

Derecho laboral y derechos humanos de los migrantes en estatus irregular en EEUU

Seminario internacional sobre los derechos humanos de los migrantes
Veracruz, MX

Rebecca Smith
National Employment Law Project
New York, NY Olympia, WA
rsmith@nelp.org
360 534 9160

Como en muchos países en el continente americano, los trabajadores con estatus irregular en los EEUU se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad debido, en parte, a las legislaciones y a decisiones judiciales que excluyen o restringen el goce y ejercicio de sus derechos laborales.

Los EEUU es la nación que tiene la población más grande de inmigrantes internacionales del mundo.¹ Entre 28 y 30 millones de inmigrantes viven en los EEUU.² Un subgrupo de esta población de inmigrantes es indocumentado.³ Se estima que el número de inmigrantes indocumentados en los EEUU está el doble de la población indocumentada en toda Europa.⁴ La mayoría de la población indocumentada viene de México y de América Central, y es de raza hispana.⁵

Muchos de estos inmigrantes irregulares se dirigen a los Estados Unidos para trabajar. El número de trabajadores sin autorización legal para trabajar se estima en 6 millones de la fuerza laboral.⁶ Estas personas llevan a cabo una gran parte del trabajo de alto riesgo en los EEUU, y perciben salarios mínimos. Trabajan en la construcción, la agricultura, los servicios, en la hostelería, las fábricas textiles, y en plantas procesadoras de carne, entre otros. En muchas de estas industrias se producen frecuentes violaciones a las leyes laborales.⁷ De hecho, dos millones de trabajadores migrantes en los EEUU perciben salarios por debajo del sueldo mínimo legal.

Las mujeres trabajadoras en particular ganan sueldos substancialmente más bajos de los sueldos de trabajadores o de mujeres nacidas en los EEUU.⁸

Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB y sus efectos en los derechos laborales.

Las fallas del sistema de inmigración, junto con leyes y decisiones judiciales que excluyen a ciertos trabajadores, han creado en los EEUU un sistema donde los empleadores pueden explotar a estos inmigrantes sin consecuencia. En particular, la decisión en 2002 de la Corte Suprema de los Estados Unidos en un litigio nombrado *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. National Labor Relations Board* contribuyó a la disminución de sus derechos.⁹ Este decreto tuvo efectos enormes en los derechos laborales fundamentales, sobre todo en los efectos más directos relacionados con los derechos sindicales. La decisión *Hoffman* deja vacío el derecho de asociación sindical porque se le negó al trabajador indocumentado el único remedio existente a la violación de este derecho. Previamente, la Corte Suprema había decidido que los trabajadores indocumentados que son despedidos ilegalmente por sus actividades sindicales no tenían derecho a la reincorporación a sus puestos de trabajo.

El caso *Hoffman* involucró a un trabajador que fue despedido por actividades dirigidas a su sindicalización. Durante el proceso de su audiencia, el trabajador admitió haber usado documentos falsos para obtener trabajo y que por lo tanto era un trabajador no autorizado. La Corte Suprema de los EEUU decretó que bajo la ley laboral, los trabajadores no autorizados no pueden recibir indemnización, es decir, compensación por el tiempo en que no pueden trabajar a causa del despido ilegal.

Según la Corte, la prohibición de la ley de migración, dirigida a los patrones de no emplear a trabajadores no autorizados, conlleva al Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) a negar el pago de indemnización por despido injusto a dichos trabajadores. Pronunció

la Corte que esto será “compensación por años de trabajo no realizado, salarios que no hubiera podido ganar legalmente, y de trabajo obtenido en la primer instancia por un fraude criminal.”¹⁰ Así es que en la decisión de *Hoffman*, la Corte Suprema de los EE.UU. analizó el problema como un conflicto entre las políticas de inmigración y los derechos laborales.¹¹

El fallo de la Corte en *Hoffman* tuvo un efecto inmediato en los derechos de trabajadores que desean unirse a un sindicato. De acuerdo con la decisión *Hoffman*, el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) declaró una nueva política donde los trabajadores no autorizados no tienen derecho a indemnización bajo el Estatuto Nacional de Relaciones Laborales (NLRA).¹² El impacto de la decisión fue inmediato, grave y discriminatorio.

