

El mercado laboral norteamericano: la brecha laboral y discriminación de los hispanos/latinos

The U.S. labor market: the Hispanic/Latino labor gap and discrimination

Jesús Alberto Valero-Matas

Universidad de Valladolid, España

Resumen

Este artículo es de una investigación realizada en Estados Unidos en donde se analiza la brecha laboral y la discriminación que sufren los hispanos/latinos en el mercado laboral. Esto repercute en el desarrollo y crecimiento social de aquellos que emprenden la larga marcha hacia este país. Convierte a los hispanos/latinos en un ejército laboral de uso. Y, sobre todo, lo más importante, llegan con ilusión de prosperar (*The American Dream*) y no lo hacen, y se quedan encerrados en la jaula de la precariedad, inseguridad y en algunos casos de la pobreza.

Palabras clave: Inmigración, hispanos/latinos, fuerza laboral, discriminación y brecha salarial.

Abstract

This article is research done in the United States and it seeks to analyze the labor gap and discrimination by Hispanics/Latinos in the labor market. How this affects their development and social growth. This does Hispanics/Latinos into a disposable labor army. Above all, most importantly, they arrive with an illusion of prosperity (American Dream) and do not make it, and they remain locked in the cage of precariousness, insecurity and in some cases poverty.

Keywords: Immigration, Hispanics/Latinos, workforce, discrimination and wage gap.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad y discriminación en Estados Unidos se remonta a sus orígenes como nación. El imperio británico desplegó un modelo segregacionista y discriminatorio evitando cualquier contacto con las personas de los territorios anexionados. En su política expansionista no había ninguna contemplación con los nativos, y aquellos que los impidiera avanzar en sus pretensiones se eliminaba. Múltiples son los actos contra la población nativa algunas son: las masacres en Australia: la *Black war in Tasmania* (Ryan, 2009), *Waterloo Creek* (Milliss, 1998), o *Myrall Creek* (Lydon y Ryan, 2018), en Sudáfrica: *The British and the 'Bushmen': the massacre of the Cape San, 1795 to 1828*, (Penn, 2013) o en la India: *The Amritsar Massacre: The Untold Story of One Fateful Day* (Lloyd, 2011) entre otras. Este paradigma heredado de los británicos se ha mantenido a lo largo de la historia de Estados Unidos.

El cambio demográfico experimentado por la sociedad norteamericana en los últimos 100 años, proyecta como la discriminación étnica se ha mantenido y desarrollando en este país. Desde la perspectiva del grupo dominante blanco, protestante y angloparlante (WASP) se percibe la amenaza de la comunidad hispana, que según las previsiones del censo norteamericano para el 2060, 57 por ciento de la población será hispana. Y si analizamos, los últimos datos de la inmigración China e India (*census.gov*) pueden que superen a la etnia blanca en 2070. El grupo dominante no lo percibe *a priori* como riesgo, porque su mirada está en el colectivo hispano.

Por lo tanto, la polarización, blanco/latino es la que va a denominar el escenario demográfico norteamericano en las próximas décadas (Levedunsky, 2017; Gidron, Adams y Horne, 2020). No obstante, la cimentada idea étnica de mayoría/minorías que ha venido dominando el escenario demográfico ha dejado de sostenerse por la transformación del país norteamericano en una estructura de minorías demográficas donde ninguna puede constituirse en una mayoría absoluta, debido a la diversidad étnica presente. Esto acontece actualmente en varios Estados como, por ejemplo, California: 40 por ciento latinos, 36 por ciento blancos, 16 por ciento asiáticos, seis por ciento afroamericanos, tres por ciento multiculturales y uno por ciento nativos americanos.

Este miedo hacia lo hispano lleva al grupo dominante buscar modelos de freno ideando mecanismos de contención. Recurriendo a una estructuración social basada en la educación, la salud, la segregación espa-

cial-residencial, el trabajo, la distribución del ingreso, etcétera, alargando y marcando la desigualdad étnico-social laboral y, por ende, promoviendo la desigualdad de clases y discriminación (Torres, Sosa, Flores Toussaint, Jolie y Bustos, 2022). En esta pretensión favorece a otras minorías, léase asiáticas, china, filipina, coreana, etcétera (Lee y Sheng, 2024) como muro de contención. Sin ser conscientes que pueden tener efectos no deseados al tratarse de culturas muy diferentes, cambiando social, cultural y religiosamente la sociedad estadounidense.¹

Lo que aquí analizamos es la discriminación laboral/salarial por ser el arma más poderosa y controladora de la población hispana. Cuando los ingresos son bajos resulta complicado hacer frente a las necesidades y demandas humanas, máxime en una sociedad como la norteamericana centrada en el consumo. Algunos estudios (Borowczyk-Martins, Bradley y Tarasonis, 2017; Dias, 2023 o Bayer, Charles y Derenoncourt, 2025) que analizan la inmigración hispana, perciben el mercado laboral como un medio de racialización/desigualdad y de disputa de la distribución de los excedentes económicos y, por lo tanto, en la estructuración de las clases sociales (Canales, 2017). Nuestro trabajo observa el mercado de trabajo como un mecanismo de control social y económico de los migrantes, manteniéndolos en los niveles bajos de la estructura social, y como fuerza de trabajo de usar y abandonar (otros lo llaman ejército laboral de reserva). Esto implica no poder acceder a los mismos recursos socio-económicos del grupo dominante, por ende, permanecer en el sustrato social más bajo y dependiente de los intereses de estos.

La desigualdad salarial en Estados Unidos desde la década de 1950 a la de 1970 tuvo una tendencia descendente, pero en la década de 1980 comenzó a crecer con constantes altibajos hasta los tiempos actuales (Cai-cedo, 2022). Fijándose en la evolución del índice de Gini se observa claramente esa desigualdad laboral. En 1980 se situó en 34.7 por ciento y partir de entonces su comportamiento ha sido ascendente con puntos de caída en alguna ocasión. Alcanzando su cénit en dos ocasiones, 2014 y 2019 con 41.5 por ciento y en 2021, 39.8 por ciento. Si lo analizamos en términos absolutos, Estados Unidos se sitúa en niveles muy altos.

La desigualdad laboral en Estados Unidos, generalmente en los países denominados avanzados, implica una brecha de ingresos entre trabajos cualificados y no cualificados. Esta brecha también es étnica, incrementándose en los últimos 15 años (Dias, 2023). A la cual se suma, la brecha

¹ Obsérvese la problemática cultural existente en Canadá con indios y chinos: ver Stanley (2024) y Edwards (2020). Una cuestión similar está presente en Francia y el Reino Unido con comunidades procedentes de Asia, Oriente medio y África.

salarial de género (Rotman y Mandel, 2023) que se mantuvo relativamente constante entre los años setenta y noventa del siglo pasado. Hecho que se caracterizaba por haberse reducido en los años 70's. Otra variable de discriminación es la distancia educativa (Jackson y Holzman, 2020) entre quienes tienen mayor y menos nivel educativo. Por último, la edad también objeto de análisis, trabajadores jóvenes tienen salarios más bajos que los adultos. Cruzando las variables edad, nivel educativo y salario se observa que las personas mayores con niveles altos de educación cobran más que los jóvenes con igual nivel educativo. Una circunstancia que afecta negativamente a los inmigrantes hispanos es la percepción que existe sobre la comunidad asiática, considerada un colectivo de éxito (Walton y Truong, 2023). A la sociedad norteamericana le sirve de medida de comparación con otros colectivos de inmigrantes y aumentar más la discriminación hacia ellos. Huelga decir, que los estadounidenses de origen asiático siguen atrapados en la trampa del estereotipo de la *minoría modelo*. Creando desigualdad hacia todos los inmigrantes.

La asimetría laboral y de poder resultan determinantes sobre la pobreza y la riqueza de las personas. Son indicadores de configuración de la discriminación del inmigrante hispanoamericano transformándolo en un elemento vulnerable por cuestiones económicas, educativas, espaciales y sociales al no poder competir en igualdad de condiciones con el resto de actores sociales. Todo ello, se traduce en discriminación y responde a bajos sueldos y malas condiciones de trabajo. En consecuencia, precariedad laboral y, por ende, precariedad social.

Este trabajo analiza el problema recurriendo a instrumentos empíricos. Se estudia la percepción discriminatoria, causas de discriminación y relaciones laborales. Nuestra tesis es que la etnoestratificación laboral, entre las diversas realidades, es consecuencia de dos factores; Por un lado, la discriminación está en el tuétano de la sociedad norteamericana, la estructura social desarrolla y fomenta la discriminación entre individuos (Borowczyk-Martins, Bradley y Tarasonis, 2017; Organista, 2023). En segundo lugar, debido a la polarización del mercado laboral, la baja cualificación de los inmigrantes hispanoamericanos los traslada al lugar más bajo de la pirámide social (Lee, 2022; Canizales y Hondagneu-Sotelo, 2022; Siddique, 2023). Por lo tanto, esta estratificación latina económica (Lefebvre, Aja, López, Darity y Hamilton, 2023) conlleva la dificultad para poder avanzar en el desarrollo económico-social y ascender socialmente.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS LATINOS

El mercado laboral de los Estados Unidos es un sistema construido sobre la segmentación de personas según el color de piel. El legado de la esclavitud y las leyes Jim Crow dieron forma al sistema laboral y otras políticas gubernamentales y prácticas institucionales, reforzaron un mercado laboral de dos niveles devaluando el trabajo de personas no blancas. El *New Deal* (1933-1938) elaborado durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt se ideó para proporcionar alivio a las personas, especialmente a las más desfavorecidas, y recuperar la economía y reformar el sistema financiero. Fue un programa muy favorable para los ciudadanos americanos, quedando fuera de las mejoras laborales muchas personas latinas y negras. *The Fair Labor Standards Act of 1938* (Whittaker, 2016; Griffith, 2019) mejoró sustancialmente las condiciones laborales, salario mínimo, jornada de 40 horas, prohibición el trabajo infantil, pago de horas extras, pensión de jubilación, protección del trabajador ante el desempleo y seguro médico entre otras. Sin embargo, la sombra de la discriminación era alargada porque se legisló con acuerdo al estatus ocupacional y no todas las actividades laborales se beneficiaron de ellas (McGivern y Schremmer, 2014). El espíritu excluyente estaba presente en las normas: seguía viva la segregación de los blancos hacia negros y otros grupos no caucásicos. Quedaron exentas de esta regulación algunas actividades laborales como el trabajo en el campo, servicio doméstico y algunas actividades del sector servicios. Casualidad porque en estas ocupaciones se concentraba la mayoría de las personas de color, hispanos y otros grupos no caucásicos. En la actualidad, muchos de estos trabajos han visto mejoradas sus condiciones laborales, pero sin alcanzar los niveles de protección del resto de trabajos (Gray, 2022).

