

¿Culturas laborales híbridas? Los significados del trabajo para los emigrantes que regresan de estados unidos

DR. ALFREDO HUALDE ALFARO*
JOSÉ ISRAEL IBARRA**



REVISTA IBEROAMERICANA
DE RELACIONES LABORALES

Labour Issues.

Iberoamerican Journal of Industrial Relations

ISSN 2173-6812

VOL. 35, (2017)

pp. 23-34



FECHA RECEPCIÓN:

2017-04-08

FECHA REVISIÓN:

2017-06-26

FECHA ACEPTACIÓN:

2017-12-05

FECHA PUBLICACIÓN:

2017-12-05

PALABRAS CLAVE

Cosa juzgada; Migrantes Deportados; Culturas laborales; Mercados de trabajo; Significados.

RESUMEN

Este artículo trata de desarrollar una reflexión de tipo exploratorio acerca de la manera en que los retornados/deportados mexicanos que vivían en Estados Unidos experimentan su reinserción en el mercado de trabajo mexicano y los significados que para ellos tiene el trabajo. La reflexión se da en el marco de las propuestas sobre cultura laboral que se han elaborado en las últimas décadas en México. Para ello se retoman los relatos obtenidos en entrevistas realizadas en Tijuana, ciudad fronteriza con Estados Unidos y Guadalajara, capital del estado de Jalisco. Las entrevistas reflejan los significados que estos trabajadores confieren a su vida laboral tanto en Estados Unidos como en México. Ello permite detectar las diferencias entre las culturas laborales en cada uno de los mercados de trabajo y las tensiones que ello provoca en la experiencias de quienes trabajaron, a veces durante décadas, fuera de su país y “regresan” a un mercado de trabajo con otros hábitos, prácticas y condiciones laborales. Se plantea la hipótesis de que se podrían estar conformando en algunos mercados de trabajo una suerte de culturas laborales híbridas.

KEYWORDS

Migrants deportees; Labor Cultures; Labor Markets; Meanings

ABSTRACT

This article tries to develop an exploratory reflection about the way Mexican returnees / deportees living in the United States experience their reintegration into the Mexican labor market. The reflection is given in the framework of the proposals on labor culture that have been elaborated in the last decades in Mexico. To this end, the interviews obtained in Tijuana, a border city with the United States and Guadalajara, capital of the state of Jalisco, are taken up again. The interviews reflect the meanings that these workers give to their working lives in both the United States and Mexico. This makes it possible to detect the differences between labor cultures in each of the labor markets and the tensions that this provokes in the experiences of those who worked sometimes for decades outside their country and return to a labor market with different labor conditions and practices. As a consequence, the hypothesis of the making of hybrid labor cultures is raised.

¿CULTURAS LABORALES HÍBRIDAS? LOS SIGNIFICADOS DEL TRABAJO PARA LOS EMIGRANTES QUE REGRESAN DE ESTADOS UNIDOS

se construyó un modelo paternalista de inspiración cristiana. Finalmente, conviene subrayar que los millones de Pymes en la industria y los servicios sólo compartían algunos rasgos del modelo, pero el modelo hegemónico marcaba fuertemente aunque de manera desigual los pactos y negociaciones entre Estado, empresarios y sindicatos.

Al modelo corporativo se le atribuyen rasgos de cultura laboral tanto en el ámbito de la negociación de las condiciones de trabajo como en la construcción de hábitos de comportamiento, valores y creencias que, supuestamente, caracterizaban el mundo del trabajo en México. Sin embargo, la conformación de culturas laborales en México no deriva exclusivamente de un modelo de relaciones laborales por muy fuerte y eficiente que este haya sido. Se pueden detectar culturas del trabajo asociadas a determinados gremios como los artesanos (Mercado, 2007) o los cañeros (García, 2016b), a ciertas actividades y profesiones (maestros, trabajadores de calzado), a formas de organización comunitaria frecuentemente ligadas a etnias indígenas y a espacios transnacionales y multiétnicos (García, 2016a). Estas culturas laborales han sobrevivido y se han transformado durante siglos, pero otras han surgido más recientemente como las culturas organizacionales que se desarrollan en las grandes empresas transnacionales de la industria automotriz (Covarrubias, 2016; Sandoval y Díaz, 2016). Mención aparte merece un campo de “empleos” y “actividades remuneradas” derivados de la producción y el tráfico de drogas en las empresas/carteles del crimen organizado en donde se da una división del trabajo similar a otras empresas u organizaciones.

A partir de los años ochenta los mercados de trabajo en México experimentan grandes transformaciones ligadas al fin del modelo de sustitución de importaciones. La crisis de la deuda y las políticas de ajuste emprendidas por los gobiernos mexicanos en función de las exigencias del Fondo Monetario Internacional propiciaron las privatizaciones de las empresas públicas, la contención salarial, un crecimiento notable de la economía informal y un aumento de la migración hacia Estados Unidos, en un principio desde zonas rurales y posteriormente desde las ciudades. Las relaciones laborales se caracterizan con frecuencia a partir de entonces por una flexibilidad unilateral que produce una degradación de las condiciones de trabajo, la intensificación de los fenómenos de precarización y subempleo (Guadarrama et al, 2014), la proliferación de la subcontratación y la debilidad creciente de los sindicatos. Los salarios promedio se han estancado y el salario mínimo no es suficiente para mantener un nivel de vida digno. En el seno del mercado de trabajo las desigualdades son muy fuertes y en general la sociedad mexicana se caracteriza por altos niveles de desigualdad y una precariedad muy extendida (Hualde, Guadarrama y López, 2015).

