



## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

La globalización de la economía ha favorecido el uso creciente de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la transnacionalización de los mercados internos de trabajo de las empresas, la internacionalización de programas universitarios de intercambio de alumnado y docentes, así como el reclutamiento de empleados de los organismos públicos internacionales en diferentes países del mundo. Todo ello ha provocado un incremento de la movilidad de personas de alta cualificación a nivel mundial (King, 2002; Smith y Favell, 2006; Montanari y Staniscia, 2014).

A pesar de este incremento, la literatura científica que aborda estos desplazamientos es minoritaria en el conjunto de estudios de migración, probablemente porque la mayoría de flujos migratorios internacionales, al menos en términos cuantitativos, se componen de personas con niveles relativamente bajos de educación formal. De esta forma, los migrantes de alta cualificación se ha considerado que son invisibles, tanto para las estadísticas como para la población en general de los países de destino (Salt, 1992; Peixoto, 2001).

La existente literatura de migración cualificada se ha centrado tradicionalmente en dos grandes temáticas: la fuga de cerebros y la movilidad dentro de las empresas transnacionales. Con relación a los trabajos sobre la fuga de cerebros, los primeros estudios de los sesenta, fuertemente influenciados por las teorías de inspiración marxista, hacían énfasis en aspectos relativos al subdesarrollo y la dependencia, asociados al desplazamiento (por ejemplo, Bhagwati y Hamada, 1974; Portes, 1976). Recientemente, sin embargo, se plantea reemplazar el concepto de fuga de cerebros por el de circulación o intercambio de cerebros (*brain gain*), que refleja un mayor grado de movilidad entre países y la mejora del capital humano que puede significar este tipo de migración tanto en los países de origen como

de destino (Docquier y Rapoport, 2011; Giannetti, Liao y Yu, 2012). Desde una perspectiva micro, algunos autores, sin embargo, han señalado las condiciones de trabajo, en muchos casos precarias, o los problemas de adaptación a las sociedades de destino de los trabajadores cualificados (Erel, 2010; Tseng, 2011). Por último, los estudios sobre fuga o intercambio de cerebros se han realizado sobre todo desde la perspectiva de los países desarrollados, que han sido tradicionalmente los mayores receptores de mano de obra cualificada (Smith y Favell, 2006; Solimano, 2008; Chiswick, 2011; Van Riemsdijk y Wang, 2017).

El segundo enfoque, los estudios sobre movilidad dentro de las empresas transnacionales, se centró, en un principio, en los desplazamientos de personal de gestión y técnico desde las sedes centrales, ubicadas en países desarrollados, a las filiales, situadas en zonas con menor grado de bienestar (Salt, 1992; Pang, 1993; Beaverstock, 2002). De acuerdo con esta línea de análisis, que tiene una fuerte influencia de la teoría del sistema mundo, la mano de obra cualificada sigue el propio desplazamiento del capital hacia los países de industrialización reciente, a diferencia del flujo de trabajadores de baja cualificación, que se dirige en dirección contraria al capital. Posteriormente, sin embargo, se ha intentado abordar el fenómeno desde una perspectiva más compleja, superar esquemas interpretativos rígidos y enfatizar otros aspectos, como la relevancia de los mercados internos de las empresas o la articulación de trayectorias laborales de los trabajadores cualificados en complejos mapas mundiales de sucursales y casas matrices, en principio dentro de una lógica de movilidad laboral ascendente (Mendoza y Ortiz, 2006; Millar y Salt, 2008).

Recientemente, con el aumento de la movilidad de estudiantes y académicos también se ha abierto un espacio en esta literatura. Esta temática de estudio ha cobrado fuerza a partir del establecimiento de programas de movilidad de estudiantes en el seno

<sup>1</sup> Este artículo forma parte del proyecto de investigación “¿Fuga o suma de cerebros?: Migración cualificada del sur de Europa a las nuevas ciudades emergentes mexicanas”, que cuenta con apoyo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología del Gobierno federal mexicano (Convocatoria de proyectos de investigación para atender problemas de interés nacional). Contacto: cmp@xanum.uam.mx.

de la Unión Europea, como los programas Sócrates/Erasmus, que prevén acuerdos bilaterales entre universidades para el intercambio de estudiantes. Uno de los intentos de clasificación de estos desplazamientos ha sido realizado por King y Raghuram (2013), quienes distinguen tres tipos de movilidad internacional de estudiantes: *i*) la “movilidad por créditos” (*credit mobility*), generalmente de una duración inferior a un año, que consiste en realizar parte del periodo de estudios en un país diferente al propio, gracias a un acuerdo entre ambas universidades; *ii*) la “movilidad por títulos” (*degree mobility*), que consiste en estudiar en el extranjero todo el tiempo necesario para obtener un título de educación superior, y *iii*) una movilidad no formal que consiste en viajes de estudios o periodos en el extranjero, sin reconocimiento formal de créditos o títulos. De especial importancia para este artículo, muchos desplazamientos temporales de estudiantes acaban convirtiéndose en migración permanente, como apuntan King (2002), y King y Raghuram (2013).

