

Difundiendo los estándares para la protección de los DDHH de la CIDH  
*Ficha de Resumen*

**A. Datos generales**

| 1. Nombre del caso                                      | Trabajadores Indocumentados (Leopoldo Zumaya y Francisco Berumen Lizalde), Estados Unidos  |  |   |   |   |
|---|--|--|---|---|---|
| 2. Parte peticionaria                                   | Facultad de Derecho de la Universidad de Pensilvania<br>Fundación de la Unión Estadounidense por las Libertad Civiles<br>Proyecto Nacional de Leyes del Empleo   |  |   |   |   |
| 3. Número de Informe                                    | <a href="#">Informe No. 50/16</a>  |  |   |   |   |
| 4. Tipo de informe                                      | Informe de Fondo (Publicación)   |  |   |   |   |
| 5. Fecha  | 30 de noviembre de 2016  |  |   |   |   |
| 6. Decisiones de la CIDH y/o la Corte IDH, relacionadas | Informe No. 134/11 ( <a href="#">Admisibilidad</a> )<br>Informe No. 83/15 (Fondo)  |  |   |   |   |
| 7. Artículos analizados                                 | Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre   |  |   |   |   |
|   | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Artículos analizados declarados violados</th> <th>Artículos analizados no declarados violados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Art. II, art. XVI, art. XVII, art. XVIII.</td> <td>Art. XVII (respecto del señor Zumaya), art. XVIII (respecto del señor Zumaya)</td> </tr> </tbody> </table> | Artículos analizados declarados violados | Artículos analizados no declarados violados | Art. II, art. XVI, art. XVII, art. XVIII. | Art. XVII (respecto del señor Zumaya), art. XVIII (respecto del señor Zumaya) |
| Artículos analizados declarados violados                | Artículos analizados no declarados violados  |  |   |   |   |
| Art. II, art. XVI, art. XVII, art. XVIII.               | Art. XVII (respecto del señor Zumaya), art. XVIII (respecto del señor Zumaya)  |  |   |   |   |

**B. Sumilla**

El caso versa sobre los obstáculos que enfrentaron los señores Zumaya y Lizalde para acceder a una indemnización por accidente de trabajo en Pensilvania y Kansas, debido a su situación migratoria irregular. En el caso del señor Zumaya, la compañía de seguros de su empleador se negó a pagar su indemnización y al demandar, se le aconsejó aceptar una indemnización por un monto inferior al que habría recibido un trabajador nacional. En el caso del señor Lizalde, tras iniciar un proceso judicial por indemnización, fue acusado de fraude documental y posteriormente, deportado.

**C. Palabras clave**

Derechos laborales, DESCA, DADDH, Igualdad ante la ley, Migrantes, Trabajadores indocumentados, Seguridad social

## D. Hechos

En noviembre de 2004, el señor Zumaya se fracturó la pierna al caerse de un árbol, mientras trabajaba recogiendo manzanas en una finca en Pensilvania. Los gastos de atención médica fueron cubiertos, en un inicio, por su empleador hasta que se hizo evidente que no podía volver a trabajar. La compañía de seguros de su empleador se negó a pagarle una indemnización por accidente de trabajo debido a que era indocumentado. Cuando se dispuso a demandar a su empleador solicitando una indemnización, su abogado le aconsejó aceptar un arreglo por \$35.000, monto menor al que habría recibido un trabajador nacional.

De modo similar, en noviembre de 2005, el señor Lizalde se fracturó la mano al caerse de un andamio, mientras trabajaba como pintor en Kansas. Inicialmente, el señor Lizalde recibió atención médica y cheques para cubrir sus gastos por parte de la compañía de seguros de su empleador. Sin embargo, en diciembre de ese mismo año, poco tiempo después de interponer una demanda de indemnización por accidente de trabajo en contra de su empleador, fue arrestado y acusado de fraude documental por haber utilizado un número de seguridad social falso para conseguir trabajo. Durante el mes que estuvo preso no recibió atención médica. Posteriormente, fue hallado culpable y deportado a México. El señor Lizalde no pudo continuar su demanda de indemnización, pues su presencia era requerida en el proceso y su deportación se lo impedía.

En ambos casos, resultó relevante el fallo de la Corte Suprema de Estados Unidos en el caso *Hoffman Plastic Compounds, Inc. c. Junta Nacional de Relaciones Laborales*. En este, la Corte Suprema determinó que no era necesario pagar los “salarios caídos” a un trabajador que había sido ilegalmente despedido en razón a sus actividades de sindicalización, porque era indocumentado.

Frente a tales hechos, la Facultad de Derecho de la Universidad de Pensilvania, la Fundación de la Unión Estadounidense por las Libertades Civiles y el Proyecto Nacional de Leyes del Empleo, en nombre del señor Zumaya y del señor Lizalde, presentaron una petición ante la CIDH, denunciando que Estados Unidos había vulnerado los derechos a la igualdad ante la ley (artículo II), al reconocimiento de la personalidad jurídica y de los derechos civiles (artículo XVII) y de justicia (artículo XVIII), reconocidos en la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre (en adelante, DADDH).

## E. Análisis jurídico

### Derecho de igualdad ante la ley (art. II de la DADDH)

La CIDH consideró que ni el Estado ni los particulares se encuentran obligados a ofrecer empleo a trabajadores indocumentados. No obstante, una vez entablada la relación laboral, estos deben tener los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores. En este caso, a pesar de que las leyes protegían a los trabajadores indocumentados, existía una “distinción, exclusión o preferencia” en su aplicación. Esto se reflejaba tanto en los precedentes sentados en las jurisdicciones de Pensilvania y Kansas a partir del caso *Hoffman*, como en las prácticas de agentes estatales y no estatales.

