

## **QUEJA ANTE LA OAN DE EE.UU.**

Queja ante la Oficina Nacional Administrativa de EE.UU. bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) concerniente a la Introducción de Reformas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México (Proyecto Abascal), las cuales Disminuyen Considerablemente los Actuales Estándares Laborales, incluyendo el Derecho a la Libertad de Asociación, a Organizarse en Sindicatos y a la Contratación Colectiva, en Violación de la Constitución Mexicana, los Convenios de la OIT Adoptados por México y el ACLAN.

Presentada por:

Washington Office on Latin America – Oficina para América Latina (WOLA)  
1630 Connecticut Avenue, NW, Suite 200  
Washington, D.C. 20009

y  
**México**

Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

### **Estados Unidos**

United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE)  
United Steel Workers of America, AFL-CIO (USWA)  
Paper, Allied-Industrial, Chemical & Energy Workers Int'l Union, AFL-CIO  
(PACE)  
American Federation of State, County and Municipal Employees, AFL-CIO  
(AFSCME) Service Employees International Union, AFL-CIO (SEIU)  
UNITE-HERE, AFL-CIO  
Communications Workers of America, AFL-CIO (CWA)  
International Brotherhood of Teamsters, AFL-CIO (IBT)\*  
United Automobile Workers of America, AFL-CIO (UAW)\*  
American Federation of Teachers, AFL-CIO (AFT)\*  
IAM\*  
ILWU\*  
UFW\*

### **Canadá**

Canadian Labor Congress  
Canadian Auto Workers (CAW)\*  
CSQ  
CSN\*  
SFPQ  
CEP

14 de febrero de 2005

## II. Declaración de Violaciones

### 1. Introducción

El 1º de febrero de 2005 o alrededor de esa fecha, el gobierno mexicano (**puede que se presente por la fracción del PRI y del Pan conjuntamente**) presentará un paquete de reformas, referidas comúnmente como *Proyecto Abascal*, a la legislatura para su discusión y ratificación. Como se explica en adelante, el *Proyecto Abascal*, de aprobarse, debilitará (**más**) sustancialmente las protecciones laborales existentes, al dar estatus legal a las sistemáticas violaciones al derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva, y a otros derechos laborales fundamentales protegidos por la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por México y el ACLAN. Además, las reformas propuestas no remedian las normas y prácticas identificadas por la OIT, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH) y las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN's) de Estados Unidos y Canadá como violatorias de los derechos laborales internacionales. Con solo promover el Proyecto Abascal, México está violando abierta e intencionalmente la obligación central del ACLAN, específicamente “proveer altos estándares laborales” y “buscar mejorar esos estándares.” De hecho, si México tuviera éxito en promulgar las reformas propuesta sin comentarios ni consulta por parte de los Estados Unidos y Canadá, su acción señalaría el tiro de gracia para el ACLAN. Las obligaciones emprendidas por las partes bajo el ACLAN se volverían completamente inútiles si cada país pudiera abrogar las leyes que protegen a los trabajadores y remplazarlas con leyes que violan los principios establecidos en el Anexo I del ACLAN. Por ello, los abajo firmantes solicitan que la OAN de los EE.UU que revise inmediatamente esta petición y entre en consultas con México para prevenir la promulgación de leyes que violentan la letra y el espíritu del ACLAN.

### 2. Obligaciones bajo el ACLAN

- En el acto mismo de enviar el Proyecto Abascal al Congreso, México está violando:<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cuando la legislación propuesta es de suficiente precisión y detalle, como en este caso, es razonable revisar si viola las normas laborales internacionales. Véase por ejemplo “Procedimiento para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical”, ¶ 30. “El Comité ha estimado que cuando se le someten alegatos precisos y detallados relativos a un proyecto de ley, la circunstancia de que los mismos se refieran a un texto sin fuerza legal no es motivo suficiente para que no se pronuncie sobre el fondo de los alegatos presentados. El Comité ha considerado que en tales casos es conveniente que el gobierno y las organizaciones querellantes conozcan la opinión del Comité sobre un proyecto de ley antes de su adopción, dado que el gobierno, que cuenta con la iniciativa en la materia, puede introducir eventuales modificaciones.” Disponible en [http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/sources/cfa\\_proc.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/sources/cfa_proc.htm). El *Proyecto Abascal* es una propuesta completa y ha sido presentada por escrito (se anexa una copia).

### *Artículo 1: Objetivos*

- (1) mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida en el territorio de cada parte
- (2) promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo I

### *Anexo I: Principios Laborales*

- (1) libertad de asociación y y protección del derecho a organizarse
- (2) derecho a la negociación
- (3) derecho de huelga

*Artículo 2: Nivel de Protección*, el cual establece que: “[C]ada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.”

### *Artículo 3: Medidas de Aplicación del Gobierno*

1. Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas...
- Si las reformas son eventualmente aprobadas, México también habrá violado:

*Artículo 4: Acción Privada*, el cual establece que “Cada una de las Partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte.” Esta cláusula, para ser significativa, requiere que la propia legislación laboral promueva los Principios Laborales establecidos en el Anexo I del ACLAN.

Si esta reforma es promulgada, México eliminaría la posibilidad de que los trabajadores tengan acceso a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo, encargados de aplicar la legislación laboral que promueve los derechos laborales establecidos en el Anexo I. Por ejemplo, el *Proyecto Abascal* establece barreras *de jure* al “derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia...”, como está establecido en el Anexo I. Si un trabajador, por ley, es incapaz o sustancialmente impedido de ejercer su derecho a organizarse, entonces es similarmente despojado de emprender una

acción privada. Aunque un derecho procesal pueda existir técnicamente, es inútil sin el derecho sustantivo subyacente.

- Lo que es más, al introducir la legislación bajo los procedimientos expeditos de México, sin consulta ni tiempo para comentarios de todas las partes interesadas, México está violando:

*Artículo 6: Publicación:*

1. Cada una de las Partes se asegurará de que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este Acuerdo, se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o Partes interesadas, para su conocimiento
2. Cuando así lo disponga su legislación cada una de las Partes:
  - (a) publicará por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar; y
  - (b) brindará a las personas interesadas oportunidad razonable para formular observaciones sobre las medidas propuestas.

