



TÉCNICAS SENCILLAS DE ARGUMENTACIÓN JURÍDICA PARA SINDICATOS

Estrategia legal, para la defensa de
personas servidoras públicas



Seguridad y firmeza en cada defensa

**Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González**

Técnicas sencillas de argumentación jurídica para sindicatos de personas servidoras públicas

Cómo defender derechos con claridad, estrategia y convicción

Presentación 7

- ¿Por qué este libro?
- La importancia de argumentar bien en la defensa sindical
- ¿A quién está dirigido?
- Cómo usar este libro (modo práctico, no teórico)

Introducción.....12

- ¿Qué es argumentar en derecho y por qué importa?
- Diferencia entre opinar, reclamar y argumentar
- El papel de la argumentación en el servicio público
- Argumentar como herramienta de defensa, no solo de abogados

PARTE I. BASES PARA ENTENDER LA ARGUMENTACIÓN

Capítulo 1. ¿Qué es un argumento jurídico? 16

- Elementos básicos de un argumento (hecho, norma, conclusión)
- Estructura simple para argumentar (problema – norma – solución)
- Ejemplos sencillos en contexto sindical

Capítulo 2. Errores comunes al argumentar en sindicatos..... 20

- Argumentos emocionales sin sustento
- Citas legales sin conexión con el caso
- Uso incorrecto de la ley
- Falta de claridad y orden
- Casos reales (bien vs mal argumentado)

Capítulo 3. La lógica básica para defender derechos25

- Cómo construir argumentos claros
- Coherencia, consistencia y sentido común
- Cómo evitar contradicciones
- Técnicas simples de razonamiento

PARTE II. TIPOS DE ARGUMENTOS EN DERECHO (EXPLICADOS FÁCIL)

Capítulo 4. Argumento literal o gramatical 30

- Qué es y cuándo usarlo
- Cómo identificarlo en la ley
- Ejemplos aplicados al servicio público
- Ejercicio práctico

Capítulo 5. Argumento sistemático 35

- Cómo leer la ley como un todo
- Relación entre Constitución, leyes y reglamentos
- Aplicación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Ejercicio guiado

Capítulo 6. Argumento teleológico (finalidad de la norma) 40

- Cómo descubrir el propósito de una norma
- Interpretar a favor de la protección laboral
- Ejemplos sindicales claros
- Caso práctico

Capítulo 7. Argumento histórico 44

- Cuando sirve revisar el origen de la norma
- Cómo usar antecedentes legislativos sin complicarse
- Ejemplos en el Artículo 123 constitucional

Capítulo 8. Argumento lógico 48

- Tipos básicos (a contrario, a fortiori, etc.)
- Cómo usar la lógica sin tecnicismos
- Ejemplos fáciles de aplicar
- Ejercicio práctico

Capítulo 9. Argumento analógico 51

- Qué hacer cuando la ley no dice nada
- Cómo encontrar casos similares
- Riesgos de usar analogía
- Ejemplo sindical práctico

Capítulo 10. Argumento de autoridad55

- Uso de jurisprudencia
- Cómo citar criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sin complicarse
- Cuándo sí y cuándo no usarlo

Capítulo 11. Argumento de consecuencias (pragmático) 59

- Cómo pensar en los efectos de una decisión
- Impacto en derechos laborales
- Ejemplos reales

Capítulo 12. Argumento principalista63

- Qué son los principios (pro persona, igualdad, dignidad)
- Cómo usarlos en la defensa sindical
- Casos aplicados

Capítulo 13. Argumento sociológico (realidad)67

- La importancia del contexto real
- Cómo usar la realidad laboral como argumento
- Ejemplos del servicio público

PARTE III. CÓMO USAR LOS ARGUMENTOS EN LA DEFENSA SINDICAL

Capítulo 14. Cómo construir un argumento paso a paso72

- Método práctico en 5 pasos
- Plantilla sencilla para usar en cualquier caso

Capítulo 15. Cómo combinar distintos tipos de argumentos 76

- Estrategia: no usar solo uno
- Ejemplo completo de defensa sindical

Capítulo 16. *Checklist* rápido antes de defender un caso 79

- ¿Tengo norma?
- ¿Tengo hechos claros?
- ¿Mi argumento es lógico?
- ¿Estoy usando principios?

Capítulo 17. Frases útiles para argumentar mejor 85

- Cómo iniciar argumentos
- Cómo reforzarlos
- Cómo cerrar con fuerza

Conclusiones 90



LABORA

LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

El contenido de este libro ha sido elaborado con fines informativos, formativos y de apoyo práctico para fortalecer la comprensión y el uso de la argumentación en el ámbito sindical. Su intención es brindar herramientas claras y accesibles que faciliten la defensa de derechos, pero no sustituye la asesoría jurídica profesional ni pretende resolver de manera definitiva casos concretos.

Cada situación laboral puede tener particularidades propias que requieren un análisis específico, por lo que se recomienda que, ante casos complejos o decisiones relevantes, se busque el acompañamiento de personas especialistas en la materia.

Asimismo, las interpretaciones, ejemplos y recomendaciones aquí expuestas se presentan como guías orientativas, construidas desde una perspectiva general y con base en el marco normativo vigente al momento de su elaboración. No obstante, la legislación, los criterios judiciales y las condiciones institucionales pueden cambiar con el tiempo, lo que podría modificar la forma en que se aplican o interpretan.

Las personas autoras no asumen responsabilidad por el uso que se haga de la información contenida en este manual ni por las decisiones que se tomen a partir de ella. El propósito de este material es acompañar, orientar y fortalecer capacidades, no sustituir el juicio, la experiencia ni la responsabilidad de quienes lo utilicen.

En todo momento, se invita a utilizar este libro con criterio, responsabilidad y sentido crítico, adaptando sus contenidos a cada contexto particular, siempre con el objetivo de promover una defensa más clara, informada y consciente de los derechos laborales.



LABORORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

PRESENTACIÓN

¿Por qué este libro?

En el día a día de los sindicatos, hay algo que se repite constantemente: conflictos, dudas, injusticias, decisiones que afectan derechos, y con ello, la necesidad de responder. Pero no cualquier respuesta sirve. No basta con tener razón. No basta con inconformarse. No basta con señalar que algo es injusto. La realidad es más cruda: **quien no sabe argumentar, pierde incluso teniendo la razón.**

Este libro nace precisamente de esa necesidad urgente. De ver cómo muchas veces los sindicatos:

- Tienen la razón jurídica, pero no logran defenderla correctamente
- Tienen la ley de su lado, pero no saben explicarla
- Tienen legitimidad, pero no construyen argumentos sólidos

Entonces ocurre algo grave: los derechos existen, pero no se hacen valer. Argumentar no es un lujo de abogados. Argumentar es una herramienta de defensa. Es lo que permite convertir una inconformidad en una exigencia válida. Es lo que transforma una queja en una posición firme. Es lo que convierte a un sindicato en un verdadero representante y no solo en un intermediario.

Este libro no busca enseñarte teoría complicada ni conceptos difíciles. Busca algo mucho más importante: **Que puedas defender los derechos de tus agremiados con claridad, seguridad y estrategia.**

Porque en el servicio público, donde muchas decisiones se toman desde estructuras administrativas y con interpretaciones restrictivas, **la argumentación es la diferencia entre aceptar una injusticia o transformarla.**

La importancia de argumentar bien en la defensa sindical

Defender derechos no es solo levantar la voz. Es saber **cómo, cuándo y con qué razones hacerlo.** En el ámbito del servicio público, esto es todavía más importante porque:

- Las relaciones laborales están reguladas por normas específicas
- Las autoridades suelen interpretar la ley desde una lógica administrativa
- Existe una tendencia histórica a limitar la negociación y la participación sindical

En este contexto, un sindicato que no sabe argumentar bien:

- Se debilita frente a la autoridad
- Pierde credibilidad ante sus agremiados
- Depende totalmente de terceros (abogados, asesores externos)
- Reacciona, pero no influye

En cambio, un sindicato que domina la argumentación:

- Defiende con claridad y firmeza
- Construye soluciones, no solo conflictos
- Gana legitimidad interna y externa
- Se vuelve un actor que incide, no solo que solicita

Argumentar bien permite:

- Explicar por qué un derecho existe
- Demostrar cuándo se está violando
- Convencer a quien debe resolver
- Generar presión legítima y estructurada

Sobre todo, permite algo fundamental: **Dejar de depender únicamente de la voluntad de la autoridad y empezar a construir decisiones desde la razón jurídica.** Porque en el fondo, la argumentación no es solo técnica. Es el poder de decir:

- “Esto no es una petición, es un derecho”
- “Esto no es una interpretación, es una obligación”
- “Esto no es negociable, es exigible”

¿A quién está dirigido?

Este texto está pensado para todas las personas que, dentro de un sindicato, tienen la responsabilidad —formal o informal— de defender derechos. No importa si eres abogado o no. De hecho, está especialmente diseñado para quienes **no son abogados**, pero todos los días tienen que enfrentar problemas jurídicos.

Se parte de una idea muy clara: **El conocimiento jurídico no debe ser exclusivo. Debe ser accesible, entendible y utilizable.** Por eso, aquí no encontrarás lenguaje complicado ni explicaciones técnicas innecesarias. Lo que encontrarás es:

- Explicaciones claras
- Ejemplos reales
- Herramientas prácticas
- Formas concretas de aplicar lo aprendido

La meta no es que “sepas más derecho”. La meta es que: **puedas defender mejor.**

Cómo usar este libro

Este no es un libro para leer y guardar. Es material de referencia y uso. La mejor forma de aprovecharlo es **aplicarlo y ponerlo en práctica desde el primer momento.** Puedes usarlo de varias maneras:

1. Como guía para resolver casos reales

Cuando enfrentes un problema concreto:

- Revisa los tipos de argumentos
- Identifica cuál puedes usar
- Construye tu defensa paso a paso

Por ejemplo:

- Un despido injustificado
- La negativa de una prestación
- Una sanción indebida
- La exclusión de derechos sindicales

El texto te ayudará a estructurar tu respuesta, no solo a reaccionar.

2. Como herramienta de capacitación sindical

Puedes usarlo para:

- Talleres internos
- Formación de nuevos cuadros sindicales
- Capacitación de delegados

Incluso puedes trabajar por sesiones:

- Un tipo de argumento por sesión
- Casos prácticos por equipo
- Ejercicios de simulación

La idea es que el conocimiento no se quede en una persona, sino que se multiplique.

3. Como apoyo en negociaciones

Antes de una reunión con la autoridad:

- Prepara tus argumentos
- Define tu estrategia
- Anticipa respuestas

Durante la negociación:

- Usa argumentos claros, no solo posiciones
- Evita improvisar sin sustento
- Refuerza tus puntos con lógica y norma

Negociar sin argumentos es pedir. Negociar con argumentos es defender.

4. Como base para escritos y documentos

El libro te servirá para mejorar escritos, solicitudes, quejas, demandas, comunicados. Te ayudará a: ordenar ideas, dar claridad al mensaje, evitar contradicciones, fortalecer el contenido jurídico

5. Como herramienta de empoderamiento sindical

Más allá de lo técnico, este libro busca algo más profundo: **Que el sindicato recupere su capacidad de defender con inteligencia, no solo con intención.**

Un sindicato fuerte no es el que más grita, es el que mejor argumenta, construye razones y logra que sus argumentos sean imposibles de ignorar.

La redacción de este libro parte de una convicción de que **los derechos no se pierden cuando se eliminan. Se pierden cuando no se saben defender.** Defenderlos no depende únicamente de conocer la ley. Depende de algo más importante: saber explicarla, saber usarla, saber convertirla en argumentos

Porque al final, en el mundo real, la ley escrita es importante, **pero la ley argumentada es la que transforma**

Si este libro logra que una persona: explique mejor un derecho, defienda mejor a un agremiado y construya un argumento más sólido entonces habrá cumplido su objetivo. Porque detrás de cada argumento bien hecho, hay algo mucho más grande: **la dignidad de las personas servidoras públicas defendida con inteligencia, claridad y convicción.**

**Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González**

D.R. © Gabriel Gutiérrez González

Ciudad de México. Abril, 2026



LABORA

LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

INTRODUCCIÓN

¿Qué es argumentar en derecho y por qué importa?

Argumentar en derecho es, en esencia, **dar razones claras, ordenadas y sustentadas para defender una idea, un derecho o una decisión**. No se trata solo de hablar bonito ni de citar leyes al azar. Argumentar es construir un puente entre lo que está pasando (los hechos) y lo que debe pasar (la solución jurídica).

Dicho en palabras sencillas: **argumentar es explicar por qué tienes razón, de una forma que otros no puedan ignorar**. En el ámbito sindical, esto cobra una importancia enorme. Porque todos los días hay situaciones como un trabajador al que le niegan una prestación, una sanción que parece injusta, un cambio de condiciones laborales sin explicación, una autoridad que interpreta la ley en su favor

En todos esos casos, hay dos caminos:

- reaccionar con enojo o inconformidad
- o responder con argumentos sólidos

Aquí está la diferencia clave: **La inconformidad expresa molestia. La argumentación construye soluciones**. Argumentar en derecho implica tres elementos básicos que siempre deben estar presentes:

- **Hechos** → ¿qué pasó realmente?
- **Norma** → ¿qué dice la ley o los principios?
- **Conclusión** → ¿qué debería resolverse y por qué?

Por ejemplo, no es lo mismo decir: “Esto es injusto”, que decir: “Se está negando una prestación que corresponde conforme al artículo ... de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo cual afecta derechos laborales reconocidos y debe corregirse mediante...”

En el primer caso hay molestia. En el segundo, hay una **estructura que obliga a tomar en serio lo que se está diciendo**. Argumentar importa porque da claridad, da fuerza y da dirección

Sobre todo, porque permite transformar una situación de desventaja en una oportunidad de defensa. En el servicio público, donde muchas decisiones se justifican con “así se ha hecho siempre” o “así lo interpreta la autoridad”, argumentar es la herramienta que rompe inercias y cuestiona prácticas incorrectas.

Diferencia entre opinar, reclamar y argumentar

Este punto es clave, porque muchas veces se confunden estos tres niveles y eso debilita la defensa sindical.

Opinar

Opinar es expresar lo que uno piensa o siente. Ejemplos:

- “No me parece justo”
- “Creo que está mal”
- “Eso debería cambiar”

Las opiniones son válidas, pero tienen un límite: **no obligan a nadie a responder**. Son importantes como punto de partida, pero no como herramienta de defensa.

Reclamar

Reclamar es exigir algo, generalmente desde la inconformidad. Ejemplos:

- “Exigimos que se respete este derecho”
- “No estamos de acuerdo con esta decisión”
- “Esto es un abuso”

El reclamo ya tiene más fuerza que la opinión, porque implica una exigencia. Pero aún tiene una debilidad importante: **puede ser ignorado si no está bien fundamentado**. Un reclamo sin argumentos puede ser visto como presión, pero no necesariamente como razón.

Argumentar

Argumentar es dar razones jurídicas, lógicas y estructuradas para sostener una posición. Ejemplos:

- “La decisión es incorrecta porque contradice lo establecido en...”
- “Existe una obligación legal que no se está cumpliendo...”
- “La interpretación que se está aplicando afecta derechos reconocidos...”

Aquí ocurre algo distinto: **la autoridad ya no puede ignorar fácilmente el planteamiento**. Porque no se enfrenta a una opinión ni a un reclamo, sino a una **razón estructurada que debe ser contestada**.