Grosso modo se estableció la racialización estructural siendo uno de los aspectos más significativos en la inequidad en Estados Unidos. A nuestro juicio, una de las claves de esta asimetría es la clasificación (*White/anglo*) realizada según la categorización de llegada y blancura. El primer nivel o puros corresponde a los primeros en arribar procedentes del Reino Unido, Norte de Europa y Oeste de Europa. Un segundo nivel o intermedio, personas oriundas del centro, este y sur de Europa. Un tercer nivel o inferior, las personas negras y resto de las etnias (aquellos grupos étnicos diferentes al caucásico). Un claro ejemplo se tiene cuando los trabajadores mexicanos durante la Gran Depresión se quejaban de la diferenciación realizada por los empleadores frente a otros colectivos. Las industrias siguieron un patrón de otorgar a los supervisores de baja categoría un poder disciplinario

para fomentar altos niveles de producción. De este modo se estableció una tipificación laboral atendiendo a la procedencia geográfica. Los mexicanos ante la desigualdad laboral, al colocar las corporaciones en los mandos intermedios a personas del centro, este y sur de Europa, protestaban del favoritismo del capataz hacia su propio colectivo recibiendo mejores asignaciones de trabajo. Cuando había que despedir a alguien era un mexicano o un negro, pero nunca de la gente del capataz. De esto se quejaba un trabajador del acero: “Los mayordomos hacen distinciones, les dan a los mexicanos el trabajo pesado y a los polacos el trabajo suave con mejor paga”. (Betten y Mohl, 1973, p. 37). Sobre esta idea se ha edificado la discriminación laboral, *ergo*, diferenciación salarial. Aun cuando, los trabajadores latinos laboran más que los americanos. El sistema de segmentación laboral los ha situado en el nicho de salarios bajos, malos empleos e incluso trabajos de riesgo (Rocha, Medina y Orraca, 2022).

En la actualidad, los trabajadores hispanos tienen tasas de empleo más altas que los no-hispanos, sin embargo, también presentan índices más elevados de desempleo. Atendiendo a los datos del Gobierno de Estados Unidos (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2023) los hispanos son trabajadores más jóvenes, y por lo tanto con mayores probabilidades de trabajo, al encontrarse en la etapa que los economistas denominan *prime age* (mejor edad para trabajar). Cuando llegó la pandemia el desempleo en los hispanos alcanzó 20 por ciento frente a 15 por ciento de los no hispanos, como consecuencia de la concentración del trabajo hispano en el sector servicios. El 27 por ciento de los hispanos trabajaban en el sector servicios frente a 17.6 por ciento no hispanos. Según los datos del Departamento de agricultura (USDA, 2023) durante la pandemia se destruyó 50 por ciento del empleo en esta actividad, teniendo presente que 53 por ciento de los trabajadores agrícolas eran hispanos, y de estos, 50 por ciento tenían un estatus de no autorizados, 14 por ciento corresponde a trabajadores residentes y aproximadamente 25 por ciento trabajadores que pasaban la frontera diariamente.

La falta de mano de obra local en sectores de baja cualificación obliga a los empresarios americanos a buscar trabajadores fuera del país (Andrade, Trejo y Mora, 2022). Esto ha originado una bolsa de trabajo por el rechazo de los nacionales a estos empleos y buscan en lugares con excedente de mano de obra. Para los empresarios esto es una ventaja porque ofertan empleos con salarios bajos que les permite ser competitivos frente a otros países, especialmente de la región. No obstante, los trabajadores con salarios bajos soportan peores condiciones, les dificulta costearse un seguro sanitario, están sin cobertura de desempleo, presentan obstáculos para acceder

a financiación económica, problemas de acceso a la educación, etcétera (U.S. Department of labor, 2019). En definitiva, una discriminación social, económica y cultural.

Este escenario provoca un triple problema que afecta tanto a la sociedad de acogida como a los inmigrantes. Uno, el conocido efecto llamada. La necesidad de mano de obra en Estados Unidos a través de redes familiares o territoriales, prensa, tv, etcétera, muchos hispanos opten por emprender la travesía para encontrar un empleo; en segundo lugar, una concentración alta de personas no regularizadas administrativamente, con todas sus consecuencias; y el tercero, rechazo y discriminación tanto por los nacionales como los residentes no nacionales. En referencia al tercer problema los nacionales los necesitan, pero no los quieren. Es una relación de necesidad-odio. Los residentes los rechazan porque piensan que sus puestos de trabajo peligran. En consecuencia, sufren una doble discriminación de nacionales y latinos residentes.

Desde la Gran crisis (2008) y después del Covid-19 (2020) la desigualdad de ingresos y la segmentación laboral ha aumentado considerablemente en Estados Unidos (Rosero-Ceballos y Meneses-Medina, 2022). Teniendo presente la estructura laboral norteamericana se asiste a una discriminación étnica y de ingresos. Apelando al género, la exclusión se acentúa. Desafortunadamente en Estados Unidos y en otros países las mujeres con niveles educativos similares tienen salarios más bajos que sus contrapartes masculinas (Kampelmann y Rycx, 2016).

Estas diferencias salariales producto de la pirámide laboral se justifican mediante la baja cualificación, porque estos demandantes de empleo presentan bajos niveles educativos (Cruz y Ruiz, 2010). Por lo tanto, no pueden acceder a empleos más cualificados, en consecuencia, menor salario (Caicedo, 2022). Algunos investigadores plantean que la deficiencia de capital humano debe buscarse en las diferencias educativas (Becker, 1975; Cruz y Ruiz, 2010). Esta interpretación no es muy acertada, es cierto que muchos de los inmigrantes que llegan tienen baja cualificación, pero otros no, arriban con estudios medios o universitarios. La falta de reconocimiento de títulos o certificados académico/laborales significa desplazar a los inmigrantes hacia sectores que no requieren especialización y, por ende, generan una sobrecualificación. Niveles altos de educación no asegura a la inmigración hispana encontrar un trabajo cualificado (Arellano-Morales, Roesch, Gallo, Emory, Molin, Gonzalez, Penedo, Navas-Nacher, Teng, Deng, Isasi, Schneiderman, Brondolo, 2015; Argue y Velema, 2022). El logro educativo no es el único factor determinante de los bajos salarios de los inmigran-

tes latinos, pero si fácilmente manejable para justificar y disfrazar otras prácticas discriminatorias.

Muñoz-Comet (2014) expone que los inmigrantes son tan productivos como los nativos, sin embargo, reciben una remuneración diferente en función de ciertos estereotipos de “productividad”, así como las barreras de contratación e ingreso ocupacional no permite alcanzar mejores posiciones debido a la discriminación (Carrión y Hualde, 2013). Estos mimbres llevan a que las brechas salariales sean parcialmente atribuibles a la concentración y sobrerrepresentación de estos grupos en diferentes ocupaciones, así como a una estructura social heredada del pasado. Algunas profesiones como la construcción, conductores, hostelería y limpieza es donde los varones latinos experimentan mayores diferencias salariales. En el caso de las mujeres latinas estas brechas salariales se encuentran en roles de camareras de piso, limpiadoras, cuidado de personas y conserjería (Khattar, Vela y Roque, 2022). Esta afecta a todo el entorno del trabajador porque a menos salario menor posibilidad de crecer socialmente (Caicedo, 2022). Ganong, Noel y Vavra (2020) documentan que el costo de bienestar ante un *shock* laboral es al menos 50 por ciento más alto para los hogares negros y 20 por ciento para los hogares hispanos frente a los hogares blancos.

La relación necesidad/odio se manifestó durante el Covid-19 cuando la administración americana consideró una serie de trabajos como esenciales. La mayoría de estos empleos eran desempeñados por inmigrantes y un gran porcentaje de inmigrantes no autorizados (JEC, 2021). Los inmigrantes no empleados en esos trabajos fueron despedidos y no tenían ayuda por desempleo. Esto generó una situación compleja para este colectivo, pues debieron recurrir a familiares y amistades en unos casos y en otros, a centros religiosos u organizaciones sin ánimo de lucro “*non profit*”. Un alto porcentaje no podía regresar a su país como hicieron otros, por estar en situación de irregulares y la marcha implicaba no regresar. En este punto se divisa una de las cuestiones básicas en el mercado laboral. Aquellos cualificados podían teletrabajar, sin embargo, la mayoría de los hispanos sus labores eran presenciales, y por lo tanto no podían realizar las tareas *online*. Fueron expulsados del mercado laboral.

