus narrativas que construyen sus múltiples posiciones sociales y autodefinición. Las auto representaciones son prácticas identitarias, pero deben ser situadas y contextualizadas como propone Anthias (2006) para evitar caer en el sujeto anónimo, sin marcas de sexo-género, origen o clase, porque a las personas identifica, localiza y posesiona socialmente.

Las marcas no se pueden quitar o poner, son estratos de exclusión/privilegio que aparecen en orden diferente y en distintos contextos. Las marcas de ubicación y jerarquización a las personas individual y colectivamente, al mismo tiempo, ordenan la supuesta diferencia cultural/étnica/sexual/religiosa. Como sostiene García (2004), la ilusión de ser libres, cambiar de identidad nacional, de clase o sexo-género, se evapora cuando el aspecto étnico o la corporalidad hacen visible la historia de las pertenencias.

La interseccionalidad constituye una herramienta analítica para comprender las discriminaciones y privilegios de las per-

sonas, a partir de su categorización (Oliva, 2004; Hooks, 2004; Davis, 2009). Para ejemplificar, sobre los colectivos inmigrantes recaen prejuicios y hábitos culturales que les puede significar discriminaciones e, incluso, tener consecuencias trágicas como las que producen los muros fronterizos, tan extremos como el que las personas pierdan la vida o padezcan xenofobia.

Al explorar las consecuencias de las categorías, la interseccionalidad en el contexto de las migraciones económicas desentraña el funcionamiento de la división internacional del trabajo. Así como la reproducción de discriminaciones múltiples (racismo, clasismo, sexismo), reforzado por estereotipos y prácticas excluyentes (Brah, 2004; Anthias, 2006; Kerner, 2009; Curiel, 2015).

En las personas extranjeras, lo físico y subjetivo, lo social y lo individual se interrelacionan y diluyen al mismo tiempo. Las leyes suelen segregar a las personas entre las locales y las extranjeras, así las discriminaciones quedan justificadas y normalizadas. El supuesto liberal de que *somos todos iguales*, anula la heterogeneidad social y oculta la manera en que la hegemonía étnica se construye sobre la base de la diferencia.

Consideramos pertinente indicar cómo se entiende el sexismo-género, la identidad racial y origen; y cómo se conectan. Sexo-género y origen fueron abordadas como categorías estáticas, neutras, porque fueron creadas por clases relativamente privilegiadas. En el lenguaje académico lo blanco/occidental es universal, el que designa y marca. El sujeto que enuncia que-

da encubierto y racialmente neutro (Butler, 1999; Mackinnon, 2013; Cho y McCall, 2013). La categoría mujer del feminismo binario se extrajo de la experiencia de sus miembros, relativamente privilegiados, y fue extrapolada a todas las mujeres.

Sabemos que no existen razas, sin embargo, persiste una bio-racialización en las políticas, prácticas y discursos sociales, que las personas experimentan individual y colectivamente. Los racismos tienen diversos orígenes históricos pero se articulan con particulares estructuras de clase, adoptan muchas formas y se expresan de maneras sutiles. Del Lago (2000) sostiene que el racismo es más que un proceso vinculado con la discriminación racial, es la síntesis de múltiples discriminaciones y minoraciones.

La racialización y la clase son inventos difundidos con génesis histórica. La clase, configuración inestable, marca una posición social —desigualdad material, prestigio social, relaciones privilegiadas—, difunde sistemas de representación, significación, comportamientos, prácticas subjetivas (cómo te sientes, piensas y actúas). Estos sistemas son los que el género binario se resiste a reconocer, porque hay mujeres que disponen de poder y privilegios representados en un mejor bienestar de vida (Hooks, 2004).

Género y racialización configuran la clase porque las estructuras del Estado y las instituciones crean oportunidades de vida desigual entre las personas. El trabajo de la clase excluida sostiene a la clase privilegiada, así se perpetúa la des-

igualdad (Harcourt, 2010). Por ello, las estratificaciones sociales no pueden asumirse como accidentes de la vida: ser indígena/inmigrante/desocupado no es azar.

Las categorías con que se (auto)representa a las personas va relacionada con las valoraciones de lo que no-es: no es blanco/no es nativo/no es uno del grupo. De ahí la relevancia del paradigma de la interseccionalidad, que cuestiona las jerarquías y la forma en que se (re)producen. Con él salen a la luz percepciones y prácticas racistas, sexistas y neocolonialistas (Curiel, 2015).

Utilizando el paradigma de la interseccionalidad mostraremos las consecuencias sociales y materiales del pensamiento dominante (racista, sexista y clasista) sobre la fuerza laboral más vulnerable de la cadena productiva (Brah, 2004; Anthias, 2006; Kerner, 2009).

En la división internacional del trabajo, el empresario reproduce las jerarquías sociales para obtener los máximos beneficios. Ante la cuantitativa reducción del empleo, las personas de origen inmigrante se ven forzadas a realizar trabajos precarios, estacionales y con escasa valoración social (Pajares, 2010).

LAS MUJERES EN LA PRODUCCIÓN POSTFORDISTA INTERNACIONAL

El capitalismo industrial transformó el cuerpo del hombre en fuerza de trabajo y el de la mujer lo en-

focó a la reproducción. Lo productivo, al quedar ligado al salario percibido por hombres, volvió a las mujeres en dependientes económicas. Esta división conlleva a la reproducción de desigualdades entre géneros, concretada en el hecho de que las mujeres suelen ser las principales víctimas de la desocupación, del reparto desigual de la riqueza; o suelen ser las que tienen un mayor riesgo a caer en la pobreza y precariedad (Harcourt, 2010; Freixament, 2010).

