

MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO: INSERCIÓN Y MOVILIDAD LABORAL DE ESPAÑOLES DE ALTA CALIFICACIÓN

Cristóbal MENDOZA¹
Anna ORTIZ GUITART²

I. INTRODUCCIÓN

La literatura sobre migración calificada es minoritaria en el conjunto de estudios de migración, en parte porque la mayoría de los flujos contemporáneos se componen de personas con niveles relativamente bajos de educación formal y porque los inmigrantes de alta calificación son invisibles, tanto para las estadísticas como para la población en general de los países de destino (Salt, 1988; Peixoto, 2001). Esta literatura se ha centrado básicamente en dos temas: la fuga de cerebros y la movilidad dentro de las empresas transnacionales.

En cuanto al primer grupo de estudios, resalta el gran número de trabajos sobre la fuga de cerebros de países económicamente menos desarrollados a otros con mayor grado de bienestar. Se observa, no obstante, una evolución en la literatura desde los primeros estudios de los sesenta, fuertemente influenciados por las teorías de inspiración marxista y que hacían énfasis en aspectos relativos al subdesarrollo y a la dependencia asociados al desplazamiento, hasta los actuales que plantean reemplazar el concepto de fuga de cerebros por el de circulación o intercambio de cerebros, que refleja un mayor grado de movilidad entre países y, hasta cierto punto, una forma de vida basada en dicha movilidad (Ong, 1999; Pellegrino, 2001). Esta visión “optimista” del fenómeno no debería impedirnos ver las condiciones de trabajo, en muchos casos, precarias o los problemas de adaptación a las sociedades de destino de estos trabajadores calificados, por ejemplo, Alarcón (2000)

¹ Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

² Universitat Autònoma de Barcelona

propone el concepto “*high tech* braceros” que hace referencia al programa de contratación temporal de mexicanos para trabajar en la agricultura en Estados Unidos en los años sesenta del siglo pasado).

Por otro lado, los estudios sobre movilidad dentro de las empresas transnacionales, en un primer momento, se centraron en los desplazamientos de personal calificado desde las sedes centrales, ubicadas en países desarrollados, a las filiales, situadas en zonas con menor grado de bienestar (Salt, 1988; Findlay, 1989; Beaverstock, 1991). De acuerdo con esta línea de análisis, que recibe una fuerte influencia de la teoría del sistema mundo, la mano de obra calificada sigue el propio desplazamiento del capital hacia los países de industrialización reciente, a diferencia del flujo de trabajadores sin calificar que se dirige en dirección contraria al capital. El personal de las sedes centrales sería el encargado de supervisar y coordinar las tareas de alta calificación y muy especializadas en los países con menos nivel de desarrollo. Posteriormente, se ha abordado el fenómeno desde una perspectiva más amplia, intentando superar esquemas interpretativos rígidos y enfatizando otros aspectos, como la relevancia de los mercados internos de las empresas o la articulación de trayectorias laborales de los trabajadores calificados en complejos mapas mundiales de sucursales y casas matrices, que se relacionan con diferentes puestos de responsabilidad y dirección, en principio dentro de una lógica de movilidad laboral ascendente (Findlay *et al.*, 1996; Iredale, 2001; Beaverstock, 2002).

El impacto económico y social de estos migrantes en los países de destino apenas se ha discutido en la literatura, con la excepción de algunos estudios de caso que han pretendido captar aspectos que pasan inadvertidos en las estadísticas oficiales sobre migraciones; por ejemplo: las razones y los factores que influyen en la emigración, las motivaciones para escoger un país, las experiencias personales y las valoraciones sobre la cultura laboral y social del lugar de destino o las relaciones con el país de origen (Hardill y MacDonald, 2000; Meijering y Van Hoven, 2003; Voigt-Graf, 2003; Ferro, 2004).

En un enfoque similar, en los últimos años han surgido numerosos estudios sobre migración calificada desde una perspectiva de género (Iredale, 2005; Kofman y Raghuram, 2005; Nagel, 2005; Raghuram, 2005). Hasta hace poco, el papel femenino en el contexto de la migración calificada aparecía totalmente invisibilizado por la concepción de un modelo migratorio en el que supuestamente sólo los hombres de alta calificación migraban en busca de trabajo, y sus esposas (e hijos/as) los seguían posteriormente gracias a las políticas de reunificación familiar. Este tipo de movilidad trans-

nacional prioriza un tipo particular de feminidad donde las esposas son expulsadas del mercado de trabajo y “redomesticadas”. En otras palabras, se trataría de mujeres que en sus lugares de origen disfrutaban de un buen trabajo remunerado, pero que en el país de destino se dedican principalmente a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos/as (véase Yeoh y Willis, 2005, para el caso de las mujeres de Singapur residentes en China; o Purkayastha, 2005, para el caso de las migrantes indias a Estados Unidos). Sin embargo, lejos de considerar a las mujeres como meros agentes pasivos dependientes de sus maridos en la decisión migratoria y en la inserción en la sociedad de destino, los estudios sobre migración y género coinciden en afirmar el papel activo que adoptan las mujeres a la hora de definir y negociar estrategias en el ámbito laboral, social y familiar.

En este contexto teórico, y teniendo en cuenta la falta de estudios sobre migración calificada en México, este capítulo, analiza cuestiones relativas a la integración laboral de un grupo de personas españolas de alta calificación en la ciudad de México. Además de establecer una tipología de estos migrantes, se explorarán también las motivaciones personales, aspectos relativos a la movilidad ocupacional de este colectivo, así como sus valoraciones sobre el mercado laboral mexicano. El análisis se plantea desde una perspectiva amplia, no centrado exclusivamente en los técnicos de las empresas transnacionales españolas que han experimentado una expansión importante desde los noventa en América Latina (Noceda, 2005; Relea, 2005), sino que incluye también a profesionales que se encuentran en posiciones intermedias en sus carreras respectivas. Retomando una perspectiva de género, este capítulo también estudia al colectivo de esposas que acompañan a sus maridos, que son técnicos y directivos de transnacionales, en la “aventura” mexicana. De esta forma, el capítulo no hace más que reconocer la heterogeneidad de perfiles migratorios de españoles a la ciudad de México. Antes de entrar en el análisis, el siguiente apartado presenta brevemente algunos datos oficiales sobre las personas nacidas en el extranjero y una breve reseña sobre la presencia de españoles en México.