Como antes mencionado, el pago de indemnización a las víctimas de abusos patronales era la única compensación monetaria disponible bajo el NLRA. Después de la decisión de la Corte, este recurso no está disponible para los trabajadores no autorizados. Sin este remedio, los trabajadores pierden la protección de la ley, y la negación de esta protección puede tener un impacto enorme en su voluntad de integrarse en un sindicato.

Es importante resaltar que la decisión en *Hoffman* es un pronunciamiento sobre la ley de la sindicalización, y que la Corte nunca analizó otros derechos laborales tales como el derecho de la no-discriminación o el derecho a sueldos caídos por trabajo realizado. Sin embargo, después de *Hoffman*, surgieron dudas sobre la disponibilidad de otros remedios bajo otros estatutos laborales a los migrantes. Por ejemplo, los derechos de víctimas de otras variadas formas de discriminación aparte de la discriminación anti-sindical – tales como discriminación basada en edad, género, raza, color, origen nacional, etc., quedaron en duda. Después de *Hoffman*, aunque la mayoría de pronunciamientos judiciales ha sido a favor del goce de otros derechos y remedios laborales, ha habido litigios en los cuales jueces de cortes federales y estatales han decretado

que *Hoffman* limita el goce y ejercicio de estos derechos. Por ejemplo, en el estado de Nueva Yérsey, en un litigio sobre discriminación en el empleo (a raíz del embarazo de una trabajadora), la corte decretó que la víctima no podía recibir indemnización de cualquier tipo; en California, una corte pronunció que la querellente, víctima de discriminación (a raíz de la necesidad por un descanso después de cirugía por cáncer) no podía recibir indemnización, después de ser despedida ilegalmente de su trabajo.¹³

Después de la decisión en *Hoffman*, igualmente surgieron dudas en cuanto a la protección de seguridad y de la salubridad en el empleo. En los EEUU, hay numerosas lesiones y muertes durante la jornada laboral en los trabajos que realizan los inmigrantes. Un informe reciente de la *Associated Press* reveló que hoy en los EEUU, un mexicano muere cada día en su trabajo.¹⁴

Como en el caso de la indemnización bajo la ley sindical, la ley federal de salud y salubridad en el empleo (OSHA) establece una indemnización cuando un trabajador pierde salarios por despido por venganza de su empleador a raíz de una queja en su contra. Aunque después de *Hoffman*, el Departamento de Labor emitió un comunicado en el cual se resolvió seguir protegiendo el derecho de los inmigrantes a sitios de trabajo sanos y seguros, la agencia nunca ha dicho si considera que las víctimas de discriminación en cuanto a la salubridad en el empleo pueden pretender recibir indemnización si no están autorizados a trabajar en los EEUU.¹⁵

En los EEUU, hay estatutos en todos los estados que brindan indemnización y pago de gastos médicos cuando un trabajador se accidente en el trabajo, a menos que haya una relación “empleador-empleado” bajo la ley laboral. Las leyes son distintas en cada estado. A partir de la decisión en *Hoffman*, el derecho a compensación del trabajador depende mucho del estado en que vive. Las cortes supremas en dos estados, Pennsylvania y Michigan, han decretado que los

trabajadores no autorizados no pueden pretender recibir salarios caídos ocasionados por accidentes laborales.¹⁶

Bajo otro sistema jurídico estatal, personas lesionadas en accidentes causadas por la negligencia pueden recibir compensación. En Nueva Hampshire, y en tribunales de Nueva York, Florida y Kansas, trabajadores que se lesionan en el trabajo no pueden recibir indemnización bajo este sistema estatal de compensación por accidentes, decretaron las cortes federales y estatales después de la decisión en *Hoffman*.¹⁷