De los rasgos que caracterizan la precariedad laboral están la multiactividad y la flexibilidad. La precariedad alude a una emergente clase social, fruto de las transformaciones actuales en el ámbito laboral y el empleo a nivel mundial (Crespo, 2016; López, 2016). Hualde, Guadarrama y López (2015), desde la perspectiva de las trayectorias laborales —concepto que conecta las experiencias subjetivas y el contexto social—, sostienen que existen grados de precariedad y adquiere formas diversas, según la ocupación, el contexto histórico y biográfico de los individuos.

En el presente artículo, si consideramos el trabajo temporal realizado por las mujeres en el extranjero como precario,

⁵ López (2016), explica que la precariedad se opone a los atributos conferidos al trabajo de la modernidad, aquel que representaba una vía para la autonomía y emancipación de las personas, que las proveía de derechos e integración social.

es porque es un empleo que no les asegura la autonomía⁵, por inestable, por las malas condiciones y la baja retribución que reciben. Además, las

mujeres tienen un perfil de inmigrantes de baja cualificación, lo que implica que la empresa las pueda sustituir fácilmente.

Esta situación de inseguridad laboral las vuelve vulnerables y las hace experimentar la incertidumbre de no saber si la siguiente temporada obtendrán los visados de trabajo.

La movilidad de las trabajadoras temporales está vinculada a la economía global, a la competencia de las empresas y servicios, pero sobre todo a las mutaciones ligadas a la producción postfordista. Este término ha sido definido por De Giorgio (2006) como el tránsito que experimenta el mundo laboral pleno de cambios cualitativos y cuantitativos.

Lo cuantitativo tiene que ver con la reducción del empleo y la expulsión de las personas del mercado de trabajo formal; mientras que lo cualitativo muestra las mutaciones en las formas de producir, en la constitución de las subjetividades productivas (Hard y Negri, 2004; De Giorgio, 2006) y en la composición de la mano de obra. No obstante, el descenso del empleo formal no equivale a la desaparición del trabajo, sino que emergen ocupaciones múltiples en la vida laboral.

El Estado mexicano ha mostrado incapacidad para crear empleos formales. La investigación de Hualde, Guadarrama y López (2015), muestra que el mercado de trabajo mexicano está regido por la lógica del empleo informal. Es decir, la mayoría de la población activa ha normalizado la idea de realizar múltiples trabajos formales e informales.

Las ocupaciones desarrolladas por la población suelen ser elegidas o forzadas. En el caso de las trabajadoras temporales, la etnografía muestra que, más bien, es una elección migratoria

forzada, resultado de la regulación del excedente de mano de obra llevada a cabo por parte del Estado, ante su escasa capacidad para crear puestos de trabajos productivos y atractivos.

La regulación de los excedentes de mano de obra está ligada a los cambios en las políticas migratorias que, más que poner fin a los flujos irregulares, los gestiona. En este sentido, autores críticos como De Giorgio (2006), sostienen que las políticas migratorias gestionan los flujos irregulares, para facilitar que la mano de obra de origen inmigrante pueda ser ampliamente explotada y acepte la precariedad. En la misma línea, Santamaría (2002), sugiere que el trabajo precario lo hacen las personas no por ser indocumentadas, sino porque están en una situación de irregularidad administrativa, y quien se beneficia es el mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, la regulación migratoria crea mano de obra precarizada, jurídicamente frágil, flexible y, por ende, vulnerable socialmente.

La regulación de la inmigración alimenta el mercado de trabajo flexible. Así, gran parte del capital acumulado por empresas privadas y extranjeras proviene del trabajador sobreexplotado (Harvey, 2007). Las firmas pueden elegir trabajadores "nacionales" e "internacionales". Si el capital no puede moverse, importará la fuerza laboral, generalmente proveniente de los países del Sur global, como se hace evidente en el caso de las trabajadoras mexicanas que presentamos.

La existencia de una población flotante de mano de obra internacional hace plausible procesos de externalización, que

permiten subcontratar trabajadores y devaluar las condiciones laborales a escala mundial (Ulrich, 2000).

Pese a la acelerada automatización de las empresas con producción postfordista (Fargues, 2008), aún hay líneas y sectores —como la agricultura comercial, los servicios o el turismo— que requieren forzosamente del trabajo humano, de lo contrario puede estar condicionada su productividad y competitividad.

En el siguiente apartado mostraremos cómo el Estado mexicano y las empresas que reclutan mano de obra mexicana reproducen múltiples discriminaciones, ya que la selectividad y contratación de mujeres está guiada por diversas jerarquías, como la condición civil (sólo son beneficiarias las mujeres jefas de hogar), origen étnico (mexicanas) y la clase (pobres de origen rural) (Bauer y Steward, 2013; Lázaro, 2014).

Las mujeres salen de México con visados de empleo, pasan de tres a nueve meses, en Estados Unidos, una vez caducado el permiso retornan al país. Son mujeres que al salir de sus comunidades rurales se insertan en el nuevo orden productivo global para constituirse en un nuevo segmento de mano de obra. En el país de acogida, se encuentran un mercado laboral flexible que jerarquiza la mano de obra a partir de establecer diferencias entre la mano de obra local y la extranjera importada. Un sistema de mercado que se beneficia de la jerarquización de la mano obra (Peterson, 2010; Harcourt, 2010).

Bustamante (2004), sostiene que la migración circular, de las que forman parte las trabajadoras temporales, se convier-

te en un punto que une los espacios entre las comunidades de origen de las mujeres mexicanas y las comunidades estadounidenses. Ya que las mujeres dejan de ser residentes permanentes de su lugar de origen y adquieren la condición de trabajadoras. Se deduce que la movilidad circular permite a las trabajadoras mantener los lazos afectivos con sus familias y, al mismo tiempo, beneficiarse de un empleo remunerado. Así lo constata una de las entrevistadas:

Pues, ir y venir, sí es una ventaja porque sí trabajas, pero regresas. Estás un tiempo con ellos (los hijos), o sea, no los descuidas mucho, ellos te ven. Pero si te vas de ilegal, pues no regresarías, o no sabes el tiempo que te vas a quedar. Y aquí, la ventaja es que estoy dos, tres meses con ellos. Ellos me están viendo, entonces, sí es una ventaja (MC.E.U-MX-4).