Se etiquetaron como trabajos esenciales los servicios médicos, la producción agrícola, el transporte y distribución de bienes básicos, los servicios de cuidado a poblaciones vulnerables, las actividades de mantenimiento y limpieza y generación de agua y electricidad. Estas actividades contaban y cuentan con amplia presencia hispana. Durante la pandemia nadie se preocupó por la situación administrativa de los trabajadores his-

panos. Los necesitaban. A modo de ejemplo de los 2.5 millones de trabajadores agrícolas en Estados Unidos, 75 por ciento eran trabajadores latinos y la mayoría procedentes de México (USDA, 2021). Esta actividad en el campo permitió alimentarse durante la pandemia a los norteamericanos. Similar aconteció con la sanidad. En la sanidad trabajaban más de 12 millones, de los cuales, dos millones (17 por ciento) eran inmigrantes procedentes de Asia, y Latinoamérica (HHS, 2021). Huelga decir que, durante la pandemia, la comunidad latinoamericana fue la más castigada porque muchos latinoamericanos estaban en los servicios esenciales, y no se les preguntó si estaban regularizados o no. Bastantes se contagiaron y murieron porque no podían costearse un seguro de salud, (Riley, Chen, Matthay, Glymour, Torres, Fernandez y Bibbins-Domingo, 2021). Además, el riesgo soportado fue muy alto, aproximadamente más de 50 por ciento de los trabajadores hispanos no disponían seguro médico y tampoco tenían acceso a los servicios sanitarios. Estaban en situación irregular y los costes médicos para ellos eran muy costosos. No se lo podían permitir. Iban a trabajar para para sobrevivir. Como dicen Alarcón y Ramírez-García (2022) eran esenciales pero vulnerables.

METODOLOGÍA

La discriminación laboral y social que enfrentan los inmigrantes hispanos en Estados Unidos constituye un fenómeno complejo y multidimensional que requiere un abordaje metodológico variado. El presente estudio se ha desarrollado mediante una metodología mixta que combina análisis cuantitativo y cualitativo para obtener una comprensión integral del fenómeno.

En la investigación se ha utilizado metodología cuantitativa y cualitativa. Ambos métodos requieren de intencionalidad y sistematización de la información, donde los usos de instrumentos cuantitativos son quienes guían la investigación y los cualitativos los procesos (Cadena Iñiguez, Rendón-Medel, Aguilar-Ávila, Salinas-Cruz, De la Cruz-Morales y Sangerman-Jarquín, 2017). Esto facilita tener una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno objeto de estudio. Su combinación permite armonizar lo objetivo (cuantitativo) y lo subjetivo (cualitativo) (Jiménez-Moreno, Contreras-Espinoza y López-Ornelas, 2022) enriqueciendo los datos para respaldar con mayor solidez las inferencias científicas. Por ende, la investigación.

Esta aproximación metodológica mixta busca triangular información, contrastando datos estadísticos con experiencias vividas, para construir un panorama más completo sobre las barreras estructurales, institucionales

e interpersonales que configuran la discriminación hacia los inmigrantes hispanos en el contexto estadounidense.

Muestra

La selección de los participantes ha sido por muestreo no probabilístico de conveniencia por la tipología del estudio y por la dificultad y accesibilidad de los datos si recurrimos a un estudio probabilístico. Con este muestreo logar una mejor representación de la población objeto de estudio.

Para el estudio cuantitativo se elaboró un cuestionario que se pasó a personas inmigrantes de diferentes países hispanoamericanos residentes en diferentes Estados de Estados Unidos. La muestra inicial del estudio consistió en 665 encuestas que se codificaron en el programa estadístico SPSS 28. Posteriormente se realizó una depuración de los datos, eliminando datos incompletos, respuestas inconsistentes o errores. En algunos casos se recodificó para facilitar el análisis. Las respuestas de las encuestas fueron codificadas según categorías predefinidas sobre experiencias de racismo, discriminación en empleo, vivienda, servicios públicos, situación administrativa, etc. Para análisis descriptivo, se calcularon porcentajes, medias y frecuencias para mostrar prevalencia de diferentes tipos de experiencias racistas, distribución demográfica de estas experiencias (por país de origen, raza/etnia, tiempo en Estados Unidos) y de severidad percibida del racismo experimentado. Tras el proceso de depuración de datos se obtuvieron 502 cuestionarios válidos para el análisis, lo que representa una tasa de respuesta efectiva de 75.5 por ciento. cuestionarios. El error muestral fue de 3.9 por ciento para un nivel de confianza de 95 por ciento y asumiendo la situación más desfavorable de la proporción poblacional $p = q = 50$. En el análisis inferencial: se aplicaron pruebas estadísticas para identificar correlaciones entre variables demográficas y experiencias de racismo, comparar subgrupos de inmigrantes y sus experiencias, evaluar factores predictivos de mayor exposición a discriminación racial.

Para el estudio cualitativo se realizaron 16 entrevistas en profundidad con personas de diferentes países. La selección también fue mediante muestreo no probabilístico de conveniencia a través de un casillero tipológico que representara a la población objeto de estudio atendiendo al perfil de edad, sexo, país de procedencia y nivel de estudios. Las entrevistas como en el grupo focalizado fueron anónimas y se utilizaron pseudónimos para proteger la identidad de los participantes. Y un grupo focalizado con seis personas hispanoamericanas, tres varones y tres mujeres. Esto ayudó en la obtención de información permitiendo completar la información obtenida

con los instrumentos anteriores. Con estas metodologías cualitativas se logra homogeneidad y heterogeneidad entre la población que emprendió su viaje a Estados Unidos buscando eso que denominan el sueño americano (*American dream*). La homogeneidad permite profundizar en experiencias compartidas, mientras que la heterogeneidad facilita captar la diversidad y riqueza del fenómeno estudiado.

Instrumento

Como se ha indicado anteriormente, para el análisis cuantitativo se diseñó un cuestionario con 25 preguntas, repartidas en bloques, un primero general, un segundo sobre situación en los Estados Unidos, un tercero atendiendo a criterios laborales y finalmente sobre calidad de vida y futuro. Se utilizaron el cálculo de validez y el de fiabilidad para validar el cuestionario. Para la validez de contenido se recurrió a la Técnica Delphi² (García-Ruiz y Lena-Acebo, 2018) y se contó con la participación de cinco expertos. El proceso se construyó sobre matrices de validación, fundamentada en la respuesta individual de los expertos a las cualidades de validez de este.

Para la fiabilidad nos servimos del el Alfa de Cronbach (α), para medir la consistencia interna del cuestionario y cuyo resultado fue de $\alpha = 0.835$. Esto indica una fiabilidad interna razonable al oscilar entre 0.6 y 0.8 (Frías-Navarro, 2022). Los diferentes ítems se analizaron, inicialmente desde un punto de vista descriptivo, estableciéndose después diferenciaciones entre los segmentos mediante análisis estadísticos bivariantes y multivariantes. Extrayendo las diferencias (criterio de significación $p < 0.05$, y comparando los diferentes subgrupos mediante un análisis de varianza, a modo de determinar si los grupos son todos parte de una población más grande o poblaciones separadas con características diferentes. De manera que el estadístico de la desviación típica permitirá cuantificar e interpretar la magnitud de la diferencia. Se recurrió el estadístico de Chi-cuadrado como prueba de contraste para las variables categóricas. También se llevó

² La técnica Delphi es un método cualitativo que busca obtener consenso entre un panel de expertos a través de rondas iterativas de consulta, manteniendo el anonimato para evitar sesgos. Es ampliamente utilizada para validar instrumentos como cuestionarios, asegurando que los ítems sean relevantes, claros y representativos del constructo que se desea medir.

“La validez de contenido del cuestionario fue evaluada mediante la técnica Delphi, involucrando a cinco expertos en el tema de la inmigración seleccionados por su experiencia de más de diez años y publicaciones relevantes. Se realizaron dos rondas de evaluación anónima, en las que los expertos calificaron la relevancia, claridad y adecuación de cada ítem en una escala de uno a cinco, además de proporcionar comentarios cualitativos. En la primera ronda, se identificaron ítems con baja claridad, que fueron modificados según las sugerencias. En la segunda ronda, se alcanzó un índice de validez de contenido (S-CVI) de 0.85, indicando alta validez. Este proceso asegura que el cuestionario es un instrumento válido y representativo para medir el objeto de nuestro estudio.”

a cabo la correlación, que mide la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables cuantitativas, mediante el coeficiente de Spearman. Finalmente, se realizó un análisis de correspondencias múltiples, pues permite analizar las relaciones de dependencia e independencia de un conjunto de variables categóricas

Desde la perspectiva cuantitativa, se implementaron técnicas no paramétricas que permitieron analizar datos sin asumir una distribución normal de la población estudiada. El test de Kolmogorov-Smirnov facilitó la comparación entre distribuciones de datos, evaluando las diferencias significativas en variables como salarios, acceso a oportunidades laborales y condiciones de trabajo entre la población hispana inmigrante y otros grupos demográficos. La prueba de chi-cuadrado permitió analizar la independencia entre variables categóricas, identificando asociaciones significativas entre el estatus migratorio, origen étnico y diversas manifestaciones de discriminación. Adicionalmente, el análisis de correlación ayudó a establecer la fuerza y dirección de las relaciones entre factores socioeconómicos y experiencias discriminatorias.

Complementariamente, el componente cualitativo se estructuró en torno a 16 entrevistas en profundidad con inmigrantes hispanos que experimentaron situaciones de discriminación en contextos laborales y sociales. En el análisis cualitativo se realizó la transcripción completa de las 16 entrevistas y del grupo focalizado, capturando no solo las palabras sino también pausas, énfasis y lenguaje no verbal relevante. Se organizaron los archivos de audio, video y transcripciones con sistemas de respaldo. Hubo una codificación inicial, en la que se realizó una lectura comprensiva de todas las transcripciones para familiarizarse con los datos, también se realizó una codificación línea por línea para identificar conceptos emergentes sobre las experiencias migratorias. Posteriormente se procedió a una codificación focalizada, refinamiento de códigos iniciales para crear categorías más amplias, identificación de patrones recurrentes en las narrativas de los inmigrantes y la organización jerárquica de códigos (categorías, subcategorías). Así como identificar patrones discursivos, experiencias compartidas y percepciones sobre los mecanismos de exclusión, explorando las dimensiones subjetivas del fenómeno estudiado. Para ello se utilizó el *software* Atlas.ti

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Para este estudio seleccionamos los ítems (sexo, país, estudios, situación administrativa, años de residencia, profesión, salario, discriminación, sa-

tisfacción entre otros.) porque son altamente relevantes, porque cada uno puede influir en las experiencias de discriminación y en los resultados sociales, económicos y psicológicos de esta población. Se fueron cruzando variables, por ejemplo “discriminación” como variable independiente y “satisfacción” como variable dependiente. El “sexo”, “estudios”, “situación administrativa”, etcétera, como variables de control o moderadoras. Esto nos permitió analizar si, los hispanos con mayor educación reportan menos discriminación o mayor satisfacción, o si los indocumentados enfrentan mayores niveles de discriminación o si la situación administrativa implica menor salario, etcétera. Cada uno de los *ítems* son relevantes porque captura dimensiones clave de la experiencia de los hispanos en Estados Unidos (demográficas, migratorias, socioeconómicas y psicológicas). Juntos permiten un análisis multidimensional de la discriminación, sus causas y sus consecuencias.

A pesar que la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov arrojó una sig. < 0.001 para casi todas las variables involucradas y la muestra cuenta con 502 sujetos, podríamos haber utilizado un análisis paramétrico motivado por el Teorema Central del Límite. Sin embargo, se empleó un análisis no paramétrico, en particular, el contraste de medias de Kruskal Wallis porque los grupos por países era muy heterogéneo, y unos presentaban tamaños pequeños. Asimismo, se recurrió a Bonferroni para comparar las medias y explicar las diferencias significativas (Tabla 1).

Analizando los datos se observa que la población latina sufre discriminación en el mercado laboral norteamericano. Destaca que se produce en todas las profesiones. La mayoría de los hispanos que han respondido al cuestionario o han sido entrevistados manifiestan haber sufrido y/o sufrir discriminación en el trabajo. Aunque un grupo entre 35 y 55 años indica no haber percibido discriminación.

Matilde y Lorenza, dos de las personas entrevistadas declaran haber sufrido discriminación en el trabajo. Señalaron tres aspectos discriminatorios el idioma, las condiciones laborales y la situación administrativa. Al principio de llegar (años 80) no saber el idioma las relegaba a un segundo o tercer lugar dándoles trabajos difíciles y de mucha labor. La segunda cuestión fue que, en igualdad de condiciones los blancos y morenos (negros) recibían mejor trato que ellas, y, por último, los abusos en varias ocasiones a manos de los capataces, principalmente mexicanos. Se aprovechaban de ellas porque las hacían trabajar más. Si producían por encima de los valores/parámetros marcados por la empresa, entonces recibían un salario extra que los responsables no compartían con ellas. Los beneficios de productividad se lo quedaban.

Tabla 1: Prueba de Bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test									
	Sexo	Comprensión del Inglés	Situación Administrativa	Años de residencia recodificados	Salario	Profesión	Existe discriminación recodificada	Porque crees discriminación recodificada	
N	502	502	502	502	502	502	502	502	502
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.64	0.30	2.65	1.87	3.85	1.01	0.18	
	Std. Deviation	0.784	0.457	1.065	0.614	1.994	0.236	0.542	
Test Statistic	0.341	0.347	0.445	0.184	0.343	0.196	0.482	0.505	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001	0.000	0.000	

^a. Test distribution is Normal.
^b. Calculated from data.
^c. Lilliefors Significance Correction.
Fuente: elaboración propia.

Lilly (una de las hispanas entrevistadas) decía

que no he sufrido discriminación, quizá porque soy muy blanca y hasta que no hablo creen que soy norteamericana. He visto discriminación en mi trabajo. Iba a haber un puesto libre porque el superior se marchó a otra empresa, y todo el mundo pensaba que este ascenso iba a ser para mi jefa (hispana) porque era la que sabía del tema. Pero no fue así, sino que promovieron a un “ánglo” y él no sabe nada. Le preguntamos por diferentes asuntos y nos dice, preguntárselo a “tal” que es nuestra jefa e hispana. Sin embargo, una de mis hijas, americana bilingüe porque desde pequeña la enseñé el español, si ha sufrido discriminación.

En igualdad de condiciones han mejorado a una “ánglo” frente a mi hija. Eso es discriminación, ¿verdad?

Tabla 2: Prueba de Chi cuadrado.

Chi-Square Tests: Por qué crees que os discriminan laboralmente*Sexo			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	145,778 ^a	6	< 0.001
Likelihood Ratio	179,107	6	< 0.001
Linear-by-Linear Association	11,425	1	< 0.001
N of Valid Cases	502		

^a 0 cells (00.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.50.

Fuente: elaboración propia.

Los datos vienen a confirmar la discriminación laboral que sufren los hispanos frente a otros grupos étnicos en Estados Unidos, tal y como señala algún organismo, léase el *Economic Policy Institute*, *Pew* o *Public Policy Institute of California* entre otros. Independiente del sexo proclaman que son discriminados (Findling, Bleich, Casey, Blendon, Benson, Sayde y Miller, 2019). Las mujeres trabajadoras como camareras o cocineras (36 por ciento), limpieza (34 por ciento) y otras actividades (15 por ciento) perciben discriminación, principalmente salarial, porque cobran menos salario que varones y compañeras no latinas. Las declarantes de peores condiciones laborales trabajan en los sectores de agricultura (seis por ciento) y manufactura (6.4 por ciento). En el caso de los varones ocurre lo mismo, tienen salarios más bajos (82.1 por ciento) y peores condiciones (12.4 por ciento) que sus compañeros no latinos. Cruzando datos con el empleo, todas las ocupaciones se quejan de recibir menos emolumentos con respecto a otros trabajadores no hispanos. Además, los trabajadores de la construc-

ción (24.3 por ciento), manufactura (5.2 por ciento) y agricultura (seis por ciento) manifiestan peores condiciones laborales. Roberto uno de los entrevistados decía sufrir discriminación en varios apartados. En el salarial porque su remuneración es inferior a otros no hispanos:

incluso los morenos ganan más que yo. También los trabajos más suaves van para los blancos y los morenos tiene privilegios, porque si no trabajan no les dicen nada. Sin embargo, nosotros tenemos que trabajar más para sacar el trabajo adelante. Luego, está el idioma. Me defiendo con el inglés porque llevo mucho tiempo aquí e intento hablar en inglés. Aun así, han ascendido a anglos por el idioma, eso creo yo. Pero seguramente se deba a que soy mexicano, bueno latino.

Armando, un empresario latino de servicios de construcción (contratista) comentaba:

a la hora de conseguir un trabajo suelen dárselo a los “bolillos”. Y luego, nos lo subcontratan por menos salario. En ocasiones cuando haces un trabajo para alguien (otro contratista) intentan pagarte menos diciendo que no has hecho el trabajo adecuadamente. Cosas de esas para pagar menos.

Del estudio destacan dos ideas sobre la discriminación laboral al colectivo hispano, el desconocimiento del inglés o hablarlo mal (Bergman, Watrous-Rodriguez y Chalkley, 2008; Yemane y Fernández-Reino, 2021) y no estar administrativamente autorizado (Brown, Jones y Becker, 2018; Marrow, Okamoto, García, Adem y Tropp, 2022). En este estudio se observa que la situación administrativa y la comprensión del inglés con la discriminación laboral están relacionadas. No obstante, la correlación es débil (ver tablas 3 y 4) pero sirven para confirmar estos sentimientos discriminatorios.

La situación administrativa además de ser un hándicap para los inmigrantes, es un poderoso instrumento de miedo. Los no autorizados sufren abuso a manos de sus empresarios o capataces (*foreman*). El miedo a la deportación y la necesidad del trabajo hace que muchos acepten condiciones laborales de pseudo-explotación. En ocasiones, cuando van a ser contratados y el responsable se percata que no están legales negocia a la baja el salario. Ocasionalmente, los propios contratantes prefieren personal no legal porque pagan salarios más bajos.

Tabla 3: Tabla de correlación de situación administrativa y existe discriminación laboral en U.S.

Correlations				
			Situación Administrativa	Existe discriminacion laboral en US
Spearman's rho	Situación Administrativa	Correlation Coefficient	1.000	0.096*
		Sig. (2-tailed)	.	0.032
		N	502	502
	Existe discriminacion laboral en US	Correlation Coefficient	0.096*	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.032	
		N	502	502

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4: Tabla de correlación de comprensión del inglés y existe discriminación laboral en U.S.

Correlations				
			Comprensión del Inglés	Existe discriminación laboral en US
Spearman's rho	Comprensión del Inglés	Correlation Coefficient	0.111*	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.013	
		N	502	502
	Existe discriminación laboral en US	Correlation Coefficient	1.000	0.111*
		Sig. (2-tailed)		0.013
		N	502	502

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fuente: elaboración propia.

No es habitual, pero ocurre que te contratan por un precio/hora, pero cuando te pagan es otro más bajo. Como comentaba Roberto:

muchas veces se nos explota, pero los ilegales sufren más porque tienen miedo a ser deportados. Alguna vez ha ocurrido que quien ha denunciado ha sido el

propio patrón. Con respecto al salario a mí no me ha ocurrido, pero he oído que algunos inmigrantes no han recibido lo acordado. A otros les han pagado con talones sin fondos y no ha pasado nada. A mí lo que me ha sucedido es que he tenido que trabajar más horas y no me las han pagado. Estas prácticas con los trabajadores hispanos han sucedido en bastantes ocasiones, tanto por empresarios norteamericanos como hispanos.

En el caso de las mujeres las problemáticas son similares. Miedo a la deportación e inseguridad. La mayoría habla del problema del salario (37.2 por ciento), peores horarios (19.1 por ciento), trabajos más duros y feos (15.4 por ciento) y horas extras sin pagar (11.6 por ciento). Lorenza señalaba:

el patrón se aprovecha de nosotras, nos pagan menos y trabajamos más. Llevo diez años en esta empresa de limpieza y tan solo me ha subido 0,50 centavos la hora. Sé que a compañeras la subida ha sido mayor pero no puedo reclamar nada, porque si me echan como pago los “*biles*” (las cuentas), la comida, etcétera. Entonces una debe seguir y preguntar a amigas y conocidas de trabajos mejor pagados. Cuando hay que hacer una limpieza urgente te llaman para hacerlo, sabiendo que hace dos horas has salido de trabajar, me llaman a mí no a “la morena”. Me cambian los turnos porque otros no pueden. Se aprovechan de nosotras. Lo que más me duele es que los latinos naturalizados o con *Green Card* se aprovechan más que los “bolillos” de nosotras. Por mi experiencia personal quizá, sean peores con nosotros los nuestros (latinos) que los “bolillos”.

El desconocimiento de la lengua inglesa es un impedimento para mejorar la calidad de vida de los inmigrantes. El análisis de los datos pone de relieve que no hablar inglés impide prosperar en el trabajo (79.4 por ciento), restringe el progreso (14.1 por ciento), aunque algunos responden que no necesariamente tiene que afectar en mejorar (1.5 por ciento) y no sabe (cinco por ciento).

Al respecto indicaba Mariano:

se necesita el inglés para prosperar, pero también es cierto que no es fácil, porque hay que trabajar muchas horas para ganar dinero y tener una vida mejor. Los patrones no te ayudan en esta tarea, te dicen que sí, que puedes asistir a las clases, pero luego faltas mucho a los cursos de inglés por cambio de horarios, y así sucesivamente. Como me dijo en una ocasión un *foreman* (latino) para que quieras tú el inglés, si para trabajar aquí no lo necesitas. Así no podemos mejorar y creo que muchos prefieren que no aprendamos inglés para aprovecharse de nosotros.

Las mujeres entienden mejor la necesidad del conocimiento del inglés para prosperar en el trabajo, así lo afirma 89.6 por ciento de las consultadas frente a 72.1 por ciento de los varones. Esta relación se hace presente en los programas del inglés como segunda lengua ofrecidos por los Condados, porque la mayoría de los asistentes son mujeres.

Debido a que en el imaginario estadounidense está presente que los inmigrantes de origen asiático ocupan mejores puestos de trabajo (Ma, Cheruvelil y Montgomery, 2025), se preguntó si estos eran competencia en sus trabajos, especialmente chinos e indios. La mayoría no estaban preocupados porque menos de tres por ciento de los entrevistados trabajaban o habían trabajado con alguna persona procedente de estos países. El resto nunca ha laborado con estos colectivos. Además, creían o pensaban, posiblemente por lo que se oía, que normalmente faenaban en negocios de otros chinos o indios. En algunas encuestas y entrevistas comentaron sobre el colectivo asiático que trabajaban, pero no se los veía y no se relacionaban. Algunos de los entrevistados, por cercanía o mediante familiares y amigos manifestaron que en el sector agrario se empezaba a ver presencia de chinos.

Un asunto importante y significativo para evaluar y valorar la situación de la inmigración reside en la vivienda. Se debe tener presente que tanto el alquiler como la compra de un espacio habitacional implica una importante carga económica, además de los recursos adicionales que conlleva; como la distancia al trabajo, a la escuela de los hijos, al supermercado, etc. Se preguntó si se sentían discriminados en la compra o alquiler de una vivienda. Todos declaraban que no, pero en el fondo sí hay discriminación. Carla explicaba:

discriminados no, pero por sus circunstancias económicas y ese sentimiento de estar cerca de otros hispanos, terminaban siendo discriminados. La dinámica del sistema y los precios impedía poder residir en el centro de la ciudad o en lugares más pudientes económicamente.

Ante esta realidad, deben desplazarse a espacios menos protegidos con ínfimas comunicaciones, más abandonados y con pésimas infraestructuras. Por ejemplo, en Waco (Texas) comentaba Luis:

existe un barrio hispano,³ entre la N 23 *Street* y la N 29 *Street*. En esa área las casas son más baratas, peores calidades de construcción, etc., pero tenemos una vivienda. Es verdad, que muchas parecen que se caen, no están en buenas

³ Le llaman el barrio hispano porque allí se concentra un número importante de hispanos. Sin embargo, existes en Waco otras áreas también habitadas por hispanos, pero no son tan populosas.

condiciones, ...de otra manera no sería posible acceder a una vivienda. En este barrio hay hispanos que han “triunfado” sin embargo sus casas son mejores. Nuestro barrio ha generado sus negocios, el supermercado Poco Loco, la Mi-choacana, Pollos el Rey, Las Trancas, etcétera, y nuestra iglesia. Al final es nuestro pequeño mundo hispano en Waco. Mariana apostillaba, es el sistema clasificatorio social quien nos relega a un lugar u otro.

Esto tiene sus consecuencias en la estructuración territorial de la población y entre las principales causas está la gentrificación (Hwang, 2015) que desplaza a los inmigrantes de las ciudades americanas hacia la periferia creando nichos poblacionales étnicos.

Amauris, otro de los entrevistados, en este caso en la costa este de Estados Unidos, reflexionaba sobre su realidad en Arlington County (Virginia). Cuando llegó a Estados Unidos se instaló en Arlington, porque al igual que ocurría en otras áreas anexas como Cherrydale, Lyon Parc Rosslyn, Virginia Square, Clarendon y Arlington Forest, o Alexandria (un condado diferente) estaban habitadas por la clase trabajadora, así como por un gran número de hispanos. El coste de la vivienda era mucho más asequible. Esto cambió hacia el año 2007 cuando se produjo una gentrificación, aumentando el coste de las viviendas por el asentamiento de grandes empresas de biotecnología, farmacéuticas, consultorías, construcción, etcétera. El aumento del coste de la vivienda generó un desplazamiento de las personas con menos recursos. Algo similar aconteció en Maryland contaba Arina. Antes residían en áreas de Washington DC como *GateWay* o *Brookland* y a principios del siglo XXI empezaron a desplazarlos hacia *Montgomery County* o *Prince George County* en Maryland. Y en Baltimore (ciudad de Maryland) lo mismo, los desplazaron a los condados antedichos. La movilidad de la inmigración está sujeta a la búsqueda de empleo. Es en las grandes y medianas ciudades donde se concentra la mayor parte del empleo. Esto implica ciudades con niveles de vida altos donde la vivienda se encarece (Pisarevskaya, Scholten, 2022). La inmigración hispana con salarios bajos no se puede permitir residir en las ciudades donde trabaja desplazándose a zonas más asequibles y baratas. Las viviendas asequibles para estos perfiles económicos están en la periferia de las ciudades.

DEBATE Y CONCLUSIONES

La discriminación hacia quienes no están en el grupo de los elegidos, es decir, WASP (blanco, anglosajón y protestante) sufren discriminación como hemos analizado en la introducción del texto. A tenor de lo dicho, la inmi-

gración hispana se enfrenta a una situación complicada (Valero-Matas y Sánchez, 2021). Varios autores escribían que las restricciones de las políticas migratorias de Estados Unidos han estado fuertemente influenciadas por circunstancias tanto económicas como ideológicas (Timmer y Williamson, 1998; Massey, 1999; Meyers, 2004). También en un estudio realizado por López, Morín y Taylor (2010) los inmigrantes percibían una creciente hostilidad hacia ellos. El 50 por ciento de las personas inmigrantes de origen latino entrevistadas en 2010 sabían que no eran aceptadas como inmigrantes; y los delitos de odio en contra de los hispanos ascendieron 40 por ciento de 2003 a 2008, de 426 a 595 (Oficina Federal de Investigaciones de Estados Unidos, 2004, 2009). Esto ha fortalecido e incrementado el colectivo anti-inmigrante complicando la integración e igualdad de los este colectivo (Rojas, Silva, Galvan, Moreno, Venta, Garcini y Paris, 2023). Como apuntan algunos inmigrantes entrevistados, pero también voces importantes en la sociedad norteamericana, el modelo migratorio de Estados Unidos requiere de cambios profundos (Hirschman, 2014; Dzordzormenyoh y Boateng, 2022). Sobre esta problemática diferentes centros de investigación e institutos como MPI, 2022, Council on Foreign Relations, 2023; Cato Institute, 2023; Baker Institute, 2023; etcétera, han realizados importantes e interesantes investigaciones. La cuestión de la inmigración, en especial la inmigración hispana, es un debate que debe abordarse en profundidad. Ni Estados Unidos ni los países emisores de migrantes lo están afrontando con la hondura y necesidad que requiere.

Cuando Biden llegó a la Presidencia en 2021 planteó un cambio de modelo o al menos de persecución y deportación diferente al desplegado por la Administración Trump. Aun así, la Administración Biden durante su mandato presidencial deportó aproximadamente 545 mil inmigrantes de todo el mundo. En el año fiscal 2024 se deportaron 271,484 inmigrantes, la cifra más alta desde 2014.⁴ No es un asunto de administraciones demócratas o republicanas sino una realidad que está en el tuétano de la sociedad estadounidense. Por eso, la necesidad de una revisión profunda de las políticas migratorias y de la idea social, económica y política de la inmigración. Como se ha antedicho se necesita debatir los valores constitutivos de la sociedad y nación estadounidense, eliminando los prejuicios y perjuicios hacia los movimientos migratorios posteriores a la Independencia norteamericana. Porque todos son parte de la creación y desarrollo de la nación estadounidense.

⁴ *Immigration, Customs Enforcement* (ICE).

El mercado laboral norteamericano necesita al inmigrante hispano. Tal y como quedó demostrado durante la pandemia fue el verdadero ejército combativo desempeñando los trabajos etiquetados como esenciales. También es cierto, y se vio durante la pandemia que en situaciones laborales difíciles son quienes más sufren, al ocupar puestos de baja cualificación y presenciales. Cerca de 57 por ciento de los inmigrantes hispanos han sufrido discriminación en el trabajo y 46 por ciento con ciudadanía o permiso permanente. Ser ciudadano americano no implica *ser ciudadano de primera* para la inmigración hispana. Tan solo seguridad ante la deportación y salario más alto frente a los administrativamente irregulares. Sufren explotación al desempeñar un trabajo físico agotador, con largas jornadas y salarios inferiores a los requeridos. Este aprovechamiento se intensifica por el silencio de los trabajadores ante posibles represalias de los empleadores y fomentada por la profunda influencia de la legislación migratoria en los casos de disputas laborales. El inmigrante hispano es sinónimo de baja cualificación, escasa formación e ilegal.

La vivienda está condicionada por el nivel adquisitivo y es un factor clave en la discriminación espacial y social. La necesidad de moverse a grandes ciudades buscando empleo pasa a ser una causa significativa en la exclusión, afectada por los altos costes y bajos salarios. En esa necesidad de mitigar el efecto vivienda, los trabajadores hispanos se mueven a otras áreas más económicas que obliga a disponer de un vehículo (carro) para desplazarse, zonas con deficientes condiciones de comunicación, escasos servicios, pocos comercios, escuelas, etcétera.

Desde el punto de vista del logro personal la brecha salarial puede considerarse como el aporte básico de la discriminación y un impedimento para alcanzar metas sociales. Presentando una mayor probabilidad de estar entre los trabajadores más pobres. Es uno de los colectivos con alto empleo friccional por su dificultad a mantener un empleo estable a tiempo completo. Aun cuando tienen un trabajo a tiempo completo existe la probabilidad de ingresar en el grupo de trabajadores pobres. La distancia laboral de los trabajadores hispanos se incrementa, si eres inmigrante adulto, mujer y finalmente, un inmigrante hispano con estatus ilegal se va negociando a la baja el salario.

El desconocimiento de la lengua es otra variable en la diferenciación salarial pero también en la exclusión social. No tener una comunicación fluida conlleva realizar tareas que no requieran comunicarse y necesitar un interlocutor bilingüe. Este tipo de empleos tienen baja remuneración. Por supuesto es una barrera para crecer laboral y socialmente. La relación

idioma/trabajo se produce el efecto pescadilla.⁵ Un número importante de entrevistados manifestaba que deseaba aprender inglés, no solo para crecer en el trabajo sino para salir de “la burbuja hispana.”⁶ Algunos quieren aprender el idioma y son conocedores de los programas de enseñanza del inglés que ofertan los Condados. Y aun cuando, las clases son flexibles les resulta difícil asistir de manera continuada a clases de inglés por los cambios constantes de horarios, las horas extras, la distancia al lugar de residencia, etcétera.

El nivel educativo o la formación no significa estar exento de sufrir discriminación laboral (Grebeniyk, Aleshkovski y Maksimova, 2021). Una de las principales causas de su discriminación laboral está en la baja cualificación y formación (Hall y Farkas, 2008, Sánchez-Soto y Singelmann, 2017). En muchos casos, no se los reconoce el título académico y no pueden acceder a puestos acorde con su formación, perdiendo un potencial laboral cualificado y generando infraempleo. Del estudio también se extrae que los hispanos nacionalizados o descendientes de hispanos sufren discriminación laboral y social. Ser ciudadano no significa transformarse en WASP, siguen considerándolos distintos. Como manifestaba una de las entrevistadas, en su trabajo quedó una vacante y en lugar de ascender a quien más sabía que era de origen hispano le dieron el cargo a un anglo. Un estudio realizado por Gallup y Lumina foundation (2023)⁷ revela que los hispanos sufren discriminación en la Universidad y es el colectivo que más abandona los estudios.

Los términos “ilegal” e “indocumentado” prácticamente se han convertido en sinónimo de hispanos (Flores y Schachter, 2018; McCabe, Matos y Walker, 2021). En la retórica pública y en las declaraciones de los medios de comunicación se pasan por alto día a día las diferencias entre migrantes legales e ilegales. Durante los años 1970, 1980 y 1990 los inmigrantes hispanos se transformaron en un símbolo, especialmente de origen mexicano, asociado a la cultura popular, economía y religión.⁸ En la década 1980, hubo una fuerte persecución hacia la inmigración ilegal hispana, lo que dio lugar al Movimiento Santuario⁹ para proteger a los hispanos ilegales de la

⁵ La pescadilla que se muerde la cola.

⁶ Esto es que los hispanos que no entienden ni hablan inglés tan solo se relacionan con otros hispanos, esto les hace crecer socialmente, conocer otro mundo, realidades, en otras palabras, ver más allá que la prolongación hispana en Estados Unidos.

⁷ <https://news.gallup.com/opinion/gallup/510323/hispanic-students-feeling-discrimination-school.aspx>

⁸ Esto marcó un cambio en la percepción hacia la inmigración hispana, así como en la relevancia del simbolismo social y cultural. Esta mudanza se apreció en el idioma/lenguaje, costumbres, música, comida, etcétera.

⁹ Existen diversos artículos sobre este movimiento, entre los más interesantes están el trabajo seminal de Cummings (2021) y Lera (2019).

persecución y deportación. A pesar de este simbolismo, la persecución a la comunidad inmigrante hispana, en particular a los “illegales” ha sido una constante en la política electoral estadounidense. La inmigración hispana ha servido de misiva aumentando el pánico moral para acumular poder, obtener recursos administrativos y, *sobre todo beneficios electorales*¹⁰ (Flores-Yeffal, Vidales y Plemons, 2011; Eversman y Bird, 2017). Este pánico moral que parecía haberse esfumado, afloró de nuevo con Trump en su campaña electoral (2016) vertiendo fuertes amenazas contra el colectivo hispano. El triunfo de Trump revitalizó el Movimiento, denominándose Nuevo Movimiento Santuario¹¹ (Valero-Matas y Sánchez, 2018 y 2021).

Sorprende, que la población “oriunda” relegue por perjuicios a la inmigración latina al submundo laboral cuando existen dos apartados donde destaca el colectivo y se torna necesario. Uno, la necesidad de mano de obra principalmente ocupada por inmigrantes hispanos y dos, el aumento del autoempleo en la población inmigrante hispana sobre todo entre los inmigrantes indocumentados (Wang y Wang, 2020).

Una cuestión que no se puede pasar por alto por lo declarado por personas entrevistadas. Algunos de los hispanos con estatus permanente o nacionalidad y propietarios de negocios que contratan a inmigrantes hispanos, se aprovechan de la debilidad y el miedo de ello por encontrarse en un estatus diferente al suyo. En lugar de apoyar y facilitar la integración se benefician de su fragilidad.

Son muchos los factores que influyen en la discriminación de los inmigrantes latinos pese a ello, el salario es el principal factor de discriminación económica-social. Salario bajo implica competir en desigualdad de condiciones con otros grupos sociales. No poder costearse la sanidad y tener que recurrir a un mercado sanitario secundario o escondido. Asistir a colegios menos cualificados, peor formación, escasos recursos educativos entre otros. Vivir en zonas residenciales muy alejadas de los puestos de trabajo y de los centros urbanos. Alquilar o comprar viviendas en condiciones mínimas de habitabilidad y ocasiones por el alto coste compartir una misma morada.

Para finalizar, el hispano que emigra a Estados Unidos mejora su calidad de vida con respecto a su país de origen, pero no logran ese sueño americano que imaginaban cuando emprendieron el viaje a Estados Unidos.

¹⁰ La cursiva es nuestra.

¹¹ Se denominó NMS porque los objetivos eran diferentes a los de 1980, pero la esencia era la misma, la protección de los indocumentados ante las amenazas de la Administración Trump.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. y Ramírez-García, T. (2022). “Esenciales pero vulnerables: trabajadores agrícolas mexicanos ante la pandemia del Covid-19 en Estados Unidos”. In *Mexican Studies* 38(1), 114-139.
- Andrade, K, Trejo, N, y Mora V, A. (2022). “Tráfico de migrantes en la frontera México-Estados Unidos”. En *Revista Guillermo de Ockham*, 20(1), 175-189.
- Arellano-Morales, L., Roesch, SC, Gallo, LC, Emory, KT, Molin, KM, Gonzalez, P, Penedo, FJ, Navas-Nacher, EL, Teng, Y, Deng, Y, Isasi, CR, Schneiderman, N, y Brondolo, E. (2015). “Prevalence and correlates of perceived ethnic discrimination in the hispanic community health study/study of latinos sociocultural ancillary study”. En *J Lat Psychol.*, 3(3):160-176. Disponible en doi: 10.1037/lat0000040.
- Argue, A.J., y Velema, T.A. (2022). “University prestige, cultural distance of the place of education, and wage differences between high-skilled U.S. immigrants with foreign and domestic credentials”. In *Research in Social Stratification and Mobility*. 77: 100650. Disponible en doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100650
- Baker Institute (2023). *Annual Report*. Rice University: Houston.
- Bayer, P., Charles, K. y Derenoncourt, E. (2025). *Racial Inequality in the Labor Market: A Comprehensive Review*. NBER: National Bureau of Economic Research. Disponible en <https://doi.org/10.3386/w33372>.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bergman, M. E., Watrous-Rodriguez, K. M. y Chalkley, K. M. (2008). “Identity and language: contributions to and consequences of speaking spanish in the workplace”. In *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 30(1), 40–68. Disponible en <https://doi.org/10.1177/0739986307311255>
- Betten, N. y Mohl, R. A. (1973). “From Discrimination to Repatriation: Mexican Life in Gary, Indiana, during the Great Depression”. En *Pacific Historical Review*, 42 (3), 370-388.
- Borowczyk-Martins, D., Bradley, J., y Tarasonis, L. (2017). “Racial discrimination in the U.S. labor market: employment and wage differentials by skill”. En *Labour Economics*, 49, 106-127
- Brown, H, Jones, J y Becker, A, (2018) “The racialization of latino immigrants in new destinations: criminality, ascription, and countermobilization. En *Journal of the Social Sciences*. 4, (5), 118-140.
- Cadena Iñiguez, P, Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas- Cruz, E., De la Cruz-Morales, FdR y Sangerman-Jarquín, D.M. (2017). “Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales”. En *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas* 8 (7): 603-17. Disponible en <https://doi.org/10.29312/remexca.v8i7.515>

- Caicedo, M. (2022). “La desigualdad salarial entre inmigrantes latinoamericanos y nativos en Estados Unidos (1980-2010)”. En *Norteamérica, Revista Académica Del CISAN-UNAM*, 10(1), 133-164. Disponible en <https://doi.org/10.20999/nam.2015.a005>
- Canales, A. (2017). “Migración y trabajo en estados unidos. polarización ocupacional y racialización de la desigualdad social en la postcrisis”. En *REMHU - Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, 25(49), 13-34.
- Canizales S. L. y Hondagneu-Sotelo, P. (2022). “Working-class Latina/o youth navigating stratification and inequality: A review of literature”. En *Sociology Compass*, 16(12), e13050. Disponible en <https://doi.org/10.1111/soc4.13050>
- Carrión, V. y Hualde, A. (2013). “¿Profesionales sin fronteras? Una aproximación a las trayectorias laborales de los ingenieros mexicanos en Estados Unidos”. En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18(30), 71-102.
- Cato Institute (2023). *Annual Report*. Cato Institute: Washington, DC.
- Council on Foreign Relations (2023). *In Review. CFR*: New York.
- Cruz Piñeiro, R. y Ruiz Ochoa, W. (2010). “Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial”. En *Papeles de Población*, (66), 1-33.
- Cummings, A. (2021) *A Sanctuary world: understanding the past, present, and future of sanctuary movements*. Undergraduate Theses. 77. Disponible en https://scholarworks.bellarmine.edu/ugrad_theses/77
- Dias F. A. (2023). “The (in)flexibility of racial discrimination: labor market context and the racial wage gap in the United States, 2000 to 2021”. In *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 9, 1–17. Disponible en <https://doi.org/10.1177/237802312211489>
- Dzordzormenyoh M.K. y Boateng F.D. (2022). “Immigration politics and policymaking in the usa (2017-2021): examining the effect of geopolitics on public attitude towards immigration policies”. En *J Int Migr Integr*. 20, 1-23. Disponible en doi: 10.1007/s12134-022-01004-6.
- Edwards, A (2020) “When knowledge goes underground: Cultural information poverty, and Canada’s Indian Act”. En *Pathfinder: a canadian journal for information science students and early career professionals*, 1(2), 19-35. Disponible en <https://doi.org/10.29173/pathfinder14>
- Eversman, M. H. y Bird, J. D. P. (2017). “Moral panic and social justice: a guide for analyzing social problems”. En *Social Work*, 62(1), 29–36.
- Findling, M. G. Bleich, S. N. Casey, L. S. Blendon, R. J. Benson, J. M. Sayde, J. M. y Miller, C. (2019). “Discrimination in the United States: experiences of latinos”. En *Health services research*, 54 Suppl 2, 1409–1418. Disponible en <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13216>

- Flores-Yeffal, N.Y. Vidales, G. y Plemons, A. (2011). "The latino cyber-moral panic process in the United States". In *Information, Communication & Society*, 14(4), 568-589
- Flores, R. D. y Schachter, A. (2018). "Who are the "illegals"? the social construction of illegality in the United States". En *American Sociological Review*, 83(5), 839-868.
- Frías-Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Valencia: Universidad de Valencia
- Ganong, P. Noel, P. y Vavra, J. (2020). "US unemployment insurance replacement rates during the pandemic". En *Journal of Public Economics*, 191(C). Disponible en DOI: 10.1016/j.jpubeco.2020.104273
- García-Ruiz, M. E. y Lena-Acebo, F. J. (2018). "Aplicación del método Delphi en el diseño de una investigación cuantitativa sobre el fenómeno FABLAB". En *Empiria*, 40, 129-166. Disponible en <https://doi.org/empiria.40.2018.22014>
- Gidron, N., Adams, J. y Horne, W. (2020). *American Affective Polarization in Comparative Perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gray, A. (2022). "A Case for Federal Labor Legislation to Protect Underpaid Home Care Workers". En *AMA J Ethics*, 24(9), 860-866. Disponible en doi: 10.1001/amajethics.2022.860
- Grebeniyk, A, Aleshkovski, I. y Maksimova, A. (2021). "El impacto de la migración laboral en el desarrollo del capital humano". En *Migraciones internacionales*, 12. Disponible en <https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.2190>
- Griffith, K. L. (2019). "The fair labor standards act at 80: everything old is new again". En *104CornellL.Rev.* 557. Disponible en <https://scholarship.law.cornell.edu/clr/vol104/iss3/1>
- Hall, M. y Farkas, G. (2008). "Does human capital raise earnings for immigrants in the low-skill labor market?" En *Demography*, 45(3), 619-639.
- HHS (2021). *Agency Financial Report*. U.S. Department of Health and Human Services: Washington, DC.
- Hirschman C. (2014). "Immigration to the United States: recent trends and future prospects". En *Malays J Econ Studies*, 51(1),69-85
- Hwang, J. (2015). "Gentrification in changing cities: immigration, new diversity, and racial inequality in neighborhood renewal". En *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 660(1), 319-340. Disponible en <https://doi.org/10.1177/0002716215579823>
- Jackson M, y Holzman B. (2020). "A century of educational inequality in the United States". En *Proc Natl Acad Sci.* 117(32), 19108-19115. Disponible en doi: 10.1073/pnas.1907258117.
- JEC (2021). *Immigrant are Vital to the U.S Economy*. Joint Economic Committee. U.S. Congress Joint Economic Committee. Disponible en <chrome-extension://>

efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.jec.senate.gov/public/_cache/files/6750b0f0-c851-4fee-9619-295582fd44e8/immigrants-are-vital-to-the-us-economy-final.pdf

Jiménez Moreno, J. A, Contreras Espinoza, I de J, y López Ornelas, Ma. (2022). “Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico”. En *Revista Humanidades*, 12(2), 113-128. Disponible en <https://dx.doi.org/10.15517/h.v12i2.51418>

Kampelmann, S. y Rycx, F. (2016). “Wage discrimination against immigrants: measurement with firm-level productivity data”. En *IZA J Migration* 5, 15 (2016). <https://doi.org/10.1186/s40176-016-0063-1>

Khattar, R, Vela, J. y Roque, L. (2022). “Latino workers continue to experience a shortage of good jobs”. En *Americanprogress.org*. Disponible en <https://www.americanprogress.org/article/latino-workers-continue-to-experience-a-shortage-of-good-jobs/>

Lee, A.HY. (2022). “Social trust in polarized times: how perceptions of political polarization affect americans’ trust in each other”. En *Polit Behav*, 44, 1533–1554. Disponible en <https://doi.org/10.1007/s11109-022-09787-1>

Lee, J. y Sheng, D. (2024). “The Asian American assimilation paradox”. En *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 50 (1), 68-94. Disponible en DOI: 10.1080/1369183X.2023.2183965

Lefebvre, S. Aja, A. López, N. Darity, W. y Hamilton, D. (2023). “Toward a latinx stratification economics”. En *The Review of Black Political Economy*, 0(0). Disponible en <https://doi.org/10.1177/00346446231212713>

Lera, E. C. (2019). “The spectrum of sanctuary cities in the United States: Contrasting the genesis and practices of proimmigrant local policies”. En *Estudios fronterizos*, 20, e029. Disponible en <https://doi.org/10.21670/ref.1908029>

Levedunsky, M. S. (2017). “Americans, Not Partisans: Can Priming American National Identity Reduce Affective Polarization?” In *Journal of Politics*, 80, (1), 1-12. Disponible en <https://doi.org/10.1086/693987>

Lloyd, N. (2011). *The Amritsar massacre: the untold story of one fateful day*. New York: I.B.Tauris.

López, M. H. Morin, R. y Taylor, P. (2010). *Illegal immigration backlash worries, divides latinos*. Washington, DC: Pew Hispanic Center.

Lydon, J. y Ryan, L. (2018). “Remembering Myall Creek”. En Lydon, J. y Ryan, L. (Eds.), *Remembering the Myall Creek Massacre* (pp. 1-14). NewSouth Publishing.

Ma, G., Cheruvelil, K.S., Montgomery, G.M. (2025). “Racial differences in job attitudes of early-career academics: the experiences of Asian Americans in higher education”. En *High Educ*, 89 (3). Disponible en <https://doi.org/10.1007/s10734-025-01412-4>

- Marrow, H. B. Okamoto, D. G. García, M. J. Adem, M. y Tropp, L. R. (2022). "Skin tone and mexicans' perceptions of discrimination in new immigrant destinations". En *Social Psychology Quarterly*, 85(4), 374–385. Disponible en <https://doi.org/10.1177/01902725221128387>
- Massey, D. S. (1999). "International migration at the dawn of the twenty-first century: the role of the stat." En *Population and Development Review*, 25(2), 303–322. Disponible en DOI: 10.1111/j.1728-4457.1999.00303.x
- McCabe, K. T. Matos, Y. y Walker, H. (2021). "Priming legality: perceptions of latino and undocumented latino immigrants". En *American Politics Research*, 49(1), 106–113. Disponible en <https://doi.org/10.1177/1532673X20959600>
- McGivern, S. M. y Schremmer, J. A. (2014). "The fair labor standards act: a tool for those who represent employees, claimants, and plaintiffs, XXXVII". En *Journal of the Kansas Association for Justice*, 3, 18–21.
- Meyers, E. (2004). *International immigration policy: a theoretical and comparative analysis*. London: Palgrave Macmillan.
- Milliss, R (1998) *Waterloo Creek: The Australia day massacre of 1838: George Gipps and the British Conquest of New South Wales*. New York: Fine Print Books.
- Mora, M.T y Dávila, A. (2018). *The Hispanic–white wage gap has remained wide and relatively steady* Examining Hispanic–white gaps in wages, unemployment, labor force participation, and education by gender, immigrant status, and other subpopulations. Economic Policy Institute. Disponible en <https://epi.org/147311>
- MPI (2022) *World Migration Report*. Migration Policy Institute (MPI). Washington, DC.
- Muñoz Comet, J. (2014). "¿Qué trabajos ocupan quienes abandonan el desempleo? Diferencias entre españoles y extranjeros en un contexto de cambio económico". En *Revista Internacional de Sociología*, 72(2), 353–376. Disponible en <https://doi.org/10.3989/ris.2012.12.18>
- Oficina Federal de Investigaciones (2004, 2009) *Reports and Publications, Annual Report*. FBI: Washington D.C.
- Organista, K. C. (2023). *The Social Stratification of Latino Ethnicity, Power, and Social Positionality in the United States', Solving Latino Psychosocial and Health Problems: Theory, Research, and Practice*. New York: Oxford Academic. Disponible en <https://doi.org/10.1093/oso/9780190059637.003.0003>,
- Penn, N. (2013). "The British and the 'Bushmen': the massacre of the Cape San, 1795 to 1828". En *Journal of Genocide Research*, 15(2), 183–200. Disponible en <https://doi.org/10.1080/14623528.2013.793081>
- Pisarevskaya, A. y Scholten, P. (2022). "Cities of migration". En Scholten, P. (eds) *Introduction to Migration Studies*. Amsterdam: IMISCOE Research. Disponible en https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_16
- Riley AR. Chen Y., Matthay EC. Glymour MM. Torres JM. Fernandez A. y Bibbins-Domingo K. (2021). "Excess mortality among Latino people in California

during the Covid-19 pandemic”. En *SSM Popul Health*. 2(15), 100860. Disponible en doi: 10.1016/j.ssmph.2021.100860.

Rocha, D. Medina, R. y Orraca, P. (2022). “Salarios y riesgos laborales de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos”. En *Estudios demográficos y urbanos*, 37(1), 9-44

Rojas Perez OF. Silva MA. Galvan T. Moreno O. Venta A. Garcini L. y Paris M. (2023). “Buscando la calma dentro de la tormenta: a brief review of the recent literature on the impact of anti-immigrant rhetoric and policies on stress among latinx immigrants”. En *Chronic Stress*. 9(7), 24705470231182475. Disponible en doi: 10.1177/24705470231182475

Rosero-Ceballos, E. L. y Meneses-Medina, P. A. (2022). “Wage discrimination by gender of South American immigrants in the US labour market”. En *Cuadernos de Administración*, 38(73), e2611643. Disponible en <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i73.11643>

Rotman, A. y Mandel, H. (2023). “Gender-specific wage structure and the gender wage gap in the U.S. labor market”. En *Soc Indic Res*, 165, 585–606. Disponible en <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03030-4>

Ryan, L (2009). “The long shadow of remembrance’: remembering the debate about massacre in the Black War in Tasmania”. En *Coolabah*, 3, 51-59

Sánchez-Soto, G. y Singelmann, J. (2017). “La movilidad ocupacional de los migrantes mexicanos en Estados Unidos”. En *Revista Latinoamericana de Población*, 11(20), 55–78. Disponible en <https://doi.org/10.31406/relap2017.v11.i1.n20.3>

Siddique, A.B. (2023). “Job market polarization and American poverty”. En *J Labour Market Res*, 57, 30. Disponible en <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00356-5>

Stanley, T. J. (2024). “Cultural exclusion and the transformation of the cultural landscape: the origins of Anti-Chinese racism in Canada”. En *Social Sciences in China*, 45(3), 181–202. Disponible en <https://doi.org/10.1080/02529203.2024.2403271>

Timmer A. S, y Williamson J.G. (1998) “Immigration policy prior to the 1930s: labor markets, policy interactions, and globalization backlash”. En *Population and Development Review*; 24:739–772.

Torres SA. Sosa SS. Flores Toussaint RJ. Jolie S. y Bustos Y. (2022) “Systems of Oppression: the impact of discrimination on latinx immigrant adolescents’ well-being and development”. En *J Res Adolesc*. 32(2),501-517. Disponible en doi: 10.1111/jora.12751.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2023). *Business Responses to the COVID-19 Pandemic*. U.S. Department of labor: Washington DC. Disponible en <https://www.bls.gov/spotlight/2023/business-responses-to-the-covid-19-pandemic/home.htm>

USDA (2021). *ERS Annual Report*, FY. Economic Research Service. U.S. Department of Agriculture: Washington, DC.

USDA (2023). *Interim report 2023*. U.S. Department of Agriculture: Washington D.C. Disponible en chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.usda.gov/sites/default/files/documents/usda-ec-interim-report-2023.pdf

U.S. Department of labor (2019). *National Agricultural Workers Survey. Employment and Training Administration* (ETA), Department of Labor: Washington, DC.

Valero-Matas, J. A. y Sánchez Bayón. A. (2018). “Relaciones de la inmigración hispana con la Iglesia en el área de Washington DC, Virginia y Maryland”. En *Migraciones*, 45, 89-117. Disponible en <https://doi.org/10.14422/mig.i45.y2018.004>

Valero-Matas, J. A. y Sánchez Bayón. A. (2021). “The Hispanic immigration in United States: an analysis of the relationship with the churches, employment and crime”. En *Papeles de población*, 27(109), 225-253. Disponible en <https://doi.org/10.22185/24487147.2021.109.27>

Walton, J. y Truong, M. (2023). “A review of the model minority myth: understanding the social, educational and health impacts”. En *Ethnic and Racial Studies*, 46(3), 391-419. Disponible en DOI: 10.1080/01419870.2022.2121170

Wang, C. y Wang, L. (2024). “Undocumented immigrants and the growth of Hispanic entrepreneurship”. In *Small Bus Econ*, 63(4) 1132-1164. Disponible en <https://doi.org/10.1007/s11187-024-00987-z>

Whittaker, W. G. (2016). *The fair labor standards Act UK*. New York: Bloomberg.

Yemane, R. y Fernández-Reino, M. (2021). “Latinos in the United States and in Spain: the impact of ethnic group stereotypes on labour market outcomes”. En *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1240-1260. Disponible en DOI: 10.1080/1369183X.2019.1622806

RESUMEN CURRICULAR DEL AUTOR

Jesús Alberto Valero Matas

Es Catedrático del Departamento de Sociología de la Facultad de Educación de la Universidad de Valladolid, Campus de Palencia (España). Se doctoró en Sociología y Ciencia Política en la Universidad Complutense de Madrid (España) en 1998, con un estudio sobre el conocimiento contemporáneo en la obra de Robert K. Merton. Sus líneas de investigación se centran en sociología del conocimiento, sociología de la religión y sociología de la inmigración. Ha publicado recientemente artículos, actas de congresos y monografías sobre la naturaleza de la inmigración, las minorías religiosas en Castilla y León (España), Educación y ciencias en la educación secundaria (2021) y Análisis de la teoría sociológica (2018). Ha sido profesor visitante en la Universidad de Edimburgo, la Universidad de Georgetown, la Escuela de Minas de Colorado, la Universidad Católica

de América, la Universidad de Auckland, la Universidad de Baylor y la UNAM, entre otras.

Dirección electrónica: javaleromatas@gmail.com

Registro ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7330-1635>

Artículo recibido el 16 de marzo de 2024 y aceptado el 03 de abril de 2025

Publicado el 05 de febrero de 2026