La firma del Tratado de Libre Comercio en 1994 favoreció el crecimiento y la inversión en determinadas regiones del centro y del norte del país en tanto que exacerbó el atraso y la desigualdad en estados campesinos como Guerrero, Michoacán, Zacatecas, Chiapas,

1. Introducción: El modelo de relaciones industriales mexicano y sus transformaciones.

Las relaciones laborales en México se explicaron durante muchos años en torno a la organización corporativa surgida después de la fase armada de la revolución Mexicana. A partir de los años 30 del siglo XX se va sedimentando un entramado de relaciones en las cuales el Partido Revolucionario Institucional (PRI) es el eje que aglutina un conjunto de pactos y normas en el que participan organizaciones obreras y campesinas (Middlebrook, 1995; Hualde, 1999). Este modelo puede ser visto como una combinación original de formas de relación verticales con una estructura clientelar que, como se decía en los documentos de la época, trataban de preservar “el equilibrio” de los factores de producción. Al abrigo de este modelo surgieron líderes legendarios como Fidel Velázquez cuya larga vida al frente de la Confederación de Trabajadores de México simboliza, entre otras cosas, la estabilidad del modelo a lo largo de décadas. La Ley Federal del Trabajo es el soporte normativo más fuerte del modelo y las Juntas de Conciliación de Arbitraje -a punto de desaparecer- eran tribunales especializados donde se dirimían los conflictos laborales¹.

Sin entrar a analizar en este momento las virtudes y defectos del modelo mexicano de relaciones laborales, es necesario insistir en su persistencia y su influencia. Ahora bien, también es importante aclarar que el modelo corporativo se anclaba fundamentalmente en los sectores productivos nacionalizados de industrias como los ferrocarriles (privatizados y casi desaparecidos a partir de los años 90), en la paraestatal petrolera Pemex, en las empresas mineras o en sindicatos ligados a los funcionarios del sector salud (IMSS; ISSSTE), a los sindicatos universitarios y a los de maestros. En contraste en algunas regiones, como el poderoso estado industrial de Nuevo León,

1. Para una revisión y crítica de las teorías del corporativismo Melgoza (1998)

* Colegio de la Frontera Norte - México

** Colegio de la Frontera Norte - México

Oaxaca y ciertas zonas de Jalisco². Ello incrementó y fue estabilizando una migración añeja a Estados Unidos, país que se convirtió en los hechos en un segundo mercado laboral para México. Por ejemplo, la ciudad de los Angeles albergaba en 2007 a 2.7 millones de personas nacidas en México (Alarcón et al, 2012)

Los flujos migratorios hacia el norte crecieron hasta la primera década del siglo XXI. A partir del año 2005 se inicia una tendencia que modifica de manera notable los volúmenes y sentido de los flujos migratorios. Por un lado, se registra un regreso importante de varios millones de migrantes a México y, por otro lado, el flujo migratorio hacia Estados Unidos cae sustancialmente. Las causas de este cambio, que continúa hasta el día de hoy, son diversas y están interrelacionadas. En primer lugar las políticas de Estados Unidos de control de la frontera norte desde la década de los noventa dificulta, encarece el cruce fronterizo y aumenta los riesgos de la migración; a ello hay que sumar una agresiva política de deportaciones durante la administración del Presidente Obama con efectos directos e indirectos por el temor que causa entre grupos importantes de migrantes la amenaza de la deportación; un factor “coyuntural” importante fue la crisis económica de los años 2008- y 2009 que afectó profundamente a sectores como la construcción donde tradicionalmente se emplean los migrantes mexicanos (Levine, 2014; Ordaz y Li, 2016). Finalmente entre los regresos “voluntarios” se detectan causas de tipo familiar y demográfico como el envejecimiento de una parte de la población migrante e incluso una mejora relativa de las oportunidades de trabajo en México (Escobar, 2012).

El regreso de la migración mexicana ha planteado situaciones inéditas y nuevos problemas. Por un lado, un cierto rechazo de la población autóctona que cataloga a los deportados como delincuentes y drogadictos (Velasco y Albiker, 2016; Padilla, 2012). Por otro lado, dificultades para quienes regresan para reintegrarse en función de circunstancias particulares y características sociodemográficas. Se ha documentado por ejemplo que los hijos de migrantes en edad escolar se topan con dificultades burocráticas (convalidación de títulos), shocks de tipo cultural y rechazo por parte de sus discípulos en contextos donde los profesores no tienen los recursos materiales ni cognitivos para lidiar con este tipo de problemas (Zúñiga, 2013) Los adultos, hombres y mujeres, o ciertos jóvenes regresan con una experiencia y un bagaje cultural que en ocasiones choca con los hábitos de vida y trabajo de México.

Este artículo trata de desarrollar una reflexión de tipo exploratorio acerca de la manera en que experimentan los retornados/deportados su reinserción en el mercado de trabajo mexicano en el marco de las reflexiones sobre cultura laboral que se han elaborado en los últimos años. Para ello se retoman los relatos obtenidos a partir de entrevistas realizadas

2. Entre 1995 y 2016 la Población Económicamente Activa en el Sector Agrícola descendió de casi 8 millones de personas a algo menos de 7 millones. En la primera fecha representaba el 23% de la Pea y actualmente es alrededor del 13% (ENOE, 2017)

en Tijuana, ciudad fronteriza con Estados Unidos y Guadalajara, capital del estado de Jalisco, como parte de un proyecto colectivo financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología³.

En Guadalajara se llevaron a cabo en el año 2016, 13 entrevistas, 10 a personas retornadas y 3 a deportados de los cuales 12 hombres y una mujer. En Tijuana se entrevistó entre los años 2015 y 2016 como parte del trabajo de campo de una tesis de maestría (Ibarra, 2016) a 14 emigrantes, 11 hombres y tres mujeres deportados entre 2007 y 2015 que cumplieran con la condición de estar trabajando en el momento de la entrevista y haber residido en Tijuana al menos un año. Además en ambas ciudades se entrevistaron a grupos de apoyo de la sociedad civil, a representantes de organizaciones empresariales y gerentes de call center.

El regreso de los migrantes mexicanos ya ha ocasionado cambios en varias ciudades y regiones de México pero la amenaza del presidente Trump de expulsar a otros 2 o 3 millones de personas forma parte de las transformaciones que el mercado de trabajo mexicano experimentará en los próximos años.

Para desarrollar la temática propuesta reseñamos de manera sintética los debates en torno a la subjetividad y a la cultura laboral que se han dado en México desde los años 80 aproximadamente. En la segunda sección describimos con más detalles los flujos de migración y retorno entre México y Estados Unidos y el tipo de ocupaciones y condiciones de trabajo de los migrantes mexicanos en el mercado de trabajo de Estados Unidos. En la tercera sección exponemos y analizamos las entrevistas y finalmente se desarrollan las conclusiones.