La diferencia en una sola idea

- Opinar → expresar
- Reclamar → exigir
- Argumentar → **convencer y obligar a responder**

Ejemplo claro en contexto sindical

Caso: Negativa de un permiso laboral

- Opinión:
“No es justo que no me den el permiso”
- Reclamo:
“Exijo que me otorguen el permiso”
- Argumento:
“La negativa del permiso contradice lo señalado en ..., ya que se cumplen los requisitos establecidos y no existe fundamento válido para su rechazo, por lo que debe concederse”

El tercer caso no solo expresa, **coloca a la autoridad en la necesidad de justificar su decisión o corregirla.**

El papel de la argumentación en el servicio público

El servicio público tiene características muy particulares que hacen que la argumentación sea aún más importante que en otros ámbitos **a) las decisiones se toman dentro de estructuras jerárquicas, b) existe una fuerte carga administrativa, c) muchas veces prevalecen criterios internos sobre derechos, d) la negociación colectiva es más limitada que en el sector privado.**

Esto genera un escenario donde: **los derechos no siempre se niegan abiertamente, pero sí se limitan en la práctica.** Aquí es donde la argumentación se vuelve fundamental. porque permite:

- cuestionar decisiones administrativas
- evidenciar interpretaciones incorrectas
- defender derechos sin caer en confrontaciones innecesarias
- construir soluciones dentro del marco institucional

En el servicio público, **argumentar bien es hablar el lenguaje que la autoridad entiende, usar las reglas del propio sistema para defender derechos y transformar un problema individual en un asunto institucional**

Además, la argumentación fortalece al sindicato como actor:

- Le da legitimidad
- Le da credibilidad
- Le permite incidir en decisiones
- Lo posiciona como interlocutor serio

Un sindicato que argumenta bien: no solo reacciona... **influye**.

Argumentar como herramienta de defensa, no solo de abogados

Uno de los mayores errores en el ámbito sindical es pensar que la argumentación jurídica es solo tarea de abogados. Eso genera dos problemas: dependencia total de asesores externos, y debilidad en la defensa cotidiana

La realidad es otra: **Toda persona que representa, orienta o defiende a alguien necesita saber argumentar**. No se trata de convertir a todos en especialistas en derecho. Se trata de que cualquier persona dentro del sindicato pueda: explicar un derecho, identificar una injusticia, construir una razón clara y sostener una postura con fundamento

Argumentar no es memorizar leyes. Es entenderlas y saber usarlas. Por ejemplo, un delegado sindical no necesita citar artículos de memoria, pero sí debe poder decir:

- qué derecho está en juego
- por qué se está violando
- qué debe hacerse para corregirlo

Cuando esto ocurre, **el conocimiento deja de concentrarse y se vuelve colectivo**. Y eso fortalece enormemente al sindicato.

¿Qué cambia cuando el sindicato sabe argumentar?

- Las reuniones con autoridades dejan de ser informales
- Las negociaciones tienen mayor peso
- Las quejas se convierten en planteamientos sólidos
- Las decisiones se enfrentan con razones, no solo con presión

En el fondo, aprender a argumentar significa: perder el miedo a hablar, dejar de depender completamente de otros, tener claridad para defender y actuar con seguridad. Cuando una persona entiende y puede explicar por qué algo es un derecho, deja de pedir y empieza a exigir con fundamento.

Argumentar en derecho no es una habilidad lejana ni exclusiva. Es una herramienta práctica, necesaria y transformadora. En el sindicalismo puede marcar la diferencia entre, aceptar una decisión o cuestionarla, quedarse en la queja o construir una solución, depender de otros o actuar con autonomía.

Si sabes argumentar, puedes defender. Si puedes defender, puedes transformar. Eso, es la base para construir un sindicalismo más fuerte, más consciente y más efectivo.

PARTE I. BASES PARA ENTENDER LA ARGUMENTACIÓN

Capítulo 1. ¿Qué es un argumento jurídico?

Hablar de argumentación jurídica puede sonar complicado, pero en realidad es algo mucho más cercano de lo que parece. Todos los días, en la vida sindical se argumenta, aunque muchas veces sin estructura o sin claridad.

Cuando un delegado dice: “Esto no es correcto” ya está iniciando un argumento. Cuando un dirigente señala: “Aquí se está violando un derecho” también está argumentando. Pero la diferencia entre una argumentación débil y una fuerte está en **cómo se construye esa idea.**

¿Qué es un argumento jurídico?

Un argumento jurídico es una forma de explicar, con base en hechos y normas, **por qué algo debe resolverse de cierta manera.** Dicho de forma sencilla: **Es una razón bien construida que conecta lo que pasó con lo que debe hacerse conforme al derecho.** No es solo decir “esto está mal”. Es decir qué pasó, qué dice la ley, por qué eso obliga a una solución.

Un argumento jurídico tiene un propósito muy claro: **convencer a quien decide (autoridad, tribunal, jefe, institución) de que tu posición es la correcta.** Aquí está algo muy importante que debes tener presente desde el inicio: **en derecho, no gana quien más se queja, gana quien mejor argumenta.**

Elementos básicos de un argumento (hecho, norma, conclusión)

Todo argumento jurídico, por más sencillo o complejo que sea, tiene tres elementos esenciales. Si falta uno, el argumento se debilita.

1. El hecho (¿qué pasó?)

Es la base de todo, la realidad, lo que ocurrió. Debe ser claro, concreto, verificable. Ejemplos:

- “Se negó el pago de una prestación”
- “Se aplicó una sanción sin procedimiento”
- “Se cambió el horario sin consentimiento”

Sin hechos claros, no hay argumento. Solo hay percepciones.

2. La norma (¿qué dice el derecho?)

Aquí se conecta el hecho con el derecho. La norma puede venir de:

- la Constitución
- Tratados internacionales
- leyes como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- reglamentos
- principios (como dignidad, igualdad, *pro persona*)

Ejemplo:

- “La ley establece que los trabajadores tienen derecho a...” La norma le da sustento al argumento. Es lo que lo convierte en jurídico.

3. La conclusión (¿qué debe hacerse?)

Es la parte más importante: lo que estás pidiendo o defendiendo. Debe ser clara, directa y lógica

Ejemplos:

- “Por lo tanto, debe pagarse la prestación”
- “Debe dejarse sin efectos la sanción”
- “Debe respetarse el derecho vulnerado”

Sin conclusión, el argumento queda incompleto. Es como explicar todo, pero no decir qué quieres que pase.

En resumen (estructura básica)

Todo argumento jurídico responde a tres preguntas:

- ¿Qué pasó? → Hecho
- ¿Qué dice la ley? → Norma
- ¿Qué debe hacerse? → Conclusión

Estructura simple para argumentar (problema – norma – solución)

Ahora vamos a simplificarlo aún más para uso práctico sindical. Puedes usar esta fórmula sencilla, en cualquier caso:

1. Problema

Describe lo que está mal. Ejemplo:

- “Se negó el permiso al trabajador”

2. Norma

Explica qué dice el derecho. Ejemplo:

- “La norma aplicable consistente en ... reconoce el derecho a permisos bajo ciertas condiciones, las cuales en este caso se cumplen”

3. Solución

Señala qué debe hacerse. Ejemplo:

- “Por lo tanto, el permiso debe ser concedido”

Fórmula completa: Problema + Norma + Solución = Argumento sólido

Ejemplo completo sencillo

“Se negó el permiso solicitado por el trabajador (**problema**), a pesar de que cumple con los requisitos establecidos en la ley ... o condiciones de trabajo (**norma**), por lo que debe concederse dicho permiso (solución).”

¿Por qué esta estructura funciona?

- ordena el pensamiento
- evita confusión
- facilita que otros entiendan
- obliga a ser claro

Y algo muy importante: **Hace que la autoridad no pueda evadir el tema fácilmente.**

Ejemplos sencillos en contexto sindical

Vamos a ver varios ejemplos reales adaptados al entorno sindical, para que puedas identificar cómo se construyen los argumentos en la práctica.

Caso 1: Negativa de prestación

Mal planteado:

- “No es justo que no paguen la prestación”

Bien argumentado:

- “Se está negando el pago de una prestación que corresponde al trabajador (hecho), la cual está reconocida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, específicamente en el artículo... (norma), por lo que debe cubrirse en los términos correspondientes (conclusión)”

Caso 2: Sanción indebida

Mal planteado:

- “La sanción es un abuso”

Bien argumentado:

- “Se impuso una sanción sin que existiera un procedimiento previo que garantizara el derecho de audiencia del trabajador (hecho), lo cual contradice los principios básicos de legalidad y debido proceso previstos en ... (norma), por lo que dicha sanción debe dejarse sin efectos (conclusión)”

Caso 3: Cambio de condiciones laborales

Mal planteado:

- “No pueden cambiar el horario así”

Bien argumentado:

- “Se modificaron las condiciones de trabajo del personal sin su consentimiento (hecho), lo cual afecta derechos laborales reconocidos y contraviene el principio de estabilidad en el empleo reconocidos en ... (norma), por lo que dicha modificación debe revisarse y ajustarse conforme a derecho (conclusión)”

Caso 4: Exclusión sindical

Mal planteado:

- “Están dejando fuera a nuestros compañeros”

Bien argumentado:

- “Se está excluyendo a determinados trabajadores del acceso a beneficios laborales (hecho), lo cual vulnera el principio de igualdad y no discriminación reconocida en ... (norma), por lo que debe garantizarse el acceso en condiciones de igualdad (conclusión)”

Errores comunes al construir argumentos

Para fortalecer lo aprendido, es importante identificar lo que **no se debe hacer**: hablar sin hechos claros, no señalar que ley es aplicable, usar la ley sin explicar cómo aplica, no decir qué solución se busca, mezclar ideas sin orden, basarse solo en emociones

Recomendaciones prácticas

Para empezar a mejorar tu forma de argumentar desde hoy, antes de hablar o escribir, pregúntate:

- ¿Qué pasó exactamente?
- ¿Qué norma aplica?
- ¿Qué quiero que se resuelva?

Trata de explicar en una sola oración tu argumento, evita rodeos innecesarios, usa lenguaje claro, no complicado.

Un argumento jurídico no es algo lejano ni complicado. Es algo que puedes construir todos los días si sigues una lógica sencilla:

Hecho + Norma + Conclusión

Cuando dominas esto, dejas de reaccionar sin rumbo, empiezas a defender con claridad y transformas la forma en que el sindicato enfrenta los problemas. Porque al final, la diferencia entre una queja y una defensa efectiva es una sola: **la forma en que se construyen los argumentos.**

Capítulo 2. Errores comunes al argumentar en sindicatos

En la práctica sindical, defender derechos no siempre falla por falta de razón, falla por **cómo se plantea esa razón**. Es decir, no es que el sindicato no tenga argumentos, sino que **no los presenta de forma clara, ordenada o correctamente sustentada**. Este capítulo es especialmente importante porque no se trata solo de aprender a argumentar bien, sino de **evitar los errores que más debilitan una defensa**, incluso cuando el

fondo es correcto. Aquí no hay teoría complicada. Hay realidad cotidiana. Porque si algo se repite en el trabajo sindical es esto: **Buenos casos mal defendidos.**

Argumentos emocionales sin sustento

Este es uno de los errores más frecuentes, y también uno de los más peligrosos. En el sindicalismo, es natural que haya emoción, indignación, frustración, sentido de injusticia. Eso es válido. Es humano. Es parte de la defensa de derechos. Pero el problema aparece cuando la emoción sustituye al argumento.

¿Cómo se ve este error?

Frases como:

- “Esto es un abuso”
- “Es totalmente injusto”
- “No vamos a permitir esto”
- “Siempre hacen lo mismo”

Todas estas expresiones reflejan molestia, pero **no construyen** un argumento jurídico. **El problema no es sentir. El problema es quedarse solo en el sentimiento.**

¿Por qué debilita la defensa?

- no obliga a la autoridad a responder jurídicamente
- puede ser ignorado fácilmente
- no demuestra violación concreta de derechos
- se percibe como presión, no como razón

Cómo corregirlo

No se trata de eliminar la emoción, sino de **convertirla en argumento.**

Ejemplo:

Mal:

- “Es injusto que no paguen”

Bien:

- “Se está negando el pago de una prestación que corresponde conforme al artículo ... de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo cual constituye una afectación a derechos laborales reconocidos y debe corregirse”

La emoción impulsa la defensa, pero el argumento la sostiene.

Citas legales sin conexión con el caso

Otro error muy común es creer que argumentar es simplemente “mencionar leyes”. Esto genera escritos o intervenciones llenas de artículos, pero sin relación clara con lo que está pasando.

¿Cómo se ve este error?

- Se citan artículos completos sin explicación
- Se mencionan normas sin aplicarlas al caso
- Se usan leyes “porque suenan bien”, pero no porque realmente correspondan

Ejemplo:

Mal:

- “Con fundamento en diversos artículos de la ley...” (sin explicar por qué aplican)

¿Por qué debilita la defensa?

- confunde más de lo que aclara
- no construye una relación entre hecho y norma
- da apariencia de conocimiento, pero no genera convicción
- facilita que la autoridad ignore el argumento

Cómo corregirlo

Cada vez que cites una norma, debes responder: **¿Por qué esta norma aplica en este caso?**

Ejemplo:

Mal:

- “El artículo X establece derechos laborales”

Bien:

- “El artículo X establece el derecho a [contenido], el cual resulta aplicable en este caso porque el trabajador se encuentra en esa situación, por lo que dicho derecho debe respetarse”

No se trata de citar más leyes, sino de usar mejor las que realmente aplican.

Uso incorrecto de la ley

Este error es más delicado, porque no solo debilita el argumento, puede hacerlo incorrecto. Sucede cuando se interpreta mal una norma, se usa fuera de contexto, se aplica a un caso donde no corresponde

¿Cómo se ve este error?

- Aplicar normas del sector privado a servidores públicos sin justificación
- Interpretar una disposición de forma aislada
- Confundir derechos con beneficios discrecionales

Ejemplo:

Mal:

- “Este derecho debe aplicar igual que en el sector privado”
(sin considerar diferencias del régimen, o las razones por las cuales resulta aplicable)

¿Por qué debilita la defensa?

- la autoridad puede desestimar fácilmente el argumento
- genera pérdida de credibilidad
- abre la puerta a que se desacredite toda la defensa

Cómo corregirlo

Verifica siempre si la norma aplica al caso, si corresponde al régimen correcto y si está vigente. Relaciona la norma con el contexto específico del servicio público, apóyate en principios cuando haya dudas

Un argumento mal sustentado puede ser peor que no argumentar.

Falta de claridad y orden

Este es un error silencioso, pero muy frecuente. Muchas veces el problema no es el contenido, sino la forma.

¿Cómo se ve este error?

- Ideas mezcladas sin estructura
- Párrafos largos sin punto claro
- Falta de conexión entre lo que se dice
- No se entiende qué se está pidiendo

¿Por qué debilita la defensa?

- dificulta que quien escucha o lee entienda
- genera confusión

- pierde impacto
- diluye el argumento

Cómo corregirlo

Usa siempre una estructura básica:

- ¿Qué pasó?
- ¿Qué dice la norma?
- ¿Qué debe hacerse?

Además, usa frases cortas, evita rodeos, ve directo al punto.

Un buen argumento mal explicado... se pierde.

Casos reales (bien vs mal argumentado)

Aquí es donde todo cobra sentido. Vamos a comparar ejemplos reales en contexto sindical.

Caso 1: Negativa de prestación

Mal argumentado:

- “No es justo que no paguen esta prestación, siempre hacen lo mismo y afectan a los trabajadores”

Problemas: emocional, sin norma, sin solución clara.