### **3. Otras Violaciones bajo el ACLAN**

El *Proyecto Abascal* afectará derechos fundamentales de los trabajadores mexicanos, creando barreras *de jure* a la aplicación de los derechos protegidos por la Constitución Mexicana y el Convenio 87 de la OIT, directamente incorporados en la LFT.

La Constitución Mexicana de 1917 fue la primera en el mundo en promulgar derechos sociales y económicos. El Artículo 123 garantiza el derecho a organizarse, a negociar colectivamente y el derecho de huelga. También garantiza una serie de derechos económicos, como la jornada de 8 horas y la semana de 6 días, salario mínimo, tiempo extra y salud y **seguridad en el trabajo**. Además de crear barreras sustanciales a la aplicación de los derechos laborales fundamentales, la reforma también flexibiliza los salarios y las jornadas de trabajo, en violación al Artículo 123 de la Constitución.

El Artículo 133 de la Constitución establece que un tratado internacional ratificado se convierte en ley suprema del país.<sup>2</sup> En 1950, México ratificó el Convenio 87 de la OIT, el cual garantiza el derecho de libre asociación de los trabajadores. Como se establece en la Sección IV.C, el *Proyecto Abascal*

---

<sup>2</sup> Véase, México, Programa Nacional de Derechos Humanos (diciembre de 2004), p. 24, “De acuerdo con el Artículo 133 de nuestra Constitución, el cual reconoce a los tratados internacionales como ley suprema del país, los tratados sobre derechos humanos y normas que protegen a la persona humana deben ser considerados como parte del orden jurídico mexicano.”

también viola las obligaciones de México bajo el Convenio 87 y consecuentemente sus leyes laborales federales.

Además, el *Proyecto Abascal* viola el Acuerdo sobre Consultas Ministeriales de 2000 entre México y Estados Unidos, realizado para resolver los casos de Han Young e ITAPSA.<sup>3</sup> En ese acuerdo, México se comprometió a promover un registro público de contratos colectivos y recuentos con voto secreto en lugares neutrales de votación para definir la representación sindical. Específicamente, “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México continuará promoviendo el registro de contratos colectivos de trabajo de conformidad con la legislación laboral establecida. Al mismo tiempo, se harán esfuerzos para promover que los trabajadores tengan acceso a la información pertinente sobre los contratos colectivos de trabajo (CCT) existentes en sus centros de trabajo, y el uso de listas de votantes elegibles y recuentos con voto secreto en las disputas por la titularidad del CCT.” México ha fallado en implementar en la ley y la práctica estos acuerdos.

#### **II.I. Declaración de Jurisdicción**

##### **A. Jurisdicción de la OAN**

La jurisdicción de la OAN para revisar esta queja es autorizada por el Artículo 16(3) del ACLAN, el cual le otorga a cada OAN la autoridad para revisar comunicaciones públicas sobre legislación laboral que surjan en el territorio de otra Parte. Esta queja involucra la introducción de reformas a la LFT de México que reducirían sustancialmente las protecciones existentes a los derechos laborales y, además, darían estatus legal a prácticas que violan los principios protegidos por el ACLAN. Dichos principios laborales incluyen la libertad de asociación y la protección del derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga, entre otros.

##### **B. Jurisdicción de la Revisión Ministerial**

El Artículo 22 del ACLAN autoriza al Secretario del Trabajo de los Estados Unidos a solicitar consultas con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México relativas a las materias dentro del ámbito del ACLAN. Las cuestiones planteadas en esta queja son del ámbito del ACLAN.

#### **III.II. Breve Antecedente**

Desde finales de los 80s, el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y las asociaciones empresariales mexicanas empezaron a impulsar su visión de una “Nueva Cultura Laboral” que enfatizaba la productividad y flexibilidad. La primera propuesta fue introducida a finales de los 80 por la Confederación Patronal de la

---

<sup>3</sup> Acuerdo Sobre Consultas Ministeriales, OAN de EE.UU Quejas 9702 y 9703, 18 de mayo de 2000.

República Mexicana (COPARMEX), pero no tuvo éxito. Sin embargo, tras la elección de Vicente Fox Quesada como presidente en 2000, Carlos Abascal Carranza, su Secretario de Trabajo y ex presidente de COPARMEX, comenzó el proceso en el que fue desarrollada la reforma a la ley federal del trabajo. En julio de 2001, Abascal inició las pláticas entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y los sindicatos, tanto el Congreso del Trabajo (CT) como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), con el compromiso que no se introduciría ninguna legislación sin consenso. Sin embargo, la presente pieza de legislación, [que parece haber sido elaborada únicamente por la STPS], está lejos de ser una propuesta consensada, y disminuiría seriamente los actuales estándares, en violación a la legislación doméstica e internacional.<sup>4</sup>

[El 1º de febrero de 2005(**durante el mes de febrero**), la Administración Fox planea introducir el *Proyecto Abascal* en la Cámara Baja del Congreso]. En conjunto, estas reformas fortalecerían el sistema de control corporativo sobre los trabajadores, reprimiendo aún más los derechos laborales, mientras que les otorgan a los empresarios la ilimitada “flexibilidad” que estaban demandando. Además, el *Proyecto Abascal* viola los “Veinte Compromisos por la Libertad y Democracia Sindical” firmados por el Presidente Fox y sindicatos independientes poco siendo candidato presidencial, con los cuales prometió un mayor respeto y protección de los derechos democráticos en la materia laboral.<sup>5</sup>

Sindicatos independientes, académicos y abogados laboristas ya han criticado duramente el *Proyecto Abascal*. Lance Compa, ex Director de Legislación Laboral e Investigación Económica del Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral, establecida bajo el ACLAN, resumió recientemente las principales objeciones en términos de libertad de asociación al *Proyecto Abascal*:

La propuesta intensifica el control del gobierno sobre la formación de sindicatos y la negociación colectiva, y otorga a los empleadores nuevos poderes para evadir a los sindicatos... La propuesta Abascal no haría nada para incrementar la transparencia en los asuntos sindicales [y] rechaza la vieja demanda de los sindicatos independientes de contar con un registro público de sindicatos y CCT's disponible a todos los ciudadanos... También crearía enormes obstáculos al derecho de los trabajadores a organizarse. Primero, aumentaría las normas jurisdiccionales que definen cuál organización laboral puede representar a los

---

<sup>4</sup> La UNT y el Frente Sindical Mexicano (FSM) oponen fuertemente al Proyecto Abascal. Véase., El Barzón, Congreso Agrario Permanente, Frente Sindical Mexicano, Unión Nacional de Trabajadores, Manifiesto De Lucha Unitaria, 10 de diciembre de 2002, <http://www.unt.org.mx/docs/barzoncap.htm>.

<sup>5</sup> <http://www.unt.org.mx/docs/comprfox.htm>

trabajadores de acuerdo al oficio, industria y compañía. El efecto sería la protección del monopolio en la titularidad de los sindicatos oficiales y su inmunización contra las impugnaciones por parte de los sindicatos independientes. Finalmente, la propuesta Abascal requeriría una previa revelación del nombre y dirección de todos los trabajadores que se unen a un sindicato independiente, luego haría que las juntas laborales estatales y federal con jurisdicción sobre la materia investigaran la firma de cada trabajador... [Esto] pone a todos los trabajadores en riesgo de represalias y tendría un efecto desalentador sobre la libertad de asociación de los trabajadores.<sup>6</sup>

#### **IV. Argumento**

##### **A. El Proyecto Abascal no Atiende las Actuales Violaciones y Crea Otras Nuevas**

El *Proyecto Abascal* busca una reforma integral y sustancial de la LFT. En esta sección, los peticionarios subrayamos algunas de las principales propuestas, todas las cuales violan las obligaciones de México bajo el ACLAN.

#### Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Los Artículos 387 y 920 de la LFT, como intentan ser modificados, y cuando se leen juntos, establecen que una demanda por firma de contrato, con o sin emplazamiento a huelga, debe acompañarse de documentos oficiales en poder de la STPS o de la junta local, las cuales están estrechamente vinculadas con los empleadores y sindicatos oficiales, por lo que probablemente no extiendan la documentación necesaria. Como también se discute mas adelante, entre los documentos solicitados está una lista de todos los trabajadores que apoyan la demanda, exponiéndolos a intimidación y represalias. Dado que la certificación de los documentos es considerada un proceso meramente administrativo, el encargado actúa según su discreción al requerir la documentación, en el mejor de los casos retrasando el procedimiento, y en el peor, imponiendo requisitos que son imposibles de cubrir. Algunas juntas locales ya están empezando a requerir cosas tales como la firma de los trabajadores, recibos de nómina e incluso prueba de la baja del sindicato oficial (sobre la hipótesis de que los trabajadores no pueden pertenecer a dos sindicatos al mismo tiempo) como prueba de que el sindicato efectivamente los representa. La Suprema Corte resolvió recientemente un conflicto entre dos cortes menores, juzgando que la imposición de dichos requisitos adicionales viola la actual LFT. **121/2002, SS.** El

---

<sup>6</sup> Véase Lance Compa, “Justice for All : The Struggle for Workers Rights in Mexico,” Centro de Solidaridad de la AFL-CIO (2003), p. 18, [www.solidaritycenter.org](http://www.solidaritycenter.org).

gobierno, en un intento por revertir la decisión de la Suprema Corte, está disminuyendo claramente las protecciones otorgadas a los trabajadores.

Además, un nuevo artículo, el 893-A, requeriría que cualquier demanda [para obtener el registro sindical o la titularidad del CCT debe ser firmada por todos los trabajadores y presentada a una junta local o federal]. Esto expondría a los trabajadores a la presión, hostigamiento o despido por parte del empleador, o de expulsión del sindicato oficial respectivo bajo la cláusula de exclusión (donde exista ya un sindicato). Como arriba, los trabajadores necesitarían también solicitar documentos a la STPS o a las juntas locales, las cuales podría limitar seriamente su capacidad para formar un sindicato y negociar colectivamente. Una disposición adicional, el Artículo 893-C, permitiría considerar una sólo demanda de titularidad contra el sindicato preexistente en el momento, abriendo la puerta a demandas anticipativas de sindicatos fantasmas, los cuales impedirían así la consideración de la demanda de un sindicato que verdaderamente represente a la mayoría de los trabajadores.

### Flexibilización del Empleo – Jornadas de Trabajo

Uno de los principios centrales de la reforma actual es la flexibilización del trabajo, la cual puede ser dividida aquí en tres categorías: numérica, funcional y salarial. La flexibilización numérica es el ajuste del número de empleados a las condiciones del Mercado. Aquí, se ve el establecimiento de contratos tiempo indefinido con un periodo de prueba de 30 días. El empleador no carga con la responsabilidad de pagar al empleado ningún tipo de liquidación por despido durante este periodo, ni por los contratos de capacitación de hasta tres meses. Con respecto a la flexibilización funcional, ésta incluye el concepto de turno de trabajo discontinuo, el aumento acordado de tareas, y el cambio de días de descanso establecidos en los contratos por un “banco de horas” de trabajo sobre una base semanal o mensual, de tal modo que el turno de trabajo pueda ser ajustado diariamente en función de las necesidades de producción. Asimismo, se establecen como criterios principales para el ascenso escalafonario el desempeño y la capacitación. [Finalmente, está la flexibilización salarial, la cual no hace promesas explícitas de reparto de utilidades, sino que propone en su lugar el uso de comisiones con relación a la productividad. Sin embargo, en este concepto sólo propone gestionar posibles cambios en maquinaria, organización del trabajo y relaciones laborales, pero no hace mención específica del reparto de utilidades.<sup>7</sup> En términos concretos, hay un par de artículos modificados en la reforma que habría que enfatizar aquí.]

[Por ejemplo], el Artículo 35 hace cambios sustanciales con respecto a la duración de la relación de empleo. El Artículo 35 enmendado dispondría que un contrato de trabajo puede ser “por temporada, de capacitación inicial y por tiempo indeterminado ...” La existencia de esos nuevos contratos, temporales y

---

<sup>7</sup> Véase de la Garza, Enrique, *La Polémica sobre la Reforma Laboral en México* (2004), pp. 20-21.

de prueba, cambia radicalmente la estructura de las relaciones laborales y elimina la seguridad en el empleo mediante la utilización de contratos de trabajo por periodos breves y fijos.

El Artículo 59 dispone que los trabajadores y empleadores puedan establecer jornadas de trabajado tan largas como no excedan el máximo legal. La reforma este artículo permitiría que los trabajadores y empleadores contar un número máximo de horas sobre una base semanal y mensual, eliminando así la jornada diaria máxima, violando el Artículo 123 de la Constitución. Existe también la preocupación de que la capacidad de negociación entre un trabajador individual y el empleador es desigual, y los empleados serán probablemente forzados a aceptar las horas de trabajo demandadas por el empleador o encarar el despido.

### Otras Limitaciones a los Derechos Sindicales

La reforma al Artículo 369 añade tres nuevos casos en los que el registro sindical podrá ser revocado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>8</sup> El primero es por no reportar a la STPS los cambios en el comité ejecutivo o los estatutos. El segundo es por no reportar aumentos o disminuciones en el número de afiliados. Dadas las complicadas y burocráticas medidas impuestas por las autoridades laborales para aceptar las comunicaciones de los sindicatos, esto añade una carga indebida y amenaza la propia existencia de los sindicatos. El tercero permitiría la cancelación del registro sindical si el CCT no fue revisado en dos periodos consecutivos. Si este lenguaje busca combatir los contratos de protección, será ineficaz. Un empleador y un sindicato fantasma pueden fácilmente realizar cambios menores al contrato y cumplir el requisito. Además, la ley actual ya dispone normas para prolongar la vigencia de un contrato sin modificación.

En la actualidad, el Artículo 47 dispone que el empleador deba notificar al trabajador o al sindicato sobre la causa de su despido. La notificación al trabajador resulta esencial para ejercer los derechos legales, y el no hacerlo puede resultar en que el despido sea declarado injustificado. La reforma añade la frase “excepto por evidencia en contrario,” lo cual modifica sustancialmente el carácter protector de la ley. Con la modificación propuesta, el empleador podrá encontrar excusas o fabricar evidencias para imponer al empleado la carga de probar que no recibió ninguna notificación. Así, la enmienda invita al fraude y a la justificación del despido en casos en que el trabajador no recibió la notificación.

---

<sup>8</sup> El Comité sobre Libertad de Asociación de la OIT ha dispuesto que “La disolución administrativa de las organizaciones sindicales constituye una clara violación al Artículo 4 del Convenio 87.” *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, 4<sup>th</sup> ed. 1996, párrafo. 665.

Con el intento de reforma al Artículo 154, se reduce la preferencia por los trabajadores que han laborado previamente para el empleador, así como por trabajadores sindicalizados sobre los no sindicalizados. Además, con respecto a las vacantes, la enmienda al Artículo 159 modifica los criterios de modo tal que se otorga menos importancia a la antigüedad.

El Artículo 371 regula lo que deben contener los estatutos de un sindicato. Con su reforma, la ley dispondría que los estatutos deban prever la manera en que se eligen a los directivos del sindicato, *la cual puede ser por medio de voto secreto o directo*. En la mayoría de los sindicatos no representativos, los dirigentes por supuesto realizarán la elección a voz alzada. La falla en requerir elecciones con voto secreto significará que éstas ocurrirán solamente en sindicatos democráticos, fracasando totalmente en atender el problema de la coerción en los sindicatos corporativos.

La reforma al Artículo 784, modifica las reglas relativas a la carga de prueba, de tal modo que la carga recaerá en la práctica en los trabajadores para demostrar el tiempo extra que exceda nueve horas a la semana, lo cual será imposible. La solución propuesta es que el empleador extienda una nota escrita para que el trabajador pueda probar las horas extra del día. Además, esto es ilegal en virtud de que la ley prohíbe trabajar más de nueve horas extras a la semana, e incluso impone dos tipos de sanciones en el Artículo 68: un pago adicional y una sanción administrativa. Al final de este artículo se añadió un párrafo que permite al empleador alegar la pérdida o destrucción del documento, que él tiene la obligación de conservar, y probar los hechos por otros medios. Hasta ahora, el empleador tiene el deber de acreditar las horas trabajadas. Con la modificación, será obligación del trabajador acreditarlas, lo cual es casi imposible. Esta disposición es absurda, dado que el documento no se otorga, y solicitarlo podrá causar conflictos con el empleador.

## **B. El Proyecto Abascal no Hace Nada para Atender las Violaciones Actuales**

Agencias internacionales como la OIT, el Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos y las OAN's de EE.UU. y Canadá, así como la CIOSL y otras organizaciones sindicales internacionales, han llamado repetidamente la atención sobre las deficiencias sistemáticas de la legislación laboral mexicana que impide la libertad de asociación de los trabajadores, y han propuesto medidas para remediar esos defectos. Entre los problemas más serios, abordados específicamente abajo, están la falta de un registro público de sindicatos y CCT's, conflictos de interés en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, negación sistemática de registros sindicales sobre bases frívolas, utilización de la cláusula de exclusión para obligar al despido de trabajadores que buscan reformas democráticas en sus sindicatos, y el requisito de que los trabajadores declaren públicamente ante la junta su intención de apoyar a un sindicato

independiente cuando presentan una solicitud de recuento. Así, la intimidación antisindical abierta se moverá ahora al periodo en el que los trabajadores demandan el recuento.

#### 1. [Falta] de un registro público de Sindicatos y Contratos

[Con la reciente y limitada excepción del Distrito Federal], en México no hay un registro público de sindicatos ni acceso del público a los CCT. Por ello, aun cuando los trabajadores están representados por sindicatos no tienen el derecho legal a obtener información como el nombre de su sindicato, el nombre y la dirección de sus dirigentes y copias de su contrato. Además, cuando un sindicato presenta una demanda de titularidad, se le requiere que siga uno de los dos procedimientos legales dependiendo de si existe otro sindicato en el centro de trabajo o no. Cuando existe sindicato, la demanda debe contener su nombre correcto, dirección legal, etc. La demanda será desechada si el sindicato demandante ha seguido el proceso equivocado o cuando la información, como el nombre y la dirección del sindicato demandado, es inadecuada. Si los trabajadores no saben de la existencia de un contrato de protección y presentan la demanda incorrecta, ésta será desechada y los trabajadores quedarán expuestos al despido directamente por el empleador o las represalias del sindicato titular mediante la cláusula de exclusión.

Esta práctica fue revelada y cuestionada en los Casos OAN 940002 (General Electric), 9702 (Han Young) y 9703 (ITAPSA), y, como mencionó arriba, el gobierno mexicano se comprometió a promover registros públicos de CCT's en su Acuerdo Ministerial del 18 de mayo de 2000 con el Departamento del Trabajo de EE.UU. La cuestión es particularmente importante en México, donde existe la práctica muy difundida de que los empleadores negocian mínimos términos contractuales con sindicatos fantasma, <sup>9</sup>

#### 2. Falta de una Resolución Imparcial de Disputas y Negación del Registro Sindical

El sistema de relaciones laborales en México opera en detrimento de los sindicatos. La legislación laboral es aplicada por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la junta federal en casos federales, las cuales son tripartitas en su estructura e incluyen a representantes del gobierno, sindicatos y empleadores. Las JCA's tienen jurisdicción sobre la mayoría de las disputas y juegan un papel en determinar si los sindicatos obtienen el registro legal y el derecho a negociar en el centro de trabajo. En la práctica, y a pesar de las

---

<sup>9</sup> Aunque no es suficientemente integral, se ha establecido un registro de sindicatos en la Ciudad de México. En limitadas ocasiones, la Junta Local ha conducido elecciones en sus instalaciones neutrales. Sin embargo, no se ha establecido como práctica de rutina ni se ha impedido la entrada de golpeadores a tales procedimientos.

disposiciones de la LFT que prohíben los conflictos de interés,<sup>10</sup> los sindicatos deben buscar el registro [de las JFC's], [cuyos representantes sindicales y empresariales, y a menudo también los del gobierno], se oponen a [su mera existencia]. Por esto, [aunque los registros están disponibles en teoría a través de procedimientos administrativos, a menudo son negados a los sindicatos independientes por una variedad de razones pretextadas que, vistas todas juntas, demuestran una tendencia institucional contra ellos].

La imparcialidad de las JCA's ha sido cuestionada en numerosos informes de la OAN de EE.UU., pero nunca tan explícitamente como en el reporte *Han Young I*, que halló que México había violado el Artículo 3 del ACLAN<sup>11</sup> Aquí, la OAN de EE.UU. encontró evidencia suficiente para “plantear serias dudas sobre la imparcialidad de las JCA's” y concluyó que, “la colocación de obstáculos de la JCA de Tijuana al ejercicio de los trabajadores de su derecho a la libre asociación, mediante la aplicación de criterios y normas inconsistentes para el registro y la titularidad sindicales, es inconsistente con la obligación de México de aplicar eficazmente su propia legislación laboral sobre libertad de asociación de acuerdo con el Artículo 3 del ACLAN.”<sup>12</sup> El Comité sobre Libertad de Asociación de la OIT también ha criticado la negación de registro a los sindicatos independientes por parte de la JCA. Véase el Caso No. 2013 (SINTACONALEP), y el Caso No. 2282 (Matamoros Garment).

### 3.1. Cláusula de exclusión

Los contratos de protección contienen generalmente una cláusula de exclusión que otorga al sindicato el derecho de instruir al empleador para despedir a ciertos trabajadores. La cláusula es a menudo invocada para despedir a

---

<sup>10</sup> LFT, Artículo 707.

<sup>11</sup> Aquí, el sindicato independiente, STIMACHS, demandó la titularidad del CCT a la CROC ante la JCA. El recuento fue llevado a cabo en octubre de 1997 y fue ganado por el STIMACHS a pesar de las amenazas del empleador y la CROC y los despidos de activistas del sindicato. Posteriormente, la JCA anuló los resultados del recuento, alegando que el sindicato no demostró un estatus de mayoría y que había carecido del registro apropiado para representar a los trabajadores. Esta revirtió una decisión anterior de la misma JCA de que el STIMACHS sí podía representar a los trabajadores. Se realizó otro recuento en diciembre, también ganado por el STIMACHS. Sin embargo, la JCA se demoró en informar a las partes sobre el resultado del recuento hasta marzo del año siguiente.

<sup>12</sup> **Queja ACLAN 9702.** Véanse también, Queja ACLAN 940001/940002 (GE/Honeywell)(sobre prejuicio en la JCA de Ciudad Juárez); Queja 940003 (SONY)(testimonio experto acerca de la influencia de la CTM sobre la JCA de Ciudad Victoria y conclusión de la OAN de que había “serias cuestiones” sobre la capacidad de los sindicatos independientes para obtener el reconocimiento a través de los procesos de registro de la JCA); Queja 9703 (ITAPSA)(OAN: “varios aspectos del recuento sindical plantear dudas sobre la imparcialidad de los representantes ante la JCA”); Queja 9801 (ITAPSA)(OAN canadiense halló que “es incierto que las actuales disposiciones de la LFT puedan asegurar que la JFCA sea imparcial e independiente y que no tenga ningún interés sustancial en el resultado de sus procedimientos con los requiere el Artículo 5(4) del ACLAN); Queja 9901(TAESA)(cuestionando la imparcialidad de la JCA cuando la CTM está representada en la junta); Queja 2003-1 (Puebla) (“No es difícil prever un potencial de conflicto si el representante sindical en la JLCA considerando la demanda es representante del sindicato al que los trabajadores quieren impugnar.”)

trabajadores que tratan de organizar otro sindicato. A pesar de que los tribunales mexicanos han declarado que es inconstitucional despedir a trabajadores porque tratan de organizar un sindicato independiente, esta cláusula es empleada rutinariamente para ese propósito. Véase, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Comunicado Número 385, *Inconstitucional, La Cláusula de Exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo*: SCJN, México, D.F. a 17 de Abril de 2001; *Amparo Indirecto 2609/87, Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares, y Conexos*, 15 de agosto de 1988, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, Tomo II, Primera Parte, julio-diciembre de 1988, p. 277.

