



GÉNERO Y POLÍTICAS MIGRATORIAS “SELECTIVAS” EN ESPAÑA: EL RECLUTAMIENTO DE MUJERES EXTRANJERAS PARA EL TRABAJO AGRÍCOLA EN UNA ZONA RURAL DE ANDALUCÍA.

Débora Betrisey Nadali¹

La puesta en marcha de la política migratoria denominada “contratación en origen” o “selectiva” en la zona rural de Huelva-España-, desde principio del año 2000, desencadenó la llegada de mujeres de diversos orígenes nacionales (marroquí, senegalés, rumano, polaco) para trabajar en la recolección de la fresa. Esta política migratoria se caracteriza, en los últimos cuatro años, por el reclutamiento de mujeres de origen marroquí, a través de instituciones oficiales y grupos de empresarios locales, como así también por la temporalidad de la estancia condicionada al proceso de recolección del cultivo, la restricción de la movilidad hacia otras fuentes de trabajo y el retorno obligado de dichas mujeres a su lugar de origen.

El objetivo de esta ponencia es analizar cómo se relacionan y articulan las actuales políticas migratorias “selectivas” en el contexto español, que responden a unos intereses específicos de sectores empresariales y políticos locales y nacionales, con las diferencias construidas sociales y culturalmente sobre las bases del género, la raza y la nacionalidad, asegurando la reproducción de diferentes formas de desigualdad (Benerías, 1979; Narotsky1988; Moore 2004). De este modo, se establece un discurso hegemónico que recurre a la creación de diferencias “culturales” y de género, presentando a las “mujeres migrantes” de origen marroquí como más “disponibles” y “adecuadas” que los hombres para el trabajo en la zona rural. A su vez, se establece una profesionalización e institucionalización de dicho discurso, ligado a la idea del desarrollo (Escobar 1996), destinado al seguimiento, evaluación y control de dichas mujeres².

La recuperación de las políticas migratorias selectivas en el contexto español

El debate político nacional sobre inmigración, marcado por un paulatino endurecimiento de la ley de extranjería vigente, se centra en la necesidad de terminar con la “inmigración ilegal” sin tener que recurrir a las periódicas regularizaciones extraordinarias que se realizaron hasta el momento y tener en cuenta las “novedades” de la Comisión Europea sobre inmigración, las cuales

¹ Universidad Complutense de Madrid.

² Para ello, me apoyaré en el trabajo etnográfico que he realizado durante los años 2008, 2009 y 2010 en un municipio del sur de Huelva (Los Fresales-seudónimo), en los que he registrado las prácticas y discursos de agentes institucionales, empresarios y mujeres extranjeras que forman parte de este sistema de reclutamiento para el trabajo agrícola.



promueven políticas más “globales” en torno al fenómeno migratorio de acuerdo a las necesidades de los mercados laborales ampliamente “flexibilizado”. En este sentido, se establece en las nuevas agendas políticas internacionales europeas una “resurrección” de los antiguos sistemas de reclutamiento de trabajadores (guestworkers) (Castles 2006). Desde la primera legislatura del gobierno socialista, esta política será considerada, una de las medidas clave para garantizar el “orden y la regulación” de las migraciones ante la denominada “inmigración ilegal” y se fomentará su aplicación a partir del año 2005. La Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración manifestó en el Foro Político de Alto nivel sobre Migraciones de la OCDE realizado en París en 2009 que: *“La contratación en origen es la única alternativa viable a la inmigración clandestina ...las distintas dimensiones de los movimientos migratorios se comportan como vasos comunicantes, de tal modo que una canalización ordenada de los flujos de acceso a un país de acuerdo a sus necesidades laborales, acaba de convertirse en un acicate para la inmigración legal”*. (Gabinete de Comunicación. Ministerio de trabajo e Inmigración. 29-06-2009)

Teniendo en cuenta los debates suscitados por la recuperación de esta política en algunos países europeos (Alemania, Inglaterra), en donde se critica que continúan con las antiguas dinámicas de los años ya que parecen estar “importando mano de obra y no personas” (Castles 2006: 760), los políticos españoles ponen todo su empeño en declarar que estas políticas destinadas a la “ordenación” de la inmigración *“no se agotan en el mercado si no que han de verse complementadas con las relacionadas con la integración”* (Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración. Gabinete de Comunicación. Ministerio de trabajo e Inmigración. 29-06-2009).