La migración cualificada, en este sentido, dista de ser homogénea, ya que existe una gran diversidad de experiencias entre este tipo de inmigrantes en función de su origen, sexo, edad, cultura, educación y condición socioeconómica (Nagel, 2005). La decisión de migrar, la inserción laboral y la integración en el país de destino dependen, por tanto, también de las características de los inmigrantes, de sus circunstancias personales, así como de su percepción del mercado laboral y de la sociedad de destino.

En esta dirección, por ejemplo, y este es uno de los ejes de este artículo, ante la crisis económica de 2008 es probable que personas del sur de Europa con estudios superiores, desempleadas o en trabajos que no se ajustan a su formación académica, se hayan planteado la posibilidad de emigrar a América Latina, donde las oportunidades laborales para este grupo de personas pueden ser más interesantes en términos de desarrollo profesional. En este contexto, este artículo presenta resultados de un proyecto de investigación que estudia a los inmigrantes, hombres y mujeres, de alta cualificación originarios del sur de Europa (concretamente, España e Italia)

en distintas ciudades mexicanas. En este contexto, las ciudades mexicanas se resitúan a nivel global como polos de atracción tanto de capitales como de personas de alta cualificación.

El proyecto se basa en una metodología cualitativa, consistente en entrevistas semiestructuradas con guión a personas de alta cualificación. El trabajo de campo se realizó de octubre de 2014 a octubre de 2016, periodo durante el cual se entrevistaron a 129 personas: 81 hombres y 48 mujeres; 107 españoles y 22 italianos, residentes en Ciudad de México (41), Guadalajara (31), Monterrey (31) y Puebla (21). El guión se estructuró a partir de tres ejes temáticos: laboral, social y geográfico. En el apartado geográfico, además, se solicitaba a los entrevistados que dibujaran un mapa mental de la ciudad de residencia, de cara a evaluar sus espacios cotidianos y sus representaciones espaciales urbanas. Las entrevistas fueron codificadas con el programa Atlas-Ti, lo cual implica la codificación abierta de las entrevistas, la creación de categorías de análisis y, a partir de ello, la abstracción de conclusiones generales.

A partir del análisis de las entrevistas, este artículo analiza las razones por las cuales estos profesionales deciden emigrar de España e Italia. Las narrativas de los entrevistados, particularmente entre los más jóvenes, coinciden en la precarización de los mercados de trabajo de estos países y en la falta de perspectivas de empleo. Siguiendo esta línea de argumentación, el artículo también apunta que, en muchos casos, la decisión final no es solo laboral, sino que depende de cuestiones relacionadas con la pareja. En algunos casos, es incluso difícil separar ambos motivos (laborales y afectivos) a la hora de determinar cuál es el más relevante, dentro de una decisión tan importante como la de emigrar. En un apartado posterior, el artículo cambia el enfoque y se centra en la atracción que representa el mercado laboral mexicano para los profesionales entrevistados, y se ponen de relieve las oportunidades de trabajo en el país. La parte negativa consiste en condiciones laborales y salariales no siempre tan atractivas, de acuerdo con los entrevistados. Finalmente, se reflexiona sobre la política migratoria mexicana, con relación a estos

flujos, que podría constituir un freno a la migración (de alta cualificación).

#### **FACTORES DE EXPULSIÓN: PRECARIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL SUR DE EUROPA**

En sus narraciones los entrevistados reflejan la preocupación por la falta de expectativas laborales en España o Italia durante la crisis. Esta preocupación es más patente entre las personas más jóvenes, las que han decidido su migración fuera de canales establecidos (por ejemplo, empresas transnacionales o convenios entre instituciones) y aquellas que se encuentran en etapas incipientes de sus carreras profesionales. Más que el desempleo, se sentían insatisfechos porque los trabajos que encontraban no cumplían con sus expectativas. En sus experiencias laborales en Italia o España, previas a su migración a México, los entrevistados subrayaron la temporalidad, la inestabilidad y la precariedad de sus empleos. A ello se sumaba una percepción muy negativa de la situación económica durante la crisis (véase también Domínguez-Mújica *et al.*, 2016).

Centrándonos concretamente en el colectivo de entrevistados más jóvenes, que tenían 30 años o menos en el momento de migración a México, el más afectado por la crisis económica, resaltan que buena parte de ellos tuvo trabajos no cualificados (camareros, monitores, recepcionistas, obreros) durante los fines de semana o por horas, con el fin de cubrir total o parcialmente el coste de su formación. Estos trabajos flexibles y precarios han permitido durante décadas a muchos universitarios compaginar los estudios con el trabajo. Lo relevante, no obstante, es que esta situación no mejora al obtener el título de licenciatura, ya que la mayoría de los jóvenes entrevistados continúan trabajando en empleos temporales o prácticas profesionales realizadas en el marco de estudios de máster al finalizar sus estudios. La experiencia adquirida, en general, no es suficientemente valorada para encontrar luego opciones laborales adecuadas a su nivel educativo.

