



ESTRATEGIAS PARA DEFENDER LOS DERECHOS LABORALES, COMO DERECHOS HUMANOS

Manual práctica para sindicatos y
personas servidoras públicas



Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González

ESTRATEGIAS PARA DEFENDER LOS DERECHOS LABORALES COMO DERECHOS HUMANOS

Manual práctico para sindicatos y personas servidoras públicas

PRÓLOGO 7

El nuevo lenguaje de la defensa laboral

Por qué hoy los derechos laborales se defienden como derechos humanos

La transformación del derecho laboral en México

La reforma constitucional de 2011 y su impacto en el trabajo público

El papel del sindicalismo moderno en la defensa de derechos humanos

INTRODUCCIÓN..... 12

Cómo usar este manual

A quién está dirigido

Cómo puede utilizarse en capacitación sindical

Cómo puede ayudar a dirigentes sindicales

Cómo puede apoyar la defensa jurídica de las personas servidoras públicas

PARTE I

Comprender el cambio: del derecho laboral al derecho humano laboral

CAPÍTULO 1..... 17

El trabajo digno como derecho humano

El trabajo como base de la dignidad humana

El reconocimiento internacional del derecho al trabajo

Por qué los derechos laborales son derechos humanos

La evolución del concepto de **derechos humanos laborales**

Herramienta del capítulo:

Mapa conceptual del trabajo digno

CAPÍTULO 2 22

Qué cambió en México con la reforma constitucional de derechos humanos

- El nuevo artículo 1º constitucional
- El principio pro persona
- La obligación de todas las autoridades de proteger derechos humanos
- Control de constitucionalidad y convencionalidad

Herramienta del capítulo:

Guía rápida para identificar una violación a derechos humanos

CAPÍTULO 3 28

Los derechos humanos laborales en el derecho internacional

- La Organización Internacional del Trabajo
- Convenios fundamentales de la OIT

- El sistema interamericano de derechos humanos
- Tratados internacionales aplicables al trabajo público

Herramienta del capítulo:

Listado de tratados internacionales aplicables

PARTE II

Los derechos humanos laborales de las personas servidoras públicas

CAPÍTULO 4 34

El mapa de los derechos humanos laborales

Clasificación práctica:

Derechos laborales fundamentales

- derecho al trabajo
- derecho al salario
- derecho a la seguridad social

Derechos sindicales

- libertad sindical
- negociación colectiva
- huelga

Derechos humanos laborales ampliados

- estabilidad laboral
- igualdad y no discriminación
- derecho al mínimo vital
- derecho a condiciones dignas de trabajo

Derechos laborales emergentes

- derechos digitales laborales
- derecho a la ciberseguridad laboral
- derecho a la transición tecnológica

Herramienta del capítulo:

Mapa completo de derechos humanos laborales

CAPÍTULO 5 39

Principales violaciones a derechos humanos laborales en el sector público

- despidos arbitrarios
- represalias sindicales
- incumplimiento de laudos
- falta de pago de salarios
- discriminación laboral
- condiciones laborales indignas

Herramienta del capítulo:

Cómo identificar una violación laboral con enfoque de derechos humanos

CAPÍTULO 6 45

Los problemas estructurales del trabajo público en México

- la figura del trabajador de confianza
- limitaciones a los derechos sindicales
- debilidad en la ejecución de laudos
- burocracia laboral

Herramienta del capítulo:

Diagnóstico de vulnerabilidad laboral en el servicio público

PARTE III

Estrategias sindicales de defensa con derechos humanos

CAPÍTULO 7 50

Cómo transformar un conflicto laboral en una violación a derechos humanos

Metodología práctica:

- 1 identificar el derecho afectado
- 2 identificar la norma constitucional
- 3 invocar tratados internacionales
- 4 aplicar el principio pro persona

Herramienta del capítulo:

Modelo de argumentación jurídica

Capítulo 8 55

Litigio estratégico sindical

- qué es el litigio estratégico
- cómo seleccionar casos emblemáticos
- cómo construir precedentes jurídicos
- cómo impulsar cambios estructurales

Herramienta del capítulo:

Guía para seleccionar casos estratégicos

Capítulo 9 61

Las herramientas jurídicas de defensa

- juicio laboral
- juicio de amparo
- quejas ante organismos de derechos humanos
- denuncias internacionales

Herramienta del capítulo:

Ruta de defensa jurídica paso a paso

PARTE IV

Guía práctica para sindicatos

CAPÍTULO 10 68

Qué debe hacer un sindicato ante una violación a derechos humanos laborales

Protocolo de actuación sindical:

1. documentar la violación
2. acompañar a la persona trabajadora
- 3 activar la defensa jurídica
4. visibilizar el caso

Herramienta del capítulo:

Protocolo sindical de defensa laboral

CAPÍTULO 11..... 73

Cómo documentar una violación laboral

- qué documentos conservar
- cómo registrar hechos
- cómo reunir pruebas
- cómo preparar un expediente sindical

Herramienta del capítulo:

Checklist de documentación de casos

CAPÍTULO 12 79

Cómo acompañar a la persona trabajadora

- asesoría inicial
- acompañamiento jurídico
- acompañamiento sindical
- acompañamiento humano

Herramienta del capítulo:

Guía de atención al agremiado

PARTE V

Laboratorio de casos

CAPÍTULO 13 84

Casos reales explicados paso a paso

1. Despido por actividad sindical
2. Incumplimiento de laudo
3. Represalia laboral
4. Negativa de registro sindical

Herramienta del capítulo:

Análisis paso a paso de cada caso

CAPÍTULO 14	97
--------------------------	-----------

Taller práctico para formación sindical

Ejercicios:

- identificar violaciones a derechos humanos
- construir estrategias de defensa
- simulación de audiencias
- simulación de crisis sindical

Herramienta del capítulo:

Ejercicios para capacitación sindical

PARTE VI

El nuevo sindicalismo basado en derechos humanos

CAPÍTULO 15	102
--------------------------	------------

El sindicato como defensor de la dignidad humana en el trabajo

- la evolución del sindicalismo
- el sindicalismo como defensor de derechos humanos
- el nuevo papel social de los sindicatos

CAPÍTULO 16	107
--------------------------	------------

Los nuevos derechos humanos laborales del siglo XXI

- derechos laborales digitales
- derecho a la protección contra represalias sindicales
- derecho a la transición tecnológica
- derecho a la ciberseguridad laboral

CONCLUSIÓN.....	117
------------------------	------------

Defender el trabajo digno es defender la democracia

- el trabajo público como pilar del Estado
- la defensa de derechos humanos laborales
- el papel histórico de los sindicatos

ANEXOS DEL MANUAL	122
--------------------------------	------------

Anexo 1

Convenios fundamentales de la OIT

Anexo 2

Tratados internacionales laborales aplicables en México

Anexo 3

Modelo de argumentación de derechos humanos laborales

Anexo 4

Guía para presentar una queja ante organismos de derechos humanos

Anexo 5

Checklist sindical para documentar violaciones laborales

PRÓLOGO

El nuevo lenguaje de la defensa laboral

Durante mucho tiempo, cuando se hablaba de defender los derechos de las personas trabajadoras, el lenguaje que se utilizaba era casi siempre el mismo: **derecho laboral**. Se hablaba de nombramientos, contratos, de condiciones de trabajo, de reglamentos, de procedimientos, de conflictos laborales, de tribunales y de leyes. Ese fue, durante décadas, el marco natural desde el cual se entendía la defensa del trabajo.

Sin embargo, en los últimos años ha ocurrido una transformación profunda en la forma de entender y defender los derechos laborales. Hoy, cada vez con mayor claridad, se reconoce que **los derechos laborales también son derechos humanos**. Este cambio no es únicamente un ajuste en el lenguaje jurídico. En realidad representa **una transformación mucho más profunda**. Significa reconocer que cuando se violan los derechos laborales de una persona trabajadora, no solo se incumple una norma laboral: **se afecta su dignidad como ser humano**.

Este libro parte de esa idea central. Defender el trabajo digno es, en realidad, **defender derechos humanos**. Comprender este cambio es fundamental para las personas servidoras públicas, para los sindicatos y para todas aquellas personas que participan en la defensa del trabajo en el sector público. Porque este nuevo enfoque abre caminos jurídicos, institucionales y sociales que durante mucho tiempo no se habían explorado plenamente. Este prólogo busca explicar por qué ha surgido este nuevo lenguaje de defensa laboral, qué cambios han ocurrido en el derecho mexicano y qué papel puede desempeñar el sindicalismo moderno en esta nueva etapa.

Por qué hoy los derechos laborales se defienden como derechos humanos

Durante muchos años, los derechos laborales se defendieron principalmente dentro de un ámbito jurídico muy específico: el del derecho del trabajo. Cuando una persona trabajadora enfrentaba una injusticia laboral —por ejemplo, un despido injustificado, un incumplimiento de salario o una violación a sus condiciones de trabajo— el problema se resolvía a través de los mecanismos propios del derecho laboral. Esto incluía procedimientos administrativos, tribunales laborales y normas específicas que regulaban la relación entre trabajadores y empleadores. Este sistema permitió avances importantes. Gracias a él se consolidaron derechos fundamentales como:

- la jornada laboral limitada
- el salario mínimo
- el descanso semanal
- la seguridad social
- la protección contra despidos arbitrarios

Sin embargo, con el paso del tiempo se hizo evidente que muchas violaciones laborales no podían entenderse únicamente como conflictos contractuales o administrativos. Cuando una persona trabajadora es despedida injustamente por organizar un sindicato, no solo se incumple una norma laboral. **Se vulnera su libertad de asociación y libertad sindical.**

Cuando una institución pública deja de pagar salarios durante meses, no solo existe un incumplimiento contractual. **Se afecta el derecho de la persona a vivir con dignidad.** Cuando una trabajadora sufre discriminación en el empleo por razones de género, edad, origen u otra situación que lo pone en situación de vulnerabilidad, no se trata únicamente de un problema laboral. **Se trata de una violación a su derecho humano a la igualdad y no discriminación.**

Poco a poco comenzó a reconocerse que muchas situaciones laborales en realidad implicaban **violaciones a derechos humanos fundamentales.** Este reconocimiento ha cambiado profundamente la forma en que se analizan y defienden los derechos laborales. Hoy, cuando se habla de salario digno, estabilidad laboral, libertad sindical, seguridad social o condiciones seguras de trabajo, entre otras, ya no se trata únicamente de normas laborales. Se trata de **derechos fundamentales vinculadas con la dignidad humana.**