Precisamente, en el caso de los señores Zumaya y Lizalde, los agentes estatales habían

colaborado con los empleadores y las compañías de seguro para sancionar las infracciones a las leyes de inmigraciones que aquellos habían cometido, dejando en la práctica sin efecto las demandas de indemnización que previamente habían iniciado. Así, el señor Lizalde fue deportado antes de que concluyera su proceso de indemnización y, por otro lado, la compañía de seguros negó el pago de indemnización al señor Zumaya. Ninguno de los dos recibió en su totalidad el pago por la atención médica requerida. De esta manera, ambos tuvieron un régimen de indemnizaciones distinto al que tendría un trabajador nacional o autorizado.

De acuerdo a la CIDH, esta distinción no tenía una justificación objetiva y razonable, ni una finalidad legítima o medios proporcionales para alcanzarla; por lo cual, se había violado el derecho de igualdad ante la ley de ambas víctimas. Por último, cabe mencionar que si bien la CIDH reconoció que el Estado tenía la potestad de sancionar fraudes, precisó que ello no debía limitar los derechos laborales, como el pago de una indemnización por accidente de trabajo, de quienes habían cometido las faltas.

#### **Derecho de reconocimiento de la personalidad jurídica y de los derechos civiles (art. XVII de la DADDH) y derecho de justicia (art. XVIII de la DADDH)**

El derecho de reconocimiento de la personalidad jurídica y de los derechos civiles implica que las personas puedan gozar de sus derechos civiles, como el derecho a trabajar. Este requiere, según la Carta de la OEA, que se observen “condiciones aceptables” para el trabajador incluso cuando se vea impedido de laborar. Para la CIDH, dentro de estas condiciones, se encuentra el poder recibir una indemnización en caso de accidente de trabajo. Por ello, no reparar adecuada o proporcionalmente los accidentes resulta una violación a este derecho.

De otra parte, el derecho de justicia implica poder acceder a recursos adecuados y efectivos en caso suceda una violación de derechos humanos. Para la CIDH, la efectividad tiene una faceta normativa, referida a la posibilidad de obtener una reparación adecuada; y una empírica, relacionada a que existan las condiciones políticas o institucionales que permitan que el recurso tenga el resultado previsto.

En el caso del señor Lizalde, esta última faceta no fue respetada, pues su deportación dejó sin efectos el proceso de indemnización que había iniciado, toda vez que de acuerdo a las leyes de Kansas su presencia era requerida para continuar con el caso. La CIDH consideró, además, que las alternativas que tenía para continuar con el proceso tras su deportación, como tramitar una visa de no inmigrante o de entrada condicional humanitaria, resultaban complejas y onerosas. Tomando en cuenta todo ello, la CIDH consideró que se habían violado el derecho de reconocimiento de la personalidad jurídica y de los derechos civiles, y el derecho de justicia del señor Lizalde. No declaró violados dichos derechos respecto al señor Zumaya, pues no tenía suficiente información sobre las condiciones y razones que llevaron al acuerdo al que llegó con su empleador.

#### **Derecho a la seguridad social (art. XVI de la DADDH)**

De acuerdo a la CIDH, el derecho a la seguridad social comprende también a los programas de indemnización por accidente de trabajo. En el caso de Estados Unidos, la obligación de asegurar a todos los trabajadores sin distinción el acceso a estos programas no solo deriva de las normas interamericanas, sino de otros documentos y tratados internacionales, como la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

Si bien en Estados Unidos existían dos programas que beneficiaban a trabajadores que se

habían lesionado y no podían laborar, estos no eran aplicables a los señores Zumaya y Lizalde. Por ello, al no recibir prestaciones integrales como parte de una indemnización por accidente de trabajo y en base a la jurisprudencia de los tribunales estatales y federales, la Comisión consideró que se había vulnerado su derecho a la seguridad social.

#### **F. Recomendaciones de la CIDH al Estado**

- Otorgar a los señores Zumaya y Lizalde una compensación pecuniaria adecuada para reparar las violaciones a sus derechos humanos.
- Procurar que todas las leyes y políticas federales y estatales, por sí mismas y en la práctica, prohíban toda distinción en el empleo y los derechos laborales basada en la situación migratoria y la autorización para trabajar después que una persona comienza a trabajar como empleado.
- Prohibir que el empleador haga averiguaciones sobre la situación migratoria de un trabajador que esté haciendo valer sus derechos laborales en un litigio o reclamo administrativo.
- Asegurar que se otorgue a los trabajadores indocumentados los mismos derechos y recursos que a los trabajadores documentados frente a violaciones a sus derechos en el lugar de trabajo.
- Establecer un procedimiento para que los trabajadores indocumentados que participen en procedimientos para pedir indemnización por accidentes de trabajo, o sus representantes, puedan solicitar la suspensión de su deportación hasta que se resuelva el procedimiento y los trabajadores hayan recibido el tratamiento médico apropiado ordenado por los jueces ante los cuales tramiten los casos.
- Mejorar, reforzar la detección y sancionar a los empleadores que exploten a los trabajadores indocumentados y violen sus derechos laborales.

#### **G. Análisis de cumplimiento de las recomendaciones**

-