Bien argumentado:

- “Se está negando el pago de una prestación que corresponde al trabajador conforme a lo dispuesto por el artículo ... de las condiciones generales de trabajo (hecho + norma), sin que exista justificación legal para ello, por lo que debe realizarse el pago correspondiente (conclusión)”

Caso 2: Sanción indebida

Mal argumentado:

- “La sanción es injusta y abusiva”

Problemas: subjetivo, sin explicación, sin sustento.

Bien argumentado:

- “Se impuso una sanción sin que se garantizara el derecho de audiencia del trabajador reconocido por ... (hecho), lo cual contraviene los principios de legalidad y debido proceso (norma), en cuyo caso la sanción debe dejarse sin efectos (conclusión)”

Caso 3: Exclusión de beneficios

Mal argumentado:

- “Están discriminando a nuestros compañeros”

Problemas: afirmación sin sustento, falta de explicación

Bien argumentado:

- “Se está excluyendo a determinados trabajadores del acceso a beneficios laborales (hecho), sin una justificación objetiva, lo cual vulnera el principio de igualdad y no discriminación reconocida por el artículo ... de la ley... (norma), por lo que debe garantizarse el acceso en condiciones equitativas (conclusión)”

En la defensa sindical, los errores no siempre están en el fondo, están en la forma.

Puedes tener razón, pero sí:

- te quedas en la emoción
- usas mal la ley
- no explicas claramente
- no conectas ideas

tu argumento pierde fuerza. Por eso, más que aprender conceptos complejos, lo importante es evitar estos errores básicos. Al final: **un argumento claro, ordenado y bien sustentado puede cambiar una decisión. Uno confuso, aunque tenga razón, puede ser ignorado.**

Capítulo 3. La lógica básica para defender derechos

El capítulo anterior nos enseñó qué errores evitar, este capítulo nos da algo aún más importante: **la base para construir argumentos que realmente funcionen.**

Aquí no vas a encontrar fórmulas complicadas ni términos difíciles. Vas a encontrar algo más útil: **cómo pensar mejor para defender mejor.**

En el fondo, argumentar bien no es solo conocer la ley, es saber **ordenar ideas con lógica.** Esto es clave en el sindicalismo, porque muchas veces se tiene razón, se conoce

el problema, se identifica la injusticia, pero el mensaje no llega claro, porque falta lógica en la forma de argumentar.

Cómo construir argumentos claros

Un argumento claro no es el que suena más técnico, es el que se entiende sin esfuerzo. **Si quien te escucha necesita interpretar demasiado, el argumento falla.**

Regla básica: una idea, un objetivo

Cada argumento debe responder a una sola pregunta: ¿Qué estoy defendiendo exactamente?

Evita mezclar varios problemas al mismo tiempo, normas sin conexión, conclusiones en un solo planteamiento

Estructura sencilla para claridad

Usa siempre esta lógica:

- Primero: qué pasó
- Después: qué dice la norma
- Finalmente: qué debe hacerse

Ejemplo real (claro vs confuso)

Confuso:

- “Se está afectando al trabajador porque no se respetan sus derechos y además hay muchas irregularidades y esto no puede seguir así porque siempre pasa lo mismo”

Problemas: mezcla ideas, no identifica el problema concreto, no hay norma, no hay solución clara.

Claro:

- “Se negó el pago de una prestación al trabajador (hecho), a pesar de estar prevista en el artículo ... de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (norma), por lo que debe cubrirse conforme a derecho (conclusión)”

Consejos prácticos para claridad

- Usa frases cortas
- Evita rodeos innecesarios

- No uses palabras complicadas si puedes usar simples
- Ve directo al punto

Un argumento claro no impresiona, pero sí convence.

Coherencia, consistencia y sentido común

Estos tres elementos son el corazón de la lógica jurídica.

1. Coherencia (que todo tenga sentido)

Un argumento es coherente cuando no se contradice, sigue una línea clara, tiene lógica interna.

Ejemplo:

Incoherente:

- “El trabajador no tiene derecho porque no cumple requisitos, pero aun así deberían dárselo”

Coherente:

- “El trabajador cumple con los requisitos establecidos, por lo que tiene derecho a la prestación”

2. Consistencia (mantener la misma línea)

Ser consistente significa no cambiar tu postura a mitad del argumento. Ejemplo:

Inconsistente:

- “Esto es un derecho... pero también depende de la autoridad si lo concede”

Consistente:

- “Se trata de un derecho reconocido, por lo que no depende de la voluntad de la autoridad, sino de su cumplimiento”

3. Sentido común (lo lógico en la vida real)

Aquí está algo muy importante: **El derecho no puede ir en contra del sentido común.** Si un argumento suena absurdo en la vida real, probablemente está mal construido.

Ejemplo real

Caso: Negativa de permiso por enfermedad

Sin sentido común:

- “No se concede el permiso porque no estaba programado”

Con sentido común:

- “Se trata de una situación de salud no previsible (hecho), por lo que exigir programación previa resulta ilógico y contrario a la finalidad de protección del trabajador (norma), debiendo concederse el permiso (conclusión)”

Si tu argumento tiene lógica, coherencia y sentido común... es difícil de ignorar.

Cómo evitar contradicciones

Las contradicciones son uno de los errores más dañinos en la argumentación. Porque cuando te contradices, pierdes credibilidad, debilitas tu postura, facilitas que la autoridad rechace todo.

¿Cómo se generan las contradicciones?

- decir cosas opuestas en el mismo argumento
- usar normas que se contradicen entre sí
- cambiar de postura sin explicación

Reglas para evitar contradicciones

- Antes de hablar, revisa tu idea completa
- Pregúntate: ¿todo lo que digo apunta en la misma dirección?
- Evita mezclar argumentos incompatibles

Un solo error de contradicción puede derribar todo un argumento.

Técnicas simples de razonamiento

Aquí entramos a herramientas prácticas que puedes usar todos los días, sin necesidad de tecnicismos.

1. Razonamiento “si pasa esto, entonces pasa esto”

Es el más sencillo y poderoso. Si se cumple una condición, entonces debe haber una consecuencia.

Ejemplo

- “Si el trabajador cumple los requisitos (condición), entonces tiene derecho a la prestación (consecuencia)”

2. Razonamiento por comparación

Consiste en comparar situaciones similares.

Ejemplo

- “Si en casos similares se ha otorgado este derecho, no hay razón para negarlo en este caso”

3. Razonamiento por consecuencia

Analiza qué pasa si se acepta o se rechaza algo.

Ejemplo

- “Negar este derecho genera una situación de desigualdad entre trabajadores, lo cual debe evitarse”

4. Razonamiento de sentido común reforzado

Es usar lógica simple, pero explicada jurídicamente.

Ejemplo

- “No puede exigirse al trabajador cumplir con un requisito imposible, ya que ello dejaría sin contenido el derecho”

5. Razonamiento por reducción al absurdo

Consiste en mostrar que una postura lleva a un resultado absurdo.

Ejemplo

- “Si se aceptara esta interpretación, ningún trabajador podría ejercer este derecho, lo cual contradice su finalidad”

Ejemplo completo integrando lógica

Caso: Cambio unilateral de horario

Argumento:

“Se modificó el horario del trabajador sin su consentimiento (hecho), lo cual afecta sus condiciones laborales (norma), y si se permitiera este tipo de cambios sin límite, cualquier derecho podría ser alterado arbitrariamente (razonamiento), por lo que dicha modificación debe revisarse y ajustarse conforme a derecho (conclusión)”

La lógica no es algo complicado. Es algo que ya usas todos los días... solo que ahora lo vas a usar de forma consciente. En la defensa sindical, dominar esta lógica básica permite hablar con claridad, construir argumentos sólidos, evitar errores, generar impacto.

Porque **no se trata de saber más leyes, se trata de pensar mejor lo que se dice**. De esta manera, tus argumentos dejan de ser opiniones y se convierten en razones que pesan. En el mundo del trabajo, eso puede cambiar decisiones.

PARTE II. TIPOS DE ARGUMENTOS EN DERECHO (EXPLICADOS FÁCILMENTE)

Capítulo 4. Argumento literal o gramatical

Si tuviéramos que empezar por el argumento más sencillo, más directo y más usado en el derecho, sería este: **el argumento literal o gramatical**. Es el punto de partida de toda defensa. Es el primer lugar al que debes acudir cuando quieres saber si un derecho existe o no. Lo mejor de todo es que **no necesitas ser abogado para usarlo bien**.

¿Qué es el argumento literal o gramatical?

El argumento literal consiste en interpretar la ley **tal como está escrita**, tomando el significado natural de las palabras. Dicho de forma sencilla: **“es usar la ley tal cual dice, sin agregarle ni quitarle nada”**

Ejemplo básico

Si una norma dice:

- “Los trabajadores tienen derecho a dos días de descanso semanal”

El argumento literal sería:

“La ley reconoce el derecho a dos días de descanso semanal, por lo que debe respetarse en este caso” Sin interpretaciones complejas. Sin rodeos.

El argumento literal se basa en lo que dice la ley, no en lo que creemos que debería decir.

¿Cuándo usar el argumento literal?

Este tipo de argumento es especialmente útil cuando:

- la norma es clara
- el derecho está expresamente reconocido
- no hay ambigüedad en el texto
- la autoridad está ignorando algo evidente

Casos típicos donde funciona muy bien

- Pago de prestaciones expresamente previstas
- Otorgamiento de permisos establecidos
- Derechos básicos claramente definidos
- Procedimientos obligatorios que no se respetan

Ejemplo real

Caso: Negativa de prestación

Si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece una prestación específica:

Argumento:

“El artículo ... expresamente reconoce este derecho (norma), por lo que su otorgamiento no es discrecional, sino obligatorio, y debe cumplirse conforme a lo establecido”

Cuando NO es suficiente

El argumento literal no siempre basta. Puede quedarse corto cuando:

- la norma es ambigua
- hay varias interpretaciones posibles
- el derecho no está expresamente regulado
- hay conflicto entre normas, es decir, existen dos o más normas que señalan aspectos contradictorios

En esos casos, se necesitan otros tipos de argumentos (que veremos después).

Cómo identificar el argumento literal en la ley

Para usar este argumento, primero debes aprender a detectar cuándo una norma es clara.

Señales de que puedes usar argumento literal

- La ley usa palabras directas como:
 - “tendrá derecho”
 - “deberá”
 - “se otorgará”
 - “es obligación”
- No deja margen de interpretación
- No depende de condiciones complejas

Ejemplo práctico

Frase legal:

- “Los trabajadores tendrán derecho a...”

Esto es una señal clara de que puedes usar argumento literal.

Cómo leer la ley de forma útil

No necesitas leer toda la ley. Solo necesitas:

- identificar la parte que aplica
- entender qué dice
- traducirla a lenguaje claro

Traducción práctica

Texto legal:

- “Los trabajadores tienen derecho a...”

Lenguaje sindical:

“La ley reconoce este derecho, por lo que debe respetarse”

Ejemplos aplicados al servicio público

Aquí es donde todo se vuelve práctico. Vamos a ver cómo se usa este argumento en situaciones reales.

Caso 1: Pago de prestación

Mal planteado:

- “No quieren pagar la prestación”

Con argumento literal:

- “La Ley ... en su artículo ... reconoce expresamente el derecho a esta prestación (norma), por lo que su pago es obligatorio y no puede ser negado sin justificación”

Caso 2: Derecho a descanso

Mal planteado:

- “No están respetando los descansos”

Con argumento literal:

- “La Ley ... en su artículo ... establece el derecho al descanso semanal (norma), por lo que su omisión constituye una violación directa que debe corregirse”

Caso 3: Procedimiento disciplinario

Mal planteado:

- “La sanción es injusta”

Con argumento literal:

- “La Constitución y la Ley ... en su artículo ... establece que debe existir un procedimiento previo antes de imponer una sanción (norma), lo cual no ocurrió en este caso (hecho), por lo que la sanción carece de validez”

Caso 4: Permiso laboral

Mal planteado:

- “No me quisieron dar el permiso”

Con argumento literal:

- “La ley... reconoce en su artículo ... el derecho a permisos bajo ciertas condiciones, las cuales se cumplen en este caso (norma), por lo que el permiso debe concederse”

Ventajas del argumento literal

- Es claro

- Es directo
- Es difícil de rebatir
- No requiere interpretaciones complejas
- Tiene alto impacto inmediato

Riesgos si se usa mal

- Creer que cualquier texto aplica
- No revisar si la norma es vigente
- Sacar frases fuera de contexto
- Usar normas que no corresponden al caso

Antes de usar el argumento literal, asegúrate de que la norma realmente aplica al caso.

Ejercicio práctico

Ahora vamos a ponerlo en práctica de forma sencilla.

Ejercicio 1

Caso:

Un trabajador no recibe una prestación que está prevista en la normatividad.

Construye el argumento:

- Hecho:
- Norma:
- Conclusión:

Posible respuesta

- Hecho: Se negó el pago de la prestación
- Norma: La ley reconoce el derecho a dicha prestación en su artículo...
- Conclusión: Debe pagarse conforme a lo establecido

Argumento completo:

“Se negó el pago de una prestación al trabajador (hecho), a pesar de estar reconocida en la ley aplicable (norma), por lo que debe cubrirse conforme a derecho (conclusión)”

El argumento literal es el punto de partida de toda defensa. Es el más sencillo, pero también uno de los más poderosos cuando se usa bien. Porque en muchos casos, no necesitas interpretar ni debatir: **solo necesitas leer bien la ley y decir lo que dice.**

Eso, aunque parezca simple, tiene un impacto enorme. Porque cuando la ley es clara:

- no hay espacio para excusas
- no hay margen para evasivas
- no hay justificación para incumplir

Si la ley es clara, tu argumento también debe serlo. Cuando eso ocurre, pasa algo muy importante: la defensa deja de ser discusión... y se convierte en exigencia.

Capítulo 5. Argumento sistemático

Si el argumento literal nos enseña a leer la ley tal como está escrita, el argumento sistemático nos enseña algo aún más poderoso: **a no leer la ley sola... sino como parte de un todo.** Porque uno de los errores más comunes en la defensa sindical es este:

- tomar un artículo aislado
- interpretarlo sin contexto
- sacar conclusiones incompletas

Eso puede llevar a decisiones equivocadas. El argumento sistemático corrige eso, nos obliga a ver el derecho como un sistema, donde todo está conectado.

¿Qué es el argumento sistemático?

El argumento sistemático consiste en interpretar una norma **en relación con otras normas**, para entender su verdadero alcance. Dicho de forma sencilla:

No basta con leer un artículo... hay que ver cómo encaja con los demás.

Ejemplo sencillo

Si una norma parece limitar un derecho, pero otra lo protege, no puedes quedarte con una sola. Tienes que analizarlas juntas.

La ley no es un conjunto de piezas sueltas. Es un sistema que debe ser coherente.

Cómo leer la ley como un todo

Leer la ley de forma sistemática es como armar un rompecabezas. Cada norma:

- aporta una parte
- tiene relación con otras
- cobra sentido dentro del conjunto

Pasos prácticos

Cuando tengas un caso, sigue esta lógica:

- Identifica la norma principal
- Busca otras normas relacionadas
- Revisa si hay principios aplicables
- Analiza si hay contradicciones
- Construye una interpretación coherente

Ejemplo real

Caso: Negativa de un derecho laboral

Lectura aislada:

- “Este artículo no menciona este derecho, por lo tanto no aplica”

Lectura sistemática:

- “Aunque este artículo no lo menciona expresamente, otras disposiciones y principios reconocen este derecho, como lo son ... , por lo que debe interpretarse de forma integral”

Lo que cambia

- Dejas de ver límites...
- Empiezas a ver conexiones

Relación entre Constitución, leyes y reglamentos

Aquí está uno de los puntos más importantes del argumento sistemático. No todas las normas tienen el mismo nivel. Existe un orden:

1. La Constitución

Es la norma más importante. Está por encima de todo.