Este nuevo enfoque permite comprender que el trabajo no es solamente un medio de subsistencia. Es una parte esencial de la vida humana, de la identidad personal y de la participación en la sociedad. Por ello, cuando el trabajo se vuelve injusto, precario o inseguro, lo que está en juego no es solo una relación laboral. Lo que se pone en riesgo es **la dignidad de la persona trabajadora.**

La transformación del derecho laboral en México

México ha sido históricamente un país con una fuerte tradición de protección al trabajo. Desde la Constitución de 1917, el país reconoció la importancia de proteger a las personas trabajadoras mediante normas constitucionales específicas. El artículo 123 estableció derechos fundamentales para trabajadores del sector privado, que en su momento representaron un avance histórico en el mundo. Gracias a estas disposiciones se reconocieron derechos como:

- la jornada máxima de trabajo
- el salario mínimo
- el descanso semanal
- la protección de las mujeres trabajadoras
- el derecho de asociación sindical
- el derecho de huelga

Sin embargo, con el paso del tiempo el derecho laboral mexicano fue evolucionando. Nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas comenzaron a plantear desafíos

que exigían nuevas formas de protección. Al mismo tiempo, el desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos empezó a influir cada vez más en los sistemas jurídicos nacionales. Tratados internacionales comenzaron a reconocer de manera explícita que el trabajo digno forma parte del conjunto de los derechos humanos. Este proceso llevó a una gradual convergencia entre el derecho laboral y el derecho de los derechos humanos.

En otras palabras, el trabajo comenzó a entenderse no solo como una relación jurídica regulada por leyes laborales, sino también como **un espacio donde se ejercen derechos fundamentales de la persona**. Esta evolución ha sido particularmente relevante en el ámbito del servicio público. Las personas servidoras públicas desempeñan funciones esenciales para el funcionamiento del Estado y para la atención de la sociedad. Sus condiciones de trabajo influyen directamente en la calidad de los servicios públicos que reciben millones de personas. Por ello, garantizar condiciones laborales dignas para quienes trabajan en el sector público no es solo una cuestión administrativa. Es también una cuestión **de derechos humanos y de calidad democrática**.

La reforma constitucional de 2011 y su impacto en el trabajo público

Uno de los momentos más importantes en la evolución del sistema jurídico mexicano ocurrió en 2011, cuando se llevó a cabo una reforma constitucional en materia de derechos humanos. Esta reforma modificó profundamente la forma en que se interpretan y aplican los derechos en México. Entre los cambios más importantes se encuentran los siguientes:

Primero, se reconoció que los derechos humanos no solo se encuentran en la Constitución, sino también en los tratados internacionales ratificados por México. Esto significa que los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos tienen plena vigencia dentro del sistema jurídico nacional.

Segundo, se estableció el llamado **principio pro persona**. Este principio señala que cuando existan varias interpretaciones posibles de una norma, debe aplicarse siempre aquella que brinde mayor protección a la persona.

Tercero, se estableció que todas las **autoridades del país tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos**. Este cambio tuvo implicaciones muy profundas para el ámbito laboral. A partir de esta reforma, los derechos laborales comenzaron a interpretarse cada vez más bajo un enfoque de derechos humanos.

Esto significa que cuando una autoridad pública toma decisiones que afectan las condiciones laborales de las personas servidoras públicas, esas decisiones deben analizarse también desde la perspectiva de los derechos humanos. Por ejemplo:

- la estabilidad laboral
- la libertad sindical
- la igualdad en el empleo
- la protección contra represalias
- el derecho a la salud

Ya no se analizan únicamente desde el derecho laboral tradicional, sino también desde el marco más amplio de los derechos humanos. Este cambio ha abierto nuevas posibilidades para la defensa de los derechos laborales. Hoy es posible acudir no solo a tribunales laborales, sino también a mecanismos de defensa constitucional, organismos de derechos humanos e incluso instancias internacionales cuando se vulneran derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

El papel del sindicalismo moderno en la defensa de derechos humanos

En este nuevo contexto, el papel de los sindicatos también se encuentra en proceso de transformación. Tradicionalmente, los sindicatos han desempeñado una función fundamental en la defensa de los derechos laborales. A través de la organización colectiva, la negociación y la movilización, han logrado avances importantes en las condiciones de trabajo de millones de personas. Sin embargo, el contexto actual plantea nuevos desafíos y también nuevas oportunidades.

El sindicalismo contemporáneo tiene la posibilidad de ampliar su papel y convertirse no solo en un actor de negociación laboral, sino también en **un defensor activo de los derechos humanos en el trabajo**. Esto implica adoptar una visión más amplia de la defensa laboral. Significa entender que cuando un sindicato defiende:

- la estabilidad laboral
- la libertad sindical
- la igualdad laboral
- el respeto a la negociación colectiva
- el derecho a las prestaciones sociales
- condiciones dignas de trabajo, entre otras.

No solo está defendiendo condiciones laborales. Está defendiendo **derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras**. Este enfoque fortalece el papel social del sindicalismo. Permite que los sindicatos dialoguen con nuevas instituciones, como los organismos protectores de derechos humanos, las instancias internacionales y las organizaciones de la sociedad civil. También permite construir una narrativa más amplia sobre la importancia del trabajo digno para el desarrollo democrático de una sociedad. Porque cuando las personas trabajadoras cuentan con condiciones dignas de trabajo, no solo mejora su calidad de vida. También mejora la calidad de las instituciones públicas, la confianza social y la cohesión democrática.

Una invitación a mirar el trabajo desde una nueva perspectiva

Este libro nace con la intención de ofrecer una guía clara y accesible para comprender este nuevo enfoque. A lo largo de sus páginas se explora cómo los derechos laborales y los derechos humanos se encuentran profundamente conectados y cómo esta conexión puede convertirse en una herramienta poderosa para la defensa del trabajo digno. Está pensado especialmente para:

- personas servidoras públicas
- dirigentes sindicales
- personas interesadas en la defensa del trabajo

Pero, sobre todo, está pensado para quienes creen que el trabajo debe ser un espacio de dignidad, justicia y respeto. Porque al final, detrás de cada norma laboral, de cada tratado internacional y de cada lucha sindical, existe una idea muy simple pero profundamente poderosa: **toda persona merece trabajar en condiciones que respeten su dignidad humana**. Defender esa dignidad es una tarea que pertenece a todos.

Importante. Este material tiene un propósito informativo y busca facilitar la comprensión de temas jurídicos, pero no sustituye la asesoría de un profesional del derecho. Cada caso es distinto, por lo que siempre es recomendable consultar a un especialista.

Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González

Derechos Reservados D.R. © Gabriel Gutiérrez González. CDMX, marzo, 2026.

LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

INTRODUCCIÓN

Cómo usar este manual

Los libros sobre derecho suelen estar llenos de conceptos técnicos, artículos legales y explicaciones complejas que, aunque son importantes, muchas veces resultan difíciles de aplicar en la vida real. En muchos casos se convierten en textos que se consultan ocasionalmente, pero que no siempre logran convertirse en herramientas prácticas para quienes necesitan defender derechos en el día a día.

Este manual busca algo diferente. No fue pensado como un texto académico o jurídico. Fue concebido como **una herramienta de trabajo**, una guía que pueda acompañar a las personas servidoras públicas, a los sindicatos y a quienes participan en la defensa de los derechos laborales en el sector público.

La intención de este manual es sencilla: **ayudar a comprender que los derechos laborales también son derechos humanos y que ese enfoque puede fortalecer enormemente su defensa.**

Durante muchos años, los conflictos laborales se han visto principalmente como disputas administrativas o contractuales. Sin embargo, cada vez es más claro que cuando se vulneran las condiciones de trabajo, cuando se cometen injusticias laborales o cuando se persigue a quienes ejercen derechos sindicales, lo que está en juego no es solo una norma laboral.

Lo que está en juego es **la dignidad de las personas que trabajan**. Comprender esta relación entre trabajo y derechos humanos abre nuevas posibilidades para defender los derechos laborales. Permite utilizar herramientas jurídicas más amplias, construir argumentos más sólidos y generar mayor legitimidad social en la defensa del trabajo digno.

Este manual está diseñado para acompañar ese proceso de aprendizaje y acción. A lo largo de sus capítulos se explican los fundamentos de los derechos humanos laborales, las principales violaciones que pueden presentarse en el ámbito del trabajo público y las estrategias que pueden utilizarse para defender esos derechos.

Pero, sobre todo, se busca ofrecer **herramientas prácticas** que puedan ser utilizadas por quienes todos los días enfrentan situaciones laborales complejas: trabajadores, representantes sindicales, asesores jurídicos y personas comprometidas con la defensa del trabajo digno.

A quién está dirigido

Este manual está dirigido principalmente a **las personas servidoras públicas y a las organizaciones sindicales que las representan**. Las personas servidoras públicas cumplen una función esencial en la sociedad. A través de su trabajo cotidiano, contribuyen a que el Estado pueda garantizar derechos, ofrecer servicios públicos y atender necesidades colectivas.

En cada escuela pública, hospital, oficina administrativa, institución de investigación, tribunal o dependencia gubernamental hay miles de personas que trabajan todos los días para que la sociedad funcione. Sin embargo, a pesar de la importancia de su labor, muchas personas servidoras públicas enfrentan situaciones laborales complejas:

- despidos arbitrarios
- retrasos en el pago de salarios
- condiciones laborales injustas
- represalias por actividad sindical
- falta de reconocimiento de derechos
- falta de atención en hospitales que ponen en riesgo su vida

En muchos casos, estas situaciones se enfrentan con incertidumbre, falta de información o procedimientos legales que parecen difíciles de comprender.

Este manual busca ofrecer **claridad y herramientas** para enfrentar esos desafíos. Además de las personas servidoras públicas, el manual también está dirigido a **dirigentes sindicales y representantes de organizaciones de trabajadores**.

Los sindicatos han desempeñado históricamente un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales. Gracias a la organización colectiva de los trabajadores se han logrado avances importantes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social, estabilidad laboral y libertad sindical.