En ciertas partes del país, hasta el derecho de recibir compensación por trabajo ya realizado está en duda. Desde la decisión en *Hoffman*, aunque el departamento federal de empleo (Department of Labor) anunció que *Hoffman* no afectaría el remedio de recobrar salarios no pagados por parte de trabajadores no autorizados, al nivel estatal el efecto ha sido diferente: en ciertos casos, los tribunales han dicho que el trabajador no puede pretender a sueldos caídos.¹⁸

Otra consecuencia preocupante de *Hoffman* es el aumento en los litigios en que las empresas instan que *Hoffman* obliga al trabajador inmigrante declarar su estatus migratorio ante la corte. Aparte de sus efectos en los remedios disponibles bajo las leyes federales y estatales, la declaración del estatus de inmigración puede resultar en la deportación del migrante. Estos reclamos generan un efecto paralizador de reclamos futuros en las comunidades de inmigrantes en los EEUU. Aunque en los Estados Unidos las amenazas de los patrones de reportar a las autoridades cuando sus empleados se quejaban eran ya comunes antes de *Hoffman*, estas amenazas siguen sin disminuir después de *Hoffman*. Las amenazas continuas de represalias, y las represalias en sí, sugieren que a pesar del resultado de los casos legales pendientes, muchos de los trabajadores inmigrantes tendrán miedo de exponer sus legítimas quejas a las autoridades.

OC-18 y sus efectos en el hemisferio y en el mundo.

El gobierno de México percibió de inmediato que el decreto de *Hoffman* podía socavar los derechos humanos de sus compatriotas trabajadores en los EEUU: los patrones sin escrúpulos no tendrían ninguna razón para respetar sus derechos, y los patrones que respetan la ley se verían tentados a violarla o estarían en desventaja económica frente a quienes la transgreden.

Así es que dos meses después del decreto, el Gobierno de México presentó una solicitud en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. México pidió el pronunciamiento de la Corte Interamericana sobre la compatibilidad entre decisiones y prácticas de órganos gubernamentales de un Estado, basadas en la sola situación migratoria irregular de las personas, y la obligación de los países de la Organización de Estados Americanos (OEA) de garantizar los principios de igualdad jurídica y no discriminación, consagrados en numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos.¹⁹ México planteó su tesis en una solicitud por una opinión consultiva, ya que el Gobierno de los EEUU no acepta la jurisdicción contenciosa de la Corte.

La solicitud fue algo histórico aun antes de la decisión de la Corte: el proceso de una opinión consultiva es un proceso de uso raro en la historia de la Corte. La solicitud que resultó en “Opinión Consultiva 18” marca solamente la vez dieciocho que la Corte ha usado este mecanismo para afrontar una cuestión de importancia en el hemisferio. La respuesta de la comunidad internacional se tradujo en la participación más numerosa de Estados y *amici curiae* (amigos de la Corte) en un procedimiento consultivo en la historia de la Corte. Cinco países presentaron argumentos orales, incluyendo Honduras, El Salvador, Nicaragua, Canadá, y Costa Rica. Los países observantes contaron con Argentina, Brasil, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, el Perú, República Dominicana y Uruguay. Además había participación

importante de *amici curiae*: 11 universidades, 2 abogados, y 57 organizaciones de la sociedad civil.²⁰

La Corte presentó su opinión en Septiembre de 2003, y era una decisión pionera en cuanto a los derechos de migrantes internacionales, y a los derechos laborales como derechos humanos fundamentales. La Corte decretó que “... la situación regular de una persona en un Estado no es condición necesaria para que dicho Estado respete y garantice el principio de la igualdad y no discriminación, puesto que dicho principio tiene carácter fundamental y todos los Estados deben garantizarlo a sus ciudadanos y a toda persona extranjera que se encuentre en su territorio.”²¹