En el contexto actual del sur de Huelva, se articulan las necesidades y intereses de una clase empresarial rural con las políticas migratorias destinadas a la “ordenación” y la “lucha contra la inmigración ilegal” del poder político nacional, dando lugar a la conformación de un “sistema laboral migratorio” (Buraway 1976)³ a través de una estructura de reclutamiento organizada por organismos estatales.

Desde hace más de dos décadas, la economía agrícola de la zona de Huelva se caracteriza por una producción intensiva, basada en la transformación del uso del suelo y la utilización de determinadas técnicas de cultivos (producción en invernaderos, riego localizado, agricultura

³ Al igual que plantea Buraway (1976) para el caso de los migrantes mineros de Sudáfrica y los trabajadores agrícolas de Estados Unidos, en nuestro estudio se establecen algunas de las características fundamentales de lo que el autor llama “sistema laboral migratorio”, basada en la conformación de una distancia entre la ubicación del lugar del trabajo y la zona en donde transcurre la reproducción social de los trabajadores y sus familias. En nuestro caso, la conformación de esa distancia entre la zona de trabajo y el lugar de origen queda legitimada a través de la obligación de retorno del inmigrante y la prohibición de permanecer en el lugar de destino una vez finalizado su contrato. Una de las consecuencias de este sistema es la externalización de determinados costes de la renovación de la fuerza de trabajo, que habitualmente está a cargo del empleador o del estado que emplea y los sueldos de estas mujeres se consideran una “ayuda” a las familias pobres de estas mujeres.



genética). Se trata de pequeñas y medianas explotaciones que se aglutinan en cooperativas y asociaciones de empresarios que ocupan importantes posiciones de poder dentro del campo económico onubense. La producción está centrada al mercado interno, pero también es fuertemente dependiente de los mercados y canales de distribución extranjeros (Alemania, Francia, Inglaterra). Este proceso impone unas determinadas condiciones de producción (estándares de calidad, exigencias sanitarias, límites de residuos, tamaños de las explotaciones, etc.) y un sistema de competitividad que implica en la reducción de los costes salariales y al mismo tiempo incrementar la mano de obra disponible.

En este sentido, la propia dinámica expansiva del sector requiere abundante mano de obra, especialmente durante el periodo de recolección de la cosecha. En muchas ocasiones, se ha puesto de manifiesto una importante escasez de la mano. En términos generales, si bien el desempleo en la zona rural ha sido relevante, el problema consistía en obtener un contingente de trabajadores por un periodo concreto, y por un periodo breve de tiempo “sujeto” a determinadas condiciones marcadas por la precariedad, los bajos salarios y la eventualidad.

En este contexto laboral, como ya adelantara Eric Wolf (2005) para los complejos industriales y las plantaciones, se establecerá una yuxtaposición de grupos de diferentes orígenes sociales y culturales que solo puede ser entendida en el marco de la propia organización del trabajo capitalista para garantizar la máxima extracción de ganancias. Esto implica, además de recrear una determinada relación capital trabajo, establecer un ordenamiento jerárquico de los grupos y categorías, y recrear marcadas distinciones entre los grupos de trabajadores.

A mediados de noventa, se establece una disminución de la mano de obra local, y accede mayoritariamente al mercado laboral rural pobladores de Marruecos, Argelia, África subsahariana y Portugal, si bien su presencia data desde principio del año ochenta. La atribución de la condición de “irregular” o “clandestino” que tenían la mayoría de estos grupos, junto a distinciones estigmatizantes asociadas a su lugar de origen, servían para subsumirlos a peores condiciones de contratación y de vida. Al igual que sugiere Stephen (2002), para el caso de la zona rural de Oregón en relación a los inmigrantes mexicanos, se crea que población “rehén” que lleva a muchos de estos trabajadores, aceptar dichas condiciones de trabajo y salarios a fin de poder ganarse la vida. Pero también dicha condición de “irregularidad” ha servido para aislarlos del mercado laboral y ponerlo en el peldaño más bajo de la escala de preferencias de trabajadores cuando empezaron a considerar que su acceso a este mercado de trabajo debía ser defendido políticamente.