En los relatos quedan reflejados los significados del trabajo y el empleo en México para los trabajadores que regresan en relación con su experiencia reciente en el país del norte. Estos elementos permiten entender ciertas características de las culturas laborales de ambos países aunque sería necesario ampliar el campo de investigación y reflexión para obtener una idea completa del tema.

2. El significado del trabajo en México: cultura laboral y estereotipos

Los estudios sobre cultura del trabajo en México datan aproximadamente de principios de los años 80 del siglo XX tras “el derrumbe de las teorías sociales estructuralistas sobre el desarrollo del trabajo y las concepciones evolucionistas del movimiento obrero” (Guadarrama, 1998: 15)

3. El proyecto se denomina “Trayectorias migratorias, laborales y educativas de las y los migrantes internacionales de retorno en México”.

Las primeras investigaciones se centraron especialmente en la caracterización de la cultura obrera a la que se identificaba con los espacios concretos de existencia de los trabajadores en el trabajo, la comunidad y la organización sindical (Sariego, 1987, cit. por Guadarrama, 1998: 25). Según Guadarrama esta última interpretación sobre la cultura obrera prevaleció hasta finales de los años ochenta, asociada con los estudios que privilegiaban la base material productiva, a partir de la cual los obreros construían su propia visión del trabajo y la sociedad (Guadarrama, op. Cit: 27).

Sin embargo, como menciona Reygadas (1998), antes de que las disciplinas relacionadas con el trabajo se ocuparan del tema, ya se encontraban referencias importantes acerca de las concepciones de los mexicanos sobre el trabajo en las obras de aquellos pensadores como Octavio Paz y Samuel Ramos preocupados por reflexionar sobre la identidad del mexicano.

De manera sintética, de acuerdo con el análisis de Reygadas, hay varios estereotipos destacables en dichas obras:

- En primer lugar la idea de la incapacidad del mexicano para llevar a cabo trabajos donde se exijan objetivos de productividad. Según estos autores, esta incapacidad idiosincrática sería uno de los obstáculos importantes para la modernización de México.
- En relación con lo anterior se subrayan asimismo hábitos de conducta como la indisciplina o el desorden contrarios a las exigencias del trabajo.
- Durante los años sesenta y setenta se detecta un relato que cuestiona los estereotipos anteriores afirmando que las actitudes de los obreros en el trabajo reflejarían rechazo y resistencia a las condiciones de trabajo y no desgano o desidia (Reygadas, 1998: 135).

Estos estereotipos perviven en algunos análisis posteriores pero con matices significativos pues se reconoce que los cambios adoptados por determinadas empresas pueden alentar la creatividad y que la fuerza laboral mexicana tienen potencialidad para incorporar esos cambios que tienen como objetivo aumentar la productividad. Otros analistas insisten en la propensión a la corrupción, el sentido de clan y no el de equipo, pero también mencionan como aspectos positivos la valoración de las relaciones personales, la actitud flexible y adaptativa así como la creatividad, el ingenio, un sentido estético que puede predisponer a la alta calidad, la actitud lúdica ante el trabajo y la disposición para producir de manera diversificada (Rodríguez y Ramírez, 1992, cit. por Reygadas, 1998: 141).

De alguna manera estas concepciones, sobre todo las enunciadas al principio, remiten a visiones esencialistas de las denominadas culturas nacionales que otros autores

han cuestionado. Al respecto Reygadas (2002) enumera una serie de observaciones muy pertinentes que resumimos a continuación:

- El estudio de las culturas nacionales del trabajo presenta varias dificultades. En primer lugar, es prácticamente inevitable recurrir a estereotipos.
- Las culturas nacionales del trabajo están en constante cambio.
- No existen culturas nacionales puras, hoy menos que nunca.
- Ninguna cultura nacional del trabajo constituye un todo coherente e integrado.
- Todo el análisis de esta problemática se hace desde una cultura nacional particular.
- La evaluación de las culturas nacionales del trabajo se puede realizar desde distintos parámetros.

Y cuando se refiere a la cultura nacional señala que “no se trata de una identidad esencial, sino de una construcción social que es resultado de un proceso histórico, que no está exenta de contradicciones internas y que puede experimentar modificaciones cuando los agentes productivos entran en contacto con personas formadas en otras tradiciones nacionales” (Reygadas, 2002: 99).

Sin embargo los estudios acerca de la cultura del trabajo en México no se circunscriben a las problemáticas relacionadas con las culturas nacionales, sino que están permeados por dilemas y debates basados en discusiones que se dan en el ámbito internacional. Uno de los dilemas importantes es la relación entre las condiciones materiales del trabajo y la producción de la cultura. Algunos autores consideran que los trabajadores “llevan” a sus lugares de trabajo una serie de valores, creencias y representaciones adquiridas en instancias de socialización como la familia, el espacio geográfico (rural o urbano), en la escuela y que esa matriz cultural se traduce en determinadas prácticas laborales. En cambio en otros trabajos se da por hecho que las condiciones materiales del trabajo y el empleo como los salarios o las prestaciones, características de la ocupación o el empleo y prestigio en la jerarquía social, el nivel educativo asociado al empleo son los factores de creación de culturas laborales. Una última posición en este debate indica que más bien las interacciones irían en ambos sentidos, pero no de una manera coherente, lineal, sincrónica en el tiempo sino más bien por medio de complejos procesos entre ambos ámbitos de interacción (Reygadas, 2002).