Según la Corte, desde el momento en que “[u]na persona ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en los Estados de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía de goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna.”²²

La Corte mencionó específicamente a ciertos derechos laborales: “En el caso de los trabajadores migrantes, hay ciertos derechos que asumen una importancia fundamental y sin embargo son frecuentemente violados, a saber: la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, la prohibición y abolición del trabajo infantil, las atenciones especiales para la mujer trabajadora, y los derechos correspondientes a: asociación y libertad sindical, negociación colectiva, salario justo por trabajo realizado, seguridad social, garantías judiciales y administrativas, duración de jornada razonable y en condiciones laborales adecuadas (seguridad e higiene), descanso e indemnización.”²³

La decisión se basó en que los principios de igualdad ante la ley y no discriminación, son normas imperativas de derecho internacional general (normas de *jus cogens*) aplicables a todo

Estado, ya que sobre dichos principios esenciales descansa todo el orden jurídico internacional y nacional de los Estados.

En cuanto al derecho al debido proceso, la Corte instó que este derecho legal debe ser reconocido en el marco de las garantías mínimas que se deben brindar a todo migrante, independientemente de su estatus migratorio.²⁴ Según la opinión, el amplio alcance de la norma del debido proceso comprende todas las materias y todas las personas, sin discriminación alguna.

La decisión de la Corte Interamericana en OC-18 representa un precedente internacional pionero para contrarrestar la adopción de restricciones en cuanto al goce y ejercicio de derechos laborales en todo el hemisferio. La decisión fue reconocida en las observaciones y recomendaciones al informe anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la OEA el 8 de junio de 2004.²⁵ Últimamente, la Comisión de Derechos Humanos de la Alta Comisión de Derechos Humanos de la ONU reconoció la decisión en su resolución 2005/47 a favor de los derechos de los migrantes.²⁶ Antes de la opinión consultiva, el Comité de Libertad de Asociación de la OIT había decretado que la decisión en *Hoffman* viola a los derechos laborales fundamentales, y había instalado al Congreso de los EEUU de hacer cumplir el derecho interno de los EEUU con el derecho internacional.²⁷

Recientemente, La Asamblea General de la OEA aprobó un plan de trabajo que contribuye a la promoción de la decisión de la Corte Interamericana. El Grupo de Trabajo encargado de elaborar un Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes, incluyendo los Trabajadores Migrantes y sus Familias, fue establecido en el marco de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos del Consejo Permanente el 15 de enero de 2004, con el mandato de elaborar una propuesta de un programa para los países miembros de la OEA.²⁸

El programa se concentra en los siguientes derechos humanos: garantías judiciales y protección judicial; derecho a la no discriminación; libertad personal; y derechos laborales. En el Plan de Acción de la Segunda Cumbre de las Américas celebrada en Santiago, Chile, en abril de 1998, los Jefes de Estado y de Gobierno establecieron su voluntad a “proteger[] los derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familias, para ...proporcionar, con respecto a las condiciones laborales, la misma protección jurídica otorgada a los trabajadores nacionales.”²⁹ En junio de 2005, la OEA aprobó el plan de acción del grupo de trabajo, que comprende en parte el intercambio de prácticas modélicas. El plan insta a que los estados, “Revis[en] su legislación con el propósito de que sea consistente con sus obligaciones de respetar los derechos humanos de los migrantes establecidas en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y migración, -- incluyendo los instrumentos relativos a la protección de los trabajadores migrantes.”³⁰

Las ONGs tienen un papel importante en el desarrollo de este plan. El plan dice que un rol de las ONGs podría ser, “Promover la revisión y actualización de las legislaciones nacionales en materia migratoria y de derechos laborales, conforme a los instrumentos internacionales aplicables de derechos humanos y migración.”³¹ Las ONGs en toda la región podrían ayudar en la difusión de OC-18 y en el cambio del derecho interno de sus países porque pueden identificar problemas dentro de su Estado, pueden compartir información sobre las prácticas actuales de los Estados, y, porque trabajan día tras día con los migrantes, podría contribuir sus ideas de prácticas modélicas en la región.

