



Desacatos

ISSN: 1607-050X

ISSN: 2448-5144

Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en  
Antropología Social

Martínez Silva, Eleocadio

¿Cómo enfrentan los miembros de la clase obrera mexicana  
calificada la inserción laboral en contextos internacionales?

Desacatos, núm. 56, 2018, Enero-Abril, pp. 124-139

Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13964385008>

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

UAEM [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

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

# ¿Cómo enfrentan los miembros de la clase obrera mexicana calificada la inserción laboral en contextos internacionales?

ELEOCADIO MARTÍNEZ SILVA

Se analiza cómo los trabajadores mexicanos migrantes ilegales contribuyen a darle forma a su curso de vida laboral en contextos internacionales. El trabajo empírico es con obreros de Altos Hornos de México, quienes emigraron como ilegales a Estados Unidos después de los despidos causados por la reestructuración de la siderúrgica en la década de 1990 y lograron insertarse y mantenerse en el mercado de trabajo de alta calificación. El argumento analítico es que la migración ilegal es un cuadro normativo que configura trayectorias laborales, pero inscrita en historias personales y normas institucionales es objeto de apropiación e interpretación de los actores del drama migratorio. La entrada al mercado de trabajo estadounidense es un complicado proceso de reclamos personales, habilidades y oportunidades de trabajo que derivan en la continuidad de la calificación profesional.

**PALABRAS CLAVE:** migración, reestructuración industrial, clase obrera, mercado de trabajo, México-Estado Unidos, Monclova, México

## **How the Members of Qualified Mexican Working Class Face the Labor Insertion in International Contexts?**

We analyze how the illegal immigrant Mexican workers contribute to shape the course of their working life in international labor contexts. The empirical work is with qualified steel workers from Altos Hornos de México, who emigrate illegally to the United States in response to the dismissal caused by the restructuring of steel industry in the nineties, who managed to find and stay in the highly qualified labor market. The analytical argument refers that illegal immigration is a normative framework that configures career trajectories but inscribed in personal histories and institutional norms, objects of appropriation and interpretation by the actors of immigration drama. The entrance to the US labor market of former steel workers is a complex process of claims, skills and opportunities that resulted in the continuation of the professional qualification.

**KEYWORDS:** immigration, industrial restructuring, working class, labor market, Mexico-USA, Monclova, Mexico

ELEOCADIO MARTÍNEZ SILVA  
Facultad de Filosofía y Letras,  
Universidad Autónoma de Nuevo León,  
Nuevo León, Monterrey, México  
eleocadio14@gmail.com

## Planteamiento

**E**l flujo de mano de obra a través de las fronteras nacionales es uno de los grandes pendientes de la actual economía globalizada: pocos Estados abren las fronteras de sus países a trabajadores extranjeros o lo hacen para reducidos grupos profesionales, y son inexistentes las normas jurídicas fundamentales del trabajo, como el derecho a la sindicalización de los trabajadores sin documentos. En las condiciones de ausencia de normas jurídicas laborales para trabajadores ilegales en Estados Unidos, planteo que ellos construyen sus vidas laborales en la informalidad de la norma laboral (Sassen, 2007) mediante múltiples interacciones en sus experiencias de trabajo, en las que se debate quién debe hacer esto y quién y cómo debería obtener aquello, en un contexto asimétrico de poder.

El estudio se basa en obreros mexicanos calificados en oficios como pailería, tubería, soldadura y mecánica, quienes emigraron a Estados Unidos a comienzos de la década de 1990, después de ser despedidos en los procesos de reestructuración de la empresa Altos Hornos de México (AHMSA), localizada en la ciudad de Monclova, Coahuila. En lo conceptual, se recupera la perspectiva de los cursos de vida para dar testimonio de los acontecimientos que relatan los ex siderúrgicos respecto a sus intereses, percepciones, perspectivas a futuro y anécdotas de las trayectorias laborales vividas en el mercado de trabajo estadounidense.

La pregunta de investigación que guía el estudio es cómo los trabajadores mexicanos migrantes ilegales contribuyen a darle forma a su curso de vida laboral en contextos laborales internacionales marcados por la segmentación. Los objetivos del estudio son: 1) relacionar las expectativas y percepciones de los trabajadores con la estructura del mercado de trabajo y el contexto social en Estados Unidos, y 2) reflexionar acerca de los mecanismos que utilizan los trabajadores para actuar dentro de la estructura laboral estadounidense.

La hipótesis de trabajo de la investigación indica que la inmigración ilegal es un cuadro normativo que configura trayectorias laborales —y de vida—, pero inscrita

en historias personales y encuadres institucionales es objeto de apropiación e interpretación de los actores del drama migratorio. La normatividad deviene en considerar cómo prepararse para la acción, más que en una prescripción. En este sentido, la entrada al mercado de trabajo estadounidense de los ex siderúrgicos fue un complicado proceso de reclamos personales, habilidades y oportunidades de trabajo que derivó en la continuidad de la calificación profesional.

La investigación tiene un enfoque eminentemente cualitativo. La recolección de datos fue por medio de una veintena de entrevistas abiertas a ex trabajadores en las ciudades de Monclova, Coahuila; Dallas y Austin, Texas. Las entrevistas buscaron reconstruir las trayectorias laborales de los trabajadores durante los últimos 20 años. La localización de los entrevistados en las ciudades estadounidenses fue facilitada por ex trabajadores de la siderúrgica radicados en Monclova, lo que en metodología se conoce como bola de nieve: un trabajador me llevó

a otro y así sucesivamente. Esto permitió acceder a las entrevistas desde 2014. En la muestra cualitativa estuvieron presentes trabajadores con diferente ubicación laboral dentro de la siderúrgica, generación y conformación familiar.

La investigación se fortaleció con largas horas de convivencia con los trabajadores, lo que posibilitó comprender aspectos de la experiencia migratoria que escapaban a la estructura de la entrevista, como las interacciones entre los trabajadores y sus familias y amigos. Las entrevistas se llevaron a cabo por lo regular en los hogares y lugares de reunión de los obreros en Estados Unidos.