Desde el punto de vista de las temáticas abordadas, se puede afirmar que en la medida en que la sociología del trabajo y los estudios laborales en general se fueron consolidando en México, una de las primeras preocupaciones de los estudiosos fue caracterizar a la cultura obrera sobre todo en relación con los temas sindicales y organizativos, las reivindicaciones y luchas en las empresas. Sin embargo, con la evolución

de los procesos de trabajo tanto en México como a escala internacional, han surgido nuevas temáticas relacionadas con ocupaciones, regiones, sectores de actividad y, cada vez con más fuerza, análisis de género vistos a partir de la subjetividad de los trabajadores (Guadarrama y Torres, 2007). Desde los años 80 se ha documentado, por medio de estudios de caso, el cambio en las empresas del automóvil con la introducción de los modelos sociotécnicos japoneses o estadounidenses o una mezcla de ambos (Sandoval y Díaz, 2016). Si durante mucho tiempo se resaltó la explotación o la faceta reivindicativa, en estos estudios se documentan los cambios que tienden a impulsar el trabajo en equipo, el involucramiento y la búsqueda del consenso por parte de los gerentes. En este tipo de empresas desde hace décadas se han probado técnicas japonesas, métodos de calidad, certificaciones diversas, métodos de producción esbelta y todo el conjunto de propuestas características de las grandes empresas del automóvil a escala internacional. En contraste con los sectores “modernos” y más formales también ha surgido una literatura creciente acerca de los denominados “trabajos atípicos” en los servicios, más cercanos al sector informal (Pacheco et al 2011; Maza, 2011), así como empleos intermedios en sectores modernos como los call center o de profesionales como los músicos (Hualde, Guadarrama y López, 2015). El trabajo, el empleo y las culturales laborales en el fondo son un reflejo de las grandes desigualdades y de la heterogeneidad prevaleciente en el mercado en un contexto de precariedad muy extendida.

Por otro lado, el fenómeno migratorio ha sido abordado en México profusamente con el objetivo de obtener datos sobre las características de los migrantes, la distribución regional por origen (regiones mexicanas) y destino (Estados Unidos) y el carácter circular o de otra índole de dichos flujos. Una parte menor de estos trabajos han caracterizado los empleos que los migrantes mexicanos desempeñan en Estados Unidos. En los últimos años se observa un interés creciente por el tema del retorno dada la relevancia cuantitativa del fenómeno y los cambios sociales y laborales derivados de dicho proceso (CONAPO, 2015; Rivera, 2015; Hualde, Ibarra y París, en prensa). Los estudios del retorno van adoptando una perspectiva compleja en la cual este fenómeno se conceptualiza como una etapa más de un ciclo migratorio que produce transformaciones constantes en las percepciones del migrante y le exige nuevas adaptaciones incluso a su llegada a su “país de origen”. Como dice Rivera (2015:61) : “la reinserción social implica un proceso de readaptación, de ajuste de expectativas y de negociación constante de códigos relacionales y culturales, los que se han reelaborado a partir de la experiencia de vida como migrantes” (Rivera, 2015: 61).

En esta idea del ciclo migratorio para entender cómo experimentan los migrantes de retorno su reinserción laboral es indispensable conocer algunos rasgos del empleo de la migración mexicana en Estados Unidos como parte de un pasado inmediato que, en ocasiones, ha durado varias décadas.

2. El empleo de los migrantes mexicanos en Estados Unidos

Hasta los años sesenta del siglo pasado una gran mayoría de los trabajadores mexicanos que migraban a Estados Unidos provenían de las zonas rurales de México (Zacatecas, Guanajuato, Jalisco, San Luis Potosí y Michoacán principalmente) y se asentaban en las regiones agrícolas de Estados Unidos trabajando como peones sobre todo en California. Este patrón relativamente bien definido cambió en la medida en que la migración mexicana se masificó, su perfil se volvió más urbano y más feminizado y su destino en Estados Unidos abarcó otros estados además de California, Texas e Illinois (la ciudad de Chicago principalmente). Los mexicanos empezaron a ocuparse en la manufactura, en la construcción y en los servicios, sobre todo servicios personales (jardineros, cuidando niños las mujeres) y en los restaurantes aunque la agricultura siguió siendo importante (Canales, 2002; Alarcon et al, 2016). El tipo de empleos dependía en parte del tejido productivo del lugar donde se establecían. No es casual que muchos mexicanos residentes en Los Angeles se emplearan en restaurantes o en fábricas de ropa (Alarcón et al, 2016: 90 y ss)

Levine (2015) con datos del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, describe la subcategorías ocupacionales en las que se empleaban los mexicanos en Estados Unidos:

“9.8% de los mexicanos se ocupaban en puestos de profesionistas y ocupaciones afines. Un porcentaje similar, 9.5%, trabajan en la manufactura y 11.3% se empleaba en recursos naturales, trabajos de construcción y extracción; en estos dos rubros hay algunos puestos bien remunerados, para trabajadores altamente calificados y con mucha experiencia, pero la mayoría son puestos de bajos salarios y baja calificación. El 10.8% tenía puestos de oficinistas y apoyo administrativo. En esta categoría hay muchos rubros en los que predominan las mujeres y los salarios tienden a ser bajos. Lo mismo sucede en el área de ventas que absorbió 9.5% de los trabajadores mexicanos. El 9.9 y 9.1%, respectivamente, trabajaba preparando y sirviendo alimentos o limpiando y manteniendo edificios y jardines” (Levine, 2015: 18).

Las tendencias de intensificación de la presencia de mexicanos en sectores y actividades cada vez más diversos se interrumpieron de forma abrupta con la crisis económica de 2008-2009. En el periodo 2009-2010, medio millón de mexicanos quedaron desempleados y la recuperación posterior no había permitido, cinco años más tarde, recuperar niveles de ingreso y empleo anteriores a la crisis (Mestries, 2013).

De todos modos, la mayor parte de los autores que se ocupan de la migración mexicana destacan la poca calificación de los trabajadores mexicanos y las remuneraciones menores tanto en relación con la población nativa de Estados Unidos como con otros grupos

de migrantes. La interpretación más común es que los migrantes mexicanos llevan a cabo aquellos trabajos que los estadounidenses no están interesados en desarrollar. Sin embargo los análisis macro, por definición, no entran a analizar los cambios que experimentan los individuos a lo largo de la trayectoria laboral. Precisamente las investigaciones que adoptan metodologías longitudinales matizan estas visiones de precarización generalizada y las sitúan en contextos específicos.

Hagan et al (2014) critican la noción de que necesariamente los trabajadores con baja escolaridad y escasa capacitación formal carezcan de conocimientos y habilidades. Resaltan por el contrario que a lo largo de su trayectoria aprovechan habilidades adquiridas en la familia, en el trabajo de manera informal, ya sea aprendiendo de los compañeros o acumulando experiencia en tareas diversas. Por medio de una encuesta y de entrevistas en profundidad documentan estas trayectorias relativamente ascendentes a su regreso a la ciudad de León (Guanajuato) en el centro del país. La adquisición de habilidades sociales (social skills) y habilidades tácitas en general permite a algunos de estos migrantes mejorar su posición laboral al retorno, pero, agregamos nosotros, significa asimismo transformaciones en la cultura laboral.