Sin embargo, el contexto actual presenta nuevos retos para el sindicalismo. Los cambios tecnológicos, las transformaciones institucionales y las nuevas formas de organización del trabajo han generado situaciones que requieren estrategias de defensa más amplias y sofisticadas. Comprender el vínculo entre derechos laborales y derechos humanos puede fortalecer enormemente la capacidad de acción sindical.

Por ello, este manual también está pensado como una herramienta de formación para dirigentes sindicales que buscan ampliar sus conocimientos y mejorar las estrategias de defensa de las personas trabajadoras.

Cómo puede utilizarse en capacitación sindical

Uno de los objetivos centrales de este manual es servir como **herramienta de formación sindical**. Los sindicatos no solo negocian condiciones de trabajo o representan a las personas trabajadoras ante las autoridades. También desempeñan una función muy importante en la formación y capacitación de sus integrantes. Un sindicato fuerte es también un sindicato cuyos miembros conocen sus derechos. Por ello, este manual está diseñado de manera que pueda utilizarse en distintos espacios de capacitación sindical.

Por ejemplo, puede servir como base para:

- talleres de formación sindical
- cursos para delegados sindicales
- programas de capacitación para nuevos dirigentes
- círculos de estudio sobre derechos laborales

Cada capítulo puede utilizarse como material de discusión y aprendizaje colectivo. Los temas pueden analizarse mediante:

- lectura comentada
- análisis de casos
- ejercicios prácticos
- simulación de situaciones laborales

De esta manera, el manual puede convertirse en una herramienta para fortalecer la cultura de derechos dentro de las organizaciones sindicales. La formación sindical basada en derechos humanos permite a las personas trabajadoras comprender mejor la importancia de su trabajo, reconocer cuándo se vulneran sus derechos y participar activamente en su defensa. Además, este tipo de formación ayuda a construir sindicatos más conscientes de su papel social y más preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral contemporáneo.

Cómo puede ayudar a dirigentes sindicales

Los dirigentes sindicales enfrentan una responsabilidad importante. Su papel no solo consiste en representar a las personas trabajadoras, sino también en acompañarlas en momentos de dificultad, orientar decisiones colectivas y construir estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales.

En muchas ocasiones, los dirigentes sindicales se convierten en el primer punto de contacto para una persona trabajadora que enfrenta un problema laboral. Cuando alguien sufre una injusticia en el trabajo, muchas veces acude primero a su sindicato. Por ello,

contar con herramientas claras para analizar las situaciones laborales y orientar las acciones de defensa resulta fundamental.

Este manual puede ayudar a los dirigentes sindicales de varias maneras. **En primer lugar**, permite comprender con mayor claridad **qué derechos humanos pueden estar involucrados en un conflicto laboral**. Esto ayuda a ampliar la perspectiva desde la cual se analizan los problemas laborales.

En segundo lugar, ofrece orientaciones sobre **cómo documentar y analizar una situación laboral antes de tomar decisiones**. En muchas ocasiones, una buena defensa comienza con una adecuada recopilación de información y pruebas.

En tercer lugar, el manual ofrece elementos que pueden ayudar a los dirigentes sindicales a **explicar a las personas trabajadoras cuáles son sus derechos y qué caminos pueden seguirse para defenderlos**. Esta capacidad de orientación es una parte fundamental del liderazgo sindical.

Finalmente, el enfoque de derechos humanos permite a los sindicatos construir argumentos más sólidos y con mayor legitimidad frente a las autoridades y la sociedad. Cuando un sindicato defiende derechos laborales desde una perspectiva de derechos humanos, su acción se entiende no solo como una demanda gremial, sino como **una defensa de valores fundamentales de la sociedad**.

Cómo puede apoyar a la defensa jurídica de las personas servidoras públicas

Además de servir como herramienta de formación y orientación sindical, este manual también puede contribuir a fortalecer la defensa jurídica de las personas servidoras públicas. **El enfoque de derechos humanos** permite ampliar las herramientas legales disponibles para enfrentar violaciones laborales.

Tradicionalmente, muchos conflictos laborales se resolvían exclusivamente dentro del ámbito de los procedimientos laborales ordinarios. Sin embargo, cuando una situación laboral implica la vulneración de derechos humanos, pueden abrirse otros caminos de defensa. Por ejemplo, pueden intervenir:

- tribunales del Poder Judicial
- organismos de derechos humanos
- instancias internacionales de protección de derechos

Comprender esta posibilidad puede cambiar profundamente la forma en que se enfrentan ciertos conflictos laborales. El manual ofrece orientaciones sobre cómo identificar cuándo una situación laboral puede implicar una violación a derechos humanos y qué herramientas pueden utilizarse para enfrentarla. Esto no significa que todos los conflictos laborales deban convertirse automáticamente en casos de derechos humanos. Pero sí

significa que en muchos casos existe una dimensión más amplia que puede y debe ser considerada. Para las personas servidoras públicas, conocer estas herramientas puede representar una diferencia importante. Puede significar contar con mayores recursos para defender sus derechos, exigir condiciones de trabajo dignas y proteger su estabilidad laboral.

Un manual para comprender y actuar

Este manual no pretende ofrecer respuestas automáticas para todos los problemas laborales. Cada situación tiene sus propias particularidades y requiere análisis cuidadoso. Lo que sí busca ofrecer es **una forma distinta de mirar el trabajo y su defensa**. Una forma que reconoce que el trabajo digno es una parte fundamental de la dignidad humana.

Una forma que entiende que defender los derechos laborales también significa defender derechos humanos. Y una forma que invita a las personas servidoras públicas, a los sindicatos y a quienes participan en la defensa del trabajo a asumir un papel activo en la construcción de condiciones laborales más justas.

A lo largo de los capítulos siguientes se explorarán con mayor profundidad estos temas. Se analizarán los fundamentos de los derechos humanos laborales, las principales violaciones que pueden presentarse en el trabajo público y las estrategias que pueden utilizarse para defenderlos. La intención final es que este manual no sea solo un texto para leer, sino **una herramienta para comprender, para enseñar y para actuar**.

Porque cuando las personas conocen sus derechos y cuentan con herramientas para defenderlos, el trabajo se acerca cada vez más a lo que siempre debería ser: **un espacio de dignidad, respeto y justicia**.

LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

CAPÍTULO 1

El trabajo digno como derecho humano

El trabajo como base de la dignidad humana

Hablar de trabajo no es únicamente hablar de empleo, salario o productividad. Hablar de trabajo es hablar de **la forma en que las personas participan en la construcción de la sociedad**, sostienen a sus familias y desarrollan su proyecto de vida. El trabajo es mucho más que una actividad económica. Es, en esencia, **una expresión de la dignidad humana**.

A lo largo de la historia, las personas han trabajado para sobrevivir, pero también para **crear, aportar, aprender y servir a los demás**. En cada hospital, escuela, oficina pública, tribunal, laboratorio o institución del Estado hay mujeres y hombres que, a través de su trabajo cotidiano, sostienen el funcionamiento de la sociedad.

Las personas servidoras públicas lo saben bien. Su labor no solo produce bienes o servicios; muchas veces implica **garantizar derechos, atender necesidades colectivas y construir bienestar público**. Un maestro que enseña, una enfermera que cuida, un trabajador administrativo que tramita, un investigador que genera conocimiento o un servidor público que atiende a la ciudadanía, todos participan en una tarea que tiene un profundo significado social. Por ello, el trabajo no puede verse únicamente como una relación contractual o administrativa entre una institución y una persona trabajadora. El trabajo está profundamente ligado a la dignidad humana.

Cuando una persona tiene un trabajo digno:

- puede sostener a su familia
- puede desarrollarse profesionalmente
- puede aportar a la sociedad
- puede construir un proyecto de vida

Pero cuando el trabajo se vuelve precario, injusto o inseguro, lo que se afecta no es solo la economía de la persona. **Se afecta su dignidad**. Por eso, desde hace más de un siglo, el derecho ha reconocido que el trabajo debe protegerse de forma especial. No basta con que exista trabajo. Lo que se busca es que exista **trabajo digno**.

El reconocimiento internacional del derecho al trabajo

El reconocimiento del trabajo como un derecho humano no surgió de manera inmediata. Fue el resultado de largas luchas sociales, sindicales y políticas. Durante gran parte del siglo XIX, el trabajo era visto simplemente como una mercancía dentro del mercado. Las

condiciones laborales eran extremadamente duras: jornadas de hasta 16 horas, trabajo infantil, salarios miserables y ausencia total de protección social. Las luchas obreras cambiaron gradualmente esa visión. Los movimientos sindicales comenzaron a exigir que el trabajo fuera tratado como algo más que una simple transacción económica.

Un paso decisivo ocurrió después de la Primera Guerra Mundial, cuando se creó la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en 1919. Desde su creación, la OIT estableció un principio fundamental que sigue siendo vigente hasta hoy: *El trabajo no es una mercancía*. Este principio cambió profundamente la forma en que el mundo entendía el trabajo. A partir de entonces comenzó a construirse un sistema internacional de normas laborales destinado a proteger la dignidad de las personas trabajadoras.

Después de la Segunda Guerra Mundial, el reconocimiento del trabajo como derecho humano se consolidó aún más con la adopción de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. El artículo 23 de esta declaración establece algo muy importante: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Esto significa que el trabajo no es solo una oportunidad económica. Es **un derecho humano reconocido por la comunidad internacional**. Más adelante, este reconocimiento se reforzó en otros instrumentos internacionales, como el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, que establece la obligación de los Estados de garantizar:

- el derecho al trabajo
- condiciones de trabajo justas y favorables
- salario digno
- seguridad social
- descanso y limitación razonable de la jornada laboral

Estos instrumentos reflejan una idea central: **el trabajo digno es un derecho humano fundamental**.

Por qué los derechos laborales son derechos humanos

A veces se piensa que los derechos laborales pertenecen a un campo distinto al de los derechos humanos. Sin embargo, en realidad están profundamente conectados. Los derechos laborales existen precisamente para proteger aspectos esenciales de la dignidad humana en el ámbito del trabajo. Por ejemplo:

El derecho al salario protege el derecho de la persona trabajadora a **vivir con dignidad**. El derecho a la seguridad social protege el derecho a **la protección frente a riesgos como enfermedad, accidente o vejez**. El derecho a la libertad sindical protege la posibilidad de **organizarse colectivamente para defender intereses comunes**.

El derecho a condiciones de trabajo seguras protege la **integridad física y la salud de las personas trabajadoras**. Si observamos con atención, todos estos derechos están directamente relacionados con valores fundamentales de los derechos humanos, como:

- dignidad
- igualdad
- libertad
- seguridad
- justicia
- salud

Por ello, cada vez más se reconoce que **los derechos laborales son una parte esencial de los derechos humanos**. Esto ha llevado a hablar de una categoría cada vez más utilizada en el ámbito jurídico y sindical: **los derechos humanos laborales**.

Este concepto refleja una idea muy importante: **las personas no dejan de ser titulares de derechos humanos cuando entran a su lugar de trabajo**. La dignidad humana no se suspende al cruzar la puerta de una oficina, una fábrica, un hospital, una escuela o una institución pública. Los derechos humanos **también se ejercen en el trabajo**.

La evolución del concepto de derechos humanos laborales

El concepto de derechos humanos laborales ha evolucionado con el tiempo. En un primer momento, las normas laborales se concentraron principalmente en aspectos básicos como:

- jornada de trabajo
- salario mínimo
- descanso semanal
- seguridad en el trabajo

Con el paso de los años, el enfoque se amplió. Hoy se reconoce que el trabajo digno implica muchas más dimensiones. Entre ellas:

Libertad sindical

Las personas trabajadoras deben poder organizarse libremente en sindicatos para defender sus intereses colectivos.

Negociación colectiva

Los sindicatos deben poder negociar condiciones de trabajo con los empleadores.

Igualdad y no discriminación

Nadie debe ser discriminado en el trabajo por razones de género, edad, origen, religión, discapacidad u otras condiciones.

Seguridad y salud en el trabajo

Las personas trabajadoras tienen derecho a desempeñar su trabajo en condiciones que no pongan en riesgo su salud o su vida.

Estabilidad en el empleo

El trabajo debe ofrecer cierta seguridad frente a despidos arbitrarios o injustificados.

Protección contra represalias

Las personas trabajadoras no deben sufrir sanciones o persecuciones por ejercer sus derechos laborales o sindicales.

Un trabajo libre de Violencia.

Las personas trabajadoras deben poder trabajar en ambientes libre de violencia y acoso de cualquier tipo.

En el caso del servicio público, estas garantías son especialmente importantes. Las personas servidoras públicas desempeñan funciones esenciales para el funcionamiento del Estado y la atención de la sociedad. Por ello, proteger sus derechos laborales también significa **proteger la calidad de los servicios públicos**.

Además, en las últimas décadas han surgido nuevos desafíos que han ampliado aún más el concepto de derechos humanos laborales. Entre ellos destacan:

- los derechos digitales en el trabajo
- la protección frente a la vigilancia tecnológica
- la ciberseguridad laboral
- la transición tecnológica frente a la automatización

Todo esto muestra que los derechos humanos laborales **no son un concepto estático**. Son un campo en constante evolución, que busca adaptarse a las transformaciones del trabajo y de la sociedad.

Mapa conceptual del trabajo digno

Para comprender mejor el concepto de trabajo digno, puede ser útil visualizar sus principales elementos.

Trabajo digno

Es aquel que permite a las personas:

- desarrollar su proyecto de vida
- vivir con dignidad
- participar en la sociedad

Componentes del trabajo digno

Ingreso suficiente

- salario justo
- pago oportuno
- remuneración equitativa

Condiciones laborales justas

- jornada razonable
- descanso
- vacaciones

Seguridad y salud

- protección frente a accidentes
- condiciones seguras de trabajo

Protección social

- seguridad social
- atención médica oportuna
- pensiones

Libertad sindical

- derecho a organizarse
- derecho a negociar colectivamente

Estabilidad laboral

- protección contra despidos arbitrarios

Igualdad y no discriminación

- trato justo para todas las personas

Ausencia de violencia y acoso

- un entorno de trabajo seguro, digno, respetuoso y saludable

Reflexión final

El reconocimiento del trabajo como derecho humano representa uno de los avances más importantes en la historia de las sociedades modernas. Este reconocimiento nos recuerda algo fundamental: **El trabajo no es solo una actividad económica. Es una dimensión esencial de la vida humana.** Cuando se protege el trabajo digno, se protege algo mucho más profundo: **la dignidad de las personas.**

Para las personas servidoras públicas y para los sindicatos, comprender esta relación entre trabajo y derechos humanos es el primer paso para fortalecer la defensa de los derechos laborales. En los capítulos siguientes veremos cómo este enfoque puede convertirse en **una herramienta poderosa para defender el trabajo digno en el servicio público.**

CAPÍTULO 2

Qué cambió en México con la reforma constitucional de derechos humanos

Durante muchos años, en México los derechos se entendían de una manera muy concreta: lo que establecían las leyes. Si algo no estaba claramente reconocido en una ley, parecía difícil exigirlo. Sin embargo, **en el año 2011** ocurrió un cambio profundo que transformó esta manera de entender los derechos: **la reforma constitucional en materia de derechos humanos.**

Este cambio no fue menor. En realidad, modificó la forma en que deben actuar todas las autoridades, la manera en que los jueces interpretan las leyes y, sobre todo, **las herramientas que tienen las personas para defender sus derechos**, incluyendo los derechos laborales.

Para las personas servidoras públicas y los sindicatos, entender esta reforma es fundamental. Porque a partir de ella, muchas situaciones que antes se veían solo como problemas laborales, hoy pueden defenderse como **violaciones a derechos humanos.** En este capítulo vamos a explicarlo de manera clara y práctica.

El nuevo artículo 1º constitucional

El corazón de esta transformación está en el artículo 1º de la Constitución. Antes de la reforma, este artículo tenía un contenido más limitado. Después de 2011, se convirtió en una de las disposiciones más importantes de todo el sistema jurídico mexicano.

¿Qué dice en esencia el nuevo artículo 1º?

Establece tres ideas clave:

1. Los derechos humanos están en la Constitución... y también en los tratados internacionales

Esto es muy importante. Significa que los derechos humanos no solo son los que aparecen en la Constitución mexicana, sino también todos aquellos que están reconocidos en tratados internacionales que México ha firmado. Por ejemplo:

- derechos laborales reconocidos por la OIT

- derechos contenidos en tratados internacionales en materia de derechos humanos
- derechos establecidos en sistemas internacionales de protección

Esto amplía enormemente el catálogo de derechos. **Ejemplo práctico:**

Antes, si una ley laboral limitaba la libertad sindical, la discusión se centraba solo en la legislación y en ocasiones en interpretaciones constitucionales. Hoy, también se pueden invocar tratados internacionales que protegen ese derecho, lo que fortalece la defensa.

2. Todas las personas tienen derechos humanos

Esto parece obvio, pero tiene implicaciones muy importantes. No importa si una persona es:

- trabajadora de base
- trabajadora de confianza
- eventual o por honorarios

Ejemplo:

Incluso una persona considerada “trabajadora de confianza” no pierde su dignidad ni sus derechos humanos. No puede ser tratada arbitrariamente o discriminada, entre otros, sin respeto a sus derechos fundamentales.

3. Todas las autoridades tienen la obligación de respetar los derechos humanos

Este es uno de los cambios más importantes. Ya no solo los jueces tienen que proteger derechos. Ahora **todas las autoridades**, sin excepción, deben:

- promover
- respetar
- proteger, y
- garantizar los derechos humanos.

Esto incluye:

- Titulares de dependencias u órganos del Estado
- Funcionarios y servidores públicos
- autoridades laborales
- tribunales

Ejemplo: Si una dependencia pública despidió a una persona por participar en un sindicato, no solo está tomando una decisión administrativa. **Está incumpliendo su obligación constitucional de respetar derechos humanos.**

El principio *pro persona*

La reforma también introdujo un concepto clave: **el principio *pro persona***. Este principio establece algo muy poderoso: Cuando existan varias formas de interpretar una norma, se debe elegir la que más favorezca a la persona. Esto cambia completamente la lógica jurídica. Antes, muchas decisiones se tomaban con base en interpretaciones restrictivas. Hoy, la regla es la contraria: siempre debe aplicarse la interpretación más protectora.

Ejemplo claro:

Imaginemos que existe duda sobre si una persona trabajadora tiene derecho a cierta prestación.

- Una interpretación dice que no le corresponde
- Otra interpretación dice que sí

Con el principio *pro persona*, la autoridad debe elegir **la que más favorezca al trabajador**.

Ejemplo en el servicio público:

Una norma limita ciertos derechos a personas trabajadoras. Pero pueden existir tratados internacionales que protegen derechos laborales más amplios. Con el principio *pro persona*, debe aplicarse la norma que otorgue mayor protección, aunque provenga de un tratado internacional.

La obligación de todas las autoridades de proteger derechos humanos

Uno de los cambios más revolucionarios de la reforma es que **todas las autoridades se convierten en garantes de derechos humanos**. Esto significa que no pueden decir: “esto no me corresponde”, “eso lo ve el tribunal”, “eso es un tema laboral”.

No. Desde 2011, cualquier autoridad debe actuar con un enfoque de derechos humanos.

¿Qué implica esto en la práctica?

Que las autoridades deben:

- evitar violar derechos
- prevenir violaciones
- reparar daños cuando ocurren
- actuar siempre con respeto a la dignidad humana

Ejemplo: Una institución pública sabe que no tiene presupuesto suficiente para pagar salarios.

Antes: podía retrasar pagos sin mayor consecuencia inmediata.

Hoy: ese retraso puede considerarse una violación a derechos humanos, como el derecho al mínimo vital, concepto que es una construcción jurisprudencial.

Ejemplo sindical:

Si un jefe presiona a una persona para que no participe en el sindicato: No es solo una práctica indebida. Es una violación a derechos humanos.

Control de constitucionalidad y convencionalidad

Este concepto puede sonar complejo, pero en realidad es muy importante. Significa que todas las autoridades deben revisar que sus actos sean compatibles con:

- la Constitución (control de constitucionalidad)
- los tratados internacionales (control de convencionalidad)

¿Qué quiere decir esto?

Que una autoridad no puede aplicar una ley o tomar una decisión si:

- contradice la Constitución
- contradice los derechos humanos
- contradice tratados internacionales

Ejemplo:

Una ley limita excesivamente la libertad sindical. Un juez o autoridad puede decir: “Esta norma no puede aplicarse porque viola derechos humanos.”

Ejemplo práctico en el servicio público:

Si una norma interna impide contratar a determinadas personas por su orientación sexual, u otra situación que la ponga en situación de vulnerabilidad: puede ser impugnada por ser contraria a derechos humanos.

¿Por qué todo esto es tan importante para el trabajo público?

Porque cambia completamente las reglas del juego.

Antes:

- el conflicto laboral se resolvía dentro de límites más cerrados
- se dependía mucho de la ley específica
- las herramientas eran más limitadas

Hoy:

- los derechos laborales pueden defenderse como derechos humanos
- se pueden usar tratados internacionales
- se pueden cuestionar leyes injustas
- se pueden activar más mecanismos de defensa

Esto fortalece a:

- personas servidoras públicas
- sindicatos
- abogados laborales

Herramienta del capítulo

Guía rápida para identificar una violación a derechos humanos

Para saber si un problema laboral puede ser también una violación a derechos humanos, puedes hacerte estas preguntas:

1. ¿Se afecta la dignidad de la persona?

Ejemplo: humillación, discriminación, trato indigno.

2. ¿Se limita un derecho fundamental?

Ejemplo:

- libertad sindical
- estabilidad laboral
- igualdad
- salud

3. ¿La autoridad actuó de manera arbitraria?

Ejemplo:

- despido sin justificación
- sanción sin procedimiento
- decisiones sin fundamento

4. ¿Existe una norma o práctica injusta?

Ejemplo:

- reglas que limitan derechos
- políticas discriminatorias

5. ¿Se pueden invocar tratados internacionales?

Ejemplo:

- derechos reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo
- derechos reconocidos por tratados en materia de derechos humanos
- estándares internacionales

Si respondes “sí” a varias de estas preguntas, es muy probable que estés frente a **una violación a derechos humanos laborales**.

Lo que debes saber

La reforma constitucional de 2011 cambió profundamente la forma de entender y defender los derechos en México.

Hoy:

- los derechos humanos incluyen los tratados internacionales
- todas las autoridades están obligadas a protegerlos
- debe aplicarse siempre la interpretación más favorable
- las leyes pueden dejar de aplicarse si violan derechos

Esto significa que los derechos laborales pueden y deben defenderse también como derechos humanos.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- analizar los conflictos laborales desde una perspectiva de derechos humanos
- invocar tratados internacionales en sus defensas
- utilizar el principio *pro persona* en argumentaciones
- cuestionar normas injustas
- acudir a organismos de derechos humanos
- fortalecer sus estrategias legales

Esto permite una defensa más amplia, sólida y efectiva.

Errores comunes que debes evitar

- Pensar que los derechos humanos solo aplican fuera del trabajo
- Creer que solo los jueces deben proteger derechos
- No utilizar tratados internacionales en la defensa

- Limitar los casos solo a la legislación laboral
- No identificar la dimensión de derechos humanos en los conflictos
- Aceptar interpretaciones restrictivas sin cuestionarlas

Este capítulo es clave porque marca el inicio de un cambio de visión. A partir de aquí, el trabajo ya no se ve solo como una relación laboral, sino como **un espacio donde se ejercen derechos humanos que deben ser protegidos en todo momento.**

CAPÍTULO 3

Los derechos humanos laborales en el derecho internacional

Cuando una persona trabajadora enfrenta una injusticia en su empleo, muchas veces piensa que su única defensa está en las leyes nacionales. Sin embargo, hoy en día existe algo mucho más amplio y poderoso: **el derecho internacional de los derechos humanos.** Este sistema internacional reconoce que el trabajo digno no es solo un asunto interno de cada país, sino un tema de interés global. Por ello, existen normas, tratados e instituciones internacionales que protegen los derechos de las personas trabajadoras.

Para las personas servidoras públicas y los sindicatos, esto es fundamental. Porque significa que la defensa de los derechos laborales **no se limita a lo que diga una ley nacional**, sino que puede apoyarse en estándares internacionales que, en muchos casos, ofrecen una protección más amplia. En este capítulo vamos a entender cómo funciona este sistema internacional y por qué puede convertirse en una herramienta clave para la defensa del trabajo digno.

La Organización Internacional del Trabajo

Uno de los pilares más importantes del derecho internacional laboral es la Organización Internacional del Trabajo. La OIT fue creada en 1919, después de la Primera Guerra Mundial, con una idea muy clara:

La paz universal solo puede construirse sobre la base de la justicia social.

Desde entonces, la OIT ha trabajado para establecer estándares internacionales que protejan a las personas trabajadoras en todo el mundo. Uno de sus principios más importantes es:

El trabajo no es una mercancía.

Esto significa que las personas no pueden ser tratadas como objetos dentro del mercado laboral. Su trabajo está ligado a su dignidad y debe ser protegido.

¿Qué hace la OIT?

La OIT elabora normas internacionales del trabajo, conocidas como **convenios**. Estos convenios establecen estándares mínimos que los países deben respetar en materia laboral. Cuando un país, como México, ratifica un convenio de la OIT, ese convenio se convierte en **una obligación jurídica**.

¿Por qué es importante para los sindicatos?

Porque permite argumentar que:

- una violación laboral no solo incumple una ley nacional
- también incumple compromisos internacionales

Ejemplo:

Si una autoridad impide la libertad sindical, no solo viola la ley mexicana. También puede estar violando un convenio internacional de la OIT. Esto fortalece enormemente la defensa.

Convenios fundamentales de la OIT

Dentro de todos los convenios de la OIT, hay algunos que son considerados esenciales. Son conocidos como **convenios fundamentales**, porque protegen derechos básicos en el trabajo. Entre los más importantes están:

Libertad sindical

Protege en general, el derecho de las personas trabajadoras a organizarse libremente en sindicatos, al igual que la autonomía de los sindicatos.

Ejemplo:

Si una institución pública presiona a trabajadores para que no constituyan, se afilien o desafilien a un sindicato, está violando este derecho.

Derecho a la negociación colectiva

Permite que los sindicatos negocien condiciones laborales con los empleadores.

Ejemplo:

Si una autoridad se niega sistemáticamente a negociar con un sindicato, puede estar violando este derecho.

Eliminación del trabajo forzoso

Nadie puede ser obligado a trabajar contra su voluntad.

Eliminación del trabajo infantil

Protección especial para niñas, niños y adolescentes.

No discriminación en el trabajo

Todas las personas deben tener igualdad de oportunidades.

Ejemplo:

Si una trabajadora es excluida de un puesto por razones de género, se viola este principio.

Igualdad de remuneración

A trabajo igual, salario igual.

Estos convenios son especialmente importantes porque **México ha ratificado varios de ellos**, lo que significa que forman parte del marco jurídico aplicable.

El sistema interamericano de derechos humanos

Además de la OIT, existe otro sistema muy importante: el sistema interamericano de derechos humanos. Este sistema forma parte de la región del Continente Americano y protege los derechos humanos de las personas en los países del continente.

Sus principales instituciones son:

- la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- la Corte Interamericana de Derechos Humanos

¿Por qué es importante este sistema?

Porque permite que los casos de violaciones a derechos humanos puedan llegar más allá del ámbito nacional. Si un Estado no corrige una violación, el caso puede escalar a nivel internacional.

Ejemplo:

Un sindicato enfrenta persecución sistemática.

- no se le reconoce
- se despide a sus integrantes
- se obstaculiza su funcionamiento

Si no hay solución en el país, puede acudir al sistema interamericano. Esto genera presión internacional y puede derivar en decisiones obligatorias para el Estado. Además, este sistema ha desarrollado criterios muy importantes sobre:

- libertad sindical
- estabilidad laboral
- derechos de los trabajadores del sector público

Estos criterios pueden utilizarse como argumentos en la defensa jurídica.

Tratados internacionales aplicables al trabajo público

Existen varios tratados internacionales que reconocen derechos laborales como derechos humanos. Uno de los más importantes es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Este tratado establece derechos como:

- derecho al trabajo
- condiciones laborales justas
- salario digno
- seguridad social
- derecho a sindicalización

Otro instrumento relevante es el Protocolo de San Salvador, que es un protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos.

Este reconoce derechos como:

- derecho al trabajo
- condiciones equitativas
- seguridad social
- libertad sindical

Claro que es importante la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que, aunque no regula directamente todos los derechos laborales, protege derechos fundamentales que se relacionan con el trabajo, como:

- dignidad
- igualdad
- libertad de asociación

¿Por qué esto es importante?

Porque estos tratados:

- tienen valor jurídico en México
- pueden invocarse en juicios

- amplían la protección de los derechos laborales

Ejemplo práctico:

Una persona servidora pública es despedida por motivos discriminatorios. La defensa puede basarse en:

- Constitución
- tratados internacionales
- legislación laboral

Esto fortalece el caso.

¿Qué significa todo esto para el trabajo público?

Significa que los derechos de las personas servidoras públicas:

- no dependen únicamente de leyes nacionales
- están respaldados por normas internacionales
- pueden defenderse con estándares más amplios

Esto cambia completamente la forma de defender derechos laborales. Los sindicatos ya no están limitados a un solo marco legal, ahora pueden construir estrategias más completas, utilizando:

- normas nacionales
- tratados internacionales
- criterios de organismos internacionales

Herramienta del capítulo

Listado de tratados internacionales aplicables

A continuación, algunos de los principales instrumentos que pueden utilizarse en la defensa de derechos laborales:

Organización Internacional del Trabajo

- Convenio sobre libertad sindical
- Convenio sobre negociación colectiva
- Convenio sobre igualdad y no discriminación

Sistema universal

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (aunque es declarativo, influye en las decisiones de las autoridades)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Sistema interamericano

- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Protocolo de San Salvador

Este listado no es exhaustivo, pero muestra que existe un marco amplio de protección.

Lo que debes saber

El derecho internacional reconoce que el trabajo digno es un derecho humano. Existen organismos, tratados y normas que protegen a las personas trabajadoras más allá de las leyes nacionales. México ha asumido compromisos internacionales que obligan a respetar derechos laborales. Estos instrumentos pueden utilizarse en la defensa jurídica.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- invocar convenios de la OIT en sus argumentos
- utilizar tratados internacionales en juicios
- fortalecer sus demandas con estándares internacionales
- acudir a organismos de derechos humanos
- visibilizar casos a nivel internacional

Esto amplía las posibilidades de defensa.

Errores comunes que debes evitar

- Pensar que solo importa la ley nacional
- No utilizar tratados internacionales
- Desconocer los convenios de la OIT
- Limitar la defensa a argumentos tradicionales
- No ver el potencial del sistema internacional

Este capítulo muestra algo fundamental:

La defensa del trabajo digno ya no es solo local. Es también **nacional e internacional**.

Entender esto puede marcar la diferencia entre una defensa limitada y una defensa verdaderamente sólida.

PARTE II

Los derechos humanos laborales de las personas servidoras públicas

CAPÍTULO 4

El mapa de los derechos humanos laborales

Cuando se habla de derechos laborales, suele pensarse en: salario, jornada de trabajo, prestaciones. Sin embargo, la realidad es mucho más amplia. Hoy sabemos que el trabajo no es solo una relación jurídica o administrativa. Es un espacio donde se ejercen derechos fundamentales. Por eso, cada vez más se habla de **derechos humanos laborales**.

Pero aquí surge una pregunta importante: ¿Cuáles son exactamente esos derechos?

Para responderla, es útil construir un **mapa claro y ordenado** que permita entenderlos, identificarlos y, sobre todo, defenderlos. Este capítulo tiene ese propósito: ayudarte a visualizar el conjunto de derechos que protegen a las personas servidoras públicas en su trabajo. No se encuentran todos los derechos, pero orientan sobre su ubicación en nuestra clasificación.

¿Por qué es importante tener un “mapa” de derechos?

Porque muchas violaciones laborales ocurren simplemente porque **no se reconocen como tales**. Una persona puede pensar:

- “solo me retrasaron el pago”
- “solo me cambiaron de área”
- “solo me presionaron para no afiliarme al sindicato”
- No me atendieron en la clínica
- No me otorgaron mis medicamentos y ponen en riesgo mi salud

Pero en realidad, detrás de esas situaciones puede haber:

- violaciones al derecho al salario
- violaciones a la estabilidad laboral
- violaciones a la libertad sindical
- violaciones a la dignidad humana
- Violaciones al derecho a la salud

Tener un mapa permite:

- identificar mejor los derechos
- reconocer violaciones
- construir defensas más sólidas
- fortalecer la acción sindical

Clasificación práctica de los derechos humanos laborales

Para entender mejor estos derechos, los vamos a organizar en cuatro grandes categorías, que si bien es una clasificación propia, nos ayuda a entender mejor su dimensión:

1. Derechos laborales fundamentales
2. Derechos colectivos sindicales
3. Derechos humanos laborales ampliados
4. Derechos laborales emergentes

1. Derechos laborales fundamentales

Son los derechos básicos que permiten que el trabajo exista en condiciones mínimas de justicia y dignidad. A continuación, señalamos algunos.

Derecho al trabajo

Es el derecho de toda persona a tener acceso a un empleo. Pero no cualquier empleo, sino uno que le permita desarrollarse y vivir con dignidad.

Ejemplo:

Si una persona es excluida injustificadamente de oportunidades laborales por razones políticas o personales, se afecta este derecho.

Derecho al salario

Toda persona tiene derecho a recibir una remuneración justa y suficiente por su trabajo para la atención de sus necesidades propias y familiares.

Ejemplo:

Una dependencia pública retrasa el pago de salarios durante meses. Esto no es solo un problema administrativo. Es una violación directa a este derecho.

Derecho a la seguridad social

Implica el acceso a servicios de salud, pensiones, riesgos de trabajo y otras protecciones.

Ejemplo:

Si una persona trabajadora no es afiliada al sistema de seguridad social, se le está dejando en una situación de vulnerabilidad y lesionando su derecho a la salud, pensiones, entre otros.

2. Derechos sindicales

Estos derechos permiten que las personas trabajadoras se organicen colectivamente para defender sus intereses. A continuación, se señalan algunos.

Libertad sindical

Es el derecho a formar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a un sindicato.

Ejemplo:

Un jefe presiona a trabajadores para que no se afilien a un sindicato. Esto es una violación directa a la libertad sindical.

Negociación colectiva

Permite que los sindicatos negocien condiciones de trabajo.

Ejemplo:

Si una autoridad se niega a dialogar con el sindicato, se afecta este derecho.

Derecho de huelga

Es la posibilidad de suspender labores de manera legítima para exigir derechos.

Ejemplo:

Si se sanciona injustificadamente a trabajadores por participar en una huelga legal, se vulnera este derecho.

3. Derechos humanos laborales ampliados

Aquí encontramos derechos que han ido adquiriendo mayor relevancia con el tiempo. A continuación, señalamos algunos.

Estabilidad laboral

Implica que una persona no puede ser despedida arbitrariamente.

Ejemplo:

Una persona servidora pública es despedida sin explicación ni procedimiento. Esto afecta su estabilidad laboral.

Igualdad y no discriminación

Todas las personas deben ser tratadas de manera igual en el trabajo, acorde a razones objetivas.

Ejemplo:

Negar ascensos por razones de género, edad u otras situaciones de vulnerabilidad es una forma de discriminación.

Derecho al mínimo vital

Este derecho implica que el salario debe permitir cubrir necesidades básicas personales y familiares.

Ejemplo:

Un salario insuficiente que no permite cubrir alimentación, vivienda y salud puede considerarse una violación a este derecho.

Derecho a condiciones dignas de trabajo

Incluye:

- seguridad
- higiene
- jornadas razonables
- ambiente laboral respetuoso

Ejemplo:

Trabajar sin equipo de protección o en condiciones insalubres vulnera este derecho.

4. Derechos laborales emergentes

El mundo del trabajo está cambiando, y con ello surgen nuevos derechos.

Derechos digitales laborales

Protegen a las personas frente al uso de tecnologías en el trabajo.

Ejemplo:

Monitoreo excesivo o invasivo puede vulnerar la privacidad.

Derecho a la ciberseguridad laboral

Protege la información y los sistemas digitales utilizados en el trabajo.

Ejemplo:

Falta de protección de datos personales de trabajadores, o de información sensible que vulnere activos de la organización y genere consecuencias negativas a la persona trabajadora.

Derecho a la transición tecnológica

Implica que los cambios tecnológicos no deben dejar desprotegidas en lo laboral, a las personas trabajadoras.

Ejemplo:

Automatización sin capacitación ni reubicación puede afectar derechos laborales.

¿Por qué este mapa es clave para el sindicalismo?

Porque permite cambiar la forma de ver los conflictos laborales.

Antes:

- se veían como problemas aislados

Hoy:

- se entienden como violaciones a derechos humanos

Esto fortalece la defensa. Un sindicato que conoce este mapa:

- identifica mejor los problemas
- construye mejores argumentos
- actúa con mayor claridad
- protege de forma más integral a sus afiliados

Lo que debes saber

Los derechos laborales son más amplios de lo que parecen. No se limitan a salario o jornada. Incluyen derechos fundamentales que protegen la dignidad de las personas trabajadoras. Conocer este mapa permite identificar violaciones y fortalecer la defensa.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- identificar qué derecho está siendo vulnerado
- clasificar los conflictos laborales
- construir argumentos más sólidos
- capacitar a sus afiliados
- diseñar estrategias de defensa

Este mapa se convierte en una herramienta de acción.

Errores comunes que debes evitar

- Pensar que los derechos laborales son solo salario y prestaciones
- No identificar derechos humanos en los conflictos
- Ignorar derechos emergentes
- Analizar los casos de forma aislada
- No capacitar a los trabajadores en sus derechos

Este capítulo deja una idea muy clara: Para defender el trabajo digno, primero hay que **entender todo lo que está en juego**. Ese todo es mucho más grande de lo que parece.

CAPÍTULO 5

Principales violaciones a derechos humanos laborales en el sector público

Hablar de derechos humanos laborales suena, en ocasiones, a algo lejano o abstracto. Pero la realidad es muy distinta. Las violaciones a estos derechos ocurren **todos los días**. Muchas veces pasan desapercibidas, se normalizan o incluso se justifican como “parte del trabajo”.

Frases como:

- “así siempre ha sido”
- “no te metas en problemas”
- “mejor aguántate”

Han contribuido a que muchas situaciones injustas se vuelvan invisibles. Pero es importante decirlo con claridad: **cuando se vulneran las condiciones de trabajo, muchas veces también se están vulnerando derechos humanos**. En este capítulo vamos a identificar las principales violaciones que ocurren en el sector público, explicarlas de manera sencilla y mostrar cómo reconocerlas desde un enfoque de derechos humanos.

¿Por qué es importante identificar estas violaciones?

Porque no se puede defender lo que no se reconoce. Muchas personas servidoras públicas viven situaciones injustas sin saber que:

- tienen derecho a cuestionarlas
- pueden exigir su corrección
- existen herramientas para defenderse

Los sindicatos, si no identifican correctamente la violación, pueden limitar su defensa a argumentos incompletos. Reconocer la dimensión de derechos humanos permite:

- fortalecer la defensa jurídica
- ampliar las vías de acción
- visibilizar los problemas
- generar mayor presión institucional

1. Despidos injustificados

El despido injustificado es una de las violaciones más comunes. Ocurre cuando una persona que goza de estabilidad laboral o forma parte de un servicio de carrera, es separada de su trabajo:

- sin justificación
- sin procedimiento
- sin respeto a sus derechos

En el sector público, esto puede ocurrir de distintas formas:

- terminación de efectos del nombramiento sin causa real
- terminación anticipada de contratos
- remoción discrecional cuando existen procedimientos específicos para ello
- simulación de reestructuras

Ejemplo:

Una persona trabajadora es despedida después de cuestionar decisiones internas. La autoridad argumenta “pérdida de confianza”, pero no presenta pruebas ni procedimiento.

Esto no es solo un tema laboral. Es una violación a:

- estabilidad laboral
- derecho al trabajo
- seguridad jurídica

El despido injustificado afecta no solo el ingreso económico, sino también la dignidad, la estabilidad emocional y el proyecto de vida de la persona.

2. Represalias sindicales

Las represalias sindicales ocurren cuando una persona es afectada por ejercer derechos colectivos. Pueden incluir:

- despidos
- cambios de adscripción
- sanciones injustificadas
- hostigamiento laboral

Ejemplo:

Una persona participa en la creación de un sindicato. Poco después:

- es cambiada de área
- pierde responsabilidades
- recibe evaluaciones negativas

Esto puede ser una represalia.

Este tipo de prácticas violan:

- libertad sindical
- derecho de asociación
- derecho a la participación

Tienen un efecto muy grave: generan miedo y debilitan la organización colectiva.

3. Incumplimiento de laudos

Un problema muy común en el sector público es que, aun cuando una persona gana un juicio laboral, la autoridad **no cumple la resolución**.

Esto puede implicar:

- no pagar indemnizaciones
- no reinstalar al trabajador
- retrasar indefinidamente el cumplimiento

Ejemplo:

Una persona gana un laudo que ordena su reinstalación. Pasan meses o años sin que la autoridad cumpla. Esto no es solo un retraso.

Es una violación a:

- acceso a la justicia
- tutela judicial efectiva
- derecho al trabajo

El incumplimiento de laudos genera una sensación de impunidad y debilita la confianza en las instituciones.

4. Falta de pago de salarios

Puede parecer algo básico, pero sigue ocurriendo. La falta de pago o el retraso en los salarios es una de las violaciones más graves.

Ejemplo:

Una dependencia argumenta falta de presupuesto y deja de pagar durante semanas o meses. Esto afecta directamente:

- el derecho al salario
- el derecho al mínimo vital
- la dignidad de la persona

Las personas trabajadoras dependen de su salario para vivir. No es un lujo, es una necesidad básica.

5. Discriminación laboral

La discriminación puede manifestarse de muchas formas:

- negar ascensos
- excluir de oportunidades
- trato desigual
- decisiones basadas en prejuicios

Ejemplo:

Una trabajadora no es promovida por estar embarazada. **Esto es discriminación.**

También puede ocurrir por:

- edad
- género
- orientación sexual
- origen
- algún tipo de discapacidad

La discriminación vulnera:

- igualdad
- dignidad
- derecho al desarrollo profesional

6. Condiciones laborales indignas

No todas las violaciones son visibles. Algunas se encuentran en las condiciones cotidianas de trabajo:

- jornadas excesivas
- falta de equipo
- espacios insalubres
- carga excesiva de trabajo
- ambiente laboral hostil

Ejemplo:

Personal médico trabaja sin insumos básicos. Esto no solo es un problema operativo. Es una violación a:

- derecho a la salud
- condiciones dignas de trabajo
- integridad personal

Las condiciones laborales indignas afectan tanto a las personas trabajadoras como a la calidad del servicio público.

Un punto clave: muchas violaciones están normalizadas

Uno de los mayores problemas es que muchas de estas situaciones se ven como normales. Pero no lo son. No es normal:

- trabajar sin salario
- ser despedido sin razón
- ser presionado por afiliarse a un sindicato
- trabajar en condiciones inseguras

Cuando algo se repite, no significa que sea correcto.

Cómo identificar una violación laboral con enfoque de derechos humanos

Para identificar si una situación es una violación a derechos humanos laborales, puedes hacerte estas preguntas:

1. ¿Se afecta la dignidad de la persona?

Ejemplo: humillación, trato indigno.

2. ¿Se vulnera un derecho reconocido?

Ejemplo:

- salario
- estabilidad
- libertad sindical

3. ¿Existe arbitrariedad?

Ejemplo:

- decisiones sin justificación
- falta de procedimiento

4. ¿Se genera daño a la persona trabajadora?

Ejemplo:

- pérdida de ingreso
- afectación emocional
- daño profesional

5. ¿Se podría invocar un derecho humano?

Si la respuesta es sí, probablemente no es solo un problema laboral. **Es una violación a derechos humanos.**

Lo que debes saber

Las violaciones a derechos humanos laborales son más comunes de lo que parecen. No solo incluyen grandes injusticias, sino también situaciones cotidianas que afectan la dignidad de las personas. Identificarlas correctamente es el primer paso para defenderlas.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- detectar patrones de violaciones
- documentar casos
- acompañar a las personas trabajadoras
- construir estrategias de defensa
- visibilizar problemas estructurales
- fortalecer su acción colectiva

El enfoque de derechos humanos permite una defensa más sólida.

Errores comunes que debes evitar

- Normalizar las injusticias
- Minimizar los problemas laborales
- No documentar los casos
- Analizar los conflictos de forma aislada
- No identificar la dimensión de derechos humanos
- No actuar a tiempo

Este capítulo deja una enseñanza muy importante: Muchas violaciones laborales no son solo problemas administrativos. Son, en realidad, **violaciones a la dignidad humana en el trabajo**. Reconocerlo cambia completamente la forma de enfrentarlas.

CAPÍTULO 6

Los problemas estructurales del trabajo público en México

Hasta ahora hemos hablado de derechos, de normas y de herramientas para defenderlos. Pero hay algo que es igual de importante entender: **no todos los problemas laborales son casos aislados.**

Muchos de ellos responden a **problemas estructurales**, es decir, a fallas del propio sistema en el que trabajan las personas servidoras públicas. Esto significa que, aunque una persona defienda su caso y lo gane, el problema puede repetirse una y otra vez, porque la raíz sigue intacta. Por eso, para fortalecer realmente la defensa del trabajo digno, es necesario identificar estos problemas estructurales. En este capítulo vamos a analizar algunos de los más importantes en México, explicados de forma clara, con ejemplos reales y con un enfoque útil para el sindicalismo.

¿Qué es un problema estructural?

Un problema estructural no es un hecho aislado. Es una situación que:

- se repite constantemente
- afecta a muchas personas
- tiene origen en normas, prácticas o instituciones
- no se resuelve con un solo caso

Ejemplo sencillo:

Si una persona no recibe su salario, es un problema individual. Pero si en toda una dependencia hay retrasos constantes en el pago, estamos frente a un problema estructural.

1. La figura del trabajador de confianza

Uno de los temas más complejos en el trabajo público es la figura del **trabajador de confianza**. En teoría, esta figura se creó para aquellas personas que desempeñan funciones de dirección, supervisión o manejo de información sensible. Sin embargo, en la práctica, su uso se ha ampliado mucho más allá de lo que originalmente se pensó.

¿Qué problema genera?

Que muchas personas son clasificadas como “de confianza” aun cuando:

- no toman decisiones estratégicas
- no tienen funciones de dirección
- realizan tareas operativas

¿Por qué es grave?

Porque en muchos casos se utiliza esta figura para:

- limitar derechos laborales
- evitar estabilidad en el empleo
- restringir derechos sindicales

Ejemplo:

Una persona realiza funciones administrativas básicas, pero es contratada como “de confianza”. Después de varios años, es despedida sin explicación.

Se le niega estabilidad laboral bajo el argumento de su “confianza” Esto genera una situación muy delicada:

Personas con funciones similares pueden tener derechos muy distintos, solo por su clasificación.

2. Limitaciones a los derechos sindicales

Aunque la Constitución y tratados internacionales reconoce la libertad sindical, en el sector público existen múltiples limitaciones en la práctica. Estas pueden manifestarse como:

- obstáculos para formar sindicatos
- restricciones para afiliarse
- falta de reconocimiento de organizaciones
- presión para no participar
- injerencia en la vida interna de los sindicatos
- falta de respuesta oportuna por parte de autoridades o el empleador, por actos, promociones o peticiones llevados a cabo por los sindicatos.

Ejemplo:

Un grupo de trabajadores intenta formar un sindicato. La autoridad retrasa el registro, solicita requisitos excesivos o desincentiva la organización. Esto limita el derecho a la libertad sindical. Otro problema frecuente es la falta de negociación real. Aunque existen sindicatos, muchas veces:

- no hay diálogo efectivo
- las decisiones ya están tomadas
- la negociación es solo formal

Esto debilita la función del sindicato y reduce su capacidad de defensa.

3. Debilidad en la ejecución de laudos

Uno de los problemas más frustrantes para las personas trabajadoras es ganar un juicio... y que no se cumpla. En el sector público, esto ocurre con frecuencia.

¿Qué pasa?

- se emiten resoluciones a favor del trabajador
- pero la dependencia no cumple
- o retrasa el cumplimiento indefinidamente

Ejemplo:

Una persona gana un laudo que ordena su reinstalación. Pasan años sin que la autoridad cumpla.

La justicia llega, pero no se materializa.

Esto genera varias consecuencias:

- desconfianza en el sistema
- desgaste emocional
- afectación económica
- sensación de impunidad

Además, muchas veces la falta de cumplimiento se justifica por:

- falta de presupuesto
- procesos administrativos
- decisiones internas

Pero ninguna de estas razones elimina la obligación de cumplir.

4. Burocracia laboral

Otro problema estructural es la complejidad de los procesos. El sistema laboral en el sector público suele ser:

- lento
- formalista
- complicado
- difícil de entender
- atiende a criterios políticos

Ejemplo:

Una persona enfrenta un conflicto laboral. Para defenderse debe:

- presentar escritos
- cumplir plazos
- entender procedimientos complejos

Muchas veces sin asesoría adecuada. Esto genera desigualdad:

- El empleador (dependencia) cuenta con estructura y recursos, por ello tiene ventaja
- quien no los tiene, queda en desventaja

Además, la burocracia puede provocar:

- retrasos innecesarios
- desgaste del trabajador
- abandono de casos

Un punto clave: estos problemas están conectados

Estos problemas no ocurren por separado. Muchas veces se combinan.

Ejemplo:

Una persona clasificada como de “confianza”, sin serlo, es despedida (problema 1), no puede sindicalizarse (problema 2), gana un juicio (intenta resolverlo), pero no se ejecuta (problema 3), y enfrenta procesos complejos (problema 4).

Esto muestra algo importante: no basta con defender casos individuales. También es necesario **entender y transformar el sistema**.

¿Por qué esto es importante para los sindicatos?

Porque cambia la estrategia. Un sindicato no solo debe:

- reaccionar ante casos
- defender conflictos

También debe:

- identificar patrones
- analizar causas estructurales

- impulsar cambios

Esto lleva a un sindicalismo más estratégico.

Herramienta del capítulo

Diagnóstico de vulnerabilidad laboral en el servicio público

Para identificar problemas estructurales, un sindicato puede hacerse estas preguntas:

1. ¿Qué problemas se repiten?

- despidos frecuentes
- retrasos en pagos
- falta de cumplimiento de resoluciones

2. ¿A cuántas personas afecta?