La experiencia de lucha de los trabajadores inmigrantes, especialmente marroquíes, implicó no solo tomar consciencia de su posición estructural, es decir, como poseedores de contratos (verbales) que los fijaba a la temporalidad y bajos salarios de las tareas agrícolas en la provincia de Huelva, sino también comenzar a denunciar las jerarquías que se estaban desarrollando en el mercado laboral de la fresa, en base a la nacionalidad y el género.

En el municipio Los Fresales presionados por los disturbios racistas en el pueblo, en contra de los trabajadores marroquíes considerados “ilegales” y “problemáticos”, la repercusión mediática de las condiciones de vida en la que la mayoría vivía durante su estancia en el municipio y las demandas de los propios empresarios freseros que se quejaban de la inestabilidad de la mano de obra extranjera, se llevó a cabo un acuerdo entre las asociaciones de empresarios, sindicatos y representantes del ayuntamiento para garantizar la mano de obra e impedir que aumentasen los costes laborales. En este caso, se trata de establecer un precio homogéneo para el pago del jornal, comprometerse a pagar el viaje de los trabajadores/ras, otorgar alojamiento, dar de alta a los trabajadores/ras en la Seguridad Social y controlar el retorno de las mujeres⁴. El sistema de reclutamiento de estas mujeres, es llevado a cabo por el ayuntamiento que dispone de una oficina especial para dicha tarea y los representantes de los empresarios que se trasladan hasta los países de origen a establecer la selección. En relación a los convenios firmados por el gobierno español con los llamados países preferentes, los organismos estatales de dichos países establecen una primera selección de mujeres que aparecen en los registros y las estadísticas como desempleadas⁵. Las mismas serán admitidas o excluidas en una especie de rueda de reconocimiento, realiza por diversos hombres que se trasladan hasta el lugar de origen (representantes del ayuntamiento, traductores, mediadores, empresarios de la zona rural de Huelva), de acuerdo a determinadas preferencias y atributos (edad, jóvenes, solteras casadas o viudas o separadas, preferentemente con hijos a su cargo y si provienen de Marruecos que sean analfabetas).

⁴ A pesar de estos acuerdos, algunos empresarios suelen descontar del sueldo de las trabajadoras el importe del viaje, ya que sólo está obligado a pagar solo un billete del traslado de ida y vuelta, también el pago de la luz, gas en la vivienda. La comida y los productos necesarios para la vida diaria lo pagan de su salario dichas mujeres. En el marco de estos convenios, está permitido que le puedan también descontar un 10% de la nómina como pago del alojamiento ó el 50% del precio del alquiler de una vivienda entre los trabajadores que residan en la misma (Folleto informativo UGT). Debido a las características del régimen de cotización agrario, las y los trabajadores empleados deben ser dados de alta en la Seguridad Social por su empleador. Ahora bien, son los propios trabajadores los que deben pagar “los cupones” o “sellos” a dicho organismo, que en la actualidad es de 84.97 euros al mes. Uno de los requisitos es que las y los trabajadores deben darse de baja una vez finalizado su trabajo de temporada. En muchas ocasiones esto no sucede y quedan con una amplia deuda a la Seguridad Social española. En algunos casos, los empleadores se encargan de hacer estos trámites y descontar el “cupón” del sueldo y darle de baja, pero no es una práctica generalizada, por lo que muchas mujeres se terminan endeudando.

⁵ Las modificaciones en la ley de extranjería en el año 2003, establece una serie de cambios con respecto a los cupos y procedimientos para la autorización de los trabajadores por temporada, en los que se plantea, entre otras, que las ofertas presentadas por los empresarios debían ser preferentemente orientadas hacia los países con los que España posee convenios sobre regulación de los flujos migratorios (Bulgaria, Ucrania, Polonia, Rumanía, Marruecos, Colombia, Ecuador, Guinea Ecuatorial, Senegal, Malí, Nigeria y Mauritania, etc.).



