

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades
“Alfonso Vález-Pliego”
Maestría en Antropología Sociocultural

**“Me fui buscando una mejor calidad de vida”: migración calificada, precarización
laboral y fronteras temporales, el caso de mexicanos en Toronto, Canadá**

**Tesis presentada como requisito para obtener el grado de Maestría en Antropología
Sociocultural**

Presenta:

Francisco Antonio Zamora García

Asesora de tesis:

Dra. Dení Ramírez Losada

Índice

Introducción	1
Estructura de la tesis.....	8
Metodología y técnicas de investigación.....	9
Capítulo 1: Precarización laboral, migración calificada y fronteras temporales	14
1.1 Precariedad laboral: Un acercamiento al concepto	15
1.2 Migración calificada: un concepto a debate	21
1.2.1 El incremento de la migración calificada.....	22
1.2.1.1 Migración calificada de mexicanos.....	24
1.2.2 ¿Desarrollo o “desperdicio de cerebros”? El debate sobre migración calificada.....	26
1.2.3 Trabajadores calificados <i>versus</i> altamente calificados.....	30
1.3 Fronteras temporales: espacios de espera.....	31
1.3.1 Fronteras: más allá de la línea del mapa	32
1.3.2 La frontera como un espacio temporal.....	36
Capítulo 2: Migración México-Canadá	40
2.1 Canadá: la construcción del país multicultural.....	41
2.2 Políticas migratorias canadienses: entre el multiculturalismo y las técnicas de control	45
2.2.1 <i>Federal Skilled Worker Program</i>	48
2.3 “Ahora nos venimos para acá”: Migración de mexicanos a Canadá.....	51
2.4 Migración de mexicanos calificados a Canadá	58
Capítulo 3: Los tiempos de espera de los migrantes mexicanos calificados en Toronto, Canadá	62
3.1 Toronto: ciudad global	63
3.2 El banquillo de espera: una práctica de las fronteras temporales	65
3.3 Estrategias desplegadas por los migrantes calificados mexicanos mientras están en el banquillo de espera.....	68
3.3.1 Búsqueda de abogados	69
3.3.2 La espera en México	73
3.3.3 “Creo que es mejor venir a estudiar”: Aplicación para el <i>College</i>	78
Conclusiones	82
Bibliografía	88

Introducción

Debido a su incremento, el estudio de la migración de mexicanos a Canadá se ha vuelto relevante en las últimas décadas. Este incremento ha sido explicado por algunos autores como una respuesta ante el aumento de las restricciones para ingresar a Estados Unidos, por lo que Canadá se ha convertido en “el verdadero sueño americano” (Inclán, 2019) o en el “plan B” (Verea, 2010). Otra posible explicación es que en 2016 el primer ministro canadiense Justin Trudeau eliminó el requisito de visa para los mexicanos¹. En 2019, según datos de Inclán (2019), Canadá era el segundo país, después de Estados Unidos, con mayor número de residentes mexicanos, la cifra superó los 100,000 inmigrantes y sigue en aumento. Si bien es cierto que la migración de mexicanos a Canadá es un fenómeno reciente comparado con la migración de mexicanos hacia los Estados Unidos, no menos cierto es que a partir de la década de los noventa el perfil de los migrantes mexicanos a Canadá, que en su mayoría eran trabajadores agrícolas temporales, se ha ido modificando según las coyunturas políticas y económicas de ambos países. En la actualidad hay una diversidad de perfiles migratorios que van desde estudiantes universitarios hasta refugiados por causas de violencia de género o por el narcotráfico (Lara *et al.*, 2015) pasando por un número cada vez mayor de migrantes calificados que han marcado una nueva dinámica migratoria hacia Canadá (Neira, 2011). Diferentes autores señalan como causas posibles de este incremento la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) (Verea, 1994), el papel de México como el tercer socio comercial más importante de Canadá (Massey y Brown, 2011), la puesta en marcha del programa *Express Entry* por parte del gobierno canadiense que ha favorecido los flujos de migrantes calificados mexicanos (Hiebert, 2019); así como la importancia del discurso multicultural que utiliza el gobierno canadiense para promocionarse en el exterior como un país de “reconocimiento” y “tolerancia al otro” (Walsh, 2007; Verea, 2010; Neira, 2011).

1 “El requerimiento del visado fue impuesto de forma inesperada en el año 2009 por el gobierno del anterior primer ministro canadiense, el conservador Stephen Harper” (*El Universal*, 29 de enero de 2016). La imposición del visado tuvo que ver con el incremento en el número de solicitudes de refugio por parte de mexicanos en 2008, a dos años del inicio del sexenio de Felipe Calderón. Este incremento resultó ser el 25.9% (9,467 de mexicanos solicitaron refugio) del total de las solicitudes recibidas por la Oficina de Inmigración Canadiense, lo que generaba un retraso en la atención a las solicitudes de personas de otros países (*Expansión Política*, 2018).

El creciente flujo migratorio de mexicanos “hacia el otro norte”, en clara alusión al libro de Lara *et al.* (2015), sumado a mi experiencia como trabajador en Toronto, Canadá en el año 2018 despertaron mi interés por investigar la precarización laboral que viven los migrantes calificados mexicanos durante el llamado *benching* (banquillo de espera) dentro del funcionamiento más general de las “fronteras temporales” (Mezzadra y Neilson, 2009).

Toronto es la capital de la provincia de Ontario y el centro financiero de Canadá. Su población asciende a 5,862,850 habitantes, que la convierte en la ciudad canadiense con mayor densidad poblacional. Además, tiene el mayor número de migrantes: 2,705,550, que equivale al 46% del total de la población de la provincia de Ontario. El número de migrantes provenientes de Latinoamérica en Canadá asciende a 117,005.

Tabla 1: Mexicanos en Canadá y en la provincia de Ontario (1991-2016)

Años	1991-2000	2001-2005	2006-2010	2011-2016
Mexicanos en Canadá	15,075	11,990	17,570	18,660
Incremento/ Decremento por periodo		-20.46%	46.54%	6.2%
Mexicanos en Ontario	6,765	4,155	5,400	5,670
Incremento/ Decremento por periodo		-38.58%	29.96%	5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Statistics Canada*. (2016) *Census Data*

En la Tabla 1, además de observar el incremento de mexicanos tanto en Canadá como en la provincia de Ontario vemos que, a pesar del requerimiento del visado impuesto en el año 2009, la población de mexicanos que radica en Canadá continuó en aumento, con una reducción notable entre 2001-2005. Vereza (2010), señala que pueden existir dos explicaciones a esta reducción: 1) después de los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001 se implementaron cambios en la Ley de Seguridad estadounidense que afectaron a México y Canadá, ya que ambos países tuvieron que colaborar en la lucha antiterrorista estableciendo medidas para fortalecer la vigilancia de sus fronteras con Estados Unidos. 2) A partir de la aplicación de un programa de becas (1,600) para estudiantes extranjeros en

2004 financiadas por el gobierno canadiense, se observó un descenso en el número de estudiantes de 80,919 en 2001 a 66,121 en 2004. En la tabla también se muestra que la población de mexicanos que radica en la provincia de Ontario tuvo una baja importante en el mismo periodo. Pese al aumento de las cifras en los siguientes años el número de mexicanos en dicha provincia no llegó a la cifra del decenio 1991-2000. En el Censo de 2016, 128,480 personas indicaron que tenían padres mexicanos o de nacionalidad mexicana.

La ciudad de Toronto puede definirse como una “ciudad global” donde se concentran no sólo las actividades más avanzadas y globalizadas, como las financieras, sino también los centros de innovación tecnológica o los centros de decisión (Sassen, 1995). Sassen (1995) añade que estas nuevas ciudades deben operar a nivel mundial, lo que implica un incremento en el número de transacciones y una especialización en las redes transfronterizas que supone afinar cada vez más las políticas migratorias para tener un mejor control del flujo de trabajadores que ingresen al país en función de la oferta y la demanda laboral. En estas ciudades el sector servicios se ha expandido en detrimento de la industria y la función pública, lo cual ha agudizado la desigualdad espacial y socioeconómica entre quienes cuentan con ingresos altos y aquellos que están insertos en trabajos precarios y mal remunerados (Sassen, 1995).

Así, uno de los ejes de investigación que me interesa explorar en este trabajo es la precariedad laboral. Pese a que desde los años cincuenta del siglo pasado ya se hablaba de precariedad, no es sino hasta los años setenta que el tema se volvió relevante (Dasten, 2014; Cuevas, 2015; Plá, 2004). En las siguientes décadas la precariedad, resultado de un proceso asimétrico, se fue imponiendo y permitió que la clase capitalista pudiera repensar “las bases del proceso de acumulación en la explotación del trabajo, generando las pautas de la competitividad y las ventajas comparativas que el capital requería para generar un nuevo ciclo de expansión” (Dasten, 2014: 149). La competencia mundial dentro del mercado internacional, aunada a la protección brindada por el Estado a los procesos de acumulación del capital, dieron como resultado la reorganización del trabajo que trajo como consecuencia, entre otros cambios, precariedad y flexibilización laboral, desprotección social, desregularización del mercado, globalización de los mercados (Cuevas, 2015), temporalidad y vulnerabilidad o inseguridad laboral tanto de los trabajadores con empleos temporales, casuales o con contrato verbal como entre trabajadores de base (De Wolff, 2000; Cranford *et*

al., 2003; Premji *et al.*, 2014). Todos estos cambios en la dinámica de acumulación de capital son resultado del paso del modelo fordista al modelo neoliberal (Harvey, 2007, 2008, 2010; Dasten, 2014; Cuevas, 2015).

El neoliberalismo se transformó en un discurso hegemónico que no sólo afectó la manera de pensar a tal grado que hoy en día es parte del sentido común con el que comprendemos el mundo, sino también las prácticas político-económicas que han profundizado la desigualdad social y crearon un nuevo tipo de trabajador al que tanto Harvey (2012) como Standing (2014) dieron en llamar “precariado”, que desplazó al término “proletariado”. Desde luego, México no fue ajeno a los cambios que produjo la implementación de las políticas neoliberales en el mundo. La crisis de la deuda de los años ochenta impuso un cambio estructural que implicó un proceso de privatización y desregulación que redujo la participación del Estado en la economía nacional y propició una mayor participación del capital privado y la inversión extranjera, además de la firma del TLCAN. El nuevo modelo económico produjo un estancamiento de los salarios para favorecer la inversión privada y ofrecer mano de obra barata; de igual forma, se desmanteló el mercado laboral formal, lo que ocasionó que más del 50% de la población económicamente activa comenzara a trabajar en el mercado laboral informal sin ningún tipo de prestación laboral y con un ingreso no seguro (Montes de Oca, 2019).

La implementación de las políticas neoliberales también se ve reflejada en los cambios que han experimentado las políticas migratorias de los países diseñadas por el Estado en colaboración con las empresas y el capital para controlar y regular los flujos de la oferta y la demanda laboral. Ello explica que las políticas migratorias puestas en marcha por el gobierno de Canadá durante la primera década del siglo XXI hayan sufrido considerables modificaciones en la regulación de la admisión de los extranjeros (Verea, 2010; Simmons, 2015 y Tigau, 2015) y en la configuración de nuevos perfiles de migrantes. Entre los cambios se pueden mencionar aquellos que tienen que ver con nuevas categorías: “nominado provincial” (*provincial nominee*) y “clase con experiencia canadiense” (*canadian experience class*); los realizados en las políticas estatales con la finalidad de admitir un número mayor de trabajadores temporales provenientes de países extranjeros; convocar a un mayor número de estudiantes extranjeros; así como, la adecuación en 2008 de las leyes referentes a las solicitudes de asilo con el fin de limitar este tipo de migración; los cambios en 2012 al

Programa Federal de Trabajadores Calificados (*Federal Skilled Worker Program*); la creación del programa *Startup Visa* dirigido a emprendedores interesados en generar empleos en Canadá u otros como el *Caregivers* para reclutar extranjeros para el trabajo de cuidado de niños y personas de la tercera edad, entre otros (Simmons, 2015; Espinoza, 2019).

En los últimos años, la migración de trabajadores calificados a Canadá, que hasta hace poco tiempo se consideraba una migración privilegiada, ha concitado el interés de diversos autores (Verea, 2010; Flores y Pantaleón, 2019; Piché, 2019; Masferrer *et al.*, 2019; Armony, 2019; Bélanger *et al.*, 2019; Martin, 2019; Simmons, 2015; Tigau, 2015; Espinoza, 2019 y Neira, 2011, 2015), quienes coinciden en señalar que no hay una diferencia clara entre los migrantes calificados y no calificados en cuanto a que los primeros tengan más privilegios, ya que muchos de ellos también se ven forzados a insertarse en trabajos precarizados. Sin embargo, la definición de trabajador calificado no resulta del todo sencilla, pues si bien los autores coinciden en que la formación educativa es el criterio único para definir a un trabajador calificado (Rodríguez, 2009; Neira, 2011; Gaspar y Chávez, 2015), es en el nivel educativo alcanzado donde existe cierta discrepancia. Hay quienes señalan que se deben tomar en cuenta aquellas personas con carrera universitaria trunca (Rodríguez, 2009); otros, como Alarcón (1999), apuntan que el trabajador calificado es aquel que cuenta con estudios universitarios y especialidad en el campo de la tecnología que les ha permitido laborar en sectores de la economía de punta. Algunos más insisten en que sólo se deben tomar en cuenta a quienes tienen estudios universitarios finalizados (Gaspar y Chávez, 2015; Neira, 2011, 2015), en tanto que quienes han concluido un posgrado deben considerarse trabajadores altamente calificados (Gaspar y Chávez, 2015).

La polisemia del adjetivo “calificado” ha repercutido en la definición de los requisitos para evaluar este tipo de trabajadores dentro de los sistemas de puntos que utilizan los países. Algunos de estos requisitos, como la “habilidad para trabajar en equipo”, son de carácter empírico, por lo que resulta difícil la medición y evaluación de los llamados trabajadores “calificados” dentro del sistema de puntos (Mezzadra y Neilson, 2017). Estos cambios evidencian el moldeamiento de un tipo de trabajador que cuenta con estudios universitarios, pero que se inserta en puestos laborales precarizados². Por lo mismo, la “migración

² Es pertinente apuntar que existen investigaciones sobre otro tipo de trabajadores calificados: las *au pairs*, quienes deben estar cursando estudios universitarios o tener una carrera concluida para poder

calificada” se puede transformar en una fuerza laboral calificada de reserva no exenta de temporalidades en lo que se vuelve fuerza laboral activa, independientemente del trabajo que realice.

Los diversos estatus migratorios determinan lo que Mezzadra y Neilson han dado en llamar “distintas temporalidades” o “fronteras temporales”, es decir, “los esquemas de migración de trabajadores cualificados [...] producen temporalidades discrepantes de espera, retiro y demora, constringiendo a los sujetos a negociar su paso a través de diferentes estatus administrativos y de mercado de trabajo” (Mezzadra y Neilson, 2017: 158). Las fronteras temporales permiten observar tanto las continuidades de la detención producida por estos esquemas como las experiencias de los migrantes. El concepto de “fronteras temporales” intenta “detectar las maneras en que estos procesos y estrategias interactúan con las experiencias y prácticas subjetivas para crear disonancias, interferencias e interrupciones que resuenan mucho más allá del momento de cruzar la frontera” (Mezzadra y Neilson, 2017: 160). Es decir, las fronteras temporales no solo se pueden observar en el momento del cruce de las fronteras espaciales, también se atisban una vez que los migrantes han entrado al país. A esta espera temporal la denominan los autores *benching* (banquillo de espera), donde se regula la oferta laboral según la demanda, dejando o manteniendo a algunos sujetos a la espera de insertarse en los mercados laborales. Los flujos migratorios basados en la oferta y la demanda inciden en las temporalidades heterogéneas que los migrantes tienen que afrontar, experimentar y vivir. Es en este momento de espera donde me interesa estudiar la precariedad laboral que experimentan los migrantes mexicanos calificados en Toronto.

ingresar al programa, además, en la mayoría de los programas hay un límite de edad: no mayores de 30 años. Aguilar (2013), en su investigación sobre mujeres mexicanas que participan en el Programa de Intercambio Cultural Au Pairs en Estados Unidos, muestra la contradicción que existe entre el discurso de las agencias de *au pairs* con la realidad que experimentan las mujeres que ingresan al programa, ya que la promesa del intercambio cultural muchas veces queda reducida a las labores de cuidado, ya sea de un infante o de un adulto mayor, con jornadas laborales extensivas y salarios muy por debajo del mínimo establecido por ley. Por su parte, Muñoz-Rodríguez y Santos (2015, 2018), en sus investigaciones sobre jóvenes *au pairs* españolas con titulación universitaria, encuentran que la falta de regulación del programa *au pairs* ha servido a las familias de clase media y clase media alta para la externalización de labores domésticas que recaen en las universitarias participantes. Los autores muestran que estas mujeres también son trabajadoras calificadas precarizadas (Muñoz-Rodríguez y Santos, 2015-2018; Ramanovich, 2011).

La migración de mexicanos a Canadá ha sido estudiada por diversos autores y desde distintos enfoques. Cabe resaltar que gran número de las investigaciones se han enfocado al análisis del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) (Arama *et al.*, 2009; Sepúlveda, 2016; Binford, 2006; Valenzuela, 2018; Kurczyn y Pastrana, 2015; Becerril, 2015; Preibisch, 2015; Preibisch y Hennerby, 2011, entre otros), al que se considera una forma ejemplar de movilización de fuerza de trabajo (Arama *et al.*, 2009; Sepúlveda, 2016). También se ha estudiado la intersección del estatus legal precario de los migrantes en Canadá con la precariedad laboral (Goldring y Landlot, 2015); así como la formación de un régimen de ciudadanía a partir de la perspectiva de los ciudadanos mexicanos que reclaman el estatus de refugiados en Montreal, Quebec, Canadá y las complejas circunstancias que conlleva permanecer en el país (Martin *et al.*, 2015). Desde las relaciones internacionales se ha investigado sobre los estudiantes mexicanos que migran a Canadá (Mueller, 2005; Vereá, 2010) o migrantes calificados en Canadá que aceptan realizar empleos de baja calificación (Neira, 2011, 2015), lo que redundaría en la obtención de una fuerza laboral calificada de reserva³. Por mi parte, con esta investigación busco contribuir, desde una mirada antropológica, a los estudios sobre la precariedad laboral entre migrantes mexicanos calificados desde las fronteras temporales.

Los movimientos migratorios dependen de las necesidades económicas y sociales de los Estados, las cuales se determinan a partir de los “análisis estadísticos de las dinámicas del mercado laboral, de estudios demográficos y de las prioridades políticas” (Mezzadra y Neilson, 2017: 165). El Estado implementa cambios en sus políticas y estrategias de control migratorio con la finalidad de “correlacionar los movimientos migratorios con las necesidades económicas y sociales” de cada país (Mezzadra y Neilson, 2017: 165). La deportación es una estrategia crucial para la represión y el control de la población migrante debido a que los migrantes “ilegales” son sujetos deportables que viven y trabajan con la amenaza y la negociación sobre su deportabilidad (Mezzadra y Neilson, 2017). Los sistemas de puntos, otro de los mecanismos de control de la migración, tienden a borrar la frontera entre migración calificada y no calificada estableciendo muchas zonas grises y expandiendo

³ La fuerza laboral calificada de reserva está conformada por trabajadores con estudios universitarios que se emplean en trabajos precarios mientras esperan su incorporación a un trabajo que requiera sus calificaciones.

y degradando los diversos estatus subjetivos legales y políticos que abarcan desde el ciudadano hasta el deportado (Mezzadra y Neilson 2017: 165-166). Ahora bien, las negociaciones que deben hacer los migrantes muestran que sus vidas se ven atravesadas por diferentes temporalidades que resultan en la aceptación de trabajos precarios mientras se encuentran en el banquillo de espera. Todo ello me llevó a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿cómo se articulan la precariedad laboral y las fronteras temporales con la experiencia de los migrantes calificados mexicanos en Toronto, Canadá? Para dar respuesta a esta pregunta de investigación se planteó como objetivo principal analizar la articulación de la precariedad laboral y las fronteras temporales en la experiencia de los migrantes calificados mexicanos en Toronto, Canadá.

Estructura de la tesis

El documento está dividido en tres capítulos y las conclusiones. El primer capítulo contiene el marco teórico, reviso los conceptos claves que guiaron mi investigación. En el primer apartado se analiza el concepto de precarización laboral a partir de autores como Harvey (2007), Ortner (2015) y Dubet (2005) quienes señalan que la precarización es consecuencia de la implementación de políticas neoliberales en la búsqueda de la reproducción del capital. En el segundo acápite, dedicado a la migración calificada, se muestra lo ambiguo del concepto y cómo el Estado, a través de sus políticas migratorias, manipula esta categoría de manera ventajosa para obtener el tipo de trabajador que necesita. En el último apartado, que inicia con el debate en torno a la definición de frontera, el concepto de fronteras temporales de Mezzadra y Neilson es clave para entender que tanto el Estado como el capital juegan un papel decisivo en la definición de los diversos estatus migratorios con el fin de controlar los tiempos de entrada y salida de los migrantes que en cualquier momento pueden ser convertidos en sujetos deportables.

El segundo capítulo tiene como fin documentar la relación entre las políticas migratorias canadienses y la precariedad laboral que experimentan los migrantes mexicanos calificados. El capítulo se divide en tres acápites. En el primero, expongo de manera sucinta lo que ha sido la construcción de Canadá como país multicultural para entender sus políticas migratorias. En el segundo, se hace un breve recorrido histórico sobre la migración de

mexicanos a Canadá. En el último, se muestra la importancia y el crecimiento de la migración calificada de mexicanos a Canadá.

Para finalizar, el tercer capítulo tiene como objetivo mostrar las estrategias empleadas por los migrantes mexicanos calificados durante el banquillo de espera en la ciudad de Toronto, Canadá. Las entrevistas virtuales a mis informantes evidenciaron cómo son invisibilizados y obligados a insertarse en trabajos del sector servicios por debajo de sus capacidades y habilidades profesionales. Las estrategias empleadas por mis informantes, migrantes calificados mexicanos, para obtener un permiso de trabajo o una residencia temporal o permanente constatan el juego sobre la delgada línea entre lo legal y lo ilegal que detenta el Estado para obtener los mayores beneficios (Mezzadra y Neilson, 2017).

Metodología y técnicas de investigación

Con el fin de estudiar la articulación de la precariedad laboral y las fronteras temporales en la experiencia de los migrantes calificados mexicanos en Toronto, Canadá, me propuse realizar un trabajo etnográfico. El trabajo de campo estaba planeado para llevarse a cabo entre los meses de junio y septiembre de 2020 en Toronto. Sin embargo, debido a la pandemia provocada por el Covid-19 y las restricciones de movilidad que se implementaron en el mundo, el trabajo de campo dejó de ser una opción viable. Según Fernández (2007), los métodos de investigación están en constante movimiento y siempre dependen de las circunstancias que envuelven lo que se va a investigar y al investigador. Esta afirmación, en un principio, me pareció pertinente para mi investigación ya que, ante la imposibilidad de hacer trabajo de campo en el sentido más amplio del término, tuve que pensar en la posibilidad de utilizar lo que algunos autores han dado en llamar “etnografía digital” para llevar a cabo mi investigación. Bárcenas y Preza (2019: 135) señalan que la etnografía digital:

A diferencia de la etnografía clásica, se presenta como un método interdisciplinario y al mismo tiempo dinámico, en tanto que se va nutriendo de las reflexiones de los etnógrafos digitales conforme lo ponen en práctica. En este sentido, vale la pena señalar que es un método que, si bien, tiene sus raíces en la etnografía clásica, también cuenta con características específicas para el estudio de objetos que se sitúan en coordenadas *onlife*.

Las autoras señalan que la etnografía digital se nutre de las reflexiones de los etnógrafos y del análisis de los desafíos que van apareciendo conforme avanza la investigación. Tomando en cuenta esto, el primer desafío al cual me enfrenté fue la inserción en el campo cuyo espacio de interacción es el ciberespacio, la virtualidad, el Internet. Es decir, un lugar que no podemos ubicar geográficamente ni espacialmente y que no cuenta con una temporalidad (Mosquera, 2008) lo que, como menciona Sandoval (2011), rompe la noción tradicional de espacio-temporalidad del trabajo de campo antropológico tradicional. Otro inconveniente fue que no pude conocer ni el lugar donde trabajan ni donde viven mis informantes. Con la intención de superar estas dificultades, autores como Bárcenas y Preza (2019) recomiendan hacer uso de las redes sociales (Facebook personales o grupales e Instagram) para conocer un poco más de las vidas de los informantes a través de fotos, videos y comentarios que publican. Pero ello implica otro desafío pues las redes sociales propician la dualidad entre la representación y la realidad o lo auténtico y lo fabricado, ya que los informantes deciden qué subir a sus redes, cómo subirlo y a quién dirigir su publicación (Sandoval, 2011).

Además de estas dificultades e inconvenientes, en tanto las entrevistas fueron en línea y el contacto con el informante fue virtual, no pude hacer un trabajo de corte etnográfico porque me fue prácticamente imposible observar la vida cotidiana de los/as entrevistados/as, establecer relaciones de confianza y credibilidad mutua más profundas; así como, hacer entrevistas a profundidad ni recurrentes a un mismo informante para aclarar dudas o profundizar en algunos aspectos claves para mi investigación. Debido a la pandemia, muchos de mis informantes tuvieron que doblar turnos o buscaron otro empleo el cual sumaron al que ya tenían previamente, lo cual los obligaba a trabajar, a veces, hasta en tres lugares distintos el mismo día. Ello redujo el tiempo de la entrevista a 20 o 30 minutos. A todo esto, se agregaron problemas de conexión a la red.

Desde mi primera visita a Toronto en 2018 noté las condiciones en las que los migrantes calificados mexicanos vivían y trabajaban, y despertaron mi interés por estudiar las relaciones de xenofobia, racismo y clasismo entre mexicanos y entre mexicanos y canadienses. En aquella ocasión, arribé a Canadá con conocimientos de psicología social que no fueron suficientes para explicarme lo que observaba, pero me ayudaron a percatarme de la situación en la que vivían los migrantes mexicanos calificados en Toronto. Durante mi

experiencia de trabajo en una fábrica de pizzas, de septiembre de 2018 a febrero de 2019, realicé algunas entrevistas con otros fines, pero las usé en esta investigación porque aportan datos pertinentes para la misma. De noviembre de 2019 a mayo del 2021 realicé entrevistas semiestructuradas en línea a través de los múltiples servicios de videollamada (Skype, WhatsApp, Google Meet, Facebook Messenger, entre otros). Entrevisté a 56 personas en total, a 16 de ellas pude entrevistarlas más de tres ocasiones. Entrevisté a 21 mujeres y 35 hombres, con edades que van de los 22 a los 40 años. Todos mis entrevistados son de la zona centro del país⁴, 12 tienen estudios trunco de universidad, 33 concluyeron una licenciatura y 11 finalizaron un posgrado. Los que viajaron al país de la hoja de maple previo a aplicar a un programa fueron 23 y 35 conocieron el país ya con el permiso o la residencia aprobada desde México. Cabe mencionar que la mayoría de las personas que entrevisté (50) contaban con un empleo en México previo a su salida a Canadá, de los cuales 35 trabajaban por honorarios o contratos temporales, sin prestaciones de ley; seis tenían una empresa propia y nueve contaban con un contrato de trabajo definitivo con las prestaciones de ley correspondientes. Este dato es de sumo interés, pues la mayoría de mis informantes experimentaron la precariedad en México, lo cual marcó de un modo importante su experiencia de vida en tanto su experiencia como clase trabajadora en México. El desplazamiento a Canadá también es una condición de precariedad en estos migrantes. Por último, los nombres de todos los informantes han sido cambiados para proteger su identidad.

Tabla 2: Perfil de los entrevistados

⁴ La distribución de mis informantes por estado de procedencia de México fue: 7 de Puebla, 5 de Tlaxcala, 2 de Morelos, 9 del Estado de México, 13 de la Ciudad de México y 22 de Hidalgo.

	Entrevistados	Con empleo en México	Sin empleo en México	Contaban con prestaciones de Ley en México	Sin prestaciones de Ley en México
Mujeres	21	20	1	1	19
Hombres	35	30	5	8	22
Total	56	50	6	9	41

	Casado/a	Soltero/a	Ingreso entre 4,000-6,000 pesos mexicanos*	Ingreso entre 6,001-10,000 pesos mexicanos	Ingreso mayor a 10,001	Ingreso sin especificar
Mujeres	6	15	10	5	1	4
Hombres	13	22	11	13	4	8
Total	19	37	21	18	5	12

	Acompañado por pareja e hijos/as	Acompañado por pareja	Solos/as	Se informaron sobre Canadá a través de Redes Sociales	Se informaron sobre Canadá a través de algún familiar
Mujeres	2	6	13	15	6
Hombres	3	8	24	22	12
Total	5	14	37	37	18

* Este ingreso se refiere al salario mensual del último trabajo en México antes de viajar a Canadá.

Para la selección de mis informantes aproveché las relaciones que generé cuando viví en Canadá, ya que estas personas siguieron participando en la investigación y me ayudaron a contactar con otros informantes. Otra estrategia para contactar con más personas fue utilizar las páginas de Facebook como “Mexicanos en Toronto” o “Mexicanos unidos en Toronto” para exponer mi tema de investigación y conseguir que quienes vieran mis publicaciones participaran en la investigación, ya sea brindándome parte de su tiempo para una entrevista o comentándole a algún conocido que pudiera ayudar. Que me aceptaran como amigo en sus perfiles de Facebook o en los grupos que participan fue una tarea un tanto complicada por

aquello de dar información personal a alguien que no conocen. No obstante, algunas personas me aceptaron en Facebook y me invitaron a sus grupos, familiares o con amigos de Toronto, lo cual fue muy importante para obtener información.

De igual forma llevé una libreta de notas donde registré información pertinente, realicé observaciones y elaboré notas sobre lo que acontecía en las entrevistas, las problemáticas en la red, puntos a retomar en las siguientes entrevistas o el análisis y reflexión de la información proporcionada. Ello me permitió organizar y sistematizar la información obtenida. Aunado a las entrevistas virtuales, consulté las estadísticas del *Citizenship and Immigration Canada* (CIC) e hice una exhaustiva revisión bibliográfica pertinente para el tema de investigación.

Capítulo 1: Precarización laboral, migración calificada y fronteras temporales

Josué tiene 30 años, estudió la carrera de arquitectura y trabajó en distintos programas de gobierno, pero él sentía que México no le brindaba las oportunidades que merecía por lo que, junto con su esposa Elizabeth quien también concluyó la carrera de arquitectura, tomaron la decisión de irse a Canadá porque: “Me gustaría brindarles un buen futuro a mis hijos, sin preocupaciones y sin temor, pero también quiero poder hacerme de mis cosas, que el dinero me alcance y sentirme más seguro” (Josué, entrevista realizada 10 de enero de 2019). Para Josué las condiciones laborales en México no eran las adecuadas debido a que nunca le respetaban el horario y sus ingresos apenas alcanzaban para mantener su hogar. Ellos llegaron a Canadá en octubre del 2019, se instalaron en un apartamento que rentaba su primo con otras amistades, Josué comenzó a trabajar como *landscaper* y Elizabeth trabajó como pintora aproximadamente por dos semanas, ya que no le volvieron a llamar. Pese a la buena relación que parece tener Josué con su jefe las condiciones laborales no son las óptimas: “acá no hay momento para descansar, realmente no tengo un horario, mi jefe me dice a qué hora va a pasar por mí al día siguiente, pero nunca sé a qué hora volveré; llueve, truene o relampaguee tenemos que trabajar hasta 14 horas de trabajo”. Si bien sus ingresos superan el promedio para un migrante sin permiso de trabajo, sigue por debajo del salario mínimo que percibe un canadiense. Josué se encuentra en búsqueda de lo que él denomina una mejor “calidad de vida”, aceptando empleos que, si bien tienen relación con sus estudios, no son los que desempeñaría un arquitecto.

La viñeta que da inicio a este capítulo intenta mostrar las condiciones de precariedad que viven los migrantes mexicanos calificados en Canadá. El objetivo de este capítulo es hacer una revisión de los conceptos clave para este trabajo de investigación: precariedad laboral, fronteras temporales y migración calificada. Comenzaré con el concepto de precarización laboral, a partir de las propuestas de Harvey (2007) y Ortner (2015) quienes señalan que la precarización es una consecuencia de la implementación de políticas neoliberales en la búsqueda de la reproducción del capital. Dichas políticas, como es sabido, han tenido repercusiones en la reproducción de la fuerza de trabajo y del capital. Después, discutiré el concepto de migración calificada, cómo ha sido definido por diversos autores y lo ambiguo del mismo. Mezzadra y Neilson (2017: 164) señalan que los trabajadores

calificados “han invertido tiempo y dinero para adquirir habilidades [...] Pero la práctica de suspensión los somete a tiempo de demora en los cuales se ven obligados a realizar tareas que suelen ser consideradas como no cualificadas”. Centraré la discusión en el contexto de la precarización del trabajo y cómo el Estado manipula, a través de las políticas migratorias, la categoría de trabajador calificado para buscar y moldear el tipo de trabajador que necesita. Enseguida, debatiré el concepto de frontera mostrando sus distintas definiciones hasta convertirse en un concepto polisémico. Finalizaré con el concepto de fronteras temporales de Mezzadra y Neilson (2017) para evidenciar la intervención del Estado sobre las mismas al controlar los tiempos de entrada y de salida de diversos tipos de trabajadores, que oscilan entre la legalidad y la ilegalidad establecida por el gobierno.

1.1 Precariedad laboral: Un acercamiento al concepto

El apartado inicia con un breve recorrido sobre cómo se ha definido la precariedad laboral; las afectaciones que ha tenido sobre el salario; cómo se relaciona con los cambios en la dinámica de acumulación y reproducción del capital y cómo es usado como mecanismo de exclusión o disciplinamiento en el modelo neoliberal, para finalizar con las repercusiones que tiene sobre las condiciones de vida de las personas.

Cada vez más se pueden apreciar los cambios en las dinámicas de acumulación del capital que han impactado en el trabajo (Salvia y Tissera, 2000). Estos cambios pueden apreciarse a escala mundial, por ejemplo: “la pérdida de la protección social, la creciente inestabilidad laboral y la existencia considerable de una cantidad de puestos de trabajo con bajas remuneraciones” (Mora, 2009 citado por Dasten, 2014: 148). Dasten (2014) refiere que dentro de la esfera laboral esto ha significado procesos de readaptación y reestructuración que dan forma a un nuevo escenario mundial, donde conceptos como flexibilidad y precariedad laboral adquieren mayor relevancia. Hoy en día la precariedad laboral se ha transformado en una condición estructural, la cual se puede apreciar en diversos segmentos del mercado de trabajo, incluyendo las ocupaciones de alta exigencia intelectual, donde se supone que deberían de tener mejores condiciones laborales (Guadarrama *et al.*, 2012).

Se ha hablado de precariedad desde los años cincuenta, pero a partir de la década de los setenta del siglo XX⁵ el tema tomó mayor relevancia (Dasten, 2014; Cuevas, 2015; Plá, 2004). Entre los años setenta y ochenta la precariedad se impuso a través de un proceso asimétrico que permitió a la clase capitalista un amplio margen para repensar “las bases del proceso de acumulación en la explotación del trabajo, generando las pautas de la competitividad y las ventajas comparativas que el capital requería para generar un nuevo ciclo de expansión” (Dasten, 2014: 149). Esta competencia mundial produjo precariedad y flexibilización laboral, desprotección social, desregularización del mercado, globalización de los mercados, entre otros (Cuevas, 2015; Dasten, 2014; Plá, 2004). Denning (2010) refiere que estas características del capitalismo no comienzan con la oferta del empleo, sino con la necesidad de las personas de ganarse la vida. Es el propio capital quien fetichiza el salario excluyendo a los trabajadores sin salario, ya que ellos no poseen libertad e igualdad, a diferencia de los que sí cuentan con uno. El sector informal es uno de los mayores representantes de la vida sin salario, conformado principalmente por el excedente de la fuerza de trabajo. Las actividades informales son indispensables para el capital ya que favorece la producción de bienes a bajos costos, lo que resulta en un impacto sobre las tasas salariales pues reduce el costo de reproducción de la vida y aumenta las ganancias (Neffa, 2008). Pero el salario no cumple, únicamente, con este carácter diferenciador. Cuevas (2015) enfatiza que el salario es una creación del Estado para manipular tanto al mercado como al trabajador. En el primer caso, se debe manipular el promedio salarial para que los ingresos sean competitivos a escala mundial; en el segundo, crea realidades y mercancía ficticias, lo que genera un ideal de un salario suficiente.

El concepto de precariedad hace énfasis en la vulnerabilidad, inestabilidad económica, inseguridad laboral, entre otros factores, que afectan al trabajador (Plá, 2004). Dasten (2014: 150) menciona que la precariedad es:

Una “condición”, un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista. En esa

5 En 1974 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzó a emplear el término de precariedad laboral para definir las inseguridades en los puestos de trabajo (Hernández, 2012).

condición el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral.

Según Dasten (2014), la precariedad laboral surgió como una nueva idea de “lo moderno”, que generó una feroz competencia dentro del mercado internacional (Cuevas, 2015), sumándose a “la competencia entre países con salarios inferiores, lo que incrementó el número de los empleos de producción con menor cualificación y de carácter *precario*” (Dasten, 2014: 155). Todos estos cambios, aunados a la protección brindada por el Estado a los procesos de acumulación del capital, dieron como resultado la reorganización del trabajo y una reducción de los salarios a nivel mundial, disminución que también se explica a partir de la competencia internacional. Las características de la precariedad laboral, según Plá (2004: 41), son: “Incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral, la degradación de la situación de trabajo, la insuficiencia e incertidumbre de los ingresos salariales y la reducción de la protección social”.

La precariedad laboral, ya sea a través de la temporalidad y la vulnerabilidad o de la inseguridad de los empleos, también se refleja en el abuso, las condiciones de trabajo y los horarios (Ferreira, 2014; Galin, 1986). Se podría llegar a pensar que estas condiciones solo se presentan en trabajadores casuales o con contrato verbal; sin embargo, se ha demostrado que la reducción de beneficios y protección se presenta tanto en empleos temporales, con contrato o casuales, como entre trabajadores de base (De Wolff, 2000; Cranford *et al.*, 2003; Premji *et al.*, 2014). La precariedad laboral también se relaciona con los cambios en la dinámica de acumulación de capital impuestos por el paso del modelo fordista al modelo neoliberal (Dasten, 2014; Cuevas, 2015). Para Harvey (2008: 4) el neoliberalismo es:

Una teoría de prácticas políticas económicas que proponen que el bienestar humano puede ser logrado mejor mediante la maximización de las libertades empresariales dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, libertad individual, mercados sin trabas y libre comercio. El papel del Estado es crear y preservar un marco institucional apropiado para tales prácticas.

Desde 1970 el mundo ha experimentado un giro hacia el neoliberalismo que se puede notar en “la desregulación, la privatización, y el abandono por el Estado de muchas áreas de la provisión social” (Harvey, 2008: 3). Ortner (2015) refiere que este giro buscó obtener una mayor acumulación de capital para la clase dominante. Vivir bajo el neoliberalismo, continúa Harvey (2008), es aceptar o someterse a las condiciones establecidas por la acumulación del capital de la clase dominante. Estas prácticas económicas profundizaron la desigualdad social y crearon un nuevo tipo de trabajador. Al respecto, Harvey (2008: 151) señala que “el mero incremento de la desigualdad social constituye un indicador precario de un proceso de reconstitución del poder de clase”. La desigualdad social impuesta por las prácticas neoliberales generalizó la precariedad. Así surge lo que Harvey (2012) y Standing (2014) denominan “precariado”, el cual llegó a desplazar al proletariado⁶. Con la creación de este nuevo tipo de trabajador el empleo comenzó a segmentarse entre mercado primario —el cual ofrece mejores contratos, requiere mayor cualificación y tiene mejores salarios— y mercado secundario —diseñado para trabajadores precarios y menos cualificados que reciben peores ingresos, sometidos a la demanda— (Battistini, 2009).

Respecto el “abandono” del Estado que refiere Harvey no ha implicado su retiro de la organización de la economía, en realidad participa en la creación de políticas cuyo fin es defender al capitalismo extremo cuyos efectos se vuelven más visibles (Ortner, 2015). Por ejemplo, el papel del Estado en la creación de políticas para tener un mejor manejo de los flujos de fuerza de trabajo. En el caso de los trabajadores migrantes el estatus migratorio también acentúa la precariedad laboral. Investigaciones sobre trabajadores nacidos en Canadá, naturalizados y migrantes⁷, han mostrado que existen grandes diferencias en las condiciones laborales de cada grupo, principalmente en los salarios y las prestaciones laborales. En tanto los trabajadores naturalizados pueden obtener mejores salarios y mayores

6 La transición al “precariado” se dio en las fábricas y conllevó la disminución y aniquilamiento de la clase obrera industrial, el cambio de las condiciones salariales y de seguridad social y el desmantelamiento del Estado de Bienestar (Harvey, 2012). Según Standing (2014: 8), el concepto de precariado difiere del de proletariado porque en el primero hay “una pérdida de control sobre el propio tiempo y sobre el desarrollo y uso de las capacidades propias”, mientras que en el segundo hay una pérdida de estatus que implica una adaptación salarial, pero con un empleo estable.

7 Los trabajadores migrantes son aquellos que ingresaron y permanecieron en el país con un estatus migratorio precario, mientras que los trabajadores naturalizados ingresaron con un estatus migratorio precario y al naturalizarse cambiaron a un estatus migratorio seguro (Goldring y Landolt, 2015).

prestaciones, los migrantes no mejoraron sus condiciones laborales al regularizar su estatus migratorio con un permiso de trabajo (Goldring y Landolt, 2015).

Diversos autores (Lindenboim, 2000; Salvia y Tissera, 2000; Tejerina *et al.*, 2013) sostienen que la precariedad laboral sirve como mecanismo de exclusión. Salvia y Tissera (2000) apuntan que la exclusión surge a partir de las condiciones cambiantes del contexto económico que repercuten en los balances socioeconómicos y la reproducción de la fuerza de trabajo, ya que el desarrollo de la economía no respondió de manera igualitaria en términos de inclusión-exclusión, lo que creó diferentes oportunidades de empleo según la zona económica, así como, diferentes ingresos por el mismo trabajo. La exclusión y el manejo del mercado laboral según la zona, refieren Tejerina *et al.* (2013), ha sido una medida empleada por el Estado para anular el nexo entre poder y exclusión, pues las políticas que emplea están dirigidas para que la dependencia del trabajador sea asimilada como una condición que no podrá cambiar.

Por su parte, Amable *et al.* (2001) advierten que la precariedad laboral sirve al Estado para disciplinar la fuerza de trabajo, esto se ve reflejado tanto en la tasa de desempleo de personas que tenían un trabajo con contrato temporal⁸, como en las afectaciones que tiene en el historial del trabajador haberse quejado o tener una mala conducta en su empleo pasado; lo que sirve como método disciplinar para el trabajador que se ve obligado a aceptar diferentes horarios o recibir un salario menor bajo la amenaza de rescindir el contrato o no dar una buena referencia a futuro. De igual forma, señalan los autores, afecta en la esperanza de alcanzar un puesto mayor en alguna empresa, ya que el *outsourcing* y las contrataciones temporales ocasionan una movilidad muy alta en el mercado laboral, aunado a que no generan antigüedad. Estas medidas disciplinarias provocan miedo de perder el trabajo o la condición de vida que tienen en cierto momento, lo que somete al trabajador a la incertidumbre, la pérdida de control de tiempo, la imposibilidad de generar un proyecto de vida y la esperanza de que la precariedad sea solo un estadio transitorio que, con el paso del tiempo, va a cambiar (Alonso y Fernández, 2009).

⁸ Según Amable *et al.* (2001) la tasa es cuatro veces superior a la tasa de personas desempleadas que proceden de empleos fijos a nivel mundial.

La precariedad laboral también va precarizando las condiciones de vida, por ejemplo, la salud, la educación, el ocio, los servicios que proporciona el Estado⁹, la imposibilidad de la población joven para obtener una vivienda propia que la obliga a seguir viviendo con sus padres o rentar espacios que comparten con más personas (Enrique *et al.*, 2017), entre otros. Butler (2009), por su parte, señala que la precariedad se centra en las condiciones que amenazan la vida y que se encuentran fuera del control de las personas, así como una serie de condicionantes que los seres vivos se ven obligados a aceptar. Estas condiciones que amenazan la vida también se pueden ver reflejadas en la precarización del cuerpo.

El impacto de las condiciones del empleo en las personas es de suma relevancia tanto en la salud física como en la mental (Amable *et al.*, 2001). Si las condiciones en el empleo no son las óptimas para realizar el trabajo, las personas pueden sufrir lesiones cuya atención médica, en muchos casos, sale de sus ingresos al no contar con seguro social o asistencia médica brindada por la empresa; en algunos casos los trabajadores prefieren no asistir al médico porque no cuentan con el dinero suficiente para pagar una consulta (Amable, 2000). Otra de las afecciones de la salud es el cambio en el estilo de vida resultado de las extensas jornadas de trabajo y salarios bajos (Preibisch y Hennerby, 2011). Benach *et al.* (2015) señalan que la precariedad laboral impacta en la salud mental de los trabajadores, ya que factores como la inestabilidad laboral y la temporalidad repercuten en los niveles de estrés y ansiedad ocasionando un impacto negativo en la psique de las personas.

La precariedad laboral también incide en el ámbito educativo afectando la educación de los hijos debido a que la educación en distintos países del mundo ha empezado a privatizarse (Marchesi, 2000), por lo que muchas veces tienen que dejar la escuela para incorporarse a la vida laboral. Las reformas educativas y el cambio en el sistema educativo han ocasionado que no todas las personas estén en las mismas condiciones de recibir una educación de calidad, pues los recortes presupuestales en el sistema público educativo de muchos países han beneficiado al sector privado (Rivero, 2000). Lo dicho hasta aquí evidencia que hablar de precariedad laboral obliga a analizar las condiciones de vida tanto del trabajador como de sus dependientes económicos que se ven afectados. La precariedad

⁹ Agua, drenaje, alumbrado público, créditos para el beneficio de los trabajadores del Estado, entre otros.

de la vida se caracteriza por una restricción o una limitación de acceso a los servicios básicos como la educación, la alimentación y la salud (Fortino y Calderón, 2013).

Como he señalado a lo largo de este apartado la precariedad laboral afecta la vida de los trabajadores, quienes son fuertemente disciplinados a partir de las necesidades del Estado y del capital. Dicha precariedad es uno de los motivos y una posible explicación al incremento en los flujos migratorios de las últimas décadas que también han afectado a los trabajadores calificados, quienes se han visto obligados a migrar y aceptar condiciones laborales cada vez más precarias. Es el caso, por ejemplo, de la mayoría de los migrantes calificados mexicanos que radican en la ciudad de Toronto: han aceptado trabajos en el sector terciario con ingresos muy por debajo de los correspondientes a sus especializaciones. Los empleadores se aprovechan de sus condiciones irregulares para obtener mayores beneficios a un menor costo, precarizando su situación laboral.

1.2 Migración calificada: un concepto a debate

La migración calificada es muy diversa, ya que puede abarcar desde estudiantes universitarios o recién egresados que trabajan como *Au pairs* (Aguilar, 2013, 2014; Muñoz-Rodríguez y Santos, 2015, 2018;) hasta científicos altamente calificados con experiencia laboral que trabajan en *Silicon Valley* (Alarcón, 1999). Autores como Coloma (2012), Bermúdez (2010), Ramírez y Lozano (2017) y Gandini (2019) refieren que la migración calificada se define con relación al nivel de escolaridad alcanzado por las personas, aunque, según Bermúdez (2010), en algunos casos se llegan a considerar los años de experiencia laboral en lugar del nivel educativo del trabajador. Esto ha provocado un debate sobre cuál es el nivel educativo necesario para considerar a una persona calificada o no, ya sea que tenga carrera universitaria trunca o que la haya finalizado. Sin embargo, para la *Organization for Economic Co-operation and Development* (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, conocida como OCDE por sus siglas en español), las personas calificadas son aquellas que cuentan con 13 años o más de estudios.

Por su parte, autores como Neira (2012), Pellegrino (2001, 2013) y Tuirán y Ávila (2013) consideran que la migración calificada está relacionada con las necesidades del país de destino, que es quien controla los flujos migratorios. Esta migración también sirve para entender el “ideal” de trabajador según las políticas migratorias de cada país, cuya finalidad

es captar trabajadores con altos niveles de escolaridad lo que, además, le permite al Estado generar una distinción entre los trabajadores calificados (Coloma, 2012) y aquellos que ingresan al país para trabajar en la agricultura, la construcción, entre otros.

En la primera parte de este apartado, con base en cifras, mostraré el reciente incremento de la migración calificada, así como sus posibles explicaciones. En la segunda, siguiendo a diversos autores, analizaré lo que se ha dado en llamar “la fuga de cerebros” y su impacto o no en el desarrollo de los países de origen y destino. La tercera parte se centra en el debate sobre las diferencias entre trabajadores calificados o altamente calificados.

1.2.1 El incremento de la migración calificada

La migración y el control de la movilidad de las personas se han convertido en temas de suma relevancia dentro de la agenda internacional. Según Delgado *et al.* (2016), para el 2013 existían cerca de 232 millones de migrantes en el mundo y alrededor del 75% (174 millones) provenían de países en vías de desarrollo; cerca del 90% del total de los migrantes (208 millones) eran trabajadores. Quizás el incremento de los flujos migratorios ha traído como consecuencia una creciente selectividad de la migración internacional.

Es preciso señalar que en las últimas tres décadas la migración calificada ha tenido un incremento en términos porcentuales, es decir, ha aumentado con relación a la migración internacional. Según Delgado *et al.* (2016), de 1990 a 2010 el crecimiento anual de la migración internacional fue de 1.8%, mientras que el crecimiento de la migración calificada fue de 2.7% (véase Tabla 3). Aunque estos dos tipos de migración no son comparables en cuanto al número total de migrantes, es importante mostrar el alto crecimiento porcentual que ha tenido la migración calificada que se origina, principalmente, en los países periféricos o emergentes.

Tabla 3: Crecimiento de la migración calificada con relación a la migración internacional

	Año		Tasa de crecimiento anual (%)
	1990	2010	1990-2010
<i>Migrantes internacionales</i>	154,161,984	220,729,300	1.8
<i>Migrantes calificados</i>	16,245,039	27,781,759	2.7

Fuente: Delgado *et al.* (2016).

Como podemos observar, la migración de trabajadores calificados comenzó a tener una mayor relevancia a partir de 1990, pero ¿cuáles son las causas o posibles explicaciones de este incremento? Una de ellas es que, a partir de ese año, actividades como la ciencia, la comunicación y la tecnología recibieron un apoyo considerable en los países del “primer mundo”, lo que generó la necesidad de incorporar mano de obra con ciertas calificaciones (Pellegrino, 2013). Delgado *et al.* (2016) refieren que existe una internacionalización y fragmentación de las actividades de desarrollo e investigación. Al respecto señalan que el esquema tradicional de las empresas dedicadas a la innovación y el desarrollo era “a puertas cerradas”, es decir, las tareas de investigación se desarrollaban en las instalaciones centrales de las corporaciones. En la actualidad, el esquema que se trata de utilizar en la mayoría de los casos se denomina “innovación abierta”, esto es, apertura y redistribución espacial de las funciones corporativas (empresas transnacionales), con la participación de socios externos (proveedores, clientes, universidades, entre otros), cuya finalidad es crear redes de innovación. Las sedes de las empresas que se establecen en los países periféricos tienden a actuar como extensiones de la sede central, pero la empresa filial se aprovecha de las ventajas salariales, tributarias y de otro tipo que dan los países de acogida.

Como resultado de la terciarización de la economía a nivel mundial, las empresas “multinacionales” se encuentran en una carrera “desenfrenada” para apropiarse y concentrar un gran número de patentes a nivel mundial (Delgado *et al.*, 2016). El número de patentes adquiridas por las empresas tiene la finalidad de evitar la competencia y crear un monopolio. Por otro lado, se priorizan las ganancias que puedan generar las innovaciones sobre los potenciales beneficios que podrían tener en la población y, en algunas ocasiones, en el medio ambiente. A decir de Delgado *et al.* (2016), debido a esta dinámica grandes empresas multinacionales han podido hacer uso de trabajadores calificados del sur, transfiriendo los

riesgos y responsabilidades a sus filiales o sedes fuera del país donde se encuentran las oficinas centrales, capitalizando todos los beneficios a través de la concentración de patentes. El establecimiento de las “ciudades científicas” (Delgado *et al.*, 2016) como *Silicon Valley* en California o el *Research Triangle Park* en Carolina del Norte, busca crear sinergias colectivas con la finalidad de acelerar las dinámicas de innovación. Se trata de:

Un nuevo paradigma que se aparta de los viejos modelos “cerrados” de investigación y desarrollo incrustados en las grandes corporaciones y que abre el camino hacia una *nueva cultura de la innovación* basada en la flexibilidad, descentralización e incorporación, bajo diferentes modalidades, de nuevos y cada vez más numerosos jugadores que interactúan en espacios locales y transnacionales (Delgado *et al.*, 2016: 155-156).

Aunque, como sabemos, los cambios en las políticas migratorias han sido una importante fuente de atracción para los trabajadores, no hay que dejar de lado otros actores que participan en este proceso: corporaciones transnacionales, universidades, centros de investigación, entre otros, que demandan trabajadores con características específicas (Coloma, 2012). Ante esto, el Estado no sólo crea nuevos programas de movilidad, sino también modifica y cancela programas ya existentes con el fin de responder a esta demanda. Tampoco hay que olvidar que la finalidad de muchas políticas migratorias es atraer mano de obra calificada y barata para cubrir la demanda de trabajadores especializados en diversos sectores (Ramírez y Lozano, 2017).

1.2.1.1 Migración calificada de mexicanos

México se distingue por figurar en las estadísticas de la migración internacional. En 1990 el país ocupó el sexto lugar mundial con 5,043,269 migrantes; en el 2000 se situó en el segundo lugar con 10,040,849, mientras que en el 2010 escaló al primer lugar (12,441,703) (Delgado *et al.*, 2016)¹⁰.

10 Las cifras que utilizan los autores son de la UN-DESA (*United Nations-Department of Economic and Social Affairs*) (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas)

Tabla 4: Población emigrante según el país de origen

1990		2000		2010	
Origen	Población emigrante	Origen	Población emigrante	Origen	Población emigrante
Mundo		Mundo	174,515,733	Mundo	231,522,215
1 Fed. Rusa	12,749,832	1 Fed. Rusa	10,702,336	1 México	12,441,703
2 Afganistán	7,295,340	2 México	10,040,849	2 India	11,398,091
3 India	6,845,565	3 India	8,120,278	3 Fed. Rusa	10,725,449
4. Bangladesh	5,635,489	4 Ucrania	5,714,739	4 China	9,342,485
5 Ucrania	5,575,082	5 Bangladesh	5,695,075	5 Bangladesh	6,476,821
6 México	5,043,269	6 China	5,493,899	6 Ucrania	6,356,532

Fuente: Delgado *et al.* (2016).

¿Cuáles son las razones por las que México se ubica en la actualidad en la cima de la migración mundial? Delgado *et al.* (2016) mencionan que uno de los puntos a considerar es la larga historia de la migración mexicana hacia Estados Unidos que data de finales del siglo XIX. A fines de la década de 1970 hubo un incremento de este flujo que coincide con la desaceleración de la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI)¹¹ y con las dificultades que enfrentaron la ciencia, la tecnología y la innovación en el país¹². Asimismo, coincide con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)¹³, que se asocia con la desarticulación de la producción nacional y las reformas neoliberales impuestas en México. Todo esto ocasionó una escalada de la migración de mexicanos hasta colocarla en la cúspide de la migración internacional a nivel mundial.

En cuanto a la migración calificada de mexicanos en el mundo, Delgado *et al.* (2016) señalan que su incremento tiene las mismas causas. México es el país de toda América Latina

11 La Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) fue un proyecto económico que se puso en marcha en México con la finalidad de superar la dependencia económica. Dicho proyecto sostenía que el desarrollo de los países se lograba transformando y trabajando sus materias primas, en lugar de exportarlas, es decir, los Estados tenían que alentar la producción nacional, por lo que diferentes empresas recibieron apoyos a través de subsidios y el incremento de los aranceles a las exportaciones.

12 Estos problemas fueron ocasionados por el recorte en el presupuesto que ocasionó despidos y el freno del desarrollo científico y tecnológico nacional.

13 El TLCAN se firmó en 1992, pero entró en vigor en 1994. El 1 de julio de 2020 se reemplazó con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

que aporta el mayor número de trabajadores calificados en la OCDE, seguido por Argentina, Brasil y Jamaica (Ramírez y Lozano, 2017). Como se observa en la Tabla 5, México tuvo un incremento de 86.8% de migrantes calificados residentes en países de la OCDE, colocándose por debajo de Argentina (135.1%) y Brasil (100.5%) y por encima de Jamaica (53.2%). Pese al incremento registrado en Brasil y Argentina, su población migrante calificada sigue siendo menor a la de México en términos absolutos.

Tabla 5: Población migrante calificada residente en países de la OCDE (2000 y 2010)

Región de origen	2000	2010	Cambio %
	PMC*	PMC	2000-2010
México	473,923	885,456	86.8%
Brasil	140,764	282,180	100.5%
Argentina	105,211	247,331	135.1%
Jamaica	190,712	292,117	53.2%

Fuente: Ramírez y Lozano (2017).

*PMC: Población Migrante Calificada.

Lozano y Gandini (2011) señalan que una posible explicación del aumento de la migración calificada de estas regiones es la fuerte desigualdad en cuanto a servicios y oportunidades a las que se enfrentan diariamente los trabajadores en sus lugares de origen. Desde la percepción de los países de origen este tipo de migración es un serio problema, porque no permite la consolidación de sectores avanzados como la tecnología, la ciencia, la educación, y la innovación (Pellegrino, 2001).

1.2.2 ¿Desarrollo o “desperdicio de cerebros”? El debate sobre migración calificada

El concepto de “fuga de cerebros” (*brain drain*) surgió en Inglaterra en los años cincuenta del siglo pasado y hacía alusión a la salida de médicos del Reino Unido con destino a Estados Unidos (Neira, 2015). Esta fuga, “expresa el cúmulo de retos y oportunidades que plantea la dinámica del sistema global a las naciones en vías de desarrollo” (Tuirán y Ávila, 2013: 44). Por lo general, se identifican dos enfoques desde los cuales se analiza este fenómeno. El primero, denominado “nacionalista”, surge a fines de la década de los cincuenta del siglo XX

y propone el retorno y repatriación de los trabajadores calificados que se encuentran fuera del país (Tigau, 2015; Pellegrino, 2013). El segundo, de corte “internacionalista”, refiere la utilización de la migración calificada en pro del país de origen a través de la creación de redes y organismos de vinculación entre el país de destino y el de origen (Tigau, 2015).

La fuga de cerebros ha propiciado un extenso debate sobre su incidencia en el desarrollo o no del país de origen. Algunos autores (Gandini, 2019; Gaspar y Chávez, 2015; Neira, 2011) la consideran como una pérdida de los recursos invertidos en la educación de esta población y de talento producida por la falta de oportunidades en el mercado laboral local, la diferencia salarial, las crisis económicas, entre otras causas. Tuirán y Ávila (2013) señalan que las economías más avanzadas, que son los centros de innovación y desarrollo científico y tecnológico, atraen flujos de trabajadores calificados y especializados en ciertas áreas con la finalidad de aprovechar ideas o productos y utilizar sus conocimientos en los procesos de producción e innovación de sus empresas, lo cual representa mayores beneficios a menores costos, ya que el país de origen es el responsable de la educación de estos trabajadores. Sin embargo, para autores como Lozano y Gandini (2011) la fuga de cerebros podría tener un impacto positivo en el país de origen debido al envío de remesas que podrían ser utilizadas en favor del desarrollo del país e, incluso, plantean que la migración de trabajadores calificados no solo favorece el desarrollo del país de destino, sino también del país de origen (Lozano y Gandini, 2011; Pellegrino, 2001).

Pero ¿realmente la migración favorece el desarrollo en el país de origen? Considero que hay que matizar esta relación entre migración y desarrollo como benéfica para el país de origen. Coincido con Wise *et al.* (2009: 29) quienes advierten que “aparte de unilateral y sesgada, es un contrasentido, porque son precisamente las condiciones de subdesarrollo y en particular los procesos de reestructuración neoliberal que profundizan el subdesarrollo y acrecientan las asimetrías Norte-Sur, los que precipitan la expulsión laboral y nutren la dinámica migratoria”. Este proceso ha conllevado a una desarticulación y exclusión de la periferia, lo que ha provocado una reinserción asimétrica al sistema capitalista mundial. Ello se ve reflejado en la exportación de fuerza de trabajo calificada, barata, flexible y desorganizada que se ha vuelto un elemento central en la movilidad de trabajadores de países en desarrollo a países desarrollados con la finalidad de satisfacer las necesidades del Estado y beneficiar las dinámicas de acumulación de capital.

Según Pellegrino (2001: 136), “la percepción de la importancia del conocimiento como insumo básico para el desarrollo y el consiguiente interés de los gobiernos en consolidar sectores fuertes en ciencia y tecnología” produjeron un cambio en la manera de pensar el tema. El término “fuga de cerebros” fue reemplazado por “intercambio de cerebros”¹⁴ (*brain exchange*) y “circulación de cerebros”¹⁵ (*brain circulation*) por considerarse más adecuados para analizar este fenómeno, en tanto permiten pasar de una visión negativa a una que reivindica los aspectos positivos de la movilidad. Esto es, los flujos circulares y los retornos temporales de los migrantes contribuyen al desarrollo e impulso del mercado de trabajo local. Desde esta perspectiva se busca organizar redes y sistemas de interacción entre el migrante y su país o comunidad de origen, con la finalidad de intercambiar el conocimiento y favorecer el desarrollo. En su retorno, este trabajador se transforma en una fuente de desarrollo, aunque, para que estas redes cumplan su propósito el país de origen tiene que impulsar los sectores en desarrollo, ya que no todo puede provenir del exterior (Gaillard y Gaillard, 1998 citados en Pellegrino 2001). Como se puede apreciar, esta perspectiva se ubica dentro de las propuestas de aquellos autores que abogan por los beneficios de la migración al desarrollo de los países. No comparto esta postura pues, como señala Binford (2002), si bien es cierto que existen casos donde algunos poblados se ven beneficiados por las remesas, es necesario analizar la frecuencia y duración de los mismos pues el potencial de desarrollo depende de la estructura de oportunidades de los países y ciudades de origen de los migrantes que, para el caso mexicano, resultan extremadamente limitadas. Por su parte, Wise, Chávez y Rodríguez (2016) refieren que la compensación producida por las remesas no subsana el daño ocasionado por la migración laboral, ya que no solamente se pierde la población en edad productiva que sirve de sostén a la población infantil y de adultos mayores, sino que, además, el país de origen pierde su recurso más importante para la acumulación de capital. La migración de trabajadores calificados exacerba el problema, puesto que reduce las capacidades de innovación y desarrollo del país de origen.

14 El intercambio de cerebros consiste en el intercambio entre los países o empresas de expertos en ciertas áreas con la finalidad de aumentar la colaboración científica internacional.

15 La circulación de cerebros puede ser entendida como circulación de talentos con el fin de abrir las fronteras de los países a cierto tipo de trabajadores calificados para aprovechar su conocimiento y experiencia en algún tema con el objetivo de mejorar las condiciones de desarrollo tanto del país de origen como del país de destino (Gaillard y Gaillard, 1998 citados en Pellegrino 2001).

Es pertinente destacar que la fuga de cerebros tiende a dar una idea equivocada de homogeneidad, ya que se considera que el perfil científico-académico es el que predomina cuando, en realidad, hay una variedad de ocupaciones, formaciones y especialización en su interior (Lozano y Gandini, 2011). Gandini (2019) resalta que la fuga de cerebros puede frenar el desarrollo de los países de origen al perder los recursos invertidos en educación¹⁶. La pérdida de la masa crítica de conocimiento afecta el crecimiento económico de los países y amplía las desigualdades y el atraso con respecto a los países del primer mundo. Estos efectos son distintos en cada país. Delgado *et al.* (2016) mencionan que la fuga de cerebros realmente es una transferencia de desarrollo y progreso y un desperdicio y desaprovechamiento de talentos para el desarrollo nacional que se refleja tanto en las ventajas competitivas como en el incremento de las ganancias en los países de destino. El problema para el país de origen es que se reducen sus capacidades para innovar en beneficio propio y se deja de impulsar el desarrollo en tecnología, lo que provoca una tendencia desigual en su desarrollo.

En los años noventa, “en el contexto de un nuevo régimen de acumulación centrado en el conocimiento y el desarrollo de las comunicaciones vía Internet” (Neira, 2015: 202), tomó fuerza el concepto de *brain waste* (desperdicio de cerebros), como resultado de que la migración altamente calificada no venía “únicamente de países en desarrollo sino también de países con elevados niveles de ingreso *per capita*” (Montuschi, 1999 citado en Neira, 2015: 202). Gaspar y Chávez (2015: 83) mencionan que este fenómeno se da cada “vez que un número importante de migrantes experimenta una subvaluación de capacidades al desempeñarse en actividades no acordes con su calificación o bien experimenta barreras para hacer válidas sus credenciales”. Esto no solo sucede en los países de destino, también sucede en los países de origen de los migrantes calificados. Tal es el caso de mis informantes quienes a pesar de tener estudios universitarios tenían empleos precarios y por debajo de sus calificaciones en México. Neira (2011) refiere que, si bien es cierto que la migración calificada ha permitido satisfacer la demanda de trabajadores calificados de países del

16 Tuirán y Ávila (2013: 56) refieren que la fuga de cerebros ha sido considerada como un “juego de suma cero” para el país de origen debido a que “las naciones de origen pierden las competencias, las destrezas y las potencialidades de innovación de los migrantes calificados y las naciones de acogida las ganan”.

“primer mundo”, el *brain waste* se da cuando algunos países intentan adelantarse a las posibles demandas del flujo de trabajadores calificados y terminan con una sobreoferta de población calificada, la cual se incorpora a trabajos “menores” o que requieren menor calificación en el país de destino. Ello se transforma en una subvaloración y un “desperdicio” de las capacidades del trabajador, ya que el país de destino no sabe qué hacer con dicha población que, en realidad, se transforma en la reserva calificada de mano de obra. En este debate me posiciono con aquellos autores que señalan que la migración calificada es un “desperdicio de cerebros” (*brain waste*) ya que, como trataré de mostrar en esta investigación, un gran número de migrantes calificados se insertan en puestos menores a sus cualificaciones, según las necesidades del Estado y el capital, y pasan a formar parte del ejército laboral calificado de reserva. Pero, esta subvaloración y “desperdicio” de sus capacidades “también afecta a las posibilidades que tienen para conseguir una vivienda, tener acceso a la educación, e incluso tiene que ver con los espacios de ocio y esparcimiento, superponiendo y reforzando su segregación ocupacional” (Neira, 2015: 203).

1.2.3 Trabajadores calificados *versus* altamente calificados

Es muy difícil definir con precisión el adjetivo de calificado ya que, por lo general, el migrante calificado es el “ideal del migrante” tanto en el país de destino como en el de origen (Coloma, 2012). Como mencioné al principio de este capítulo, el adjetivo calificado se relaciona con el nivel de escolarización alcanzado por el trabajador que puede ser desde profesionistas con licenciatura (Coloma, 2012; Bermúdez, 2014; Gaspar y Chávez, 2016; Gandini, 2019), hasta trabajadores que concluyeron el bachillerato o preparatoria (Pellegrino, 2001; Ramírez y Lozano, 2017). La categoría de calificado también puede incluir a obreros calificados que no necesariamente concluyeron los estudios de bachillerato, pero que tienen experiencia laboral (Pellegrino, 2001). Justamente, es el grado académico alcanzado el que define la diferencia entre la migración calificada y altamente calificada. Esta última incluye aquellas personas que han concluido un posgrado (Delgado *et al.*, 2016; Bermúdez, 2014; Gaspar y Chávez, 2016) o una especialidad, como lo documenta Alarcón (1999) en su investigación sobre los trabajadores provenientes de la India y México insertos en *Silicon Valley*, el autor define al trabajador altamente calificado (o el *high tech bracero*, como lo

llama) como aquel que cuenta con estudios universitarios y una especialidad en el campo de la tecnología.

Nos encontramos con la subvaluación de las capacidades de los profesionales que, en la mayoría de los casos, se ven obligados a aceptar empleos inferiores a sus calificaciones (Neira, 2011). Esta situación no solo sucede en Estados Unidos, como lo documenta Alarcón (1999). Neira (2011) refiere que en el caso de latinoamericanos calificados en Canadá se puede apreciar la misma discriminación que no solo se limita al empleo, sino también afecta la vivienda, el ocio y la educación, lo que conlleva a la segregación de la población. Neira (2015), insiste que es necesario repensar el concepto de migrante calificado ya que, si bien existe un debate en el ámbito académico, las políticas migratorias de cada país son las que determinan quién es calificado y quién no. Un ejemplo en este sentido es el caso de Canadá, cuyo gobierno ha definido en el *Federal Skilled Worker* —programa para atraer mano de obra calificada, del cual hablaré en el siguiente capítulo— de manera muy precisa los requisitos que debe cumplir un migrante calificado, o como diría Coloma (2012), el migrante “ideal” para el país.

Para los intereses de este trabajo considero al migrante calificado como aquel que cuenta con estudios de educación superior, sin importar que no los hayan finalizado ya que, como señala Rodríguez (2009), son personas que debido a sus estudios y experiencia pueden “desempeñar labores complejas de forma adecuada y eficiente”, aunque resulta una fuerza de trabajo que, frecuentemente, se ve forzada a aceptar empleos menores a sus calificaciones (Neira, 2011). La mayoría de las personas que entrevisté cumple con lo señalado por Rodríguez. Un número muy reducido de mis entrevistados, pese a tener estudios de licenciatura o posgrado finalizados, ha “logrado” salir del banquillo de espera y tiene empleos relacionados con sus estudios universitarios trancos en México.

1.3 Fronteras temporales: espacios de espera

En este apartado hablaré sobre el concepto de frontera con el objetivo de mostrar que es un concepto que va más allá de la línea del mapa y cuya definición clásica ha sido superada por los “marcos de espera” a los que aluden Mezzadra y Neilson (2017). Iniciaré con la definición de frontera como delimitación más clásica de la geografía y mostraré los debates sobre el tema. Continuaré con el concepto de frontera como espacio temporal, destacando las

estrategias y técnicas utilizadas por los Estados en las fronteras para controlar los flujos migratorios.

1.3.1 Fronteras: más allá de la línea del mapa

¿Qué es una frontera? Según la Real Academia Española (RAE) la frontera es la “línea que marca el límite exterior del territorio de un Estado, entendido como el espacio terrestre, marítimo y aéreo sobre el que ejerce su soberanía” (RAE, 2020). Bajo esta clásica definición la frontera en los mapas delimita los territorios soberanos por líneas y los países tienen diferentes colores¹⁷. Sin embargo, el concepto de frontera tiene un carácter polisémico. Disciplinas como la geografía, la economía política, la sociología, la antropología, el derecho la definen de distintas maneras y desde distintos enfoques.

Frontera es un término que fue desarrollado en el campo de la geografía humana a mediados del siglo XIX. Geógrafos como Ratzel, Fawcett, Vallaux, Ancel y Curzon (citados en Arriaga, 2012) la definían como un “espacio absoluto”. Pero, ¿qué es el “espacio absoluto”¹⁸? Diversos autores (Lobato, 1998; Arriaga, 2012; Montañez, 1999; Hiernaux-Nicolas, 2004) mencionan que en el siglo XIX el espacio absoluto, a pesar de estar formado por fragmentos de naturaleza, seres humanos, actividades sociales, era concebido como un lugar independiente e inmutable. Así, la frontera como espacio absoluto se entendía como “un fragmento del espacio absoluto, un escenario en donde ocurren procesos sociales y que a pesar de la acción humana es inmutable, pues se rige por sus propias leyes” (Arriaga, 2012: 74). De esta forma, se podría entender la frontera como un espacio absoluto contenido en otro (Montañez, 1999).

En aquellos años diversos autores empezaron a debatir sobre la construcción de la territorialidad nacional, discusión en la que el concepto de frontera¹⁹ fue clave (Laurín y

17 Según Doval (2018: 220-221) los términos límite y frontera no son sinónimos. El límite “correspondería a la demarcación o definición del alcance del territorio y/o las regiones que delimita el poder estatal”, mientras que frontera es “un área —que puede coincidir o no con el límite— que se configuró como la concreción de la territorialidad y un mecanismo de control”.

18 El concepto de “espacio absoluto” fue acuñado por la física. Según Barranchina (2007: 54), tiene su origen en la teoría de Newton quien decía que el espacio es “absoluto en su propia naturaleza, sin consideración hacia ninguna cosa externa [...] siempre similar e inmóvil”.

19 “La frontera es una institución cuya dimensión histórica es la de constituir el punto de equilibrio entre el territorio, la nación y el Estado. [...] Delimitar la jurisdicción territorial es una necesidad de

Núñez, 2013). Entonces esta categoría se asoció con términos como territorio, territorialidad, poder, soberanía, nación y Estado (Taylor, 1994; Agnew, 1998; Kohen, 1998; Nweihed, 1992 citados en Bradshaw y Linares, 1999), convirtiéndose en un elemento fundamental en la construcción de los Estados-nacionales en tanto servía para marcar tanto los límites de la soberanía estatal como la búsqueda de recursos materiales para justificar su expansión (Cairo, 2001).

Las definiciones de frontera como delimitación del Estado-nación o como “espacio absoluto”, especialmente en los campos de la geografía política e histórica, comenzaron a cuestionarse a partir de los años sesenta del siglo XX con el desarrollo de la geografía crítica (Arriaga, 2012). En aquel entonces la geografía humana dio un giro teórico y metodológico gracias, principalmente, a los aportes de Lefebvre sobre el espacio, que llevaron a definir la frontera como un “espacio socialmente construido” (Montañez, 1999; Doval, 2018; Arriaga, 2012; Hiernaux-Nicolas, 2004; Torres, 2016)²⁰. En su obra *La producción del espacio* (1974), Lefebvre desarrolla el concepto de espacio como construcción social resaltando la diferencia entre la producción en el espacio y la producción del espacio:

El espacio ya no puede concebirse como pasivo, vacío, como no teniendo más sentido que —al igual que sucede con los otros «productos»— ser intercambiado, consumido o suprimido. En tanto que producto, mediante interacción o retroacción, el espacio interviene en la producción misma: organización del trabajo productivo, transportes, flujos de materias primas y de energías, redes de distribución de los productos, etc. A su manera productiva y productora, el espacio entra en las relaciones de producción y en las fuerzas productivas (mejor o peor organizadas) (Lefebvre, 1974: 55-56).

todo Estado-nación en un régimen de estados múltiples, necesidad que aparece como condición previa a su estabilización y consolidación” (Ranfla, 1984: 50).

²⁰ En los años noventa del siglo pasado, en el contexto de la desintegración de la Unión Soviética, el resurgimiento de los conflictos étnico-territoriales, la caída del mundo de Berlín, el avance en la integración de la economía mundial y la reconfiguración de bloques económicos, se produjo otro viraje teórico en el debate sobre el concepto de frontera para definirla como un espacio poscolonial, bajo la influencia de los postulados de Edward Said desarrollados en su famoso libro *Orientalismo* (1978) (Arriaga, 2012).

Lefebvre hace una crítica a la concepción pasiva del espacio y propone el concepto de producción del espacio, es decir, un nuevo modelo de producción que sustituye a la clásica idea de la “producción en el espacio” o la creación de objetos en un espacio dado. Para Lefebvre la producción del espacio no tiene que ser vista como la producción de cualquier objeto creado por las manos del hombre, sino como un efecto de las sociedades sobre la naturaleza, por lo que se tiene que hacer énfasis en el análisis de las relaciones y el poder de las fuerzas productivas en la elaboración de nuevos espacios. El autor refiere que hablar de sociedades no implica que el capital o el Estado ya no formen parte de este proceso; de hecho

[c]ada Estado pretende producir el espacio de una consecución, incluso el espacio del florecimiento de una sociedad unificada y, en consecuencia, homogénea. De hecho y en la práctica, la acción estatal y política instituye y consolida por todos los medios una relación de fuerzas entre las clases y las fracciones de clases, así como entre los espacios que ellas ocupan (Lefebvre, 1974: 318).

El espacio como construcción social, además de surgir en determinadas relaciones de producción en un momento dado (Baringo, 2013), es algo que sirve como instrumento que tiene la posibilidad de violentar un espacio ya existente (Lefebvre, 2013), pues nunca deja de ser un medio de producción. Hiernaux-Nicolas (2004) menciona que al momento de incorporar el concepto de “proceso de producción”, Lefebvre incluye de manera implícita la dimensión temporal debido a que no existe proceso sin historia. Es decir, hay que comprender los momentos en los cuales la sociedad produce el espacio, así como los códigos que se le asignan. Por su parte, Harvey (1977) señala que existe gran variedad de conceptos y definiciones tanto de espacio como de prácticas humanas para comprender los fenómenos sociales. Argumenta que para poder definir la forma que adopta un espacio se tiene que hacer un análisis puntual de las prácticas sociales que ahí se realizan, haciendo énfasis en las practicas ejercidas y derivadas del modo dominante de producción (Harvey, 1973).

Lo propuesto por Lefebvre (1974), Harvey (1977), Arriaga (2012), Hiernaux-Nicolas (2004), entre otros autores, confirma que es pertinente pensar la frontera más allá de las líneas en el mapa. Hay que pensarla como un espacio socialmente construido que no busca simplemente explicar sus manifestaciones y representaciones, sino que se propone generar

nuevos marcos conceptuales en colaboración con otras disciplinas. Así, la frontera puede ser definida como “aquello que está al frente del territorio y, al igual que éste, debería pensarse como una construcción social, un proceso abierto y contingente, una realidad que no es, sino que está siendo, permanentemente, a través de las prácticas materiales y culturales de la sociedad” (Benedetti, 2007 citado en Doval, 2018: 221). Con esto, se intenta romper la idea de que los “fenómenos” jurídico-políticos y estratégico-militares son los únicos que importan para estudiar la frontera; también los factores económicos, poblacionales, culturales son relevantes. Lisón (1994) menciona que términos como frontera, muralla, umbral son situacionales y de orientación que van más allá de cualquier línea divisoria, porque organizan el espacio, definen lo que es el aquí/allá, el dentro/fuera, ya sea objetiva o subjetivamente.

Según Mezzadra y Neilson (2017), la visión tradicionalista de la frontera como la línea que delimita un territorio se ha mantenido gracias a la historia moderna del Estado; sin embargo, esta visión ha dificultado el entendimiento de las prácticas y las técnicas de control que las fronteras tienen sobre espacios territorialmente cerrados y las conexiones existentes con los mercados laborales. Hoy en día las fronteras no son simples líneas dentro de un plano cartográfico o líneas que definen las dimensiones del Estado: “Son instituciones sociales y complejas que están marcadas por tensiones entre prácticas de reforzamiento y prácticas de atravesamiento” (Mezzadra y Neilson, 2017: 21). Las fronteras, por un lado, se están transformando “[...] en instrumentos cuidadosamente afinados para administrar, calibrar y gobernar el tránsito global de personas, dinero y cosas. Por otro, se trata de espacios en los cuales las transformaciones del poder soberano y el nexo ambivalente entre la política y la violencia nunca se pierden de vista” (Mezzadra y Neilson 2017: 22). Los autores resaltan el papel clave de las fronteras en la “producción de los tiempos y los espacios del capitalismo global”. Al respecto, Spíndola (2016) anota que el poder político tiene una enorme facilidad para traspasar los límites de la legalidad.

El neoliberalismo, como he señalado en páginas anteriores, se estableció como práctica económica hegemónica con su discurso del libre mercado, donde el Estado tiene una ardua participación en los procesos de diferenciación, exclusión e inclusión según sus necesidades. Las fronteras, tal como lo señalan Mezzadra y Neilson (2017), funcionan a la vez como dispositivos de exclusión e inclusión en los que se “establecen múltiples puntos de control a lo largo de líneas clave y de geografías de riqueza y de poder”, es decir, “la inclusión

se desarrolla en continuidad con la exclusión y no en oposición” (Mezzadra y Neilson, 2017: 25). En aras de entender las mutaciones del trabajo, el tiempo y el poder que se encargan de multiplicar las fronteras en el mundo, los autores plantean estudiar la “frontera como método”. La *frontera como método* es concebida como un “lugar de lucha”, donde los migrantes emplean multiplicidad de prácticas con la intención de desafiar la frontera día con día, desafíos que en algunos casos pueden ser de vida o muerte (Mezzadra y Neilson, 2017).

Entiendo la frontera como un espacio socialmente construido en constante definición y redefinición que, como refieren Mezzadra y Neilson (2017), se encarga de la producción de tiempos y espacios del capitalismo, donde podemos encontrar diversas prácticas (suspensión, retención, etc.) empleadas por los gobiernos para controlar los flujos migratorios. Debido a que estas prácticas afectan directamente la temporalidad de las experiencias de los migrantes calificados es pertinente hablar de la frontera como un espacio temporal utilizado por los gobiernos para su beneficio.

1.3.2 La frontera como un espacio temporal

Como mencionan Mezzadra y Neilson (2017), el concepto de fronteras temporales no sólo intenta captar los diversos procesos y estrategias temporales, además trata de entender cómo estos procesos y estrategias interactúan con las experiencias y prácticas de las personas, que crean disonancias, interferencias e interrupciones que van más allá del momento de cruzar la frontera. Se trata de demostrar cómo el cruce de fronteras, así como las luchas que se desarrollan allí tienen efecto sobre la experiencia subjetiva de las personas debido a la temporalización que experimentan (Mezzadra y Neilson, 2017). La frontera fue un:

importante mecanismo de gestión temporal, que buscó a través de operaciones espaciales, sincronizar múltiples experiencias heterogéneas del tiempo en un tiempo plausible de ser medido regularmente y que fuera estadísticamente manipulable. Hoy, [...] el papel de la creación de fronteras en la regularización del tiempo y en el valor monetario ha cambiado drásticamente (Mezzadra y Neilson, 2017: 161).

Harvey (1977) insiste en la importancia de entender las prácticas humanas en la creación de los espacios. La implementación del sistema neoliberal, el crecimiento del trabajo

“informal”, la globalización de los procesos productivos, el movimiento y la creación de nuevos centros financieros, así como la presión ejercida por el Estado en las fronteras a causa de la migración, han vuelto relevante la creación de las fronteras temporales. Esto se ve reflejado, principalmente, en el funcionamiento de los sistemas laborales transnacionales, los cuales establecen una nueva manera de conexión espacial y control temporal (Mezzadra y Neilson, 2017).

Esta nueva manera de control implica que los Estados empleen diversas técnicas y estrategias con la finalidad de establecer zonas de retención temporal. Estos mecanismos, que sobrepasan la frontera geográfica, llevan a los migrantes a experimentar prácticas de suspensión, retención e interrupción que el Estado utiliza para regular el tiempo y el ritmo de la oferta laboral (Mezzadra y Neilson, 2017). Las prácticas de suspensión, entendidas como el uso de aparatos de demora temporal y de filtro, se han vuelto parte esencial en el funcionamiento de las fronteras y ayudan a comprender el funcionamiento más general de las fronteras temporales en la medida que permiten valorizar o desvalorizar las fuerzas laborales (Mezzadra y Neilson, 2017). Pero las fronteras temporales no se traslapan necesariamente con las fronteras territoriales debido a las prácticas de suspensión, es el caso de los Estados que intentan “correlacionar los movimientos migratorios con las necesidades económicas y sociales establecidas a través de análisis estadísticos de las dinámicas del mercado laboral, de estudios demográficos y de prioridades políticas”²¹ (Mezzadra y Neilson, 2017: 165).

Las políticas migratorias utilizan los sistemas de puntos²² para identificar a las personas que pueden participar en una movilidad internacional acorde a las necesidades del Estado y del capital (Mezzadra y Neilson, 2017; Fernández, 2013; Bastia, 2009; López, 2008; Bermejo, 2008). Dicho sistema surgió como respuesta a la escasez de mano de obra en los

21 Un ejemplo de esto es la obligación de los países que han sido denominados “jaula” para impedir los flujos migratorios hacia los países desarrollados.

22 El sistema de puntos es una herramienta para la selección de un determinado tipo de trabajador a partir de ciertas características subjetivas (trabajo en equipo, adaptación a la sociedad, etc.) y objetivas (educación, experiencia laboral, etc.). A partir de la asignación de un puntaje los participantes serán seleccionados o rechazados (Verea, 2010). Este sistema es un proceso de control temporal donde las tensiones y contradicciones se vuelven obvias en tanto posiciona a los trabajadores migrantes entre la legalidad y la ilegalidad. Canadá fue el primer país en adoptar el sistema de puntos en 1967, le siguieron Australia y Nueva Zelanda (Fernández, 2013). De hecho, Canadá (Bermejo, 2008) se adelantó más de dos décadas al resto de países.

ciclos de expansión de la economía (Fernández, 2013; Bermejo, 2008). Este sistema proporciona diferentes caminos de ingreso al país receptor con base en el nivel de competencias y calificaciones del solicitante. Según Bastia (2009), en el caso del Reino Unido, que tiene similitud con el de otros países, los trabajadores altamente calificados tienen la posibilidad de solicitar estancia permanente, obtener la ciudadanía o la reunificación familiar. Por el contrario, los trabajadores menos calificados solo pueden obtener un permiso de trabajo temporal. A decir de Mezzadra y Neilson (2017: 167):

[l]a intervención de numerosos corredores, intermediarios y agencias reclutadoras hacen que este paisaje migratorio sea aún más complejo. A medida que los gobiernos ajustan sus sistemas de puntos para maximizar sus fines, los migrantes y los agentes que los asisten y los explotan, inventan permanentemente tácticas para negociar, explotar y moverse a través de estos dispositivos de control jerarquizados. El borramiento de los límites entre la legalidad y la ilegalidad siempre se encuentra en juego en estas disputas temporales.

Otras estrategias empleadas en las llamadas fronteras temporales son la detención y la deportabilidad de los trabajadores migrantes. La deportación contiene un conjunto de prácticas, tanto burocráticas como físicas, que dependen de la difusión mundial y los espacios de retención y detención (Mezzadra y Neilson, 2017). El gobierno es el que diseña, crea e impone las condiciones de los permisos de trabajo que controlan la cantidad de horas de trabajo, los oficios o trabajos a desempeñar, entre otros. Los gobiernos pueden cambiar dichas condiciones en el momento que lo desee, jugando con la frágil línea entre lo legal y lo ilegal, siempre a su favor, transformando a los migrantes en sujetos deportables quienes, debido a su posición en el mercado laboral, se ven obligados a negociar su estatus laboral con los empleadores. El poder jurídico es el encargado de clasificar los actos o las conductas como ilegales, pero el sujeto deportable encarna la ilegalidad en toda su subjetividad (Mezzadra y Neilson, 2017).

Históricamente, el Estado ha intervenido en la creación y constitución de este sujeto (Mezzadra y Neilson, 2017) y en la construcción de la “ilegalidad”. Como menciona Brown (2008), los muros han servido más como una estrategia regulatoria que de exclusión, debido

a que sirven tanto para dividir al trabajador en legal e ilegal, como para abrir o cerrar los muros según las necesidades del Estado. Además, la violencia que se vive en los espacios fronterizos sirve para seleccionar a los migrantes ilegalizados que se vuelven susceptibles a los embates de la ley, lo que no significa que sean excluidos o expulsados del país, sino que se transforman en una fuerza de trabajo deseada por muchos empleadores debido a la vulnerabilidad y desechabilidad dada su ilegalidad (Picozza y Castillo, 2021). En una entrevista realizada por Picozza y Castillo en 2021, De Genova señala que:

La violencia aterradora y traumática de esos regímenes fronterizos no opera principalmente para excluir a las personas, sino que sirve para disciplinar a los que logran cruzar y, por lo tanto, sirve como estrategia de captura; es poco probable que los que logren cruzar se arriesguen a salir, ya que luego tendrían que volver a enfrentarse al cruce de la frontera [...]. Pero, cabe recalcar, los migrantes son capturados de esta manera precisamente porque se desea su mano de obra ilegalizada y precaria [...] (Picozza y Castillo, 2021: 3).

Las fronteras temporales son utilizadas por el Estado y el capital para la satisfacción de las necesidades del mercado laboral y la reproducción y acumulación de capital. Por su parte, los migrantes utilizan diversas estrategias y técnicas mientras se encuentran en el banquillo de espera, con distintas finalidades como obtener un permiso laboral, una residencia temporal o permanente, renovaciones e incluso la ciudadanía. En el capítulo 3 analizaré algunas de las estrategias empleadas por los migrantes calificados mexicanos en Toronto, Canadá durante su tiempo de espera en el denominado *benching* (o banquillo de espera, en español), una de las estrategias empleadas por el Estado para regular estos flujos.

A lo largo de este capítulo hice una revisión de conceptos clave para mi investigación. Factores como vulnerabilidad, inestabilidad económica, inseguridad laboral, entre otros, son experimentados por los migrantes mexicanos calificados en Toronto tanto en el trabajo como en los tiempos de espera o zonas de retención. Estas zonas tienen como finalidad controlar a los trabajadores utilizando diversas técnicas y estrategias para regular el tiempo y el ritmo de la oferta laboral con el fin de satisfacer las necesidades tanto del Estado como del capital. Todo esto se ve reflejado en las políticas migratorias canadienses como lo veremos en el siguiente capítulo.

Capítulo 2: Migración México-Canadá

Desde que iba en la preparatoria Eduardo tuvo la intención de viajar a Europa o Canadá para estudiar o para trabajar. Estados Unidos nunca ha sido una opción, aunque refiere que no es por un motivo en particular. Se marchó a Canadá porque uno de sus primos le ofreció trabajo. Cuando hermano y sus padres se enteraron de este ofrecimiento, le hicieron un préstamo para que se pudiera ir. Refirió que su hermano ya había estado en Canadá y había hecho amistades que lo apoyarían si su primo no le daba el empleo ofrecido. Los consejos de su hermano y los comentarios de amistades que le decían que, en Canadá, a diferencia de Estados Unidos, no se vivía racismo en las calles, que el país aceptaba y recibía a todas las personas sin importar su color de piel o su origen racial, lo hicieron decidirse a viajar. Recién egresado de ingeniería civil, Eduardo hizo sus maletas y tomó un vuelo de *Air Canada* con la intención de radicar, trabajar y estudiar en Toronto, pero también con la obligación de pagar la deuda que tenía con su familia. Cuando llegó a Canadá comenzó a trabajar en el restaurante propiedad de su primo, inició como lavaplatos y poco a poco fue escalando de puesto hasta llegar a mesero. Con el tiempo logró pagar la deuda familiar y comenzó a buscar diferentes estrategias para quedarse en Canadá.

Así como el caso de Eduardo, la mayoría de mis informantes refieren que uno de los motivos para elegir Canadá, en lugar de Estados Unidos o cualquier otro país, son las recomendaciones de familiares o amistades que viven o han vivido en aquel país, o por comentarios que leen en grupos de Facebook sobre personas que se encuentran allá. Revisando las páginas de Facebook de “Mexicanos en Toronto”, “Latinos en Toronto” o “Mexicanos Unidos en Toronto” pude corroborar lo que mis informantes me han mencionado en las entrevistas. La mayoría de los comentarios hacen referencia al discurso multicultural que Canadá ha logrado establecer con la finalidad de atraer fuerza de trabajo, tanto calificada como no calificada, con la promesa de que serán “aceptados” y no sufrirán racismo o discriminación como sucede con el “vecino de abajo”, según escribe Carlos, un integrante del grupo de Facebook “Mexicanos en Toronto”.

La experiencia narrada por Eduardo me permite introducir lo que me interesa discutir en este capítulo, cuyo objetivo es documentar la relación entre las políticas migratorias y la precariedad laboral que experimentan los migrantes mexicanos con estudios universitarios

en Toronto. Iniciaré el capítulo con un panorama general sobre la implementación del discurso multicultural canadiense a partir de la década de los sesenta y el giro en la actualidad como parte del discurso cultural neoliberal. A continuación, mostraré los cambios en las políticas migratorias canadienses en los últimos años con el fin de desentrañar qué tipo de trabajador migrante es el “ideal” para el gobierno canadiense, en este apartado también utilizaré los datos sobre migración de *Canada Immigration and Citizenship* (CIC). Después haré un breve recorrido histórico de la migración de mexicanos a Canadá y cerraré el capítulo mostrando algunos programas migratorios establecidos por los dos países.

2.1 Canadá: la construcción del país multicultural

Desde la fundación de Canadá, en 1867, se puede apreciar la diversidad étnica que conforma dicho país: nativos, franceses y británicos, principalmente (Winter y Simkhovych, 2012). A principios del siglo XX, debido a la migración de irlandeses, galeses, holandeses y escoceses las diferencias étnicas aumentaron entre los pobladores del país, y siguieron presentándose situaciones de racismo y exclusión hacia algunas poblaciones, en especial los nativos. A partir de 1960 se implementaron políticas centradas en la diversidad etno-cultural de la población canadiense (Winter y Simkhovych, 2012). Sin embargo, estos cambios estaban enfocados en la población británica y francesa, dejando fuera de la toma de decisiones a los nativos canadienses. En 1960, se publicó el *Canadian Bill of Rights*, la primera expresión de una ley de derechos humanos en Canadá, con el eslogan “*life, liberty and security of the person*”, con la finalidad de defender el derecho a la vida, frenar o erradicar los actos de racismo en el país y defender la seguridad física y mental de sus ciudadanos (Jedwab, 2006). En 1963, se estableció la *Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism* como respuesta a la demanda de la población franco-canadiense de defender y conservar su cultura a través de la defensa de su lengua, ya que para los francoparlantes del este de Canadá su lengua era el punto central de su identidad; también buscaban participar en la toma de decisiones políticas y económicas del gobierno angloparlante.

En el contexto del incremento de los flujos migratorios a Canadá desde Europa (Irlanda, Escocia y Gales), Asia, África y América Latina, a finales de la década de los sesenta y principios de los setenta (Winter y Simkhovych, 2012), se observan cambios en la composición etnocultural y racial del país, que resultó en el replanteamiento de la identidad

nacional y la reestructuración de las políticas migratorias canadienses, entre otros. Ello hizo que el gobierno canadiense acogiera el multiculturalismo como la política oficial de integración y reconocimiento de la diversidad cultural e hiciera evidente su discurso multicultural (Dávila, 2015).

El fin de la Segunda Guerra Mundial, la descolonización de África y Asia, la fundación de la ONU (1945), la promoción de los derechos humanos con la finalidad de terminar con el racismo y la discriminación, así como la mayor presencia de los países de la periferia en el ámbito internacional fueron factores externos que llevaron a Canadá a replantear sus políticas migratorias. Factores internos también coadyuvaron a este replanteamiento: la demanda de los pueblos nativos por un mayor reconocimiento y autonomía; los reclamos de los separatistas de Quebec y los migrantes que solicitaban un mayor reconocimiento a sus identidades culturales (Dávila, 2015). Todo ello contribuyó para que, en 1967, se introdujera el sistema de puntos (*Point System*) en las políticas migratorias canadienses con el fin de elegir a sus migrantes de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo y así mitigar la discriminación por cuestiones religiosas, de raza o país de origen (DeVoretz, 1993). Pero el sistema de puntos realmente no erradicaba la discriminación, ya que se otorgaban mayores puntajes dependiendo del lugar de estudio y la experiencia laboral, lo que beneficiaba a solicitantes que provenían de países con amplias oportunidades educativas (Abu-Laban, 2002).

Las críticas de los defensores de los derechos humanos al nulo reconocimiento de la diversidad cultural continuaron. Reclamaban que la incorporación de un sistema de puntos no era suficiente para erradicar el racismo y la discriminación que se vivía diariamente en el país (Winter y Simkhovych, 2015). Al mismo tiempo, se abría el debate sobre las reformas educativas debido a su modelo eurocéntrico mientras que las asociaciones civiles solicitaban un mayor reconocimiento de los pueblos nativos y la diversidad cultural (Trigo, 2009). En el contexto de estos debates y críticas, el primer ministro Pierre Trudeau implementó en 1971 el modelo multicultural en el gobierno canadiense bajo la premisa de “reconocer y promover el entendimiento de que el multiculturalismo refleja la diversidad cultural y racial de la sociedad canadiense, y reconoce la libertad de todos sus miembros con el fin de preservar, mejorar y compartir su herencia cultural” (Jedwab, 2016: 4). Aunque el multiculturalismo canadiense surgió como respuesta a las demandas de diversos grupos al reconocimiento de

la diversidad canadiense, Trudeau reconoció “la trascendencia de establecer el multiculturalismo en un marco bilingüe y bicultural, teniendo como eje la promoción de la unidad nacional” (Dávila, 2015: 46).

En este sentido, se puede decir que el multiculturalismo canadiense “promovía” la igualdad entre todos sus ciudadanos, dejando en claro que todos podían mantener sus identidades, sentirse orgullosos de su cultura, formar parte de Canadá y así evitar la discriminación, el racismo y la violencia (Jedwab, 2006). También se podría definir como una política de fortalecimiento de su comunidad, basada en el respeto de las libertades y los derechos políticos y sociales (Helly, 2002). Sin embargo, a lo largo de los años el eje central del multiculturalismo canadiense ha cambiado. En la década de los setenta se celebraban las diferencias entre su población bilingüe y bicultural en el marco de una política multicultural que redefinía la identidad nacional canadiense.

A fines de los años ochenta, en el contexto del ascenso del neoliberalismo, el discurso multicultural canadiense da un giro importante. Pasó de ser una política de integración de las diferentes culturas que convergen en el país, a una donde la diversidad multicultural es más una razón económica pues el mercado y las relaciones comerciales con el exterior tienen mayor peso. En el contexto neoliberal actual la administración de la diversidad cultural “se ha vuelto rentable para Canadá como país receptor”, es “una oportunidad de negocios, intercambio comercial, búsqueda de nuevos nichos de mercado”, ya que los migrantes son concebidos como “‘capital humano’ en relación con los beneficios económicos en el terreno comercial y la expansión de mercados” (Dávila, 2015: 46-48).

Según Kymlicka (2009) el multiculturalismo es algo que ayuda a definir a Canadá tal y como es, por lo mismo hay una gran controversia en su definición. Por un lado, están los “entusiastas”, quienes creen que es un modelo para el mundo que sirve para integrar a las minorías en la sociedad y erradicar los actos de violencia. Por el otro, los críticos del modelo que refieren que es un “grave error”, pues es el causante de la segregación, el radicalismo político y la polarización étnica. El modelo multicultural canadiense hace énfasis en las diferencias de su población, lo que impide una solución a los problemas de racismo y segregación; de hecho, Wierny (2005) refiere que al exacerbar las diferencias de los grupos lo que realmente sucede es que cada grupo minoritario no tiene otra opción que refugiarse en su grupo, ya que la relación o la interacción con otro grupo está destinada al fracaso. Este

modelo realmente exagera la segregación de las personas dependiendo de su origen o religión. Como señala Del Olmo (2001: 141): “El modelo propaga una idea de un Canadá diverso que solo parece tener lugar a la hora de comer, celebrar fiestas o vestirse siguiendo tradiciones distintas [...] El multiculturalismo se reduce a una mascarada, a un carnaval urbano en el que la diversidad se articula solamente a través de un atractivo desfile colorista”, dejando a un lado los problemas generados a partir de la convivencia e ignorando los problemas de integración en la sociedad.

Esta promesa de “reconocimiento” y “tolerancia” hacia el “otro” que se utiliza en los discursos multiculturales no solo apoya la permanencia de estas inequidades, sino que se mantiene alejada de la estructura social e institucional que sostiene estas desigualdades (Walsh, 2007). Este “reconocimiento de la diferencia” o “política del reconocimiento” ha exacerbado la diferencia cultural al grado de hacerla muchas veces irreductible. Así, las luchas en favor de una mayor distribución económica y social fueron desplazadas por las luchas en pos del reconocimiento cultural. En esta época neoliberal y multicultural la cultura es la nueva narrativa de legitimación (Fraser, 2008). Como menciona Žižek (1998: 95) “el multiculturalismo es una forma de racismo negada, invertida, autorreferencial, un ‘racismo con distancia’: ‘respetar’ la identidad del Otro, concibiendo a éste como una comunidad ‘auténtica’ cerrada, hacia la cual él, el multiculturalista, mantiene una distancia que se hace posible gracias a su posición universal privilegiada”; este tipo de “reconocimiento” no hace más que reafirmar la superioridad de un grupo hacia otro. De igual forma, este discurso apoya las necesidades del Estado y del capital, ya que ha sido utilizado como mecanismo de selección de fuerza de trabajo. Como mencioné en el capítulo anterior, Canadá ha utilizado el discurso multicultural como método de selección y subordinación del migrante para adecuar la figura del trabajador migrante a los cambios en el régimen migratorio y en el régimen de trabajo en la actualidad, esto es, la configuración de un nuevo trabajador que va a acatar las normas impuestas. Ello, como señala Hale (2004), es una muestra más del racismo institucional.

El discurso multicultural pone la discusión en otros temas que, como diría Žižek (1998), hace que se invisibilicen las acciones que toma hoy en día el capital para continuar con su “marcha triunfal”. La finalidad de este discurso es resaltar las diferencias culturales dejando de lado las diferencias políticas, económicas, de clase e ideológicas. Por ello es

necesario insistir en que las políticas del Estado sirven como respuesta ante las necesidades y las exigencias de la acumulación del capital, las cuales han generado, a través de la combinación del multiculturalismo y la flexibilización laboral, mercados laborales precarios (Macip y Flores, 2017).

2.2 Políticas migratorias canadienses: entre el multiculturalismo y las técnicas de control

Según señala Dávila (2013) existen dos factores que definen las políticas migratorias canadienses: el primero es el económico, que se basa en satisfacer las necesidades de mano de obra según los cambios en el mercado laboral; el segundo es el político, que tiene que ver con lo que el Estado canadiense considera como el ciudadano ideal o, en este caso, el migrante ideal. Ambos factores influyen en las políticas migratorias canadienses que fluctúan entre lo permisivo y lo restrictivo dependiendo del contexto político y económico. La política migratoria canadiense no es ajena a las condiciones económicas del país, pues el gobierno canadiense ha justificado la migración con relación a su crecimiento económico (Baingo e Ishterwood, 2007; Hiebert, 2016). A pesar de que Canadá intenta mostrarse como un país de brazos abiertos con los migrantes, preocupado por su integración e inclusión en la sociedad, lo que realmente busca es una fuerza de trabajo barata, flexible, terciarizada y marginalizada con la finalidad de satisfacer las necesidades y el crecimiento de la economía nacional (Elrick y Lightman, 2016). La fuerza de trabajo de los migrantes es filtrada y seleccionada por el gobierno a través de esquemas de reclutamiento y mecanismos de control en las fronteras dando como resultado el moldeamiento del trabajador para que cumpla con sus labores dentro del Estado (Mezzadra y Neilson, 2014; Elrick y Lightman, 2016). Como refieren Mezzadra y Neilson (2014), las fronteras y sus constantes cambios se relacionan con la producción de la fuerza de trabajo, no solamente permiten las movilidades laborales, sino también moldean a los trabajadores según la clase, el género y la etnia.

Las políticas migratorias implementadas por el gobierno de Canadá durante la primera década del siglo XXI sufrieron cambios considerables en la regulación de la admisión de los extranjeros (Verea, 2010; Simmons, 2015 y Tigau, 2015). Simmons (2015) resalta los siguientes cambios:

- 1) Promoción del *Provincial Nominees Program* (Programa Provincial de Nominados)²³. Esta categoría fue agregada en el año 2001 para que las provincias canadienses nominen a los inmigrantes con las habilidades que hacen falta o se necesitan dentro de sus regiones. Las provincias que obtienen mayor beneficio del programa son las que se encuentran en el occidente del país, que no solamente logran atraer a trabajadores calificados (plomeros, agricultores, ganaderos, etcétera), sino que la fuerza de trabajo contratada ayuda a la explotación de los recursos naturales.
- 2) Cambios en las políticas estatales para permitir la admisión de más trabajadores temporales provenientes de países extranjeros para la agricultura y la industria de la construcción.
- 3) Implementación en 2008 de una nueva categoría: *Canadian Experience Class* (Clase con Experiencia Canadiense), que facilita la entrada de trabajadores con altos niveles de formación y que cuentan con una oferta de empleo en Canadá. El objetivo es atraer mayor fuerza laboral calificada.
- 4) Reformas a las leyes relativas a las solicitudes de asilo con la finalidad de limitar este tipo de migración. Por ejemplo, en 2012 el gobierno canadiense aprobó cambios para restringir la entrada de solicitantes de asilo de los denominados “países seguros”²⁴, entre los que está México.
- 5) Los cambios en 2012 al *Federal Skilled Worker Program* (Programa Federal de Trabajadores Calificados) cuyos criterios de entrada fueron ajustados para no atraer sólo a trabajadores calificados, sino también a los que contaban con oficios calificados (*Skilled Trades*) para satisfacer la necesidad de fuerza de trabajo del sector terciario.

23 Nunavut y Quebec son las únicas provincias que no participan en este programa. La provincia de Quebec tiene sus propias políticas y programas migratorios enfocados a sus necesidades específicas. Por razones obvias, esas provincias quedan excluidas de esta investigación.

24 Un país puede negarse a aceptar una solicitud de asilo si la persona que la solicita proviene de un país considerado “seguro”. En 2004 Canadá y Estados Unidos firmaron el Acuerdo de Tercer País Seguro (STCA, por sus siglas en inglés) en el que consideraron que tanto México, Guatemala, República Checa, entre otros, eran países que podrían ofrecer asilo o podrían ofrecerles seguridad a sus ciudadanos.

La implementación de nuevos programas de regularización como el *Canadian Experience Class* y el *Provincial Nominee Program* no es otra cosa que la implementación de políticas de regularización selectivas, ya que ciertos trabajadores temporales y estudiantes internacionales deben cumplir determinados requisitos para convertirse en residentes permanentes: nivel de competencia, que su ocupación esté dentro de la lista de oficios deseados elaborada por el CIC, contar con experiencia laboral previa en Canadá y la postulación por parte de su empleador o el gobierno. Aquellos que no puedan cumplir con estos requisitos solo tienen dos caminos: solicitar refugio en Canadá o mantenerse como migrantes ilegales, ya sea por el vencimiento de su permiso laboral o el permiso otorgado por la eTA (Goldring y Landolt, 2015). Tal como lo han señalado Goldring y Landolt (2015: 45), la obtención de la residencia permanente o de la ciudadanía se han convertido en “un eje de control por parte del estado y como parte de las estrategias empresariales de explotación y segmentación del mercado laboral”.

La descentralización de los programas migratorios trajo como consecuencia que las provincias sean las responsables de diseñar y gestionar los procesos de selección según sus necesidades específicas, por lo que cada provincia utiliza un sistema de puntos diferente (Caicedo, 2014). Goldring y Landolt (2015) refieren que uno de los cambios más importantes se dio no solo en el aumento de programas de migrantes temporales en detrimento de la migración permanente y la admisión humanitaria, sino también en los procesos de regularización y no regularización de los migrantes, ya que se relacionan de manera directa con la precariedad laboral, es decir, existe un vínculo entre la migración temporal y la flexibilización del mercado de trabajo (Preibisch, 2007; Trumper y Wong, 2010). De acuerdo con las cifras del CIC el número de trabajadores temporales aumentó de 122,708 en 2005 a 305,580 en 2019²⁵. Estos trabajadores, definidos por Goldring y Landolt (2015) como “migrantes con estatus precario”²⁶, comparten condiciones precarias: ausencia de una residencia permanente, no autorización para trabajar de manera indefinida, depender de

25 En 2020, debido a la pandemia provocada por el COVID-19, el número de trabajadores disminuyó a 241,665. Para junio del 2021 la cifra era de 159,030 trabajadores temporales, por lo que se estima que este año el número supere al del 2019.

26 El estatus precario “incluye a los trabajadores «documentados» pero temporales, a los estudiantes y a los solicitantes de asilo, así como a aquellos que caen eventualmente en situaciones no autorizadas; por ejemplo, personas con visado expirado, solicitantes de asilo que han sido rechazados, e indocumentados recién llegados” (Goldring y Landolt, 2015: 49).

terceros para obtener la residencia o el permiso de trabajo, acceso nulo o limitado a los servicios públicos (salud, educación, sindicalización, derechos laborales) y la deportabilidad.

El análisis de los regímenes migratorios permite vislumbrar los procesos de flexibilización laboral y la precarización del trabajo (Mezzadra, 2012). Esta nueva producción de sujetos, como refieren Mezzadra y Neilson (2014), los transforma en bienes que circulan y son utilizados por el capital. Las políticas internas del país y las políticas migratorias se ven forzadas a establecer acuerdos, los cuales producen irregularidad porque el proceso dentro del cual se producen estos nuevos trabajadores está lleno de tensión y conflictos (Mezzadra, 2012), por lo que quienes se ven obligados a aceptar las condiciones que les son impuestas, se incorporan a situaciones laborales precarias y flexibles mientras son marginalizados.

De los cambios señalados en las políticas migratorias canadienses me interesa resaltar el *Federal Skilled Worker Program* (FSWP), diseñado para contratar trabajadores con experiencia en el extranjero que quieran migrar a ese país de forma permanente (CIC, 2019).

2.2.1 *Federal Skilled Worker Program*

A mediados de la década de los noventa del siglo pasado más de la mitad de los migrantes que ingresaban a Canadá, a través de un programa de movilidad, eran trabajadores calificados (Miekus, 2020); Canadá justificaba su movilidad debido a su baja tasa de natalidad y al envejecimiento demográfico. El programa específico para este tipo de trabajadores es el *Federal Skilled Worker Program* (FSWP) que, desde su lanzamiento en 1967, ha sido el programa con mayor demanda para aquellos que quieran migrar a Canadá. Fue uno de los primeros en utilizar el sistema de puntos con el fin de calcular el impacto y el potencial del trabajador migrante calificado dentro de la economía canadiense a partir de factores como habilidades profesionales, escolaridad y habilidad con el idioma (Miekus, 2020). En sus inicios se le daba prioridad a los anglo o franco parlantes que tuvieran familiares en Canadá. Esto cambió en 1976 con la firma de la *Immigration Act* donde se establecía que, oficialmente, el país aceptaría a trabajadores migrantes sin importar su lugar de origen. En la actualidad, los trabajadores que ingresan a través del FSWP son considerados *Economic Class*, es decir, personas que pueden contribuir a la economía canadiense, ya sea insertándose

en el mercado laboral, abriendo un negocio o realizando fuertes inversiones financieras en diferentes campos (Naa-abia, 2019).

El FSWP utiliza un sistema de puntos cuyo puntaje mínimo es 67. En la primera sección del programa se califican las habilidades en el inglés (*speaking, listening, reading and writing*) con el examen IELTS (*International English Language Testing System*). El máximo que se puede alcanzar para el inglés es 24 puntos y para el francés cuatro puntos²⁷. La sección dos evalúa la educación o el grado académico alcanzado por el trabajador. El CIC evalúa los títulos académicos del trabajador para hacer la equivalencia con los estudios en Canadá, el puntaje máximo es 25 (Doctorado) y 5 el más bajo (bachillerato o preparatoria). La sección tres califica la experiencia laboral, ya sea en el país de origen o en cualquier otro país. El CIC otorga un puntaje según los años de experiencia laboral, si el trabajador tiene 6 o más años de experiencia obtiene 15 puntos (máximo puntaje), entre 4 y 5 se otorgan 13 puntos, de 2 a 3 años 11 puntos y si tiene 1 año de experiencia 9 puntos (el mínimo). Además, la experiencia de trabajo se califica según el tipo de habilidades: nivel de habilidad 0 (ocupaciones generales), nivel de habilidad A (ocupaciones profesionales), o nivel de habilidad B (ocupaciones técnicas y oficios calificados). La cuarta sección puntúa la edad del trabajador, a partir de los 36 años los puntos otorgados disminuyen conforme aumenta la edad, mientras que los trabajadores entre 18 y 35 años obtienen el máximo número de puntos (12). Este puntaje muestra que Canadá busca, y prefiere, trabajadores jóvenes que aporten sus mejores años laborales a la economía canadiense.

La quinta sección califica si el trabajador tiene o no una oferta de empleo. Si ya fue contactado por una empresa y tiene una oferta de trabajo se otorgan 10 puntos (único puntaje). La última sección evalúa la adaptabilidad del trabajador, como mencioné en el primer capítulo este es un requisito muy subjetivo que el CIC cuantifica según los siguientes criterios: experiencia laboral mínima de un año en Canadá (10 puntos), experiencia académica (5 puntos), pareja del trabajador con experiencia académica en el país (5 puntos), experiencia laboral mínima de un año (5 puntos), oferta de empleo permanente (5 puntos), familiares en el país (10 puntos). Todos estos criterios deben sumar 10 puntos como máximo. La mayor evaluación que se puede obtener es de 100 puntos y se requiere un mínimo de 67

²⁷ Estos cuatro puntos se pueden obtener con el mínimo requerido por el programa en cada habilidad (Test d'Évaluation du Français, por sus siglas TEF Canada).

para participar en el programa (Miekus, 2020). El programa también solicita un fondo comprobable mínimo de 13,213 dólares canadienses para que el trabajador, y posiblemente su familia, pueda radicar al menos dos meses en Canadá. Este fondo varía según el número de miembros de la familia del solicitante, no importa si viajan con él o se quedan en el país de origen, por cada miembro adicional de la familia se exigen 3,560 dólares más.

Es pertinente señalar que en la página del CIC no se menciona el tiempo de espera después de realizar la solicitud. Según mis informantes que se encuentran en Canadá y aplicaron en este programa, el periodo de espera es de aproximadamente dos años. Al respecto me comentaba Omar²⁸ “qué bueno que no renuncié a mí trabajo [en Houston] cuando apliqué”; a pesar de tener una oferta de empleo permanente tuvo que esperar dos años el trámite burocrático para obtener el permiso de trabajo. Según Rojas-Viger (2006) uno de las causas de este retraso es que los títulos académicos y la experiencia laboral, requisitos imprescindibles para participar en el programa, pierden validez para las empresas receptoras debido a la nula “experiencia canadiense”. El FSWP ha sido el programa de selección idóneo para el gobierno de Canadá, ya que atrae trabajadores jóvenes y calificados quienes se insertan en empleos menores y precarios mientras esperan obtener la residencia temporal o permanente o la ciudadanía canadiense.

Como ya lo hemos anotado, el programa tiene como finalidad atraer migrantes altamente calificados para que contribuyan al crecimiento económico de Canadá (Naa-abia, 2019). Busca una fuerza laboral joven y flexible que se adapte fácilmente a la sociedad canadiense (Sakamoto *et al.*, 2013). Las investigaciones de Foster (2012) y Fleras (2014) sobre migrantes calificados que ingresan a Canadá, muestran que el método de selección empleado por el país da una falsa seguridad de obtener un empleo. La impresión que se obtiene con las cifras y la promoción del programa es que los trabajadores altamente calificados son bienvenidos y se desempeñarán en sus labores al llegar a suelo canadiense. Sin embargo, según indican Pagnotta y Ramírez (2014), a pesar de que los seleccionados cuentan con elevados perfiles educativos tienen dificultades para encontrar empleo de calidad ya que, generalmente, se les marginaliza y precariza.

28 Omar es Ingeniero aeronáutico por el Instituto Politécnico Nacional (IPN), 32 años. Trabajó dos años en Houston y aplicó al FSWP después de recibir una oferta de trabajo de una empresa canadiense.

Esta situación la pude apreciar con una pareja de informantes: Esteban y Mariana, quienes llegaron a Toronto hace dos años a través del FSWP. Desde su arribo notaron que las situaciones “idílicas” que les comentaron no eran tales. Esteban fue contratado por una empresa dedicada al empaquetado de frutas y verduras con la promesa de estar en un puesto administrativo dentro del área de calidad. Al llegar a la empresa le dijeron que tenía que pasar por un “tiempo de adaptación al multiculturalismo canadiense y adquirir experiencia canadiense” para poder ocupar el puesto. Mientras tanto, empezaría como empacador con un sueldo muy por debajo del acordado. Hoy en día sigue trabajando como empacador y “no se ven luces para que exista un cambio, pero a ver cuánto más aguanto”. A Mariana la contrataron como capacitadora en una empresa de alimentos congelados, sus actividades serían capacitar al personal recién contratado y labores administrativas, pero al llegar le explicaron que no podía capacitar porque no tenía conocimiento práctico y se quedó solo como empacadora de productos congelados. A diferencia de Esteban, ella renunció a los seis meses y hoy en día trabaja en una compañía de limpieza de oficinas. Ambos viven en un sótano a las afueras de la ciudad, hacen aproximadamente una hora desde su casa a su lugar de trabajo; en estos momentos “dudan” si regresar a México o tener un hijo en Canadá para ver si eso les ayuda a cambiar su situación o acelerar la obtención de la residencia. Este ejemplo también nos sirve para analizar la migración de mexicanos a Canadá en el siguiente apartado. A pesar de todos los escollos que tienen que enfrentar los trabajadores calificados interesados en residir y trabajar en Canadá, cada vez son más los migrantes admitidos a través de este programa.

2.3 “Ahora nos venimos para acá”: Migración de mexicanos a Canadá

La migración de mexicanos a Canadá ha mostrado un comportamiento ascendente en los últimos 30 años. La población nacida en México que reside en Canadá se ha quintuplicado: de 18,610 en 1990 pasó a 95,410 en 2016, es decir, Canadá pasó de captar el 0.4% de la migración internacional de mexicanos en 1990 al 0.8% en 2015. En todas las provincias y territorios canadienses residen mexicanos; no obstante, según datos del Censo de población canadiense de 2016, 3 de cada 4 mexicanos vivían en Ontario (34,750), Alberta (19,260) o Quebec (18,085). En 2016 3 de cada 5 mexicanos residentes en Canadá contaba con la

ciudadanía de ese país²⁹. La edad promedio de dicha población está entre los 25 y 44 años de edad (47.5%). De los 95,410 mexicanos residentes en dicho país, el 52.1% son mujeres y el 47.9% son hombres (Ángel *et al.*, 2019).

Debido a su incremento, el estudio de la migración entre México y Canadá se ha vuelto relevante; como ya dije en la Introducción hay autores que la han denominado como “el verdadero sueño americano” (Inclán, 2019) o “el plan B” (Verea, 2010). Una de las posibles explicaciones de este incremento se relaciona con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre Canadá, Estados Unidos y México el 13 de agosto de 1993, cuyo objetivo central era la creación de la zona de libre comercio más grande del mundo, que se convertiría en un espacio para la inversión y el crecimiento económico (Verea, 1994). La firma propició que México se convirtiera en el tercer socio comercial más importante para Canadá, solamente, después de Estados Unidos y China (Massey y Brown, 2011). Las relaciones bilaterales entre México y Canadá se fortalecieron generando el interés de ciertos grupos de trabajadores que deseaban laborar en Canadá (Verea, 2010). Cabe mencionar que previo al TLCAN existía el Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos (ALC, por sus siglas en español, FTA, por sus siglas en inglés) firmado el 1 de enero de 1989.

Con la firma del TLCAN, la migración de trabajadores temporales mexicanos a Canadá se incrementó, aproximadamente 153%: de cerca de 7,000 trabajadores en 1998 pasó a un poco menos de 18,000 en 2007, lo que situó a México como la segunda fuente de trabajadores temporales para Canadá. De igual forma, las solicitudes de refugio por parte de mexicanos aumentaron de un poco menos de 7,000 en 2007 a 10,000 en 2008, lo que representó el 15% del total de las solicitudes, esto colocó a México en el primer lugar de solicitantes de refugio (Massey y Brown, 2011; Abdou y Jisong, 2019). En 2009 esta situación cambió, el 13 de julio de ese año el gobierno canadiense impuso una visa del día siguiente a las y los mexicanos que querían ingresar a Canadá. Uno de los posibles motivos en este cambio fue el incremento en las solicitudes de refugio (Verea, 2010) que el gobierno canadiense consideró “falsas”, acusando a “los mexicanos de ‘fraude’ y ‘abuso’ del sistema” (Gilbert, 2013 mencionado en Martin, 2019: 168). Este discurso criminalizó a los mexicanos

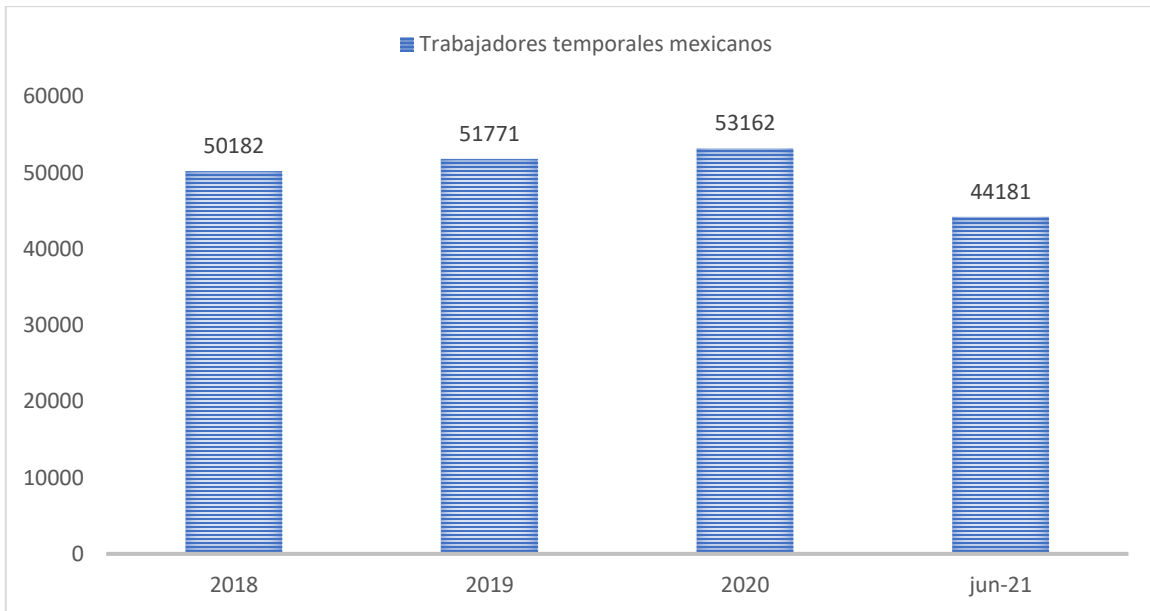
²⁹ Cifra que contrasta con el porcentaje de migrantes mexicanos que han obtenido su residencia en Estados Unidos: 42%, es decir, 4 de cada 10 (CONAPO, 2013)

“recurriendo a los estereotipos de la migración mexicana indocumentada en América del Norte y reforzándolos” (Martin, 2019: 168).

La imposición del visado tuvo diversas consecuencias para la movilidad entre ambos países. Primero, el número de turistas mexicanos que recibía Canadá disminuyó 64%, de 271,000 turistas en 2008 bajó a 124,000 en 2010 (CIC, 2021). Las solicitudes de refugio también bajaron considerablemente, de 10,000 en 2008 a 1,000 en 2010. A pesar de que el número de turistas y asilados mexicanos disminuyó, los mexicanos que ingresaban a Canadá como trabajadores temporales aumentaron, principalmente a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT).

Además del PTAT existe el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales de Canadá (TFWP) que otorga residencias y empleos temporales a los migrantes. El TFWP agrupa otros programas como Flujo de Talento Global (para trabajadores altamente cualificados), Flujo de Trabajadores con Salarios Bajos, Flujo de Trabajadores con Salarios Altos, Flujo de Proveedores de Atención Domiciliaria, *Caregiver*, Académicos Extranjeros, *Intra-company transferees*, Inversionistas, entre otros. Entre 2015 y 2019 México fue uno de los países más beneficiados por el TFWP, ya que contó con el mayor número de permisos de residencia temporal bajo esta modalidad: 31.45% del total de permisos (Ángel *et al.*, 2019). Otra forma de obtener un permiso de trabajo personal es solicitándolo al CIC (SRE, 2021), cuyos requisitos son: contar con una oferta de trabajo, obtener una copia del *Labour Market Impact Assessment* (LMIA), demostrar que se tienen las capacidades para desempeñar el trabajo solicitado, comprobar que no se tienen antecedentes penales en el país de origen y probar que se tiene solvencia económica para hacerse responsable de los dependientes económicos durante la estadía en Canadá (aunque no se especifica un monto como en el FSWP). El número de mexicanos que ingresan a Canadá como trabajadores temporales continúa en aumento y, sorprendentemente, la pandemia no ha afectado su crecimiento ya que en 2018 ingresaron 50,182 trabajadores temporales mexicanos y en 2020 (año en el que se ve el impacto de la pandemia en otras categorías y programas) entraron 53,162 trabajadores temporales mexicanos. Para junio del 2021 los mexicanos que habían ingresado a Canadá como trabajadores temporales eran 44,181 (véase gráfica 1).

Gráfica 1: Trabajadores temporales mexicanos en Canadá por año³⁰



Fuente: Government of Canada (2021). Las cifras consideran al PTAT y TFWP.

A finales del siglo pasado llegaban anualmente alrededor de 2,000 mexicanos con residencia permanente a Canadá. La imposición del visado en diciembre de 2016 no tuvo un efecto considerable, ya que el número de mexicanos con residencia permanente se mantiene entre los 3,000 y 4,000 al año (CIC, 2020). Otro dato a considerar es que el mayor porcentaje de mexicanos que obtienen la residencia canadiense están entre los 25 y 39 años de edad (54.7%), como se puede observar en la tabla 6. Este dato confirma que el tipo de trabajador que busca, y prefiere, Canadá es un trabajador en edad productiva y reproductiva. De igual forma, el país prefiere una fuerza laboral calificada ya que las categorías *Skilled Worker* (trabajadores calificados) y *Family* (los familiares que ingresan con los trabajadores a Canadá) representan el 29.1% respectivamente de los mexicanos que obtienen la residencia permanente en aquel país.

30 Las cifras que utilizo no incluyen la provincia de Quebec, ya que sus programas y políticas migratorias son diferentes a las del resto de Canadá.

Tabla 6: Edad y categoría de mexicanos que obtienen la residencia permanente en Canadá

Edad	Porcentaje
0-17	19.9%
18-24	9.9%
25-39	54.7%
40-59	14.3%
60+	1.2%
Total	100%
Categoría	Porcentaje
Family	29.1%
Skilled Worker	29.1%
Other Economic	11%
Humanitarian and compassionate grounds	11.5%
Protected persons	19.3%
Total	100%

Fuente: *Statistics Canada* (2017).

Los mexicanos que llegan con residencia permanente a Canadá se establecen regularmente en las provincias donde obtienen su primera oferta de empleo. Según se muestra en la Tabla 7, en Alberta los residentes permanentes mexicanos casi se triplicaron en un año, es decir, de 105 en 2015 pasaron a 265 en 2016, para luego decaer. Dicho crecimiento puede ser explicado por las inversiones en el campo de la petroquímica en ciudades como Calgary y la construcción de pozos y complejos petroleros a lo largo de la provincia (Faure *et al.*, 2004). Entre 2017 y 2019 los mexicanos que obtuvieron la residencia permanente en la provincia de Alberta disminuyeron de 175 a 50 para recuperarse nuevamente en 2020. En las provincias de Ontario y British Columbia el número de residentes permanentes tuvo un crecimiento sostenido hasta 2020. Una probable explicación puede ser el crecimiento de las ciudades de Vancouver (British Columbia) y Toronto (Ontario) como centros financieros y sedes centrales de diversas compañías internacionales, cuyos trabajadores demandan servicios que, comúnmente, son proporcionados por trabajadores migrantes. En el 2021 la provincia de Ontario tuvo un incremento del 15% con respecto al año anterior, mientras que la provincia de British Columbia tuvo un descenso del 4%. Durante el 2020 diferentes provincias otorgaron apoyos económicos a los recién llegados y dieron prioridad a los flujos de

migrantes económicos ante los descensos provocados por la pandemia, cuestión que British Columbia planea hacer en el 2022.

Tabla 7: Mexicanos que obtuvieron la residencia permanente a través de la categoría Skilled Worker

Año	Ontario	Alberta	British Columbia
2015	15	105	20
2016	90	265	95
2017	255	175	195
2018	310	70	240
2019	330	50	275
2020	270	90	235
jul-21	310	95	225

Fuente: *Government of Canada* (2021).

En 2015, el gobierno del primer ministro canadiense Justin Trudeau realizó cambios en las políticas migratorias del país. Puso en marcha el *Express Entry*, un sistema de gestión de solicitudes que busca seleccionar a los inmigrantes calificados con mayor probabilidad de adaptarse e integrarse plenamente a la sociedad canadiense. El sistema cuenta con tres programas migratorios: *Federal Skilled Worker*, *Canadian Experience Class*, *Federal Skilled Trades Program* y ciertos elementos del *Province Nominee Program*. Básicamente, se reúnen las aplicaciones sin importar el programa y se elige al candidato “ideal”, quien ingresa a través del programa al que aplicó (Illesinghe *et al.*, 2020). La explicación que dio el gobierno canadiense para poner en marcha este sistema fue que se debía corregir la deficiencia de los métodos de selección, debido a que un candidato podría no ser elegido simplemente porque el empleador no revisaba las aplicaciones del programa donde se inscribía. Con el *Express Entry*, los empleadores reciben los perfiles que están buscando sin tomar en consideración el programa al que está aplicando el trabajador. Otro motivo de estos cambios fue hacer uso de las tecnologías para revisar los perfiles de los candidatos para que tuvieran una “mayor oportunidad” de ingresar al país (Hiebert, 2019). El impacto de este sistema se puede observar en los programas de migración calificada que veremos en el siguiente apartado. Otro cambio en las políticas migratorias que tuvo un impacto directo en la migración de mexicanos a Canadá, fue la anulación en 2016 del visado para los mexicanos,

que fue reemplazado por la eTA (*Electronic Travel Authorization*), un nuevo requisito de ingreso para los extranjeros. La finalidad de esta autorización es tener un mejor control de los “antecedentes criminales” de aquellos que desean entrar al país o que han violado la ley de inmigración (Verea, 2020). El registro en la eTA se incorpora a una base de datos y el agente migratorio encargado puede negar la entrada a Canadá y deportar a la persona a su país de origen en el siguiente vuelo.

Se estima que la migración “no autorizada”, pese a los intentos del gobierno canadiense por saber cuántos mexicanos se encuentran en el mercado laboral canadiense sin permiso de trabajo o con su eTA³¹ vencida, fluctúa entre los 67,000 y 500,000 trabajadores (Verea, 2020). Verea (2020) puntualiza que esa migración no se consideraría de esta manera si no existieran políticas migratorias que restringieran la entrada o pusieran límites a las estancias de las personas. Lo que sí se puede observar es que los empleadores canadienses son los que mayor beneficio obtienen de esta mano de obra barata y precarizada (migrantes “no autorizados” o sin permiso de trabajo), ya que generalmente no tienen la intención de cooperar con las autoridades migratorias para aplicar la ley, pese a las sanciones si contratan a este tipo de trabajadores (Verea, 2020). Las sanciones para los empleadores que no acatan estas disposiciones son multas que oscilan entre los diez mil y cincuenta mil dólares canadienses y en algunos casos pueden ser encarcelados de dos a seis años (Barret, 2013). Obviamente, el beneficio que obtienen es mayor al riesgo que corren. Según me contó quien fuera mi jefe en la fábrica de pizzas donde trabajé, una de las estrategias que utilizan los empleadores para burlar la ley es aprovechar los horarios de entrada y salida que tienen las oficinas migratorias y contratar esta fuerza de trabajo en el turno nocturno con la finalidad de tenerlos “escondidos” y evitar una sanción. Ningún trabajador del turno nocturno contaba con permiso de trabajo.

31 Una vez que se ingresa a Canadá con la eTA se puede permanecer en el país de manera legal por un periodo de seis meses. La obtención de la eTA no permite trabajar en el país, para ello hay que obtener un permiso de trabajo.

2.4 “Soy licenciado en administración de empresas en México y mesero en Canadá”:

Migración de mexicanos calificados a Canadá

Estados Unidos y Canadá son los principales destinos de la migración calificada latinoamericana y mexicana. Entre 2000 y 2010 la población de migrantes latinoamericanos calificados aumentó de 2.1 a 3.6 millones (Ramírez y Lozano, 2017). A través de cambios en sus políticas migratorias Canadá ha puesto en marcha diferentes programas para la selección de migrantes calificados: *Canadian Experience Class*, *Federal Skilled Trades*, *Federal Skilled Worker Program* y *Provincial Nominee Program*. En este apartado revisaremos brevemente cada uno de ellos y nos enfocaremos en los trabajadores mexicanos calificados que ingresan a Canadá a través de alguno de ellos.

El *Canadian Experience Class* fue creado en 2008 con la finalidad de brindar una residencia permanente a trabajadores temporales y estudiantes internacionales que estuvieran en Canadá (Sweetman y Warman, 2010). En 2015, con la puesta en vigor del *Express Entry*, se dieron dos cambios considerables en sus requisitos: tener una autorización por parte del Departamento de Empleo de Canadá y obtener una *Labour Market Impact Assessment* (LMIA) (Government of Canada, 2021). Los requisitos para participar en este programa son: para los trabajadores temporales contar con al menos un año de experiencia en un empleo de tiempo completo (30 horas por semana) o dos años de experiencia laboral en trabajos de medio tiempo (15 horas por semana), aprobar un examen de habilidad del lenguaje y no haber infringido ninguna norma canadiense. El primer requisito cambia para estudiantes, a quienes no se les exige certificado de estudios de *High School* o de alguna universidad o *College* canadiense. Aquellos trabajadores que sean refugiados, estén trabajando sin autorización o sin estatus de residente temporal no pueden participar en este programa (Government of Canada, 2021).

Entre 2015 y 2020, el total de trabajadores calificados y estudiantes mexicanos que aplicaron al *Canadian Experience Class* y obtuvieron la residencia permanente canadiense fue de 1,940 (CIC, 2020). Las provincias de Ontario (875 solicitudes), British Columbia (630 solicitudes) y Alberta (410 solicitudes) recibieron el mayor número de solicitudes y concentraron a la mayoría de mexicanos con residencia. Hay que recordar que son trabajadores que ingresaron con un permiso de trabajo y residencia temporal y estudiantes que solicitaron y fueron aceptados en diversas universidades de la provincia.

El *Federal Skilled Trades* inició en 2013 con la finalidad de dirigir los flujos de trabajadores calificados a ciudades y zonas en crecimiento económico. Surgió a petición de empresarios y empleadores canadienses que tenían dificultades para encontrar y contratar trabajadores calificados (Orrenius y Zavodny, 2014). La persona que solicita al programa debe tener mínimo dos años de experiencia en un “intercambio de trabajo” de tiempo completo en una empresa privada canadiense o cuatro años de medio tiempo (Government of Canada, 2021). Este requisito beneficia a los empresarios y empleadores, ya que no solo es un “intercambio” de trabajo, sino que los trabajadores, previo a la solicitud al programa, ya trabajaron un periodo de dos años (como mínimo) en la empresa. Para poder trabajar esos dos años los solicitantes deben obtener una LMIA, un permiso de trabajo temporal, conseguir una calificación mínima de 5 puntos en el IELTS (*International English Language Testing System*), y contar con una oferta de trabajo permanente por parte de la empresa. A este programa pueden postular aquellas personas consideradas bajo una de las 90 ocupaciones calificadas del Nivel B de Calificación NOC (*National Occupational Classification*), entre las que destacan las ocupaciones industriales, eléctricas y de construcción; ocupaciones de mantenimiento y operación de equipos; supervisores y ocupaciones técnicas en recursos naturales, agricultura y relacionadas a la producción; supervisores de procesamiento, manufactura y servicios y operadores de control central; chefs y cocineros; carniceros y pasteleros. Según datos del Gobierno de Canadá (2021), de 2010 a 2016, 77 mexicanos han obtenido la residencia a través de este programa y todos han ido a la provincia de Alberta. Sin embargo, desde 2017 no se ha aprobado ninguna solicitud de trabajadores calificados mexicanos a través de este programa.

A finales de la década de los noventa comenzó el *Provincial Nominee Program*, que obtuvo popularidad a principios de este siglo, por lo que los números de trabajadores reclutados han ido en aumento (Baxter, 2010). El programa tiene como finalidad atraer fuerza de trabajo calificada a zonas y regiones de las provincias que la necesiten, así como descentralizar el flujo migratorio de las grandes ciudades o de las provincias “populares” (Gobierno de Canadá, 2021). Cada provincia implementa su propio programa de inmigración provincial, así como los criterios. A diferencia de los programas ya mencionados, en este sí se especifica cuánto hay que pagar por cada paso del proceso y se advierte que puede durar entre 15 y 19 meses. La cuota inicial es de 1,325 dólares canadienses, que incluye el proceso

del solicitante y el de los familiares que lo acompañen, toma de datos biométricos, pago del impuesto al derecho de la residencia permanente (*Right of Permanent Residence Fee*) y, en algunos casos, lo que denominan los *third-party fees*³². Los trámites se hacen en la Embajada de Canadá en México, donde se debe esperar a que algún empleador de la provincia solicitada se contacte con una oferta de empleo. De 2015 a 2020, 325 mexicanos calificados han obtenido la residencia permanente a través de este programa, con un mayor flujo hacia la provincia de British Columbia (180 mexicanos), le siguen las provincias de Alberta (60 mexicanos) y Ontario (50 mexicanos). La pandemia provocada por el Covid-19 y el cierre de fronteras no afectaron el ingreso de migrantes calificados mexicanos, como en otros programas.

La migración de mano de obra mexicana calificada a Canadá no representa un porcentaje importante en comparación con la que proviene de países como China, India y Filipinas, los mayores exportadores de esta fuerza de trabajo (Tigau, 2015). No obstante, no se puede negar el crecimiento del flujo de mexicanos a Canadá, lo cual ha llevado a que a partir de 2018 México ocupe el décimo lugar de exportadores de mano de obra calificada a ese país. La política migratoria canadiense tiende a captar la fuerza de trabajo más calificada, por lo que no existen programas para obtener la residencia permanente para trabajadores técnicos o no calificados, los cuales son necesarios para los sectores servicio y construcción (Verea, 2010). A pesar de la existencia de esos programas, la fuerza de trabajo calificada que atrae Canadá se ve obligada a insertarse en empleos del sector terciario bajo el argumento de que no “cuentan con la experiencia canadiense” o aun no desempeñan sus labores en un campo multicultural. De esta manera el país capta mano de obra para el sector terciario y va generando un ejército de fuerza de trabajo calificada de reserva que marginaliza y precariza, como ya he señalado.

El breve recorrido histórico y el análisis de lo que ha sido la construcción de Canadá como país multicultural permiten entender el impacto que han tenido los discursos multiculturales y las campañas de promoción del país, cuya finalidad es la atracción de mano de obra calificada en edad productiva y reproductiva a bajo costo que, una vez en el país, se enfrenta a una realidad completamente diferente: un acceso limitado para conseguir permisos

32 Estos impuestos incluyen los exámenes médicos, el comprobante de no antecedentes penales en Canadá, la evaluación del dominio de la lengua y la asesoría para revalidar las credenciales de estudio.

de trabajo, empleos bien remunerados, la residencia y el acceso a los servicios públicos como educación, salud, derechos laborales, etcétera. Los cambios mostrados en las políticas y programas migratorios para satisfacer las necesidades de la economía canadiense dan cuenta de los múltiples estatus migratorios desiguales que, aunados a la raza, el género y la clase, producen tanto la segmentación de la clase trabajadora y del mercado laboral, como las “múltiples y variables formas de «estatus legal no pleno»”, es decir, “la ausencia de derechos fundamentales o derechos por lo general asociados con el estatus “pleno” de la ciudadanía y casi pleno de la residencia permanente” (Goldring y Landolt, 2015: 48). Contextualizar la migración de mexicanos a Canadá muestra la importancia de esta migración, ya que dicho país se ha convertido en el segundo país en captar el mayor número de migrantes internacionales mexicanos, después de Estados Unidos de América, y desde 2010 en el segundo país emisor de remesas a México (Ángel *et al.*, 2019: 14). El incremento de esta migración sirve de pretexto para el siguiente capítulo donde mostraré cómo los regímenes migratorios inciden en la vida cotidiana y las experiencias precarias de los migrantes calificados mexicanos en la ciudad de Toronto.

Capítulo 3: Los tiempos de espera de los migrantes mexicanos calificados en Toronto, Canadá

A finales de 2019, surge una variante del virus SARS-COV en la ciudad de Wuhan (China) denominada SARS-COV-2 (COVID-19). El virus comenzó a propagarse por el mundo con gran facilidad, pero fue hasta el 11 de marzo de 2020 que la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció la relevancia del problema y declaró la pandemia mundial. Esto afectó la economía y el trabajo a nivel mundial. La mayoría de mis informantes trabajan en el sector terciario y me contaron su experiencia a raíz de las medidas preventivas del COVID-19 que se implementaron en la ciudad de Toronto: “al comienzo teníamos muchas dudas en la chamba, a todos nos llegaban las historias de nuestras ciudades allá en México y creíamos que íbamos a estar parados un mes como mínimo. Y estar parado acá es la muerte” (Rubén, entrevista realizada el 29 de septiembre de 2020). Los efectos de la pandemia en mis informantes fueron diversos: algunos continuaron con sus actividades, a otros les redujeron las horas de trabajo, muchos se vieron obligados a conseguir más horas u otros empleos. Esteban me relata que “al inicio entre todos los paisanos estaban los comentarios de ‘¿y si mejor nos regresamos al país?’ Yo me acerqué con mi jefe y él me comentó ‘¿realmente crees que vamos a parar? No Esteban, esta ciudad no puede parar’” (Esteban, entrevista realizada el 22 de enero de 2021). También comentó que “en la ciudad sí se aplicaron medidas y hubo encierro, pero a nosotros los migrantes nos buscaban más, porque el canadiense no quería trabajar y pues unos dólares extra no se niegan. Es mejor trabajar más, ya que nunca sabes cuánto tiempo puedes estar buscando trabajo después”. Estos testimonios expresan los cambios ocasionados por la pandemia y cómo los migrantes mexicanos calificados se tuvieron que adaptar a la denominada “nueva normalidad”. Asimismo, se aprecia la vulnerabilidad a la que están expuestos estos trabajadores mientras esperan a resolver su situación migratoria en el llamado “banquillo de espera” y cómo viven el miedo al qué pasará, si tendrán o no empleo o si tendrán que regresar a México.

El objetivo de este capítulo es indagar sobre las estrategias empleadas por los migrantes mexicanos calificados durante el banquillo de espera en Toronto. Comenzaré con el concepto de ciudad global que recupero de Sassen (1995) para entender la dinámica de la ciudad de Toronto. Continuaré con Mezzadra y Neilson y su propuesta del llamado “banquillo de espera”, donde se puede apreciar el tiempo de espera de los trabajadores en su

búsqueda por establecerse en Toronto. Finalizaré el capítulo mostrando las diversas estrategias empleadas por los migrantes calificados mexicanos durante el banquillo de espera, para ello me valdré de los testimonios de mis informantes.

3.1 Toronto: ciudad global

La ciudad de Toronto³³ se encuentra en la orilla noroeste del lago Ontario³⁴ (Imagen 1), es la capital de la provincia de Ontario, capital económica de Canadá y una de las ciudades financieras más importantes del mundo, por lo que es considerada una “ciudad global”. Además, es la ciudad más grande y poblada del país con una población total de 2,615,080 habitantes y la quinta ciudad más grande de Norteamérica. Por su parte, La provincia de Ontario tiene una población total de 14,570,000³⁵, que la hace la más poblada de Canadá.

Imagen 1: Mapa de Canadá con las ciudades más importantes



Fuente: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/3/35/Canada_regions_map.png/450px-Canada_regions_map.png

La ciudad global, apunta Parnreiter (2002) es una nueva forma de distribución urbana generada a partir de los procesos de globalización que no se puede definir por sus fronteras administrativas ni por su densidad poblacional, sino por la función que cumple dentro de la

³³ La superficie de la ciudad de Toronto es de 630,200 Km², se encuentra al sureste de la provincia de Ontario, limita al sur con el lago del mismo nombre y al norte con la ciudad de Vaughan.

³⁴ La provincia de Ontario se encuentra al sureste de Canadá. Limita al este con la provincia de Quebec, al oeste con Manitoba, al norte con las Bahías de Hudson y James y al sur con Estados Unidos. Tiene una extensión territorial de 1,076,000 Km².

³⁵ Las cifras utilizadas se tomaron de la página web de *Statistics Canada* (2019).

economía mundial. En este tipo de ciudades se pueden apreciar los flujos de capital, información, mercancía y migrantes, ya que en ellas se centraliza la gestión y el control de la economía mundial (Parnreiter, 2002). Sassen (1995) refiere que la ciudad global trabaja con la economía en red, debido a las actividades financieras y de servicios especializados que se ubican allí. A estas ciudades globales las caracteriza también el uso de la economía “informal” en beneficio del Estado, las empresas y la acumulación del capital. Sassen (1995: 30) define a Toronto como una “ciudad global” porque en esa ciudad se realizan “las actividades más avanzadas y globalizadas como son las financieras y, por el otro lado, la manera como la economía informal de las grandes ciudades globales se articula con la nueva dinámica económica”. Además, porque cuenta con un creciente número de trabajadores altamente calificados, lo cual ha agudizado la desigualdad espacial y socioeconómica (Sassen, 1995).

Estas nuevas ciudades operan a nivel mundial, lo que implica un incremento en el número de transacciones y una especialización en las redes transfronterizas que supone afinar cada vez más las políticas migratorias para tener un mejor control del flujo de trabajadores que ingresan al país en función de la oferta y demanda laborales (Sassen, 1995; Parnreiter, 2002). Al mismo tiempo, en las ciudades globales se crean sociedades de servicios especializados que sirven a las grandes empresas, los servicios que ofrecen permiten a las grandes empresas librarse de ciertas responsabilidades (limpieza, mantenimiento, seguridad, entre otras). Tanto el incremento de trabajadores altamente calificados como la creación de sociedades de servicios en la ciudad global ha aumentado los márgenes de desigualdad socioeconómica y espacial, puesto que los salarios de ejecutivos y directivos aumentan rápidamente, mientras que los salarios del resto de trabajadores quedan atrapados en un ciclo opuesto (Sassen, 1995).

La ciudad de Toronto ha encontrado la manera de seguir atrayendo fuerza de trabajo (tanto calificada como no calificada) a partir del discurso del multiculturalismo y la diversidad como estrategia de *marketing* (Altilia, 2003). Por un lado, la ciudad global garantiza a las empresas el abastecimiento de una fuerza de trabajo calificada y competitiva. Por otro, se vende la idea de *lifestyle* a las personas en términos de inclusión e ideales económicos y materiales. Esto último lo podemos observar en el testimonio de Rubén, un migrante mexicano de 28 años, establecido en la ciudad de Toronto: “un día [antes de venir

aquí] estaba viendo Facebook y me apareció un anuncio sobre trabajar en Canadá. Vi cómo era la ciudad, sus parques y busqué más del tema. Al final yo creí que trabajar acá me iba a dar la oportunidad de comprarme lo que yo quisiera y vivir a mi modo, por eso estoy hoy aquí” (Rubén, entrevista realizada 18 de julio del 2020). No obstante, el discurso de la multiculturalidad y la diversidad, dice Altilia (2003) entraña la paradoja de inclusión/exclusión.

Como consecuencia del cambio del modelo fordista al modelo de acumulación flexible, los Estados procedieron a aplicar distintas reformas y políticas de liberalización económica con la finalidad de recuperar las tasas de acumulación de capital (De Mattos, 2016; Harvey, 2010). Estas políticas y reformas tuvieron como resultado el cambio de una economía basada en el sector industrial a una basada en el sector financiero que produjo, entre otras cosas, el crecimiento del sector inmobiliario, cuyo corolario fue la expansión de las ciudades en aras de facilitar el proceso de acumulación de capital (Narváez-Muelas, 2019).

Estos cambios afectan a los trabajadores, quienes son sometidos a empleos con salarios bajos y pocas posibilidades de mejora de sus condiciones laborales. (Sassen, 1991). Al respecto Sassen (1991: 41) anota que “las mujeres y los inmigrantes surgen como la oferta laboral que facilita la imposición de salarios bajos”. A partir del giro al modelo de acumulación flexible se observan “expulsiones” (Sassen, 2013) de poblaciones que devienen en excedentes en sus lugares de origen, pero que resultan útiles para la acumulación del capital en otras latitudes del planeta, entre las que destacan las ciudades globales, donde engrosan las filas del sector terciario, la industria de la construcción y los servicios de cuidado. Tema que se analizará en el siguiente apartado.

3.2 “Hay que agradecer porque nunca sabemos si mañana encontraremos trabajo”: El banquillo de espera

Manuel, de 31 años, es egresado de ingeniería industrial del Instituto Politécnico Nacional (IPN). En México trabajó para distintas empresas y se matriculó en distintos cursos y diplomados con la esperanza de mejorar sus ingresos. A principio del 2018 perdió su empleo por “recortes de personal”. Entonces, su primo Oswaldo le dijo que podía irse a trabajar a su restaurante en Canadá, propuesta que aceptó: “yo llegué esperando poderme desempeñar en

mi área, sabía que tenía un trabajo seguro con mi primo, pero no quiero dedicarme a la industria restaurantera después de estudiar tanto, de hecho, ya estoy estudiando varios cursos acá [en Canadá]” (Manuel, entrevista realizada el 20 de diciembre del 2018). Ya han pasado dos años desde aquella primera entrevista, en ese lapso, con el objetivo de trabajar en su área, ha concluido un curso sobre administración empresarial y otro en finanzas y está por finalizar una especialidad en administración empresarial en el *College* de Toronto. Es importante destacar que debido a que Manuel fue aceptado en la universidad, cuenta con permiso de trabajo de medio tiempo, no obstante, como él lo esperaba, su situación no ha cambiado. Dejó de trabajar en el restaurante de su primo y “aprovechó” su permiso para buscar un empleo con un mejor salario. Ahora trabaja en una pizzería de jueves a domingo con un horario abierto y los demás días hace repartos con *UberEats*. Ante el retraso de la obtención de la residencia y de un permiso de trabajo de tiempo completo en su especialidad, Manuel ha tenido que realizar trabajos que no requieren de su formación ni de sus habilidades cognitivas, las cuales tienen una inversión de tiempo y dinero que son desperdiciadas dentro de este tiempo.

En su investigación sobre los *Body Shops*³⁶ en Sídney, Xiang Biao (2007) habla del “banquillo de espera”, al que denomina “banquillo de suplente”. Su estudio se centra, principalmente, en los trabajadores informáticos procedentes de la India que llegan a Australia a través de la visa 457. Su objetivo es mostrar que la relación entre la oferta y la demanda laboral no es importante en esta “Nueva Economía”. La finalidad del banquillo es que exista una oferta laboral en constante crecimiento que mantiene la expansión de las empresas. En ese contexto, a pesar de la demanda de nuevos trabajadores se opta por incorporarlos al “banquillo de suplentes” de las *Body Shops* con la intención de mantener el impulso expansionista, aunque se desperdicie mano de obra calificada en empleos terciarios.

³⁶ El *Body Shop* es “un sistema complejo en el cual los consultores y los agentes alrededor del mundo trabajan para reclutar trabajadores informáticos de la India, organizan su pasaje por diferentes países y, después, los subcontratan a clientes en trabajos por proyecto. Al mediar entre las necesidades de las empresas y los acuerdos jurídicos concernientes a la migración en los países de destino, este sistema laboral transnacional permite combinar el trabajo móvil con el capital volátil, a menudo retirando temporalmente a los trabajadores de los mercados laborales o abusando del trabajo mal pagado o de las inversiones de los familiares que se encuentran en la India.” (Mezzadra y Neilson, 2017: 161).

Al retomar la propuesta de Xiang Biao, Mezzadra y Neilson mencionan que ese “banquillo de espera” es una de las prácticas de suspensión utilizadas por el Estado para crear “una escasez virtual que lleva implícita y puede ser interpretada como una tecnología para la sincronización y regulación del tiempo y del ritmo de la oferta laboral informática con respecto a la demanda” (Mezzadra y Neilson, 2017: 163). La finalidad del banquillo de espera es terciarizar a los trabajadores, tanto en empresas públicas como privadas, donde se busca moldear una fuerza de trabajo calificada de reserva; con esto no solo se abarata la mano de obra calificada, sino que también se regulan los tiempos de la oferta y la demanda laboral lo que favorece las necesidades e intereses del capital (Mezzadra y Neilson, 2017).

Un ejemplo más de cómo los migrantes calificados experimentan el “banquillo de espera” es el caso de Leticia, quien cuenta con 34 años de edad y tiene el título de Licenciada en Mercadotecnia de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Leticia llegó a Canadá hace cinco años a través del *Federal Skilled Worker Program* con una oferta de trabajo de una empresa de publicidad, pero: “Cuando llegué a la empresa ‘me dijeron, bueno, mira, eres perfecta para este puesto solo te falta familiarizarte un poco con el multiculturalismo canadiense y el trato que tenemos con los clientes, así que antes de trabajar con nosotros necesitamos que generes esa experiencia y ya después ingresas” (Leticia, entrevista realizada el 19 de febrero de 2021). Ella nunca dejó de estar en contacto con la empresa, tenía que presentarse cada seis meses a una entrevista de cinco minutos para informar dónde estaba trabajando con la finalidad de evaluar su experiencia con el multiculturalismo canadiense. Al tercer año le pidieron que renunciara a su trabajo en un restaurante porque empezaría a trabajar en la empresa. Todos los empleos que tuvo en ese tiempo fueron en la industria restaurantera como mesera o en cocina. Tal como lo señalan Mezzadra y Neilson (2017), a través del banquillo se busca sujetar a los trabajadores a demoras que ya están programadas con el fin de incrementar la demanda de trabajadores y que la empresa sea valorada de mejor manera por la calidad de su trabajo, que depende de estos trabajadores que cada vez son más especializados.

El banquillo de espera también nos permite visualizar la expansión de las fronteras más allá de los límites geográficos de los países. Son fronteras internas que no son espaciales, sino temporales (Mezzadra y Neilson, 2017), que buscan favorecer la creación de una fuerza de trabajo calificada de reserva que responde a los objetivos y el crecimiento económico al

obligar a los trabajadores a aceptar condiciones laborales precarias (salarios bajos y escasas prestaciones) (Puerta, 2019) y a incrementar su capacidad productiva, ya que en cualquier momento pueden ser sustituidos por alguien con mejor rendimiento (Mastrini y Petroselli, 2000).

Las políticas migratorias contribuyen a la formación de estos ejércitos de reserva a través del sistema de puntos que inserta a los trabajadores calificados en el banquillo de espera. La plusvalía generada por estos trabajadores se reproduce a través de las relaciones de poder (Avallone, 2018), por ello la mayoría de los trabajadores migrantes calificados se insertan en puestos que no corresponden a sus capacidades, la plusvalía que generan con su trabajo se queda en el país receptor, aportan a la economía de dicho país y forman parte de los ejércitos de fuerza de trabajo de reserva.

Estar en el banquillo de espera lleva a muchos migrantes calificados a emplear diversas estrategias para acelerar el tiempo de espera con la finalidad de obtener, lo más pronto posible, un permiso de trabajo, la residencia temporal o permanente, o una prolongación de su eTA. De ahí mi interés en analizar dichas estrategias en el siguiente apartado.

3.3 “Me quiero quedar en Toronto”: Estrategias desplegadas por los migrantes calificados mexicanos mientras están en el banquillo de espera

En 2019 yo trabajaba en una fábrica de pizzas ubicada a las afueras de la ciudad de Toronto, Canadá. Era el “encargado de latas”, tenía que estar en constante comunicación con el resto de trabajadores. Debido a estas interacciones es que surge mi interés por estudiar las estrategias que emplean los migrantes mexicanos para obtener la residencia temporal o permanente y salir del “banquillo de espera”. A pesar de que eran los menos los que podían llegar a ser considerados como trabajadores calificados decidí centrar mi investigación en las experiencias de los migrantes calificados mexicanos, ya que noté que la mayoría trabajaba en el sector terciario con la esperanza de algún día desempeñarse en su campo laboral, obtener la residencia permanente y, en el futuro, la ciudadanía. Ellos utilizan diversas estrategias mientras se encuentran en el banquillo de espera con la finalidad de obtener una residencia permanente o temporal que cambie su situación. Las estrategias utilizadas por la mayoría de

mis informantes para llegar a su objetivo se pueden agrupar en tres: 1) la búsqueda de abogados, 2) la espera en México y 3) la aplicación para el *College*.

3.3.1 “Es mucho dinero, pero no hay de otra”: Búsqueda de abogados

Como he mencionado en capítulos anteriores existen diferentes programas a los que se puede aplicar para obtener una residencia temporal o permanente en Canadá. Algunos de mis informantes han optado por consultar a un abogado una vez que están en Toronto, para saber cuál es la mejor opción para obtener una residencia o un permiso de trabajo³⁷. En las páginas de Facebook como “Mexicanos en Toronto” o “Mexicanos unidos en Toronto” abogados ofrecen sus servicios, también aparecen comentarios de personas que recomiendan barras de abogados o una Asociación Civil que los apoyará durante el proceso. La mayoría de mis informantes optaron por asistir a la asociación, pues el costo de todo el proceso es “accesible”: aproximadamente 1500 dólares canadienses (el precio que se estipula en las páginas oficiales del gobierno canadiense), a diferencia del costo si recurren a un abogado, que oscila entre 4000 y 8000 dólares canadienses³⁸. Cabe señalar que ningún servicio contratado les garantiza que el proceso vaya a concluir satisfactoriamente.

Según relatan mis informantes, los abogados recomiendan en la mayoría de las ocasiones obtener la residencia permanente por medio de tres programas: *Skilled Worker*, *Family Class* y *Federal Skilled Worker Program*³⁹. Sin embargo, algunos informantes intentan obtener la residencia permanente a través del programa de refugiados, pero el proceso es más complicado ya que a partir de 2008 se restringieron las solicitudes de asilo de ciudadanos mexicanos debido a la alta demanda de las mismas. Es necesario recordar que

³⁷ Cabe mencionar que todos mis informantes que han contratado los servicios de un abogado ingresaron a Canadá como turistas con un permiso de estancia en el país de seis meses debido a su eTA. A algunos ya se les venció el permiso de turista y otros comenzaron el proceso antes del vencimiento. Durante las entrevistas me enteré que algunos estudiantes también recurren a los abogados para saber cómo continuar su proceso una vez que finalicen sus estudios.

³⁸ Debido a los costos, podemos inferir que no cualquier trabajador puede optar por un abogado. La mayoría de opciones que ofrecen los abogados son para migrantes calificados.

³⁹ Las personas pueden obtener una residencia permanente si ingresan a Canadá con la categoría *Family Class* o fueron aceptados por el *Federal Skilled Worker Program*. En cambio, las personas que ingresan con la categoría *Skilled Worker* pueden obtener un permiso de trabajo de tiempo completo que se tiene que renovar cada seis meses, o una residencia temporal que se renueva cada dos años. Otro posible motivo por el cual los abogados recomiendan estos programas es el tiempo que lleva el proceso, si la persona está en Canadá no es mayor a seis meses. Los abogados recomiendan en menor medida la opción de estudiar en Canadá porque los costos y el tiempo de espera aumentan con relación a los programas anteriores.

en 2013 el gobierno de Stephen J. Harper (2006-2015) “designó a México como un país de origen seguro, por lo que automáticamente se eliminó a nuestro país de calificar como peligroso para ser aceptados en calidad de refugiados” (Verea, 2020). Razón por la cual muy pocos abogados recomiendan este camino, a menos que el solicitante tenga las pruebas necesarias para solicitar refugio político.

El caso de Romina⁴⁰ es un ejemplo de ello. Ingresó a Canadá como refugiada política en 2020 debido a que asesinaron a su padre, quien era presidente municipal de Mineral Orquilla. Tras el asesinato de su padre recibió amenazas de muerte, por lo que se presentó en la embajada de Canadá para solicitar asilo político. Al tercer día de la solicitud estaba en Toronto. Para obtener asilo fue sometida a la prueba de polígrafo y tuvo que presentar evidencias. Este es un caso excepcional, ya que contaba con todas las pruebas que le permitieron obtener la residencia. El comentario de un abogado a otro informante, Gerardo⁴¹, es claro al respecto: “como refugiado te van a rechazar con solo ver que eres de México, probemos por otro lado”.

Gerardo planeaba solicitar refugio debido a la violencia que hay en el país, pero no tenía manera de probar que le afectaba directamente. Intentó obtener la residencia canadiense en dos ocasiones. La primera fue con un abogado que le recomendó su jefe, decidieron solicitar la residencia temporal a través de una oferta laboral de su empleador quien tenía que redactar una carta de motivos⁴². El costo del proceso fue de 4,000 dólares canadienses, que tuvo que pagar de su bolsillo. Al cabo de un mes, su abogado le comunicó que su proceso se había detenido definitivamente puesto que, en Canadá, a diferencia de México, la carrera de gastronomía es un grado técnico y no se podía revalidar su licenciatura ni considerarla una carrera técnica. Le recomendó buscar otra estrategia y volver a pagar por el proceso.

⁴⁰ Romina tiene 27 años de edad, tiene una hija de 4 años. Ingresó a Canadá como refugiada política, su esposo obtuvo la residencia bajo la categoría *Family Class*. A petición de ella, y por su seguridad, no puedo brindar más datos. Su nombre y el municipio han sido cambiados para garantizar su anonimato.

⁴¹ Gerardo (27 años, soltero y sin hijos), es originario de Zacualtipán, Hidalgo, pero desde los cuatro años radica en la ciudad de Pachuca, Hidalgo. Estudió gastronomía. Dos veces intentó obtener su residencia temporal sin éxito alguno. Actualmente, vive en Pachuca y trabaja como profesor de preparatoria y universidad.

⁴² Cuando un empleador intenta contratar a una persona de otra nacionalidad, tiene la obligación de demostrar que no hay canadienses interesados en la vacante y que la persona que va a contratar cuenta con las habilidades necesarias para desempeñar su labor. El contrato tiene que ser por dos años como mínimo.

Mientras esperaba la resolución de su solicitud trabajó como encargado de cocina en un restaurante mexicano. De martes a jueves trabajaba de 11 de la mañana a 12 de la noche, de viernes a domingo de 10 de la mañana a 1 de la mañana. Le pagaban 12.50 dólares canadienses por hora, salario por debajo del promedio de un cocinero en Toronto (\$20.58 CAD por hora⁴³), pese a que hacía labores de un chef principal (cuyo salario es de 32.96 dólares canadienses por hora). La sobreexplotación y multiplicidad de labores realizadas no le valieron un aumento salarial. Su jefe le dijo que si el proceso resultaba favorable lo mantendría con el mismo salario durante un año a partir de su reingreso, después “hablarían” de un aumento. Como refieren Mezzadra y Neilson (2017), los empleadores que asisten y explotan a los trabajadores buscan constantemente nuevas técnicas para mantener las ganancias generadas por sus trabajadores.

El segundo intento de Gerardo para obtener una residencia permanente fue a través del *Skilled Worker*. El abogado le volvió a solicitar la carta de motivos y la oferta laboral de su jefe, además de realizar el primer pago de 1500 dólares canadienses, lo que lo llevó a pedir un préstamo a su jefe quien se lo dio a cuenta de salario. Dos meses después de comenzar el proceso, el abogado le comentó que había sido aprobada su solicitud por lo que tenía que salir del país y volver a ingresar con su nuevo estatus migratorio. Sin embargo, su jefe le canceló la oferta laboral por “motivos familiares” (necesitaba darle el trabajo a un familiar, según dijo). Ello trajo como consecuencia que su solicitud de residencia fuera cancelada. Después de esto, Gerardo decidió regresar a México y no lo volvió a intentar.

La situación de Gerardo es muy parecida a otras experiencias que me han relatado mis informantes. Varios han intentado obtener la residencia contratando los servicios de un abogado o de una asociación, pero ya sea por los costos o la nula cooperación de los empleadores muchas aplicaciones han sido canceladas, lo que los ha obligado a tomar la decisión de quedarse en Toronto con el riesgo de ser deportados o regresar a México por cuenta propia.

Los migrantes mexicanos calificados al reingresar a Canadá con un nuevo estatus migratorio deben pasar por una serie de filtros como la revisión de sus celulares y pertenencias, si los agentes encuentran evidencias en los celulares de trabajos anteriores en el país se les niega el ingreso y son deportados de inmediato. Si en la entrevista muestran

⁴³ Los promedios salariales están tomados de la página de Indeed.

inseguridad (titubeos, tartamudeo) los llevan a otra sala para una entrevista más rigurosa. En su reingreso se insertan en un mercado laboral flexible, lo que implica que puedan ser contratados y despedidos fácilmente, sin procesos complejos y a bajo costo para el empleador (Cortés e Ilescas, 2018).

Pero, ¿qué pasa con los migrantes mexicanos calificados que obtienen la residencia contratando los servicios de un abogado?, ¿sus condiciones de vida cambian? El caso de Eduardo⁴⁴ ejemplifica la mayoría de las experiencias de mis informantes que lograron obtener la residencia permanente y no tuvieron problemas en su reingreso a la ciudad de Toronto. Cuando Eduardo llegó a Toronto postuló para diferentes trabajos en su área, pero en todos le solicitaban un permiso de trabajo. Después de su primera búsqueda aceptó un empleo como barista en una cafetería. A los dos meses, por petición de su jefa, fue a una asociación civil para contratar los servicios de un abogado, quien le recomendó buscar la residencia permanente a través de la categoría *Skilled Worker*. Al igual que en el caso de Gerardo, el abogado le solicitó una carta de motivos y una oferta de empleo emitidas por su empleadora y el pago completo del proceso (1500 dólares canadienses). Su jefa accedió con la única condición que continuara con el salario de ese momento (11.75 dólares canadienses por hora⁴⁵). Cuando reingresó al país en 2019, el cambio de estatus migratorio lo libró de los filtros de seguridad habituales y se reincorporó a su empleo. A principios del 2021 recibió su primer aumento salarial (12.75 dólares canadienses) y no ha buscado otros empleos debido a que, desde su perspectiva, sigue sin contar con la denominada “experiencia canadiense”, a pesar de que ya pasaron los dos años establecidos por el programa. Sus condiciones de vida no han cambiado pues sigue siendo un trabajador precarizado (no tiene derecho a vacaciones pagadas, no tiene seguridad social, multiplicidad de labores, salarios por debajo del promedio, entre otras). Eduardo ha aceptado y justificado su situación laboral apelando al

⁴⁴ Eduardo (28 años), es originario de la Ciudad de México, egresó de la licenciatura en mercadotecnia de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Trabajó tres años en una empresa de publicidad en México repartiendo volantes en centros comerciales, plazas y transporte público. Llegó a Toronto cuando tenía 25 años. En aquel entonces estaba soltero y sin hijos, actualmente está comprometido con una ecuatoriana.

⁴⁵ El salario promedio de un barista en la ciudad de Toronto es de 15.18 dólares canadienses por hora, el salario promedio de un publicista es de 25.48 dólares canadienses por hora. Menciono esto porque Gerardo, regularmente, trabaja tres horas al día como barista y otras tres se encarga de labores de publicidad (esto puede variar dependiendo de la demanda en la cafetería). A pesar de realizar ambas funciones su salario se mantiene por debajo del promedio de los baristas en la ciudad de Toronto.

discurso de la experiencia canadiense: “en lo que agarro experiencia, es normal, en todos lados pasa”, apunta. Cabe aclarar que de todos mis informantes que contrataron los servicios de un abogado (18), solo dos mejoraron su situación laboral al momento de obtener la residencia permanente.

Como he tratado de mostrar, pese a que la búsqueda de un abogado es una de las estrategias utilizadas por mis informantes para obtener la residencia, lo que se observa es el abuso tanto de abogados como de empleadores quienes juegan con la delgada línea entre legalidad e ilegalidad para obtener los mayores beneficios a través de engaños y pretextos. Mezzadra y Neilson (2017) señalan que dentro de las fronteras temporales los límites entre la legalidad y la ilegalidad siempre están en juego. Tanto el caso de Gerardo como de muchos otros de mis informantes, muestran que esa línea es muy delgada, ya que en cualquier momento pueden ser deportados gracias a “los mecanismos legales responsables de la producción de la figura del migrante «ilegal»” (Mezzadra y Neilson, 2017: 169; De Genova, 2018; Álvarez, 2017). Estos mecanismos funcionan a través de procesos de discriminación y selección. Los gobiernos tienden a etiquetar una serie de características o actos como ilegales donde la temporalidad es un factor muy importante. Como señalan Mezzadra y Neilson (2017) en los controles fronterizos, en la creación de pasaportes y en los mercados de trabajo (que controlan los tiempos de espera y retención de los migrantes) podemos ubicar los campos y las técnicas de deportación, ya que los sujetos que superan el tiempo permitido en el país son considerados como “ilegales” y, por tanto, son personas deportables. Para evitar la “deportabilidad” los trabajadores buscan diferentes estrategias ya sea para negociar más tiempo o para solucionar su situación y estar dentro del marco legal.

3.3.2 “Es mejor esperar con la familia”: La espera en México

Mientras entrevistaba o conversaba de manera informal con mis informantes noté que algunos de ellos optaban por aplicar a algún programa o ingresar bajo alguna categoría migratoria desde México. Varios lo decidieron a su regreso de Canadá y otros pese a nunca haber estado en aquel país. De sus experiencias identifiqué las tres vías más utilizadas: 1) aplicar al *Federal Skilled Worker Program*, 2) ingresar a la *Pool Job* (bolsa de trabajo canadiense) y aplicar a diferentes puestos y, 3) aplicar al programa *Live-in Caregiver*.

Luis⁴⁶ y Susana⁴⁷ contrataron los servicios de un abogado y aplicaron al FSWP a comienzos del 2016. Ellos trabajaron seis meses en Canadá en 2015, cuando regresaron a México se volvieron a insertar en sus trabajos, él trabajaba en una empresa de cobranza y ella trabajaba como docente de teatro en una institución privada. A los dos meses de reincorporarse a sus trabajos comenzaron a comparar las condiciones laborales entre Canadá y México, eso los “motivó” a buscar un abogado en México ya que “no es lo mismo ganar en pesos que en dólares canadienses”, pese a que en los dos países tenían empleos mal pagados y más responsabilidades de las que establecía el contrato. A mediados del 2017 aprobaron la residencia temporal de Luis a través del FSWP y Susana ingresó a Canadá bajo la categoría *Family Class*. Debieron comprobar que contaban con un fondo económico de 13,213 dólares canadienses mientras encontraban su primer empleo y recibían su primer salario, esto impide que cualquier trabajador aplique a este programa. La edad es otro de los factores que condiciona el ingreso a través del programa. Por lo que he observado con mis informantes se da una mayor facilidad a parejas jóvenes sin hijos o con hijos menores de 5 años.

Julián⁴⁸ participó en el FSWP en 2013, sin haber estado en Canadá, y obtuvo su residencia temporal en 2015. Desde su llegada trabaja en *Canadaflex Systems Inc* como asesor de empresas. La oferta de trabajo la recibió cuatro meses antes de que aprobaran su residencia, no tiene intenciones de cambiarse de empleo debido a que sus condiciones laborales son óptimas. Le pagan 28 dólares canadienses por hora, salario por encima del promedio para su trabajo (27.08 dólares canadienses), cuenta con horario flexible con la única condición de cumplir 30 horas semanales, las horas extras se las pagan al doble y cuenta con

⁴⁶ Luis (32 años, sin hijos) es originario de Mineral del Monte, Hidalgo. Egresó de la licenciatura en contaduría de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Al terminar sus estudios ingresó a una empresa de cobranza de un amigo de la familia. Actualmente trabaja como gerente en un restaurante de comida griega en Toronto, Canadá.

⁴⁷ Susana (31 años, sin hijos) es originaria de Pachuca, Hidalgo. Egresó de la licenciatura de teatro y actuación de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Al finalizar sus estudios buscó empleo en una escuela de Pachuca, Hidalgo. Actualmente trabaja en una compañía de limpieza de oficinas en la ciudad de Toronto, Canadá.

⁴⁸ Julián (30 años) es originario de Querétaro. Egresó de la licenciatura en administración de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). Trabajó durante tres años para el Gobierno del Estado de Querétaro. Actualmente trabaja en *Canadaflex Systems Inc*, una empresa que brinda asesoría en administración de empresas. Cuando llegó a Canadá estaba soltero y sin hijos, en 2018 se casó con una mexicana y en 2020 nació su hija.

varias prestaciones. Las condiciones, como podemos observar, son similares a las de un canadiense promedio. Pero, cuando ingresó a la empresa lo contrataron como asistente debido a la falta de experiencia canadiense. Pasó “un tiempo de capacitación” en lo que aprendía a trabajar en un “ambiente multicultural”, cobraba por debajo del promedio (14.50 dólares canadienses por hora)⁴⁹, trabajaba 40 horas a la semana y no le pagaban las horas extras. Después de dos años recibió un aumento y sus condiciones laborales cambiaron.

El caso de Julián podría ser un ejemplo “exitoso” de lo que viven los migrantes calificados mexicanos que ingresan a través del FSWP. Sin embargo, en la mayoría de los casos no mejoran sus condiciones laborales al segundo año, ya que algunos suelen tardar más (3-5 años) y otros tienen que buscar trabajo en otras empresas para poder mejorar sus condiciones laborales. Durante mi búsqueda de informantes también encontré muchas personas que habían sido defraudadas por agencias de contratación o supuestas agencias migratorias que les pedían dinero y luego desaparecían. En general se daban cuenta del fraude cuando acudían a la embajada de Canadá y les informaban que no existía ningún trámite a su nombre.

Otra alternativa es buscar una oferta de trabajo en la *Pool Job* de Canadá donde empleadores ofrecen las vacantes que tienen o buscan a alguien que cumpla con los requisitos solicitados. No hay un tiempo definido de espera, pues también existe la posibilidad de que nunca sean llamados. Muy pocos de mis informantes (4) han obtenido un permiso de trabajo a través de esta opción. Pero ¿cómo es el proceso a través de esta estrategia? Nicolás⁵⁰ trabajaba en una empresa en Houston, pero debido al racismo decidió buscar en nuevo empleo; aplicó en distintas bolsas de trabajo, entre ellas la canadiense, y a las dos semanas le ofrecieron un contrato en *Aerospace Industry Association of Canada*. Desde su llegada a Toronto estuvo satisfecho con su trabajo debido al buen salario, el horario flexible y los dos meses de vacaciones. Igual que Nicolás, ninguno de mis informantes que han obtenido el permiso de trabajo a través del *Pool Job* ha pasado por el tiempo de “capacitación” o de “adaptación al ambiente multicultural (es pertinente señalar que todos son ingenieros)”. De estas experiencias narradas por mis informantes se podría inferir que es la mejor opción para

⁴⁹ El promedio salarial para un asistente administrativo es de 19.74 dólares canadienses por hora.

⁵⁰ Nicolás (32 años, soltero y sin hijos) es originario de Pachuca, Hidalgo. Egresó de la licenciatura en ingeniería aeroespacial de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Al terminar la carrera obtuvo su primer empleo en una empresa en Houston que trabaja para la NASA.

encontrar un trabajo estable, “bien pagado” y con las prestaciones de ley. Sin embargo, como los empleadores que contratan trabajadores a través de la *Pool Job* tienen que asumir los gastos del proceso (Naa-abia, 2019), optan por esperar a que algún trabajador canadiense o con permiso de trabajo aplique para la vacante si no es un puesto indispensable, así obtienen los beneficios sin hacer ninguna inversión económica. Cabe señalar que muchos de mis informantes han solicitado trabajo en la *Pool Job*, pero como los tiempos de espera son tan largos optan por buscar otra alternativa o quedarse en México.

Otro programa al que se puede aplicar desde México con opción para obtener la residencia permanente es el *Live-in Caregiver Program*. A diferencia de otros programas de migración canadiense o el programa de *Au pairs*, con el que regularmente se le compara, quienes participan en este programa tienen la posibilidad de aplicar para una residencia permanente si pueden comprobar que han trabajado 24 meses en un periodo no mayor a cuatro años (Atanakovic y Bourgeault, 2014). Comúnmente son mujeres las que aplican a este programa y en la mayoría de los casos sufren mayor explotación que los hombres: mayor número de horas de trabajo, menores salarios, entre otros (Sinha, 2013; Stewart *et al.*, 2006). Este programa fue creado en 1992 con la finalidad de satisfacer la escasez de mano de obra para el cuidado de infantes, adultos mayores o personas con alguna enfermedad (Stewart *et al.*, 2006).

El programa *Caregiver* contempla dos modalidades: la primera, el cuidado de infantes; la segunda, el cuidado de adultos mayores o personas con altas necesidades médicas. Ambas otorgan permisos de trabajo temporales, pero al segundo año de renovación se puede optar por una residencia temporal⁵¹. La primera opción está dirigida a estudiantes que aún están en la universidad o son recién egresados, otros de los requisitos son ser menores de 28 años y tener un nivel avanzado de inglés y el promedio salarial es de 11.50 dólares canadienses por hora. Se suele promocionar esta opción como un intercambio cultural. En la segunda opción, los solicitantes deben contar con estudios en enfermería, medicina, gerontología o psicología, no hay límite de edad. Por lo que me comentan mis informantes es más sencillo obtener la residencia temporal a través de esta modalidad.

⁵¹ La residencia temporal se renueva anualmente, el permiso de trabajo cada seis meses. La residencia temporal es el paso previo para obtener una residencia permanente.

En el caso de Rosario⁵² el proceso fue demasiado rápido. Ella estudió enfermería con el fin de irse a trabajar a otro país porque “se gana más”. Aplicó en el programa canadiense, a los cuatro meses fue aceptada para cuidar a una persona con parkinson en la ciudad de Toronto. Durante la cuarta renovación de su permiso el agente migratorio le comentó que ya podía tramitar su residencia temporal. Optó por ella no sin antes haber hecho un examen de conocimientos y de inglés, su trámite fue aprobado. Desde que llegó le pagan 24.50 dólares canadienses por hora, salario que está por debajo del promedio (31.14 dólares canadienses), la renta y la alimentación son pagados por la familia del enfermo. Tiene un horario de trabajo variable, por lo general trabaja de 9 de la mañana a 4 de la tarde, pero si la familia lo requiere ella los apoya en las noches. Su horario coincide con las horas de trabajo o escuela de la familia del enfermo. Después de las 4 de la tarde queda libre para hacer su vida. Si la necesitan por alguna urgencia las horas extras se las pagan al doble. Todos mis informantes (5 mujeres y 1 hombre) que optaron por esta modalidad comentaron la rapidez del trámite y las adaptaciones en las casas que hacen los familiares de la persona enferma. Sus salarios rondan los 23.85 dólares canadienses por hora y las familias para las que trabajan pueden disponer de ellos en cualquier emergencia. Aunque me comentan que son libres de moverse a otro lugar, ninguno lo ha hecho, tampoco han cambiado de empleo ni de familia. Si la persona que están cuidando fallece pueden buscar otro trabajo.

Si bien existen distintas estrategias para optar por la residencia pareciera que en todas o casi todas, la constante es el abuso tanto de los empleadores como de los abogados, amén de la precarización del trabajador. El aumento de migrantes calificados en ciudades globales como Toronto y la inserción en el sector terciario de un gran número de ellos muestra con claridad que son una fuerza de trabajo precarizada que beneficia a las empresas y la acumulación del capital para saciar sus necesidades y mantener precios competitivos en el mercado (Sassen, 1974, 1991). No hay que dejar de lado que las empresas cuentan con una serie de medidas para disciplinar a esta fuerza de trabajo, por ejemplo, las afectaciones sobre el historial del trabajador por queja o por mala conducta laboral, lo que lo obliga a aceptar diferentes horarios o recibir un menor salario bajo la constante amenaza de que esto suceda

⁵² Rosario (27 años, soltera y sin hijos), originaria de Tulancingo, Hidalgo. Egresó de la licenciatura en enfermería de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Al terminar la carrera aplicó para el programa *Live-in Caregiver* para cuidar a personas enfermas.

(Amable *et al.*, 2001). Estas condiciones provocan el miedo a perder el empleo o ser deportado, lo que genera un clima de incertidumbre y vulnerabilidad en el trabajador.

3.3.3 “Creo que es mejor venir a estudiar”: Aplicación para el *College*.

La última estrategia de la que hablaré es la aplicación para el *College*, el proceso se puede llevar desde México o desde Canadá. Igual que en la primera estrategia mencionada, esta opción es recomendada en Facebook, aunque se aclara que es costosa. La colegiatura depende del *College* o lo que se quiera estudiar, pero el promedio es de 12,500 dólares canadienses por año, por lo que no cualquiera puede aplicar a este programa. La “ventaja” que tiene sobre los otros programas es que solicitan menos requisitos⁵³ para obtener el permiso para estudiar y, al mismo tiempo, la posibilidad de trabajar medio tiempo para pagar los estudios en Canadá. La mayoría de las personas que estudian en otro país son “motivadas” para insertarse en los mercados laborales, por lo que el país receptor manipula este flujo con la finalidad de obtener mano de obra calificada según las necesidades del mercado laboral (She y Wotherspoon, 2013).

Esteban⁵⁴ trabajaba como garrotero en un restaurante mexicano y su empleador fue quien le comentó que una manera de regularizar su situación era inscribirse en el *College*, para obtener un permiso de trabajo de medio tiempo, una vez que finalizara sus estudios podía aplicar para una residencia permanente. Le ofreció ayudarlo durante el proceso, pero trabajando para él por el mismo salario (10.25 dólares canadienses por hora⁵⁵, sin propinas) y en el mismo horario. Por ley el empleador no puede solicitarle que trabaje más de medio tiempo (15 horas a la semana). Esteban aplicó en el 2017 para estudiar *Health Studies and Communications Skills* (Estudios de la salud y habilidades de la comunicación) en el *Centennial College* de Toronto y fue aceptado. Conservó su empleo en el restaurante mexicano, pero por la falta de tiempo se inscribió en menos asignaturas; en diciembre de 2021 terminaría sus estudios. Quiere optar por la residencia permanente, si se la aprueban

⁵³ Inglés avanzado (no refieren puntaje en IELTS), comprobante de estudios finalizados de preparatoria y comprobar que se tienen los fondos económicos para pagar la primera anualidad y vivir los primeros dos meses (22,000 dólares canadienses).

⁵⁴ Esteban, de 24 años (soltero y sin hijos), es originario de Puebla. Estudió hasta quinto semestre de la licenciatura en psicología en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Se fue de México debido a problemas económicos familiares.

⁵⁵ Salario por debajo del promedio (12.75 dólares canadienses por hora más propinas).

renunciará a su empleo para buscar una mejor opción. Sus condiciones laborales cambiaron cuando comenzó la pandemia, puesto que le aumentaron sus horas de trabajo y se multiplicaron sus labores, ya que por el cierre de salones en el restaurante lo pasaron a la cocina. El empleador despidió a sus empleados canadienses o con permisos de trabajo (los que ganaban más) y mantuvo a los estudiantes y migrantes no regularizados a quienes paga menos y trabajan más horas de las estipuladas. Aquí vemos un ejemplo más de la “creatividad” de los empleadores para aprovecharse del carácter irregular de sus empleados.

Al terminar sus estudios mis informantes siguieron dos caminos: el primero, mantenerse en el mismo empleo o buscar otro en el sector servicios. Rogelio⁵⁶ actualmente trabaja como repartidor de *UberEats*, antes de eso trabajó en un *Subway* y su primer empleo fue en un restaurante de comida italiana; su promedio salarial desde su llegada ha sido de 13.50 dólares canadienses y no ha podido encontrar empleo como fotógrafo que es su profesión. El segundo camino para mis informantes ha sido cambiarse a un empleo que tenga relación con lo estudiado en el *College*. Es el caso de Rubén⁵⁷ quien al finalizar sus estudios en ventas y *marketing* renunció a su empleo de limpieza de demolición y aplicó para distintos trabajos en ventas. Al cabo de tres semanas una agencia de bienes raíces le ofreció un contrato de trabajo, después de las tres semanas de capacitación en la empresa le dijeron que aún no estaba listo, debía trabajar dos meses más con un agente con experiencia para aprender cómo se trabaja en un ambiente multicultural y su sueldo sería 19.15 dólares canadienses por hora (menor al promedio 35 dólares canadienses por hora). Finalmente aceptó el trabajo.

Los migrantes que optan por estudiar en Canadá enfrentan obstáculos para obtener su residencia temporal una vez que han finalizado sus estudios. Dicha residencia se tiene que renovar cada seis meses, durante la renovación se investiga a la persona que la solicita: los trabajos que ha tenido, los ingresos, gastos y las zonas donde ha vivido. En cualquier momento la renovación puede ser rechazada y quedar con un estatus migratorio irregular. En

⁵⁶ Rogelio (27 años) es originario de Querétaro. Estudió hasta sexto semestre de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública en la Universidad Autónoma de Querétaro. Se fue de México porque nunca le gustó su carrera y finalizó sus estudios en Fotografía en *Seneca College* de la ciudad de Toronto. Al año de estar en Canadá llegaron su hija y esposa quienes obtuvieron la residencia permanente a través de la *Family Class*.

⁵⁷ Rubén (26 años, soltero y sin hijos) es originario de Apizaco, Tlaxcala. Estudió hasta quinto semestre de la licenciatura en Filosofía en la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), por problemas económicos migró con sus padres y hermana a Toronto. Finalizó sus estudios en *Sales and Marketing* en *ILAC*.

la mayoría de los casos, según lo señalado por Belanger *et al.*, (2019), la residencia temporal se transforma en una lucha administrativa constante con el fin de acceder a derechos sociales como seguro médico, servicios financieros, educación, libertad de movimiento tanto en el mercado laboral como en el país, entre otros; así como, conservar su estatus al renovar los permisos de trabajo y estancia y evitar caer en la “ilegalidad”.

Estos testimonios muestran que la aplicación al *College* no es la mejor opción no sólo por los altos costos de la educación en Canadá, sino porque no garantiza que al término de los estudios se inserten en el mercado laboral y mejoren sus condiciones laborales. Casi todas las experiencias laborales de mis informantes sirven para evidenciar que constituyen una fuerza de trabajo precarizada y disciplinada (al igual que los migrantes ilegalizados) que se adapta a las exigencias laborales de sus empleadores: extensas jornadas laborales, mínimos descansos, multiplicidad de labores, disponibilidad las 24 horas del día, impago de trabajo, entre otras, pues la posibilidad de ser despedidos en cualquier momento es una amenaza latente.

La finalidad de este capítulo fue indagar sobre las estrategias empleadas por los migrantes mexicanos calificados durante el banquillo de espera en la ciudad de Toronto. Como mencioné en el capítulo dos existen diferentes programas a los que los mexicanos calificados pueden aplicar, sin embargo, algo que noté durante las entrevistas es que las redes familiares o de amistades son de suma relevancia para la toma de decisiones, así, antes de investigar por su propia cuenta en páginas web o videos de YouTube, como en algunos casos, mis informantes prefirieron preguntar y ser aconsejados por un familiar o una amistad. Los testimonios utilizados en este capítulo permiten dar cuenta de lo que Goldring y Landolt (2015) definieron como “migrantes con estatus precario”. A través de las experiencias narradas se puede observar que comparten ciertas situaciones: nula autorización para trabajar de manera indefinida, depender de terceros para la obtención de permisos laborales y empleos, clima de incertidumbre y precariedad laboral. Como mencionan las autoras, la creación de diversos programas, ya sea por parte del gobierno canadiense o de las provincias, más que beneficiar ha afectado de manera directa los flujos migratorios. Esto nos permite comprender tanto las dinámicas económicas de la ciudad de Toronto como los cambios en las políticas migratorias canadienses que responden a las necesidades del capital.

De igual manera, la experiencia de mis entrevistados refuerza lo planteado por Neira (2011) sobre la “fuga de cerebros”, puesto que, como se puede apreciar, la migración calificada si bien ha permitido satisfacer la demanda de trabajadores calificados, gran parte de estos trabajadores se ve obligada a aceptar empleos precarios sin importar su nivel de estudio o experiencia; lo anterior sucede porque los países del primer mundo intentan adelantarse a las posibles demandas de flujo laboral y terminan con una sobreoferta de población calificada que pasa a formar parte del ejército calificado de reserva.

En este capítulo apreciamos las diferentes temporalidades a las que son sometidos los migrantes calificados mexicanos en el banquillo de espera que los lleva a aceptar empleos menores a sus calificaciones, trabajar más horas con menores salarios y menores o nulas prestaciones, lo que se traduce en mayores ganancias y beneficios para los empleadores quienes, incluso, ponen en práctica aquellas técnicas de captura y disciplinamiento de las que habla De Genova (2018), ello muestra que lo que busca el gobierno es transformar a los migrantes en una fuerza de trabajo deseada (manipulable, moldeable y barata) debido a la vulnerabilidad y desechabilidad de la misma. Se evidencia, así, ese juego de “producción legal de la ilegalidad migrante” que detenta el Estado para obtener los mayores beneficios de una mano de obra que tanto el Estado como el capital buscan subordinar y controlar (Mezzadra y Neilson, 2017; De Genova, 2018, Álvarez, 2017).

Conclusiones

Mi idea de viajar y buscar trabajo en Canadá, al finalizar mi carrera en psicología, me llevó a enviar un mar de solicitudes e inscribirme en cualquier programa que estuviera a mi alcance para lograr mi objetivo, incluyendo el *Pool Job* de Canadá. Dos años después recibí la invitación para participar en el proceso de selección de una firma de publicidad con sede en la ciudad de Toronto, no conseguí el empleo porque, según me dijeron, no me encontraba en aquella ciudad. Entonces tomé la decisión de viajar a Toronto y buscar un empleo para saltar este escollo. Llegué a finales del mes de septiembre de 2018. Me fui a vivir al cuarto que alquilaba un primo, al día siguiente salí a buscar empleo, entregué mi currículum en distintos lugares, pero fui rechazado en cada uno de ellos porque mi visa era de turista. Mi primo me aconsejó que me quedara los seis meses autorizados como turista para buscar un empleo y no regresarme con las manos vacías. El tiempo pasaba y yo no encontraba empleo y mi primo estaba por regresar a México. Un día, un conocido le encargó que llevase algunas cosas para su familia, después de una plática con él sobre mi situación llamó a una persona que conocía y así obtuve mi primer empleo en una *bakery*⁵⁸, donde trabajé aproximadamente cuatro meses y medio. En el último mes de estancia en Toronto trabajé tres semanas como lavaplatos en un restaurante mexicano.

En ese tiempo empecé a notar que la mayoría de las personas con las que me relacionaba dentro y fuera de los espacios laborales contaban con una carrera universitaria finalizada o trunca en México. Todos, como era mi caso, habían renunciado a un trabajo “estable”⁵⁹ en México con la finalidad de buscar empleo en Canadá. Un gran número de los migrantes mexicanos que conocí en Canadá tenían dificultades para encontrar un empleo en su especialidad, por lo que aceptaban cualquier trabajo precario que les ofreciesen. A través de la convivencia con ellos me di cuenta de que su experiencia variaba según los tiempos de espera para su inserción laboral. Identifiqué que aquellos que ingresaban con visa de turista, una vez vencida, empleaban distintas estrategias para obtener la residencia. Dichas

⁵⁸ En las *bakeries* elaboran las masas para distintos productos de panadería o pastelería. En la que trabajé elaboran la masa para pizzas.

⁵⁹ La mayoría de los empleos que tenían no contaban con prestaciones laborales, algunos de ellos trabajaban por honorarios o eran dueños de sus propios micronegocios, por lo que la multiplicidad de labores, la alta demanda de horas laborales y salarios bajos eran algo que conocían antes de su llegada a Canadá.

estrategias se pueden dividir en tres: 1) la búsqueda de un abogado, 2) aplicación para el *college* 3) regresar a México y llevar su proceso desde aquí. Esto despertó mi interés por analizar cómo viven y experimentan el “banquillo de espera” los migrantes mexicanos con estudios universitarios que se insertan en trabajos precarios mientras buscan incorporarse al mercado laboral de su especialidad en Toronto.

La migración de mexicanos a Canadá se ha vuelto relevante durante la última década. Desde la firma del TLCAN, México se ha transformado en un socio comercial de suma importancia para Canadá. El constante crecimiento del flujo de mexicanos a Canadá hizo que me interesara en aquellos mexicanos que ingresaron al país con permiso de turista y consiguieron algún empleo, para después contratar un abogado y normalizar su situación migratoria o quedarse más tiempo del permitido de forma ilegal. Como he tratado de mostrar en este trabajo, las condiciones laborales de mis informantes que ingresaron al país con visa de turista y al vencer se quedaron en Canadá y la de aquellos que llegaron con un permiso de trabajo, residencia, temporal o permanente, o los que fueron a estudiar no parecen diferir unas de otras. En la mayoría de los casos, a pesar de contar con una oferta laboral o haber estudiado dos o más años en Canadá, muchas empresas y empleadores siguen argumentando falta de adaptación al multiculturalismo canadiense, esto como estrategia para contratarlos con menores salarios y una multiplicidad y flexibilidad de labores durante este tiempo de espera. Esto nos permite apreciar cómo los discursos multiculturales y las campañas de promoción tienen un papel fundamental en la atracción de mano de obra calificada en edad productiva y reproductiva a bajo coste pese a, o sin importar, que dentro del país exista una sobreoferta de trabajadores calificados. Aun aquellos que ingresaron bajo el programa *Federal Skilled Worker Program*, el cual se utiliza como modelo para la creación de programas de migración calificada en otros países, se enfrentan a las fronteras temporales, aunque cuenten con un estatus migratorio “legal”, sus condiciones laborales siguen siendo precarias.

La creación legal de la “ilegalidad” por parte del gobierno canadiense hace que los migrantes mexicanos calificados se sientan amenazados. Los procesos de deportación han sido de suma importancia para la implementación de una serie de acciones represivas y de control, como se puede apreciar en los testimonios de mis entrevistados, pues los migrantes y trabajadores “ilegales” pueden ser deportados en cualquier momento, lo que los lleva a una

negociación constante de su situación migratoria, ya sea a través de un abogado o buscando nuevos empleos para acordar algún estatus migratorio con los empleadores sin importar las condiciones. Esto explica por qué la contratación de trabajadores calificados implica una baja rotabilidad para las empresas. Como menciona Gerardo “cuando no tienes empleo te sientes muy frustrado, porque de algo hay que comer, por eso mientras me paguen lo que me paguen yo soy feliz, de al menos sé que voy a comer mañana”. Estos nuevos métodos de control, como destacan Mezzadra y Neilson (2017), emplean diversas técnicas y estrategias para crear zonas de retención temporal donde los migrantes experimentan distintas prácticas de suspensión, retención e interrupción que se han transformado en un elemento central de las fronteras, debido a que tienen la capacidad de valorizar o desvalorizar las fuerzas laborales dependiendo de las necesidades específicas del mercado laboral y el tipo de trabajador que se necesita.

Los migrantes calificados mexicanos que llegan a la ciudad de Toronto se enfrentan a una serie de temporalidades (fronteras temporales), donde la mayoría tiene que pasar por un periodo de adaptación al “multiculturalismo canadiense”, esto es, la denominada “experiencia canadiense”. Y esto no es más que una de las técnicas de demora que mencionan Mezzadra y Neilson (2017), empleada por el gobierno canadiense con la finalidad de acelerar o reducir los flujos migratorios para integrar a un mayor número de trabajadores calificados a su ejército de fuerza de trabajo de reserva en función de las necesidades económicas y del mercado laboral de Canadá. La mayoría de mis informantes se vieron obligados a aceptar empleos precarios, y suelen justificar su situación con frases como: “es en lo que aprendes” o “aquí todos comenzamos desde abajo”. Cuando les pregunté por qué seguían trabajando bajos esas condiciones o continuaban en los mismos empleos después de varios años sin cambios en sus condiciones laborales, me respondieron que “en algún momento mejorará, solo hay que tener paciencia” o “al tiempo hay que darle tiempo, nunca se deja de aprender”. Respuestas que no sólo hablan de su experiencia previa como trabajadores precarios en México, sino que, al ingresar a Canadá, y en algunos casos desde su país de origen, normalizan las condiciones precarias a las que son sometidos en el “banquillo de espera”. Temporalidades que se ven reforzadas por los discursos de adaptación a la experiencia canadiense el cual aprovechan ventajosamente los empleadores para explotar a sus trabajadores, una demostración clara de las técnicas y estrategias de control del Estado y el

capital sobre estos trabajadores. Como mencionan Mezzadra y Neilson (2017) la intervención de múltiples participantes hace que el paisaje migratorio sea cada vez más complejo, puesto que los gobiernos ajustan constantemente sus sistemas de puntos con la finalidad de crear tácticas para la explotación de los migrantes, lo que ha llevado a que el límite entre la legalidad y la ilegalidad siempre se encuentre en juego.

El banquillo de espera nos permite observar la expansión de las fronteras mas allá del plano geográfico, que busca la creación y el mantenimiento de una fuerza de trabajo calificada de reserva. Esta fuerza de trabajo tiene como finalidad apoyar en el cumplimiento de objetivos y aportar al crecimiento económico del país al aceptar condiciones laborales precarias e insertarse, principalmente, en el sector servicios. Pero, estar en el banquillo de espera también conlleva a que muchos migrantes calificados comiencen a emplear diversas estrategias con el fin de acelerar el tiempo de espera para obtener un permiso de trabajo, la residencia temporal o permanente, o una prolongación de su eTA.

De igual forma, las experiencias relatadas por mis informantes me llevaron a cuestionar el papel de la publicidad en redes sociales e incluso en la televisión sobre Canadá y la dualidad a la que se enfrentan al llegar al país. El discurso multicultural canadiense resalta la aceptación e inclusión de las personas de diferentes culturas, muchos de mis informantes lo ponderan porque afirman que no han experimentado racismo, en comparación con lo que padecen los mexicanos en Estados Unidos: “es que sí es pesado, pero al menos no sufrimos el racismo de nuestros paisanos que están en los United”, “es solo que te acostumbras, de ahí ya ves lo bonito del país”, “no es lo mismo ganar en pesos que en dólares canadienses”. Pero, este discurso multicultural contradice la realidad a la que se enfrentan, ya que las políticas migratorias restrictivas impuestas por el gobierno canadiense determinan quién puede ingresar o no al país y quién puede permanecer o no en él. Dichas políticas migratorias buscan satisfacer la demanda de mano de obra según las necesidades del mercado laboral. El banquillo de espera es una estrategia del gobierno para tratar de anteponerse o prevenir los flujos y las necesidades de mano de obra, de ahí la importancia de contratar trabajadores calificados e insertarlos en puestos menores a sus calificaciones, ya que si en algún momento el mercado laboral solicita dicha fuerza de trabajo no implicará un mayor gasto económico para el Estado (Dávila, 2013).

Del mismo modo que cualquier otra ciudad global, Toronto opera a nivel mundial, lo que implica un constante control de los flujos migratorios. Por lo mismo, como menciona Sassen (1995), las políticas y los programas migratorios de Canadá se modifican en función de la oferta y la demanda laboral y, para ello, necesita de la informalización de ciertas actividades de producción y distribución, incluido el sector servicio, para sobrevivir en la dinámica global.

Como he señalado, a pesar de que mis informantes cuentan con una gran variedad de ocupaciones y formaciones, la mayoría se ven forzados a aceptar empleos menores a sus calificaciones. Por lo que coincido con Neira (2015) cuando señala que a partir de la década de los noventa comenzó un nuevo régimen de acumulación centrado en el conocimiento que ha traído como consecuencia que un gran número de trabajadores calificados experimenten una subvaluación de sus capacidades o enfrenten una serie de barreras para poder hacer válidos sus estudios y especialidades en el país de destino, lo que conlleva un desperdicio de las capacidades de dichos trabajadores. No hay que dejar de lado que esto también sucede en los países de origen de los migrantes calificados, como se puede apreciar en los testimonios de mis informantes quienes, a pesar de contar con estudios universitarios, tenían empleos precarios y por debajo de sus calificaciones en México. Si bien es cierto que la movilidad de trabajadores calificados ha permitido satisfacer ciertas necesidades de países del “primer mundo”, el problema surge cuando los gobiernos de dichos países intentan adelantarse a las posibles demandas del mercado laboral lo que ocasiona una sobreoferta de trabajadores calificados que impacta en la calidad de vida de los migrantes calificados, ya que por la imposibilidad de conseguir un empleo acorde a su especialidad dificulta la obtención de una vivienda, el acceso a la educación, a la salud, entre otras cuestiones.

El cambio del modelo fordista al modelo de acumulación flexible se ve reflejado no sólo en el cambio de la dinámica de las ciudades, sino también en los ajustes que han experimentado las políticas migratorias de los países con la finalidad de controlar y regular los flujos migratorios en relación con la demanda y las necesidades de las empresas. Este cambio de modelo y de control sobre la movilidad de las personas influye de manera directa en las temporalidades de los migrantes. De ahí la importancia de esta investigación donde muestro la relación entre la precariedad laboral y las fronteras temporales que experimentan los migrantes calificados mexicanos en la ciudad de Toronto.

Para finalizar, cabe mencionar que me gustaría retomar este trabajo más adelante para profundizar en otros aspectos que quedaron fuera por la imposibilidad de hacer trabajo de campo. Por ejemplo: observar las viviendas, los recorridos diarios de sus hogares al trabajo, los lugares donde se reúnen con familiares o amistades, por mencionar algunos. Esta investigación también puede servir para explorar nuevas vetas como, por ejemplo, hacer estudios comparativos con otras ciudades canadienses (como Alberta, Vancouver, Winnipeg, entre otras), con migrantes mexicanos calificados. También sería interesante comparar las experiencias de los migrantes mexicanos calificados insertos en trabajos precarios con las de aquellos migrantes mexicanos calificados que se han podido incorporar a diversas empresas en puestos bien remunerados, en cuanto a condiciones laborales, obtención de la residencia permanente o la ciudadanía, experiencias durante el banquillo de espera, entre otras.

Bibliografía

Abdou, I. y Jisong, J. (2019). Understanding the Rise of Mexican Migration to Canada. *Mexican Law Review*. 12(2), 55-90.

Abu-Laban, Y. (2005). El multiculturalismo de Canadá: ¿un modelo para el mundo? En C. Denis, A. Hristoulas y D. Wood (coords.). *Canadá: política y gobierno en el siglo XXI* (pp. 91-104). México: Porrúa.

Abu-Warda, N. (2008). Las migraciones internacionales. *Ilu. Revista de Ciencias de las Religiones*, 33-50. En línea: <https://revistas.ucm.es/index.php/ILUR/article/view/ILUR0707550033A>

Aguilar, M. (2013). *Otredad solicitada: reclutamiento y promoción de au pairs latinoamericanas ante la demanda de trabajo del cuidado en Estados Unidos*. Argentina: CLACSO.

Aguilar, M. (2014). ¿Atrapadas en un cuento de hadas? Tras las representaciones de “au pairs” mexicanas ante la demanda de trabajo doméstico y cuidado en los Estados Unidos de América. En S. Durin, ME. de la O Martínez y S. Bastos (coords.). *Trabajadoras en la sombra: dimensiones del trabajo doméstico latinoamericano*. (pp. 535-562). México: CIESAS.

Alarcon, F. (1999). Recruitment Processes among Foreign-Born Engineers and Scientist in Silicon Valley. *American Behavioral Scientist*. 42(9), 1381-1397.

Alonso, L. y Fernández, C. (2009). Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En E. Crespo, C. Prieto y A. Serrano (coords.). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía*. (pp. 229-258). España: CIS.

Altília, C. (2003). Planning for Diversity in the Global City: The Toronto Case. *FES Outstanding Graduate Student Paper Series*. 8(4), 1-40.

Amable, M. (2000). *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España*. España: Universitat Pompeu Fabra.

Amable, M.; Benach, J. y González, S. (2001). La precariedad laboral y sus repercusiones sobre la salud: concepto y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*. 4(4), 169-184.

Ángel, J.; Zamora, M. y Chávez, R. (2019). *Panorama migratorio. Canadá, país de inmigración: el caso de la población mexicana*. México: SEGOB.

Arriaga, J. (2012). El concepto frontera en la geografía humana. *Perspectiva geográfica*. 17, 71-96.

Atanackovic, J. y Bourgeault, L. (2014). Economic and Social Integration of Immigrant Live-in Caregivers in Canada. *IRPPStudy*. 46, 1-24.

Avallone, G. (2018). Migraciones postcoloniales, agricultura global y colonialidad del trabajo. *Theomal*. 38, 91-102.

Álvarez, D. (2018). *Pobreza urbana y terciarización en la megápolis de México*. Tesis de Maestría en Análisis Espacial y Geoinformática. México: UAEM.

- Álvarez, S. (2017). Movimientos migratorios contemporáneos: entre el control fronterizo y la producción de su ilegalidad. Un diálogo con Nicholas De Genova. *Íconos*. 58, 153-164.
- Baingo, N. & Isherwood, L. (2007). Canadian Immigration Law: A Brief History and Current Issued. *Lethbridge Undergraduate Research Journal*. 2(2), 1-3.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización? *Polis*. 24, 1-19.
- Baringo, D. (2013). La tesis de la producción del espacio en Henri Lefebvre y sus críticos: un enfoque a tomar en consideración. *Quid*. 16(3). 119-135.
- Barrachina, R. (2007). El concepto de espacio absoluto en "De gravitatione etaequipondio fluidorum" de Isaac Newton. En P. García y L. Salvatico. *Epistemología e historia de la ciencia*. (pp. 54-59). Argentina: Universidad de Córdoba.
- Barret, J. (17/03/2013) Penalties Rare for Companies that hire Illegal Migrant Worker, Lawyers Say. *Vancouver Sun*. Recuperado de: <https://vancouver.sun.com/news/metro/penalties-rare-for-companies-that-hire-illegal-migrant-workers-lawyers-say>
- Bastia, T. (2009). La feminización de la migración transnacional y su potencial emancipatorio. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. 104, 67-77.
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario: un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*. 8(2), 120-142.
- Baxter, J. (2010). Precarious Pathways: Evaluating the Provincial Nominee Programs in Canada. *Law Comission of Ontario*. Recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=2127414>
- Beaudion, A. (2016). Propaganda, ventaja competitiva y seguridad nacional: elementos para una contextualización crítica del multiculturalismo canadiense. *Norteamérica*. 11(2), 85-105.
- Bélangier, D.; Ouellet, M. y Fleury, Ch. (2019). Los trabajadores temporales calificados en Canadá ¿migrantes precarios privilegiados? En S. Lara, J. Pantaleón y P. Martin (coords.). *Las nuevas políticas migratorias canadienses: gobernanza neoliberal y manejo de la otredad* (pp. 113-144). México: IIS-UNAM/Montreal: Universidad de Montreal.
- Benach, J.; Juliá, M.; Tarafa, G.; Mir, J.; Molinero, E. y Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta Sanitaria*. 29(5), 375-378.
- Bermejo, R. (2008). Idioma e inmigración: un análisis de la evolución de los requisitos idiomáticos en las políticas de inmigración. *Documentos de trabajo*. 17, 1-17.
- Bermúdez, R. (2014). Trayectorias laborales de migrantes calificadas por razones de estudio. *Estudios demográficos y urbanos*. 29(2), 257-299.
- Bermúdez, R. (2015). La población inmigrante calificada colombiana residente en Estados Unidos. *Sociedad y economía*. 29, 107-125.
- Binford, L. (2002). Remesas y subdesarrollo en México. *Relaciones*. 23(90), 117-158.
- Binford, L. (2006). Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos. *Migraciones internacionales*. 3(3), 54-80.

- Bradshaw, R. y Linares, R. (1999). Fronteras: una visión teórica en el periodo contemporáneo. *Aldea mundo*. 4(7), 14-19.
- Brown, W. (2008). *Edgework. Critical Essays on Knowledge and Politics*. USA: Princeton University Press.
- Butler, J. (2009). Performatividad, precariedad y políticas sexuales. *Revista de Antropología Iberoamericana*. 4(3), 321-336.
- Caicedo, N. (2014). La implicación de las provincias canadienses en la competencia sobre inmigración. *Cuadernos Manuel Giménez Abad*. 7, 26-43.
- Cairo, H. (2001). Territorialidad y fronteras del Estado-nación: Las condiciones de la política en un mundo fragmentado. *Política y sociedad*. 36, 29-38.
- Canada Immigration. (2017). *The Agriculture Industry Welcomes the OINP Skilled Trades Express Entry Stream*. Recuperado de: <https://www.immigration.ca/agriculture-industry-welcomes-oinp-canada-express-entry-skilled-trades-stream>
- Canada Immigration and Citizenship (CIC) (2019). Eligibility to Apply as a Federal Skilled Worker (Express Entry). Recuperado de: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/federal-skilled-workers.html>
- Castles, S. (2003). La política internacional de la migración forzada. *Migración y desarrollo*. 1, 2-29.
- Castles, S. (2010). Migración irregular: causas tipos y dimensiones regionales. *Migración y desarrollo*. 8(15), 49-80.
- Cavia, B.; Tejerina, B.; Fortino, S. y Calderón, J. (2013). *Crisis y precariedad vital*. España: Tirant lo Blanch.
- Centro de Estudios de Finanzas Públicas. (2021). Precio de la mezcla mexicana de exportación de petróleo. *Cámara de Diputados de México*. Recuperado de: https://www.cefp.gob.mx/new/graficas_interactivas.php
- Coloma, S. (2012). La migración calificada en América Latina: similitudes y contrastes. *Andinamigrante*. 13, 2-14.
- CONAPO. (2013). *Migración y Salud. Inmigrantes mexicanos en Estados Unidos*. México: CONAPO
- Cortés, M. e Ilescas, V. (coords.). (2018). *Migración: riesgos, desafíos y estrategias de desarrollo*. México: Instituto Tecnológico de la Paz.
- Cranford, C.; Vosko, L. y Zukewich, N. (2003). Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait. *Just Labour*. 3, 6-22.
- Cuevas, H. (2015). Precariedad, precariado y precarización. Un comentario crítico desde América Latina a *The Precariat. The New Dangerous Class* de Guy Standing. *Revista Latinoamericana*. 14(40), 313-329.
- Dasten, J. (2014). La precariedad laboral, modernidad, y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y sociedad*. 23, 147-168.

- Dávila, R. (2015). El multiculturalismo en Canadá a la luz de los cambios en las políticas migratorias y de flujo de migrantes. *Revista de investigación social*. 10(17), 33-54.
- Delgado, R.; Chávez, M. y Rodríguez, H. (2016). La innovación y la migración calificada en la encrucijada: reflexiones a partir de la experiencia mexicana. *REMHU*. 24(47), 153-174.
- Denning, M. (2010). Vida sin salario. *New Left Review*. 66, 77-94.
- DeVoretz, D. (1993). Immigration and the Canadian Labour Market. En S. Globerman. *The Immigration Dilemma* (pp. 173-195). Canada: The Fraser Institute.
- De Genova, N. (2018). El espectáculo fronterizo de la “victimización” del migrante. *Horizontes Decoloniales/Decolonial Horizons*. 4, 23-38.
- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. Celis (coord.). *La subcontratación laboral en América latina: miradas multidimensionales*. (pp. 15-38). Argentina: CLACSO.
- De Mattos, C. (2016). Financiarización, valorización inmobiliaria del capital y mercantilización de la metamorfosis urbana. *Sociologías*. 18(42), 24-52.
- De Wolff, A. (2000). *Breaking the Myth of Flexible Work: Contingent Work in Toronto*. Canada: Report by The Contingent Workers Project.
- Del Olmo, M. (2001). Multiculturalismo canadiense: bueno para comer, bueno para pensar. *RDPT*. 56(2), 129-166.
- Domínguez, C. (1991). Visiones de geografía de nuestro tiempo. Lo regional. *Revista UIS Humanidades*. 20(1), 51-55.
- Doval, J. (2018). La frontera desde su definición geográfica a la mirada antropológica. Un abordaje arqueológico a la denominada "Frontera sur" (Argentina, fines de siglo XIX). *Atek Na [En La Tierra]*. 7, 216-250.
- Dubet, F. (2005). ¿Mutaciones institucionales y/o neoliberalismo? *Revista colombiana de sociología*. 25, 63-80.
- Durand, J. (1994). *Más allá de la línea*. México: Fondo para la Cultura y las Artes.
- Durand, J. (2007). El programa Bracero (1942-1964). Un balance crítico. *Migración y Desarrollo*. 9, 27-43.
- Elrick, J. y Lightman, N. (2016). Sorting or Shaping? The Gendered Economic Outcomes of Immigration Policy in Canada. *International Migration Review*. 50(2), 352-384.
- El Universal (30/01/2016). Canadá elimina el visado para los mexicanos. *El Universal*. Recuperado de:
<https://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/01/30/canada-elimina-el-visado-para-mexicanos>
- Enrique, L.; Fernández, C. e Ibáñez, R. (2017) Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva política. *Empiria*. 37, 155-178.
- Emigra a Canadá (1/01/2021). *Federal Skilled Worker*.
<https://www.emigraacanada.com/federal-skilled-worker/>

- Farue, J.; Osadetz, K.; Benaouali, Z.; Schneider, F y Roure, F. (2004). Kinematic and Petroleum Modeling of the Alberta Foothills and Adjacent Foreland – West of Calgary. *Oil and Gas Science and Technology*. 59(1), 81-108.
- Ferrer, G.; Castel, J. y Ferrer, F. (2006). Las desigualdades del sistema educativo a través del estudio de PISA 2003. *Revista de Educación*. Extraordinario de 2006, 399-428.
- Ferreira, M. (2014). Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia. *Revista Le Bret*. 6, 29-58.
- Fleras, A. (2014). *Immigration Canada: Evolving Realities and Emerging Challenges in a Postnational World*. Canada: UBC Press.
- Flores, S. y Pantaleón, J. (2019). ¿Qué de político y de nuevo habría en las nuevas políticas migratorias canadienses? En S. Flores; J. Pantaleón y P. Martin (coords.). *Las nuevas políticas migratorias canadienses: gobernanza neoliberal y manejo de la otredad* (pp. 7-22). México: IIS-UNAM/Montreal: Universidad de Montreal.
- Forbes (24/07/2020). Los mexicanos son los que más han solicitado refugio en Canadá este año. *Forbes*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/noticias-mexicanos-los-que-mas-han-solicitado-refugio-canada-2020/>
- Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*. 4(6), 83-99.
- Foster, J. (2012). Making Temporary Permanent: the Silent Transformation of the Temporary Foreign Worker Program. *Just Labour*. 19, 22-46.
- Friedmann, J. (1997). Futuros de la ciudad global: El rol de las políticas urbanas y regionales en la región Asia-Pacífico. *EURE (Santiago)*. 23(70), 39-57. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0250-71611997007000003>
- Galin, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad*. 85, 30-38.
- Gandini, L. (2019) Explicaciones de la migración calificada: el papel de las mujeres desde la experiencia norteamericana. Estereotipos, sesgos y desafíos. *Norteamérica*. 14(1), 369-390.
- García, C. y Sanz, L. (1993). Conceptos y clasificaciones en la economía de los servicios. *Zona abierta*. 65(66), 7-46.
- García, I. (2015). Antropología del espacio. Consideraciones desde la geografía clásica a la geografía cultural. *Methodos*. 3(2), 162-174.
- Garduño, E. (2003). Antropología de la frontera, la migración y los procesos transnacionales. *Frontera Norte*. 15(30), 1-23.
- Gaspar, S. y Chávez, M. (2015). Migración mexicana altamente calificada: 1990-2013. *Problemas del desarrollo*. 185(47), 81-110.
- George, U. (2006). Multiculturalism Issues in Canada. *Canadian Diversity*. 5(2), 60-61.
- Gobierno de México (2019). *Movilidad laboral temporal de mexicanas y mexicanos en el extranjero 2019*. México: Gobierno de México.

Godin, J-F. (2004). L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996. Partie 1, Rapport synthèse. Québec: Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Goldring, L. y Joly, M. (2014). Immigration, Citizenship and Racialization at Work: Unpacking Employment Precarity in Southwestern Ontario. *Just Labour*. 22, 94-121.

Goldring, L. y Landolt, P. (2015). Atrapados en la matriz de trabajo y ciudadanía. Los efectos duraderos del estatus legal precario en el trabajo de los inmigrantes en Toronto. En S. Flores, J. Pantaleón y M. Sánchez (coords). *Hacia el otro norte: mexicanos en Canadá*. (pp. 43-74). Argentina: CLACSO.

Government of Alberta. (2021). *Economic Trends*. Recuperado de: <https://open.alberta.ca/dataset/188558e3-185c-4145-a617-bbe3730223b9/resource/880208be-adab-41ed-9523-d2e02286eca4/download/tbf-economic-trends-2021-09.pdfm>

Government of Canada. (2021). *Open Government Portal*. Recuperado de: https://open.canada.ca/data/en/dataset?organization_limit=0&organization=cic

Government of Prince Edward. (2021). *Canadian Agricultural Partnership 2018-2023*. Recuperado de: <https://www.princeedwardisland.ca/en/information/agriculture-and-land/canadian-agricultural-partnership-2018-2023>

Green, L. (2009). The Fear of no Future: Guatemalan Migrants, Dispossession and Dislocation. *Anthropologica*. 51(2), 327-341.

Grubel, H. (2013). *Canada's Immigrant Selection Policies: Recent Record, Marginal Changes and Needed Reforms*. Canadá: Fraser Institute Studies in Immigration Policy.

Guadarrama, R.; Hualde, A.; López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*. 74(2), 213-243.

Hale, C. (2004). Rethinking Indigenous Politics in the Era of the "Indio Permitido. *NACLA*. 38(1), 16-20.

Hale, C. (2007). ¿Puede el multiculturalismo ser una amenaza? Gobernanza, derechos culturales y política de la identidad en Guatemala. En M. Lagos y P. Calla (comps.). *Antropología del Estado: Dominación y prácticas contestatarias en América Latina*. Bolivia: INDH/PNUD (Cuaderno de Futuro N° 23).

Harvey, D. (1973). *Social Justice and the City*. London: Edward Arnold.

Harvey, D. (1977). *Urbanismo y desigualdad social*. España: Siglo XXI.

Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. España: Akal.

Harvey, D. (2008). El neoliberalismo como destrucción creativa. *Apuntes del CENES*. 27(45), 2-26.

Harvey, D. (2010). La ciudad neoliberal. En M. Alfie, I. Azuara, C. Bueno, M. Pérez y S. Tamayo. *Sistema mundial y nuevas geografías*. (pp. 45-65). México: UAM.

Harvey, D. (2012). *Ciudades rebeldes*. España: Akal.

- Helly, D. (2002). Primacía de los derechos o cohesión social: los límites del multiculturalismo canadiense. *Acciones e Investigaciones Sociales*. 15, 5-28.
- Hernández, D. (2012). *Precarización laboral de la juventud nayarita*. México: Universidad Autónoma de Nayarit.
- Hierbert, D. (2016). *What's so Special about Canada? Understanding the Resilience on Immigration and Multiculturalism*. USA: Migration Policy Institute.
- Hierbert, D. (2019). *The Canadian Express Entry System for Selecting Economic Immigrants*. USA: Migration Policy Institute.
- Hiernaux-Nicolas, D. (2004). Henri Lefebvre: del espacio absoluto al espacio diferencial. *Veredas*. 5(8), 11-25.
- Hussain, Y. (2012). Construction Demographic 'Time Bomb' May Delay Oil and Gas Projects, *Financial Post*. Recuperado de: <https://financialpost.com/uncategorized/construction-demographic-time-bomb-may-delay-oil-and-gas-projects>
- Illesinghe, V.; VomBerg, N. y Iftekhar, K. (2020). Express Entry and Economic Migration Pathways to Canada: Opportunities and Barriers for South Asian Women. *Working paper*. 9, 4-22.
- Inclán, I. (09/06/2019). Canadá, el nuevo sueño de los mexicanos. *El Universal*. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/mundo/canada-el-nuevo-sueno-de-los-mexicanos>.
- Jedwab, J. (2006). Measuring the Message of Canadian Multiculturalism. *Canadian Diversity*. 5(2), 6-10.
- Jedwab, J. (2006). Multiculturalism Issues in Canada: Thirty-Five Years of Canadian Multiculturalism 1971-2006: Issues, Ideas and Insights: Introduction. *Canadian Diversity*. 5(2), 11-12.
- Kurczyn, P. (2015). Los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 12(10), 1-32.
- Lara, S.; Pantaleón, J. y Sánchez, M. (2015). Introducción. En S. Flores, J. Pantaleón y M. Sánchez (coords.). *Hacia el otro norte: mexicanos en Canadá*. (pp. 9-16). Argentina: CLACSO.
- Laurín, A. y Núñez, A. (2013). Frontera, globalización y deconstrucción estatal: hacia una geografía política crítica. En M. Nicoletti y P. Núñez. *Araucanía-Norpatagonia: la territorialidad en debate. Perspectivas ambientales, culturales, sociales, políticas y económicas*. (pp. 81-98). Argentina: Universidad Nacional de Río Negro.
- Lindenboim, J. (comp.). (2000). *Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1: Reflexiones y diagnósticos*. Argentina: CEPED-Universidad de Buenos Aires (Cuaderno N° 4).
- Lindenboim, J.; Serino, L.; González, M. (2000). La precariedad como forma de exclusión. En J. Lindenboim (comp.). *Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1: Reflexiones y diagnósticos* (pp. 107-122). Argentina: CEPED-Universidad de Buenos Aires (Cuaderno N° 4).

- Lisón, C. (1994). Antropología de la frontera. *Revista de Antropología Social*. 3(75), 75-103.
- Lobato, R. (1998). Espacio, un concepto clave de la geografía. *Cuadernos de geografía brasileñas*. 1(1), 21-46.
- Lotero-Echeverri, G. y Pérez, M. (2019). Migración en la sociedad contemporánea: Correlación entre migración y desarrollo. *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. 9(17), 145-159.
- Lozano, F. y Gandini, L. (2011). Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe. *Revista Mexicana de Sociología*. 73(4), 675-713.
- Macip, R. y Flores, M. (2017). Multiculturalismo y mercados laborales en el centro-sur de México. *Entreciencias*. 5(13), 47-62.
- Marchesi, Á. (2000). Un sistema de indicadores de desigualdad educativa. *Revista Iberoamericana de educación*. 23, 135-163.
- Mariani, B. (2015). *Estudio sobre las políticas migratorias en la Unión Europea y en el Mediterráneo. En particular las políticas de integración ¿Existe un papel para la UpM?* Tesis de Doctorado en Relaciones Internacionales i Integración Europea. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Márquez, L. y Pradilla, E. (2008). Desindustrialización, terciarización y estructura metropolitana: un debate conceptual necesario. *Cuadernos del Cendes*. 25(69), 21-45.
- Martin, P. (2019). Canadá retira el requisito de visa. La geopolítica de los lineamientos de asilo canadiense y su impacto en los mexicanos que lo solicitan. En S. Flores, J. Pantaleón y M. Sánchez (coords.). *Hacia el otro norte: mexicanos en Canadá*. (pp. 145-176). Argentina: CLACSO.
- Marugán, B. y Cruces, J. (2013). Fragmentación y precariedad en la universidad. *Sociología del trabajo*. 78, 10-34.
- Masferrer, C. y Oropeza, N. (2019). Entre Norte y Centroamérica: Políticas migratorias y diferencias demográficas de las poblaciones migrantes. En S. Flores; J. Pantaleón y P. Martin. *Las nuevas políticas migratorias canadienses: gobernanza neoliberal y manejo de la otredad*. (pp. 55-90). México: IIS-UNAM/Montreal: Universidad de Montreal.
- Massey, D. y Brown, A. (2011). New Migration Stream between Mexico and Canada. *Migraciones Internacionales*. 6(1), 119-144.
- Mastrini, G. y Petroselli, E. (2000). El ejército industrial de reserva en el marco de la producción editorial. *Escribania*. 5,69-77.
- Medina, A. (2019). La sobrevivencia de los sistemas educativos desde la precariedad, la marcada situación mexicana en el escenario latinoamericano. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (Julio 2019)*. En línea: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/sistemas-educativos-precariedad.html>
- Mezzadra, S. (2012). Capitalismo, migraciones y luchas sociales: La mirada de la autonomía. *Nueva Sociedad*. 237, 159-178.
- Mezzadra, S. y Neilson, B. (2014). Fronteras de inclusión diferencial. Subjetividad y luchas en el umbral de los excesos de la justicia. *Papeles del CIEC*. 2, 1-30.

- Mezzadra, S. y Neilson, B. (2017). *La frontera como método*. España: Traficantes de sueños.
- Miekus, A. (2020). Canada's Federal Skilled Worker Program at a Glance. *CICnews*. Disponible en: <https://www.cicnews.com/2020/07/canadas-federal-skilled-worker-program-at-a-glance-0715068.html#gs.8ntt2e>
- Montañez, L. (1999). Espacio-espacialidad y transdisciplinariedad en geografía. *Cuadernos de geografía*. 8(1), 59-73.
- Mueller, R (2005). Mexican Immigrants and Temporary Residents in Canada: Current Knowledge and Future Research. *Migraciones internacionales*. 3(1), 32-56.
- Muñoz-Rodríguez, D. y Santos, A. (2015). Las nuevas precariedades a través de las *au pairs* universitarias: del cosmopolitismo a los trabajos de cuidado a bajo coste. *Prisma Social*. 15, 526-561.
- Muñoz-Rodríguez, D. y Santos, A. (2018). Una más de la familia: *Au pairs* atrapadas entre el capital humano y la economía moral. *Arxius en Ciències Socials*. 39(14), 99-107.
- Muxí, Z. (2004). *La arquitectura de la ciudad global*. España: Traficantes de sueños.
- Naa-abia, A. (2019). *The Migration Experience of Highly Skilled Ghanaians Under the Canadian Federal Skilled Worker Program to Canada*. Thesis for the Award of Doctor of Philosophy Degree in Migration Studies. Ghana: University of Ghana.
- Narvárez-Muelas, D. (2019). Privatización del espacio público verde en la era neoliberal. El Club Tequendama en Cali, Colombia. *Revista Bitácora Urbana Territorial*. 29(1), 121-138.
- Neira, F. (2015). Percepciones y perspectivas de los inmigrantes latinoamericanos calificados en Canadá. En S. Flores; J. Pantaleón y M. Sánchez (coords.). *Hacia el otro norte: mexicanos en Canadá* (pp. 197-230). Argentina: CLACSO.
- Neira, F. (2011). *Los migrantes latinoamericanos calificados en Canadá: una mirada a su situación actual*. México: Eón.
- OIM. (2015). Marco de la Gobernanza de la Migración. Ginebra: OIM.
- Orrenius, P. y Zavodny, M. (2014). *A Comparison of the US and Canadian Immigration Systems*. USA: Global High-Skilled Immigration Workshop.
- Ortner, S. (2015). Sobre el neoliberalismo. *Antrópica*. 1(1), 126-135.
- Parnreiter, C. (2002). Ciudad de México: el camino hacia una ciudad global. *EURE*. 28(85), 89-119.
- Pellegrino, A. (2001). Éxodo, movilidad y circulación: nuevas modalidades de la migración calificada. *Notas de Población*. 28(73), 129-162.
- Peña, J. (2016). There's no Racism in Canada, but...". The Canadian Experience and Labor Integration of the Mexican Creative Class in Toronto. *Migraciones Internacionales*. 8(3). 9-36.
- Piché, V. (2019). Política migratoria canadiense en un contexto global ¿El modelo es realmente "excepcional"? En S. Flores, J. Pantaleón y P. Martin. *Las nuevas políticas migratorias canadienses: gobernanza neoliberal y manejo de la otredad*. México: IIS-UNAM/Montreal: Universidad de Montreal.

- Picozza, F. y Castillo, G. (3/03/2021). Producción de fronteras poscoloniales, ilegalidad migrante y la política de la incorregibilidad. Entrevista con Nicholas De Genova. *Alterinfos-DIAL*. Recuperado de: <https://www.dial-infos.org/alterinfos/spip.php?article8784>
- Piñeiro, D. (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Uruguay: Universidad de la República.
- Piñeiro, D. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales*. 24(28), 11-33.
- Plá Julián, I. (2004). *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas del hogar*. España: Ministerio de Igualdad.
- Preibisch, K. (2007). Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada. *Rural Sociology*. 72(3), 418-449.
- Preibisch, K. y Hennerbry, J. (2011). Temporary Migration, Chronic Effects: The Health of International Migrant Workers in Canada. *Canadian Medical Association Journal*. 183(9), 1033-1038.
- Premji, S; Spasevski, M. and Athar, S. (2014). Precarious Work Experience of Racialized Immigrant Women in Toronto: A Community-Based Study. *Just Labour*. 22, 122-143.
- Puerta, H. (2019). El ejército industrial de reserva y el deterioro de las condiciones laborales en el mundo. *Revista cubana de economía internacional*. 6(2), 41-59.
- Rajmanovich, J. (2011). El programa Au Pair: ¿Realmente un programa de intercambio cultural a la par? *Actas de IX Jornadas de Sociología*. Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- Ramírez, T. y Lozano, F. (2017). Selectividad y precariedad laboral en la migración calificada de América Latina y El Caribe, 2000-2010. *REMHU*. 25(49), 113-134.
- Ranfla, A. (1984). Frontera política y espacio fronterizo. *Estudios fronterizos*. 2(1), 47-68.
- Real Academia Española (2020). Frontera. Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/frontera>
- Restrepo, E. (2018). *Etnografía: alcances, técnicas y éticas*. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rivas, J. (06/02/2016). El corazón petrolero de Canadá en grave crisis por la caída de los precios del crudo. *Agencia EFE*. Recuperado de: <https://www.efe.com/efe/america/economia/el-corazon-petrolero-de-canada-en-grave-crisis-por-la-caida-los-precios-del-crudo/20000011-2832277>
- Rivero, J. (2000). Reforma y desigualdad educativa en América. *Revista Iberoamericana de educación*. 23, 103-133.
- Rodríguez, R. (2009). Migración de personal altamente calificado de México a Estados Unidos: una exploración del fenómeno. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 11(2), 2-34.
- Rodríguez, R. (22/02/2015). ¿Qué es la frontera? *Estudios fronterizos. Border Studies. Grupo de investigación sobre fronteras y migraciones*. Recuperado de: <https://estudiosfronterizos.org/2015/02/22/que-es-la-frontera-por-roxana-rodriguez-ortiz/>

- Rojas-Viger, C. (2006). Femmes professionnelles latino-américaines a Montréal: Condition d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail. *Revue Diversité Urbaine*. 6(1), 25-43.
- Sakamoto, I.; Jeypal, D.; Bhuyan, R.; Ku, J.; Fang, L.; Zhang, H. y Genovese, F. (2013). *An Overview of Discourses of Skilled Immigrants and "Canadian experience": An English-Language Print Media Analysis*. Canadá: CERIS.
- Salamanca, M. (2015). Trabajadores inmigrantes y migrantes racializados y agencias de trabajo temporal y reclutamiento (ATTRs) en Montreal. *Odisea*. 2, 26-50.
- Salcedo, R. (2007). La lucha por el espacio urbano. En O. Segovia. *Espacios públicos y construcción social: Hacia un ejercicio de ciudadanía*. (pp. 69-78). Chile: Ediciones SUR.
- Salvia, A. y Tissera, S. (2000). Heterogeneidad y precarización en los hogares asalariados. GBA. 1990-1999. En J. Lindenboim (comp.). *Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1: Reflexiones y diagnósticos*. (pp. 83-106). Argentina: CEPED-Universidad de Buenos Aires (Cuaderno N° 4).
- Sandoval, E. (2011). La etnografía virtual para el estudio de familias transnacionales en México y Estados Unidos. *Revista latinoamericana de estudios familiares*. 3, 85-104.
- Sassen, S. (1991). *The Global City: New York, London, Tokyo*. USA: Princeton University.
- Sassen, S. (1995). La ciudad global: una introducción al concepto y su historia. *Brown Journal of World Affairs*. 11(2), 27-43.
- Sassen, S. (1998). Ciudades en la economía global: enfoques teóricos y metodológicos. *EURE (Santiago)*. 24(71), 5-25. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0250-71611998007100001>
- Sassen, S. y Díaz, F. (2013). Sobre expulsiones. *ARQ (Santiago)*. 98, 14-25.
- Sassen, S. (2013). Expelled: Humans in Capitalism's Deepening Crisis. *Journal of World-Systems Research*. 19(2), 198-201.
- Sassen, S. (2015). *Expulsiones: brutalidad y complejidad en la economía global*. Argentina: Katz.
- Secretaría de Relaciones Exteriores (2016). *El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá*. México: SRE. Recuperado de: <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/el-programa-de-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada-ptat>
- Seoane, J. (2006). Movimientos sociales y recursos naturales en América Latina: resistencias al neoliberalismo, configuración de alternativas. *Sociedade e Estado*. 21(1), 85-107.
- Sepúlveda, I. (2016). Migración rural a Canadá en México. *Márgenes*. 13(18), 26-32.
- She, Q. y Wotherspoon, T. (2013). International Student Mobility and Highly Skilled Migration: a Comparative Study of Canada, the United States, and the United Kingdom. *SpringerPlus* 2(1): 132. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/2193-1801-2-132>.
- Simmons, A. (2015). Transformación de la política internacional de migración de Canadá. Implicaciones para México. En S. Flores; J. Pantaleón y M. Sánchez (coords.). *Hacia el otro norte: mexicanos en Canadá*. (pp. 17-42). Argentina: CLACSO.

- Sinha, M. (2013). *Portrait of Caregivers, 2012*. Canada: Statistic Canada.
- Spíndola, O. (2016). Espacio, territorio y territorialidad. Una aproximación teórica a la frontera. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. 61(228), 27-56.
- Stewart, M.; Neufeld, A.; Harrison, M.; Spitzer, D.; Hughes, K. y Makwarimba, E. (2006). Immigrant Women Family Caregivers in Canada: Implications for Policies and Programmes in Health and Social Sectors. *Health and Social Care in the Community*. 14(4), 329-340.
- Sweetman, A. y Warman, C. (2010). A New Source of Immigration: The Canadian Experience Class. *Policy Options*. 31(7), 58-61.
- Tejada, G. y Bolay, J. (2005). Impulsar el desarrollo a través de la circulación del conocimiento: una mirada distinta a las migraciones de los mexicanos altamente calificados. *Global Migration Perspectives*. 52, 2-42.
- Tejerina, B., Cavia, B., Fortino, S. y Calderón, J. (2013). *Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*. España: Tirant lo Blanch.
- Tigau, C. (2015). La imagen de la migración calificada en América del Norte. *Migraciones Internacionales*. 8(2), 195-229.
- Tinel, F. (2015). Desarrollo e hiperconsumo: la producción de lo efímero. *Campos en Ciencias Sociales*. 3(1), 79-96.
- Torres, F. (2016). Henri Lefebvre y el espacio social: aportes para analizar procesos de institucionalización de movimientos sociales en América Latina – La Organización Barrial Tupac Amaru (Jujuy-Argentina). *Sociologías*. 18(43), 240-270.
- Trigo, A. (2009). La lógica global del multiculturalismo. *Quorum Académico*. 6(1), 163-18.
- Trumper, R. y Wong, L. (2010). Temporary Workers in Canada: A National Perspective. *Canadian Issues*. Spring, 83-89.
- Tuirán, R. y Ávila, J. (2013). Migración calificada entre México-Estados Unidos. Desafíos y opciones de política. *Migración y desarrollo*. 12, 43-63.
- Valenzuela, K. (2018). La protección consular mexicana y la precarización de las y los trabajadores agrícolas temporales en Canadá. *Norteamérica*. 13(1), 57-78.
- VanHaren, I. y Masferrer, C. (2019). Mexican Migration to Canada: Temporary Worker Programs, Visa Imposition, an NAFTA Shape Flows. *Migration Policy Institute*. Recuperado de: <https://www.migrationpolicy.org/article/mexican-migration-canada>
- Verduzco, G. (2015). El PTAT y los programas de trabajadores temporales. Una visión crítica. En S. Flores; J. Pantaleón y M. Sánchez (coords.). *Hacia el otro norte: mexicanos en Canadá*. (pp. 89-114). Argentina: CLACSO.
- Verea, M. (1994). La política migratoria canadiense. En T. Gutiérrez y M. Verea. *Canadá en transición*. México: UNAM.
- Verea, M. (2010). Los mexicanos en la política migratoria canadiense. *Norteamérica*. 5(1), 93-127.
- Verea, M. (2020). La política migratoria canadiense en la era de Justin Trudeau y los efectos para los migrantes mexicanos. *Norteamérica*. 15(2), 183-210.

Wierny, S. (2005). Globalización, sociedad y política. *Tinkuy: Boletín de investigación y debate*. 1(1), 15-25.

Winter, E. y Simkhovych, D. (2012). Intercultural Dimensions in the Canadian Context. *Canadian Diversity*. 9(2), 9-12.

Žižek, S. (1998). Multiculturalismo o la lógica cultural del capitalismo multinacional. En F. Jameson y S. Žižek. *Estudios culturales. Reflexiones sobre el multiculturalismo*. Argentina: Paidós.