Ejemplo: Artículo 123 constitucional. Ahí se reconocen los derechos laborales básicos.

2. Tratados Internacionales

A partir de la reforma de 2011, los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos, forman parte de la Constitución Federal, como, por ejemplo, en materia laboral, los Tratados Internacionales suscritos con la Organización Internacional del Trabajo.

3. Las leyes

Dependiendo su naturaleza, desarrollan lo que dice la Constitución. Ejemplo: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es reglamentaria del artículo 123, Apartado “B” de la Constitución, y por ello, regula las relaciones laborales en el servicio público federal y establece las bases para normar las relaciones entre las entidades federativas y sus trabajadores.

4. Reglamentos y normas internas

Detallan cómo se aplican las leyes.

Pero: **no pueden contradecir la Constitución ni las leyes.**

Regla de oro

Si una norma inferior contradice una superior, debe prevalecer la superior.

Ejemplo real

Caso: Reglamento interno limita un derecho

Error:

- aceptar el reglamento como válido sin cuestionarlo

Argumento sistemático:

- “El reglamento establece una limitación (norma inferior), pero esta contradice derechos reconocidos en la Constitución (norma superior), por lo que no puede aplicarse en esos términos”

Aplicación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Aquí es donde este argumento cobra una fuerza enorme en el sindicalismo. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no puede leerse sola.

Debe interpretarse en conjunto con:

- la Constitución
- Tratados Internacionales
- los principios de derechos humanos
- otras normas laborales

Problema común

Muchas autoridades interpretan esta ley de forma restrictiva.

Ejemplo:

- “La ley no dice esto, por lo tanto, no aplica”

Cómo responder con argumento sistemático

“La interpretación no puede limitarse a un solo artículo, sino que debe hacerse en conjunto con los derechos reconocidos en la Constitución, Tratados Internacionales y los principios aplicables, lo que permite una interpretación más amplia y protectora”

Ejemplo real

Caso: Negativa de un derecho no expresamente regulado

Argumento limitado:

- “La ley no lo menciona”

Argumento sistemático:

- “Aunque la ley no regula expresamente este supuesto, los derechos reconocidos en la Constitución, Tratados Internacionales y los principios de protección laboral permiten interpretar la norma de forma que garantice dicho derecho”

Otro ejemplo: condiciones laborales

Caso: Cambio unilateral de condiciones

Argumento:

“Las condiciones de trabajo no pueden modificarse arbitrariamente (norma), ya que deben interpretarse en conjunto con los derechos de estabilidad y seguridad jurídica reconocidos en la Constitución (sistema), por lo que dicha modificación debe ajustarse a estos principios (conclusión)”

Ventajas del argumento sistemático

- Permite ampliar la protección de derechos
- Evita interpretaciones restrictivas
- Fortalece la defensa sindical
- Da mayor profundidad al argumento

Riesgos si no se usa

- aceptar interpretaciones limitadas
- perder derechos por lectura incompleta
- depender de lo que diga un solo artículo
- debilitar la defensa

Quien interpreta una norma sola... limita derechos. Quien la interpreta dentro del sistema... los fortalece.

Ejercicio guiado

Vamos a practicar paso a paso.

Caso

Un trabajador solicita un derecho que no está claramente regulado en la ley, y la autoridad lo niega diciendo: “La ley no lo establece”

Paso 1: Identifica el problema

- Se está negando un derecho

Paso 2: Identifica la norma base

- La ley no lo regula expresamente

Paso 3: Busca normas relacionadas

- Constitución
- Tratados Internacionales
- principios de derechos laborales
- otras disposiciones

Paso 4: Construye el argumento

Posible respuesta:

“Aunque la ley no regula expresamente este supuesto (hecho), la interpretación debe realizarse de manera sistemática, considerando los derechos reconocidos en la Constitución, tratados internacionales y los principios de protección laboral (norma) que señalan lo siguiente ..., por lo que debe garantizarse el derecho solicitado (conclusión)”

Otro ejercicio

Caso: Reglamento limita un derecho

Construye el argumento:

Posible respuesta

“El reglamento establece una limitación al derecho del trabajador (hecho), sin embargo, dicha limitación contraviene lo dispuesto en normas de mayor jerarquía como la Constitución y la legislación aplicable en cuyos artículos... disponen lo siguiente... (norma), por lo que no puede aplicarse en esos términos (conclusión)”

El argumento sistemático cambia completamente la forma de defender derechos.

Te enseña a ver más allá de lo evidente. Te permite:

- conectar normas
- ampliar interpretaciones
- fortalecer tu posición

Sobre todo, te da una ventaja clave: **evitar que te limiten con una lectura incompleta de la ley.**

La ley no se entiende leyendo una sola parte. Se entiende viendo cómo todas las partes trabajan juntas. Cuando haces eso, pasa algo muy importante: tu argumento deja de ser simple... y se vuelve sólido.

Capítulo 6. Argumento teleológico (finalidad de la norma)

Si el argumento literal se enfoca en **lo que dice la ley**, y el sistemático en **cómo se relaciona con otras normas**, el argumento teleológico va un paso más allá:

se pregunta para qué existe la norma

Este tipo de argumento es importante, porque muchas veces la ley no dice todo de forma explícita... pero sí tiene un objetivo claro: **proteger derechos**. Cuando entiendes ese objetivo, puedes defender mejor.

¿Qué es el argumento teleológico?

El argumento teleológico consiste en interpretar una norma **según su finalidad**, es decir, según el propósito para el cual fue creada. Dicho de forma sencilla: **no solo importa lo que dice la ley... importa para qué lo dice.**

Ejemplo básico

Si una norma establece descansos laborales, su finalidad no es solo ordenar horarios, sino: **proteger la salud y dignidad del trabajador**. Entonces, cualquier interpretación debe respetar ese objetivo.

La ley no se hizo para complicar la vida... se hizo para resolver problemas y proteger derechos.

Cómo descubrir el propósito de una norma

Aquí está la habilidad clave de este tipo de argumento: **saber leer más allá del texto.**

Preguntas guía

Cuando tengas una norma frente a ti, pregúntate:

- ¿Qué problema buscaba resolver?
- ¿A quién protege?
- ¿Qué pasaría si no existiera?
- ¿Qué injusticia intenta evitar?

Ejemplo práctico

Norma: derecho a vacaciones

¿Qué busca?

- descanso
- recuperación física
- equilibrio laboral

Entonces, interpretar esa norma de forma restrictiva (por ejemplo, dificultando su uso) iría en contra de su finalidad.

Otra forma de verlo

Cada norma tiene un “espíritu”. El argumento teleológico consiste en defender ese espíritu.

Si una interpretación limita el objetivo de la norma... probablemente está mal.

Interpretar a favor de la protección laboral

En el ámbito del servicio público, esto es fundamental. Porque muchas veces:

- la autoridad interpreta la ley de forma restrictiva
- reduce derechos
- limita beneficios

Aquí es donde entra el argumento teleológico.

Principio básico

Las normas laborales deben interpretarse en favor de la protección del trabajador.

Esto significa que, ante dos posibles interpretaciones:

- una que limita
- y otra que protege

debe elegirse la que protege.

Ejemplo real

Caso: duda sobre un derecho

Interpretación restrictiva:

- “Como no está claramente regulado, no aplica”

Interpretación teleológica:

- “Aunque no esté detallado, la finalidad de la norma es proteger al trabajador, por lo que debe aplicarse en ese sentido”

Aplicación práctica en el servicio público

En relación con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto es muy importante porque:

- muchas disposiciones son generales
- la legislación esta desfasada con la realidad, al no actualizarse
- no todo está detallado
- hay espacios de interpretación

Esos espacios deben llenarse con el objetivo de protección.

Cuando la ley deja dudas, la finalidad las resuelve.

Ejemplos sindicales claros

Aquí es donde este argumento cobra vida.

Caso 1: Permiso laboral

Mal enfoque:

- “No cumple exactamente con todos los requisitos, por lo tanto se niega”

Argumento teleológico:

- “La finalidad de los permisos es atender necesidades personales justificadas (norma), por lo que su interpretación no debe ser rígida, sino orientada a garantizar ese objetivo, debiendo concederse en este caso (conclusión)”

Caso 2: Vacaciones

Mal enfoque:

- “Se posponen por necesidades del servicio”

Argumento teleológico:

- “El derecho a vacaciones tiene como finalidad garantizar el descanso del trabajador (norma), por lo que su limitación debe ser excepcional y no puede convertirse en una práctica constante que anule ese derecho (conclusión)”

Caso 3: Sanción disciplinaria

Mal enfoque:

- “Se sanciona conforme a facultades administrativas”

Argumento teleológico:

- “El régimen disciplinario tiene como finalidad corregir conductas, no afectar injustificadamente al trabajador (norma), por lo que cualquier sanción debe ser proporcional y justificada (conclusión)”

Caso 4: Negativa de prestación

Mal enfoque:

- “No está claramente especificado”

Argumento teleológico:

- “La finalidad de las prestaciones es mejorar las condiciones laborales del trabajador (norma), por lo que su interpretación debe ser amplia y no restrictiva, garantizando su acceso (conclusión)”

Ventajas del argumento teleológico

- Permite ampliar derechos
- Evita interpretaciones injustas
- fortalece la defensa sindical
- conecta el derecho con la realidad

Riesgos si no se usa

- aceptar interpretaciones rígidas
- limitar derechos innecesariamente
- perder oportunidades de defensa
- dejar que la autoridad defina el alcance de la ley

La ley sin finalidad se vuelve rígida. La ley con finalidad se vuelve justa.

Caso práctico

Vamos a integrar todo en un ejemplo completo.

Caso

Un trabajador solicita un permiso por una situación personal urgente. La autoridad lo niega argumentando que no cumple exactamente con los requisitos formales.

Análisis

- Hecho: se niega el permiso
- Norma: existen disposiciones sobre permisos
- Problema: interpretación rígida

Argumento teleológico

Respuesta:

“Se negó el otorgamiento de un permiso solicitado por el trabajador ante una situación personal justificada (hecho), a pesar de que la finalidad de la normativa en materia de permisos es atender este tipo de necesidades (norma), por lo que su interpretación no debe ser rígida ni limitar el ejercicio del derecho, debiendo concederse en este caso (conclusión)”

Capítulo 7. Argumento histórico

Hasta ahora hemos visto cómo leer la ley tal cual está escrita (argumento literal), cómo entenderla en conjunto (argumento sistemático) y cómo interpretar su finalidad (argumento teleológico). Ahora vamos a dar un paso más profundo: **entender de dónde viene la norma.**

Porque las leyes no aparecen por casualidad. Nacen en un contexto, responden a problemas reales y reflejan luchas sociales. Cuando entiendes eso, puedes argumentar con mucha más fuerza.

¿Qué es el argumento histórico?

El argumento histórico consiste en interpretar una norma tomando en cuenta:

- el contexto en el que se creó
- el problema que buscaba resolver
- la intención del legislador

Dicho en palabras sencillas: **es entender por qué se hizo la ley... para aplicarla mejor hoy.**

Ejemplo básico

Si una norma se creó para evitar abusos laborales, no puede interpretarse hoy de forma que permita esos abusos.

Para aplicar bien la ley, a veces hay que mirar hacia atrás.

¿Cuándo sirve revisar el origen de la norma?

El argumento histórico no siempre es necesario, pero es muy útil en ciertos casos.

Úsalo cuando:

- la norma es ambigua
- hay dudas sobre su alcance
- existen interpretaciones distintas
- la autoridad interpreta de forma restrictiva
- necesitas reforzar un argumento

Ejemplo real

Caso: derecho laboral discutido

La autoridad dice:

- “La ley no lo contempla así”

Aquí puedes responder:

- “La norma se creó precisamente para evitar este tipo de restricciones, por lo que su interpretación debe respetar ese origen”

También sirve cuando:

- quieres fortalecer un argumento débil
- necesitas dar mayor peso a tu posición
- quieres demostrar que tu interpretación no es nueva, sino coherente con el origen de la ley

El argumento histórico no sustituye otros argumentos, los fortalece.

Cómo usar antecedentes legislativos sin complicarse

Aquí es importante eliminar un mito: No necesitas leer debates largos ni documentos complejos para usar este argumento. Puedes usarlo de forma sencilla.

¿Qué son los antecedentes legislativos?

Son elementos que explican cómo y por qué se creó una norma:

- reformas anteriores
- contexto histórico
- problemas que existían
- intención de proteger ciertos derechos

Cómo usarlos de forma práctica

No necesitas citar todo. Basta con:

- identificar el propósito original
- explicarlo en lenguaje sencillo
- conectarlo con el caso actual

Ejemplo sencillo

En lugar de decir:

“En los debates legislativos de tal fecha se señaló...”

Puedes decir:

“Este derecho se incorporó para evitar abusos hacia los trabajadores, por lo que no puede interpretarse de forma que permita esas mismas prácticas”

Estructura simple

Puedes usar esta fórmula:

Origen + Problema que resolvía + Aplicación actual

Ejemplo

“Esta norma se creó para proteger a los trabajadores frente a decisiones arbitrarias (origen), evitando abusos en la relación laboral (problema), por lo que no puede interpretarse hoy de forma que permita esas mismas prácticas (aplicación)”

Ventaja

- no necesitas tecnicismos

- no necesitas citas complejas
- puedes hacerlo claro y directo

Ejemplos en el Artículo 123 constitucional

Aquí es donde el argumento histórico tiene una fuerza enorme.

El artículo 123 no es cualquier norma. Es resultado de luchas sociales profundas.

Contexto histórico

El artículo 123 nació para:

- proteger a los trabajadores
- evitar abusos del poder
- garantizar condiciones dignas
- reconocer derechos laborales básicos

¿Qué significa esto en la práctica?

Que cualquier interpretación de este artículo debe respetar ese origen.

Ejemplo real

Caso: limitación de un derecho laboral

Interpretación restrictiva:

- “El derecho no aplica en el caso de licencias por paternidad”

Argumento histórico:

- “Los derechos laborales reconocidos en el artículo 123 tienen su origen en la necesidad de proteger a los trabajadores frente a abusos, por lo que su interpretación no puede ser restrictiva, sino orientada a garantizar esa protección”

Otro ejemplo

Caso: condiciones laborales desfavorables

Argumento:

“El artículo 123 fue creado para garantizar condiciones dignas de trabajo (origen), evitando prácticas que afecten a los trabajadores (problema), por lo que cualquier medida que deteriore esas condiciones debe ser revisada conforme a este principio (aplicación)”

Otro caso más

Caso: negación de derechos colectivos

Argumento:

“Los derechos colectivos reconocidos en el artículo 123 tienen su origen en la necesidad de equilibrar la relación entre trabajadores y patrón-autoridad (origen), por lo que su restricción injustificada rompe ese equilibrio y debe corregirse (aplicación)”

Ventajas del argumento histórico

- da profundidad al argumento
- refuerza la interpretación
- conecta el derecho con la realidad
- muestra que no es una ocurrencia, sino una lógica jurídica

Riesgos si no se usa

- aceptar interpretaciones limitadas
- perder contexto
- debilitar la defensa
- permitir que la ley se use en contra de su propio propósito

Una ley sin contexto puede malinterpretarse. Una ley con historia se entiende mejor.