A continuación, presentamos los resultados de la investigación empírica, nos centraremos en las discriminaciones y las relaciones de poder entre las mujeres y sus empleadores, las discriminaciones hacia esta clase trabajadora, derivadas de la alteridad, que definida cultural y legalmente como antagónica, permite establecer relaciones laborales internacionales asimétricas.

LAS CONDICIONES DEL EMPLEO TEMPORAL

Las leyes de inmigración norteamericana dan un tratamiento especial a los trabajadores extranjeros temporales (Bauer y Steward, 2013). El visado H2-B resulta práctico en el caso de que se requiera de manera urgente un contingente grande de mano de obra, para ello, el empleador podrá importar la fuerza laboral.

El trabajo etnográfico muestra que las trabajadoras temporales asumen todos los costos de contratación, transporte, gastos del viaje, pago de la visa y el pasaporte:

La visa nos la pago el dueño, bueno aparentemente te la paga, porque después tienes que pagarle. Sí, el avión y todos los gastos, el derecho a visa, todo eso lo pagamos nosotros. Él sólo paga el trámite que hace y nos cobra mil dólares (MC.E.U-MX-7).

De acuerdo con Bauer y Steward (2013), no existen leyes que obliguen a los empleadores estadounidenses a cubrir el alojamiento, los costos médicos o el reembolso del viaje de las y los trabajadores con visado H2-B⁶. Por tanto, es una mano de obra vulnerable, sin mecanismos que permitan a los gobiernos asegurar que las

⁶ “A pesar de que el programa H-2B fue creado hace dos décadas por la Ley de Control y Reforma Migratoria (IRCA, por sus siglas en inglés) de 1986, el DOL —Departamento del Trabajo— nunca ha promulgado regulaciones que pongan en vigencia sustanciales protecciones laborales para estos trabajadores. De hecho, la IRCA no solicita de forma explícita estas garantías reguladoras, disponiendo sólo que la importación de trabajadores H-2B no debe afectar adversamente los salarios ni las condiciones de trabajo de los trabajadores estadounidenses” (Bauer y Steward, 2013: 7).

empresas cumplen con los contratos de trabajo. De hecho, el Estado mexicano otorga amplia libertad a las empresas para gestionar las condiciones laborales de sus empleados y empleadas.

Las empresas, mantienen un sistema de acuerdos firmados por escrito donde la persona expresa su deseo por trabajar en la empresa por un periodo determinado y acepta las condiciones laborales (Bauer y Steward, 2013).

De acuerdo con la etnografía, este sistema de contratación rige en los hoteles y empacadoras donde las participantes se emplean como *housekeepers* (limpieza de habitaciones), en lavandería, camareras, cocineras y empacadoras del cangrejo.

Las mujeres con visados H2-B acceden a dos tipos de contratos en los hoteles: unos establecen acuerdos por tiempo completo (ocho horas diarias, de 8 a 16h), y un salario fijo por hora que suele ser el mínimo establecido en cada estado, así lo indicó una de las entrevistadas:

La hora nos la pagaban a 11.50 y a los americanos de a 12, 13 dólares. Tampoco era tanto, porque por ley ellos tienen un sueldo, en cada estado hay un sueldo, entonces no pueden rebasarlo (MC.E.U-MX-15).

Otras empresas, prefieren pagar por número de habitaciones (en el caso de las empacadoras se remunera por libra de cangrejo), no existe un horario fijo, pero sí un número de piezas

por hacer. Una organización laboral que combina velocidad y ritmo continuo, y que lleva a las mujeres a sobreexplotar el cuerpo, como una de ellas lo manifestó:

Eran cuartos grandes, tenían baño, jacuzzi. Nos daban 20 cuartos al día. Tú ¡te imaginas! Tenerlos que acabar de ocho de la mañana a tres o cuatro de la tarde. Yo me andaba enfermando de anemia porque no comía. Me decían tienes diez minutos mínimos para comer. Yo pensaba en esos diez minutos casi termino un cuarto, mejor sigo trabajando (MC.E.U-MX-14).

Como se aprecia en el comentario, debido a que el salario dicta la cantidad de trabajo realizado, las mujeres tienen que resistir y soportar escenarios de presiones altas, con consecuencias negativas para su salud.

Los contratos de trabajo firmados por las mujeres especifican tiempo completo, sin embargo, la fuerza laboral sostienen que cotizan a media jornada. Al empleador no le conviene que las empleadas realicen más de 40 horas a la semana porque supone un salario extra, que la compañía siempre quiere evitar. Además, en temporadas de baja demanda de los servicios disminuye la jornada laboral y, por ende, los ingresos.

Por esta razón, las mujeres señalan que la visa les supone efectos *negativos*, en el sentido que no pueden abandonar a

⁷ Ésta fue una de las razones esgrimidas por las mujeres que decidieron no renovar visa y quedarse en Estados Unidos de manera *indocumentada*. Una de las participantes señaló que trabajó limpiando casas residenciales, la hora se la pagaban a 15 o 16 dólares, cuando una *housekeeper* percibía 10 dólares la hora de trabajo.

la empresa que las llevó a Estados Unidos⁷, a menos que el empleador acepte que la trabajadora busque otro empleo de medio tiempo, si no, puede denunciarlas al *Department of Homeland Security* y perder el visado, tal como lo explica una de las trabajadoras:

Mi visa llevaba un patrón. Si él me decía que no me permitía tener un segundo trabajo, yo no podía meter mi visa en otro trabajo. Si el patrón es malo te denuncia y te quita tu visa, así de fácil (MC.E.U-MX-7).