Después de la decisión de la Corte Interamericana, ha habido discusiones bilaterales entre los gobiernos de México y de los EEUU. En julio 2004, llegaron a un acuerdo ministerial entre sus Ministerios de Trabajo sobre esfuerzos que tomarán en conjunto para proteger la seguridad y

las vidas de los mexicanos trabajadores en EEUU. Aunque el acuerdo no resuelve los problemas de *Hoffman*, es un paso importante para contrarrestar la alta tasa de accidentes y muertes entre trabajadores mexicanos en los EEUU.³² El acuerdo ministerial fomentó alianzas al nivel regional entre los consulados y las oficinas regionales de OSHA.³³

El efecto de OC-18 en los EEUU

El desafío que presenta la opinión consultiva dentro de los EEUU queda en como establecer, dentro de los EEUU, un régimen internacional más favorable a la protección de los derechos de los migrantes. El sistema jurídico en los EEUU depende de su derecho interno, y raramente se refiere a principios de derecho internacional en el desarrollo de la jurisprudencia del país. Y aunque la decisión de la Corte Interamericana era de carácter de *jus cogens*, la Corte Interamericana no es una corte de apelación de decisiones de las Cortes Supremas de los países miembros de la OEA. Sin embargo, la interpretación de la Corte es importante como un tribunal de normas jurídicas internacionales que, sin duda, contribuirán al desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos en los EEUU y en otros países de la OEA.

Aunque en ciertas decisiones recientes de la Corte Suprema, ciertos jueces han expresado más interés en el derecho internacional y en normas de derechos humanos, no hay gran esperanza de que la Corte Suprema cambie su decisión en *Hoffman* basado en la decisión en OC-18. Sin embargo, ha habido otros esfuerzos a presentar la situación actual de migrantes en estatus irregular bajo el óculo de derechos humanos, para alentar al Congreso de los EEUU a armonizar el derecho interno de los EEUU con las normas reconocidas por la Corte en OC-18.

Aprovechándose de la presencia, el interés y la competencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en Washington, DC, la sede del gobierno, recientemente se presentó una solicitud en la Comisión vinculada a OC-18.

En diciembre de 2004, estudiantes de la Washington College of Law de American University presentaron una solicitud a la Comisión para una audiencia de interés general en representación de más de 100 organizaciones comunitarias, sindicatos, organizaciones étnicas, y de derechos civiles y derechos humanos. Las organizaciones que aportaron la solicitud representan ONG's de 30 de los 50 estados en los EEUU. En Marzo 2005 se celebró una audiencia ante la Comisión, en la cual los estudiantes entregaron un informe de más de 30 casos paradigmáticos, en los cuales inmigrantes en estatus irregular habían sufrido privación de sus derechos humanos e amenazas, desde la decisión de la Corte Suprema en *Hoffman*.³⁴ Los estudiantes pidieron la intervención de la Comisión en sus esfuerzos de lograr un cambio en la política de *Hoffman* en el Congreso de los EEUU, basado en las normas de derechos humanos.

Específicamente, los estudiantes pidieron que la Comisión emitiera un comunicado de prensa sobre OC-18, que la Comisión tomara parte en un seminario en el Congreso de EEUU para la educación de los congresistas sobre el conflicto entre *Hoffman* y el derecho internacional, y que haga visitas in-loco a lugares en los EEUU donde la población migrante ha visto sus derechos disminuidos después de *Hoffman*.

Bajo consideración en los EEUU son peticiones formales ante la Comisión en lugares donde ha habido pronunciamientos judiciales que restringen el goce y ejercicio de derechos laborales fundamentales, tales como Michigan, Pennsylvania, donde las Cortes Supremas estatales han limitado el derecho a indemnización en el sistema de compensación para el trabajador. En cuanto a trabajadores indocumentados lesionados, Florida, Texas, Nueva York, y Nueva Hampshire, donde ha habido límites en indemnización en casos de accidentes en el trabajo; y en Nueva York, donde un juez restringió el derecho de recibir compensación por trabajo ya realizado serían fuentes de peticiones..