El argumento histórico no es el más usado, pero es uno de los más poderosos cuando se aplica correctamente. Te permite:

- entender el origen de los derechos
- defenderlos con mayor fuerza
- evitar interpretaciones injustas

Sobre todo, te recuerda algo fundamental: **los derechos laborales no son concesiones, son conquistas.**

Cada norma tiene una historia. Esa historia explica por qué debe respetarse.

Cuando incorporas eso en tu argumentación, pasa algo muy importante: tu defensa deja de ser solo técnica, y se vuelve legítima. En el sindicalismo, eso tiene un peso enorme.

Capítulo 8. Argumento lógico

Si tuviéramos que elegir una herramienta que atraviesa toda la argumentación jurídica, esa sería la lógica. Porque puedes conocer la ley, entender su finalidad e incluso su historia, pero si tu razonamiento no tiene lógica, el argumento se cae. **La lógica no es complicada. Ya la usas todos los días.** Solo que ahora vamos a aprender a usarla de forma consciente para defender derechos.

¿Qué es el argumento lógico?

El argumento lógico consiste en construir una idea que tenga:

- coherencia
- sentido
- relación clara entre lo que se dice

Dicho de forma sencilla: **es usar el sentido común bien ordenado para defender un derecho.**

Tipos básicos de argumento lógico (explicados de manera fácil)

1. *A contrario sensu*

Si la ley dice algo para un caso, lo contrario aplica para el opuesto

2. *A fortiori*

Si aplica en un caso, con mayor razón en uno más fuerte

3. Reducción al absurdo

Si una interpretación lleva a algo ilógico, es incorrecta

4. Causa y efecto

Si ocurre algo, debe haber una consecuencia

5. Analogía lógica

Casos similares deben tratarse igual

Cómo usar la lógica sin tecnicismos

No necesitas decir “*a fortiori*” o “*a contrario sensu*”.

Solo necesitas pensar así:

- “Si esto es así, entonces...”
- “No tendría sentido que...”
- “Esto implicaría que...”
- “Con mayor razón...”

La lógica bien usada se entiende sin explicación adicional.

Ejemplos fáciles de aplicar

Caso 1: Prestación

“Si el trabajador cumple los requisitos, entonces tiene derecho al beneficio”

Caso 2: Igualdad

“Si otros en la misma situación reciben el beneficio, este también debe recibirlo”

Caso 3: Sanción

“Si la sanción es para corregir, no puede ser desproporcionada”

Ejemplo práctico completo (paso a paso)

Ahora vamos a aterrizar todo con un caso realista, como los que se enfrentan todos los días en un sindicato.

Caso

Un trabajador solicita un permiso por una situación familiar urgente.

La autoridad lo niega diciendo:

“No estaba programado con anticipación”

Paso 1. Identifica el problema

- Se negó un permiso
- La razón es que no fue programado

Paso 2. Aplica lógica básica

Ahora piensa con lógica, no con tecnicismos:

¿Tiene sentido exigir programación en algo urgente?

La respuesta es clara: no.

Paso 3. Construye el razonamiento

Puedes usar varias formas de lógica aquí:

Reducción al absurdo

- Si se exige programación previa en situaciones urgentes, entonces ningún permiso urgente podría otorgarse

Causa y efecto

- Si ocurre una situación imprevista, debe permitirse actuar en consecuencia

Sentido común

- Lo urgente, por definición, no puede programarse

Paso 4. Construye el argumento completo

Argumento:

“Se negó el permiso solicitado por el trabajador ante una situación urgente (hecho), bajo el argumento de que no fue programado previamente, sin embargo, exigir programación en situaciones imprevistas resulta ilógico, ya que implicaría que ningún permiso urgente podría concederse (razonamiento lógico), por lo que dicha negativa carece de justificación y el permiso debe otorgarse (conclusión)”

Paso 5. Versión más breve (uso práctico)

En una reunión o escrito:

“No tiene sentido exigir programación previa para una situación urgente, porque eso haría imposible ejercer ese derecho, por lo que el permiso debe concederse”

Otro ejemplo práctico breve

Caso: trato desigual

Un trabajador no recibe un beneficio que sí reciben otros en la misma situación.

Argumento lógico:

“Si otros trabajadores en condiciones iguales reciben este beneficio (premisa), no existe justificación para negarlo en este caso (razonamiento), por lo que debe otorgarse en igualdad de condiciones (conclusión)”

Otro ejemplo práctico (*a fortiori*)

Caso: afectación grave

Argumento:

“Si la legislación protege al trabajador en situaciones ordinarias (premisa), con mayor razón debe protegerlo en una situación que implica una afectación más grave (razonamiento), por lo que debe garantizarse ese derecho (conclusión)”

La lógica no es algo lejano ni complicado. Es algo que ya usas... pero ahora lo estás usando con intención. Cuando aplicas lógica:

- tus argumentos se entienden
- tus ideas tienen fuerza
- tu defensa se vuelve sólida

Cuando además lo llevas a casos prácticos, pasa algo muy importante: **dejas de improvisar, y empiezas a construir argumentos con estructura. Si lo que dices tiene lógica, tiene fuerza. Si tiene fuerza, puede cambiar decisiones.** En el sindicalismo, eso no es menor: **es la diferencia entre que te escuchen, o que te ignoren.**

Capítulo 9. Argumento analógico

Hay momentos en la defensa sindical en los que sucede algo muy frustrante: buscas en la ley... y no encuentras una respuesta clara.

- No hay artículo específico.
- No hay regulación directa.
- No hay una solución escrita “tal cual”.

Ahí surge una pregunta clave: **¿Entonces no hay derecho?** La respuesta es: **sí puede haberlo**. Aquí entra uno de los argumentos más útiles en estos casos: **el argumento analógico**.

¿Qué es el argumento analógico?

El argumento analógico consiste en aplicar una norma a un caso que no está previsto expresamente, pero que es **similar a otro que sí está regulado**. Dicho en palabras simples: **si dos situaciones son parecidas, deben tratarse de forma parecida**.

Ejemplo básico

Si la ley protege a un tipo de trabajador en cierta situación, y existe otro trabajador en condiciones muy similares: esa protección puede extenderse.

Cuando la ley guarda silencio, la analogía permite construir respuestas.

¿Qué hacer cuando la ley no dice nada?

Este es el punto de partida del argumento analógico.

Situaciones comunes

- Nuevos problemas no previstos en la ley
- Cambios en las condiciones de trabajo
- Vacíos normativos
- Casos específicos que no están regulados

Ejemplo real

Caso: modalidad de trabajo no prevista

La ley no regula claramente cierta situación laboral.

Error:

- “Como no está en la ley, no aplica”

Enfoque analógico:

- “Aunque no esté regulado expresamente, existen situaciones similares que sí están protegidas, por lo que puede aplicarse esa lógica”

Pasos prácticos

Cuando te enfrentes a un vacío legal:

1. Identifica el problema
2. Busca casos similares en la ley
3. Analiza qué tienen en común
4. Aplica esa lógica al caso actual

Regla práctica: Si no hay norma directa, busca una parecida.

Cómo encontrar casos similares

Aquí está la habilidad clave. No se trata de encontrar algo idéntico, sino algo **suficientemente parecido**.

Preguntas guía

- ¿Existe una situación regulada que se parezca?
- ¿Qué elementos comparten ambos casos?
- ¿Cuál es la lógica detrás de la norma existente?

Ejemplo sencillo

Caso: nuevo tipo de permiso

Aunque no exista regulación específica, puedes preguntarte:
¿Hay otros permisos similares?

- permisos personales
- permisos por causas justificadas

Entonces puedes construir la analogía.

Ejemplo sindical

Caso: beneficio no previsto

Argumento:

“Aunque este supuesto no está expresamente regulado (hecho), existen beneficios similares reconocidos en la normatividad para situaciones comparables (referencia), por lo que debe aplicarse la misma lógica en este caso (conclusión)”

Otro ejemplo

Caso: trabajador en condición especial

Argumento:

“Si la normativa protege a trabajadores en situaciones similares (referencia), no existe razón para excluir este caso que comparte las mismas características (analogía), por lo que debe otorgarse el mismo trato (conclusión)”

Riesgos de usar analogía

El argumento analógico es muy útil, pero también tiene riesgos si se usa mal.

Riesgos principales

- comparar situaciones que no son realmente similares
- forzar la analogía
- ignorar diferencias importantes
- usarla cuando sí existe una norma directa

La analogía no es inventar, es comparar con sentido.

Ejemplo sindical práctico

Vamos a integrar todo en un caso completo.

Caso

Un trabajador solicita un tipo de permiso que no está expresamente regulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ni en las condiciones generales de trabajo.

La autoridad responde:

“No está en la ley ni en las condiciones, por lo tanto, no procede”

Paso 1. Identificar el problema

- No hay regulación directa

Paso 2. Buscar casos similares

- permisos personales
- permisos por causas justificadas

Paso 3. Identificar similitudes

- necesidad personal
- justificación válida
- impacto en el trabajador

Paso 4. Construir el argumento

Argumento completo:

“Aunque el tipo de permiso solicitado no se encuentra expresamente regulado en la normatividad aplicable (hecho), existen figuras similares como los permisos por causas justificadas que buscan atender necesidades personales del trabajador (referencia), por lo que, al compartir las mismas características, debe aplicarse la misma lógica en este caso (analogía), debiendo concederse el permiso solicitado (conclusión)”

Versión breve (uso práctico)

En reunión:

“Aunque este permiso no está expresamente regulado, es similar a otros que sí están reconocidos, por lo que debe tratarse de la misma manera”

Ventajas del argumento analógico

- permite resolver vacíos legales
- amplía la protección de derechos
- da flexibilidad a la interpretación
- fortalece la defensa sindical

Cuando usarlo

- cuando la ley no regula el caso
- cuando hay situaciones nuevas
- cuando se necesita ampliar derechos
- cuando existen casos similares

El argumento analógico es una herramienta clave en la defensa sindical moderna. Porque la realidad cambia más rápido que la ley. En ese espacio donde la ley aún no llega, la analogía permite: **construir respuestas justas.**

Que la ley no diga algo, no significa que no exista el derecho. Significa que: **tienes que construirlo con inteligencia.** Si usas bien la analogía, pasa algo muy importante: transformas el vacío en oportunidad de defensa. Eso es una ventaja enorme

Capítulo 10. Argumento de autoridad

En la defensa sindical hay momentos en los que no basta con decir: “la ley dice esto” o “esto es lógico”. Hay situaciones en las que necesitas algo más fuerte: **respaldar tu argumento con lo que ya han dicho los tribunales u órganos especializados.** Aquí entra el argumento de autoridad.

¿Qué es el argumento de autoridad?

El argumento de autoridad consiste en apoyar tu postura en criterios ya establecidos por:

- tribunales
- jueces
- órganos especializados

Dicho en palabras sencillas: **no solo dices que tienes razón... muestras que alguien con autoridad jurídica ya lo dijo antes.**

Ejemplo básico

- “Este criterio ha sido reconocido por el Poder Judicial”
- “La jurisprudencia ha establecido que...”

El argumento de autoridad no sustituye tu argumento, lo fortalece.

Uso de jurisprudencia

Aquí es donde este argumento cobra mayor fuerza. La jurisprudencia son criterios que los tribunales han sostenido bajo ciertas circunstancias o de forma reiterada y que sirven

para interpretar la ley. En México, una de las principales fuentes, aunque no la única, es la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

¿Por qué es importante?

Porque la jurisprudencia:

- aclara el sentido de la ley
- resuelve dudas
- establece criterios obligatorios en muchos casos
- da certeza jurídica

Ejemplo real

Caso: derecho laboral en duda

Argumento:

“La interpretación de este derecho a favor del trabajador no es nueva, ya que ha sido reconocida por criterios de jurisprudencia, los cuales han señalado que debe garantizarse su ejercicio en condiciones adecuadas”

¿Qué pasa cuando usas jurisprudencia?

- tu argumento gana peso
- la autoridad debe tomarlo en serio
- reduces el margen de rechazo

Cómo citar criterios sin complicarse

Aquí es importante quitar otro mito: **no necesitas citar como libro jurídico para usar este argumento.** Puedes hacerlo de forma clara y sencilla.

Formas simples de citar

No necesitas números largos ni tecnicismos, salvo que se trate de un litigio. Puedes decir:

- “La Suprema Corte ha establecido que...”
- “Los tribunales han señalado que...”
- “Existe un criterio de jurisprudencia que reconoce...”

Ejemplo práctico

En lugar de:

“Tesis aislada número tal, publicada en...”

Puedes decir:

“La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado en sus criterios que los derechos laborales deben interpretarse de forma que favorezcan al trabajador”. esto en una discusión informal, en caso de que sea formal, si requieres ser puntual.

Estructura sencilla

Puedes usar esta fórmula:

Criterio + Aplicación al caso

Ejemplo

“La Suprema Corte ha reconocido que los derechos laborales deben interpretarse de manera protectora al trabajador (criterio), por lo que en este caso debe privilegiarse esa interpretación (aplicación)”

Otro ejemplo

“Los tribunales han establecido interpretando la Constitución, que no pueden imponerse sanciones sin respetar el debido proceso (criterio), lo cual no ocurrió en este caso, por lo que la sanción debe dejarse sin efectos (aplicación)”

Consejo práctico en discusiones informales

Explica el criterio, no lo copies. Lo importante no es repetir palabras difíciles, sino hacer entender la idea.

Cuando SÍ usar el argumento de autoridad

Este argumento es muy útil cuando:

- hay dudas sobre la interpretación de la ley
- existe un conflicto jurídico
- necesitas reforzar tu argumento
- la autoridad se resiste a aceptar tu postura
- el caso puede escalar a instancia legal

Ejemplo real

Caso: interpretación restrictiva

Argumento:

“La interpretación que limita este derecho no es correcta, ya que los tribunales han establecido que los derechos laborales, al tratarse de derechos humanos, deben aplicarse de manera amplia y protectora, por lo que debe adoptarse esa interpretación”

También es útil cuando:

- quieres dar mayor legitimidad a tu postura

- necesitas convencer a una autoridad formal
- buscas respaldo institucional

Si quieres que tu argumento pese más, apóyalo en autoridad.

Cuando NO usarlo

Aunque es muy útil, no siempre es necesario.

Evita usarlo cuando:

- el argumento literal es suficiente
- el caso es simple
- no tienes claridad sobre el criterio
- solo quieres “llenar” el argumento

Ejemplo

Caso sencillo: pago de prestación clara

Exceso:

- citar jurisprudencia innecesaria

Mejor:

- usar argumento literal directo

Otro error común

Usar criterios sin entenderlos. Esto puede debilitar tu argumento.

No uses autoridad si no sabes explicarla.

Ejemplos sindicales claros

El argumento de autoridad es una herramienta poderosa en la defensa sindical.

Te permite:

- apoyarte en lo que ya se ha resuelto
- fortalecer tu postura
- dar mayor peso a tus argumentos

Pero debe usarse con inteligencia. **No se trata de decir “porque lo dijo de manera consistente un tribunal”. Se trata de decir “esto ya ha sido reconocido, y por eso debe respetarse”.** Cuando haces eso, tu argumento deja de ser solo tuyo, y se convierte en parte de un criterio más amplio.

Capítulo 11. Argumento de consecuencias (pragmático)

Hay algo que muchas veces se olvida en la argumentación jurídica: no todo se trata solo de lo que dice la ley... también importa **qué pasa cuando se aplica de cierta forma**. Aquí entra un tipo de argumento muy poderoso: **el argumento de consecuencias**.

¿Qué es el argumento de consecuencias?

El argumento de consecuencias consiste en analizar los efectos que tendría una decisión o una interpretación. Dicho de forma sencilla: **no solo preguntas si algo es legal... preguntas qué provoca en la realidad**.