La fuerza laboral depende totalmente del empleador. Esto no sucede con las *estadounidenses* o “indocumentadas” (Bauer y Steward, 2013), quienes podrán renunciar al empleo cuando lo deseen o sin previo aviso.

Las trabajadoras no son directamente despedidas por la empresa, es suficiente que el empleador reduzca las horas de trabajo para que la persona se vaya. Ésta es otra de las razones que lleva a las empresas a importar mano de obra documentada, antes que contratar a “inmigrantes ilegales”.

Las empleadas de la industria del cangrejo tienen un trabajo de tiempo completo (de 5 a 13h), pero a diferencia de las que realizan hostelería, no pueden optar por una segunda ocupación. Los centros de trabajo se ubican fuera de las poblaciones y en pequeños poblados, lo cual dificulta que existan empleos.

Los contratos establecen que las empresas otorguen a las trabajadoras extranjeras un trato igualitario, sin embargo, las mujeres sostienen que no se respeta dicho acuerdo, tampoco el gobierno mexicano lo reclama.

Existe un trato desigual entre las trabajadoras estadounidenses y las extranjeras. Para ejemplificar, las locales cuentan con mayor margen de poder de negociación, visible en los horarios de trabajo, en la capacidad de elección del tipo de ocupación y en los salarios percibidos. Una de las informantes menciona:

Ellos trabajan menos. El americano ¿Cuántas horas trabaja? Menos y ganan más. Ellos quieren cuatro, cinco horas trabajadas y pagadas muy bien. Ellos tienen sus derechos y muchas vacaciones... Y no importa si llevas visa (MC.E.U-MX-8).

Por tanto, las trabajadoras mexicanas presentan condiciones laborales diferentes al de sus homólogas estadounidenses. Este trato diferencial perpetúa la división de clase y origen, tal como lo han mostrado otras investigaciones (Peterson, 2010; Harcourt, 2010).

Los empleadores omiten la capacitación de las trabajadoras porque parten del supuesto de que tienen conocimiento tácito de las actividades, ya que varias de las funciones son similares a las realizadas en el hogar. El empleador tiene la

percepción que *pertenecer al género femenino* implica tener estos saberes. Por tanto, las mujeres disponen de las habilidades necesarias que requiere el hotel para ser contratadas. Estereotipos ligados al sexo-género, de las cuales las empresas salen beneficiadas.

REPRESENTACIONES DEL EMPLEO POR GÉNERO Y ORIGEN ÉTNICO

Las trabadoras internacionales poseen habilidades que las hacen sustituibles. Si bien existe cierta división sexual del trabajo planeada, las participantes indican flexibilidad en las labores, en particular en el sector servicios, donde, aparentemente, no resulta tan marcada la diferenciación de tareas entre los géneros o generaciones. Una empleada lo resume:

No importa si eres hombre o mujer, porque el trabajo que hace una mujer lo hace un hombre. No importa si eres hombre o mujer, sino que lo sepas hacer. Aquí lo que vas a ver en un hotel son mujeres de recamareras y allá no, hay hombres, hay mujeres, hay señores mayores (MC.E.U-MX-7).

Las trabajadoras sostienen que hombres y mujeres están capacitados para realizar todo tipo de empleo, no obstante, es la empresa la que impide a las mujeres ejecutar todas las ac-

tividades. Encontramos actividades “asociadas” con las mujeres que realizan también los hombres.

La división sexual (Freixamen, 2010), más bien está condicionada a la productividad de la empresa. Si el trabajo abunda no se discrimina en función del sexo-género sino a partir del origen étnico (Lázaro, 2014).

La discriminación de género (Brah, 2004; Anthias, 2006), la ubicamos en la mayor gama de puestos ofrecidos a los hombres con visa de empleo temporal. Puestos que la mano de obra local, hombres y mujeres, no está dispuesta a realizar o recibir salarios mínimos, porque cuentan con programas de asistencia pública a los que puede acogerse y prescindir de ocupaciones poco valoradas, así también lo han documentado las investigaciones de Pajares (2010) y Gualda (2012).

Cierto que el trabajo no es neutro, existe valoración, remuneración y acuerdo laboral diferencial por sexo-género o procedencia (Peterson, 2010). Pero las especificidades y diferencias entre la fuerza laboral local y extranjera tienen que ver con la precarización y sobreexplotación del cuerpo al que se somete a las trabajadoras extranjeras. La sobreexplotación nos lleva a pensar en un neoesclavismo (Harvey, 2007; Federici, 2010), en el sentido de que las trabajadoras no son libres, sino que están sujetas a una relación de dominación oligárquica de la empresa y su modelo flexible.

En la empresa donde trabajaba, el señor tenía la percepción que si necesita gente, trata de conseguir mexicanos. Allí tenías que hacer un tipo de salsa, pero no a toda la gente que llegaba le gustaba trabajar en eso, porque era sucio. Tenías que pelar ingredientes, cebolla, picante. No a cualquiera le gustaba, si llegaba uno y lo ponías ahí, al día siguiente ya no lo veías. Entonces, llega un mexicano y le decías ¡hazlo! y lo hacía. Aunque no era de todos los días, pero tú sabes que el día que le dijeras te toca hacer eso, te decía sí. Si a otra persona le decías te toca trabajar ahí, era capaz de reportarse enfermo para no hacerlo (MC.E.U-MX-16).

A decir de Marroni (2009), en Estados Unidos existe una ideología liberal, sustentada en el discurso político de igualdad de oportunidades para todas las personas, pero en la práctica es un sistema que desfavorece a las personas excluidas (Crenshaw, 1998), y a las de origen inmigrante, quienes independientemente de su cualificación realizaran trabajos con bajo reconocimiento social, como se aprecia en la siguiente cita.

Recuerdo muy bien que llegó una señora, me parece que era hondureña y era psicóloga, ¡imagínate! Por razones del destino estaba trabajando en esa compañía, ella era empacadora, yo era *manager*. Recuer-

do que ella dijo ¡pero yo soy psicóloga! Bueno señora, pero usted será psicóloga allá, pero aquí desgraciadamente usted tiene que hacer lo que yo le diga, porque la que manda soy yo, y si a usted no le gusta puede hacer lo que usted quiera (MC.E.U-MX-16).

Estar en la categoría inmigrante es ser parte de una clasificación laboral importante a tener en cuenta. En este sentido Marroni (2009), sostiene que la racialización, el estatus migratorio y la nacionalidad crean las condiciones para que las personas de origen inmigrante realicen cierto tipo de ocupaciones, casi siempre, de baja valoración social.

Por tanto, los trabajos realizados por las personas inmigrantes, no son una elección, sino más bien una imposición que condiciona fuertemente sus oportunidades de ascenso laboral. Esta situación, se manifiesta en el hecho de que la fuerza laboral de origen mexicana —con o sin visa— al puesto más importante que puede aspirar es ser *manager* en la hostelería.

EL ORIGEN ÉTNICO Y LA CRIMINALIZACIÓN

La inmigración mexicana ha sido un fenómeno histórico, tolerado, asentado y normalizado en la sociedad estadounidense (Marroni, 2009). No obstante, la actual legislación intenta sellar la frontera con muros y políticas que

induce a sus habitantes a sospechar del extranjero, percibirlo como un *problema* y criminalizarlo.

Cuando predominan las crisis económicas que llevan a ajustar los presupuestos públicos, se crea un discurso convencional que gira en torno a intereses, precios y recortes de los servicios sociales (Santamaría, 2002; Bauman, 2008). Es cuando emerge la incomodidad de la convivencia con el extranjero, se exagera o amplifican las desigualdades económicas, sociales o culturales entre los grupos de distinta procedencia o entre los locales y los extranjeros.

La tolerancia a la inmigración mexicana ha cambiado, la población ha terminado por legitimar políticas antiinmigrantes. Basta con escuchar los prejuicios contra la inmigración ampliamente extendida, que las personas tienden a interiorizar y expresan en los mismos términos que los medios de comunicación difunden. Como lo demuestra el siguiente testimonio:

Un señor iba tres veces a la semana al restaurant, siempre venía con una noticia de los inmigrantes. Entonces decía ¡Por qué no agarran a todos y se los llevan a su pueblo! Le decía yo ¿Quién va hacer el trabajo? usted ya no, porque es mayor. Decía, sí tienes razón, sigan trabajando ¡Trabajen! no se dediquen a tener hijos, a vivir de lo que el gobierno les da. Te puedo decir que al final, cambió su perspectiva de cómo era un mexicano, el típico que él conocía

flojos, los vagos, los ignorantes, así los trataba él, como que no hacían otra cosa...Otros dicen que les están robando su trabajo (MC.E.U-MX-16).

Se proyecta en la persona de origen inmigrante una amenaza para el orden social. Cuando es la legislación la que los coloca en tal posición (Bauman, 2008). La presencia del inmigrante saca a la superficie los desequilibrios socioeconómicos y las relaciones de dominación, que se manifiestan en el complejo de superioridad de una sociedad sobre otra.

El discurso negativo sobre la procedencia o el sexo-género tienen en común la idea de supremacía, el etnocentrismo niega la igualdad y coloca al extranjero por debajo del nativo. Superioridad que se percibe cuando sólo se está dispuesta a tolerarlo siempre que cumpla las expectativas reales, o supuestas, que se requieren y exigen del colectivo.

Las jerarquías sostienen la división sexual y étnica del trabajo internacional, también aportan privilegios a las personas, de ahí que sea un poder encriptado que no se está dispuesto a "socializar". La posición de privilegio impide a las personas visualizar cómo operan los esquemas de jerarquización cultural en la forma de pensar, sentir o actuar dentro de las relaciones cotidianas (Crenshaw, 1989; Anthias, 2006).

Por ejemplo, dentro de Estados Unidos la fuerza laboral puede ser igualmente explotada, pero habrá quienes prefieran preservar las ventajas socioeconómicas ganadas, que vivir la sen-

sación de la pérdida del empleo. Una ventaja fundada en desigualdades legales, sociales y económicas entre la fuerza de trabajo, que responde a un orden social de jerarquías que hace que las diferencias se vuelvan una fuente de discriminación, subordinación y privilegios.

Así, ante la carencia del empleo formal las trabajadoras locales colocan el miedo en lo evitable, en mantener los pocos privilegios ganados. No debemos olvidar que en las sociedades contemporáneas el miedo del sujeto no está en la desocupación, sino en la privación del empleo con garantías y derechos sociales, como sostiene De Giorgio (2006). Las personas tienen miedo a la inestabilidad, porque es el capital quien se muestra carente, o inadecuado, frente a una fuerza laboral que se ha vuelto flexible, nómada, móvil.

La incapacidad del mercado de trabajo para absorber la mano de obra impone competencia entre la fuerza laboral internacional, lo que permite a las empresas regular la mano de obra. Las trabajadoras temporales mantienen una posición de bajo rango social, pero alto valor económico. Son los eslabones más vulnerables de la producción postfordista, cuya eficacia radica en su capacidad para convertir a la *multitud* en disponible, reemplazable y adaptable (Hardt y Negri, 2004; De Giorgio, 2006).

IDENTIDADES RACIALIZADAS, SEXISMO Y CLASISMO EN EL EMPLEO

La producción postfordista (Ulrich, 2000; De Giorgio, 2006) puede elegir recursos humanos en todo el mundo, por ello, las trabajadoras temporales constituyen una población flotante. Las empresas sacan provecho de la escasez, la pobreza y la competencia. La desocupación se endurece hasta el punto que cualquier trabajo resulta preferible a estar desempleada.

La etnografía muestra que las trabajadoras temporales compiten con otras mujeres de las distintas entidades federativas para ser favorecidas con el visado. Estas mujeres, una vez en Estados Unidos competirán con personas de otros países. Por tanto, la ley económica, que asigna a la mano de obra su “precio justo”, es la que indica que a mayor oferta de trabajo, menor será su valor y peores las condiciones (Harvey, 2007).

Van dos años que no salgo y me quedo con visa. Hay problemas ahorita, bueno dicen que no hay pedidos para mujeres. Lo que pasa es que el patrón ha buscado otros países donde la mano de obra sale más barata, por ejemplo, de Guatemala o de Jamaica. A las de Guatemala las contratan por dos años y les pagan a menos precio la hora, por eso prefieren esa mano de obra. Por ese motivo, aquí no ha habido demanda de mujeres (MC.CAN-MX-2).

La competencia, la sobreexplotación y la reducción del salario no son motivo de exigencia por parte de la fuerza laboral. Además, el empresario pone énfasis en mantener una “relación cercana” con las trabajadoras, que ellas se consideran *valoradas e indispensables*. Las mujeres se muestran orgullosas de la confianza y aprecio demostrado por el empleador estadounidense, pero detrás de esta valoración positiva está el factor de que “aguantan todo”, que, como fuerza laboral, no compiten con la mano de obra estadounidense.

Cuando cambió la mano de obra, los empresarios, de este pueblito que se llama Cory, le dijeron al alcalde del estado que no querían otra mano de obra, que valoraban mucho la mexicana. Porque somos bien trabajadores, no nos quejamos...Nunca buscamos pretextos para trabajar, así le den una cubeta de agua y un zacate puede lavar 20 mil platos (MC.E.U-MX-2).

El relato anterior de la trabajadora, nos muestra que la supuesta valoración positiva hacia las trabajadoras esconde el componente clasista que atribuye a la baja condición social del colectivo mexicano el ser una mano de obra siempre disponible, pasiva y con falta de iniciativa para protestar (Marroni, 2009; Pajares, 2010; Lázaro, 2014). La confianza que demuestran los empleadores, sin embargo, difícilmente es retribuida en

términos económicos o en mejoras laborales por muy eficiente que les resulte la fuerza de trabajo.

Ser “buena trabajadora” (no exige mejores condiciones laborales) y tener “buena conducta” (un expediente sin sanciones), tiene como recompensa la renovación del visado. Elementos claves para que la fuerza laboral eleve o mantenga los rendimientos productivos de la empresa. Esta forma de acumulación a base de la sobreexplotación del cuerpo y maltrato subjetivo de la mano de obra, sostiene Federici (2010), ha permitido que el sistema capitalista se reproduzca. Para Federici, este sistema tiene una amplia capacidad para globalizar la explotación, justamente por reproducir este entramado de desigualdades de género, clase y origen.

Si el objetivo de las mujeres es regresar cada año y convertirse en *trabajadoras temporales permanentes*, ellas aceptarán la obediencia que impone la administración.

Una mujer puede perder el puesto por problemas, porque se pone uno rebelde con los patrones. Como les digo, vamos a trabajar, a cumplir órdenes, tampoco nos vamos a dejar. Donde yo iba, tenía unos patrones muy buenos, nada más he cambiado dos, tres patrones (MC.CAN-MX-1).

Las trabajadoras temporales son insumos negociables y sustituibles, piezas móviles de la producción. El orgullo por la

calidad del trabajo (Sennett, 2009), es una retórica empleada por las mexicanas para asumirse como *distintas* de las "otras" trabajadoras. El mecanismo de diferenciación entre el mismo colectivo mexicano es la "envidia". El término envidia (Zambrano, 2007), fue constantemente repetido por las trabajadoras temporales para explicar las diferencias entre ellas.

Hago eco de Zambrano (2007), respecto a que la envidia es la visión en un espejo que no nos devuelve la imagen que nuestra vida necesita y convierte al semejante en *el Otro*. Construye alteridad, produce identidad por oposición, *ser lo que no son* los demás. En el caso de las trabajadoras, una mexicana convierte a otra mexicana en la "otra" a través del anhelo de ser única, de no verse como la semejante, la que vive la misma realidad, en las mismas condiciones de precariedad laboral.

Las mismas mexicanas se convierten en amenaza cuando intervienen en las aspiraciones de ascenso laboral o cuando intentan opacar el desempeño de otras. La etnografía muestra que *el hacer bien las cosas*, a ojos del empleador, tiene como recompensa la renovación de la visa. Esta suerte de *meritocracia* (Sennett, 2009) en el trabajo produce automáticamente las desigualdades entre las mujeres. La competencia entre ellas es una manera eficaz de mantener el control sobre la mano de obra, sin que el empleador recurra a métodos coercitivos explícitos.

Los resultados de la etnografía muestran que las mujeres distinguen fácilmente el racismo de las/os jefes inmediatos y

empleadores. Lo perciben a través de las tensiones o cuando se sienten excluidas, por ejemplo, por desconocer la lengua. Toda percepción tiene lugar en algo no manifestable y, por ello, corresponde a los sentidos identificar el racismo.

Las mujeres encarnan la *diferencia*, la discriminación y el racismo a través de situaciones, prácticas que surgen en contextos específicos. Como nos narra una de las mujeres:

Me han comentado les dan trabajos más pesados porque son mexicanos, que son los burros del trabajo... Hay lugares que a los mexicanos les dicen: ustedes son mexicanos tienen que trabajar duro, y tienen que hacer el trabajo más pesado porque ustedes aguantan. Sí, he escuchado eso (MC.CAN-MX-4).

Siguiendo la narración de la cita anterior, las restricciones ocupacionales y las representaciones ideológicas que existen sobre las y los trabajadores temporales, legitiman el estereotipo social (Bustamante, 2004) de que es una mano de obra que acepta cualquier empleo, que se sienten cómodas desempeñando actividades intensas o pesadas; cómo si las mujeres eligieran ese empleo. Las relaciones de poder dentro de las empresas construyen diferentes tipos de trabajadoras.

Las empleadas mexicanas, junto con las latinoamericanas, son las *otras* que trabajan en las sociedades posindustriales, las que tienen que obedecer por el color de la piel, por la

clase social que ocupan y por la visa que se les asigna. En esta línea, el estudio de Pajares (2010) muestra que hay ocupaciones para los que las personas de origen inmigrante tienen fácil acceso —agricultura, hostelería—, pero la tienen difícil en trabajos para los que se da una mayor competencia, o cuando los nativos se ven en la necesidad de realizar la actividad. Mientras la población nativa no tenga voluntad de aceptar trabajos poco *atractivos*, será la mano de obra extranjera la que llene las vacantes de trabajos precarizados.

Además del racismo, las mujeres exponen su temor al obstáculo del sexismo (Freixament, 2010; Gualda, 2012). En este sentido, la etnografía exhibe un control sobre el cuerpo de las empleadas, particularmente las del cangrejo. Las mujeres para no ser sancionadas rehúyen hablar directamente del tema, no obstante, se evidencia una división de espacios. Hombres y mujeres casi nunca comparten el área de trabajo. La idea es evitar las relaciones sexuales, entre otras cosas, por el temor a que las trabajadoras queden embarazadas.

Cabe recordar que las mujeres son seleccionadas porque son, mayoritariamente, madres solteras. Desde la normativa del género binario, el ejercicio de la sexualidad está vinculado a la idea de la pareja estable y la reproducción (Davies, 1994). Se estigmatiza y discrimina a las mujeres sin pareja sexual, con deseo erótico o con múltiples parejas (Esteban, 2004).

Al contrario, en los hombres es permitida la actividad sexual con varias parejas. Si bien, las relaciones erótico-afectivas son

responsabilidad de cada individuo y de dominio privado, las relaciones se tornan públicas cuando intervienen los juicios de las personas. La preservación de las normas morales, como el ejercicio de la sexualidad para la reproducción y dentro del matrimonio, es uno de los preceptos que la sociedad deposita en las mujeres.

En el caso del trabajo internacional, los empleadores, y las propias mujeres hacen uso de la norma que reprime la sexualidad femenina para descalificar aquellas trabajadoras que se relacionan con hombres. Esta es una forma de violencia simbólica (Bourdieu, 2000), ya que a las trabajadoras se les reprocha, o sugiere, no socializar con los hombres.

Las normas de género binario aparecen como formas *apropiadas* de ser y comportarse (Butler, 1999). Lo *apropiado* es que eviten la procreación, en aras del funcionamiento empresarial. Por ello, las presiones constantes para alcanzar los objetivos productivos llevan a ejercer un control y vigilancia constante de los movimientos de las trabajadoras, a través de cámaras de seguridad y por las mismas mujeres, quienes reproducen los mecanismos de control, sin que se cuestione.

CONCLUSIONES

El paradigma de la interseccionalidad ha sido esencial para mostrar la forma en que interactúan las categorías sociales en el mercado de trabajo internacional. Explicamos cómo las jerarquías son utilizadas por el empre-

sario para resituar a las mujeres en la división internacional del trabajo y, en principio, otorgarles posiciones y condiciones de desventaja.

Las jerarquías de género, clase u origen producen valoraciones distintas entre la mano de obra que afecta la estructura del mercado. Por ello, entendemos que jerarquías sociales y mercado de trabajo no son estructuras inmóviles y autónomas, están interrelacionadas. Si bien, el capitalismo legitima las dinámicas que asignan a la fuerza laboral su precio y “valoración”, cierto es que la precariedad laboral se ha acentuado cuando el Estado-neoliberal ha dejado de ser un garante de derechos.

Las empresas han podido hacer uso y abuso de las trabajadoras temporales a través de dos ideologías: la del trabajo-alteridad, que esconde su explotación y subordinación; y la dicotomía salario-contrato, que oculta disciplina y dominación.

Este artículo ha demostrado el peso que tienen las jerarquías sociales a la hora de seleccionar e importar la fuerza laboral. Visados convertidos en dispositivos de control para mantener la precariedad laboral de la fuerza laboral internacional.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTHIAS, F. (2006) “Género, etnicidad, clase y migración: interseccionalidad y pertenencia translocalizacional”. En P. RODRÍGUEZ (coord.), *Fe-*

- minismos periféricos. Discutiendo las categorías sexo, clase y raza (etnicidad) con Floya Anthias*. España: Editorial Alquila, pp. 49-68.
- BAUER, M. y STEWART, M. (2013) *Cercano a la esclavitud. Programa de Trabajadores Huéspedes en los Estados Unidos*. Southern Poverty Law Center: Estados Unidos.
- BAUMAN, Z. (2005) *Identitat. Converses amb Benedetto Vecchi*. España: Universitat de Valencia. Assaig 12.
- (2008) *Archipiélago de excepciones. Comentarios de Giorgio Agamben y debate final*. Barcelona: Centro de Cultura Contemporánea.
- BEAUVOIR, S. de (1998). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra
- BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona, España: Anagrama Colección argumentos.
- BRAH, A. (2004) "Diferencia, diversidad, diferenciación". En A. O. PORTOLÉS, *Feminismo postcolonial: la crítica al eurocentrismo del feminismo occidental*. Cuaderno de Trabajo nº 6, pp. 107-136.
- BUSTAMANTE, J. (2004) *Los contextos histórico, político y teórico de la migración mexicana a Estados Unidos*. México: Talleres de impresos gráficos de Tijuana.
- BUTLER, J. (1999) *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge
- CHO, S. y MCCALL, L. (2013) "Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis". In *Sing Journal of Women in Culture and Society*. 38(4). Interseccionalidad: Teorizar Poder, empoderar Theory. Summer, pp. 787-810.
- CRENSHAW, K. (1998) *Demarginalising the intersection of race and sex. A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory*

- and antiracist politics*. University of Chicago legal forum, 14, pp. 538-554.
- CRESPO, T. (2016) *El trabajo: presente y futuro. Entre la creciente precarización y la ineludible necesidad de repensarlo*. Cuadernos, C J. Edita, Barcelona España: Cristianisme i Justícia.
- CURIEL, O. (2015) "La descolonització des d'una proposta feminsitas crítica". En *Descolonització i despatriacalització de i des dels feminismes d' Aybya Yala*, de Acsur Las segovias. Barcelona, pp. 5-13.
- DAVIS, K. (2009) *Intersectionality. Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful*. Feminist Theory, 2008. SAGE Publications 9(1), pp. 67-85.
- DAVIES, B. (1994) *Sapos y culebras y cuentos feministas. Los niños de preescolar y el género*. Feminismos. España: Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer.
- DE GIORGIO, A. (2006) *El gobierno de la excedencia postfordismo y control de la multitud*. De la edición Traficante de Sueños Mapas.
- DEL LAGO, A. (2000) "Personas y no-personas". En H. SILVEIRA. *Identidades comunitarias y democracia*. Editorial Trota, pp. 127-144.
- ESTEBAN, M. L. (2004) *Antropología del cuerpo. Género, itinerarios corporales, identidad y cambio*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- FARGUES, P. (2008) "Circular Migration: Is it revelant for the South and East of the Mediterranean?" CARIM Analytic and Synthetic Notes 2008/40. Circular Migration Series. Co-financed by the European University Institute and the European Union (AENEAS Programme). Pp. 1-13.
- FEDERICI, S. (2010) *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*. V. HENDEL y L. S. TOUZA (Trad.). Traficantes de sueños.

- FREIXAMENT, M. (2010) *Ciutat i persones. Dones migrades treballadores. Anàlisi i experiències locals contra la desigualtat*. Barcelona, España: Institut de Ciències Polítiques i Socials. Universitat Autònoma de Barcelona
- GARCÍA, N. (2004) *Diferentes, desiguales y desconectados*. Mapas de la interculturalidad. España: Editorial Gedisa.
- GATENS, M. (2002) "El cuerpo, el poder y la diferencia". En M. BARRETT y A. PHILLIPS (coord.). *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. Programa Universitario de Estudios de Género. Universidad Nacional Autónoma de México. México: Editorial Paídos, pp. 112-128.
- GUALDA, E. (2012) "Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva". *Revista Papers*, 97(3). Pp. 613-640.
- HARCOURT, W. (2010) *Desarrollo y políticas corporales. Debates críticos en género y desarrollo*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- HARDT, M. y NEGRI, A. (2004) *Multitud*. Barcelona: Debate.
- HARVEY, D. (2007) *Breve historia del Neoliberalismo*. Barcelona, España: Editorial Akal.
- HOOKS, B. (2004) "Mujeres negras dar forma a la teoría feminista". En A. OLIVA. *Feminismo postcolonial: la crítica al eurocentrismo del feminismo occidental*. Cuaderno de Trabajo núm. 6.
- HUALDE, A., GUADARRAMA, R. y LÓPEZ, S. (2015) "Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones". *Revista Paper*. Pp. 195-221.

- KERNER, I. (enero-junio 2009) "Más allá de la unidimensionalidad: conceptualizando la relación entre racismo y el sexismo". *Signos filosóficos*, XI (21), pp. 187-205.
- LÁZARO, R. (2014) *Migración circular de trabajadoras mexicanas en Estados Unidos y Canadá: una aproximación Antropológica Interseccional*. Facultat de Geografia i Història. Dpt. Antropologia Cultural i Història d'Amèrica i Àfrica. Universitat de Barcelona, España.
- LOPEZ, P. (2016) "Subjetividad precaria: jóvenes de clases populares en las periferias metropolitanas, avances de investigación". Ponencia presentada en el XII Congreso Español de Sociología, *Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología*. Los días 30 de junio, 1 y 2 de julio. En Gijón, Asturias.
- MACKINNON, C. (2013) Intersectionality as Method: A Note. *Sing Journal of Women in Culture and Society*, 38 (4). Intersectionality: Theorizing Power, empowering Theory. Summer, pp. 1019-1030.
- MARRONI, G. (2009) *Frontera perversa, familias fracturadas. Los indocumentados mexicanos y el sueño americano*. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades: Universidad Autónoma de Puebla, GIMTRAP.
- OLIVA, A. (2004) *Feminismo postcolonial: la crítica al eurocentrismo del feminismo occidental*. Cuaderno de Trabajo nº 6.
- PAJARES, M. (2010) *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010. Documento de Observatorio Permanente de la Inmigración: Gobierno de España, Ministerio del Trabajo e Inmigración*.
- PETERSON, E. (2010) *Género, clase y migración en las políticas relativas a cuidados y trabajo doméstico: una comparación europea*.

- SANTAMARÍA, E. (2002) *La incógnita del extraño. Una aproximación a la significación sociológica de la "inmigración no comunitaria"*, Barcelona, Antropos, España.
- SENNETT, R. (2009). *El artesano*. Barcelona, Anagrama.
- TARRÉS, M. L. (2004) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social México: Porrúa, el Colegio de México, FLACSO*.
- ULRICH, B. (2000) *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós Estado y Sociedad.
- VIVEROS, M. (2008) "La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual", En G. CAREAGA. *Memorias del 1er. Encuentro Latinoamericano y del Caribe*. México: La sexualidad frente a la sociedad, pp. 168-198.
- ZAMBRANO, M. (2007) *El hombre y lo divino*. Serie filosófica. Madrid: Heteroclásica, pensar en Español, Fondo de Cultura Económica.