3. El retorno y la reinserción laboral en México: percepciones y significados

Los emigrantes mexicanos que regresan lo hacen en diferentes circunstancias. El hecho decisivo que marca muchas de sus trayectorias es si regresan expulsados de Estados Unidos ya sea mediante un proceso legal de deportación (removed), devueltos a México por la patrulla fronteriza (returned) o porque deciden que ya no quieren residir en Estados Unidos. En el caso de los deportados el proceso legal, su reclusión en algunos casos en las cárceles norteamericanas y su regreso a un país diferente, resulta un evento traumático por la ruptura que representa en sus biografías, sobre todo para quienes residieron durante varias décadas en Estados Unidos, Los testimonios de los migrantes de regreso reflejan el choque cultural, plasmado en la visión de un mercado de trabajo y de un conjunto de convenciones laborales que en cierto sentido les son extrañas.

La experiencia de los procesos de deportación masiva o de regreso a las ciudades mexicanas de la frontera o de otros estados ya se había dado en etapas históricas anteriores. Hubo una importante ola de deportados durante la gran recesión del 29. También fue muy significativo el regreso en los años sesenta de los trabajadores agrícolas tras la conclusión del Programa de Braceros. Chávez (2016) documenta las maneras en las cuales estos trabajadores lograron transformarse en trabajadores urbanos como taxistas o mecánicos, paleteros (vendedores de helados) o taqueros en el periodo que comenza-

ba a despegar la industria maquiladora y la ciudad fronteriza de Tijuana se modernizaba. En estos procesos los lazos personales eran importantes en una coyuntura económica favorable de crecimiento y expansión del mercado de trabajo.

Estas nuevas oleadas de migrantes plantean nuevos problemas y preguntas. En este artículo, con base en las entrevistas con los migrantes que regresan distinguimos cuatro temáticas que reflejan rasgos de la cultura laboral, pero sobre todo, revelan la manera en que los deportados experimentan a partir de su experiencia laboral, las diferencias y similitudes entre los dos países. Anticipamos que, si bien estos juicios revelan ciertas coincidencias, también reflejan la heterogeneidad de las percepciones.

En las valoraciones acerca de los procesos y los ambientes de trabajo se distinguen varias subtemáticas:

En primer lugar lo que se dice acerca de los **hábitos y las prácticas de trabajo**. Aunque la mayoría de los testimonios mencionan aspectos como la puntualidad y la organización en Estados Unidos como algo sobresaliente, sin embargo llama la atención que uno de los testimonios destaca justamente que los americanos son flojos y hay que estar “arriándolos” De todos modos la organización y los procesos de capacitación formal es para muchos de los entrevistados lo que les permite hacer carrera en las empresas e ir mejorando su ingreso. Curiosamente, la capacitación y el aprendizaje se dan incluso en lugares insospechados como los centros de detención.

Un segundo aspecto a tomar en cuenta es la tecnología y los instrumentos de trabajo. Varios testimonios destacan la utilización de determinadas herramientas en Estados Unidos que en México no existen o no se utilizan frecuentemente. Esto se da especialmente en oficios relacionados con la construcción donde además se describe una organización del trabajo en la cual se utilizan equipos y formas de colaboración que modifican los hábitos y las concepciones del trabajo individual.

El tercer aspecto se relaciona con la existencia de un sistema de protección social (welfare) que en Estados Unidos tiene una presencia tangible incluso para los trabajadores migrante ilegales y que en México brilla su ausencia

El cuarto aspecto se desprende de la experiencia de aquellos migrantes que en su vida laboral fundaron empresas en Estados Unidos y lo hacen también en México. Este tipo de migrantes destacan de manera unánime las dificultades con que se topan para abrir un negocio en México en contraste con las facilidades que percibieron en Estados Unidos.

Finalmente los testimonios abundan en juicios acerca de las diferencias entre las dos sociedades: condiciones materiales, percepciones acerca de la solidaridad, la corrupción. En los juicios generales es donde se percibe un mayor contraste de opiniones. Examinaremos en primer lugar la experiencia de aquellos migrantes que fueron empresarios tanto en Estados Unidos como en México

México no es país para emprendedores

Arturo es un migrante de 59 años que vivió en Estados Unidos desde los 13 hasta tres años antes de la entrevista. Su periplo migratorio en Estados Unidos le llevó a trabajar en la construcción y posteriormente fundó varias empresas relacionadas con la jardinería, corte de hierba etc. En una trayectoria personal y laboral accidentada, sin embargo llegó a ganar 50 dólares por hora. Su visión del mercado laboral en los Estados Unidos le lleva a describirlo como un sistema que le permitió ir ascendiendo dentro de un oficio a medida que se capacitaba y adquiría experiencia laboral. Incluso puede llegar a cargos de jefatura con personal bajo su jurisdicción. Considera asimismo que el mercado laboral de los Estados Unidos le brindó la oportunidad de crear sus propias empresas de manera legal y fácil aunque refiere que sus propios trabajadores le robaban a sus clientes en una especie de competencia desleal.

Una vez deportado, se emplea de manera muy precaria en la ciudad de Tijuana en trabajos relacionados con la mecánica, pero señala que las personas se aprovechan de su trabajo y le pagan mucho menos que un salario justo.

En relación con lo anterior dice que en los Estados Unidos hay un sistema que apoya a las personas adultas para que trabajen porque el gobierno no quiere que las personas adultas sean una carga. En cambio en México no hay mecanismos para que trabajen y pueden convertirse en una carga o quedar en un estado de suma precariedad. Propone que el gobierno mexicano debería utilizar las cualificaciones de los adultos mayores para que trabajen en jardinería u otras áreas gubernamentales.

También se refiere a las diferencias en la protección social entre ambos países El seguro social (ligado al trabajo) de los Estados Unidos le permite acumular dinero que después podrá retirar, a diferencia del Seguro Popular que le brindaría servicio médico únicamente.