### **Reestructuración industrial y migración internacional en el enclave siderúrgico de Monclova**

La presión ejercida por los cambios internacionales de los mercados del acero y la crisis del modelo de



PORTAL GDA ▶ Instalación de red de fibra óptica, diciembre de 2017.

sustitución de importaciones mexicano causaron que la empresa mexicana estableciera una nueva gestión de mano de obra como parte del proceso de modernización. La nueva gestión propició el despido de más de la mitad de los empleados de la planta de AHMSA, localizada en el municipio de Monclova, Coahuila.<sup>1</sup>

Dada la relevancia de AHMSA, el mercado de trabajo de la región llegó a estar controlado por la siderúrgica y sus filiales. Algunos observadores afirman que hacia finales de la década de 1970 trabajaban para la industria alrededor de 22 000 personas, de las cuales 18 000 lo hacían para AHMSA, en Monclova (Fourt, 1986). Esta situación del empleo en el municipio configuró un “paraíso” del trabajo asalariado en la región y posibilitó una fuerte retención de mano de obra.

La modernización de AHMSA implicó el cese de miles de trabajadores. En 1989 se despidieron alrededor de 5 000 trabajadores para hacer viable la venta de la empresa. Con la privatización, fueron expulsados otros miles de siderúrgicos a partir de cambios profundos en la especificación de oficios y el contrato colectivo de trabajo. De 1988 a 1992, la planta laboral disminuyó 53.35%. En 1992, la empresa decidió rescindir el contrato a entre 900 y 1 200 obreros sindicalizados, para fortalecerse con base en una estrategia de costos laborales (Cárdenas y Redonnet, 1998; Corrales, 2006).

El despido en la industria siderúrgica fue diferenciado. Se presentó en las áreas de servicio y mantenimiento. Un grupo estuvo conformado por trabajadores de oficios: paileros, soldadores, mecánicos, tuberos. Otro estaba compuesto por trabajadores que no lograron construir una carrera profesional en los oficios. El primer grupo tuvo mayores ventajas para retornar al trabajo industrial en general y al siderúrgico en particular por medio de la subcontratación en áreas de mantenimiento y construcción, aunque con contratos laborales muy precarios. Esta situación empujó a un sector de ex siderúrgicos calificados a emigrar a Estados Unidos.

Héctor Rodríguez (2003) nos recuerda que si bien Coahuila, estado en el que se encuentra la ciudad de Monclova, es una de las entidades de México que menos incidencia ha tenido en la migración internacional en los últimos 25 años, ha experimentado un aumento significativo en la migración de las zonas industriales a Estados Unidos a partir de la década de 1990, en plena crisis de la calidad de los empleos industriales. Señala que en la evolución de la migración, en el mismo periodo, poco más de 44 000 coahuilenses se integraron al flujo de mexicanos hacia Estados Unidos, ya sea de manera permanente o temporal. Esto equivale a 1.3% del total nacional. En el estado de Coahuila, sólo 3.6% del total de hogares contaba con al menos un migrante en el país del norte en el periodo de referencia.<sup>2</sup>

A partir de los datos que presenta, Rodríguez (2003) señala que, si bien es poco significativo en el nivel nacional, el fenómeno de la migración internacional dentro del estado ha adquirido mayor dinamismo. La comparación entre lo acontecido en los periodos 1990-1995 y 1995-2000 permite observar que, tanto por el número de migrantes como por el de hogares con esa característica, la entidad muestra mayor intensidad migratoria a lo largo del segundo periodo, debido a la pérdida en la calidad del empleo en las regiones industrializadas del estado.

El sello distintivo que observa Rodríguez en la migración de coahuilenses hacia Estados Unidos es que el proceso se concentra en el área centro-norte y en una zona al suroeste de la entidad. La primera

- 
- 1 Enclave industrial acerero configurado a comienzos de la década de 1940. La acerera se convirtió en el actor principal de la vida económica, política y social de la región de Monclova, sobre todo en el periodo de expansión de la empresa, de 1954 a 1976.
  - 2 Según Rodríguez (2003), esta cifra, que se encuentra 50% por debajo del promedio nacional, ubica a la entidad como uno de los estados con mediana incidencia dentro del concierto de la migración internacional de mexicanos hacia Estados Unidos.

región, integrada por los municipios de Escobedo, Abasolo, Juárez, Progreso, Sabinas, Villa Unión, Nava, Morelos, Múzquiz, Acuña, Jiménez, San Buena Ventura, Piedras Negras, Castaños, Zaragoza, Monclova y San Juan de Sabinas, se caracteriza por presentar la mayor intensidad del fenómeno migratorio, pues el porcentaje de hogares con migrantes entre 1995 y 2000 osciló entre 5.3 y 29.8%.

Desde una dimensión económica, la zona de alta intensidad migratoria se caracteriza por una actividad industrial elevada: para el año 2000, del total de la población ocupada en esta región, 4.6% laboraba en el sector agropecuario; 48% en el industrial y 46.7% en servicios. Estos datos marcan diferencias con el contexto estatal, pues la distribución porcentual de la población ocupada en estos sectores es de 6.1%, 41.4% y 52.5%, respectivamente (Rodríguez, 2003). Además, la región se distingue por concentrar unidades económicas dedicadas a la producción industrial. Destacan de manera especial, el acero, el carbón y las empresas maquiladoras.

El hecho de que el área industrial centro-norte del estado haya presentado más movilidad migratoria internacional se explica por la crisis y reestructuración que ha experimentado la industria en la década de 1990 (Rodríguez, 2003), que ha implicado despidos y disminución del trabajo de calidad en términos de estabilidad, prestaciones sociales y salarios. Es decir, se presenta una reducción de la oferta de empleos de calidad en esta área del estado.