La petición a la Comisión entabla visitas in loco o foros en comunidades importantes en cuanto a la presencia de migrantes en estatus irregular, para que los miembros de la Comisión puedan oír en palabras de los mismos migrantes los problemas y las violaciones a los derechos sufridos por ellos, para incentivar un cambio en el Congreso.

Como antes mencionado, sólo un cambio al nivel de la legislación nacional puede resolver el desafío presentado por *Hoffman*. Esta reforma debe incluir una reforma de la ley migratoria, y debe incluir un elemento de legalización, ya que cuando un migrante en estatus irregular obtenga su residencia legal en los EEUU, su acceso a sistemas de protección de derechos laborales cambia dramáticamente.

Actualmente, existen iniciativas de reforma de la política de migración que pueden afectar a derechos laborales. Primero, el programa del Presidente Bush – lo que ha sido sujeto de discusión, pero del cual no hay propósito pendiente en el Congreso – es un programa de trabajador “huésped.” El programa, según la descripción pública que la Administración planteó en enero de 2004, ofrece protección igual de los derechos del trabajador mientras que esté en el país trabajando en un programa de trabajador huésped. Para los trabajadores que siguen estando presentes en el país, no habrá protección.

Segundo, el programa de Kennedy-McCain, esbozado en una propuesta ya redactada ante el Congreso. Este programa ofrece protección igual ante las leyes laborales para los que vienen al país como trabajador “huésped,” y también a los que estén en el proceso de legalización. Ninguno de los programas garantiza protección de derechos laborales para todos los trabajadores sin discriminación basada en como o cuando llegaran al país.³⁵ En mi estimación, solo un sistema que protege los derechos de todos los que están en el país y los que van a llegar al país, con permiso o sin permiso, cumpliría con la opinión consultiva de la Corte Interamericana. La

resolución tiene que ser más amplia para contrarrestar los efectos de *Hoffman* y para la protección de los migrantes del hemisferio que seguirán buscando una vida en los EEUU.

Conclusión

La economía de los EEUU depende del trabajo de millones de inmigrantes irregulares, quienes trabajan en oficios mal pagados y arriesgados. Como el país de destino más grande del mundo, los EEUU tienen una obligación especial de liderazgo en la promoción de los derechos humanos de los migrantes.

Desde la decisión en *Hoffman*, el único remedio efectivo para violaciones de la ley fundamental de asociación sindical no está disponible para estos inmigrantes. Desde *Hoffman*, el ejercicio de los derechos a recibir una compensación significativa por violaciones de las leyes de no-discriminación, de pago, y de seguridad y salubridad en el empleo depende mucho del estado en el cual trabaja el trabajador víctima.

La tarea de incentivar al Congreso de los EEUU a armonizar la ley interna de los EEUU con la decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos es grande, ya que el sistema jurídico de los EEUU se basa en el derecho interno y no en normas e instrumentos internacionales. Sin embargo, hay esfuerzos dentro del país de difusión y educación de la población y del Congreso en materia de derechos laborales fundamentales. La colaboración de ONGs de otros países del hemisferio con informes de prácticas modélicas, y la tarea de la OEA y su grupo de trabajo en la preparación de un programa interamericano para la promoción y protección de los derechos humanos de los migrantes y sus familias pueden alentar este reto. Espero con ilusión esfuerzos que podamos emprender en conjunto. Igualmente, espero que este intercambio de ideas contribuya a la tarea que tenemos a cargo.

¹ United Nations Population Division Department of Economic and Social Affairs, *International Migration 2002*, available at < <http://www.un.org/esa/population/publications/ittmig2002/Migration%202002.pdf>>.