Ejemplo básico

- “Si se permite esta práctica, se afectarán los derechos de los trabajadores”

Una decisión puede ser legal en apariencia, pero injusta en sus efectos.

Cómo pensar en los efectos de una decisión. Aquí está la clave de este argumento: **anticipar lo que va a pasar.**

Preguntas guía

Cuando analices un caso, pregúntate:

- ¿Qué pasa si se acepta esta decisión?
- ¿Qué pasa si se rechaza?
- ¿A quién afecta?
- ¿Genera desigualdad?
- ¿abre la puerta a abusos?

Ejemplo sencillo

Caso: negar un derecho

Pregunta:

- ¿Qué pasa si esto se vuelve regla?

Respuesta:

- muchos trabajadores quedarían sin protección
- se normaliza una práctica injusta

Otro ejemplo

Caso: permitir cambios arbitrarios

Pregunta:

- ¿Qué pasaría si todas las autoridades hacen lo mismo?

Respuesta:

- desaparecería la estabilidad laboral

Si una decisión genera efectos negativos amplios, debe cuestionarse.

Impacto en derechos laborales

Este argumento es especialmente importante en el servicio público, donde muchas decisiones:

- parecen administrativas
- pero tienen efectos reales en las personas

¿Por qué importa?

Porque el derecho laboral no es solo norma, **es protección de personas.**

Ejemplos de impacto

Una decisión puede generar:

- pérdida de ingresos
- afectación a la estabilidad
- desigualdad entre trabajadores
- debilitamiento sindical
- normalización de abusos

Ejemplo real

Caso: negar prestaciones de forma generalizada

Consecuencia:

- afecta a todos los trabajadores
- reduce condiciones laborales
- crea desigualdad

Argumento:

“Negar esta prestación no solo afecta al trabajador en este caso (hecho), sino que genera una práctica general que deteriora las condiciones laborales en perjuicio de todos los trabajadores (consecuencia), por lo que debe corregirse”

Otro ejemplo

Caso: sanción arbitraria

Consecuencia:

- genera miedo

- inhibe derechos
- debilita la organización

Argumento:

“Permitir sanciones sin justificación no solo afecta al trabajador (hecho), sino que genera un ambiente de inseguridad laboral (consecuencia), lo cual debe evitarse”

Ejemplos reales

Caso 1: Cambio unilateral de condiciones

Argumento:

“Permitir la modificación unilateral de condiciones de trabajo (hecho) implicaría que cualquier derecho pueda ser alterado sin control (consecuencia), lo cual genera inseguridad jurídica y va en contra de disposiciones constitucionales (conclusión)”

Caso 2: Negativa de permiso

Argumento:

“Negar este permiso en una situación justificada (hecho) implica desconocer necesidades reales del trabajador (consecuencia), lo que afecta su bienestar y debe corregirse (conclusión)”

Caso 3: Trato desigual

Argumento:

“Otorgar este beneficio solo a algunos trabajadores en forma injustificada (hecho), genera una situación de desigualdad (consecuencia), lo cual va en contra de principios constitucionales y debe corregirse (conclusión)”

Caso 4: Interpretación restrictiva

Argumento:

“Adoptar una interpretación restrictiva de este derecho (hecho) limitaría su ejercicio en la mayoría de los casos (consecuencia), lo cual vacía de contenido la norma y debe evitarse (conclusión)”

Caso 5: Incumplimiento de obligaciones

Argumento:

“El incumplimiento de esta obligación (hecho) no solo afecta al trabajador directamente, sino que genera un precedente que puede repetirse (consecuencia), por lo que debe evitarse para impedir su generalización (conclusión)”

Ejemplo práctico completo

Caso

Una autoridad decide no pagar una prestación argumentando falta de recursos.

Análisis

- Hecho: no se paga
- Problema: justificación administrativa
- Impacto: afecta derechos

Argumento de consecuencias

Respuesta:

“La negativa de pago de esta prestación (hecho) bajo el argumento de falta de recursos no solo afecta al trabajador en este caso, sino que abre la puerta a que cualquier derecho pueda ser incumplido por razones administrativas (consecuencia), lo cual debilita la protección laboral y debe evitarse, por ello la prestación debe cubrirse conforme a derecho (conclusión)”

Cómo combinar este argumento con otros

El argumento de consecuencias funciona mejor cuando se combina con:

- argumento lógico
- argumento teleológico
- argumento sistemático

Ejemplo combinado

“Negar este derecho (hecho) no solo va en contra la finalidad de la norma (teleológico), sino que además genera una situación de desigualdad entre trabajadores (consecuencia), por lo que debe corregirse (conclusión)”

Ventajas del argumento de consecuencias

- conecta el derecho con la realidad
- muestra impactos concretos
- genera conciencia
- fortalece la defensa

Riesgos si no se usa

- ignorar efectos reales
- aceptar decisiones injustas
- limitar la defensa a lo técnico
- perder impacto

El derecho no solo se interpreta, se vive.

El argumento de consecuencias es una herramienta que hace algo que otros argumentos no siempre logran: **mostrar lo que está en juego.**

Te permite:

- anticipar efectos
- evidenciar riesgos
- defender con mayor profundidad

No basta con decir que algo está mal. Hay que mostrar qué pasa si se permite. Cuando haces eso, tu argumento deja de ser abstracto y se vuelve real.

Capítulo 12. Argumento principalista

Hay momentos en la defensa sindical en los que la ley no dice todo, o incluso parece quedarse corta. No hay un artículo claro, no hay una respuesta directa, pero aun así sabes que algo está mal. Ahí es donde entran los **principios**. Cuando los usas correctamente, **tu argumento deja de depender solo de la ley escrita y se apoya en los valores más altos del derecho.**

¿Qué es el argumento principalista?

El argumento principalista consiste en fundamentar una postura en **principios jurídicos**, no solo en normas específicas. Dicho de forma sencilla: **es defender un derecho desde lo que es justo, digno e igualitario, aunque no haya una regla exacta que lo diga.**

Ejemplo básico

- “Esta situación vulnera la dignidad del trabajador”
- “Se está generando un trato desigual”
- “Debe aplicarse la interpretación más favorable”

Los principios son el corazón del derecho. Las reglas son solo su forma.

¿Qué son los principios?

Los principios son ideas fundamentales que guían la interpretación y aplicación del derecho. Son normas abiertas, valores y derechos fundamentales. No siempre están redactados como artículos, pero están presentes en:

- la Constitución
- los derechos humanos
- la lógica del sistema jurídico

Principios clave en el ámbito sindical

Aquí están los más importantes para la defensa de personas servidoras públicas:

1. Principio pro persona

Significa:

- siempre debe aplicarse la interpretación más favorable a la persona

Ejemplo

Si hay dos formas de interpretar una norma:

- una limita el derecho
- otra lo protege

Debe elegirse la que protege.

Aplicación

“Ante dos posibles interpretaciones, debe adoptarse la que favorezca al trabajador”

2. Principio de igualdad

Significa:

- todas las personas deben recibir el mismo trato en situaciones jurídicas iguales

Ejemplo

- no puedes dar beneficios a unos trabajadores y negarlos a otros sin justificación objetiva y razonable

Aplicación

“El trato diferenciado sin justificación vulnera el principio de igualdad”

3. Principio de dignidad

Significa:

- toda persona debe ser tratada con respeto y condiciones dignas

Ejemplo

- condiciones laborales degradantes
- trato humillante
- decisiones arbitrarias

Aplicación

“Esta medida afecta la dignidad del trabajador y debe modificarse”

Cómo usar los principios en la defensa sindical

Aquí está lo más importante: **los principios no sustituyen la ley... la complementan y la fortalecen.**

Cuando usarlos

- cuando la ley es ambigua
- cuando no hay regulación clara
- cuando hay una interpretación injusta
- cuando se requiere fortalecer un argumento

Cómo integrarlos

Puedes hacerlo de forma sencilla:

Hecho + Principio + Conclusión

Ejemplo

“Se está negando este derecho al trabajador (hecho), lo cual vulnera el principio de igualdad al tratarlo de forma distinta sin justificación razonable y objetiva (principio), por lo que debe corregirse (conclusión)”

Otra forma

Combinar con otros argumentos:

- literal + principio
- lógico + principio
- sistemático + principio

Ejemplo combinado

“La interpretación restrictiva de este derecho (hecho) no solo limita su alcance, sino que contraviene el principio pro persona al no aplicar la interpretación más favorable (principio), por lo que debe corregirse (conclusión)”

Casos aplicados (ejemplos reales)

Caso 1: Trato desigual

Un grupo de trabajadores recibe un beneficio y otro no, sin razón clara, objetiva y razonable.

Argumento:

“Se está otorgando un beneficio solo a ciertos trabajadores (hecho), sin una justificación objetiva y razonable, lo cual vulnera el principio de igualdad (principio), por lo que debe garantizarse el mismo trato para todos (conclusión)”

Caso 2: Negativa de derecho

La autoridad niega un derecho por interpretación restrictiva.

Argumento:

“La interpretación restrictiva que han adoptado (hecho) limita el ejercicio del derecho, lo cual contraviene el principio pro persona al no aplicar la opción más favorable (principio), por lo que debe adoptarse una interpretación más amplia (conclusión)”

Caso 3: Sanción desproporcionada

Argumento:

“La sanción impuesta (hecho) resulta excesiva y afecta de manera desproporcionada al trabajador, vulnerando su dignidad (principio), por lo que debe ajustarse a criterios razonables (conclusión)”

Ejemplo práctico completo

Caso

Un trabajador solicita ejercer un derecho. La autoridad lo niega porque la ley no lo menciona expresamente.

Argumento principalista

Respuesta:

“Aunque la normatividad no regula expresamente este supuesto (hecho), la interpretación debe realizarse conforme al principio pro persona, privilegiando la interpretación más favorable al trabajador (principio), por lo que debe garantizarse el ejercicio del derecho solicitado (conclusión)”

Ventajas del argumento principalista

- amplía la defensa
- fortalece argumentos débiles
- conecta con derechos humanos
- permite soluciones más justas

Riesgos si se usa mal

- usar principios sin conexión con el caso
- sustituir completamente la ley
- no explicar su aplicación
- usar frases genéricas sin sustento

Cómo evitarlo

- vincula siempre el principio con el caso
- explica por qué aplica
- úsalo como complemento, no como único argumento

Un principio bien aplicado puede cambiar la interpretación de toda una norma.

El argumento principalista es uno de los más poderosos en la defensa sindical. Porque te permite:

- ir más allá del texto
- defender desde la justicia
- fortalecer cualquier argumento

Las leyes pueden cambiar. Los principios permanecen.

Capítulo 13. Argumento sociológico (realidad)

Hay una verdad que nunca debemos perder de vista en la defensa sindical: **el derecho no existe en el vacío, existe en la vida real.** Las leyes no están hechas para quedarse en papel. Están hechas para aplicarse en contextos concretos, con personas reales, en condiciones específicas.

Cuando la interpretación de la ley se aleja de la realidad, **los derechos dejan de proteger y empiezan a fallar.** Por eso existe el argumento sociológico, también llamado argumento de realidad.

¿Qué es el argumento sociológico?

El argumento sociológico consiste en interpretar y aplicar el derecho tomando en cuenta **la realidad en la que opera.** Dicho de forma sencilla: **es usar lo que realmente está pasando como parte del argumento.**

Ejemplo básico

- “Esta decisión afecta directamente las condiciones reales de trabajo”
- “Esa medida, en la práctica, genera una situación injusta para las personas servidoras públicas”

El derecho que no toma en cuenta la realidad, se vuelve injusto.

La importancia del contexto real

En el servicio público, esto es especialmente relevante. Porque muchas veces:

- las normas son generales, y difícilmente se ajustan a la realidad en todo el país
- las condiciones reales son complejas
- las decisiones administrativas no reflejan la realidad del trabajador

Ejemplo claro

Una norma puede decir:

- “Se debe cumplir cierto requisito, por ejemplo, tener 25 años cumplidos, o tener autorización de ambos padres”

Pero en la realidad:

- ese requisito puede ser imposible de cumplir

Aquí es donde entra el argumento sociológico:

“No puede exigirse un requisito que en la práctica resulta imposible de cumplir, en razón de que la mayoría de nuestros agremiados tienen una edad inferior, o algunos son huérfanos”

¿Por qué es importante este argumento?

Porque permite:

- aterrizar el derecho en la realidad
- evitar decisiones injustas
- evidenciar impactos concretos
- fortalecer la defensa sindical

La realidad no contradice al derecho, lo completa.

Cómo usar la realidad laboral como argumento

Aquí está lo más importante: **cómo convertir lo que pasa en la práctica en un argumento sólido.**

Paso 1: Identifica la realidad

- ¿Qué está pasando realmente?
- ¿Cómo afecta al trabajador?
- ¿Qué condiciones existen?

Paso 2: Relaciónalo con el derecho

- ¿La norma contempla esta situación?
- ¿Se está aplicando correctamente?
- ¿Hay una desconexión entre la ley y la realidad?

Paso 3: Construye el argumento

Hecho real + Impacto + Conclusión

Ejemplo

“En la práctica, el trabajador no puede cumplir con este requisito debido a las condiciones reales de trabajo (hecho), lo cual impide el ejercicio del derecho (impacto), por lo que debe ajustarse la aplicación de la norma (conclusión)”

Ejemplos del servicio público

Aquí es donde este argumento cobra vida.

Caso 1: Carga excesiva de trabajo

Argumento:

“El trabajador enfrenta una carga laboral que excede sus funciones normales (realidad), lo cual afecta su desempeño y bienestar (impacto), por lo que deben ajustarse las condiciones de trabajo conforme a derecho (conclusión)”

Caso 2: Falta de recursos

Argumento:

“Las condiciones actuales de trabajo carecen de los recursos necesarios para cumplir adecuadamente las funciones (realidad), lo cual impacta directamente en la calidad del servicio y en los derechos del trabajador (impacto), por lo que deben adoptarse medidas correctivas (conclusión)”

Caso 3: Horarios inflexibles

Argumento:

“La aplicación rígida del horario laboral (realidad) no considera situaciones personales y operativas del trabajador (impacto), lo cual genera afectaciones innecesarias, por lo que debe aplicarse con flexibilidad razonable (conclusión)”

Caso 4: Requisitos imposibles

Argumento:

“El requisito exigido (realidad) no puede cumplirse en las condiciones actuales de trabajo (impacto), lo cual impide el ejercicio del derecho, por lo que debe ajustarse su aplicación (conclusión)”

Caso 5: Desigualdad en la práctica

Argumento:

“Aunque la norma es igual para todos (ley), en la práctica debe considerarse que la persona cuenta con discapacidad que le impide cumplir con el trabajo requerido, lo cual debe corregirse para garantizar condiciones equitativas (conclusión)”

Ejemplo práctico completo

Caso

Un trabajador no puede cumplir con un trámite porque el sistema interno falla constantemente.

La autoridad responde:

“Debe cumplir con el requisito”

Argumento sociológico

Respuesta:

“El trabajador no ha podido cumplir con el trámite requerido debido a fallas constantes en el sistema institucional (realidad), lo cual escapa de su control y le impide ejercer su derecho (impacto), por lo que no puede atribuírsele incumplimiento y debe garantizarse el acceso al derecho solicitado (conclusión)”

Otro ejemplo práctico

Caso

Se exige puntualidad estricta en un contexto donde existen problemas de transporte generalizados.