Los datos proporcionados por Rodríguez (2003) indican los cambios en la intensidad migratoria en el enclave siderúrgico de Monclova en la década de la reestructuración de AHMSA: entre 1995 y 2000, 5.4% de los hogares de Monclova contaba con al menos un miembro en Estados Unidos. En el mismo periodo emigraron 2 553 personas a Estados Unidos. La ciudad de Frontera, municipio conurbado vecino de Monclova, registró en el mismo periodo 3.8% de los hogares con al menos un migrante. En

ese lapso emigraron 605 personas. En la ciudad de Castaños, cercana a Monclova, hubo 5.8% de hogares con al menos un miembro en Estados Unidos. En el periodo de referencia, emigraron 299 personas. La suma de los migrantes a Estados Unidos en esas tres ciudades es de 3 457 de 1995 a 2000, por encima de Saltillo y Acuña —2 333 y 1 806, respectivamente— y sólo superada por Torreón, con 4 571 migrantes.

## Marco analítico

El objetivo de este apartado es describir de manera analítica el funcionamiento del mercado laboral estadounidense y la acción de las personas en él. Walter R. Heinz, en su estudio “From Work Trajectories to Negotiated Careers: The Contingent Work Life Course” (2003), sostiene que en la sociedad estadounidense existe un mercado de trabajo volátil y desregulado, el cual acarrea inseguridad en las profesiones continuas y condiciona el hecho de que el trabajo estable no esté garantizado. Heinz define el trabajo contingente como un fenómeno propio de sociedades como la del país del norte, en el que se presenta un comportamiento inestable en la vida laboral de las personas.

En sociedades como éstas, centradas en el sector de servicios, no hay un mercado de trabajo unificado, sino que éste se divide en ocupaciones y firmas, separadas a su vez en segmentos: casual, específico de compañía y ocupacional. El segmento casual es el que no requiere de mucha calificación, proporciona bajos ingresos y poca seguridad laboral. El que se desarrolla en específico en una compañía es el más propicio para constituir mercados de trabajo internos y entrenamiento constante, pues las organizaciones requieren una fuerza de trabajo estable. El segmento ocupacional depende de perfiles de habilidades específicos, avalados por credencialización o títulos académicos. En teoría, estas divisiones no están bien definidas en la actualidad.



El mercado de trabajo segmentado estructura la interacción entre empleados y empleadores y afecta la manera en la que las ocupaciones se relacionan con las oportunidades de vida. Por supuesto, las carreras no dependen sólo del mercado de trabajo sino también de la educación, la red social, el entrenamiento y la política social, y varían por edades y género. La movilidad en el mercado de trabajo no sólo obedece a las experiencias y habilidades individuales, sino también a la expansión o declive de las ofertas o vacantes de trabajo en las compañías, y de su tamaño y madurez.

Con base en la teoría de estructuración de Giddens (1995), Heinz retoma también la perspectiva del “agente” para discutir cómo los individuos contribuyen a dar forma a su curso de vida laboral. Señala que la entrada al mercado de trabajo es un

proceso complicado de reclamo personal, habilidad y oportunidades de trabajo. Hay una mayor diversidad en senderos de transición y una duración de tiempo mayor para la integración completa al mercado de trabajo. Heinz observa que, en general, mientras más débil es la institucionalización de la transición al trabajo, las personas más requerirán darle forma a su ingreso al trabajo de manera activa, es decir, se convierte en un proceso más individual y de autosocialización —*self-socialization*—.

En periodos de transformación social, la autosocialización, en el sentido de desarrollo de estrategias autorreflexivas para armonizar con las condiciones cambiantes de trabajo y los rompimientos en el curso de vida, se vuelve un patrón dominante, en especial para obtener trabajo, pero también para trabajadores más viejos, afectados por el *downsizing* o ajuste estructural.



FRANCO PAPERESCHI ▶ Reparación de teléfonos celulares en el World Trade Center de Monrovia, Liberia, mayo de 2012.

Las formas de trabajo no estandarizado constituyen nuevos retos y obstáculos para construir una carrera de trabajo continua, y demandan que las personas desarrollen competencias para negociar contratos a corto plazo y alternar entre episodios de tiempo completo, medio tiempo, subempleo y desempleo. Esto conlleva frecuentes negociaciones e identidades de trabajo más flexibles. Son procesos que se aceleran sobre todo en países con mercados de trabajo flexibles y desregulados.

Desde la perspectiva sociológica, el análisis de los cursos de vida presentados por Heinz (2003) permite relacionar las expectativas y percepciones de la agencia individual con la estructura del mercado de trabajo y el contexto social en el que las personas se encuentran inmersas, y posibilita la reflexión acerca de los mecanismos que utilizan los sujetos para actuar dentro de una estructura laboral contingente.

Utilizar la metodología de los cursos de vida o historias de vida consiste en esta idea y es relevante para esta investigación, pues permite el estudio de los acontecimientos de los individuos enlazados con la trama macrosocial que se desarrolla alrededor de ellos. En nuestra investigación se realizaron entrevistas a profundidad con trabajadores mexicanos que laboran en Estados Unidos desde la década de 1990, para analizar sus historias de vida, y en particular, sus experiencias en la inserción al mercado laboral, de manera que podamos enmarcar un proceso individual-laboral relacionado con los procesos “meso” y “macro”.

### **Inserción de mexicanos en el mercado laboral de Estados Unidos**

A partir de información estadística secundaria y la proveniente de la investigación empírica, en este apartado se amplía el conocimiento acerca del funcionamiento del mercado laboral estadounidense y la manera en que actúan ahí los mexicanos sin

papeles. La segmentación del mercado de trabajo estadounidense orienta a los migrantes hacia ciertas ocupaciones, mientras la fuerte polarización ocupacional lleva a la diferenciación de tipos de flujos migratorios laborales: la minoría, que se inserta en empleos calificados, y la gran mayoría, que se ocupa en puestos de baja calificación en servicios, industria y agricultura.

En el documento “Inserción ocupacional, ingreso y prestaciones de los migrantes mexicanos en Estados Unidos” (Giorguli y Gaspar, 2008), se expone el lugar que ocupan los mexicanos en el segmentado mercado de trabajo estadounidense.<sup>3</sup> El documento refiere que los mexicanos mantienen un patrón que los excluye de las ocupaciones con ciertos niveles de calificación. Además de la concentración de los hombres mexicanos en empleos básicamente manuales, éstos participan con mayor frecuencia que otros grupos de inmigrantes en ocupaciones de baja calidad.

En 2006, los migrantes mexicanos conservaron como nichos laborales las ocupaciones de servicios de baja calificación en la manufactura y la construcción (Conapo, 2006). Si se suman las dos categorías, aglutinan cerca de 85 y 78% de los mexicanos de reciente y largo arribo que trabajaban en Estados Unidos en 2006. En cambio, sólo 4.1% de los mexicanos de reciente arribo a Estados Unidos estaba vinculado a puestos de alta calificación, como ejecutivos, profesionistas y técnicos (Giorguli y Gaspar, 2008: 22),

Además de la escolaridad como determinante para definir las oportunidades de inserción laboral, el documento de Giorguli y Gaspar (2008) informa de otros factores que inciden en la sobreconcentración de mexicanos en empleos de baja calificación,

---

3 Gran parte de la información es secundaria. La fuente primaria es la Current Population Survey (United States Census Bureau, 2006).



como la indocumentación, la autoselección de los migrantes y las redes sociales para encontrar trabajos, así como otro factor, de orden cultural, que valora de manera negativa a los mexicanos en el país receptor.

Así, por ejemplo, la elevada proporción de mexicanos sin permiso para trabajar define mucho la forma de inserción laboral: 4% está en actividades agrícolas, 19% en manufactura y construcción. Estas cifras son el triple de la participación de los nativos en los mismos rubros (Giorguli y Gaspar, 2008: 25). En ese sentido, la condición de falta de autorización para residir o trabajar en Estados Unidos coloca a los mexicanos en situaciones de alta vulnerabilidad e incertidumbre que influyen en su contratación en el mercado laboral.

La investigación empírica de los casos de estudio proporciona otros aspectos centrales para comprender la inserción de los trabajadores mexicanos sin papeles en el mercado de trabajo de Estados Unidos. La investigación de Elizabeth Fussell (2009), acerca de grupos de inmigrantes latinos que se han constituido como una fuerza de trabajo de *acción rápida* para reparar los daños causados por los huracanes, sobre todo en Nueva Orleans, Luisiana, desde 2005, proporciona algunas pistas para responder a la pregunta de nuestro estudio.

La interpretación de sus resultados, provenientes de una encuesta con inmigrantes mexicanos, nicaragüenses y brasileños que ya se encontraban en Estados Unidos de manera ilegal antes de Katrina, sugiere que algunos inmigrantes participan en una estrategia de movilidad interna en busca de trabajo para maximizar sus ingresos y superar sus desventajas en el mercado laboral estadounidense. Esto demuestra que la movilidad interna da como resultado salarios relativamente más altos, justo el efecto que los “cazadores de huracanes” buscan.

Los miembros de la fuerza de trabajo de respuesta rápida son relativamente más educados en sus países de origen, pero no han adquirido conocimiento en lengua inglesa para traducir ese capital

humano en mejores resultados en el mercado de trabajo. Por lo tanto, la estrategia de movilidad les da una ventaja adicional.

El huracán Katrina expuso la habilidad de la población inmigrante latina en Estados Unidos para producir una fuerza laboral de respuesta rápida porque la demanda de este trabajo fue abrumadora en una ciudad cuya población entera había sido desplazada. Se cree que la mayor parte de los primeros “cazadores de huracanes” llegó a Nueva Orleans por medio de empleadores y reclutadores de subcontratación gubernamental. El empleo de subcontratación es una manera de evitar el cumplimiento de las regulaciones laborales y de inmigración, pues el subcontratista se hace responsable de la contratación de empleados y de hacer cumplir estas regulaciones. Para los subcontratistas, contratar mano de obra indocumentada suele ser ventajoso porque los trabajadores y empleadores prefieren evitar la supervisión del gobierno. Otra ventaja de este tipo de fuerza de trabajo es que una vez que la demanda termina, los trabajadores abandonan el lugar en silencio.

Los estudios de investigación empírica acerca de la participación de los mexicanos sin papeles en los mercados de trabajo de Estados Unidos concentran su metodología en los procesos sociales —que preceden y siguen al momento del intercambio (Sassen, 2007)— por medio de los cuales se conforman los sujetos, individuales y colectivos, que intervienen tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como en los procesos sociales que generan, reproducen y transforman las reglas, normas y prácticas que estructuran dicho mercado.

Estos estudios dan amplio testimonio de cómo las personas sin papeles han llegado a acumular, como parte del capital cultural, una enorme, rica y confiable información acerca de las condiciones y mecanismos de funcionamiento del mercado de trabajo de Nueva York (Herrera, 2005) y Los

Ángeles (Ibarra, 2013). En estas investigaciones se observa la construcción de una infraestructura eficiente para mejorar la posición en el mercado de trabajo estadounidense, con información sobre el trabajo, el salario y las condiciones laborales.

Para el caso de los mixtecos en Nueva York, Herrera (2005) refiere que el aprendizaje de un oficio, como cocinero, chofer, electricista, carpintero o panadero, sirvió a los migrantes para obtener condiciones favorables en el mercado de trabajo. En el estudio de Ibarra (2013), se advierte una notable acumulación de conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas a partir de las experiencias laborales de los trabajadores sin papeles.

Los análisis de sus investigaciones infieren que las legislaciones, reglamentaciones y fuerzas coercitivas de los estados de ese país se convierten en un contexto ineludible pero no insalvable. En ambos estudios se expone el conocimiento del funcionamiento de los mercados laborales y de la sociedad misma por parte de los migrantes: posición dentro de las empresas, conocimiento de sus reglas de funcionamiento, derechos por antigüedad, prestigio y reconocimiento en función de un desempeño correcto.

### Los ex siderúrgicos en el mercado laboral estadounidense

La experiencia laboral de los trabajadores despedidos de la siderúrgica AHMSA amplía el conocimiento acerca de la inserción laboral de los mexicanos en Estados Unidos. La particularidad de la experiencia de esta inserción laboral radica en la recuperación de la calificación y experiencia adquirida por la población de migrantes que logró insertarse en el mercado de trabajo estadounidense. En este apartado se describirá de manera breve el contexto del mercado laboral en la ciudad de Monclova y en un segundo momento se recuperará la experiencia laboral de los ex trabajadores allende las fronteras.



PER-OLOF FORSBERG ▶ Antenas, octubre de 2017.

El mercado de trabajo en la ciudad de Monclova, Coahuila, a principios de la década de 1990 no era favorable para los trabajadores despedidos de AHMSA. El desempleo fue de los más altos en el país: en 1993 llegó a ubicarse en 8.1% de la población económicamente activa; 7.6% en 1994 y 8.7% en 1995 (Corrales, 2006). La recuperación del empleo asalariado obrero en la región de Monclova sucedió con el repunte de AHMSA, a partir de la creación de nuevos vínculos con el mercado nacional y la instalación del sector maquilador en la región. El desempleo, en 1996, fue de 6.5% de la población económicamente activa; de 4.3% en 1997, de 4% en 1998 y de 3.8% en 1999 (Corrales, 2006).

Ante este panorama laboral en la región, se presentaron cuatro tipos de trayectorias laborales entre los trabajadores despedidos: 1) movilidad laboral sin migración, entre aquellos obreros que a

partir de la subcontratación han tenido una intensa movilidad laboral en diversas regiones del país y sectores industriales; 2) migración interna a las ciudades industriales de Monterrey, Nuevo León, y Saltillo, Coahuila; 3) inserción en el mercado de trabajo local, entre aquellos obreros que le dieron continuidad a su vida laboral en el mercado de trabajo de Monclova por medio de la subcontratación en AHMSA, y 4) migración internacional sin retorno y con retorno, entre los obreros que emigraron a las ciudades de Austin y Dallas, Texas. Repasemos la experiencia de la migración internacional.

#### MIGRACIÓN INTERNACIONAL CON RETORNO

Las tres primeras historias que se presentan son de migración con retorno: José Palomares, Jesús y Lorenzo.<sup>4</sup> El tema tiene importancia significativa a raíz del incremento del número de deportaciones de mexicanos en los últimos años y porque el actual gobierno estadounidense pretende aumentarlas aún más.

José Palomares, ex siderúrgico, adquirió la formación de tubero a lo largo de 20 años de trabajo en AHMSA.<sup>5</sup> La liquidación que recibió le permitió mantenerse fuera del mercado de trabajo por dos años. En 1993, decidió emigrar a Estados Unidos sin su familia, con la idea de obtener ingresos similares a los que percibía en AHMSA. Aprovechó que contaba con visa de turista, como muchos otros trabajadores de AHMSA, y tenía contacto con amigos en Estados Unidos, para tomar la decisión de emigrar a Dallas, Texas. Sus amigos, que trabajaban en carpintería en la industria de la construcción, le abrieron las puertas de este oficio. “Me dijeron: ‘tú aprendes rápido porque sabes trazar y sabes hacer todo, la carpintería lleva el trazo’”, y en efecto, aprendió con celeridad. “Son trabajos más rudos, pero para mí se me hicieron fáciles por mi formación de tubero” (entrevista con José Palomares, Dallas, Texas, enero de 2014).

Trabajó seis años como carpintero junto con sus amigos en varias ciudades de Estados Unidos, como Dallas, Austin, Atlanta, Carolina del Norte, Tennessee y Mississippi. Esta movilidad interna les permitía continuar con el oficio y mantener salarios de 20 dólares por hora.

Sin embargo, lo duro del trabajo de carpintería en la construcción, la intensa movilidad interna en busca de trabajo, el hecho de que sus ingresos no se asemejaban a los percibidos en AHMSA y el anhelo de regresar a su antiguo oficio incidieron para que Palomares retornara a México: “me cuestioné, yo tengo un oficio, ¿qué hago acá?”. Desde su retorno al país, se ha mantenido en el oficio de tubero, con un salario de hasta 50 000 pesos mensuales. Ha logrado permanencia por medio de empresas constructoras que instalan y reparan plantas en sectores productivos diversos, en medio de una intensa movilidad laboral interna: “entonces vengo aquí, a México, y sale un contrato para Lázaro Cárdenas, Michoacán, en la reparación del alto horno en 1998, y me voy para allá” (entrevista con José Palomares, Dallas, Texas, enero de 2014). Años después, fue contratado para un trabajo de reparación en una planta automotriz de Volkswagen, en Pamplona, España. De esta manera, Palomares y sus compañeros especialistas en los oficios de tubería, pailería, mecánica y soldadura le dan continuidad a su calificación en el contexto internacional.

Jesús fue despedido de AHMSA en 1989. Con oficio de pailería, y después de varias experiencias cortas en el mercado de trabajo regional en empresas constructoras, decidió emigrar a Estados Unidos con visa de turista. Con el apoyo de amigos —ex compañeros siderúrgicos—, consiguió su primer

4 Nombres reales.

5 Este oficio es uno de los más valorados económicamente, pues implica destrezas en la interpretación de planos, conocimiento de fórmulas trigonométricas y habilidades para el trazo de la tubería.

empleo en Dallas, Texas. La red de ex compañeros lo vinculó a trabajos descalificados, como cortar zacate en las carreteras —las “yardas”—. Esta primera experiencia laboral le resultó insatisfactoria. Pocos meses después, lo invitaron a trabajar en un taller en el que se fabricaban arcos de aluminio. Esta labor no guarda relación con el oficio de pailería pero demanda ciertas habilidades técnicas, como hacer trazos con madera. A continuación, realizó trabajos de soldadura, dadas sus habilidades técnicas. Meses más adelante, otro grupo de ex siderúrgicos lo invitó a trabajar en una fábrica metalúrgica en la misma ciudad. En este trabajo interpretó planos lineales y estructurales y operó máquinas para rolar, con las que hizo escaleras, pasamanos y barandales. Permaneció un año en esta fábrica, donde recibía ingresos de 1 000 dólares a la semana. Al poco tiempo, de nuevo con apoyo de sus amigos de Monclova, consiguió, también en Dallas, un trabajo de mayordomo de pailería, en el que permaneció por seis años. Por último, en 2005, fue reclutado como pailero por empresas contratistas de Estados Unidos para la reparación de plataformas marinas dañadas por el huracán Katrina, con un salario de 2 000 dólares semanales.

Jesús refiere que conocía las dificultades del mercado de trabajo estadounidense para desempeñar su oficio, porque son empleos muy buscados que se reservan para los obreros nativos o residentes; pero siempre existe la posibilidad de que una empresa reclute trabajadores especializados que no cuenten con papeles: “sólo hay que estar bien informados sobre las oportunidades de trabajo y de mejor salario, como cuando nos fuimos a reparar los destrozos causados por los huracanes” (entrevista con Jesús Dallas, Texas, enero de 2014).

Una tercera y particular experiencia de inserción laboral en Estados Unidos es la de Lorenzo. Con 36 años de edad y formación de mecánico especial, salió de AHMSA en 1989. Después de varias experiencias laborales en Monclova, ingresó a una compañía en la ciudad de Monterrey, Nuevo León,

a 400 kilómetros de distancia, dedicada al desmantelamiento e instalación de maquinaria tanto en el país como en el extranjero. Esta actividad ha llevado a Lorenzo a realizar trabajos en ciudades de Estados Unidos, Canadá y España. Su salario semanal y en pesos mexicanos es asignado bajo los estándares de México para un técnico en mecánica especial.

Ingresó a Estados Unidos con visa de turista: “todo está en no decir que vas a trabajar, porque luego no te dejan pasar y te rompen la papelería” (entrevista con Lorenzo, Monclova, Coahuila, diciembre de 2013). En Estados Unidos, se reunió con otros colegas mexicanos que ingresaron también con visa de turista. Este grupo de trabajadores fue trasladado a las ciudades en las que se desmantelan empresas que serán reubicadas en Latinoamérica.

## MIGRACIÓN INTERNACIONAL SIN RETORNO

Esta experiencia se ejemplifica con las trayectorias de Baldomero, Raúl y Raymundo.<sup>6</sup> Los primeros son soldadores y el tercero es especialista ladrillero refractario, oficio que se requiere en las reparaciones de los hornos.

Con la formación de soldador de primera, adquirida en AHMSA y en la industria metalmeccánica de la región, Baldomero emigró a Estados Unidos a mitad de la década de 1990 y aprovechó sus vínculos con familiares en la ciudad de Austin, Texas. Entró a Estados Unidos con visa de turista, pero al poco tiempo las autoridades se la retuvieron por faltas administrativas. Baldomero siempre tuvo en la mente continuar con su oficio de soldador, trabajo que le había dejado muchas satisfacciones personales. Sin embargo, durante un tiempo trabajó como peón en lo que se conoce como “yardas”:

---

6 Nombres reales.

No me gustaba, pero no había otro trabajo, todos en mi familia trabajaban de peones o en los comercios, así que ése fue el trabajo que me consiguieron. Son gente que se conforma con un salario de 300 dólares por semana, o a lo mejor hasta menos; no tienen oficio, trabajan en una tiendita, en un McDonald's, en otros trabajos [en los] que casi no ganan (entrevista con Baldomero, Dallas, Texas, diciembre de 2013).

Su insatisfacción con el trabajo de peón lo impulsó a buscar opciones en un taller de herrería, para darle continuidad a su oficio. Al poco tiempo, lo contrataron como pintor en una herrería y después como soldador. Meses después, le informaron que podía hacer un examen de conocimientos técnicos de soldadura en una empresa mediana. Baldomero pasó el examen y fue contratado por esta empresa, que daba servicio de mantenimiento a otras. Debido a que el conocimiento en soldadura es muy estandarizado, no tuvo dificultades para darle continuidad a su oficio.<sup>7</sup>

En este empleo permaneció diez años hasta que el trabajo empezó a escasear por la crisis de 2009, lo que lo llevó de nuevo a las esquinas a buscar trabajo de peón. Su situación salarial, que hasta entonces había sido favorable, se perdió. Como soldador, su salario era de 25 dólares por hora, como peón recibía 8 dólares por hora. Entonces, se vio obligado a hacer trabajos de soldadura por 10 dólares por hora: “prefería soldar por 10 dólares que andar a pico y pala por menos” (entrevista con Baldomero, Dallas, Texas, diciembre de 2013). Sus colegas soldadores lo increpaban por abaratar el trabajo.

Meses después, logró colocarse con un contratista que daba mantenimiento a empresas en San Antonio, Texas. Recuperó así su oficio de soldador, con un salario de 20 dólares por hora. Baldomero relata que el valor del trabajo de soldadura no se recuperó por completo en la región de Texas. Sólo las grandes compañías volvieron a pagar salarios de más de 25 dólares por hora, pero estas compañías, por lo general, revisan con minuciosidad la legalidad

de la documentación y el estatus migratorio, de manera que es muy complicado insertarse en ellas.

Baldomero, al resignificar su experiencia laboral en el mercado de trabajo estadounidense, afirma que el esfuerzo individual fue lo que le permitió darle continuidad a su oficio:

Depende cómo te muevas también, porque aquí luego luego tienes que traer un carro para moverte, tienes que ser aventado, tienes que aventarte, porque si te quedas ahí, te vas [a] quedar toda la vida, ahí te vas a quedar y... tú sabes... tienes que moverte para todos lados, tú solo; y pues sí, gracias a Dios me ha ido bien, no me quejo (entrevista con Baldomero, Dallas, Texas, diciembre de 2013).

Otro caso que aporta información sobre las características de inserción laboral de los ex siderúrgicos en el mercado de trabajo estadounidense es el de Raúl. Raúl tenía estudios de preparatoria y tres oficios, de soldador, plomero y tubero; fue despedido de AHMSA a los 36 años de edad. Con el apoyo de sus familiares en Austin, decidió emigrar de manera ilegal a Estados Unidos, pues las posibilidades de desarrollo profesional en la región de Monclova eran escasas. Como se vio en los otros casos de estudio, la primera experiencia laboral de Raúl tampoco estuvo vinculada a su oficio: trabajó varios meses pintando casas. Un par de años después, contrajo matrimonio con una ciudadana estadounidense y obtuvo la residencia.

Su situación legal y el contacto con un familiar le abrieron posibilidades de empleo en la industria. Así, comenzó una larga trayectoria como soldador y logró ampliar sus calificaciones al incursionar en nuevos tipos de soldadura. Tomó varios cursos de soldadura blanda, para aprender a soldar materiales

---

7 Al igual que muchos indocumentados, Baldomero adquirió papeles falsos —*green card* y *security card*— para trabajar. Afirma que los patrones saben que los papeles son falsos y que por ello sólo le piden una copia del documento.

distintos al fierro, como aluminio, bronce y cobre. Esta formación le dio ciertas ventajas en su trabajo, debido a la escasez de este tipo de soldadores:

Pocos podían hacer soldadura blanda, yo tenía una formación de escuela, casi todos mis compañeros soldadores tenían pura práctica, por lo que no hacían bien su trabajo. Tenía mucha ventaja, por lo que mis patrones preferían pagar un intérprete para que yo entendiera las indicaciones que se me daban (entrevista con Raúl, Austin, Texas, enero de 2014).

Después de 19 años de trabajo como soldador quedó desempleado, pero pudo acceder al seguro de desempleo. Raúl resumió así sus esfuerzos por insertarse y permanecer en el mercado de trabajo especializado en Estados Unidos:

Es muy difícil que uno encuentre un trabajo bueno en el oficio, sin papeles, que no tengas tu residencia. Sí los hay, pero tienes que andar batallando mucho; ya cuando empiezan a pedir tu seguro social, te dan trabajos de seis, siete, ocho meses. Cuando es en compañía, te empiezan a pedir tu seguro social, si no lo tienes, para fuera todos, y agarran otra gente que tampoco tiene sus papeles en regla, ni seguro social, pero para que no hagan derechos, para que mañana o pasado esa persona, sin derechos, no tiene derecho a pedirles una indemnización (entrevista con Raúl, Austin, Texas, enero de 2014).

Los trabajadores de AHMSA que no le dieron continuidad al oficio adquirido en la siderúrgica mexicana constituyen otra experiencia de inserción laboral en Estados Unidos. Éste es el caso de Raymundo, la “Mina”, como le llaman sus amigos. Trabajaba en el área de producción y se formó como ladrillero encargado de la reparación de los hornos. Con 14 años de antigüedad, y 31 de edad, fue despedido de AHMSA en 1992.

Desde 1985, la Mina combinaba su labor en AHMSA con trabajos en la construcción en distintas ciudades de Texas. Podía trabajar en Estados Unidos porque tenía manera de obtener permisos por tres meses, sin goce de sueldo, para ausentarse de AHMSA y aprovechar sus contactos con amigos originarios de Monclova que estaban allá. Cruzaba la frontera por Piedras Negras, Coahuila, de manera ilegal. Entre 1985 y 1992 cubrió cinco estancias de tres meses cada una, en ciudades como Waco y Austin, Texas. Regresaba a Monclova para no perder su empleo en AHMSA ni las prestaciones, como el aguinaldo. La mayor parte de los trabajos que consiguió en Estados Unidos en esa época fue en la industria de la construcción, en tareas diversas, como mosaiquero, pintor o pulidor de pisos.

Cuando lo despidieron, en 1992, trabajó un tiempo como ladrillero refractario en empresas constructoras haciendo reparaciones de hornos para la siderúrgica mexicana. Esta actividad le proporcionaba buenos ingresos y le permitió planear su emigración ilegal: “te vas haciendo cada vez más viejo y ya no encuentras trabajo. Además, ya conocía acá [Estados Unidos], era lo más viable para mí; aquí, en Estados Unidos” (entrevista con Raymundo, Austin, Texas, diciembre de 2013).

Su primer empleo en esta nueva etapa en Estados Unidos fue en la reparación de muelles de camionetas, contratado por un connacional residente, pero fue una mala experiencia porque le quedaron a deber un mes de salario. Su segundo empleo fue en la reparación de casas, tarea que había aprendido en los periodos de trabajo anteriores en Estados Unidos. La Mina refiere que estos dos empleos no fueron satisfactorios. El primero porque no le pagaron ese mes de salario y el segundo “porque el gringo que me contrató vivía a mis espaldas, pues yo hacía solo los trabajos: tiroleo, carpintería, electricidad, poner el mosaico, y aparte, como manejaba algo de inglés, me podía comunicar” (entrevista con Raymundo, Austin, Texas, diciembre de 2013).





TRAWETS1 ▶ Camino de Cottingham a South Cave, Yorkshire, Inglaterra, marzo de 2009.

Después, invitado por un ex trabajador de AHMSA, se empleó por tres años en tareas de limpieza en oficinas y tiendas departamentales, pero la escasez de actividad lo llevó a solicitar trabajo en las esquinas: “a veces no te pagaban” (entrevista con Raymundo, Austin, Texas, diciembre de 2013). Finalmente, otro amigo, originario de Monclova, lo invitó a trabajar en una casa de antigüedades donde aprendió a repararlas. La Mina ha conservado este empleo desde 1997, con grandes satisfacciones:

Además de arreglar las lámparas, les damos un toque de otro color; trabajas el bronce y otros materiales para dar con el color que quieren los clientes. Es un trabajo bien fino. Igual, a las chapas les das otro acabado, otro color. Es un trabajo especial, me

gustó, siempre tengo trabajo, llueve o truena, siempre tengo trabajo. El trabajo es bien pagado, mucho mejor si ando en la construcción. Nos llegan trabajos de otros países, llegan lámparas desde Holanda, de Canadá, de la casa del gobernador de Texas. El negocio tiene 40 años y siempre ha sido trabajado por mexicanos, sí hay bolillos,<sup>8</sup> pero quieren trabajar poco, mucho *break* y piden mucho dinero [...]. Ahora empieza a trabajar más mi mente, mi cabeza; allá era siempre lo mismo, refractario, acá tienes que echar más a volar tu imaginación. Además del salario, me gusta el estar creando (entrevista con Raymundo, Austin, Texas, diciembre de 2013).

8 Referencia al parecido del color de la piel del estadounidense con el pan mexicano.

## Comentarios finales

La experiencia de trabajo de los ex siderúrgicos monclovenses muestra cómo en medio de la segmentación, fragilidad y vulnerabilidad se las han arreglado para darle continuidad a su calificación laboral. No sólo lograron entrar al mercado laboral estadounidense y se mantuvieron ahí, sino que llegaron a ocupar un lugar con el ejercicio de su oficio, lo cual no es poca cosa en un escenario con este tipo de complejidad y diversidad de actividades económicas, así como de reclamos, habilidades y oportunidades.

El mercado laboral estadounidense, las redes sociales, la ilegalidad migratoria, la escolaridad y el estigma negativo de los mexicanos en la sociedad de ese país fueron el escenario en el que se desenvolvieron estos trabajadores. La segmentación del mercado laboral se convirtió en un reto para los obreros calificados y lo enfrentaron por medio de diversas estrategias, como contraer matrimonio con nativas para obtener la residencia y acceder a trabajos calificados con alta protección social. Tener acceso a trabajos calificados significó romper la red social que los llevó a Estados Unidos y los vinculó al segmento laboral de baja calificación. Consiguieron evitar el estigma negativo de un sector de la sociedad estadounidense al realizar trabajos de alta calidad. Pudieron enfrentar la barrera del idioma, ya sea por medio de una comunicación básica o de lo indispensable de su trabajo para el empleador. La limitante de las credenciales escolares, central para el acceso a trabajos calificados, fue superada gracias a la estandarización del trabajo de oficios, maquinaria y equipo.

También los ex obreros lograron mantenerse en el segmento de los trabajadores calificados gracias a una intensa movilidad interna en el territorio estadounidense. Unos aprovecharon las oportunidades de trabajo en las ciudades destruidas por los huracanes. Algunos ex obreros que no lograron dar

continuidad a su oficio aprendieron otros, propios de la industria de la construcción, como carpinteros, plafoneros, pintores y tiroleros.

La experiencia laboral de los ex siderúrgicos también deja un aprendizaje acerca del retorno de los mexicanos. Nos enseña que los trabajadores que cuentan con oficios pueden tener mayores oportunidades de desarrollo en México que en Estados Unidos. Son mejor retribuidos en el aspecto económico, como mostró la experiencia de Palomares, quien, al retornar a México, retomó su oficio de tubero y se abrió nuevas oportunidades al repuntar el empleo en la industria nacional. Por último, los que retornaron pudieron aplicar el oficio que aprendieron en Estados Unidos en el mercado laboral mexicano.

Como señala Sassen (2007), los marcos normativos de las relaciones laborales son los principales recursos de estructuración y diferenciación de conductas y comportamientos individuales, en particular en la participación de los trabajadores extranjeros en situación de ilegalidad en el mercado de trabajo. En este sentido, la trayectoria y experiencia laboral de los trabajadores entrevistados se explican por los encuadres normativos de Estados Unidos, que impiden la circulación de mano de obra y niegan derechos laborales. Sin embargo, esto no es del todo determinante. Los resultados de la investigación evidenciaron que los actores están involucrados en la reconstrucción de la norma laboral desde la informalidad, lo que posibilitó, entre otras cosas, la continuidad del oficio, así como la duración de las jornadas laborales y las relaciones salariales. Las trayectorias profesionales en contextos subnacionales o transnacionales se construyeron con base en la recomposición que los propios actores hicieron de las normas formales de las relaciones laborales. Por supuesto, esta recomposición o reconstrucción se presenta en un contexto asimétrico de poder que pesa en contra de los trabajadores. ■

## Bibliografía

- Cárdenas, Fe Esperanza y Vicente Redonnet, 1998, "El desempleo en la empresa Altos Hornos de México, S. A., en la década de los noventa", en *Cuadernos de Investigación*, núm. 18, pp. 7-29.
- Corrales, Salvador, 2006, "Impactos regionales de la modernización en Altos Hornos de México, S. A., 1982-2002", en *Problemas del Desarrollo*, vol. 37, núm. 145, pp. 105-134.
- Fourt, Gilles, 1986, "Poder sindical en una ciudad industrial: el caso de Monclova, Coahuila", en Jorge Padua N. y Alain Vanneph (comps.), *Poder local, poder regional*, El Colegio de México/Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos, México, pp. 273-287.
- Fussell, Elizabeth, 2009, "Hurricane Chasers in New Orleans. Latino Immigrants as Source of Rapid Response Labor Force", en *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, vol. 31, núm. 9, pp. 375-394.
- Giddens, Anthony, 1995, *La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración*, Amorrortu, Buenos Aires.
- Giorguli Saucedo, Silvia E. y Selene Gaspar Olvera, 2008, *Temas de migración. Inserción ocupacional, ingreso y prestaciones de los migrantes mexicanos en Estados Unidos*, Consejo Nacional de Población, México.
- Heinz, Walter, 2003, "From Work Trajectories to Negotiated Careers: The Contingent Work Life Course", en Jeylan T. Mortimer y Michael J. Shanahan (eds.), *Handbook of the Life Course*, Kluwer Academic/Plenum Publishers, Nueva York, pp. 184-204.
- Herrera, Fernando, 2005, *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Ibarra, Guillermo, 2013, *Trabajar en tierras lejanas. Vidas mexicanas en Los Ángeles*, Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas-Universidad Autónoma de Sinaloa/Juan Pablos, Culiacán.
- Rodríguez, Héctor, 2003, "Tendencias recientes de la migración y las remesas en Coahuila", en *Región y Sociedad*, vol. 15, núm. 28, pp. 127-159.
- Sassen, Saskia, 2007, *Una sociología de la globalización*, Katz, Buenos Aires.
- United States Census Bureau, 2006, *Current Population Survey (cps)*. Disponible en línea: <<https://www.census.gov/programs-surveys/cps.html>>.

## Entrevistas

- Baldomero, Dallas, Texas, diciembre de 2013.
- Jesús, Dallas, Texas, enero de 2014.
- José Palomares, Dallas, Texas, enero de 2014.
- Lorenzo, Monclova, Coahuila, diciembre de 2013.
- Raúl, Austin, Texas, enero de 2014.
- Raymundo, Austin, Texas, diciembre de 2013.