² U.S. CENSUS BUREAU, U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE, THE FOREIGN-BORN POPULATION IN THE UNITED STATES 1 (2000).

³ Usualmente, nos referimos a trabajadores en estatus irregular como trabajadores “indocumentados.” Es un término impreciso, debido a de que bajo la ley de los EEUU, una persona puede estar legalmente en el país, sin autorización para trabajar. Aquí usamos los dos términos “no autorizado” e “indocumentado.”

⁴ Peter Stalker, *Types of Migrant*, < http://www.pstalker.com/migration/mg_types.htm#>. The few available estimates of the undocumented immigrant population in Canada are extremely unreliable, because of the Canadian's government's refusal to fund such research, but one 1995 report estimated "at least about 200,000." J. Samuel, *Temporary and Permanent Labour Immigration into Canada: Selected Aspects, The jobs and effects of migrant workers in northern America - Three essays* (International Labour Organization Migration for Employment Programme International Migration papers 10) 1, 22 (1995)

⁵ Michael Fix and Jeffrey S. Passel, *Immigration and Immigrants: Setting the Record Straight*, The Urban Institute Table 3 (May 1994), < <http://www.urban.org/pubs/immig/immig.htm> >.

⁶ Jeffrey S. Passel, *Undocumented Immigrants, Facts and Figures 1* (2004), www.urban.org/UploadedPDF/10000587_undoc_immigrants_facts.pdf.

⁷ U.S. DEPARTMENT OF LABOR, *FY 2000 Poultry Processing Compliance Report 267* (2000); U.S. DEPARTMENT OF LABOR, *2001 New York City Garment Compliance Survey* (March 2002), www.dol.gov/Opa/Media/Press/Opa/NewYork_Survey.htm; U.S. DEPARTMENT OF LABOR, *Compliance Highlights 1, 3* (1999); US GENERAL ACCOUNTING OFFICE, *Labor's Efforts to Enforce Better Protections for Day Laborers Could Benefit from better Data and Guidance*, GAO 02-925 (Sep. 2002).

⁸ Urban Institute, *A Profile of the Low-Wage Immigrant Workforce* (2003), <http://www.urban.org.urlprint.cfm?ID=8628>.

⁹ Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB, 535 U.S. 137, 122 S.Ct. 1275 (2002).

¹⁰ 122 S.Ct. 1275, 1283.

¹¹ La Corte en *Hoffman* tomó esta postura aún cuando tales conflictos no tenían que existir. En realidad, la protección de los derechos laborales de los migrantes puede hacer la inmigración ilegal más difícil o menos atractiva a los empleadores que quieren explotar a los derechos laborales. Pero como es la tendencia hoy en los EE.UU., en una supuesta batalla entre el control de la inmigración y los derechos de los individuos, el Estado gana.

¹² NLRB General Counsel, *Procedures and Remedies for Discriminatees Who May Be Unauthorized Aliens after Hoffman PlasticCompounds, Inc.* (Jul. 19, 2002) a <http://www.lawmemo.com/emp/nlrb/gc02-06.htm>.

¹³ *Crespo v. Evergo Corp.*, 841 A.2d 471 (N.J.Super.A.D. Feb 09, 2004); *Morejon v. Terry Hinge and Hardware*, 2003 WL 22482036 (Cal.App, 2 Dist. 2003).

¹⁴ Justin Pritchard, *A Mexican Worker Dies Each Day, AP Finds*, NEWSDAY, March 14, 2004.

¹⁵ Ver, US DOL WHD, Fact Sheet #48: Application of U.S. Labor Laws to Immigrant Workers: Effect of *Hoffman Plastics* decision on laws enforced by the Wage and Hour Division, at <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/whdfs48.htm>

¹⁶ Ver, *Sanchez/Vazquez v. Eagle Alloy*, 658 N.W.2d 510 (2003), *leave to appeal denied*, 684 N.W.2d 342 (2004); *The Reinforced Earth Company v. Workers' Compensation Appeal Board*, 810 A. 2d 99 (Pa. 2002). Estas dos decisiones son del supremo tribunal del estado.

¹⁷ *Rosa v. Partners in Progress*, No 2004-232, 2005 N.H. LEXIS 35 (March 4, 2005) ; *Hernandez-Cortez, et al. v. Hernandez*, No. 01-1241-JTM, 2003 U.S. Dist. LEXIS 19780, at *17 (D.Kan. Nov. 4, 2003); *Veliz v. Rental Service Corporation USA*, 313 F.Supp 2d 1317, (M.D. Fl. 2003); *Sanango v 200 E. 16th St. Hous. Corp.*, 2004 NY Slip Op 09716 (N.Y. App.Div., 1st Dep't., Dec. 28, 2004) and *Balbuena v IDR Realty LLC*, 2004 NY Slip Op 09693 (N.Y. App.Div., 1st Dep't., Dec. 28, 2004) http://www.courts.state.ny.us/reporter/3dseries/2004/2004_09693.htm. En la mayoría de estos litigios, la corte que pronunció el fallo no es la corte suprema, sino una corte de apelación intermedia. Sólo en Nueva Hampshire la decisión es de la corte suprema del estado, y, bajo el sistema jurídica de los EEUU, una decisión final con la cual se deben cumplir todos los tribunales e agencias del estado.

¹⁸ *Ulloa v. Al's All Tree Service, Inc.*, 2003 WL 22762710 (N.Y. Dist. Ct. Sep. 22, 2003). Note que esta decisión queda en conflicto con la política del estado de Nueva York, que es de seguir protegiendo los derechos a sueldos

caídos cuando el víctima es un trabajador indocumentado. Ver, *New York State Attorney General Formal Opinion No. 2003-F3*, 2003 N.Y. AG LEXIS 20.

¹⁹ Solicitud de Opinión Consultiva que somete el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos a la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

²⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18/03, “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados,” 17 de Septiembre de 2003, ¶¶ 32, 39 (En adelante, “OC-18”).

²¹ Id., OC-18, ¶ 119.

²² Id., OC-18, ¶ 133.

²³ Id., OC-18, ¶ 157.

²⁴ Id., OC-18, ¶ 122.

²⁵ Asamblea General de la OEA, *Observaciones y Recomendaciones al informe anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, (8 de junio 2004, AG/RES. 2043 (XXXIV-O/04), http://www.oas.org/xxxivga/spanish/docs_approved/agres2043_04.asp.

²⁶ Office of the High Commissioner for Human Rights, United Nations, *Derechos humanos de los migrantes*, 19 de abril 2005, <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/3441.pdf>.

²⁷ CASO NÚM. 2227, INFORME EN EL QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN.

²⁸ *Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes Incluyendo los Trabajadores Migrantes y sus Familias*, http://scm.oas.org/doc_public/SPANISH/HIST_05/CP14661S06.doc

²⁹ Id., pagina 2.

³⁰ Id., ¶ 39.

³¹ Id., ¶ 89.

³² *Letter of Agreement between the Ministry of Foreign Affairs of the United Mexican States and the Department of Labor of the United States of America, through its Occupational Safety and Health Administration, Concerning Workplace Safety and Health Protections for Mexican Workers in the United States*, 1 julio 2004.

³³ Ver, por ejemplo, el acuerdo en la región de Georgia, *Alliance Between the Region IV, Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor, the Consulate General of Mexico in Atlanta and Georgia Institute of Technology – Safety, Health and Environmental Division*, http://www.osha.gov/dcsp/alliances/regional/reg4/mexican_consulate_final.html

³⁴ Anais Sensiba and Shaun Yavrom, *Employment Rights are Human Rights*, <http://www.wcl.american.edu/clinical/workersrights.pdf>

³⁵ Secure America and Orderly Immigration Act, S. 1033, <http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/D?c109:1:./temp/~c109B9nib7::>