Argumento:

“La exigencia de puntualidad absoluta (norma) no considera las condiciones reales de movilidad que enfrentan los trabajadores (realidad), lo cual genera sanciones injustas, por lo que debe aplicarse con criterios razonables y justificables (conclusión)”

Cómo combinar este argumento con otros

El argumento sociológico es aún más fuerte cuando se combina con:

- argumento teleológico (finalidad)
- argumento de consecuencias
- argumento principalista

Ejemplo combinado

“La aplicación rígida de esta norma (hecho) no solo ignora las condiciones reales del trabajador (sociológico), sino que además afecta la finalidad de protección de la norma (teleológico), por lo que debe ajustarse su interpretación (conclusión)”

Ventajas del argumento sociológico

- conecta el derecho con la vida real
- evidencia injusticias prácticas
- fortalece la defensa sindical
- genera mayor impacto

Riesgos si no se usa

- aplicar la ley de forma rígida
- ignorar condiciones reales
- generar decisiones injustas
- debilitar la defensa

El derecho sin realidad se vuelve injusto. La realidad sin derecho se vuelve desorden.

El argumento sociológico es una herramienta fundamental para el sindicalismo. Porque permite algo que otros argumentos no siempre logran: **hacer visible lo que realmente está pasando.**

Te permite:

- explicar el contexto
- evidenciar problemas reales
- defender con mayor profundidad

No basta con decir lo que dice la ley. Hay que mostrar cómo se vive en la realidad; para que el argumento se vuelva humano.

PARTE III. CÓMO USAR LOS ARGUMENTOS EN LA DEFENSA SINDICAL

Capítulo 14. Cómo construir un argumento paso a paso

Hasta ahora ya conoces diversos tipos de argumentos: literal, sistemático, teleológico, lógico, analógico, de autoridad, de consecuencias, principalista y sociológico. Pero hay una pregunta clave que surge en la práctica sindical:

¿Cómo uso todo eso en un caso real?

Porque una cosa es entender los conceptos, y otra muy distinta es sentarte frente a un problema concreto y saber qué decir. Este capítulo te da **un método claro, práctico y aplicable para construir argumentos en cualquier situación.**

La idea central

No necesitas ser abogado ni usar lenguaje complicado. Lo que necesitas es, **ordenar tu pensamiento.** Porque el problema más común no es la falta de razón, es la falta de estructura.

Método práctico en 5 pasos

Este método es una guía que puedes usar en cualquier caso, desde una conversación informal hasta un escrito formal.

Paso 1. Identifica el problema (¿qué está pasando?)

Aquí debes ser claro y concreto. No generalices. No exageres.

Ejemplos

- “Se negó el pago de una prestación”
- “Se impuso una sanción sin procedimiento”
- “Se modificaron las condiciones de trabajo”

Reglas

- usa hechos, no opiniones
- evita frases como “esto es injusto”
- describe lo que ocurrió

Si no defines bien el problema, no puedes defenderlo.

Paso 2. Identifica el derecho o norma aplicable

Aquí conectas el problema con el derecho.

Ejemplos

- “La normatividad reconoce el derecho a...”
- “La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece...”
- “Los principios de igualdad y dignidad aplican en este caso...”

Puedes usar:

- Constitución
- Tratados
- ley
- principios
- lógica
- jurisprudencia

Sin norma, el argumento no es jurídico, es solo opinión.

Paso 3. Explica por qué aplica

Aquí está la parte más importante. No basta con citar la ley. Tienes que explicar por qué aplica en ese caso.

Ejemplo

Mal:

- “La ley dice esto”

Bien:

- “La ley establece este derecho, el cual aplica en este caso porque el trabajador se encuentra en esa situación”

Aquí puedes usar:

- argumento lógico
- argumento sistemático
- argumento teleológico

Este paso es el que convierte la norma en argumento.

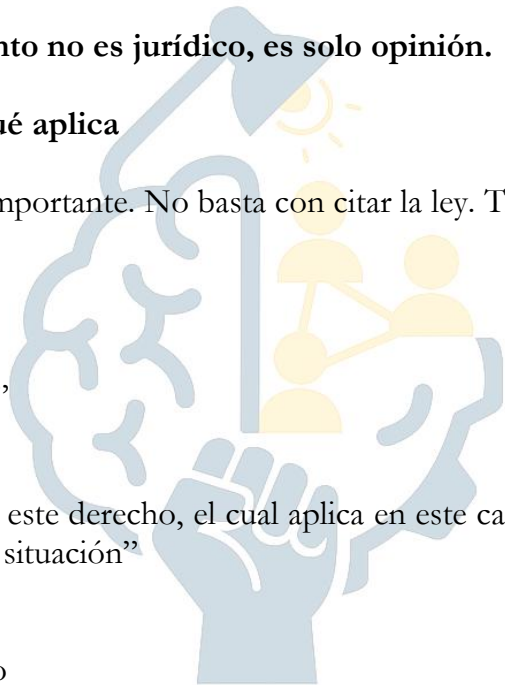
Paso 4. Señala el impacto o problema

Aquí puedes reforzar tu argumento mostrando:

- consecuencias
- afectaciones
- contexto real

Ejemplo

- “Esto afecta directamente los derechos del trabajador”
- “Genera una situación de desigualdad”
- “Impide el ejercicio del derecho”



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

Aquí puedes usar:

- argumento de consecuencias
- argumento sociológico
- argumento principalista

Mostrar el impacto hace que el argumento sea más fuerte y más real.

Paso 5. Concluye con claridad (¿qué debe pasar?)

Este paso es fundamental.

Tienes que decir qué estás pidiendo.

Ejemplos

- “Debe otorgarse la prestación”
- “Debe dejarse sin efectos la sanción”
- “Debe corregirse la situación”

Reglas

- sé claro
- sé directo
- no dejes dudas

Un argumento sin conclusión es un argumento incompleto.

Ejemplo completo (aplicando los 5 pasos)

Caso

Se niega una prestación a un trabajador.

Argumento:

“Se negó el pago de una prestación al trabajador (paso 1: problema), a pesar de que las Condiciones Generales de Trabajo reconocen este derecho (paso 2: norma), la cual resulta aplicable al cumplirse los requisitos correspondientes (paso 3: explicación), lo que afecta directamente sus condiciones laborales (paso 4: impacto), por lo que debe realizarse el pago conforme a derecho (paso 5: conclusión)”

Otro ejemplo práctico

Caso

Se impone una sanción sin procedimiento.

Argumento:

“Se impuso una sanción sin que existiera un procedimiento previo (problema), lo cual contraviene las normas que garantizan el derecho de audiencia (norma), mismas que aplican en este caso al tratarse de una medida disciplinaria (explicación), generando una

afectación al trabajador (impacto), por lo que dicha sanción debe dejarse sin efectos (conclusión)”

Plantilla sencilla para usar en cualquier caso

Aquí tienes una plantilla que puedes usar siempre.

Versión completa

“En el presente caso, se presenta [problema], lo cual contraviene [norma], misma que resulta aplicable debido a [explicación], generando [impacto], por lo que debe [conclusión]”

Versión corta (uso rápido)

“Se presenta [problema], lo cual contraviene [norma], por lo que debe [conclusión]”

Versión para hablar (reunión)

“Aquí hay un problema claro: [problema]. La ley establece [norma], y esto aplica en este caso, por lo que debe resolverse así: [conclusión]”

Ejemplo usando la plantilla

Caso

Negativa de permiso

Argumento:

“En el presente caso, se negó un permiso solicitado por el trabajador (problema), lo cual contraviene la normatividad que reconoce este tipo de permisos (norma), misma que resulta aplicable al cumplirse las condiciones necesarias (explicación), generando una afectación injustificada (impacto), por lo que debe concederse el permiso solicitado (conclusión)”

Consejos prácticos finales

- no compliques el lenguaje
- no uses palabras que no entiendas
- ve directo al punto
- usa ejemplos si es necesario
- mantén orden en tus ideas

Construir un argumento no es complicado, solo necesitas seguir un orden. Cuando aplicas este método:

- tus ideas se aclaran
- tus argumentos se fortalecen
- tu defensa mejora

Defender bien no es saber más, es saber decir mejor lo que ya sabes.

Cuando tienes un método dejas de improvisar, y empiezas a argumentar con estrategia.

Capítulo 15. Cómo combinar distintos tipos de argumentos

Hasta ahora ya conoces distintos tipos de argumentos: literal, sistemático, teleológico, lógico, analógico, de autoridad, de consecuencias, principalista y sociológico. Aquí viene una de las ideas más importantes de todo este libro: **En la práctica, casi nunca se usa un solo argumento.** Los casos reales no se resuelven con una sola razón. Se resuelven con **una estrategia de argumentación**, consistente en **combinar distintos tipos de argumentos para construir una defensa más sólida.**

Estrategia: no usar solo uno

Imagina esto:

Un argumento es como una pieza. Pero una defensa sólida es un conjunto de piezas que encajan.

¿Qué pasa si usas solo un argumento?

- puede ser suficiente... pero limitado
- puede ser rebatido fácilmente
- puede dejar espacios débiles

¿Qué pasa si combinas varios?

- refuerzas tu postura
- reduces puntos débiles
- haces más difícil que te contradigan
- generas mayor impacto

Un solo argumento puede convencer. Varios bien combinados pueden ganar el caso.

¿Cómo combinar argumentos?

No se trata de usar todos al mismo tiempo sin orden.

Se trata de construir una secuencia lógica.

Estructura sugerida

Puedes usar este orden:

1. **Argumento literal** → lo que dice la ley
2. **Argumento sistemático** → cómo encaja en el sistema
3. **Argumento teleológico** → para qué existe
4. **Argumento lógico** → por qué tiene sentido
5. **Argumento de consecuencias** → qué pasa si no se respeta
6. **Argumento principalista** → qué principios están en juego

7. **Argumento sociológico** → qué pasa en la realidad

No siempre necesitas todos, pero esta es una guía.

Forma práctica

Piensa así:

- ¿Qué dice la ley?
- ¿Cómo se interpreta?
- ¿Qué sentido tiene?
- ¿Qué pasa si no se aplica?
- ¿A quién afecta?

Ejemplo completo de defensa sindical

Ahora vamos a integrar todo en un caso realista, como los que enfrenta un sindicato.

Caso

Un trabajador solicita una prestación. La autoridad la niega argumentando que: “No está claramente prevista en la ley”

Construcción del argumento combinado

Paso 1. Argumento literal

“La normatividad reconoce prestaciones en favor de los trabajadores (base legal)”

Paso 2. Argumento sistemático

“Esta disposición debe interpretarse en conjunto con el marco constitucional y los derechos laborales reconocidos”

Paso 3. Argumento teleológico

“La finalidad de estas prestaciones es mejorar las condiciones laborales del trabajador, por lo que su interpretación debe ser protectora”

Paso 4. Argumento lógico

“Si se reconoce el derecho en situaciones similares, no tiene sentido negarlo en este caso”

Paso 5. Argumento de consecuencias

“Negar este derecho no solo afecta al trabajador, sino que genera una práctica que puede repetirse y deteriorar condiciones laborales”

Paso 6. Argumento principalista

“Esta negativa vulnera el principio de igualdad y el principio pro persona al no aplicar la interpretación más favorable”

Paso 7. Argumento sociológico

“En la práctica, esta negativa impacta directamente en las condiciones reales del trabajador, afectando su bienestar”

Argumento completo integrado

Versión final:

“Se negó el otorgamiento de una prestación al trabajador (hecho), a pesar de que la normatividad reconoce beneficios en su favor (argumento literal), los cuales deben interpretarse en conjunto con los derechos laborales reconocidos en el sistema jurídico (argumento sistemático). La finalidad de estas prestaciones es mejorar las condiciones de trabajo (argumento teleológico), por lo que no resulta lógico negar su aplicación en este caso cuando se cumplen condiciones similares (argumento lógico). Además, esta negativa no solo afecta al trabajador, sino que genera una práctica que puede deteriorar las condiciones laborales de otros (argumento de consecuencias), vulnerando principios como la igualdad y la aplicación más favorable al trabajador (argumento principalista), y teniendo un impacto real en su situación laboral (argumento sociológico), por lo que debe otorgarse la prestación conforme a derecho (conclusión)”

Ejemplo más sencillo (uso en reunión)

Versión práctica:

“La ley reconoce este tipo de prestaciones, deben interpretarse de forma favorable al trabajador, no tiene sentido negarlas en este caso, además esto afecta no solo a este trabajador sino a otros, por lo que debe otorgarse”

Otro ejemplo práctico combinado

Caso: sanción sin procedimiento

Argumento:

“Se impuso una sanción sin procedimiento previo (hecho), lo cual contraviene las disposiciones constitucionales y legales aplicables (literal), misma que debe interpretarse conforme a los principios de legalidad y debido proceso (sistemático). La finalidad del régimen disciplinario es garantizar justicia y no arbitrariedad (teleológico), por lo que no resulta lógico sancionar sin escuchar al trabajador (lógico). Permitir esta práctica generaría inseguridad laboral (consecuencias), afectando la dignidad del trabajador (principalista) y creando un ambiente de incertidumbre en el trabajo (sociológico), por lo que la sanción debe dejarse sin efectos (conclusión)”

Consejos prácticos para combinar argumentos

- no los uses todos sin sentido
- selecciona los que mejor apliquen

- mantén orden en la explicación
- no repitas lo mismo con distintas palabras
- adapta el nivel según el contexto (reunión, escrito, negociación)

Error común

- Saturar el argumento con demasiadas ideas sin orden
- Resultado: confusión

Forma correcta

- combinar con lógica
- mantener claridad
- avanzar paso a paso

Ventajas de combinar argumentos

- fortalece la defensa
- reduce debilidades
- genera mayor impacto
- dificulta la respuesta negativa
- posiciona mejor al sindicato

En la práctica sindical, los casos no se ganan con una sola razón. Se ganan con **argumentos bien contruidos y bien combinados**. Cuando aprendes a hacer esto:

- dejas de improvisar
- construyes estrategia
- fortaleces tu posición

Un argumento solo abre la puerta. Varios argumentos bien combinados la cierran a tu favor.

Capítulo 16. *Checklist* rápido antes de defender un caso

En la práctica sindical hay algo que pasa todo el tiempo:

llega un caso...

hay presión...

hay urgencia...

y toca responder de inmediato

En ese momento no tienes tiempo de revisar todo el libro. Pero sí necesitas algo que te ayude a no equivocarte. Por eso este capítulo es clave: **un *checklist* rápido, claro y práctico para revisar tu argumento antes de defender un caso.**

Antes de hablar, escribir o negociar, revisa tu argumento. Porque muchas defensas fallan no por falta de razón, sino por falta de estructura.

El *checklist* esencial

Antes de presentar cualquier argumento, hazte estas cuatro preguntas:

- ¿Tengo norma?
- ¿Tengo hechos claros?
- ¿Mi argumento es lógico?
- ¿Estoy usando principios?

Si puedes responder “sí” a todas, estás listo para defender.

1. ¿Tengo norma?

Esta es la base de todo. Sin norma, no hay argumento jurídico.

¿Qué significa?

- que estás usando una ley
- o un principio
- o un criterio jurídico

Ejemplo

Mal:

“No es justo que no le paguen”

Problema: no hay norma

Bien:

“La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reconoce esta prestación en su artículo..., por lo que debe pagarse”

Aquí sí hay norma

Preguntas guía

- ¿Estoy mencionando una ley?
- ¿Estoy usando un derecho reconocido?
- ¿Puedo explicar qué norma aplica?

Error común. hablar solo desde la opinión

Forma correcta

siempre conecta con el derecho

2. ¿Tengo hechos claros?

Aquí entra algo muy importante:

no puedes defender lo que no está claro.

¿Qué significa?