A título de ejemplo, Christian, de 28 años, nacido en una ciudad de la provincia de Tarragona, estudió periodismo y, al terminar la carrera, realizó prácticas profesionales. Posteriormente, trabajó haciendo “un poco de todo”, a veces en empleos relacionados con sus estudios y otras no. En Puebla, sin embargo, ha conseguido trabajo en un diario local y ejerce de periodista desde hace dos años. Una situación parecida fue la de Mercedes, de 27 años, de una ciudad de Toledo, quien estudió educación. Desde los 17 años había trabajado como “monitoria de tiempo libre, camarera, en cursos de verano, dando clases, en lo que fuera”, y recién egresada, al buscar trabajo, le pedían una experiencia difícil de obtener recién titulada. Actualmente trabaja en una escuela de educación especial en Puebla, y a pesar de las jornadas de más de ocho horas y los sueldos que estima no tan altos en la entrevista, muestra su satisfacción con su empleo. En términos parecidos se expresa Mariana, quien emprendió la “aventura” mexicana ante la falta de opciones en cooperación internacional en España y teniendo como referencia una estancia de tres meses que había realizado en Chiapas durante el máster de cooperación. En sus palabras:

Me quedé sin trabajo en España. La verdad es que podría haber conseguido trabajo como camarera, pero ya estaba harta de hacer trabajos que no tenían nada que ver con lo que había estudiado, con cooperación. Pregunté en una página de Facebook “Españoles en México” y me dejaron una habitación durante dos semanas. Y busqué trabajo. Finalmente, a partir de una amiga, salió el trabajo donde estoy ahora (Mariana, 28 años, pueblo de Murcia, técnica de cooperación, seis meses en Ciudad de México).

La emigración se plantea, así, como una buena opción para dar solución a las faltas de expectativas laborales en el país de origen, al menos en el corto plazo. La juventud de los entrevistados juega a favor de la decisión de migrar, porque en algunos casos se ve como una posibilidad temporal, como una experiencia de vida. De hecho, resalta que más de la mitad de los entrevistados de menos de 30 años tuvo una experiencia temporal en el extranjero antes de migrar a México, como estrategia para

mejorar su formación y tener eventualmente acceso a empleos más estables y mejor remunerados en su país de origen, como también observa Van Mol (2015). Algunos disfrutaron de becas de movilidad durante su periodo universitario (como Erasmus), otros fueron a estudiar inglés en el extranjero y, finalmente, unos pocos fueron a trabajar (en empleos más o menos cualificados). Es el caso de Trini, de 31 años, nacida en Madrid, licenciada y con un título de magíster, quien actualmente es gerente de una empresa transnacional en Monterrey y cuya inserción laboral en México está ligada a la internacionalización de su currículum. De hecho, a pesar de su trabajo actual como gerente en Monterrey y que durante sus estudios vivió en Estados Unidos y en Francia, al finalizarlos intentó regresar a España, y solo consiguió un contrato de prácticas.

Aunque nuestra investigación muestra que los motivos económicos son importantes para migrar, una parte de los entrevistados (alrededor del 25 %) declaran que la principal razón para desplazarse a México no fue el trabajo, sino motivos sentimentales, amorosos o de pareja. Entre estas personas que acompañan a sus parejas se encuentran tanto hombres como mujeres. En el caso específico de los italianos, además, este porcentaje asciende al 50 % de los entrevistados. Fabrizio, un entrevistado residente en Monterrey, lo explica con estas palabras:

Creo que todos los italianos venimos aquí por algo, por amor, estudios. En mi caso, llegué a Monterrey porque mi novia es de aquí. La conocí en Dublín y me pidió que la acompañara. Estuve como tres meses pensándolo y al final me decidí y compré un boleto de avión. De hecho, pensaba que estaría solo dos meses y ya llevo dos años (Fabrizio, 31 años, pueblo de Sicilia, profesor, dos años en Monterrey).

Ciertamente, la migración por amor es un tema creciente en la literatura y los temas relacionados con el amor, la sexualidad y la intimidad; y las emociones, en general, están recibiendo una mayor atención, aunque todavía queden muchos aspectos por explorar en las complejas relaciones entre los procesos migratorios y las emociones (Svasek, 2010). De hecho, la búsqueda de una pareja sentimental o de intimidades diferentes ha

sido apuntado como un motivo importante para realizar una migración internacional (Roca *et al.*, 2012). En este sentido, King (2002) ha acuñado la expresión “la transnacionalización de la intimidad” para referirse a esta realidad, que es cada vez más frecuente. Mai y King (2009) incluso sitúan las emociones, especialmente el amor y el afecto, en el centro de la toma de decisiones, y Gorman-Murray (2009) indica que la sexualidad podría ser uno de los ejes de la identidad a la hora de decidir permanecer en un país o migrar.

En nuestra investigación encontramos también que, en algunos casos, la “aventura” mexicana no se debe exclusivamente al amor, sino que se da de forma combinada con motivos laborales (algo más de un 25 % de los entrevistados). Así, la decisión de migrar se ve facilitada por la coyuntura económica desfavorable en España e Italia, que comporta que la pareja decida optar por México, viendo mayores posibilidades laborales para ambos cónyuges en el país de destino. A título de ejemplo, Marisol, en su narración, pone de manifiesto que la decisión para migrar fue por su marido, que no encontraba trabajo en España:

Sinceramente vine a México por mi marido [que es mexicano], porque yo trabajaba en Barcelona. Trabajamos en los Emiratos [Árabes Unidos] por un tiempo y ya habíamos pensado en venir para acá. De ahí, fuimos a Barcelona, conseguí un trabajo, pero lo dejé porque mi marido no conseguía empleo en España (Marisol, 41 años, Barcelona, investigadora/profesora, cinco años en México).

De manera parecida, Juan Carlos decide migrar a México por su pareja, pero también porque no tenía trabajo en Málaga. Este entrevistado resalta que México no figuraba entre los países a los que eventualmente habría emigrado, con lo cual pone de manifiesto la importancia de la relación de pareja a la hora de migrar:

Nos conocimos en Canadá. Estábamos haciendo una estancia en una universidad y después cada quien se regresó a su país [...]. Él me insistía y me insistía y realmente vine por mi pareja. México no estaba en mis planes, nunca, porque pensaba que era un país inseguro, peligroso, con pocas posibilidades labora-



les, y realmente me lancé a la piscina y fue por mi pareja. La verdad es que yo no tenía nada en España, ni empleo, pero me vine aquí por él, y acepté casarme por estar aquí y poder vivir con él (Juan Carlos, 27 años, Málaga, profesor, tres años en México).

#### EL MERCADO LABORAL MEXICANO: FLEXIBILIDAD Y APERTURA

Los países de América Latina, en general, y México en particular se han caracterizado por políticas de apertura económica que, acompañadas de una relativa estabilidad política y económica, han comportado que estos países sean atractivos para la inversión extranjera y, por ende, para las personas de alta cualificación de las transnacionales desde los años ochenta (Mendoza y Ortiz, 2006). Además, como se ha visto anteriormente, la crisis económica del sur del Europa desde 2008 ha provocado que muchos profesionales, licenciados jóvenes, con poca experiencia laboral y dificultades para conseguir trabajo en España e Italia hayan decidido emprender la aventura americana. Nuestro trabajo de campo también apunta que la crisis ha provocado que algunos expatriados se planteen permanecer en México, tras su estancia, en principio, temporal. Esta opinión es ilustrada por un expatriado de una empresa de construcción:

Trabajo en una empresa de construcción [...]. En 2009 surgió un proyecto muy interesante aquí en México, de un hospital [...] en el que hacíamos la inversión del hospital, el diseño de la construcción y, posteriormente, la operación del hospital [...]. Me vine con ese proyecto, estuve en la fase de diseño y luego en la de construcción [...]. Después me fui a España en 2012 por ocho meses, estuve haciendo unos proyectos, pero no terminaron de arrancar [...]. Me propusieron venirme para acá y acepté el traslado, y desde entonces, llevo aquí y espero que por mucho tiempo. Decidí volver a México porque las cosas en España no estaban muy bien [...]. Si me surge una oportunidad en una empresa, no te digo mexicana, te digo de otra nacionalidad o de cualquier otra parte del mundo, que no sea española, sí me quedaré (Pedro, 34 años, ciudad mediana de Ciudad Real, directivo, cuatro años en Ciudad de México).

Estos dos hechos (la llegada de jóvenes profesionales y el deseo de algunos expatriados por permanecer en el país) posibilitan que las empresas transnacionales busquen a sus trabajadores calificados en el mercado mexicano a través de canales tradicionales, por ejemplo, a través de “cazadores de talentos” (*headhunters*) o páginas web como LinkedIn, y no recurran a la expatriación que implica más costos. El siguiente entrevistado llegó a México como expatriado y explica, con estas palabras, cómo consiguió el trabajo que tenía en el momento de la entrevista:

Una *headhunter* de Miami me contactó por LinkedIn [...] En mi sector [tecnologías de la información], hay déficit de profesionales y al que tiene seis meses de experiencia lo están tocando por todos lados. Yo soy muy fiel a lo que hago y a durar cierto tiempo en una compañía, para tener más conocimientos y crear una buena red de contactos y dejar un buen sabor de boca, porque es un sector relativamente pequeño. Si te enemistas, malo (Gonzalo, 35 años, Vitoria, directivo, siete años en Ciudad de México).

Este entrevistado introduce además el hecho de que determinados sectores de actividad son fuertemente demandados. No obstante, en nuestro estudio encontramos inmigrantes españoles e italianos en una amplia variedad de profesiones, como actores, periodistas, profesores de idiomas, gestores, consultores independientes, técnicos informáticos o académicos universitarios, lo cual puede señalar que el éxito laboral de los inmigrantes en el mercado laboral mexicano no resulta siempre de la inexistencia de buenos profesionales mexicanos en estos campos. De acuerdo con los entrevistados, no se trata siempre de una mejor formación comparada con sus colegas mexicanos, sino de una mayor productividad laboral de los extranjeros y particularmente de una actitud diferente ante el trabajo (mayor responsabilidad, seriedad y puntualidad), aunado quizá a una preferencia de los empresarios mexicanos por trabajadores europeos por el simple hecho de serlo (lo que los propios mexicanos califican de “malinchismo”).

Entre los nichos de mercado con un número elevado de extranjeros resalta el sector educativo.

En el caso concreto de los profesores e investigadores universitarios, encontramos diversas formas de entrada a la academia mexicana: a través del programa Incorporación de Doctores Españoles a Universidades Mexicanas (de la Agencia Española de Cooperación Internacional), redes de universidades españolas y mexicanas o canales clásicos de búsqueda de empleo (por ejemplo, el envío del currículum). Puntualmente, un número reducido de entrevistados trabaja a tiempo parcial como profesor de alguna asignatura, más por vocación que por salario, dado que en México estos profesionales cobran por horas y no están, en general, bien pagados. El ejemplo siguiente es el de un profesor de una universidad pública de Ciudad de México que investiga temas de biología molecular y llegó con el programa de incorporación de doctores.

No le veía mucha posibilidad [a quedarse en España]. Como que me adelanté a la crisis yo creo, porque todavía no se veía nada. Pero sí se veía como que muy copada todas las plazas en la universidad o incluso en empresas. Había intentado, sin mucho éxito, en una empresa que, de hecho, estaba en la misma ciudad donde yo estudiaba. Y entonces me surgió esto [la migración] que era temporal, es decir, que era como uno o dos años solo, y dije: “bueno, no es una mala opción, conocer otro país, otra cultura, otra gente”. Y nunca me imaginé que iba a ser definitivo, o casi definitivo. No hay nada definitivo en la vida. Pero yo pensaba que venía por un año, luego salieron dos, y luego pues aquí ya llevo quince (Pepe, 45 años, Valladolid, profesor universitario, quince años en Ciudad de México).

Se observa, de esta forma, que la inserción de los inmigrantes cualificados en México es variada, aprovechando los diversos nichos de mercado abiertos para los extranjeros en las ciudades mexicanas. Esta visión “optimista” no debería impedirnos ver que esta inserción no siempre va acompañada de condiciones de trabajo o salariales ventajosas, como ocurre con los expatriados, o incluso pueden darse problemas de adaptación a las sociedades de destino de estos trabajadores cualificados (Erel, 2010; Tseng, 2011).

En efecto, en nuestro trabajo de campo encontramos ejemplos de precarización laboral ligados a

la falta de un permiso de trabajo, como veremos en el próximo apartado, pero también salarios bajos, condiciones laborales no satisfactorias y contratación encubierta bajo esquemas de subcontratación, junto a condiciones laborales muy ventajosas en el caso de los expatriados. Un primer aspecto que llama la atención en el caso de algunos entrevistados son los bajos salarios, especialmente porque, al menos desde una perspectiva neoclásica, el salario es el principal motivo de migración. Resulta destacable, en este sentido, que algunos entrevistados, especialmente los más jóvenes, valoren más la posibilidad de desarrollar sus carreras que el sueldo, a diferencia de lo ocurrido en España, donde realizaban trabajos por debajo de su formación o directamente estaban desempleados. De hecho, los sueldos de los entrevistados que no llegaron a México a través de los mercados internos de las transnacionales varían mucho, siendo particularmente bajos para algunos profesionales jóvenes fuera de Ciudad de México. Estrella, una educadora ambiental, comenta que el hecho de vivir en el extranjero se valora como interesante y positivo desde España, pero, una vez en el país, se ven las cosas de otra manera. Esta entrevistada subraya su bajo salario, que apenas le permite costearse unas vacaciones. En sus propias palabras:

Estás muy lejos y con esa incertidumbre de que no sabes cuándo vas a poder volver porque aquí los sueldos tampoco son altos. Tienes que ahorrar mucho para poder viajar. Todo lo que ahorras es para irte quince días de vacaciones, para poder ver a la familia (Estrella, 34 años, Badajoz, educadora ambiental, tres años en Puebla).

Además del salario, las condiciones laborales, al ser comparadas con las españolas, se perciben como negativas, y aquí se mencionan aspectos como las (pocas) vacaciones, el sistema sanitario o la jubilación. Los comentarios con referencia a estos aspectos son muchos y variados. Por ejemplo, Laura explica en la entrevista que, a pesar de los retrocesos sociales en España, las condiciones laborales no son comparables. Esta entrevistada valora la oportunidad de poder ejercer de periodista, pero tiene claro su regreso en un plazo razonable.

Veo que hay más oportunidades en México, por lo menos en el sector que yo me muevo, en comparación con España. Otra cosa es el profesionalismo o las condiciones laborales. Las condiciones laborales mexicanas dejan bastante que desear, las vacaciones, prestaciones, seguridad social, todo eso. Lo comparo con España y, a pesar de todo lo que hemos retrocedido, aún no se pueden comparar el mercado laboral mexicano con el español (Laura, 31 años, Madrid, periodista, tres años en Ciudad de México).

Más allá de las condiciones de trabajo o del sueldo, quizá sorprenda que algunos entrevistados se enfrentan a contrataciones irregulares, relacionadas con procesos de subcontratación (*outsourcing*); es decir, trabajan en empresas con contratos de prestación de servicios. Estas prácticas, por otro lado, no son exclusivas de pequeñas empresas, sino que se dan también en grandes empresas, incluso en transnacionales. Dario, un joven italiano, ilustra cómo se enfrentó a unas condiciones laborales inaceptables:

Estuve [en un banco español] tres semanas [...] Me prometieron que me iban a contratar con todas las prestaciones, y después me llega un contrato de *outsourcing* sin prestaciones de ley [...] Me dijeron: “ya has dejado tu trabajo anterior, estás aquí, el sueldo a final de cuentas está bien” [...] A mí no me dijeron que era *outsourcing*, si no, no hubiera aceptado desde el inicio. Hay muchas empresas así, les sale más económico. Te pagan lo mismo, pero se ahorran una cantidad [...] sin prestaciones, no tenía seguro, no tenía nada (Dario, 28 años, Bolzano, analista financiero, cinco años en Ciudad de México).

Los extractos de entrevistas anteriores ponen de manifiesto que las condiciones contractuales, laborales y salariales de los trabajadores extranjeros varían en función de la situación personal del inmigrante. Estrella, Dario y Laura tienen en común que son profesionales que se encuentran en etapas relativamente recientes de sus carreras y que decidieron migrar a México de forma independiente. Estrella y Laura fueron a México a través de amigos que ya vivían en el país, debido a que no tenían trabajos satisfactorios en España, y Dario decidió permanecer en el país después de realizar una

estancia dentro del máster que estaba realizando en Italia. En todo caso, estos extractos permiten ilustrar la complejidad de las situaciones laborales del colectivo inmigrante cualificado en México, más allá de los expatriados. El siguiente apartado, centrado en la legislación migratoria, profundiza en aspectos poco conocidos de las experiencias migratorias de los profesionales extranjeros en México.

#### EL PAPEL DEL ESTADO: LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN MÉXICO

Según Castles y Miller (2003), la “migración internacional global” actual se bifurcaría entre la migración cualificada, tolerada e incluso incentivada por diferentes países, y la migración poco cualificada o sin cualificación que los estados tratarían de evitar. Dado que el capital humano es una de las características que mejor definen la capacidad de adaptación de las sociedades, los países buscarían mejorarlo no solo invirtiendo en educación, sino también atrayendo a migrantes cualificados dentro de sus propias fronteras (Kuptsch y Pang, 2006; Raghuram, 2013).

En efecto, los profesionales extranjeros de las transnacionales, en principio, consiguen sin problemas sus permisos de residencia y trabajo. Este trámite se realiza con frecuencia por parte de la empresa. Es más, la necesidad de inversión directa extranjera ha impulsado a muchos países en vías de desarrollo a adoptar una posición menos restrictiva con respecto a la llegada de personal cualificado (Koser y Salt, 1997; Errichiello, 2012). No es el caso de México, que no dispone de una legislación *ad hoc* para la llegada de personas de alta cualificación, sino que depende del trámite individual que hacen trabajador y empresa ante el Instituto Nacional de Migración.

En nuestro trabajo de campo, observamos que aquellos que se desplazan dentro del marco de transnacionales no tienen problemas a la hora de obtener un permiso de residencia y trabajo. Los trámites son realizados por los gestores de las empresas y su relación con el Instituto Nacional de Migración es fluida. Esta situación, aunque no



exenta de algunas trabas burocráticas, se reproduce con los migrantes que llegaron al país antes de la entrada en vigor de la nueva Ley de Migración de mayo de 2011. Como ejemplo de las facilidades que tienen los trabajadores expatriados, Víctor explica en la entrevista su experiencia:

Es un proceso que hago una vez al año. La persona que se ocupa de estos trámites en la empresa me dice: "Ven a las ocho de la mañana a las oficinas del Instituto de Migración". Esa persona está haciendo cola desde las seis y media, para hacer no sé cuántos trámites antes de que yo llegue que prefiero no saber. Y yo voy a las ocho, y me pasa con un licenciado. Firmo y ya está. Las cosas de documentación aquí son tremendas (Víctor, 48, Palma de Mallorca, directivo, nueve años en Ciudad de México).

A partir de la aprobación de la nueva ley de migración, las personas que deseen trabajar en México necesitan tramitar el visado de trabajo en las embajadas y consulados de este país antes de migrar, al igual que ocurre, por ejemplo, en los países de la Unión Europea. Muchos de los entrevistados han entrado a México como turistas, sin permiso de trabajo, y encuentran complejos los trámites para regularizar su residencia. Esta complicación la resume Mariana, que trabaja en una universidad privada, sin contrato, a la espera de obtener su permiso migratorio:

Conseguí trabajo al poco tiempo, pero ahí empezó todo un lío. La universidad se tuvo que dar de alta como empleador que puede contratar a extranjeros. Cuando finalmente se hizo el trámite, Migración autorizó que pudiera pedir el permiso. Tuve que salir del país para pedir el visado de trabajo en el consulado de México en Guatemala y mejor no te explico cómo funciona. Y menos mal que se han flexibilizado, y te dejan hacer el trámite en un país que no es el tuyo. Fui una vez, entregué todos los papeles y me dieron cita para ocho días más tarde. Te puedes imaginar. Guatemala está horrible y está lleno de gente que quiere emigrar. Tuve que regresar otra vez. Una entrevista muy intimidante y una experiencia muy desagradable. Llevo trabajando tres meses y todavía no me han pagado porque no pueden, claro, y además cuando firme el contrato será sin efectos retroactivos (Mariana, 28 años, pueblo

de Murcia, técnica de cooperación, seis meses en Ciudad de México).

## REFLEXIONES FINALES

Este artículo, a partir del análisis de las experiencias migratorias de los inmigrantes españoles e italianos de alta cualificación, ha querido arrojar luz a los mecanismos a partir de los cuales estas personas deciden emprender una migración a México. Entre estos factores resalta uno quizá previsible: el impacto de la crisis en el aumento del desempleo y subempleo en los países de origen. El discurso de la crisis y la falta de perspectiva laboral en España, en menor medida en Italia, están muy presentes en las narrativas de los entrevistados, y son decisivos para entender la migración a México. Este impacto no es igual para todos los entrevistados, sino que se hace más patente entre los más jóvenes, entre aquellos que se encuentran en momentos incipientes de sus carreras profesionales y aquellos que se desplazan fuera de los canales establecidos de los mercados internos de las transnacionales. Sin embargo, entre los hallazgos, fue menos previsible la relevancia de los factores no económicos, de carácter afectivo, que son citados como causa directa o indirecta de migración.

El artículo también pone de relevancia algunos aspectos poco conocidos en este proceso migratorio, como es el papel del Estado mexicano y las características del mercado mexicano. El Estado mexicano y su ley migratoria en vigor, más que como un freno a la emigración, se observa como parte de un engranaje institucional difícilmente comprensible para los entrevistados, como un requisito más. De hecho, los entrevistados desconocían la propia existencia de la ley antes de migrar a México. En cuanto a las valoraciones del mercado laboral mexicano, de nuevo observamos una ambivalencia en las narrativas; por un lado, este resulta interesante por sus opciones laborales amplias en las cuatro ciudades de estudio y, por otro, y dejando de lado a los expatriados que gozan de condiciones contractuales y salariales que podríamos calificar de excelentes, ofrece, en algunos casos, trabajos

poco atractivos debido a sus prestaciones, salarios y condiciones laborales, en particular entre los más jóvenes. Esto último hace que este último colectivo se plantee, en muchos casos, la migración a México como una etapa en su trayectoria laboral, como una experiencia de vida, pero no como su destino final.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BHAGWATI, J. y K. HAMADA (1974): "The Brain Drain, integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis", *Journal of Development Economics*, 1(1), pp. 19-42.
- BEAVERSTOCK, J. V. (2002): "Transnational elites in global cities: British expatriates in Singapore's financial district", *Geoforum*, 33(4), pp. 525-538.
- CASTLES, S. y M. J. MILLER (2003): *The age of migration*, Londres, Macmillan.
- CHISWICK, B. R. (2011): *High-skilled immigration in a global labor market*, Washington DC, The American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- DOCQUIER, F. y H. RAPOPORT (2011): *Globalization, brain drain and development*. Recuperado el 16 de diciembre de 2014 del sitio web del Institut de Recherches Economiques et Sociales de la Université Catholique de Louvain: <<http://www.biu.ac.il/soc/ec/wp/2011-18.pdf>>.
- DOMÍNGUEZ-MÚJICA, J., R. DÍAZ-HERNÁNDEZ y J. PARREÑO-CASTELLANO (2016): "Migration abroad to get ahead: The emigration of young Spanish adults during the financial crisis (2008-2013)", en J. Domínguez-Mújica (comp.): *Global change and human mobility*, Singapur, Springer, pp. 203-224.
- EREL, U. (2010): "Migrant women challenging stereotypical views on femininities and family", en R. Gill y C. M. Scharff (comps.): *New femininities: Postfeminism, neoliberalism and subjectivity*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 230-245.
- ERRICHELLO, G. (2012): "Foreign workforce in the Arab Gulf States (1930-1950): Migration patterns and nationality clause", *International Migration Review*, 46(2), pp. 389-413.
- GIANNETTI, M., G. LIAO y X. YU (2012): *The brain gain of corporate boards: A natural experiment from China*. Recuperado el 2 de enero de 2015 del sitio web del Centre for Economic Policy: <[http://www.ivey.uwo.ca/cmsmedia/163791/gly\\_the\\_brain\\_gain\\_of\\_corporate\\_boards\\_april\\_21\\_2012.pdf](http://www.ivey.uwo.ca/cmsmedia/163791/gly_the_brain_gain_of_corporate_boards_april_21_2012.pdf)>.
- GORMAN-MURRAY, A. (2009): "Intimate mobilities: Emotional embodiment and queer migration", *Social and Cultural Geography*, 10(4), pp. 441-460.
- KING, R. (2002): "Towards a new map of European migration", *International Journal of Population Geography*, 8(2), pp. 89-106.
- KING, R. y P. RAGHURAM (2013): "International student migration: Mapping the field and new research agendas", *Population, Space and Place*, 19(2), pp. 127-137.
- KOSER, K. y J. SALT (1997): "The geography of highly skilled international migration", *International Journal of Population Geography*, 3(4), pp. 285-303.
- KUPTSCH, C. y E. F. PANG (2006): *Competing for global talent*. Recuperado el 16 de diciembre de 2014 del sitio web de la Oficina Internacional del Trabajo: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9290147768\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9290147768_en.pdf)>.
- MAI, N. y R. KING (2009): "Introduction. Love, sexuality and migration: Mapping the issue(s)", *Mobilities*, 4(3), pp. 295-307.
- MENDOZA, C. y A. ORTIZ (2006): "Hacer las Américas: Migrantes españoles de alta calificación en la Ciudad de México", *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 47, pp. 93-116.
- MILLAR, J. y J. SALT (2008): "Portfolios of mobility: The movement of expertise in transnational corporations in two sectors - aerospace and extractive industries", *Global Networks*, 8(1), pp. 25-50.
- MONTANARI, A. y B. STANISCIA (2014): "Europe and its territories in global human flows", en

- K. Pain y G. Van Hamme (comps.): *Changing urban and regional relations in a globalizing world: Europe as a global macro region*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 78-101.
- NAGEL, C. (2005): "Skilled migration in global cities from 'other' perspectives", *Geoforum*, 36, pp. 197-210.
- PANG, E. F. (1993): "Labour migration to the newly-industrialising economies of South Korea, Taiwan, Hong Kong and Singapore", *International Migration*, 31(2-3), pp. 300-313.
- PEIXOTO, J. (2001): "The international mobility of highly skilled workers in transnational corporations: The macro and micro factors of the organizational migration of cadres", *International Migration Review*, 35(4), pp. 1030-1053.
- PORTES, A. (1976): "Determinants of the Brain Drain", *International Migration Review*, 10(4), pp. 489-508.
- RAGHURAM, P. (2013): "Theorising the spaces of student migration", *Population, Space and Place*, 19(2), pp. 138-154.
- ROCA, J., M. SORONELLAS y Y. BODOQUE (2012): "Migraciones por amor: Diversidad y complejidad de las migraciones de mujeres", *Papers*, 97(3), pp. 685-707.
- SALT, J. (1992): "Migration processes among the highly skilled in Europe", *International Migration Review*, 26(2), pp. 484-505.
- SMITH, M. P. y A. FAVELL (2006): *The human face of global capital: International highly skilled migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*, New Brunswick, Transaction Publishers.
- SOLIMANO, A. (2008): *The international mobility of talent: Types, causes, and development impact*, Oxford, Oxford University Press.
- SVASEK, M. (2010): "On the move: Emotions and human mobility", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(6), pp. 865-880.
- TSENG, Y-F. (2011): "Shanghai rush: skilled migrants in a fantasy city", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37(5), pp. 765-784.
- VAN MOL, C. (2015): "Why do students move? An analysis of mobility determinants among Italian students", en F. Dervin y R. Marchart (comps.): *The new politics of global academic mobility and migration*, Frankfurt, Peter Lang, pp. 19-40.
- VAN RIEMSDIJK, M. y Q. WANG (2017): *Rethinking international skilled migration*, Oxon, Routledge.