Así pues el testimonio anterior se refiere a las normas y regulaciones de ambos mercados en cuatro aspectos:

- Las posibilidades de progresar como asalariado mediante canales de ascenso donde la capacitación juega un papel importante en Estados Unidos.
- Las regulaciones que facilitan en Estados Unidos la creación de empresas.
- Los estímulos de protección al empleo en Estados Unidos para los trabajadores adultos.
- La mejor protección social en lo que se refiere a los sistemas de ahorro para el retiro.

El tatuador satisfecho

Una visión más equilibrada de las ventajas y desventajas de ambos países la proporciona Carlos, un tatuador de 40 años que regresó de Estados Unidos tras haber vivido prácticamente toda su vida en Los Angeles, California. Con grado escolar de preparatoria aprendió el oficio trabajando con otros tatuadores experimentados. Llegó a ser empleado

por empresas de Hollywood (Warner Brothers, Paramount) pero fue deportado por una serie de delitos encadenados: posesión de arma cuando era joven, incumplimiento de informes a la policía por medio de un sistema automático, entrada ilegal y una infracción de tráfico. A pesar de haber vivido prácticamente toda su vida en Estados Unidos nunca arregló sus papeles. Tanto en Estados Unidos como en Tijuana ha tenido su propio negocio de tatuajes pero al igual que Arturo encuentra muy burocrático y complicado abrir un negocio. Sin embargo en el plano de las relaciones sociales resalta la dificultad de lograr ayuda en Estados Unidos frente a los apoyos que tuvo en Tijuana para encontrar trabajo y alojamiento tras ser deportado. Después de cinco años en esta ciudad se siente muy satisfecho en la ciudad (“me encanta Tijuana”) ha viajado por todo México y Sudamérica y ha recibido premios por sus tatuajes.

Los flojos son los gringos

Finalmente Leonardo que abrió después de ser deportado una tienda de “segunda” (en este caso venta de ropa usada traída de Estados Unidos) coincide en las dificultades para abrir negocios por trámites burocráticos. De su experiencia en Estados Unidos retoma en su establecimiento de Tijuana, los sistemas de devolución al cliente en caso de que no esté satisfecho, y lo que denomina un esquema de “clonación” de trabajadores, es decir la adquisición por parte de éstos de hábitos de conducta similares a los suyos previa inducción y capacitación. Este tipo de organización de la empresa da cuenta del aprendizaje adquirido en Estados Unidos y aplicado en su nuevo entorno laboral y remite a una cultura laboral donde es importante la colaboración y el consenso entre los trabajadores y el patrón. Sin embargo, una percepción que rompe con los estereotipos es la que concierne a los trabajadores de Estados Unidos pues considera que son flojos y siempre hay que estar “arriándoles”.

El retorno como trauma

En las entrevistas relacionadas el punto en común es la dificultad de crear empresas en México, por problemas burocráticos o trabajar en condiciones de legalidad cuando una parte importante de la sociedad mexicana está inmersa en la violencia y en la corrupción. Los engaños, de todo tipo, atraviesan las experiencias de algunos de estos deportados, pero, en algunos casos, la solidaridad al sur de la frontera contrasta con el individualismo de Estados Unidos. Lo que no aparece con tanta frecuencia es el estereotipo del mexicano indolente acuñado por pensadores citados al principio.

En Guadalajara, una de las ciudades con un mayor número de retornados, se entrevistó a un conjunto de personas que habían regresado de Estados Unidos como deportados (ver ejemplo anterior) y otros como retornados “voluntarios”. Entre los retornados (no deportados) a Guadalajara también se encuentran referencias similares a los temas enunciados.

El caso de Manlio ejemplifica la trayectoria de un migrante con una gran capacidad de aprendizaje. En Guadalajara terminó el bachiller y estudió inglés por su cuenta. Al llegar a Florida donde vivía su hermano entro rápidamente en grandes compañías de construcción industrial donde se certificó sucesivamente en una serie de tareas de alta especialización. Sin embargo no era empleado sino que formaba parte de un grupo independiente que era contratado por proyectos de larga duración por las grandes empresas. Llego a percibir 32 dólares la hora por los conocimientos requeridos pero por el riesgo que entraña trabajar a grandes alturas.

Regresó a México convencido por su esposa para invertir en un negocio de venta de medicamentos “ilegal” pero tolerado por la policía hasta que las autoridades decidieron intervenir extorsionando a los vendedores. Manlio sufrió todos los avatares de la corrupción incluyendo el secuestro de su padre. Se divorció, perdió su dinero, tuvo problemas psicológicos y trabajaba de taxista en el momento de ser entrevistado. En Guadalajara buscó en dos empresas similares a las que conocía en Estados Unidos, pero le dijeron que estaba sobrecualificado:

“ tu capacidad es mucha para ésta empresa, entonces busquen gente que puedan estar taponeando, le dije, yo no vengo con la intención de ser el super intendente ni nadie, nada más, pues trabajar y superarme, no?..”

Manlio se expresa con acritud de este tipo de actitudes que lo lleva a pensar que en México las contrataciones se basan en “palancas” y amistades y no en la preparación de las personas. En Estados Unidos, es diferente:

“En México, te decepcionas de tantas irregularidades que hay, porque allá (En Estados Unidos) , te dan el valor de lo que tú sabes hacer, te dan el valor real y te lo pagan, tal cual; aquí no, aquí te ponen los taponos que existan para que no sobresalgas, allá lo que puede, en su caso perjudicarte, es estar en un grupo mexicano, porque los mexicanos no dejamos de ser mexicanos...”

La disciplina como adaptación

La idea de una movilidad basada en méritos en Estados Unidos frente a las rencillas y las envidias en México la expresa también Sonia que fue a Estados Unidos porque se casó con un migrante mexicano que toda su vida había vivido en San Francisco. Trabajó como empacadora de hierbas en una empresa en Estados Unidos y de vuelta a Guadalajara era empleada de una empresa de limpieza.

“Pues, el ambiente que convivimos (En Estados Unidos), porque ahí sí era mucha amistad, ahí sí había amistad y amigos. La verdad, ya ves que aquí no, aquí es mucha envidia, allá mientras tú le echas ganas...aquí hay envidia. Allá no, allá aunque tú le echas ganas, y si subes de puesto, al contrario, todos te felicitan y no andan con envidias. Y lue-

go pos allá hacían muchos eventos, por lo que no hay aquí. Allá el patrón nos felicitaba y nos hacía fiestas en grande, en grande, no, en su terreno de él”.

Y agrega sobre la disciplina:

“Pues sí fíjate. Sí, más bien, me enseñó a trabajar duro y macizo. Porque en realidad, aquí no me obligaban a trabajar mis papás, trabajaba si quería, y si no, pos no”.

Con una corta experiencia en Estados Unidos, Esteban, soltero de 24 años, estudió sin terminar una licenciatura en cultura física. Aunque tiene intenciones de continuar estudiando trabaja como chofer de taxi y vive con sus padres de 43 y 47 años, ambos de Guadalajara. Cruzó cuatro veces con visa de turista. En Estados Unidos aprendió “la forma en la que se trabaja allá”, “hay un poco más de entrega allá hacia el trabajo que aquí”. Hace una diferencia la concepción de trabajo entre EU y México, para él en México hay mexicanos holgazanes, y en Estados Unidos no, dada el nivel mayor de individualización y presión laboral. En este caso la diferencia con el estereotipo mencionado al principio es la diferencia de comportamiento de los trabajadores mexicanos en México y en Estados Unidos. Desde este punto de vista no habría una esencia inmutable relacionada con el trabajo sino una capacidad de adaptación a distintos entornos.

La disciplina y la presión en el trabajo son también los aspectos que resalta Leandro, de 28 años. A los 6 meses de nacido sus padres se lo llevaron a Estados Unidos (EU). Desde el kindergarten estudio en Los Angeles donde cursó una carrera técnica allá. Es divorciado con dos hijos, uno de 7 y otro de 8, estadounidenses ambos, así como su pareja, la madre de sus hijos.

A los 13 empieza a trabajar en un restaurant como ayudante de mesero en el que permanece durante cuatro años. Ganaba aproximadamente unos 13 dólares la hora, al mismo tiempo estudiaba en la mañana y trabajaba en la tarde. Después trabajó durante cinco años en una compañía de cable, “Time Warner Cable”, como instalador de cable, teléfono e internet con un salario de 40 dólares la hora. En esa época se encontraba en los últimos años de estudiar en el bachillerato (High School).

De sus trabajos en EU siente que utiliza la habilidad que adquirió para el servicio al cliente. También piensa que aprendió a trabajar bajo presión y mantener el buen trato a los clientes incluso en situaciones de reclamos a gritos o momentos de tensión similares

Menciona que la cultura estadounidense impone más disciplina que en México. Desde el trato “en las calles, en respecto a la ley, en la forma a la moral”. También dice que no es lo mismo dejar de trabajar dos o tres días en EU que en México, “allá tienes que a huevo estar chambeando porque sí no, no o sea, te mueres de hambre güey, y aquí, no sé, vas con tú tía o algo, no sobra un taco güey”. Para Luis la gente en EU no es tan social como aquí, allá andan todos más cuidándose el uno del otro.

4. Reflexiones finales

Las percepciones y valoraciones de los trabajadores entrevistados arrojan un balance significativo de las diferentes maneras en las que los individuos que regresan a México experimentan su reinserción laboral en comparación con la experiencia que tuvieron en los mercados de Estados Unidos. Aunque los estereotipos clásicos de “la cultura nacional mexicana” no aparecen tal cual en sus relatos sin embargo algunas percepciones se relacionan con algunos de esos estereotipos aunque a veces de manera contradictoria. En primer lugar una constatación importante aunque pueda parecer obvia es que el estereotipo del mexicano incapaz de desarrollar empleos con exigencias de productividad lo desmienten los millones de migrantes que desde hace décadas se emplean en el mercado de trabajo de Estados Unidos. Sin embargo algunos de los relatos reseñados mencionan “los holgazanes de México”, aunque otros señalan que los flojos son los estadounidenses. Sin embargo como prueba de las interacciones, adaptaciones y transformaciones culturales se pueden citar los “aprendizajes” de estos migrantes en Estados Unidos: “trabajar duro”, “trabajar bajo presión”, puntualidad, disciplina, son algunos de los requisitos que identifican en el mercado de trabajo en donde se emplearon antes de su regreso. Por el contrario atribuyen a los ambientes laborales en México la inexistencia de normas claras de contratación y/o el incumplimiento de las mismas, las envidias en los centros de trabajo y la corrupción. Sin embargo eso no obsta para que varios de los entrevistados consideren que la solidaridad es más evidente en la sociedad mexicana. Podría pensarse que las referencias a la indisciplina son similares a los estereotipos multicitados. Sin embargo, el matiz importante es que la supuesta indisciplina no constituye un rasgo identitario del mexicano sino una práctica laboral y un rasgo cultural derivado de los ambientes de trabajo donde ellos se desarrollaron.

Son significativos, como ya se relató, los aprendizajes de los emprendedores que, de alguna manera, “importan” a México formas organizativas que contribuyen probablemente a crear una cultura laboral emergente con rasgos híbridos, de mayor racionalidad, atención al cliente, consenso entre trabajadores que tienen rasgos en común con las culturas laborales que tratan de poner en práctica los grandes corporativos. También es interesante la referencia de uno de los entrevistados a las prácticas de trabajo en equipo altamente especializado que es contratado en proyectos de larga duración (2 años) en empresas de la construcción.

A pesar de que se trata de migrantes que aparentemente se encuentran en empleos de escasa calificación en Estados Unidos, los juicios acerca de las condiciones materiales, de las posibilidades de hacer carrera en Estados Unidos y del papel de la capacitación en aquel país son positivos y a veces sorprendentes por el énfasis en las posibilidades de consumo que ofrecería aquel país incluso para los migrantes.

Asimismo, varios de los entrevistados se refieren a distintos mecanismos propios del Estado del Bienestar que operan en Estados Unidos, ayudas a los desempleados, apoyos a las madres con hijos pequeños que son vividos como una carencia cuando se trasladan a México.

En suma, algunos de los añejos estereotipos en relación con la cultura laboral cobran un sentido distinto ligado a entornos culturales específicos, el allá (Estados Unidos) y el acá (México) donde se establece un contraste permanente en los relatos. Sin embargo una nueva cultura laboral con rasgos híbridos podría ir emergiendo si el fenómeno resulta cada vez más masivo como parece que va ocurrir.

5. Bibliografía

Alarcón, Rafael, Luis Escala R. Y Olga Odgers (2016): *Making Los Angeles home. The integration of mexican immigrants in the United States*, Oakland, California, University of California Press, (Obra original publicada en 2012).

Albicker, Sandra Luz y Laura Velasco (2016): “Deportación y estigma en la frontera México-Estados Unidos: atrapados en Tijuana”, *Norteamérica*, 11, (1), pp. 99-129.

Canales, Alejandro (2002): “Migración y trabajo en la era de la globalización: el caso de la migración México-Estados Unidos en la década de 1990”, *Papeles de Población*, julio septiembre, (33), Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 48-81.

Chávez, Sergio (2016): *Border Lives. Fronterizos, transnational migrants, and commuters in Tijuana*, New York, Oxford University Press.

Consejo Nacional de Población (CONAPO) (2015): *El retorno en el nuevo escenario de la migración entre México y Estados Unidos*, Autores: Luciana Gandini, Fernando Lozano-Ascencio y Selene Gaspar Olivera, 197 pp.

Covarrubias Valdenebro, Sergio A. Sandoval Godoy, Graciela Bensusán, Arnulfo Arteaga García (coordinadores) (2016): *La industria automotriz en México. Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales*, Hermosillo, Sonora, AM Editores/Clave editorial/CIAD/El Colegio de Sonora/ITIAM

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2017), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Escobar Latapí, Agustín (2012): “La política social mexicana y los migrantes de retorno”, Calva, José Luís (coordinador), *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, México, Consejo Nacional Universitario/Juan Pablos Editor, pp. 126-153.

García Ortega, Martha (ponencia) (2016a): “Migraciones mixtas y trabajo agrícola en la agroindustria de la frontera sur de México”, en *Seminario El trabajo y el empleo en las fronteras de México*, Tijuana, 27 y 28 de octubre, El Colegio de la Frontera Norte.

García Ortega, Martha (2016b): *Informe. Conectividad laboral y migratoria en la agroindustria azucarera en la frontera sur de México*, Madrid, España, Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana, Migración y Desarrollo/ Universidad Pontificia Comillas.

Guadarrama, Rocío (1998): *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, México, D. F., Juan Pablos/UAM-I/Fundación Friedrich Ebert.

Guadarrama, Rocío y José Luis Torres (2007). *Los significados del trabajo femenino*, Anthropos/UAM, México

Hagen, Maria Jacqueline, Rubén Hernández-León y Jean-Luc Demonsant (2015): *Skills of the “Unskilled”. Work and mobility among mexican migrants*, Oakland, California, University of California Press.

Hualde, Alfredo, Rocío Guadarrama y Silvia López (2015), (2015), “Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México”, *Papers, Revista de Sociología*, Vol.101, Pag.195-221.

Ibarra González, José Israel (2016): “Inserción laboral y trayectorias de los migrantes mexicanos deportados en Tijuana”, Tijuana, B.C., El Colegio de la Frontera Norte, Tesis de Maestría en Desarrollo Regional.

Levine, Elaine (2015): “¿Por qué disminuyó la migración México-Estados Unidos a partir de 2008?”, *Revista Problemas del Desarrollo*, 182, (46), pp. 9-40.

Maza, Octavio (2011): “Las ventanas multinivel vistas desde la perspectiva del debate de la precariedad,” Pacheco, Edith, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coordinadores), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, D.F., El Colegio de México, pp. 315-340.

Melgoza Valdivia, Javier (1998): “La cultura política en ámbitos sindicales. Ensayo de revisión teórica y empírica a partir de la dimensión organizacional”, Guadarrama Olivera, Rocío (coordinadora), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, México, D. F., Juan Pablos/UAM-I/Fundación Friedrich Ebert, pp. 357-385.

Mercado Celis, Alejandro (2007): *Pequeños exportadores y desarrollo regional. La formación de capacidades locales en un distrito industrial mexicano*, México, Plaza y Valdés.

Mestries, Francis (2013): “Los migrantes de retorno ante un futuro incierto”, *Sociológica*, 28, enero/abril, pp. 171-212.

Middlebrook, Kevin J. (1995): *The paradox of revolution. Labor, the state and authoritarianism in Mexico*, United States of America, The Johns Hopkins University Press.

Ordaz Díaz José Luis y Juan José Li Ng (2016), “Perfil socioeconómico y de inserción laboral de los migrantes mexicanos de retorno”, en Levine Elaine, Silvia Núñez y Mónica Vereá “*Nuevas experiencias de la migración de retorno*”, México, CISAN/SRE .

Pacheco, Edith, Enrique de la Garza, Luis Reygadas (2011): *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México.

Padilla Delgado, Héctor Antonio (2012): “¿Repatriado? Una vida de historia y su contexto”, París Pombo, María Dolores (coord.), *Migrantes, desplazados, braceros y deportados*, México, El Colegio de la Frontera Norte/UAM-X/UACJ.

Reygadas, Luis (1998): "Estereotipos rotos: el debate sobre la cultura laboral mexicana", Guadarrama, Rocío (coord.), *Culturas y trabajo en México: estereotipos, prácticas y representaciones*, México, Juan Pablos/Fundación Friederich Ebert/UAM-Iztapalapa, pp. 125-156.

Reygadas, Luis (2002): *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona, Gedisa.

Rivera Sánchez, Liliana (2015): "Movilidades, circulaciones y localidades. Desafíos analíticos del retorno y la reinserción en la ciudad", *Alteridades*, 25, (50), julio-diciembre, pp. 51-63.

Sandoval Godoy, Sergio A. y Martha Estela Díaz (2016): "La gente de Ford Hermosillo: trabajadores con filiación cooperativa de grupo e identidad limitada", Covarrubias Valdenebro, Sergio A. Sandoval Godoy, Gabriela Bensusán, Arnulfo Arteaga García (coordinadores), *La industria automotriz en México. Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales*, Hermosillo, Sonora, AM Editores/Clave editorial/CIAD/El Colegio de Sonora/ITIAM, pp. 75-91.

Zúñiga, V. (enero-junio, 2013). "Migrantes internacionales en las escuelas mexicanas: desafíos actuales y futuros de política educativa", *Sinéctica*, Revista Electrónica de Educación, Guadalajara (México)