Género y “cultura de origen” como marcadores de diferencias

A partir del año 2000, se incrementa la contratación de la mano de obra femenina por parte de los municipios, recurriendo a mujeres de Rumanía, Marruecos y Colombia. En los últimos años, mujeres marroquíes, polacas, senegalesas, ucranianas, búlgaras, trabajan junto a hombres marroquíes, colombianos, portugueses y españoles (hombres y mujeres), provenientes de la zona de Huelva⁶ conformando un mercado altamente segmentado.

Además de los convenios internacionales que avalan dichas “preferencias” nacionales se pondrán en juego una serie de atributos de género, social y culturalmente construidos, que determinarán que sean estas mujeres las que se pasen a formar parte de este sistema de contratación y conviertan en mano de obra más disponible que los hombres en los procesos económicos locales, con el objeto de reafirmar los intereses específicos del sector empresarial y político.

En un principio, las mujeres “polacas”, “rumanas” eran consideradas “más trabajadoras” y menos problemáticas que los hombres. Con el tiempo se fue restringiendo la llegada de mujeres polacas menores de 25 años, ya que se presuponía que eran dadas a salir por la noche, a no ir a trabajar y además, no cumplían el compromiso de retorno luego de terminar las cosechas. Me decía el alcalde de Los Fresales en una de las entrevistas:

“eran mujeres rubias, altas, que se levantaban temprano, se iban a dormir, después cuando las dejaron suelta nadie sabía lo que iba a pasar, pero fue igual que los hombres”.

La mujer que sale de la “finca” es una mujer que se aleja de los espacios laborales socialmente construido para “lo femenino”. En este caso el castigo social para estas mujeres es ponerles el estigma de “mujeres públicas” dedicadas a robar maridos a las autóctonas y salirse del control de los empresarios.

Las mujeres provenientes de Marruecos aparecen ante los empresarios y funcionarios del ayuntamiento encargados del reclutamiento, como mujeres de una “disponibilidad ilimitada”, frente a “polacas” y rumanas” que ya son parte de la Unión Europea o las mujeres “latinoamericanas” debido a los altos costos que implican el traslado. Por otro lado, muchos empresarios considerarán a las mujeres de origen marroquí “más sumisas” que el resto de las mujeres debido a que creen que provienen “de sociedades machistas” y están acostumbradas a las tareas del campo. En términos generales, tanto a mujeres “polacas”, “rumanas” o “marroquíes”, en el discurso de los empresarios

⁶ En el año 2000 ya habían empezado las primeras “contrataciones en origen” de aproximadamente 800 mujeres, 200 provenientes de Marruecos para trabajar en diversos municipios de la zona. Según los datos del programa del ayuntamiento de Los Fresales, que gestiona el traslado y regreso de las mujeres marroquíes según las demandas de las diversas asociaciones de empresarios, para la temporada de 2008 el total de mujeres marroquíes contratadas es de 13275 y 106 hombres.



serán diferenciadas de los hombres por ser “mejores trabajadoras”. Estos procesos de diferenciación se asocian a la productividad en el trabajo en función a unos atributos femeninos. Decía un empresario:

si tu contratas a uno de la zona o algún moro, seguro que los ves a los diez minutos tirados bajo un árbol durmiendo la siesta, en cambio las polacas son trabajadoras, tienen las manos más suaves, y no la vas a ver descansado.

La “suavidad en las manos” es uno de los argumentos recurrentes entre los empresarios de la zona. Consideran que las mujeres son “más delicadas y cuidadosas” que los hombres para hacer la recolección. Algunos empresarios dedicados a la exportación de la fresa insisten en el “cuidado en la recolección” ya que en se trata de un fruta que se exporta a Alemania y Francia, con amplias exigencias (tamaño, color, peso) y por lo tanto, según mencionan, sólo puede ser recolectado por mujeres.

De este modo, podemos observar cómo se establece una ligazón con los trabajos domésticos atribuidos culturalmente a las mujeres: manipulación de alimentos, cuidado, responsabilidad. Sin embargo, a pesar de la existencia de estos “saberes” naturales femeninos, las mujeres no aportan ninguna capacitación específica para desempeñar dicho trabajo, y por lo tanto, deben pasar por un curso de formación de manipulación o ser socializadas en el trabajo por otra mujer más antigua que le enseñe. Esta formación también se realiza a través de videos educativos cuyo visionado se hace en su lengua de origen antes de venir a España y luego en la finca donde trabajarán.

Muchos empresarios recalcan que “las mujeres con la misma intensidad en el trabajo producen más que los hombres”. Formulan esta cuestión diciendo que las mujeres suelen ser “más competitivas” entre ellas para ver quien recoge más fresa. Recoger más fresa de las parcelas que tienen asignadas, se convierte en un incentivo del trabajo a destajo para cobrar más dinero. Para algunos, esta cualidad femenina es valorada positivamente. Las mujeres que se caracterizan por una alta productividad no sólo ganan más dinero, sino que se convierten, para sus empleadores, en la medida a seguir por el resto de las mujeres. En algunas ocasiones, los empresarios exigen a las demás mujeres que trabajan a un ritmo y una intensidad que no siempre pueden seguir.

Para otros, esta supuesta “competitividad entre mujeres”, suele generar conflicto dentro de las relaciones cotidianas de trabajo. En este sentido, un empresario decía:

“Algunas de ellas se quejaban de que les daban mejor sitios a una que a otras, y viendo cómo hacer, descubrí que tenían que estar todas mezcladas en el trabajo, pero en la vivienda no, ahí tenían que ir por idioma... lo vi así porque algunas no soportaban los



olores de comida de las otras, luego las cuestiones de higiene, los olores de unos no son iguales a lo de los otros, cada uno tienen sus costumbres”.

Una de las cuestiones fundamentales para que esta política de reclutamiento dejase de verse como el resultado de una conjunción de intereses políticos y económicos de determinados grupos de poder, es otorgarle cierta conexión con “la integración” de las mujeres que son reclutadas para el trabajo en el campo. Es precisamente, el discurso sobre el desarrollo que se ha introducido en las políticas públicas de los gobiernos locales y nacionales y en los programas de la Ong, basado en la contraposición de sociedad desarrolladas vs subdesarrolladas o tradicionales vs moderna, lo que permite otorgarle a esta política un efecto de “universalidad”. A través de este discurso los intereses de grupos políticos y económicos dominantes se conectan y coordinan con los de grupos de “pobres inmigrantes” en una especie de equilibrio perfecto en el que “todos ganan”. Se establece lo que Trouillot (2001), siguiendo a Poulantzas y Gramsci, denomina efecto de identificación, es decir, capacidad de desarrollar una convicción compartida acerca de que “estamos todos en el mismo bote” y, por consiguiente, interpelar a sujetos como miembros homogéneos de una “comunidad imaginada”⁷.

En este contexto, se pone en marcha el dispositivo de la “asistencia” hacia estas mujeres en la que participan ONG, Cruz Roja y mediadores culturales del ayuntamiento. Esta “asistencia” la entiendo al igual que Foucault (1997) como un mecanismo de poder que tiene por objetivo transformar, mediante acciones pedagógicas, ciertas conductas de estas mujeres inmigrantes, que se presumen “ignorantes” y pertenecientes a “otra cultura”, en prácticas prescriptas por los códigos dominantes en el marco de relaciones sociales locales.

En primer lugar se establecer campañas que contribuyan a asegurar la continuidad de la relación establecida, avalada por la ley de contratación en origen, con el objeto de evitar el abandono o la permanencia en el lugar después de finalizado el contrato. Una de las formas en que comienza la mayoría de los cursos impartidos por voluntarios de la Cruz Roja, cuyo principal objetivo en estos casos es darles a conocer como se trasmite el sida y educación vial, es diciendo a las mujeres que no deben creerles a nadie que les diga que pueden quedarse más del tiempo estipulado en su contrato.