Esta práctica fue revisada a profundidad por la OAN de EE.UU. en el caso ITAPSA, tomando en cuenta tanto la LFT como la jurisprudencia de la OIT. En ese caso, el STIMAHCS empezó a organizar una sección independiente en Echlin. Los empleadores y la CTM iniciaron una campaña de intimidación contra los trabajadores que apoyaban el esfuerzo, incluyendo espionaje a los trabajadores dentro y fuera de la planta, cambios de turno para castigar a los simpatizantes del STIMAHCS y aumento en la carga de trabajo de trabajadores seleccionados. Poco después, aproximadamente 50 trabajadores fueron despedidos en represalia por su apoyo al STIMAHCS bajo la cláusula de exclusión.

La OAN concluyó, “Es difícil reconciliar el despido de trabajadores por su apoyo a un sindicato en particular en una elección de representación sindical legalmente autorizada con el principio de libertad de asociación... Sin supervisión ni control, la cláusula de exclusión puede constituir una seria amenaza a los derechos de los trabajadores y al principio de libertad de asociación. El asunto se vuelve especialmente problemático cuando los representantes sindicales en el tribunal que resuelve sobre tales casos, en este caso la JFCA No. 15, es miembro del sindicato que está aplicando la cláusula.”

#### 4.2. Falta de recuentos con voto secreto

Si existe un sindicato en una planta, el sindicato impugnador debe presentar una demanda ante la JCA buscando la celebración de una elección para determinar cuál sindicato representa a la mayoría de los trabajadores. Dado que las JCA's siempre están prejuiciadas institucionalmente contra los sindicatos independientes (como se describió arriba), ello resulta en demoras interminables. Además, el requisito de que los trabajadores declaren públicamente ante la Junta su intención de apoyar a un sindicato independiente cuando presentan la demanda de recuento los coloca en riesgo.

Si una elección se celebra finalmente, será casi siempre con voto en voz alta [en lugar de boleta secreta, y no tendrá lugar en terreno neutral]. Los trabajadores tendrán que presentar sus credenciales a un representante de la JCA, quien

estará flanqueado por representantes del empleador y del sindicato oficial, y a menudo tendrán que confrontar violencia psicológica o física, con sólo un limitado número de representantes del sindicato independiente presentes.

Con las reformas propuestas al Artículo 931, que requieren recuentos con voto secreto, la abierta intimidación antisindical se desplazará al periodo en el que los trabajadores solicitan el recuento. Así, la actividad antisindical denunciada en anteriores peticiones, señalada abajo, seguirá ocurriendo, aunque en una etapa anterior del proceso. De hecho, que siquiera se pueda celebrar un recuento es una preocupación real bajo el *Proyecto Abascal*, debido al potencial de despido de activistas sindicales.

La cuestión de las actividades antisindicales durante el recuento ha sido planteada repetidamente en previas quejas bajo el ACLAN y los hechos establecidos en las Quejas 9703 (ITAPSA) y 9901 (TAESA) son desafortunadamente demasiado comunes. En ITAPSA, por ejemplo, la OAN de EE.UU. encontró que:

*Existe considerable evidencia testimonial sobre los esfuerzos de la CTM para intimidar a los trabajadores durante el recuento sindical. El testimonio y otras evidencias son consistentes, convincentes y perturbadores. Se esperaba que los trabajadores señalaran su preferencia sindical mediante voto oral, en presencia de la gerencia y representantes de la CTM Sección 15, quienes los habían amenazado con despidos y ya habían despedido a varios trabajadores, así como representantes del STIMAHCS y la JCA. Más aún, los trabajadores sabían que el sindicato podría solicitar su despido, y que la compañía tendría que aceptarlo, por apoyar a un sindicato opositor. Agresivos golpeadores, armados al menos con tubos, estaban presentes para intimidar a los trabajadores y hacerles imposible a los representantes del STIMAHCS verificar la credencial de los trabajadores que estaban votando. Finalmente, los funcionarios de la JCA permitieron que continuara el procedimiento a pesar de la atmósfera de violencia e intimidación.*

En TAESA, los trabajadores enfrentaron a guardias de seguridad armados y perros de ataque, así como a golpeadores contratados por la CTM, a fin de expresar su elección de representantes. Un trabajador, el Sr. Centeno, quien votó por el sindicato independiente (ASSA) en el caso TAESA, reportó que tenían que decirle su elección al patron:

*Las mesas de votación estaban dentro del hangar. Teníamos que votar frente al director de la compañía que estaba sentado de cara a nosotros. Y teníamos que decir en voz alta por quién votábamos. Había aproximadamente 300 personas de la CTM, y sólo cuatro representando a ASSA.*

Otro trabajador corroboró la experiencia del Sr. Centeno y explicó cómo la JCA falló en responder:

*Les avisamos a las autoridades. Les contamos sobre los problemas que tenían nuestros compañeros sobrecargos. Se llevaron a algunos de ellos a un cuarto y les dijeron cómo tenían que votar. Les contamos esto a las autoridades y ellos nos dijeron que no podían hacer nada porque la compañía era la que decidía y la CTM era la que tenía poder ahí.*

En el año 2000, los EE.UU. y México llegaron a un Acuerdo Ministerial tras la conclusión de los casos de *Han Young e ITAPSA*. En este acuerdo, México se comprometió a promover elecciones con voto secreto en sitios neutrales. En un recuento en la fábrica Duro Bag, en Río Bravo, en marzo de 2001, los trabajadores fueron obligados a declarar públicamente su elección de representantes en un sitio no neutral.<sup>13</sup> De hecho, aunque el acuerdo Han Young/ITAPSA fue anexado a la solicitud de una elección con voto secreto, ello fue tajantemente rechazado por la JCA, la cual afirmó que no estaba obligada por el acuerdo, y que la elección con voto secreto impediría acceder a la información sobre la decisión de cada trabajador. De igual forma, en un recuento en la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO), el 4 de junio de 2004, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje rechazó una solicitud del sindicato independiente para una elección con voto secreto.

### 5.3. Monopolios Sindicales

Aunque la Suprema Corte de México ha sostenido que las leyes que crean monopolios sindicales son contrarias a la Constitución, la legislación permanece intacta y los monopolios sindicales persisten en el sector privado. Los trabajadores ven severamente limitada su capacidad de elegir libremente a sus representantes, en una abierta violación al Convenio 87 de la OIT y la legislación mexicana. Esta cuestión fue claramente planteada en la Queja 9601 (SUTSP), la cual también encontró que los monopolios sindicales persisten al margen de la legislación nacional e internacional.

En ese caso, varias secretarías federales fueron reunidas en una reorganización. El sindicato que representaba a los trabajadores de la Secretaría de Pesca, SUTSP, fue descertificado como representante de los trabajadores cuando la secretaría dejó de existir como entidad independiente. La federación sindical FSTSE realizó una asamblea constitutiva para formar un nuevo sindicato, SNTSMARNAP. Se llevó a cabo una elección y el nuevo sindicato fue registrado ante la JFCA. La secretaría alertó a la Junta de que existían dos sindicatos, lo que llevó al SNTSMARNAP a presentar una demanda de cancelación del registro del SUTSP, sobre la base de que sólo un sindicato

---

<sup>13</sup> Comunicación Pública de AFL-CIO y PACE a la OAN EE.UU. relativa a Duro Bag, 29 de mayo de 2001.

puede representar a los miembros bajo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

La OAN de EE.UU. expresó su preocupación de que la JFCA hubiera descertificado al SUTSP como representante de los trabajadores de la ex Secretaría de Pesca. En particular, la OAN citó la decisión del Comité sobre Libertad de Asociación de la OIT en el mismo caso. El CLA afirmó “que el mayor problema yace en el hecho de que no puede haber más de un sindicato en una secretaría, como se establece en las secciones 68, 71, 72, y 73 de la LFTSE. Estas disposiciones dieron origen a observaciones del Comité de Expertos durante varios años.” Tras la disolución del SUTSP y la limitación a un sindicato por centro de trabajo en el sector federal, la CLA “llama la atención del gobierno sobre el hecho de que el Artículo 2 del Convenio 87, ratificado por México, estipula que los trabajadores y los empleadores tienen derecho a establecer y, sujeto solamente a las normas de la organización respectiva, a unirse a sindicatos de su propia elección. Aún más, el Párrafo 2 del Artículo 3 estipula que las autoridades deben abstenerse de intervenir para restringir este derecho e impedir el ejercicio legal del mismo.”<sup>14</sup>

En 2004, el Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones hizo notar de nueva cuenta que México había fallado en modificar su legislación para permitir la pluralidad sindical en el sector público. “El Comité observa que, de acuerdo con la CIOSL, el monopolio sindical impuesto por la LFTSE y por la Constitución sigue en vigor, a pesar de que la Suprema Corte de Justicia sostuvo en 1999 que dicho monopolio iba en detrimento de la libertad de asociación establecida en el Artículo 123 (b) (X)... En una observación previa, el Comité señaló la conformación del gobierno de que la legislación impone un monopolio. El comité reitera que el comentario fue hecho en ese sentido y expresa su firme esperanza de que el gobierno dé pasos para abrogar o modificar esas disposiciones legales, a fin de ponerlas en consonancia con la decisión de la Suprema Corte de Justicia y el Convenio.”

### **C. El Proyecto Abascal No Atiende a las Numerosas Violaciones a la Libertad de Asociación Criticadas por la OIT.**

En 2004, el Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) revisó varias preocupaciones planteadas por la CIOSL sobre cómo la LFT viola el Convenio 87 de la OIT. En la mayoría de los casos, el Comité validó las objeciones de la CIOSL y solicitó que la reforma a la ley mexicana fuera consistente con los principios del Artículo 87.

- Trabajadores en las maquiladoras. El Comité hace notar que, de acuerdo con la CIOSL, aunque las leyes mexicanas garantizan los mismos derechos

---

<sup>14</sup> Organización Internacional del Trabajo, Entidad de Gobierno, *300º Informe del Comité sobre Libertad de Asociación, Caso No. 1844 (México), 1995.*

sindicales para todos los trabajadores, los trabajadores en las zonas maquiladoras que quieren formar organizaciones sindicales están enfrentando considerables obstáculos creados por los empleadores con la complicidad de las autoridades locales. El Comité afirma que lamenta que el gobierno no haya enviado sus comentarios sobre esta cuestión y le solicita garantizar que en las leyes y en la práctica todos los trabajadores en las zonas maquiladoras disfruten los derechos de asociación establecidos en el Convenio.

- Trabajadores bajo contratos de prestación de servicios. La CIOSL observa que muchos trabajadores son tratados como proveedores de servicios y, consecuentemente, no son cubiertos por la legislación laboral y no pueden ejercer sus derechos sindicales. El Comité hace notar que el gobierno afirma que cualquier disposición en los contratos que sea contraria a la legislación y políticas laborales o que busque evadirlas se considera inválida (no tiene efectos legales). El Comité solicita al gobierno dar pasos para garantizar que todos los trabajadores, incluyendo aquellos definidos como prestadores de servicios, puedan ejercer sus derechos sindicales tanto en las leyes como en la práctica.
- Trabajadores domésticos. El Comité hace notar que, de acuerdo con la CIOSL, los trabajadores domésticos no están protegidos bajo el régimen laboral y en consecuencia no pueden formar ni unirse a organizaciones sindicales. El Comité también hace notar que, de acuerdo con el gobierno, los trabajadores domésticos están cubiertos por los derechos y obligaciones establecidos en la LFT para trabajadores en general, y específicamente por el Capítulo XIII, Título Sexto, artículos 331-343 de dicha ley. El Comité solicita al gobierno garantizar que los trabajadores domésticos disfruten, en la práctica, las garantías del Convenio que están establecidas en la legislación.
- El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir a sus representantes en completa libertad. Prohibición de la reelección de dirigentes en sindicatos de empleados públicos (Artículo 74). El Comité hace notar que lamenta que el gobierno no haya comentado sobre estos puntos y le solicita emprender las medidas necesarias para garantizar que los empleados públicos, como los otros trabajadores, sean libres de elegir a sus representantes de acuerdo con las disposiciones del Convenio.
- El derecho de los trabajadores a elaborar sus programas. Huelgas. El Comité hace notar que, de acuerdo con la CIOSL, las JCA's tienen la autoridad de declarar las huelgas "inexistentes", lo cual puede entrañar el despido de los trabajadores que participen en ellas. La CIOSL proporciona cifras que muestran que las juntas hacen uso frecuente de esa autoridad; pocas huelgas son declaradas legales. El Comité hace notar que, de acuerdo con el

gobierno, las juntas pueden declarar que las huelgas son inexistentes sólo si cubren uno o más de las condiciones establecidas en la legislación: cuando el objeto de la huelga no está considerado en la legislación, cuando la huelga no fue decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa o cuando el procedimiento de huelga no fue precedido de la presentación de peticiones que cumplen con los requisitos de ley. El Comité solicita que el gobierno proporcione estadísticas de demandas presentadas con emplazamiento a huelga y huelgas efectivamente estalladas, indicando específicamente aquellas que fueron declaradas inexistentes y las bases argüidas por la autoridad administrativa.<sup>15</sup>

#### **D. El Proyecto Abascal No Atiende las Recomendaciones del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos**

En diciembre de 2003, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos publicó un “Diagnóstico de la Situación de los Derechos Humanos en México” El Capítulo 4.3.4 de este estudio contiene recomendaciones extensas y específicas para fortalecer el respeto a los derechos laborales (véase Anexo A), incluyendo el establecimiento de registros públicos de sindicatos y CCT’s, transparencia en la administración de las finanzas y cuotas sindicales, la eliminación del Apartado B para empleados públicos y la transferencia de la responsabilidad de la justicia laboral del Poder Ejecutivo al Judicial. Ni el Programa de Derechos Nacional de Derechos Humanos del gobierno, publicado en diciembre de 2004, ni el Proyecto Abascal, atienden las recomendaciones de la ONU.

#### **IV-III. Conclusión**

Como se explicó arriba, el *Proyecto Abascal* perjudicará el ejercicio de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores mexicanos. No sólo establece nuevas disposiciones que amenazan esos derechos, sino que también falla en tomar en cuenta algunos de los principales problemas del sistema mexicano de relaciones laborales, el cual ha sido repetidamente criticado por la OIT, el OACDH y las OAN’s de EE.UU. y Canadá en casos previos. La actual propuesta no es de modernización, sino que representa un paso atrás, a la época en que a los trabajadores mexicanos se les negaban sus libertades básicas y los empleadores y los sindicatos no representativos mantenían un monopolio sobre las relaciones laborales. Afortunadamente, el ACLAN previene inequívocamente contra tales regresiones en la norma y la práctica. Por ello, los peticionarios solicitan respetuosamente que la OAN de EE.UU. acepte esta queja y emprenda las acciones requeridas en las Sección V.

---

<sup>15</sup> CEACR: Observación Individual relativa al Convenio 87, Libertad de Asociación y Protección del Derecho a Organizarse (México 2004).

#### **V-IV. Acción Solicitada**

Los peticionarios solicitamos a la OAN de EE.UU. revisar inmediatamente esta queja. El gobierno de México enviará la propuesta a la legislatura al inicio del periodo legislativo de 2005, alrededor del 1 de febrero de 2005. La consideración de la propuesta será sujeto de las reglas de “obvia resolución”, acortando sustancialmente el tiempo entre su presentación a la legislatura y su deliberación y voto final. Si la OAN de EE.UU. acepta esta queja, solicitamos, tomando en cuenta la urgencia del asunto, que:

1. Emprenda una revisión expedita del Proyecto Abascal y haga recomendaciones, tomando en cuenta las observaciones planteadas en la queja de los peticionarios.

Si la OAN encuentra que cualquiera de las disposiciones del *Proyecto Abascal* violan el ACLAN, los peticionarios urgimos que:

2. los Secretarios del Trabajo de los Estados Unidos y México entren en consultas inmediatamente sobre las disposiciones de la propuesta que la OAN de EE.UU considere que violan el ACLAN.
3. la OAN de EE.UU. solicite que México retire o elimine del texto de la propuesta de reforma ante la legislatura las disposiciones que puedan violar el ACLAN.
4. la OAN de EE.UU. aliente a México a considerar otras propuestas que tomen en cuenta las preocupaciones expresadas sobre la privación del derecho a la libertad de asociación.
5. la OAN de EE.UU. aliente a México a publicar todas las nuevas propuestas y asegurar que las personas interesadas tengan una razonable oportunidad de hacer comentarios, consistentemente con el Artículo 6(2) del ACLAN, antes de que dichas propuestas sean promulgadas.

Preparado y presentado por:

Jeffrey S. Vogt, Esq.  
Washington Office on Latin America  
1630 Connecticut Avenue, NW, Suite 200  
Washington D.C. 20009  
(202) 797-2171  
[jvogt@wola.org](mailto:jvogt@wola.org)