II. INMIGRACIÓN EN MÉXICO: LA COMUNIDAD ESPAÑOLA

Desde el punto de vista cuantitativo, la inmigración en México nunca ha sido relevante. En 1900, de acuerdo con los datos del censo, los nacidos en el extranjero sumaban 57,588 personas y suponían 0.42% del total. En 2010, este mismo colectivo estaba compuesto por 961,121 personas, con un peso relativo en el conjunto de la población de 0.86%; el doble que a princi-

pios de siglo XX, pero sin alcanzar 1% del total de 112 millones de personas del país (véase cuadro 1).

Cuadro 1. Evolución de la población total y nacida en el extranjero en México (1900-2010)

<i>Año</i>	<i>Población</i>	<i>Tasa</i>	<i>Nacidos extranjero</i>	<i>Tasa</i>	<i>Proporción</i>
1900	13'607,272		57,588		0.42
1910	15'160,369	1.09	116,527	7.05	0.77
1921	14'334,780	-0.51	101,958	-1.21	0.71
1930	16'552,722	1.60	159,876	5.00	0.97
1940	19'653,552	1.72	177,375	1.04	0.90
1950	25'791,017	2.72	182,707	0.30	0.71
1960	34'923,129	3.03	223,468	2.01	0.64
1970	48'225,238	3.23	191,184	-1.56	0.40
1980	66'846,833	3.27	268,900	3.41	0.40
1990	81'249,645	1.95	340,824	2.37	0.42
2000	97'483,412	1.82	492,617	3.68	0.51
2010	112'336,538	1.42	961,121	6.68	0.86

FUENTE: Castillo (2001) y Censos de Población y Vivienda de 2000 y 2010. Tasas y proporciones, elaboración propia.

En cuanto a la tasa de crecimiento, el ritmo de aumento de los nacidos en el extranjero ha sido inferior al conjunto de la población para los periodos centrales del siglo XX. En cambio, a inicios de dicho siglo, con la excepción de los años de la Revolución (1910-1921) y a partir de los años ochenta, la población nacida en el extranjero crece a un ritmo más acelerado que la población mexicana en general. El crecimiento más espectacular se produce en la década 2000-2010, en la que los nacidos en el extranjero aumentaron a un ritmo del 6.68% anual (véase cuadro 1). Cabe destacar que parte de este crecimiento de los nacidos en el extranjero a finales del siglo XX está relacionado con migración de “retorno”, entendida lógicamente en un sentido muy amplio, de hijos de emigrantes mexicanos nacidos en Estados Unidos. De hecho, de un total de 961,121 personas nacidas en el extranjero en 2010, 738,103 declararon que habían nacido en Estados Unidos en 2010, un 77% del total. Para el Distrito Federal, sin embargo, de las 74,187 personas nacidas en el extranjero y residentes en el D. F. en 2010, los originarios de Estados Unidos no superan la cuarta parte del total (16,117 personas y constituyen un 21.72%), aunque son el grupo más numeroso, seguidos por

españoles (8,148 personas), argentinos (5,734), franceses (4,462) y cubanos (3,451; INEGI 2013). El Distrito Federal, por su parte, también concentra la mayoría de las empresas de capital español (del total de 703 empresas en México, un 63% se ubica en el D. F.) (Relea, 2005).

Aunque con variaciones, según el momento histórico y la situación económica, política y social de México, la presencia española ha sido continua desde la independencia de México en 1821. Así, por ejemplo, el desarrollo económico durante el gobierno de Porfirio Díaz, a finales del siglo XIX y principios del XX, incentivó la migración de españoles, tendencia que se invirtió a partir de la Revolución mexicana (1910-1917). La Guerra Civil española (1936-1939), por su parte, provocó el exilio de republicanos a México que huían de la represión franquista (Bonfil Batalla, 1993; Lida, 1997). Se calcula que alrededor de 25 mil republicanos fueron acogidos en México durante el gobierno de Lázaro Cárdenas. El exilio republicano ha sido ampliamente tratado en la literatura sobre el tema en México (Fernández de Castro, 2004; Lida, 1997, 2002; Lida *et al.*, 1999; Pla Brugat, 2002). Posterior a la llegada de los exiliados españoles y a lo largo del siglo XX, México fue acogiendo, como un “palimpsesto de exilios” (Lida, 2002), nuevos grupos de refugiados políticos procedentes de América Latina (principalmente de Centroamérica, Brasil, Chile y Argentina) que huían de sucesivas dictaduras militares instauradas en sus países (Casillas y Castillo, 1994; Yankelevich, 2002).

En la actualidad, la colonia española, la segunda más numerosa de México, se compone, por un lado, de las familias de los primeros migrantes económicos y exiliados republicanos y, por otro, de empresarios, técnicos de empresas y profesionales que han llegado a México desde los años ochenta. Estos dos grupos migraron por razones muy diferentes, pero su integración laboral en México no diverge de forma notable. De hecho, los migrantes españoles llegados a principios y a mediados del siglo XX fueron activos en la creación de empresas, muchas de las cuales constituyen actualmente la base de algunos sectores de la economía mexicana, como el agroalimentario, por ejemplo, el grupo Gigante, las galletas Cuétara, la cervecera Modelo o el grupo lácteo Lala (Noceda, 2005). Actualmente, y ya asociado con una incursión más moderna, el capital español es clave en el sector telefónico, hotelero, bancario, inmobiliario y eléctrico, de tal manera que la inversión bruta española en México en 2004 fue de 3,691 millones de euros (Relea, 2005).

III. METODOLOGÍA

Las técnicas utilizadas en esta investigación han sido cualitativas. Se realizaron un total de 55 entrevistas en profundidad a españoles con una residencia mínima de un año en el Distrito Federal. Las entrevistas se llevaron a cabo a partir de un guión de entrevista semi estructurado y los contactos se establecieron a partir de la técnica de la bola de nieve. El sexo y la inserción laboral en México fueron las variables básicas establecidas para la selección de las personas entrevistadas, aunque se intentó ampliar al máximo la tipología de los perfiles humanos para recoger opiniones y experiencias de personas con diferentes situaciones personales, así como distintos niveles educativos y profesionales. Los hombres y las mujeres entrevistados se repartieron proporcionalmente en tres grupos según su ocupación: personal calificado de las empresas y empresarios, profesionales asalariados en organismos públicos y acompañantes de estos colectivos.

La muestra usada para este estudio fue no probabilística. A pesar del tamaño de la muestra, y debido a las características relativamente homogéneas del grupo estudiado, consideramos que las 55 entrevistas alcanzan un nivel de saturación; esto es, las respuestas se repiten y no emergen nuevos aspectos en torno a las cuestiones abordadas (Creswell, 1998; Crouch y McKenzie, 2006). No obstante, la muestra no representativa usada para este proyecto cubre a personas con diferentes edades y trayectorias laborales. En cuanto a las técnicas específicas, se realizó un análisis del contenido de las entrevistas “content analysis” con el programa Atlas-Ti, lo cual implicó la codificación abierta de las entrevistas, la creación de categorías de análisis y, a partir de ello, la abstracción de conclusiones generales (Weber, 1990). Este método es considerado el más adecuado para el análisis de fenómenos complejos (Elo y Kyngäs, 2008).

Las entrevistas, que tuvieron una duración media de una hora, se estructuraron a partir de tres ejes (laboral, social y geográfico) que permitieron profundizar en cuestiones tan diversas como las motivaciones para decidir residir y trabajar en México, las opiniones sobre las prácticas laborales mexicanas, las experiencias cotidianas en la ciudad, la vinculación con el país de origen y los planes de futuro, entre otros aspectos. Previa a la entrevista, se aplicó un cuestionario para sistematizar la recogida de información sobre las trayectorias migratorias y laborales de los migrantes, así como datos personales de los entrevistados. Finalmente, se pidió dibujar a los entrevistados un mapa mental de la ciudad de México, con el fin de analizar la imagen y la percepción de la ciudad, a partir de su experiencia vivida,

apropiación personal del espacio y memoria individual (Ortiz y Mendoza, 2008).

El trabajo de campo se organizó en dos periodos. En el primero, se entrevistaron a 30 españoles con una residencia mínima en el Distrito Federal de un año. No se buscó un perfil determinado, para poder captar la variedad de trayectorias laborales del colectivo. La técnica usada para contactar al grupo fue el de bola de nieve, y las vías de acceso fueron variadas, desde asociaciones diversas de españoles hasta contactos personales. El hecho de que tanto los entrevistadores como los entrevistados formaran parte del mismo país de origen, y en muchos casos, de la misma región de origen, facilitó la entrada y la posterior entrevista. En un segundo periodo, se entrevistaron a 25 mujeres acompañantes (no encontramos a ningún hombre en esta categoría), esposas o parejas de los técnicos y directivos de las multinacionales extranjeras entrevistados.

En este sentido, como señala Nagel (2005), la migración calificada no es homogénea, sino que existe una gran diversidad de experiencias entre los migrantes calificados, en función de su sexo, edad, cultura, educación y condición socioeconómica. Como veremos más adelante, la decisión de migrar, la inserción laboral y la integración en el país de destino dependen de las características de los migrantes, de sus circunstancias personales, así como de su percepción del mercado laboral y de la sociedad mexicana. El perfil de las personas entrevistadas es, por tanto, diverso. En primer lugar, el abanico de edades es amplio, desde los 25 hasta los 55 años, siendo el grupo más numeroso el comprendido entre las edades intermedias (de 30 a 45 años). En segundo lugar, el perfil educativo y profesional es alto. Prácticamente todos, con la excepción de dos, tienen una educación de grado superior (desde diplomaturas y licenciaturas hasta maestrías y doctorados) y trabajan en empresas (transnacionales o mexicanas), entidades públicas (internacionales, mexicanas o españolas), dirigen su propia empresa o han decidido su migración en función del trabajo de la pareja. En tercer lugar, el tiempo de residencia en México oscila ampliamente, entre uno y veinte años, aunque, para algunos, la residencia es temporal por decisión personal, familiar o de la empresa. A continuación, se ahondará en estos perfiles y se establecerá una tipología de los entrevistados; entre los que destacamos básicamente tres grupos: personal de las transnacionales, migrantes en el medio y esposas acompañantes.³

³ No se incluye un perfil de los empresarios entrevistados porque su número en la muestra no probabilística fue bajo. En total se entrevistaron a cuatro empresarios: tres de los cuales lo fueron a través de la experiencia laboral o personal en México (un extrabajador de

IV. PERSONAL DE LAS TRANSNACIONALES (EXPATRIADOS)

Un primer perfil corresponde al de hombres profesionales y directivos de transnacionales principalmente españolas, aunque encontramos también empresas de otros orígenes. En un contexto de creciente globalización y de crisis económica en Europa, muchas transnacionales aprovechan la situación económica para reorganizar sus actividades, contrayendo el volumen de negocios en los países de origen de la transnacional y expandiendo sus actividades en países emergentes. México, en este sentido, se ha caracterizado por realizar políticas de apertura económica que, acompañadas de una relativa estabilidad política en el contexto iberoamericano, han hecho que el país sea atractivo para la inversión extranjera. En este contexto, las transnacionales españolas prefieren reubicar a parte de su equipo directivo, de gestión y técnico en México. Este colectivo acepta la oferta de trasladarse a vivir temporalmente a México. Son los llamados *expatriados*, que deciden trabajar fuera de su país atraídos por una promoción laboral que, en general, va acompañada de una mayor responsabilidad, poder de decisión y autonomía, mejores condiciones económicas y facilidades para su instalación en el país de destino.⁴

Las personas contactadas para esta investigación que vinieron a trabajar a México bajo estas circunstancias son 13 hombres que tenían, en el momento de tomar la decisión, entre 30 y 40 años. José, con dos maestrías en finanzas y administración de empresas en dos universidades privadas españolas, expresa de esta forma sus razones para trasladarse a México:

“Mis motivaciones fueron básicamente laborales. Quería hacer un proyecto más autónomo, donde me pudiera desarrollar profesionalmente. Y esto pasaba por dejar España. Es muy enriquecedor. (José, 37 años, profesional de una empresa transnacional catalana)”

Este aspecto, de desarrollo profesional y de un cierto estancamiento de sus carreras en España, es constante en las narraciones. De hecho, alguno de los entrevistados, como Josep Lluís, de Barcelona, 42 años, casado y con un hijo, abandona su puesto en la empresa transnacional, gracias a la cual llegó a México, para empezar su propio negocio en el país de acogida:

una transnacional y dos esposas que acompañaban a directivos de empresas extranjeras que decidieron abrir su propio negocio) y una cuarta empresaria que se desplaza mensualmente a Madrid para dirigir personalmente su consulta sanitaria, pero que deja su gestión en manos de los empleados mientras está en México.

⁴ Por ejemplo, alojamiento y vehículo particular a cuenta de la empresa; Beaverstock, 1991, 2002; Findlay *et al.*, 1996; Iredale, 2001.

Mi situación laboral mejoró al llegar a México. Primero, porque significó una mejora en cuanto a las responsabilidades. Pasé de un cargo intermedio en la empresa que estaba en Barcelona a ser el número uno. Yo aquí, en México, hacía y deshacía, era el responsable de la filial mexicana. Después salió la oportunidad de comprar esta empresa. El paso a empresario fue fácil. Soy miembro del club de empresarios catalanes en México. Había uno que se quería jubilar y regresar a Barcelona. Puso el negocio en venta, se dirigió a mí personalmente, me enseñó las cifras, me pidió un precio razonable, vi que había potencial, hipotecué todo y le compré el negocio (Josep Lluís, 42 años, empresario).

Los años de residencia de estos hombres en México varían sustancialmente, desde uno a veinte años, con un promedio de cinco. La mayoría, no obstante, cuenta con estancias limitadas en el tiempo, y se plantean el hecho de trabajar y vivir fuera de España como una experiencia temporal determinada por la empresa. Los que llevan más años en México viven esta situación de una forma más definitiva o, por lo menos, no se plantean regresar al país de origen en un futuro próximo. Para estos últimos, los matrimonios mixtos, el nacimiento de hijos en México y, en algunos casos, como ocurre con Josep Lluís, la creación de sus propias empresas han ayudado, sin lugar a dudas, a una mayor integración e identificación con México.

V. MIGRANTES EN EL MEDIO

Un segundo grupo de entrevistados se ajustan al siguiente perfil: hombres y mujeres no casados, menores de 30 años, que tuvieron la oportunidad de llegar a México para trabajar en diversos organismos públicos internacionales (como Naciones Unidas), españoles (oficinas de comercio de las diferentes comunidades autónomas, consulado español, cooperación española) o mexicanos (universidades, organismos federales o estatales). En conjunto, 17 de los 30 entrevistados en la primera etapa del trabajo de campo responden a este perfil. Una vez terminados los estudios (todos con grado mínimo de licenciatura), la mayoría de este colectivo se incorporó al mercado laboral español con trabajos temporales y mal remunerados en España. De esta forma, la oportunidad de trabajar en el extranjero les ofreció la oportunidad de mejorar sus condiciones laborales. En el momento de la entrevista, algunas de estas personas se planteaban la posibilidad de permanecer en México.

A la oportunidad laboral en el extranjero, se unen siempre las ganas de “cambiar de aires” y la inquietud por vivir nuevas experiencias y conocer

nuevos horizontes. En palabras de Catalina e Iker, dos jóvenes vascos, con una residencia de tres y dos años en México:

A mí, el País Vasco se me hacía pequeño y quería salir de allí (Catalina, 29 años, profesional en una organización internacional).

Yo siempre tuve el gusanillo de salir fuera (Iker, 29 años, profesional en un organismo vasco).

En efecto, el deseo de cambio, de vivir la experiencia de residir en el extranjero son elementos que surgen de forma recurrente en las narraciones. En la mayoría de casos, es un viaje sin una fecha precisa de retorno: no se sabe exactamente la duración de la “aventura mexicana”. Las siguientes narraciones ejemplifican estas dos situaciones. Marta, barcelonesa de 29 años, explica que el viaje a México supuso un “punto de inflexión” en su vida. Había finalizado sus estudios, el trabajo no la satisfacía, acababa de terminar una relación de pareja y, frente a estas circunstancias, decidió visitar a su hermano que llevaba ya dos años trabajando en México y que había llegado, a su vez, gracias a las ofertas de la bolsa de trabajo de la escuela de restauración donde había estudiado:

Las motivaciones fueron que mi hermano estaba viviendo en México, básicamente. Fue un punto de inflexión porque acabé el posgrado en la universidad, quería cambiar de trabajo y mi único hermano estaba viviendo en México... y terminé una relación que había durado muchos años... Entonces fue un momento de punto cero. Nunca decidí vivir en México. Venía a ver a mi hermano un verano. Y este verano se ha extendido a cinco años (Marta, 29 años, subdirectora ejecutiva del departamento cultural de una universidad mexicana).

Por otro lado, Eduard, ingeniero químico de formación, decidió probar suerte en México, dado que la fábrica donde trabajaba en Cataluña quebró en 1994. A su llegada a México, trabajó en el sector químico, pero posteriormente decidió cambiar su rumbo profesional y estudiar lo que siempre le había apasionado: la gastronomía. En estos momentos, es chef de un restaurante español, cohabita con una mujer mexicana desde hace diez años y no tiene intención de regresar a España:

En aquella época, había mucho desempleo. Era el año 1994. Un amigo me dijo: “México está muy bien”. Era el final del sexenio de Salinas y México parecía un país del primer mundo, todo estaba muy barato, la vida muy fácil y se ganaba mucho dinero. Entonces se me pasó por la cabeza... como que siempre había querido viajar. Me compré un billete de avión, vine y me quedé. A la semana de

estar aquí, ya estaba trabajando (Eduard, 44 años, chef de un restaurante español).

Este colectivo de migrantes forma parte de lo que la sociología anglosajona define como *migrants on the middle*, que corresponde a migrantes que, en general, cuentan con niveles altos de educación, pertenecen a la clase media en sus lugares de origen, ocupan posiciones intermedias en el mercado laboral, en muchas ocasiones debido a su edad temprana o/y su relativa poca experiencia laboral (Favell, 2008; Wiles, 2008). Entre los migrantes en el medio, se encuentran trabajadores calificados de las empresas en periodo de formación (por ejemplo, bajo esquemas de rotación laboral) o personas que optan por residir temporalmente en otro país, más como experiencia de vida que por oportunidad laboral (Ley-Cervantes, 2012; Mendoza y Ortiz, 2006, 2008).

VI. ESPOSAS ACOMPAÑANTES

En nuestro primer trabajo de campo, detectamos que todos los entrevistados que trabajaban en empresas transnacionales estaban casados y habían viajado a México con la familia, lo cual nos llamó sorprendentemente la atención, dado que este grupo de expatriados estaba compuesto exclusivamente por hombres. De esta manera, decidimos ampliar el trabajo de campo al colectivo de esposas acompañantes, y explorar, en este caso, cómo se entendía la salida del mercado laboral regulado para entrar en el mercado doméstico.⁵

Al igual que en otros contextos geográficos (Willis y Yeoh, 2000), encontramos que estas esposas que acompañan a sus maridos abandonan sus propios empleos en España. Estas mujeres, sobre todo durante los primeros años de estancia en el país de destino, no buscan trabajo o, si lo hacen, les resulta difícil encontrarlo por su condición de extranjeras o porque los trabajos que encuentran no cubren sus expectativas. En la vida laboral de estas mujeres, la migración a México supone, contrariamente a la trayectoria profesional de sus maridos, un tiempo de “receso” laboral y, consecuentemente, un “regreso al hogar” o una “redomesticación” (Yeoh y Willis, 2005). La narración de José muestra hasta qué punto la experiencia mexicana ha

⁵ En este capítulo sólo expondremos algunas de los aspectos relacionados con la (falta de) integración laboral de este colectivo. Para mayor información sobre las esposas acompañantes, sus vivencias cotidianas y las nuevas relaciones de género que se establecen en México, se puede consultar Ortiz y Mendoza, 2007 y 2010.

frenado la carrera profesional de su esposa y la ha convertido en la depositaria de los valores familiares, al ser ella la encargada “a tiempo completo” del cuidado de su hijo.

Personalmente, había un factor importante y es que... yo tenía un hijo en España y mi mujer y yo veíamos al hijo una hora al día... Aunque suene un poco machista, creo que los niños tienen que estar con la madre lo más que se pueda y esto se puede hacer aquí... Mi mujer trabajaba en una empresa de publicidad y teníamos con una nana “niñera” que lo cuidaba todo el día. Creo que no es lo ideal. Evidentemente, allá no se podía hacer de otra manera, porque es así. Aquí, en cambio, mi mujer no trabaja. Se dedica a los hijos. Al principio le costó, porque dejar de trabajar cuesta, pero es muy enriquecedor poder dedicarse a tus hijos. Es un sacrificio que está haciendo ella y creo que es beneficioso a nivel familiar y personal (José, 37 años, profesional de una empresa transnacional catalana).

La situación laboral de las entrevistadas, no obstante, es compleja para ocho de las 25 entrevistadas. Así, nos encontramos con tres mujeres que cuentan con sus propias empresas; dos más que se incorporaron temporalmente al mercado laboral mexicano, aunque en el momento de la entrevista ya no trabajaban; y tres mujeres que se ocupaban de forma “irregular” (en casa, sin contrato laboral y sin que su permiso de residencia lo permitiera) en trabajos relacionados con su perfil profesional en México (por ejemplo, profesora de música).

En el caso de las tres empresarias, dos decidieron establecer sus negocios (una consultoría y una escuela de danza) en México y una tercera, Alicia ya contaba con una empresa sanitaria en Madrid, en el momento de decidir acompañar a su marido a México. Esta entrevistada, de 43 años, viaja una semana al mes a Madrid para atender personalmente a sus clientes y gestionar la empresa, que es administrada por sus empleados durante su ausencia. Al mismo tiempo, Alicia aprovecha para dedicar tiempo a sus hijas, que decidieron quedarse en España para seguir cursando sus respectivas carreras universitarias. Esta mujer explica, con estas palabras, el motivo que le llevó a optar por esta estrategia laboral:

Tengo una consulta propia desde el año 95 y ahora, por una “aventura mexicana” de un par de años, no quería perderla, porque lanzar una empresa no es fácil. Me costó mucho trabajo llegar al nivel de tranquilidad que tengo ahora... Si fuese un periodo más largo podría plantearme dejarlo pero ni me lo planteé, a mí me gusta mucho mi trabajo y tampoco me planteé el volver para allá con 43 años y tener que ponerme a mandar currículums porque no estoy acostumbrada, ya no me apetece” (Alicia, 43 años).

La mayoría de las entrevistadas, no obstante, ha renunciado a su vida laboral en España, y 15 de las 25 declaran que no tienen garantizada, a su regreso, la reincorporación laboral en su país de origen. Las mujeres más jóvenes son las que experimentan la pérdida del trabajo remunerado con mayor frustración ya que, a pesar de ocupar su tiempo en actividades de formación (como, por ejemplo, cursos de posgrado o de idiomas), consideran que el mercado laboral español, valorado como altamente competitivo, les puede “sancionar” por su salida voluntaria. Si bien es cierto que la decisión de vivir en otro país es tomada conjuntamente por la pareja y que el ingreso familiar aumenta; en términos profesionales, lo que resulta beneficioso para uno (el marido), puede ser un periodo de estancamiento para el otro (la esposa). No obstante, no podemos hablar del “sacrificio” (según la terminología utilizada por Bonney y Love, 1991) que hacen estas esposas, ya que durante su estancia en México desarrollan una serie de estrategias, recursos y habilidades que les permiten vivir su experiencia migratoria como un periodo dedicado al fortalecimiento de aspectos “inmateriales” tales como, el crecimiento personal o el tiempo dedicado al cuidado de los hijos/as. Sin embargo, el temor a la posible dificultad de encontrar trabajo al regreso existe (asociado a menudo con el avance de la edad y la pérdida de competitividad). Luisa, por ejemplo, lo expresa con estas palabras:

“Cuando regrese allá [a España] quizás me cueste encontrar trabajo porque cada vez seré mayor y esto es un inconveniente a la hora de buscar trabajo y más para las mujeres. Por mucha experiencia y muchos idiomas que tengas prefieren gente joven preparada (Luisa, 34 años).”

VII. CONSTRUCCIÓN DE REDES Y MOVILIDAD LABORAL (Y SOCIAL) ASCENDENTE

Las entrevistas transmiten la idea de un mercado laboral mexicano flexible y con grandes oportunidades, donde el cambio de trabajo y la promoción laboral son relativamente fáciles. La movilidad dentro del mercado laboral se realiza gracias a redes muy específicas establecidas por los propios migrantes, facilitadas por un mercado laboral muy segmentado por nivel educativo e incluso polarizado; véase, a este respecto, la reflexión sobre el mercado laboral de las ciudades globales (Sassen, 1996), y construidas en medios muy concretos. Una vez establecidos en México, especialmente en el caso de los migrantes en el medio, un grupo con opciones laborales “abiertas” y con menos ideas preconcebidas, las oportunidades en el mercado de trabajo surgen a medida que se conoce mejor el país, se tejen redes de

relaciones y se acceden a mecanismos, en su mayoría informales, de información sobre empleos. Las narraciones siguientes ejemplifican lo anterior:

Me ofrecieron el trabajo actual en una cena que hubo después de un congreso en Guadalajara [México]. Llevaba viviendo allá un tiempo, y no me gustaba. Ni pensaba ir a esa cena, y así hablando, hablando, comenté donde había estudiado... Primero, me ofrecieron dar un curso; después vino la plaza temporal y finalmente la definitiva (Christian, 39 años, profesor de universidad).

Encontré el trabajo actual a través de la Cámara de Comercio de España [en México]. En una fiesta de españoles conocí a una chica que trabaja en la Cámara de Comercio, le comenté que buscaba trabajo y me dijo que conocía a alguien de Madrid que le podría interesar. Hice una entrevista y ya está. Tuve mucha suerte (Elisa, 29 años, empresaria).

La incorporación y la movilidad en el mercado laboral mexicano son, en general, valoradas de forma positiva, favorable y sin demasiadas complicaciones por estas personas de alta calificación. Así, Marta comenta que encontró su trabajo anterior, de responsable de la programación de uno de los festivales culturales más importantes de la ciudad de México, en una fiesta “Conocí al director del Festival... estábamos bailando y me preguntó si hablaba inglés, y ahí me propuso trabajar con él, ofreciéndome la programación internacional del Festival. La oportunidad de trabajar aquí es mucho más fácil. Sin duda alguna”.

Estas “casualidades” o “estar en el lugar y en el momento adecuados” tienen una lectura interesante en cuanto al papel de las redes informales en la búsqueda de empleo. La Cámara de Comercio, una fiesta particular o una cena después de una conferencia son ámbitos restringidos y que, ciertamente, denotan el carácter informal del mercado laboral mexicano, en los que altos cargos de empresas, tanto públicas como privadas, ostentan el poder suficiente para ofrecer, prácticamente a título personal, puestos de trabajo. Sin embargo, no todas las valoraciones sobre el mercado de trabajo son positivas. Resaltan, en este sentido, las apreciaciones sobre la cultura laboral mexicana que los trabajadores de las corporaciones transnacionales observan como muy diferente a la europea.

VIII. VALORES EN CONFLICTO, CULTURAS LABORALES DIVERGENTES

Los expatriados, en general, son los más críticos con lo que ellos consideran cultura laboral mexicana, quizá porque su migración ha sido dirigida desde la compañía transnacional. Éste es el caso de Joan, por ejemplo,

responsable de una transnacional belga y delegado comercial de España y Portugal en México. Su trabajo concreto es coordinar y supervisar la oficina en México de una empresa de aduanas, encargada de buscar nuevos clientes, lo cual se valora como especialmente arduo, debido a una supuesta falta de profesionalidad de sus colegas mexicanos y a la falta de seriedad en los negocios:

Mi situación laboral ha mejorado mucho desde el punto de vista salarial, pero, desde el punto de vista laboral, en general, ha empeorado mucho. Las condiciones de trabajo son muy precarias. No hay seriedad en los negocios. Realizar el trabajo para el que en teoría vine, es una responsabilidad muy difícil y más para un recién llegado como yo que no acaba de conocer muy bien la cultura laboral mexicana (Joan, 28 años, delegado comercial en México de una transnacional).

De forma parecida, Salvador, director general de la filial mexicana de una empresa de capital catalán, menciona que “siempre quieres a alguien que te entienda”. Con estas palabras, este ejecutivo sintetiza las razones por las que la empresa matriz prefiere a un director general no mexicano. Este mismo entrevistado justifica, hasta cierto punto, esta decisión, dado que “muchas empresas han tenido experiencias desagradables con directores mexicanos que han comenzado a aprovecharse de su situación, a hacer negocios paralelos... La norma es que haya directores generales españoles” (Salvador, 37 años, director general de una empresa catalana).

Las cuestiones relativas a la cultura laboral mexicana “el entenderse” son puestas de manifiesto por casi todos los entrevistados, aunque los más críticos son el personal calificado de las transnacionales. Por ejemplo, Oriol, de 46 años, que decidió “probar” una experiencia internacional, dentro del grupo francés de alimentación para el que trabaja, es crítico con algunos aspectos de la cultura laboral mexicana, aunque matiza que el mundo de una transnacional no es tan diferente en los dos países.

El ambiente de trabajo es muy diferente al de España. Es bueno... La gente trabaja de forma diferente. El sentido de responsabilidad es muy bajo. El compromiso con la cultura de la empresa es muy bajo. Y la gente, en líneas generales, diría que está muy orientada a corto plazo. Pero, cuando lo entiendes, ya está. Es aquello del “ahorita mismo”. Pides algo y “ahorita mismo”. Pasa una semana y “oye que me dijiste que...”. Y dicen “No sabe qué pena me da. Ahorita mismo”. Y pasa otra semana... Y la puntualidad es un concepto inexistente en el trabajo, con los amigos (Oriol, 46 años, director de recursos humanos de una empresa transnacional francesa).

La falta de profesionalidad a la que se refiere Oriol es matizada por otros entrevistados, especialmente aquéllos que trabajan en organismos internacionales, que opinan que el personal mexicano de alta calificación que ha estudiado en universidades (privadas) del país está formado por buenos profesionales y se comprometen con el trabajo de forma eficiente, mientras que los cargos medios y de menos calificación, cuyos sueldos son sensiblemente inferiores a los de sus superiores, cuentan con un bajo nivel de compromiso de empresa.

Quizá por estas valoraciones críticas sobre la cultura laboral mexicana, la mayoría de los expatriados desean que su estancia en México sea temporal. En este sentido, cabría añadir que una estancia demasiado larga en México redundaría negativamente en su trayectoria profesional. Como pone de manifiesto Manel, 32 años, director comercial de una empresa discográfica, “Si estás mucho tiempo, mexicanizas tu currículum, y eso no es bueno”.

Por otro lado, los migrantes en el medio no aíslan sus experiencias laborales de sus vivencias cotidianas que, en general, valoran como positivas. Además, el hecho de que se acceda a la estabilidad laboral, a un nivel salarial superior al que disfrutaban en España, y a un puesto de cierta responsabilidad son elementos que se tienen en cuenta, más allá de posibles puntos de conflicto en el trabajo.

IX. CONCLUSIONES

Este capítulo ha visibilizado diversas tipologías de migrantes calificados, su inserción laboral en el mercado laboral mexicano y su posterior movilidad, a partir de una investigación cualitativa. A lo largo de este artículo se han analizado aspectos relevantes que ayudan a comprender mejor la experiencia laboral y la inserción social de estos migrantes calificados de origen español.

En primer lugar, cabe señalar que las motivaciones de los españoles para trabajar en México son múltiples, aunque migran atraídos básicamente por dos razones fundamentales: la aspiración a una mejor oportunidad laboral (promoción, estabilidad y mejor salario) y el reto de vivir en un país extranjero con todas las implicaciones y cambios que ello comporta.

En segundo lugar, con relación al perfil de las personas entrevistadas, se ha observado que la situación personal de cada individuo, y particularmente el estado civil, facilita o, por el contrario, dificulta los procesos asociados a la migración. En este sentido, la mayoría de los hombres, sobre todo los profesionales de empresas transnacionales, llegaron acompañados de sus

esposas (e hijos/as, en algunos casos). En el caso de estas mujeres, quizá debido a la subvaloración del trabajo femenino, ellas mismas renuncian a su vida laboral al migrar con su pareja. Una vez en México, este freno a su carrera profesional y la “vuelta al hogar”, en algunos casos, son valorados de forma positiva, dado que les permite disponer de más tiempo libre para, por ejemplo, el cuidado de los hijos o la realización de actividades lúdicas.

En tercer lugar, con referencia a las trayectorias laborales, se observa una clara movilidad ascendente. Las características del mercado de trabajo español y, concretamente, las oportunidades laborales de los jóvenes sólo 40% de los universitarios españoles accede a un trabajo acorde con sus estudios (Jiménez Barca, 2005), empuja a los más “audaces” a buscar oportunidades de empleo en el extranjero. El hecho de trabajar fuera del país de origen implica no sólo la posibilidad de ascender laboralmente, sino también, y especialmente en el caso de los más jóvenes, una oportunidad de desarrollarse profesionalmente, una mayor estabilidad laboral y un salario más elevado. De todas maneras, la inserción laboral de los españoles en México no está ausente de “desencuentros” en el lugar de trabajo, especialmente en el caso del personal de las transnacionales, que se traduce, en algunos casos, en considerar su migración a México como un estadio temporal en sus carreras.

X. BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN, Rafael, “Skilled Immigrants and Cerebreros: Foreign-born Engineers and Scientists in the High-Technology Industry of Silicon Valley”, *Immigration Research for a New Century*, Nueva York, Russell Sage, 2000.
- BEAVERSTOCK, J. V., “Skilled International Migration: An Analysis of the Geography of International Secondments within Large Accountancy Firms”, *Environment and Planning A*, núm. 23, 1991.
- , “Transnational Elites in Global Cities: British Expatriates in Singapore’s Financial District”, *Geoforum*, núm. 33, 2002.
- BONFIL BATALLA, Guillermo, *Simbiosis de culturas: Los inmigrantes y sus culturas en México*, México, Conaculta-FCE, 1993.
- BONNEY, Norman y LOVE, John, “Gender and Migration: Geographical Mobility and the Wife’s Sacrifice”, *The Sociological Review*, año 39, núm. 2, 1991.
- CASILLAS, Rodolfo y CASTILLO, Manuel Ángel, *Los flujos migratorios internacionales en la frontera sur de México*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Consejo Nacional de Población, 1994.

- CASTILLO, Manuel Ángel, “La inmigración hacia México”, *La población en México: Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*, México, Consejo Nacional de Población-FCE, 2001.
- CRESWELL, John W., *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among five Traditions*, Thousand Oaks, CA, Sage, 1998.
- CROUCH, Mira y MCKENZIE, Heather, “The Logic of Small Samples in Interview Based Qualitative Research”, *Social Science Information*, núm. 45 (4), 2006.
- ELO, Satu y KYNGÄS, Helvi, “The Qualitative Content Analysis Process”, *Journal of Advanced Nursing*, núm. 62 (1), 2008.
- FAVELL, Adrian, *Eurostars and Eurocities: Free Movement and Mobility in an Integrating Europe*, Oxford, Blackwell, 2008.
- FERNÁNDEZ DE CASTRO, Hugo (coord.), *Las migraciones y los trasterrados de España y México*, México, UNAM, 2004.
- FERRO, Anna, “Romanians Abroad: A Snapshot of Highly Skilled Migration”, *Higher Education in Europe*, XXIX (3), 2004.
- FINDLAY, Allan M., “Skilled International Migration: A Research Agenda”, *Area*, núm. 21 (1), 1989.
- *et al.*, “Skilled International Migration and the Global City: A Study of Expatriates in Hong Kong”, *Transactions of the Institute of British Geographers*, núm. 21, 1996.
- HARDILL, Irene y MACDONALD, Sandra, “Skilled International Migration: The Experience of Nurses in the UK”, *Regional Studies*, núm. 34 (7), 2000.
- IREDALE, Robyn, “The Migration of Professionals: Theories and Typologies”, *International Migration*, núm. 39 (5), 2001.
- , “Gender, Immigration Policies and Accreditation: Valuing the Skills of Professional Women Migrants”, *Geoforum*, núm. 36, 2005.
- JIMÉNEZ BARCA, Antonio, “La generación de los mil euros”, *El País*, 23 de octubre de 2005.
- KOFMAN, Eleonore y RAGHURAM, Parvarti, “Editorial. Gender and Skilled Migrants: Into and Beyond the Work Place”, *Geoforum*, núm. 36, 2005.
- LEY-CERVANTES, Melissa, *Stuck in the Middle: Home-Making Strategies of Mexican Middling Migrants*, tesis doctoral, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, 2012.
- LIDA, Clara, *Inmigración y exilio: Reflexiones sobre el caso español*, México, Siglo XXI, 1997.
- , “Enfoques comparativos sobre los exilios en México: España y Argentina en el siglo XX”, *México, país refugio: La experiencia de los exilios en el siglo XX*, México, Plaza y Valdés-Conaculta-INAH, 2002.

- *et al.*, *La comunidad española en la ciudad de México*, México, Gobierno del Distrito Federal, 1999.
- MEIJERING, Louise y VAN HOVEN, Bettina, “Imagining Difference: The Experiences of ‘Transnational’ Indian IT Professionals in Germany”, *Area*, núm. 35 (2), 2003.
- MENDOZA, Cristóbal y ORTIZ GUITART, Anna, “Hacer las Américas: migrantes españoles de alta calificación en la ciudad de México”, *Documents d’Anàlisi Geogràfica*, núm. 47, 2006.
- , “Spanish Professionals in Mexico City: Narratives on Work and Labour Markets”, *Migracijske I Etnicke Teme*, núm. 24 (4), 2008.
- NAGEL, Caroline, “Skilled Migration in Global Cities from other’ Perspectives: British Arabs Identity Politics and Local Embeddedness”, *Geoforum*, núm. 36, 2005.
- NOCEDA, Miguel Ángel, “De los abarrotos al éxito”, *El País*, Suplemento Empresas, 23 de octubre de 2005.
- ONG, Aihwa, *Flexible Citizenship: The Cultural Logics of Transnationality*, Durham, Duke University Press, 1999.
- ORTIZ GUITART, Anna y MENDOZA, Cristóbal, “Mujeres expatriadas en México: trabajo, hogar y vida cotidiana”, *Migraciones Internacionales*, núm. 13, 4 (2), 2007.
- , “Vivir (en) la Ciudad de México: Espacio vivido e imaginarios espaciales de un colectivo de migrantes de alta calificación”, *Latin America Research Review*, núm. 43 (1), 2008.
- , “Reconstruint identitats i noves quotidianitats: El cas d’un grup de dones espanyoles a la ciutat de Mèxic”, *Papers. Revista de Sociologia*, núm. 95 (2), 2010.
- PEIXOTO, João, “Migration and Policies in the European Union: Highly Skilled Mobility, Free Movement of Labour and Recognition of Diplomas”, *International Migration*, núm. 39 (1), 2001.
- PELLEGRINO, Adela, “Trends in Latin America Skilled Migration: Brain Drain or Brain Exchange?”, *International Migration*, núm. 39 (5), 2001.
- PLA BRUGAT, Dolores, “Una convivencia difícil. Las diferencias dentro del exilio republicano español en México”, *México, país refugio: La experiencia de los exilios en el siglo XX*, México, Plaza y Valdés-Conaculta-INAH, 2002.
- PURKAYASTHA, Bandana, “Skilled Migration and Cumulative Disadvantage: The Case of Highly Qualified Asian Indian Immigrant Women in the US”, *Geoforum*, núm. 36, 2005.

- RAGHURAM, Parvati, “The Difference that Skills Make: Gender, Family Migration Strategies and Regulated Labour Markets”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, núm. 30 (2), 2005.
- RELEA, Francesc, “Una pica al sur del río Bravo”, *El País*, Suplemento Empresas, 23 de octubre de 2005.
- SALT, John, “Highly-Skilled International Migrants, Careers and Internal Labour Markets”, *Geoforum*, núm. 19 (4), 1988.
- SASSEN, Saskia, “New Employment Regimes in Cities: The Impact of Immigrant Workers”, *New Community*, núm. 22 (4), 1996.
- VOIGT-GRAF, Carmen, “Fijian Teachers on the Move: Causes, Implications and Policies”, *Asia Pacific Viewpoint*, núm. 44 (2), 2003.
- WEBER, Robert Philip, *Basic Content Analysis*, Newbury Park, CA, Sage, 1990.
- WILES, Janine, “Sense of Home in a Transnational Social Space: New Zealanders in London”, *Global Networks*, núm 8 (1), 2008.
- WILLIS, Katie y BRENDA Yeoh, “Gender and Transnational Household Strategies: Singaporean Migration in China”, *Regional Studies*, núm. 34 (3), 2000.
- YANKELEVICH, Pablo (coord.), *México, país refugio: La experiencia de los exilios en el siglo XX*, México, Plaza y Valdés-Conaculta-INAH, 2002.
- YEOH, Brenda y WILLIS, Katie, “Singaporeans in China: Transnational Women Elites and the Negotiation of Gendered Identities”, *Geoforum*, núm. 36, 2005.