Por otra parte, se plantea que el traslado de estas mujeres no solo es para realizar un trabajo, sino un espacio de “oportunidades” para recibir una educación. La educación en el lugar de destino consiste en cursos de español organizados por los dueños de las fincas enfocados a las prácticas

⁷ En este caso como mujeres pobres, atrasadas, subdesarrolladas, pasivas provenientes de una “comunidad” tradicional y subdesarrollada.



laborales. Durante el propio proceso de aprendizaje estas mujeres demandarán, fundamentalmente, un conocimiento del lenguaje para poder desenvolverse durante los momentos en los que van al pueblo a comprar mercancías (una vez a la semana). También se consideran parte de la educación que reciben en el lugar de destino, otros cursillos realizados por los agentes no gubernamentales, centrados en informarles como abrir una cuenta en el banco para que su dinero no quede en la finca, como caminar por las carreteras para no sufrir accidentes, educación sexual, co-desarrollo⁸, etc.

Un voluntario de la Cruz Roja, me decía después de terminar de realizar unos de los cursos de capacitación en una finca:

“no podemos cambiar la mentalidad de un país, pero hablando con estas mujeres podemos hacer algo”

En general, trabajadores de Ong, mediadores culturales, y empresarios hacen referencia constante al ámbito doméstico particular de cada trabajadora, en este sentido ellas no trabajan porque sea el papel de la mujer trabajar sino porque las circunstancias de “carencia” de su grupo doméstico así lo requieren. En algunos casos, el trabajo de estas mujeres es visto como un “mal necesario” para “aliviar las duras condiciones en las que viven ellas y sus hijos”.

En el caso de las mujeres con hijos que trabajan bajo estas condiciones laborales se reafirma su función procreadora, de mantenimiento y socialización de los niños. Estas representaciones se entretrejen con la idea del inmigrante como motor de cambio en su sociedad (no sólo en términos económicos, sino también culturales), gestada en los años cincuenta por el discurso de la migración, mujer y desarrollo que promulgan muchos ONG y agentes estatales a pesar de sus múltiples críticas (Escobar 1996). Es decir, se piensa que la salida de la mujer de “humillantes hogares” para instalarse en las “fincas españolas” va a propiciar el fin del atraso y el abandono de la barbarie al llegar a su lugar de origen. Aquí la preocupación está centrada en la sociedad y en el papel de la mujer como “motor de la nación/sociedad” que se considera tradicional, y menos en la emancipación de estas mujeres.

Un empresario me comentaba, que el jornal en el campo en Marruecos es de 4 euros y que en su finca estas mujeres ganan 37,8 euros. Según dicho empresario esto tiene su lado positivo y negativo:

⁸ Los cursos sobre co-desarrollo llevados a cabo por una Ong que trabaja en la zona, se establecen para lograr que las mujeres ahorren dinero y así puedan instalar un negocio en su pueblo natal. De esta forma, se fomenta el trabajo autónomo y la posibilidad, como manifiestan algunos de los organizadores, de hacer que algunas mujeres dejen de venir por este sistema y le dejen su lugar “otras mujeres que lo necesitan”. A través de esta práctica, se intenta que este mercado laboral rural y femenino que se ha creado, pueda ser racionalizado para asegurar una participación más equitativa y continua de las mujeres pobres.



“Ellas tienen que dejar a sus hijos, pero yo les digo lo hacen para darles un futuro mejor, pienso también que el traslado de estas mujeres va a cambiar la mentalidad de los hombres ya que son muy machistas, en cambio nosotros lo tenemos más superado, allí están como en España en los años 40”.

Influenciados por un discurso de intervención feminista etnocéntrico que construye a las mujeres del “tercer mundo” como pasivas y atrasadas e incapaces de hacer nada por sí misma (Escobar 1996), se las presenta anclada en un pasado que ya ha sido superado por las mujeres españolas, por lo que en cierta medida hay que tutelarlas y encaminarlas.

En este contexto social específico, tanto el conjunto de empresarios como el resto de agentes institucionales, intentan imponer una imagen legítima de “madre sacrificada” en la que se establece un vínculo indisoluble entre madre- hijos como eje articulador de la familia. De esta forma, ayudan a amortiguando la culpa que sienten algunas mujeres por haber “abandonado a sus hijos” para trasladarse a trabajar, y por otro, se aseguran el regreso a su lugar de origen en la fecha estipulada, debido a los “fuertes vínculos con la sociedad de origen”.

En este sentido, el traslado para trabajar en “la finca” no atenta contra la maternidad y la familia, por el contrario, es un elemento positivo para los empresarios siempre que se ejerza una “maternidad ausente”. En algunas ocasiones, se establecen ciertos conflictos con esa imagen de mujer=madre sacrificada, especialmente, cuando en los procesos de selección “se filtran” mujeres embarazadas. En estos casos, dichas mujeres trabajan en la recolección hasta el nacimiento de su hijo (muchas veces se generan nacimientos prematuros por las duras condiciones del trabajo de la recolección) y luego son apartadas de la finca y del trabajo hasta que puedan ser devueltas a sus lugares de origen junto a su hijo⁹. Por parte del empresario la maternidad ejercida dentro de la finca consume tiempo y energía, por lo que resta productividad. El argumento que utilizan los mediadores culturales, es que la finca no es un lugar que cumplan las condiciones necesarias para “criar a un hijo”. En cierta medida, consideran que obstaculiza las posibilidades de generar un buen vínculo entre la madre y el hijo y tienen que ser devueltos a su lugar de origen para que los familiares se hagan cargo.

En síntesis, el mantenimiento de este sistema de reclutamiento implica no sólo dar cuentas de las alianzas en términos corporativos que se generan entre poder político local y nacional con empresarios, sino también rescatar los procesos hegemónicos que sustentan y moldean estas

⁹ En estos casos, intervienen los mediadores culturales de la Ong y el Ayuntamiento, trasladando a estas mujeres a un piso ubicado en el pueblo donde dicha mujer y su hijo permanece hasta ser devuelta a su lugar de origen. Este procedimiento puede tardar varios meses, ya que necesita la autorización del marido o algún familiar que se haga cargo de ellas a su regreso.



prácticas. En el contexto de las relaciones económicas establecidas que hemos analizado, se selecciona de la identidad de género aquellos aspectos que apuntan a reafirmar los intereses empresariales y “fijar” la mano de obra. A su vez, también asumen una valoración estigmatizante compartida por otros sectores de la sociedad (Ong, mediadores culturales, agentes institucionales) que se traduce en discursos estandarizados que las visualiza como víctimas de una sociedad atrasada, tradicional y pobre y por lo tanto, “sujeto” de tutela y re-educación en el lugar de destino. Esta manera de conocer y reconocerlas, a menudo, silencia la complejidad de sus experiencias en este proceso y sirve para justificar su posición subordinada en el contexto local. En este sentido, es necesario prestar atención al trabajo de construcción de grupos que realizan diversos sectores de la sociedad española, y las formas recurrentes de creación de diferencias que dan lugar a profundizar los procesos de desigualdad social.

Bibliografía

- Benerías, L. Reproduction, Production and the sexual division of labour. *Cambridge Journal of Economics*, v 3: 3.1979, pp 203-225
- Buraway, M., The Functions and reproduction of migrant labor: comparative material from southern Africa and the United States. *The American Journal of Sociology*, vol 81, nº5, pp 1050-1087. 1976
- Castles, S. Guestworkers in Europe: a Resurrection? en *International Migration Review*, vol. 40, n.º 4, 2006. pp. 741-766.
- Escobar, A. La invención del tercer mundo. Bogotá, Grupo Editorial Norma. 1996.
- Foucault, *Discipline and punish: the birth of the prison* London : Penguin Books. 1977.
- Moore, H. Antropología y feminismo, Valencia, Ediciones Cátedra. 2004.
- Narotsky, S. *Trabajar en familia: mujeres, hogares y talleres*. Valencia, Alfons el Magnànim. 1988.
- Trouillot, M. The Anthropology of the State in the Age of Globalization. Close Encounters of the Deceptive kind. *Current Anthropology*, vol 42, nº1, 2001. pp 125-138.
- Stephen, L. Globalización, El Estado y la creación de trabajadores indígenas “flexibles”: trabajadores agrícolas mixtecos en Oregón. *Relaciones*. Colegios de Michoacán, vol 23, nº 90. 2002. pp 87-114.
- Wolf, E. *Europa y la gente sin historia*. México, Fondo de Cultura Económica. 2005.