- que sabes exactamente qué pasó
- que puedes explicarlo en una frase
- que no estás generalizando

Ejemplo

Mal:

“Lo trataron mal”

Problema: es vago

Bien:

“Se negó el pago de una prestación al trabajador”

Claro, concreto

Preguntas guía

- ¿Puedo explicar el problema en una frase?
- ¿Estoy diciendo lo que pasó realmente?
- ¿Evito exageraciones?

Error común

usar frases ambiguas

Forma correcta

ser concreto

3. ¿Mi argumento es lógico?

Aquí revisas si lo que estás diciendo tiene sentido.

¿Qué significa?

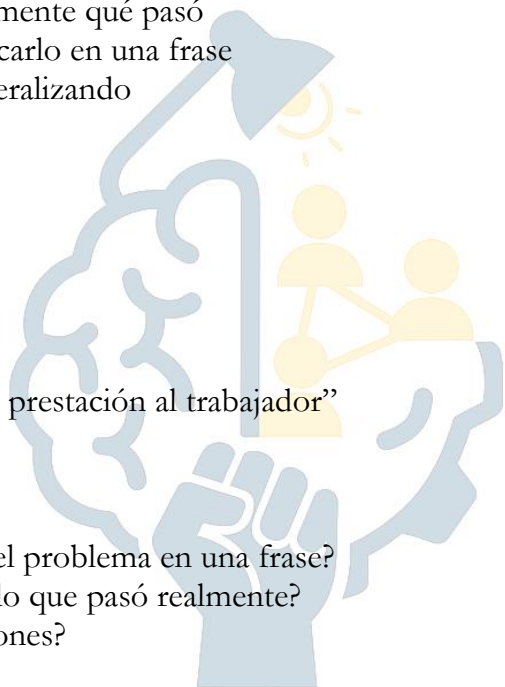
- que no hay contradicciones
- que hay relación entre ideas
- que la conclusión se entiende

Ejemplo

Mal:

“Es un derecho, pero depende si quieren otorgarlo”

Contradicción



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

Bien:

“Es un derecho reconocido en ..., por lo que debe respetarse”

Lógico

Preguntas guía

- ¿Lo que digo tiene sentido?
- ¿Mi conclusión se desprende del argumento?
- ¿Hay contradicciones?

Error común

mezclar ideas

Forma correcta

seguir una línea clara

4. ¿Estoy usando principios?

Aquí fortaleces tu argumento.

¿Qué significa?

- usar ideas como:
 - igualdad
 - dignidad
 - pro persona

Ejemplo

Argumento:

“Se está dando un trato desigual, lo cual vulnera el principio de igualdad”

¿Por qué es importante?

Porque los principios:

- refuerzan
- amplían
- legitiman



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

Preguntas guía

- ¿Puedo agregar un principio?
- ¿Esto afecta igualdad o dignidad?
- ¿puedo hacerlo más fuerte?

Error común

no usar principios cuando son necesarios

Forma correcta

integrarlos cuando fortalecen

Ejemplo práctico completo (aplicando *checklist*)

Caso

Un trabajador no recibe una prestación.

Argumento inicial

“No es justo que no le paguen”

Aplicando *checklist*

Norma

¿Tengo norma?

No

Hechos

¿Tengo hechos claros?

No

Lógica

¿Es lógico?

Parcial

Principios

¿Uso principios?

No

Resultado: argumento débil

Argumento mejorado

“Se negó el pago de una prestación al trabajador (hecho), a pesar de estar reconocida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (norma) en su artículo ..., lo cual no tiene justificación (lógica) y afecta sus derechos laborales (impacto), por lo que debe cubrirse conforme a derecho (conclusión)”



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

Aplicando *checklist*

norma
hechos claros
lógica
impacto
estructura

Resultado: argumento sólido

Versión rápida del *checklist* (uso diario)

Cuando no tengas tiempo, solo piensa:

- ¿Qué pasó?
- ¿Qué dice la ley?
- ¿Tiene sentido?
- ¿puedo hacerlo más fuerte?

Ejemplo en reunión

Antes de hablar:

- problema: negativa de derecho
- norma: existe
- lógica: aplica
- principio: igualdad

Intervención:

“Se está negando un derecho que sí existe, no hay razón para hacerlo, y además genera un trato desigual, por lo que debe corregirse”

Consejos finales

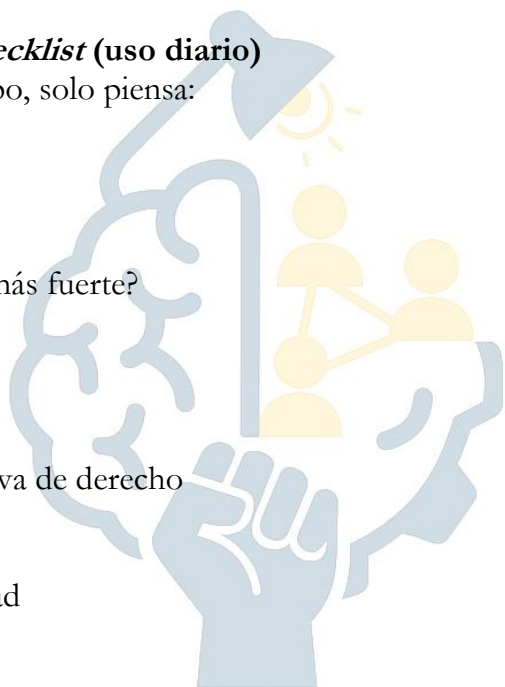
- usa el *checklist* siempre
- aplícalo rápido
- conviértelo en hábito
- no improvises sin revisar

Cierre del capítulo

El *checklist* es una herramienta sencilla... pero poderosa.

Porque te permite:

- evitar errores
- mejorar argumentos
- ganar claridad



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

Antes de defender, revisa. Antes de hablar, piensa.

Capítulo 17. Frases útiles para argumentar mejor

En la defensa hay algo que muchas veces no se enseña, pero que hace toda la diferencia: **cómo decir las cosas**. Puedes tener el mejor argumento, pero si no sabes cómo expresarlo, pierde fuerza. Y al revés, una frase bien construida puede hacer que tu argumento sea claro, firme y difícil de ignorar. Este capítulo es una herramienta práctica para eso:

Frases listas para usar que te ayudan a argumentar mejor.

Argumentar bien no solo es pensar bien... es saber expresarlo.

1. Cómo iniciar argumentos

El inicio es clave.

Es donde captas la atención y defines el problema.

- ser claro
- ir directo al punto
- evitar rodeos

Frases útiles para iniciar

Puedes usar:

- “En este caso...”
- “Se presenta la siguiente situación...”
- “El problema es claro...”
- “Nos encontramos ante...”
- “Se está generando...”

Ejemplo real

Caso: negativa de prestación

Inicio:

“En este caso, se está negando el pago de una prestación al trabajador”

Inicio con mayor fuerza

- “El problema es claro: se está negando un derecho reconocido”
- “Nos encontramos ante una situación que afecta directamente los derechos del trabajador”

Error común

empezar con rodeos

Ejemplo:

“Bueno, lo que pasa es que quizá podríamos ver si...”

Debemos empezar con claridad

2. Cómo reforzar argumentos

Aquí es donde haces que tu argumento sea más fuerte.

Objetivo

- explicar
- justificar
- dar peso

Frases útiles para reforzar

Puedes usar:

- “Esto se debe a que...”
- “Lo anterior resulta relevante porque...”
- “Debe considerarse que...”
- “Es importante señalar que...”
- “No existe justificación para...”
- “Además...”

Ejemplo real

Argumento:

“Se negó el pago de una prestación, lo cual contraviene la normatividad aplicable”

Refuerzo:

“Esto se debe a que dicha prestación está expresamente reconocida en el artículo ... de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”

Refuerzo con lógica

- “No tiene sentido que...”
- “Si esto se permite, entonces...”

Ejemplo

“No tiene sentido negar este derecho cuando se cumplen los requisitos”

Refuerzo con consecuencias

- “Esto genera...”
- “Esto implica...”
- “Esto afecta...”

Ejemplo

“Esto genera una afectación directa a las condiciones laborales dignas del trabajador”

Refuerzo con principios

- “Esto vulnera...”
- “Esto contraviene el principio de...”

Ejemplo

“Esto vulnera el principio de igualdad”

Reforzar es explicar por qué tienes razón.

3. Cómo cerrar con fuerza

El cierre es lo que queda.

Es donde defines qué debe pasar.

Objetivo

- ser claro
- ser firme
- no dejar dudas

Frases útiles para cerrar

Puedes usar:

- “Por lo anterior...”
- “En consecuencia...”
- “Por lo tanto...”
- “En ese sentido...”
- “De ahí que...”

Ejemplo real

Cierre:

“Por lo anterior, debe realizarse el pago conforme a derecho”

Cierres más firmes

- “Por lo tanto, esta situación debe corregirse”
- “En consecuencia, debe dejarse sin efectos”
- “Por ello, debe garantizarse el derecho”

Error común

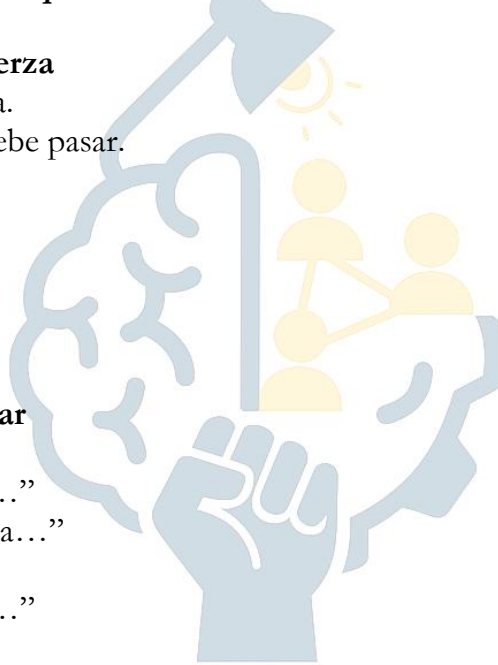
no cerrar el argumento

Ejemplo:

explicar, pero no pedir nada

Forma correcta

siempre concluir



LABORA

LABORATORIO DE IDEAS
CONSEJOS LABORALES

Ejemplo completo usando las tres partes

Caso

Negativa de prestación

Argumento:

“En este caso, se está negando el pago de una prestación al trabajador (inicio), lo cual contraviene la legislación aplicable, ya que dicha prestación está reconocida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y no existe justificación para su negativa (refuerzo), por lo que debe realizarse el pago conforme a derecho (cierre)”

Otro ejemplo completo

Caso: sanción indebida

Argumento:

“Nos encontramos ante una situación en la que se impuso una sanción sin procedimiento previo (inicio), lo cual contraviene las disposiciones aplicables en materia de debido proceso y genera una afectación al trabajador (refuerzo), por lo que dicha sanción debe dejarse sin efectos (cierre)”

Ejemplo en asamblea

“Compañeras y compañeros, el problema es claro: se está negando un derecho (inicio). Esto no tiene justificación, porque la ley lo reconoce y además afecta a todos (refuerzo). Por eso, debemos exigir que se respete (cierre)”

Ejemplo en negociación

“En este caso, se están modificando condiciones laborales sin justificación (inicio). Esto no se ajusta a la normativa y genera afectaciones al personal (refuerzo). Por lo tanto, debe revisarse y corregirse (cierre)”

Ejemplo en redes sociales

“Se está negando un derecho. No hay justificación. Debe respetarse.”

Fórmula práctica

Puedes usar siempre esta estructura:

- Inicio → “En este caso...”
- Refuerzo → “Esto se debe a que...”
- Cierre → “Por lo tanto...”

Frases rápidas de uso diario

Inicio

- “El problema es claro...”
- “Se presenta la siguiente situación...”

Refuerzo

- “Esto implica...”
- “No existe justificación...”

Cierre

- “Debe corregirse”
- “Debe garantizarse”

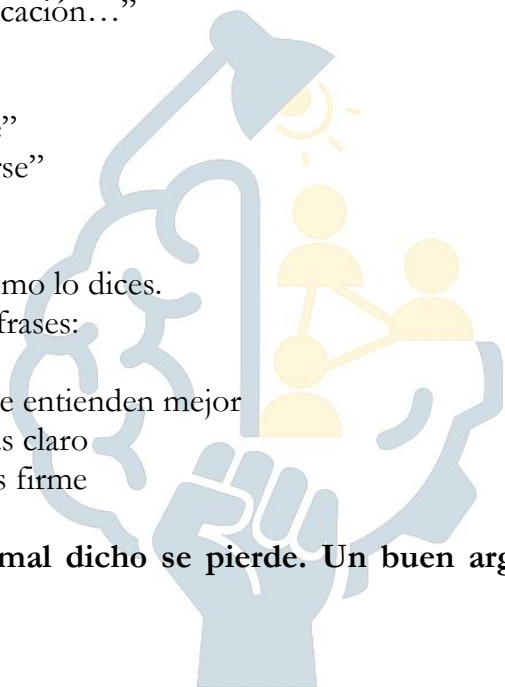
Las palabras importan.

No solo lo que dices, cómo lo dices.

Cuando usas bien estas frases:

- tus argumentos se entienden mejor
- tu mensaje es más claro
- tu postura es más firme

Un buen argumento mal dicho se pierde. Un buen argumento bien dicho, se impone.



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

CONCLUSIÓN

Este libro es, ante todo, una invitación a transformar la forma en que se defienden los derechos en el ámbito sindical.

A lo largo de estas páginas, hemos insistido en una idea central: tener la razón no es suficiente si no se sabe expresar, sostener y defender con claridad. La argumentación no es un lujo, ni una habilidad exclusiva de especialistas. Es una herramienta viva, cotidiana y necesaria para cualquier persona que asuma la responsabilidad de representar, acompañar y proteger a otras.

Defender derechos implica mucho más que reaccionar ante una injusticia. Implica comprender, estructurar, explicar y convencer. Implica pasar de la inconformidad a la acción con fundamento. Y, sobre todo, implica asumir que cada palabra bien construida puede abrir camino a una solución, mientras que cada argumento débil puede cerrar una oportunidad.

Este libro fue pensado con una convicción profunda: el conocimiento jurídico debe ser accesible, útil y aplicable. No para acumular información, sino para generar impacto. Para que cada delegado, cada representante, cada persona dentro de un sindicato pueda hablar con seguridad, escribir con claridad y actuar con estrategia.

Porque cuando la argumentación se vuelve una práctica colectiva, el sindicato deja de depender únicamente de la reacción y comienza a construir influencia. Deja de pedir y empieza a exigir con fundamento. Deja de ser un intermediario, y se consolida como un verdadero defensor de derechos.

También hay algo más profundo detrás de todo esto. Argumentar bien no es solo una técnica. Es una forma de respeto hacia las personas a las que se representa. Es reconocer que cada caso importa, que cada situación merece ser atendida con seriedad y que cada derecho debe ser defendido con inteligencia y convicción.

Sabemos que la realidad no siempre es sencilla. Que existen resistencias, interpretaciones restrictivas y decisiones que parecen inamovibles. Pero también sabemos algo con certeza: los argumentos bien contruidos tienen la capacidad de abrir espacios, cuestionar inercias y transformar decisiones.

Si este libro logra que alguien ordene mejor sus ideas, que explique con mayor claridad un derecho o que defienda con más seguridad a una persona, entonces habrá cumplido su propósito.

Porque al final, lo que está en juego es algo mucho más importante: la dignidad de las personas servidoras públicas, a quienes siempre vale la pena defenderlas con razones claras, con firmeza y con convicción

Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González



LABORA

LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES