

Experiencias de incorporación laboral de migrantes haitianos en la zona metropolitana de Monterrey

Labor Incorporation Experiences of Haitian Migrants in the Metropolitan Area of Monterrey

Yetzi Rosales Martínez*  <https://orcid.org/0000-0003-1169-9411>
Luis Enrique Calva Sánchez**  <https://orcid.org/0000-0002-7037-5874>
Blanca Delia Vázquez Delgado***  <https://orcid.org/0000-0001-7550-3663>

Resumen

Objetivo: analizar los procesos de incorporación laboral de los haitianos que arribaron a la zona metropolitana de Monterrey durante la oleada migratoria de 2021. **Metodología:** se emplearon datos estadísticos para caracterizar dicha población y se utilizó su trayectoria de trabajo como herramienta analítica para sistematizar las experiencias laborales que se recabaron mediante entrevistas semiestructuradas. **Resultados:** los informantes percibieron cierta facilidad para encontrar empleo. Se identificaron dos patrones de incorporación laboral en función de las expectativas y saberes de los entrevistados. **Limitaciones:** escasa información sobre la población haitiana en México. **Valor:** la investigación contribuye a obtener pistas sobre el proceso de incorporación laboral de haitianos en México y a dimensionar el papel que el país representa como receptor de inmigrantes, una faceta que ha sido poco estudiada. **Conclusiones:** el mercado laboral de la zona metropolitana de Monterrey fue un contexto de receptividad media para esta población. **Palabras clave:** inserción laboral; Monterrey; Nuevo León; haitianos; inmigración internacional.

Abstract

Objective: to analyze the labor incorporation processes of Haitian nationals who arrived to the Metropolitan Zone of Monterrey during the 2021 migration wave. **Methodology:** statistical data were used to characterize the population, and the working trajectory was used as an analytical tool to systematize labor experiences collected through semi-structured interviews. **Results:** the informants perceived certain ease in finding employment. Two labor incorporation patterns were identified based on the expectations and knowledge of the interviewees. **Limitations:** the scarce information concerning the Haitian population in México. **Value:** this research helps to provide clues about Haitian nationals labor incorporation process in México, and to dimension the role that the country has as a recipient of immigrants, a facet that has been poorly studied. **Conclusions:** the labor market of the metropolitan zone of Monterrey was a context of middle receptivity for this population. **Keywords:** Labor market insertion; Monterrey; Nuevo León; Haitians; international immigration.

■ Cómo citar: Rosales Martínez, Y., Calva Sánchez, L. E., y Vázquez Delgado, B. D. (2022). Experiencias de incorporación laboral de migrantes haitianos en la zona metropolitana de Monterrey. *región y sociedad*, 34, e1702. doi: 10.22198/rys2022/34/1702

*Autora para correspondencia. CONACYT-El Colegio de la Frontera Norte, Departamento de Estudios de Población. Técnicos Núm. 277, Tecnológico, C. P. 64700, Monterrey, Nuevo León, México. Correo electrónico: romy@colef.mx

**El Colegio de la Frontera Norte. Departamento de Estudios de Población. Técnicos Núm. 277, Tecnológico, C. P. 64700, Monterrey, Nuevo León, México. Correo electrónico: lecalva@colef.mx

***El Colegio de la Frontera Norte, Departamento de Estudios de Población. Técnicos Núm. 277, Tecnológico, C. P. 64700, Monterrey, Nuevo León, México. Correo electrónico: bvazquez@colef.mx

Recibido: 12 de agosto de 2022.
Aceptado: 7 de diciembre de 2022.
Liberado: 31 de diciembre de 2022.



Esta obra está protegida bajo una Licencia
Creative Commons Atribución-No Comercial
4.0 Internacional.

Introducción

El arribo colectivo de población haitiana a la zona metropolitana de Monterrey (ZMM) a finales de 2021 vino acompañado de una inminente búsqueda de empleo. A diferencia de la mayoría de los migrantes que transitan por la región, los haitianos manifestaron su deseo de conseguir un visado para residir en el país, lo que también derivó en la necesidad de ganar dinero de manera autónoma o insertándose en el mercado laboral regiomontano (Arzaluz, Uribe y Hernández, 2022). En esa coyuntura, comenzaron a circular anuncios de empleos, tanto en la prensa local como en las redes sociales, dirigidos de manera explícita a los recién llegados (SDP Noticias, 2021). Sin embargo, a pocos meses del encuentro entre los migrantes haitianos y los empleadores, se desconocen las formas de incorporación y condiciones laborales que resultaron de estas experiencias.

Para documentar el fenómeno y aportar elementos de discusión, se exploran y analizan los procesos de incorporación laboral de la población haitiana en la ZMM, poniendo especial atención en la parte vivencial y subjetiva de los inmigrantes y en sus habilidades no en el sentido de los capitales adquiridos durante su experiencia migratoria, tal como hace Lutz (2022) cuando analiza los procesos de inserción laboral de mexicanos retornados, sino en el sentido de los saberes y las expectativas ocupacionales en torno a los tipos de empleos que desempeñan. Se considera como trasfondo el rediseño de los planes migratorios que las personas hicieron ante la restrictiva política migratoria y de asilo de Estados Unidos, país al que la mayoría aspiraba ingresar antes de llegar a la ZMM.

El presente análisis contribuye con información para los estudios sobre integración impulsados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019). Este organismo ha subrayado los esfuerzos de sus países miembros para integrar a las personas inmigrantes en las primeras etapas de su arribo. Si bien México forma parte de esos esfuerzos, dicho propósito en el ámbito laboral permanece en el discurso y está lejos de reflejarse en la normatividad y en la práctica.

El artículo se estructura en cinco secciones. En la primera se expone el marco de referencia conceptual para el análisis. En la segunda se describe el contexto de recepción, aludiendo al mercado laboral local, a la inmigración en la ZMM y a algunos elementos normativos sobre la estancia regular en México. Luego se consignan la metodología empleada y los resultados del análisis teniendo en cuenta tres temas: 1) los procesos de incorporación y la situación laboral de la población haitiana en México, 2) las experiencias laborales y los saberes acumulados de estas personas y 3) el papel de su estatus migratorio en la incorporación laboral. Al final se presentan algunas reflexiones.

Marco de referencia: el concepto de incorporación laboral

La *incorporación laboral inmigrante* es un concepto sociológico que surge en Estados Unidos durante la década de 1980 (Portes, 1983). Esta categoría analítica pertenece a los estudios sobre la incorporación de inmigrantes en las sociedades de acogida como parte de los primeros desarrollos teóricos clásicos que integran distintas perspectivas de análisis. Entre ellas, está la de Freeman (2004), que contribuye a la comprensión de la incorporación poniendo el énfasis en la estructura societal de arriba: “La sociedad en la que se incorporan los migrantes está fragmentada y descentrada, entonces el proceso de incorporación también debe estar fragmentado” (p. 947). En este sentido, el replanteamiento de los procesos de integración de los migrantes, en particular en el terreno económico, encuentra fundamentos en la teoría de la segmentación del mercado de trabajo de la década de 1970 (Fernández-Huerta, 2010), que observó cómo la incorporación laboral de los migrantes no calificados mostraba mercados de trabajo segmentados, diferenciados por niveles salariales, estabilidad laboral y oportunidades de ascenso.

Así, la incorporación inmigrante puede ocurrir en teoría en un mercado laboral dualista (Piore, 1983; Pries, 2000). Desde esta lente, el mercado se conforma por los segmentos *primario* y *secundario*, que funcionan de manera antagónica y en los que el estatus migratorio representa un papel importante en las condiciones de empleo. El segmento secundario encierra las mayores desventajas por estar asociado con el sector periférico de la economía y por estar ocupado por migrantes en situación irregular que realizan trabajos de baja calificación (Portes, 1983).

Portes y Böröcz (1989) proponen estudiar los modos de incorporación inmigrante a partir de los contextos de recepción y de la temporalidad como ejes explicativos. El argumento se construye sobre la base de la crítica a las perspectivas macroeconómicas que privilegian el peso de la ventaja comparativa entre origen y destino para explicar la incorporación. Más allá de esto, los autores centran la mirada en la diversidad de los orígenes de los migrantes y de los patrones migratorios, que no siempre están incentivados por cálculos económicos. Hablan de una diversidad en la migración al referir condiciones de salida, clase social original de los migrantes y contextos de recepción para estructurar una tipología de modelos de incorporación en los países desarrollados. Considerando estos elementos, los migrantes, según su clase social original, tendrán modos de incorporación diversos en función de los escenarios e interacciones locales que ocurran en cada contexto de recepción. Se presupone que los migrantes con rasgos de trabajadores manuales tendrán menos oportunidades y se incorporarán en la escala inferior del mercado de trabajo. Sus condiciones étnicas los harán más susceptibles a tratos discriminatorios, por lo que sus patrones de incorporación serán desventajosos.

En la tradición europea, Freeman (2004), al analizar regímenes de incorporación inmigrante, se pregunta qué afecta su proceso e identifica cuatro instituciones que intervienen en él: Estado, mercado, sistema de bienestar y sistema cultural. Para el análisis de la incorporación, propone indagar en:

“si los migrantes se encuentran principalmente en los sectores formal o informal; si están protegidos por las mismas normas que protegen a los trabajadores nacionales; y en qué medida los migrantes trabajan por cuenta propia y si esto representa una iniciativa empresarial o un fracaso en el mercado laboral” (p. 954).

Las perspectivas de análisis de Portes y Böröcz (1989), como la de Freeman (2004), coinciden en la importancia que tiene el contexto de recepción en el proceso de incorporación laboral, pero se trata de dos posiciones de análisis diferentes. Freeman presenta una perspectiva multisectorial que tiene de fondo el enfoque de la nueva economía institucional, en la que sobresale el entrecruce de los incentivos del sistema institucional y las decisiones de las personas migrantes. En cambio, Portes y Böröcz parten de considerar tres dimensiones para el análisis de la incorporación: la condición migratoria de salida, los atributos laborales que traen consigo y el contexto de recepción en términos de la postura y receptividad de los actores locales representados por el gobierno, los empresarios y la comunidad de arribo.

Si, como proponen Portes y Böröcz (1989), los principales recursos que trae consigo la población inmigrante están relacionados con el trabajo, en particular con las “habilidades, voluntad de trabajar más duro y [...] salarios más bajos que la clase trabajadora local, y flexibilidad para adaptarse a las necesidades de los empleadores” (p. 616), entonces analizar la incorporación laboral debe comenzar por observar el patrón de asentamiento en el contexto de recepción a partir de las experiencias de búsqueda y de acomodo en el mercado de trabajo, además de la situación migratoria y las experiencias laborales anteriores.

La dimensión del contexto de recepción se concibe en función de tres escenarios interpretativos. Están los denominados de *receptividad baja*, donde la inmigración se caracteriza por ser temporal, subterránea y con percepciones negativas por parte de los actores locales para con las personas migrantes. En ellos la inserción ocurre por lo general en empleos precarios sin opciones de movilidad económica. El segundo escenario corresponde a un tipo de *receptividad no promovida*, donde prevalece una relativa actitud de neutralidad para con la inmigración. En él los logros ocupacionales de las personas migrantes se atribuyen casi siempre al individuo en función del capital social que posea. El tercer tipo de escenario se denomina *receptión favorable*. Se refiere a contextos que brindan oportunidades y asistencia a dichas personas.

Lo anterior constituye la guía conceptual del presente estudio para seleccionar las categorías que se van a explorar en el terreno empírico, como se describe en la tabla 1.

Tabla 1. Operacionalización de la incorporación laboral

Dimensiones	Componentes	Aspectos observables
Condiciones políticas de salida	Salida de flujos masivos. Documentación (situación migratoria).	Regulación migratoria y refugio (permiso de estancia y de trabajo).
Clase de atributos laborales anteriores	Habilidades. Voluntad de trabajar. Flexibilidad para ajustarse al mercado de trabajo.	Características sociodemográficas y saberes acumulados: Escolaridad. Trayectoria laboral en el país de origen y estancias en otros países. Habilidades laborales. Capacitaciones en el empleo.
Contexto de recepción	Receptividad de los actores locales: Gobierno. Empleadores. Comunidad en general.	Experiencias y satisfacción de incorporación laboral en Monterrey.

Fuente: elaboración propia a partir de la tipología de Portes y Böröcz (1989, pp. 615-620).

En el presente trabajo se reflexiona sobre la condición migratoria de personas refugiadas, solicitantes de refugio o en situación irregular y sobre sus saberes en términos de escolaridad, experiencias laborales y capacitación previas al arribo a México. También se analiza la percepción de los informantes sobre la receptividad en el contexto estudiado. Se trata de un análisis de la incorporación laboral en México de inmigrantes haitianos construido en diferentes temporalidades, espacios y modalidades de empleo, de sus imaginarios sobre el trabajo y de su disponibilidad para ajustarse a las características de la oferta de empleo en el lugar de arribo.

Contexto de recepción en la ZMM

Los siguientes apartados se dedican a revisar tres dimensiones importantes que contribuyen a entender los procesos de incorporación laboral de las personas haitianas en el contexto de recepción de la ZMM: 1) la caracterización del mercado laboral y la participación de las personas migrantes, 2) la presencia previa de inmigrantes internacionales en esta región y 3) las condiciones necesarias para tener una estancia regular en México.

El mercado laboral de la ZMM y la participación de personas migrantes

La ZMM¹ se considera un lugar atractivo debido a su crecimiento económico y oferta de empleo. Desde finales del siglo XIX, esa región se ha convertido en un polo de atracción de flujo de inmigrantes provenientes de zonas rurales que se han insertado en la agricultura y la industria (Bedoya-Rangel, Ávila-Sánchez, Jáuregui-Díaz y Picazzo-Palencia, 2018; Solís y Billari, 2003). Sin embargo, la incorporación laboral de esa población, en su mayoría indígena, ha ocurrido al margen de la prosperidad económica y de la calidad de vida que distingue la ZMM a escala nacional.

Los estudios sobre el mercado laboral en la ZMM coinciden en afirmar que se trata de un espacio muy heterogéneo, polarizado y terciarizado. Desde finales del siglo XX, el impulso al sector de servicios trajo consigo el incremento de empleos no manuales, el aumento de la informalidad y la reducción de las remuneraciones (Garrido-Rodríguez y Pérez-Campuzano, 2019; Solís, 2005). Aunque es una región pujante, su composición polarizada reproduce una estructura ocupacional integrada tanto por trabajadores muy calificados como por los que tienen poca calificación, por lo cual es común observar, con ciertos matices, un sector moderno que ofrece buenas remuneraciones, prestaciones sociales y protección a través de asociaciones colectivas, pero también otro sector subordinado y precarizado (Garrido-Rodríguez y Pérez-Campuzano, 2019; Lara, Cruz, Moyeda, Prats y Téllez, 2020).

La literatura sobre la inserción laboral de la población inmigrante en Monterrey brinda algunas pistas para analizar y comprender un poco los procesos de incorporación laboral de inmigrantes internacionales en condición de vulnerabilidad que arriban a esta región. Kumar, Cervantes, Pineda, Gallegos y Molina (2014) y Sandoval (2008) han señalado que el flujo de inmigrantes indígenas a la ZMM ha respondido a la escasez de mano de obra en ocupaciones precarizadas dentro del sector de la construcción y la industria, que requieren albañiles, plomeros, cargadores y veladores, entre otros, empleos que se distinguen por la ausencia de prestaciones y estabilidad laboral, pero que a pesar de ello han sido atractivos por la disparidad salarial con respecto a las zonas rurales de emigración. Así mismo la incorporación laboral de esta población en el sector informal suele ser en las siguientes actividades: vendedores ambulantes, veladores, limpiaparabrisas y empleados domésticos, entre otras.

En general, esta literatura hace referencia a una marcada segregación laboral en nichos ocupacionales *etnizados*, como el trabajo doméstico y la venta ambulante, que contribuyen a reproducir en la población inmigrante una condición de marginalidad y pobreza dentro de la ZMM (Ávila, Jáuregui-Díaz y Quezada-Ramírez, 2020; Sandoval, 2008).

1 La ZMM comprende 18 municipios: Abasolo, Apodaca, Cadereyta Jiménez, El Carmen, Ciénega de Flores, García, San Pedro Garza García, General Escobedo, General Zuazua, Guadalupe, Juárez, Monterrey, Pesquería, Salinas Victoria, San Nicolás de los Garza, Hidalgo, Santa Catarina y Santiago.

Inmigrantes internacionales en la ZMM

Al pensar en la ZMM como lugar de destino de personas haitianas, hay que tener presente que, hasta antes de septiembre de 2021, cuando se hizo notoria su llegada, muy pocas de ellas residían en el país. Según el Censo de 2020, había 5 895 personas haitianas en México (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021). Se trata de una inmigración muy reciente: 74% llegó entre 2015 y 2020, aunque existen registros de un contingente pionero que arribó al país luego del terremoto de 2010 que impactó a Haití (Sin Fronteras, 2011). El antecedente más cercano en México de lo observado en la ZMM es lo ocurrido en 2016, cuando miles de personas haitianas llegaron a Chiapas para transitar hasta la frontera norte e intentar ingresar en Estados Unidos, pero una parte terminó alargando su estancia en México al no lograr su objetivo (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2022). En aquel entonces la ruta fue hacia al noroeste, sobre todo a Tijuana, por lo que Baja California y Chiapas fueron las entidades con mayor presencia de población haitiana en 2020, con 78.2% entre ambas, mientras que en Nuevo León se encontraba 1.5%.

Pero no solo la inmigración haitiana es relativamente escasa en México. En general, la inmigración internacional es poco frecuente. En el país hay 3.3 extranjeros no estadounidenses² por cada mil habitantes. A escala municipal, la tasa de inmigración en la ZMM muestra que la presencia de inmigrantes por habitante es más acentuada en el municipio de San Pedro Garza García, con 13.5 por cada mil habitantes y en Monterrey, con 8.0 por cada mil. El resto de los municipios de la ZMM presenta una tasa similar a la estatal (4.6 por cada mil). Esta distribución acentuada en San Pedro permite suponer que las y los inmigrantes encuentran un espacio favorable para su incorporación, ya que es uno de los municipios con el índice de marginación más bajo del país. Sin embargo, el perfil de quienes llegan a ese municipio es muy específico. Hay una alta presencia de asiáticos (38%) y europeos (25%), situación que contrasta con la de otros municipios de la ZMM, como El Carmen y Salinas, donde la población extranjera proviene casi en su totalidad de países de América (98 y 99%, respectivamente).

La presencia de extranjeros en San Pedro se explica acaso por la ubicación de corporaciones internacionales, lo cual implica que se trate de población con características muy específicas, entre las que sobresalen el alto nivel de escolaridad y procesos de migración muy específicos. Además, en algunos casos, la incorporación laboral no es un problema, porque es justamente el empleo lo que motiva la llegada a la ZMM, como lo muestran Sordo y Doncel de la Colina (2018) cuando analizan el caso de expatriados japoneses y españoles que llegan mediante empresas transnacionales. Sin embargo, también hay inmigrantes con otros perfiles que arriban a la ZMM en condiciones totalmente opuestas. Asakura (2015) evidenció la experiencia de mujeres centroamericanas que se incorporaron a un nicho laboral doméstico, desempeñado por tradición por mu-

2 A escala nacional la tasa de inmigración es de 9.6 extranjeros por cada mil habitantes. No obstante, la mayoría son estadounidenses.

jeros indígenas mexicanas. Mostró además que las condiciones laborales de las inmigrantes son aún más precarias debido a la escasez de redes de apoyo, a su extranjería y a su situación migratoria irregular, circunstancia que les resta agencia frente a sus empleadores en el momento de apelar a algún derecho laboral.

Marco normativo del estatus migratorio y permiso de trabajo

El tercer eje para contextualizar el espacio de recepción de la ZMM es el marco normativo que regula la estancia y las actividades económicas de las personas extranjeras. Se trata de un marco federal que, a través de oficinas de representación estatal, les permite tener acceso a los procesos de regularización de su estancia. Hay dos vías a través de las cuales las personas migrantes —aquellas que ingresan a México sin documentos— pueden obtener permiso de estancia: aquellas circunscritas en las que las leyes de refugio de México amparan el derecho a la protección internacional y la Ley de Migración y sus lineamientos,³ que acredita la condición de estancia legal en el país. Ambas vías están asociadas con la obtención de un permiso de trabajo.

En 2021, los grupos de caravanas de población haitiana que llegaron a nuestro país tuvieron acceso a ambas alternativas. Algunas personas solicitaron al Instituto Nacional de Migración (INM) la tarjeta de visitante por razones humanitarias (TVRH).⁴ El documento les permite tramitar la clave única de registro de población temporal para extranjeros, el registro fiscal, el registro en el sistema de seguridad social y, con esto, la posibilidad de solicitar un empleo formal. Otras realizaron una solicitud de refugio y después tramitaron la TVRH, con posibilidad de renovarla hasta la resolución de su solicitud.

Una implicación que tiene el trámite de solicitud de refugio es una cláusula que restringe la movilidad. Las personas están obligadas a permanecer en la entidad donde iniciaron el proceso. Esto los limita a espacios donde la oferta laboral no es tan atractiva o que pueden estar saturados por la presencia de un número considerable de solicitantes, como sucede en la frontera sur de México, en específico en Chiapas. Esta restricción no se aplica a las personas que obtienen la TVRH por vías distintas a la solicitud de refugio.

En 2021 se emitieron 41 479 TVRH y hubo 51 827 solicitudes de la condición de refugio de personas haitianas a escala nacional, cifras altas si se las compara con las de 2020 (6 217 tarjetas y 5 934 solicitudes). En los mismos registros administrativos se detectó que no todas las TVRH se otorgan debido a la solicitud

3 Ley de Migración (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2011a), Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2011b) y Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios (Diario Oficial de la Federación, 2012).

4 El artículo 52 de la Ley de Migración (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2011a) establece las distintas condiciones de estancia de extranjeros en México. Una de ellas es la de visitante por razones humanitarias (apartado V, incisos a, b y c). Se otorga a personas ofendidas, a víctimas o testigos de algún delito cometido en el país, a niñas, niños y adolescentes, a solicitantes de asilo, de la condición de refugio o de protección complementaria hasta que no se resuelva la situación migratoria.

de la condición de refugiado. Por ejemplo, en 2021 ese motivo explica 27% de las tarjetas emitidas. En Nuevo León, tanto el número de TVRH emitidas como el de solicitudes es muy bajo. Se emitieron 170 tarjetas en 2021.

Metodología

El propósito es indagar en los procesos de incorporación laboral de personas haitianas en la ZMM a partir de sus experiencias y percepciones. Una aproximación cuantitativa a través de fuentes secundarias se usó para contextualizar la presencia de esta población en todo el país, en los estados y en los municipios. También se utilizó para comparar algunas características de su perfil y de su proceso de incorporación laboral. Entre las encuestas consultadas, una se realizó en septiembre de 2021 en una casa de la Institución Normativa de los Indigentes, Asociación Civil (Casa INDI),⁵ y otra la hizo la OIM (2022) a finales de 2021. Una desventaja de estas encuestas es que no cuentan con un diseño muestral, por lo que sus resultados no pueden generalizarse. Sin embargo, son útiles para tener pistas del fenómeno. Además, se consultaron datos del Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI, 2020) de México y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (INEGI, 2022).

Para recabar la información cualitativa se hicieron entrevistas semiestructuradas. Se diseñó una guía con cinco secciones dirigidas a explorar las percepciones sobre las historias laborales en diferentes contextos; las experiencias de búsqueda, de acomodo y oportunidades de empleo en la ZMM; los imaginarios sobre dicha zona asociados con el empleo antes y después de arribar; las implicaciones de la situación migratoria en la incorporación laboral y los planes y expectativas laborales a mediano y largo plazos.

El trabajo de campo se realizó entre abril y mayo de 2022. Para establecer contacto con la población objetivo, se visitaron las colonias aledañas a la Casa INDI, donde varias personas haitianas alquilaron viviendas. Así mismo se identificaron algunos lugares de trabajo y rutas de traslado cotidiano que recorrían después de su trabajo. A veces se utilizó la técnica bola de nieve para contactar más informantes. Las entrevistas se realizaron en español y tuvieron lugar en estacionamientos públicos, parques y frente a la Casa INDI.

Se buscó a personas haitianas en la ZMM que contaran con experiencia laboral o que estuvieran en busca de empleo en el momento de la entrevista y que pudieran conversar en español. Se invitó a participar a hombres y mujeres; sin embargo, de siete mujeres contactadas, ninguna aceptó la entrevista. Solo se obtuvo información sobre aspectos generales; por ejemplo, que tres de ellas trabajaban en negocios propios (venta de alimentos) y que las otras no habían trabajado nunca en México. Como resultado, se obtuvo una muestra por conveniencia compuesta de 17 hombres. Se solicitó el consentimiento oral de las

5 Es un albergue para personas nacionales e internacionales en movilidad y para personas en situación de calle. Se creó en 2014 y ofrece servicios de alimentación, hospedaje y atención a la salud a las personas albergadas. Se financia con recurso de donantes y apoyos de la comunidad.

personas para grabar en audio la entrevista, garantizando la confidencialidad y el anonimato. Para esto último, se invitó a los entrevistados a inventar un pseudónimo o nombre ficticio. Las entrevistas se transcribieron y editaron para dar mayor fluidez a la lectura.

La unidad de análisis fue el proceso de incorporación laboral en la ZMM, visto desde la perspectiva de las personas migrantes. Este proceso se explica siguiendo elementos conceptuales propuestos por Portes y Böröcz (1989), que incluyen el análisis de las trayectorias laborales y los contextos de recepción. Dado el interés de captar las incorporaciones laborales a lo largo de las historias migratorias, se diseñó una estrategia de análisis longitudinal que permitiera recuperar en retrospectiva los procesos multiespaciales, eligiendo la narrativa biográfica y la trayectoria laboral como herramientas de utilidad explicativa en los estudios migratorios (Velasco y Gianturco, 2012). Ambas herramientas ayudan a reconstruir la experiencia vivida de la persona migrante, narrada desde su subjetividad y desde distintos espacios y temporalidades: “Estos eventos biográficos ocurridos durante la experiencia migratoria contribuyen a entender la naturaleza de tales movilidades y a identificar los efectos y cambios en la vida de las personas que migran” (Rivera, 2012, p. 460).

Mediante estas herramientas analíticas se identificaron los tipos de empleo y las experiencias laborales en distintos momentos y lugares de estancia de la población haitiana, hasta su llegada a Nuevo León. Con ello se pretendió entender hasta qué punto sus experiencias de incorporación laboral influyeron en la búsqueda de empleo y en su decisión de permanecer en la ZMM.

Resultados. Perfil de la población haitiana en la ZMM

De las entrevistas, se obtuvo un perfil muy específico: hombres de entre 19 y 50 años con un nivel escolar heterogéneo (véase tabla 2). Este perfil se debe a las estrategias de aproximación a la población entrevistada y a la menor cantidad de haitianas que se incorporan en el mercado laboral de México.

Tabla 2. Perfil de los hombres haitianos entrevistados en la ZMM

Nombre	Edad	Nivel de escolaridad	Estado civil	Estancia en ZMM (meses)	Situación de documentación	Ocupación
Frantzo	30	Secundaria	Soltero	7	Irregular	Empleado en fábrica de alimentos
Tao	26	Un año de universidad	Soltero	4	Regular	Empleado en fábrica de tortillas
Dex	29	Dos años de universidad	Unión libre	9	Regular	Vendedor informal (negocio propio de comida)

Nombre	Edad	Nivel de escolaridad	Estado civil	Estancia en ZMM (meses)	Situación de documentación	Ocupación
Mauro	27	Educación técnica	Soltero	4	Regular	Empleado en empresa de seguridad
Joseph	35	Primaria	Unión libre	Sin datos	Irregular	Empleado en taller de cancelería
Pedro	26	Educación media	Soltero	4	En proceso de regulación	Empleado en tienda de autopartes
Jeadeest	30	Secundaria incompleta	Casado	7	Regular	Empleado en empresa de limpieza
Junior	32	Preparatoria	Unión libre	8	Irregular	Albañil (en busca de empleo)
Paul	33	Secundaria incompleta	Unión libre	4	Regular	Vendedor informal (puesto de comida)
Onyl	39	Secundaria incompleta	Casado	8	Irregular	Albañil
Guensly	26	Secundaria	Soltero	Sin datos	Regular (perdió su documento)	Empleado en fábrica
Jean	27	Secundaria	Casado	1	Regular	En busca de empleo
Rosny	19	Secundaria	Soltero	5	Regular	Empleado en empresa de limpieza
Joel	43	Secundaria incompleta	Unión libre	5	Regular	Albañil
Claudio	48	Primaria incompleta	Unión libre	5	Regular	Albañil
Alexis	50	Primaria incompleta	Soltero	5	Regular	Albañil
Pablo	34	Secundaria incompleta	Casado	5	Regular	Albañil

Nota: los nombres son ficticios.

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas.

La presencia menor de mujeres se detecta en el censo de 2020. En ese año había una mujer por cada dos hombres entre la población haitiana residente en México (34.5%). En encuestas con población haitiana que arribó en 2021, también hay un menor porcentaje de mujeres: 24.6% en una encuesta realizada

en la Casa INDI (Arzaluz et al., 2022) y 26% en otra realizada en diversas ciudades en México (OIM, 2022). Estos porcentajes son consistentes y hacen suponer que hay menor cantidad de mujeres en este proceso migratorio. Además, hay indicadores que hacen suponer que entre ellas el porcentaje de incorporación laboral es bajo (véase la siguiente sección).

Otra característica importante del perfil de las personas entrevistadas es la situación de la documentación. En la tabla 2 se hace distinción entre tres posibilidades: situación regular, en proceso e irregular. La mayoría de las personas entrevistadas están en situación regular, pues obtuvieron la TVRH, ya sea porque están en proceso de solicitar la condición de refugiado o porque la tramitaron de forma directa, como ya se explicó en el apartado del marco normativo.

Del perfil de los entrevistados, también sobresale la diversidad en la escolaridad. Algunos tienen estudios universitarios o carreras técnicas y otros, solo algunos años de nivel básico. Esta diversidad coincide con los datos censales de México. El 22.6% tiene al menos un año aprobado de escuela superior y 7% no tiene ningún tipo de estudio. El último porcentaje podría parecer alto, pero hay que tener presente que en Haití la tasa de alfabetización entre personas de 15 años o más es de 62% (Banco Mundial, 2022).

Procesos de incorporación y situación laboral en México

El primer aspecto que se destaca en la incorporación laboral de la población entrevistada es un periodo de inactividad. En el momento de la entrevista, la mayoría de los hombres tenía empleo, pero la incorporación no fue inmediata. En algunos casos, el periodo de inactividad fue de varios meses, sobre todo cuando estuvieron en Tapachula (Chiapas) esperando sus papeles migratorios, aunque también se observó en la ZMM. Según las experiencias que se analizaron, la condición de inactividad se asocia con diversas situaciones, entre las que sobresalen que el objetivo inicial era llegar a Estados Unidos, el bajo nivel salarial de México, la falta de documentos migratorios y porque algunos cubrieron sus gastos con ahorros o dinero que recibieron de familiares en Estados Unidos o Canadá.

La condición de inactividad que se detectó en las entrevistas coincide con la que se ha verificado en otras aproximaciones. Por ejemplo, en la ENOE⁶ se documenta que de 196 personas nacidas en Haití, de 15 años o más, con menos de un año de estancia en México, 30.2% son población económicamente activa. Entre las mujeres el porcentaje es 5.7. Cabe señalar que 88.3% de esta población se localizó en Chiapas.

Una vez que las personas entrevistadas decidieron trabajar en México, iniciaron un proceso de búsqueda que se caracterizó por la facilidad para encontrar empleo, pero con información incompleta sobre el entorno laboral: “Un día, después de tres semanas de estar aquí [en Monterrey], yo dije ‘ya tengo que buscar trabajo’, porque a mí me gusta trabajar mucho” (Mauro, 27 años, guardia de seguridad). Señalaron que la ZMM ofrece una amplia oferta de em-

6 Datos del cuarto trimestre de 2021.

pleos y que por esa razón eligieron esta ciudad. “La noticia y la gente dice que en Monterrey hay mucho trabajo, y yo escuchaba mucho eso” (Onyl, 39 años, albañil).

Al principio el proceso de búsqueda se limitó a los recursos inmediatos, como anuncios en la calle, pero luego las redes de connacionales fueron fundamentales para difundir información sobre ofertas de empleo.

Encontrar trabajo no fue complicado para los migrantes haitianos, y su experiencia es consistente con los indicadores del mercado laboral de la ZMM. En esa zona hay periodos más cortos de búsqueda que en otras ciudades de México.⁷ “Yo llegué aquí el día 20 de diciembre [2021]; dejé que pasara la semana de fiesta. El día primero yo salí a la calle a buscar trabajo. La misma semana conseguí” (Claudio, 48 años, albañil). La facilidad para encontrar empleo hace más atractiva la ZMM en comparación con otras localidades que están más cerca de la frontera con Estados Unidos. Incluso representa un lugar de espera para los haitianos que siguen intentando ingresar en el país vecino del norte mediante solicitud de asilo y que viajan a localidades como Nuevo Laredo para obtener una cita, aunque luego regresan a la ZMM para trabajar (Figueroa, 2022).

Aunque, según las experiencias de las personas entrevistadas, hallar empleo en la ZMM es relativamente sencillo, las condiciones laborales no son las óptimas o no cumplen con sus expectativas, debido sobre todo al nivel salarial y a la ausencia de prestaciones. Los hallazgos sobre la percepción de los salarios son consistentes con lo que reportan Coulange y Castillo (2020) en un estudio elaborado con personas haitianas que arribaron a México en 2016, quienes hacían referencia a “salarios de miseria”. El primer problema que afrontaron fue desconocer el salario que debían recibir por su trabajo, lo que propició que algunos aceptaran pagos menores a los que podrían obtener. Entre estos casos, está el de un hombre que en su primer empleo ganó ocho mil pesos mensuales por trabajar en la construcción. Luego se enteró de que un albañil gana más, por lo que se sintió decepcionado: “Después de caminar y preguntar, me entero que un albañil en Monterrey gana 3 000 o 3 500 [a la semana]. Molesta mucho. Nosotros estamos buscando una mejor vida. Él [el empleador] no tiene derecho de abusar” (Pablo, 34, albañil).

Al obtener más información sobre el mercado laboral, algunos buscaron otros empleos y obtuvieron mejores salarios. No obstante, esto no fue suficiente para ellos. El principal inconveniente es que, aunque alcanzaron un salario similar al de los trabajadores locales, este era insuficiente para cubrir sus necesidades pues, además de los gastos de manutención, debían enviar dinero a su país. Asociado con lo anterior, está la comparación que hacen entre el nivel salarial en México con el que dejaron en Sudamérica o con el que podrían tener en Estados Unidos o Canadá. Por ejemplo, uno de los migrantes, refiriéndose a su empleo en Chile, señaló: “Allá me pagaban como 680 000 pesos en plata chileno, que son casi 1 000 dólares [20 000 pesos mexicanos de ingreso mensual]” (Paul, 33 años, chef).

7 Estimaciones propias con base en la información de la ENOE, primer trimestre de 2022. Ahí se indica que el periodo de búsqueda entre la población no profesional fue máximo de un mes para 67.8% de la población desempleada. Es el porcentaje más alto de entre las principales áreas metropolitanas del país; por ejemplo, en Guadalajara y Ciudad de México es 48%.

Además del nivel salarial, otra fuente de insatisfacción es no tener acceso a prestaciones. Algunos entrevistados señalaron como motivo de preocupación no tener contrato ni prestaciones. El deseo de tener un contrato laboral se explica, en parte, por el interés de tramitar una tarjeta de residente temporal, aspecto que se analizará más adelante.

En resumen, el cotejo entre los testimonios recabados y la información obtenida de la ENOE, utilizando métodos cualitativos, cuantitativos y elementos contextuales, sugiere que la ZMM resultó ser un espacio propicio para la incorporación laboral de la población haitiana, ya que fue relativamente fácil conseguir empleo y, al poco tiempo, tener ingresos similares a los que tienen los trabajadores locales con ocupaciones parecidas. Empero, esta situación podría ser insuficiente para gran parte de la población haitiana que está arribando a esta metrópoli, puesto que el nivel salarial no será suficiente para aquellos que, además de tener que cubrir sus gastos, deben enviar remesas a su país. Tal vez haya quienes no encuentren atractivo permanecer en México y, por lo tanto, sigan su travesía al norte o incluso decidan regresar a Sudamérica. Además, como se muestra en la siguiente sección, hay que preguntarse si el tipo de ocupación corresponde con su experiencia laboral.

Recuperación de experiencias laborales y saberes acumulados

En esta sección se exploran los saberes de las personas entrevistadas a través de su educación formal, la capacitación en empleos previos y la experiencia laboral acumulada durante su proceso migratorio. En teoría, se espera que usen sus habilidades, saberes y experiencias para procurar su entrada a ciertos segmentos laborales (Becker, 1975), sin perder de vista los determinantes contextuales.

Los saberes acumulados que se identifican en este estudio se obtuvieron durante estancias en distintos países, incluido Haití, República Dominicana, Chile, Brasil y México. En términos de educación formal, los informantes no rebasaron el nivel básico en su país de origen, salvo en contadas excepciones, lo que contribuyó a limitar su incorporación a segmentos del mercado laboral mejor posicionados en términos económicos. Aunque algunos lograron continuar sus estudios preparatorios o universitarios fuera de Haití, no se detectó que esta educación les hubiese servido para tener condiciones de empleo más favorables a lo largo de su trayectoria migratoria. A pesar de ello, seguir estudiando significaba para algunos una aspiración ligada a incrementar las posibilidades de hallar un mejor empleo. Así lo expresó Mauro, un hombre soltero con educación técnica: “Estoy aquí trabajando, pero tengo otro sueño. Quiero ir a una universidad [...] para salir más fácil en la vida” (Mauro, 27 años, guardia de seguridad). Este tipo de aspiraciones podrían afrontar retos en México, ya que la incorporación educativa implica la revalidación de estudios y dominar el español, entre otros aspectos (Ramírez y Moreno, 2022).

El idioma representa un saber acumulado que contribuye a explicar la incorporación laboral inmigrante. Algunos estudios sobre la migración haitiana en América Latina subrayan que el desconocimiento de la lengua es una barrera

importante para tener acceso al empleo (Debandi y Patallo, 2017).⁸ Pero en el presente estudio se constató que el dominio del español no siempre fue un requisito para conseguir trabajo en la ZMM. Aunque las entrevistas se realizaron con personas que hablaban español de manera comprensible, durante el trabajo de campo se detectó que los haitianos que no dominaban la lengua estaban en los mismos espacios laborales. En tales casos, sus connacionales hacían de intérpretes, facilitando la comunicación con el empleador, como se observó en una empresa productora de tortillas.⁹

También se indagó en los saberes acumulados a través de la capacitación en empleos previos. Algunos informantes dijeron haber recibido capacitación y certificación, como chef, panadero o albañil en la República Dominicana o en Chile, como señaló uno de ellos: “Aprendí de chef desde República de Chile. En una empresa presté servicios como seis meses. En este mismo trabajo me capacitaron [...]. Tengo mi certificado” (Paul, 33 años, chef). No obstante, dichos informantes no habían utilizado sus certificados durante la búsqueda de empleo, ya fuera porque habían dejado su constancia en otro país o porque la habían extraviado. A pesar de ello, estaban desempeñando en la ZMM los oficios aprendidos.

La aproximación a las narrativas desde un punto de vista biográfico mostró dos grandes patrones de incorporación laboral vinculados a los saberes: un *patrón de regularidad*, expresado en la importancia que las personas dan a sus conocimientos en determinada ocupación u oficio, así como en una continuidad del tipo de empleo a través del tiempo y el cruce de fronteras, y un *patrón variable*, en el que la incorporación ocurre de manera diversa, desconectada de los saberes y preferencias del individuo, motivada solo por la necesidad de tener un ingreso.

El patrón de regularidad está representado sobre todo por las trayectorias laborales correspondientes al ramo de la construcción. En este caso, las narrativas privilegian el oficio para el cual fueron formados y descartan la búsqueda de empleos que no requieran aplicar dichos saberes. Para varios informantes, la capacitación que recibieron como albañiles comenzó desde Haití y continuó consolidándose en diferentes contextos de recepción antes de llegar a México. La historia de Onyl, de 39 años, ilustra este patrón. Adquirió sus conocimientos en construcción de manera empírica desde los 17 años a través de su padre, quien tenía una empresa de este ramo en Haití. Más tarde, Onyl emigró a la República Dominicana, donde vivió dos años y se certificó como maestro albañil. Su incursión en este oficio continuó tiempo después en Chile, lugar donde residió cuatro años trabajando como contratista: “En Chile yo había formado mi empresa. Iba muy bien, pero tuve que salir del país porque dos veces me iban a matar [...]. Parece es un sitio donde la gente es envidiosa con los extranjeros”.

8 Si bien varias personas haitianas arribaron a México con conocimientos de español debido a su tiempo de residencia en la República Dominicana o en Chile, otras no pasaron por dichos países y carecían de esta lengua. Para el procesamiento de la información, se optó por una transcripción natural de las entrevistas; es decir, se corrigieron errores sin alterar la esencia de la conversación, como palabras cortadas o mal pronunciadas, y dichos de las personas entrevistadas. Se hizo eso con el propósito de facilitar la lectura.

9 Empresa con capacidad para emplear hasta cien trabajadores.

Durante su decisión de salir de Chile, un amigo le aseguró que en México sería fácil conseguir visado y volver a formar su empresa de construcción. Cuando llegó a Monterrey, solicitó refugio y buscó trabajo como albañil mientras esperaba la resolución: “Aquí trabajo en lo mismo, en construcción, porque me encanta”. Su oficio representaba más que un medio de subsistencia, ya que expresaba una relación afectiva y un gusto por desempeñarlo. Esperaba que lo reconocieran como refugiado en México para buscar asesoría legal y formar su empresa de construcción: “Voy a hacer la empresa más grande. Voy a contratar a las personas y así me va mejor” (Onyl, 39 años, albañil).

Otros elementos que integran el patrón de regularidad fueron la autovaloración y la confianza en las propias capacidades. Si bien la voluntad de trabajar es un común denominador, también lo es el deseo de recibir a cambio una buena remuneración, como muestra de valoración de sus saberes. Así lo expresó Paul, de 33 años, con estudios de secundaria terminada, conocimientos de albañilería y una certificación de chef en una empresa chilena. Durante su estancia en México había aplicado sus conocimientos de chef nueve meses en Tapachula y cuatro meses en Monterrey. En ambas ciudades trabajaba por cuenta propia, porque en los trabajos que encontró le ofrecían salarios que no cumplían su expectativa:

Chamba sí hay, pero no pasas de cierto salario. Como estoy capacitado de chef, no me conviene el salario. Mejor me dedico a trabajar conmigo mismo y, si pongo empeño, puedo generar más. Fui a buscar trabajo de chef, de ayudante de cocina, en la construcción y no me interesa el sueldo. Me estuvieron hablando de 1 500 a 1 800 pesos semanales. Lo encuentro poco, porque creo en mi capacidad. (Paul, 33 años, chef)

El discurso expresa la iniciativa de trabajar en una ocupación específica, pero, además, recibiendo un buen salario. Los informantes dan mérito a sus capacidades y saberes en función de su adscripción a cierto oficio que, al mismo tiempo, les proveía suficiente seguridad para tener mejores ingresos, incluso a través del emprendimiento. Por lo tanto, la búsqueda y la aceptación de un empleo dentro de este patrón cumple al menos tres condiciones: utilizar los saberes acumulados (relacionados con un oficio), sentir que sus capacidades son valoradas (por medio de una buena remuneración) y desempeñar una actividad de su agrado (gusto). En este patrón, contrario a lo que reportan Coulange y Castillo (2020), la experiencia y los saberes adquiridos durante la trayectoria laboral tuvieron injerencia en el tipo de incorporación de este grupo de haitianos.

Por otro lado, el patrón variable da cuenta de trayectorias compuestas por una diversidad de empleos, no necesariamente relacionados con un saber específico. En este caso, la voluntad de trabajar se combina con una actitud flexible frente a las ocupaciones que ofrece el mercado laboral, lo que concuerda, aunque de manera parcial, con la interpretación de Portes y Böröcz (1989), cuando se refieren a la disposición de adaptarse a las necesidades de los empleadores, no así a la cuestión salarial. Contrario al patrón de regularidad, en estos casos no se detectó ninguna constante en el tipo de ocupación que habían desempe-

ñado: “En Chile trabajé mucho [...]. En campo, en bodega, en lo que sea, porque soy migrante. Necesito trabajar para cumplir mi sueño” (Junior, 32 años, buscando trabajo). Incluso los pocos informantes que externaron preferencia por una cierta ocupación, habían tenido una trayectoria laboral desconectada de tal expectativa.

La experiencia de Mauro se clasifica en este patrón. Teniendo estudios de nivel técnico, trabajó en su país como asistente en una farmacia y como personal de limpieza en una empresa. Cuando decidió emigrar de Haití, los saberes adquiridos en sus empleos previos no figuraron durante su incorporación laboral en Chile, país donde aprendió y trabajó como panadero para luego emplearse en una fábrica de detergentes. Ya estando en la ZMM, una vez más, su ocupación como guardia de seguridad no se vinculó con los conocimientos adquiridos.

La variabilidad en este patrón se expresa no solo en el tipo de empleo, sino también en la alta rotación. Esta se observó como una constante en la trayectoria laboral desde Haití, provocada por la insatisfacción con la remuneración. Así mismo esa rotación laboral, vista desde la lente de la emigración internacional, implicó el obvio abandono de los empleos, aunque no siempre estuvo asociada con las bajas remuneraciones, sino con factores contextuales, como la inseguridad o el racismo.

Como se mencionó, la voluntad de realizar *cualquier trabajo* no iba acompañada de la disposición de recibir cualquier salario. El salario era el factor que determinaba la aceptación, el rechazo o la permanencia en el empleo, sin importar el nulo entrenamiento en la actividad. En el caso de no recibir el sueldo deseado, venía el abandono laboral, acompañado de la búsqueda de otro empleo por tiempo indefinido. En este patrón se ubica la historia de Frantzo, quien había sido profesor de primaria en Haití y, aunque disfrutaba de ese empleo, lo abandonó a causa del salario, que le era insuficiente. Emigró a Chile, donde trabajó en la cosecha por temporadas, intercalada con periodos de inactividad. Después, en México, realizó varios trabajos en la construcción, y en una fábrica laboró limpiando verduras. Esos empleos solo le permitían vivir al día, lo que lo impulsaba a seguir buscando mejores oportunidades. A pesar de no tener en puerta otra actividad remunerada, el abandono del trabajo mal pagado era inminente, sobre todo cuando tenía el apoyo familiar o de amistades que le enviaban dinero desde el extranjero.

En síntesis, en este patrón de variabilidad se acumulan saberes diversos, desconectados entre sí. En él no hay una intención deliberada de encontrar una ocupación específica. También están los lapsos de inactividad durante la trayectoria laboral antes y durante la estancia en la ZMM.

El papel del estatus migratorio en la incorporación laboral

El estatus migratorio constituye un aspecto importante en la experiencia de incorporación laboral de las personas inmigrantes en el lugar de recepción. En México, hay diversos mecanismos para que las personas extranjeras puedan ob-

tener un permiso de estancia o de trabajo. La mayoría de la población haitiana que arribó durante 2021 mostró interés en solicitar la condición de refugiado en México o en tramitar la TVRH (Arzaluz et al., 2022), patrón consistente con lo que declaran las personas entrevistadas en este estudio.

En las experiencias narradas, el permiso de estancia, en sí mismo, tiene una valoración trascendental. Tener papeles es una prioridad que se vincula con el deseo de moverse con libertad por el territorio mexicano, como narró un joven haitiano: “Cuando un extranjero llega a un país, lo más importante son los papeles. ¿Entiende? Porque con los papeles puede ir a cualquier lado. Pero sin papel, no está libre para ir a otro lado, otra ciudad” (Pedro, 26 años, ventas en refaccionaria). Al mismo tiempo se percibe como un mecanismo para tener acceso a un trabajo y a ciertos servicios: “Aquí, y en cualquier trabajo, llegas y te piden documentos para que te paguen. [Además] si algún día estás enfermo, para ir al hospital y todo eso”. Es probable que su experiencia previa les esté diciendo que, si quieren permanecer en México, deben asegurar la autorización legal de su estancia.¹⁰

Los datos sobre el número de TVRH y solicitudes de refugio emitidas en Nuevo León sugieren que la mayoría de los haitianos que arribaron realizaron estos trámites en otra entidad. Así lo relataron tres entrevistados que obtuvieron su TVRH en Guadalajara, Oaxaca y Puebla.

El documento es importante porque les permite ir adonde haya trabajo, aunque para quienes solicitaron protección internacional ello signifique arriesgar la renovación de su TVRH luego de su expedición, al dejar la entidad donde fue iniciado el trámite: “Me dieron la credencial de temporalía [...]. [Dura] un año. Pero ¿qué pasa? Desde que llegué a Monterrey, me postulé para obtener la residencia definitiva. Eh, nunca me han dado una respuesta [...]. Ahorita me dedico a trabajar conmigo mismo para poder generar dinero para sobrevivir” (Paul, 33 años, chef). Es decir, la decisión de permanecer de forma definitiva parecía ser menos precisa que la urgencia de empleo.

Así, tal como se refirió en la sección de incorporación laboral, las narrativas de las personas entrevistadas refieren imaginarios de una mayor oferta de empleo en Monterrey que en otros lugares de México, y por esa razón se desplazaron a esa ciudad. Al principio, el propósito era conseguir un trabajo que les permitiera permanecer en México, pero sus planes a largo plazo no estaban del todo definidos. Quizás esa sea la razón de por qué no todas las personas buscan un estatus de refugio. Sus expectativas a futuro, incluso respecto a permanecer por largo tiempo en un empleo, se mueven entre permanecer y buscar el objetivo original. A la pregunta sobre su interés de ir a Estados Unidos, un joven respondió: “Sí, todos [quieren ir a Estados Unidos]. Bueno, más o menos. No voy a hacer esfuerzos. Si puede, sí. Si no, nos quedamos” (Rosny, 19 años, intendente en empresa).

10 Un estudio sobre la migración haitiana en Chile (Réseau International des Droits Humains [RIDH], 2021) refiere que, de 2017 a 2019 hubo cien mil personas haitianas en ese país; sin embargo, de 2018-2019 (a partir de que se estableció en la ley el mecanismo de visa humanitaria de reunificación familiar) solo se expidieron diez mil visas de ese tipo.

Algunos entrevistados reconocen que, aunque quisieron emigrar a Estados Unidos, quedarse en México fue una opción, pero buscarán mejores oportunidades de trabajo. A la pregunta sobre en dónde va a estar en un año, y si estará en México, este joven respondió:

Si yo conozco otra parte [y si sé] que es más bueno, que tiene más bueno empleos y trabajo como se paga, yo me voy a, porque nosotros, inmigrantes haitianos, estamos buscando trabajo. Trabajo. Por eso decidimos dejar el país buscando trabajo, porque a nosotros nos gusta, porque somos trabajadores, no le gusta quedarse sin trabajo. (Guensly, 26 años, operario)

El estatus migratorio y la autorización para trabajar son necesarios para permanecer en México, pero poco tienen que ver con el tipo de empleo al que los haitianos tienen acceso. De las 17 personas entrevistadas, 11 obtuvieron la TVRH, 5 iniciaron el trámite de solicitud en la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR) y solo una persona refirió no disponer de documentación para hacer solicitud de empleo. Sin embargo, las ocupaciones y las condiciones de trabajo no variaron de forma significativa en función de disponer o no de un permiso de trabajo. Incluso los empleos desempeñados en los diferentes destinos donde habían emigrado o transitado —con estancias cortas o extendidas— son similares o están dentro del mismo tipo de tareas no calificadas.

Con menos de nueve meses de estancia en la ZMM, los entrevistados se incorporaron a ocupaciones de baja calificación, en tareas de construcción, en servicios como la seguridad, la limpieza, las ventas y también como repartidores. Para muchos de ellos, se trata de trabajo por periodos cortos o empleos precarios con salarios bajos. Sin embargo, la diferencia cualitativa entre tener o no un documento que garantice su estancia legal y el acceso al empleo es la posibilidad de conseguir un trabajo formal que, aunque con baja remuneración, les posibilite tener derechos laborales.

La expectativa de permanecer más tiempo en la ZMM llevó a algunos entrevistados a vislumbrar otros permisos de estancia. Información que obtuvieron del INM y que después compartieron entre ellos mismos, propició en algunos un fuerte interés por lograr la residencia y establecerse en México, como dijo uno de ellos: “Aquí yo voy a hacer mi vida. Por lo menos, si yo tengo mi residencia permanente, ahí yo puedo hacer dinero y ahí yo puedo ir a ver a mi familia” (Claudio, 48 años, albañil). Otro dijo que podría echar a andar su propio negocio: “Si tengo mis papeles [...] tengo mi empresa. Estoy trabajando, pues no tengo necesidad de ir para ningún lado. Pero si todo estoy pasando peor que antes, voy a tener que seguir caminando” (Onyl, 39 años, albañil). La posibilidad de continuar a otro destino sigue también latente, como narra la misma persona: “Fui a la COMAR y me dijeron que vuelva a fines de mayo [...] a ver qué respuesta me dan. Si no, voy a tener que tumbar el trámite, para irme para otro lado”.

Las narrativas sobre las trayectorias laborales y migratorias, en términos de su incorporación laboral, asociadas con el estatus legal, muestran en retrospectiva que las personas entrevistadas están en búsqueda constante de mejores

oportunidades de trabajo. Y tal como refiere Rivera (2012), la trayectoria laboral y migratoria, construida a partir de experiencias, ayuda a entender las motivaciones para el desplazamiento y las expectativas de permanecer o continuar a la luz de oportunidades y condiciones suficientes que el mercado de trabajo de recepción ofrece. Del análisis exploratorio se desprende que los migrantes no abandonan del todo su propósito inicial de llegar a Estados Unidos.

Reflexiones finales

La migración de población haitiana a la ZMM representa un hecho atípico por su perfil, su trayecto, sus motivaciones y porque, a diferencia de la mayoría de las personas migrantes que transitan por México, gran parte de los haitianos ha decidido residir en este país por lo menos a mediano plazo.

Los procesos de incorporación laboral analizados aquí son consistentes con propuestas analíticas y estudios realizados en otros contextos, pero también muestran algunas diferencias. Por un lado, se aprecian ciertas similitudes con la incorporación laboral de población migrante interna en la ZMM que tiene lugar en el sector informal en ocupaciones precarizadas y que requieren baja calificación (Ávila et al., 2020; Sandoval, 2008). No obstante, la satisfacción con los salarios difiere entre migrantes internos y personas haitianas. Por otro lado, entre las diferencias se detecta un periodo de incertidumbre o transición entre el objetivo de llegar a Estados Unidos y de asentarse en México. Lo anterior implica un periodo de inactividad laboral de semanas e incluso de meses, situación atípica entre la población migrante internacional. Este periodo de inactividad es posible debido a que los haitianos y las haitianas se prepararon para el viaje con ahorros o porque reciben ayuda económica de sus connacionales en Estados Unidos o Canadá.

El periodo de inactividad termina porque se acaban esos recursos, pero también porque los propios migrantes sienten la necesidad de trabajar, “de hacer algo”, como ellos mismos narran, ya que, como explican González, García y Salanova (1996), el trabajo es una actividad básica y central en la vida de las personas por la cantidad de tiempo que se le dedica, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida. Además, el trabajo es una fuente de identidad muy importante, a través de la cual la persona es juzgada y se juzga a sí misma. Lo anterior es muy notorio entre los haitianos entrevistados, ya que ellos se autoperciben como personas trabajadoras.

El proceso de búsqueda de empleo de los migrantes entrevistados fue relativamente sencillo, sobre todo para aquellos que se enfocaron en ocupaciones que no requerían altos niveles de escolaridad. Esto se explica en parte por la amplia oferta de empleo de la ZMM y porque en algunos casos esta es consistente con la experiencia laboral y con los saberes de los migrantes. Se destacan, por ejemplo, las ocupaciones asociadas con la construcción, en la que, según la OIM (2022),¹¹ tiene experiencia 25% de la población haitiana que arribó a México.

11 La OIM (2022) no presenta la división por sexo en el informe. Es muy probable que el porcentaje de hombres sea mucho mayor.

Si bien la oferta de trabajo en la ZMM es un aspecto positivo para la incorporación laboral, también hay aspectos negativos, como la dificultad de conseguir un permiso migratorio. Las personas entrevistadas señalaron que no contar con documentos representó un importante obstáculo para conseguir empleo, lo que se observa, sobre todo, entre los que buscan empleo en empresas de mediano o gran tamaño. También sobresalen las situaciones en las que no se les solicitan documentos, porque sus empleadores no ofrecen prestaciones ni contrato de trabajo. Esta es una característica muy recurrente en el sector de la construcción y afecta también a los trabajadores locales.

Comparando los paralelismos y las diferencias del proceso de incorporación laboral estudiado con los observados en otros contextos, autores como Portes y Böröcz (1989) señalan que la “voluntad de trabajar más duro y por salarios más bajos que la clase trabajadora local” facilita la incorporación laboral de las personas migrantes en el mercado laboral estadounidense (p. 616). En el caso de las personas haitianas entrevistadas en la ZMM, está muy presente la primera de estas situaciones. Ellos ponen el acento en su disposición de trabajar, además de que los empleadores valoran su trabajo. Sin embargo, la segunda situación no se observó; es decir, los migrantes no están dispuestos a trabajar por salarios más bajos que los que devenga el trabajador local, y esto se explica por el diferencial salarial entre el ingreso que reciben en México y el que reciben en el país de residencia anterior, que puede incluso ser negativo. En otras palabras, el ingreso a México no es competitivo, razón por la cual un migrante haitiano no está dispuesto a ganar menos que los trabajadores locales, como sí sucede en Estados Unidos.

Con base en las experiencias de los migrantes entrevistados, se puede sugerir que la ZMM representó un contexto de receptividad media para su incorporación laboral, debido a la oferta de empleo y a la flexibilidad de algunos empleadores para contratar personas que no dominan el español o no tienen documentos. Empero, también destacan aspectos negativos, como los empleos precarios, sin contrato ni prestaciones, situación que a mediano y largo plazo puede limitar la incorporación laboral de estas personas, así como su estancia en el país.

Referencias

- Arzaluz, S., Uribe, F., y Hernández, O. (coords.). (2022). *En búsqueda del refugio: población migrante haitiana en tres ciudades del noreste de México*. Reporte de investigación. Monterrey: El Colegio de la Frontera Norte (El Colef). Recuperado de <https://www.colef.mx/wp-content/uploads/2022/02/En-bu%CC%81squeda-del-refugio-1.pdf>
- Asakura, H. (2015). Dinámicas interpersonales en el servicio doméstico: el caso de mujeres migrantes centroamericanas en el área metropolitana de Monterrey. *Espacialidades. Revista de Temas Contemporáneos sobre Lugares, Política y Cultura*, 5(1), 5-31. Recuperado de http://espacialidades.cua.uam.mx/vol/05/2015/01/01_Asakura.php

- Ávila, M. J., Jáuregui-Díaz, J. A., y Quezada-Ramírez, M. F. (2020). Trabajo doméstico de las mujeres hidalguenses en Nuevo León, México. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidades*, 5(10), 222-238. doi: <https://DOI: 10.22481/odeere.v5i10.7406>
- Banco Mundial. (2022). *Tasa de alfabetización, varones adultos (% de varones de 15 años o más)*. Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.ADT.LITR.MA.ZS>
- Becker, G. (1975). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bedoya-Rangel, Y., Ávila-Sánchez, M. J., Jáuregui-Díaz, J. A., y Picazzo-Palencia, E. (2018). Inmigrantes en Nuevo León, México: historias de vida y trayectorias laborales. *Huellas de la Migración*, 3(5), 149-193. Recuperado de <https://huellasdelamigracion.uaemex.mx/article/view/10250>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (25 de mayo de 2011a). Ley de Migración. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMigra.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (27 de enero de 2011b). Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LRPCAP.pdf>
- Coulange, S., y Castillo, M. A. (2020). Integración de los inmigrantes haitianos de la oleada a México del 2016. *Frontera Norte*, 32, e1964. doi: <https://doi.org/10.33679/rfn.v1i1.1964>
- Debandi, N., y Patallo, M. (2017). Diagnóstico regional sobre migración haitiana. Organización Internacional para las Migraciones, Mercado Común del Sur (OIM/MERCOSUR). Recuperado de <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/07/Diagn%C3%B3stico-regional-sobre-migraci%C3%B3n-haitiana.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2012). Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5276967
- Freeman, G. (2004). Immigrant incorporation in western democracies. *International Migration Review*, 38(3), 945-969. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2004.tb00225.x>
- Figuroa, C. (11 de mayo de 2022). Vuelven a NL mil 600 migrantes haitianos con residencia en México. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/05/11/estados/vuelven-a-nl-mil-600-migrantes-haitianos-con-residencia-en-mexico/>
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115-150. Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v69n273/v69n273a4.pdf>
- Garrido-Rodríguez, L., y Pérez-Campuzano, E. (2019). Situación del empleo en el sector servicios del México Metropolitano. *Papeles de Población*, 25(101), 83-111. doi: <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.101.24>
- González, P., García, F. J., y Salanova, M. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Revista de Psicología*

- del Trabajo y de las Organizaciones*, 12(1), 27-50. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1996/vol1/arti2.htm>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). (2021). Censo de Población y Vivienda 2020. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Kumar, A., Cervantes, J. C., Pineda, M. C., Gallegos, I., y Molina, M. (2014). Migrantes indígenas en la zona metropolitana de Monterrey y los procesos de adaptación. *Antropología Experimental*, 10(21), 379-394. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/1958>
- Lara, J., Cruz, M., Moyeda, D., Prats, A., y Téllez, J. (2020). Migración rural urbana e informalidad en las zonas metropolitanas de México. *Estudios Económicos*, 35(2), 297-329. doi: <https://doi.org/10.24201/ee.v35i2.405>
- Lutz, A. (2022). La experiencia migratoria en el proceso de inserción laboral en la zona metropolitana de Guadalajara. *región y sociedad*, 34, e1526. doi: <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1526>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). Recent changes in integration policies in OECD countries. En OCDE, *International migration outlook 2019*. París: OECD Publishing. doi: <https://doi.org/10.1787/c3e35eec-en>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2022). *Caracterización de la población de origen haitiano en México*. Informe. Recuperado de https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd11686/files/documents/pdf-dtm-final_06_03_2022.pdf
- Piore, M. J. (1969). On-the-job training in dual labor markets. En A. Weber, F. Cassell y G. Woodrow (eds.), *Public-private manpower policies* (pp. 101-132). Madison: Industrial Relations Research Association.
- Piore, M. (1983). Labor market segmentation: to what paradigm does it belong? *American Economic Review*, 73(2), 249-253. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/1816850>
- Portes, A. (1983). Modes of structural incorporation and present theories of labor immigration. En M. Kritz, Ch. Keely y S. Tomasi (eds.), *Global trends in migration: theory and research on international population movements* (pp. 279-297). Nueva York: Center for Migration Studies.
- Portes, A., y Böröcz, J. (1989). Contemporary immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation. *International Migration Review*, 23(3), 606-630. doi: <https://doi.org/10.1177/019791838902300311>
- Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 511-539). México: El Colegio de México, Flacso, Universidad Autónoma Metropolitana y Fondo de Cultura Económica.
- Ramírez, K. M., y Moreno, A. T. (2022). Integración de migrantes en instituciones de educación superior: El caso de los haitianos en Mexicali, B. C. *Migraciones Internacionales*, 13, 1-24. doi: <https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.2419>

- Réseau International des Droits Humains (RIDH). (2021). *La migración haitiana en Chile. Desafíos para la sociedad y el Estado*. Génova: Réseau International des Droits Humains. Recuperado de <https://ridh.org/news/la-migracion-haitiana-en-chile-desafios-para-la-sociedad-y-el-estado/>
- Rivera, L. (2012). Las trayectorias en los estudios de migración: una herramienta para el análisis longitudinal cualitativo. En M. Ariza y L. Velasco (coords.), *Métodos cualitativos y su aplicación empírica: por los caminos de la investigación sobre migración internacional* (pp. 455-494). México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales (UNAM-IIS) y El Colef.
- Sandoval, E. (2008). Estudios sobre pobreza, marginación y desigualdad en Monterrey. *Papeles de Población*, 14(57), 169-191. Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v14n57/v14n57a8.pdf>
- SDP Noticias. (14 de octubre de 2021). Negocios en Nuevo León buscan contratar a haitianos. *SDP Noticias*. Recuperado de <https://www.sdpnoticias.com/estados/nuevo-leon/nuevo-leon-negocios-en-monterrey-buscan-contratar-a-haitianos/>
- Sin Fronteras. (2011). Haitianos en México tras el terremoto de 2010: una experiencia de trabajo psicosocial en situaciones de emergencia. Ciudad de México: Sin Fronteras, IAP. Recuperado de <https://sinfronteras.org.mx/wp-content/uploads/2018/12/Haitianos-en-M%C3%A9xico-tras-el-terremoto-de-2010.-Una-experiencia-de-trabajo-psicosocial-en-situaciones-de-emergencia.-1.pdf>
- Solís, P. (2005). Cambio estructural y movilidad ocupacional en Monterrey, México. *Estudios Sociológicos*, 23(67), 43-74. doi: <https://doi.org/10.24201/es.2005v23n67.340>
- Solís, P., y Billari, F. (2003). Vidas laborales entre la continuidad y el cambio social: trayectorias ocupacionales masculinas en Monterrey, México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 18(54), 559-595. doi: <https://doi.org/10.24201/edu.v18i3.1159>
- Sordo, J., y Doncel de la Colina, J. A. (2018). Expatriados empresariales y comunidades extranjeras en Monterrey: los casos español y japonés. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 39(85), 139-168. doi: <https://doi.org/10.28928/revistaiztapalapa/852018/aot1/sordomolinajc/donceldelacolinaja>
- Velasco, L., y Gianturco, G. (2012). Migración internacional y biografías multi-espaciales: una reflexión metodológica. En M. Ariza y L. Velasco (coords.), *Métodos cualitativos y su aplicación empírica: por los caminos de la investigación sobre migración internacional* (pp. 115-150). México: UNAM-IIS y El Colef.