- casos aislados
- grupos específicos
- toda la institución

3. ¿Qué normas o prácticas los generan?

- clasificación de trabajadores
- reglas internas
- decisiones administrativas

4. ¿Qué derechos están siendo limitados?

- estabilidad
- libertad sindical
- acceso a la justicia

5. ¿Es un problema individual o estructural?

Si se repite constantemente, es estructural.

Lo que debes saber

En el trabajo público existen problemas estructurales que afectan de manera constante los derechos laborales. Estos problemas no son casos aislados, sino fallas del sistema. Entenderlos permite defender mejor los derechos y buscar cambios más profundos.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- identificar patrones de violaciones
- documentar problemas recurrentes

- construir estrategias colectivas
- impulsar reformas
- fortalecer la negociación
- acompañar a los trabajadores con una visión más amplia

Esto permite pasar de la defensa individual a la transformación colectiva.

Errores comunes que debes evitar

- Pensar que todos los problemas son casos aislados
- No analizar las causas estructurales
- Enfocarse solo en la reacción inmediata
- No documentar patrones
- No generar estrategias de largo plazo
- Aceptar prácticas injustas como normales

Este capítulo deja una idea fundamental: Para defender el trabajo digno, no basta con resolver problemas. También es necesario **entender por qué ocurren y cómo cambiar el sistema que los produce.**

PARTE III

Estrategias sindicales de defensa con derechos humanos

CAPÍTULO 7

Cómo transformar un conflicto laboral en una violación a derechos humanos

Uno de los cambios más importantes en la defensa del trabajo en los últimos años no tiene que ver con nuevas leyes, sino con **una nueva forma de mirar los conflictos laborales**. Durante mucho tiempo, cuando una persona enfrentaba un problema en su trabajo, se decía:

- “es un conflicto laboral”
- “es un tema administrativo”
- “hay que ir al tribunal”

Y aunque eso sigue siendo cierto en muchos casos, hoy sabemos que esa visión es incompleta. Porque detrás de muchos conflictos laborales, en realidad, hay algo más profundo: **una violación a derechos humanos**. La gran diferencia está en esto:

- Un conflicto laboral se queda dentro de un procedimiento.
- Una violación a derechos humanos abre todo un sistema de protección más amplio.

Por eso, aprender a transformar un conflicto laboral en un caso de derechos humanos no es exagerar el problema. Es **nombrarlo correctamente**. Y cuando se nombra correctamente, se puede defender mejor.

¿Qué significa “transformar” un conflicto laboral?

No significa cambiar los hechos. Significa **cambiar la forma en que se entienden y se argumentan**.

Ejemplo:

Una persona es despedida. Puede verse como:

- despido injustificado (visión laboral)

Pero también puede verse como:

- violación al derecho al trabajo
- violación a la estabilidad laboral
- posible violación a la libertad sindical (si hay contexto)

Este cambio permite:

- usar más argumentos
- activar más vías legales
- fortalecer la defensa

¿Por qué es importante este enfoque?

Porque muchos conflictos laborales se debilitan al analizarse de forma limitada.

Ejemplo:

Si solo se argumenta que “no pagaron el salario”, se ve como un incumplimiento. Pero si se argumenta que:

- se afectó el mínimo vital
- se vulneró la dignidad
- se incumplieron obligaciones constitucionales

el caso adquiere otra dimensión.

Este enfoque permite:

- elevar el nivel del argumento

- ampliar la protección
- generar mayor presión institucional

Metodología práctica

Para aplicar este enfoque, proponemos una metodología sencilla de cuatro pasos.

Paso 1: Identificar el derecho afectado

Este es el punto de partida. No basta con decir “hubo un problema laboral”. Hay que preguntarse: ¿qué derecho humano está siendo vulnerado?

Ejemplo:

Caso: despido sin explicación

Derechos afectados:

- derecho al trabajo
- estabilidad laboral
- seguridad jurídica

Otro ejemplo:

Caso: presión para no afiliarse a sindicato

Derechos afectados:

- libertad sindical
- libertad de asociación

Clave:

Siempre hay que traducir el problema en un derecho.

Paso 2: Identificar la norma constitucional

Una vez identificado el derecho, hay que ubicar su fundamento.

En México, esto suele estar en:

- la Constitución
- especialmente el artículo 1º, 123 y en su caso 9º, tratándose de temas sindicales y se vulnera la libertad de asociación.

Ejemplo:

Derecho al trabajo → artículo 123

Derechos humanos → artículo 1º, entre otros artículos dependiendo si es discriminación, derecho a la salud, derecho a la educación, por mencionar algunos

Esto permite decir: “no solo se violó una ley, se violó la Constitución”.

Paso 3: Invocar tratados internacionales

Aquí es donde la defensa se fortalece aún más. Los tratados internacionales permiten ampliar el argumento.

Ejemplo:

Caso: despido por actividad sindical

Se puede invocar:

- Constitución
- convenios internacionales
- estándares internacionales

Esto permite decir: “esta violación no solo es nacional, también es internacional”.

Paso 4: Aplicar el principio *pro persona*

Este principio es clave. Significa que debe aplicarse la norma que más proteja a la persona.

Ejemplo:

Si una ley limita derechos, pero un tratado los amplía: debe aplicarse el tratado.

Esto permite:

- superar limitaciones legales
- ampliar la protección
- fortalecer el caso

Ejemplo completo de aplicación

Caso:

Una persona servidora pública es despedida después de participar en actividades sindicales.

Paso 1: Derecho afectado

- libertad sindical
- libertad de asociación
- derecho al trabajo

Paso 2: Norma constitucional

- artículo 1º
- artículo 9º
- artículo 123

Paso 3: Tratados internacionales

- libertad sindical
- derecho de asociación

Paso 4: Principio *pro persona*

Se aplica la norma más protectora.

Resultado:

El caso deja de ser solo un despido. Se convierte en una **violación a derechos humanos**.

¿Por qué esto fortalece al sindicato?

Porque cambia su papel. El sindicato deja de ser solo un gestor de conflictos. Se convierte en:

defensor de derechos humanos laborales.

Esto le permite:

- construir mejores estrategias
- tener mayor legitimidad
- ampliar sus herramientas
- incidir en cambios estructurales

Herramienta del capítulo

Modelo de argumentación jurídica

Un modelo sencillo para estructurar la defensa:

1. Descripción del hecho

Qué ocurrió.

2. Derecho humano afectado

Qué derecho se vulneró.

3. Fundamento constitucional

Dónde está reconocido.

4. Fundamento internacional

Qué tratados lo protegen.

5. Aplicación del principio *pro persona*, en su caso

Por qué debe aplicarse la norma más favorable.

6. Conclusión

Por qué se trata de una violación a derechos humanos.

Este modelo permite construir argumentos claros, sólidos y completos.

Lo que debes saber

Un conflicto laboral puede ser también una violación a derechos humanos. La diferencia está en cómo se analiza y se argumenta. Aplicar esta metodología permite fortalecer la defensa.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- analizar los casos con este enfoque
- capacitar a sus integrantes
- construir argumentos más sólidos
- ampliar sus estrategias legales
- fortalecer su papel como defensor

Esto mejora la eficacia de la defensa.

Errores comunes que debes evitar

- Ver los conflictos solo como temas laborales
- No identificar el derecho humano afectado
- No usar la Constitución
- Ignorar tratados internacionales
- No aplicar el principio pro persona
- Argumentar de forma limitada

Este capítulo deja una idea clave: La forma en que se entiende un problema determina la forma en que se defiende. Cuando un conflicto laboral se entiende como una violación a derechos humanos, la defensa se vuelve mucho más poderosa.

CAPÍTULO 8

Litigio estratégico sindical

En el día a día de los sindicatos, la mayor parte del tiempo se dedica a resolver problemas concretos:

- un despido
- un salario no pagado

- una sanción injusta
- una violación a condiciones de trabajo

Y eso es totalmente necesario. Defender a cada persona trabajadora es una tarea fundamental. Pero hay una pregunta que cambia la forma de ver las cosas: **¿Y si un solo caso pudiera ayudar a cambiar la situación de muchas personas?** Ahí es donde entra el **litigio estratégico sindical**. No se trata solo de ganar casos. Se trata de usar ciertos casos para **cambiar reglas, prácticas o sistemas completos**.

¿Qué es el litigio estratégico?

El litigio estratégico es una forma de defensa que busca algo más que resolver un conflicto individual.

Busca:

- generar precedentes
- cambiar interpretaciones legales
- modificar prácticas institucionales
- impulsar reformas

En pocas palabras: no solo resolver el problema de una persona, sino mejorar las condiciones para muchas más.

Ejemplo sencillo:

Un trabajador gana un juicio por despido injustificado. Eso resuelve su caso. Pero si ese caso se lleva de forma estratégica y logra establecer un criterio que limite despidos arbitrarios: ese caso beneficia a muchos trabajadores.

¿Por qué es importante para los sindicatos?

Porque permite pasar de:

- defensa reactiva
 -
- defensa transformadora

Un sindicato que litiga estratégicamente:

- no solo apaga incendios
- también evita que se sigan generando

Además, permite:

- fortalecer su legitimidad
- generar cambios duraderos
- posicionarse como actor relevante

¿Qué es un caso estratégico?

No todos los casos son estratégicos. Un caso estratégico es aquel que tiene el potencial de:

- cambiar una práctica
- generar un precedente
- evidenciar un problema estructural

Ejemplo:

Caso común:

Una persona es despedida injustamente.

Caso estratégico:

Una persona es despedida por participar en un sindicato en un contexto donde esto ocurre sistemáticamente. Ese caso puede servir para combatir una práctica generalizada.

Cómo seleccionar casos emblemáticos

Elegir bien los casos es clave. No se trata de elegir los más mediáticos, sino los que tengan mayor impacto.

Características de un caso estratégico

1. Representa un problema común

Ejemplo:

Muchos trabajadores están clasificados como “de confianza” sin justificación.

2. Tiene impacto colectivo

No afecta solo a una persona.

3. Tiene claridad en los hechos

Los hechos deben ser claros y comprobables.

4. Tiene potencial jurídico

Permite construir argumentos sólidos.

5. Puede generar precedente

Puede influir en otros casos.

Ejemplo práctico

Situación:

Una institución despidió sistemáticamente a personas que participan en sindicatos.

Caso seleccionado:

Una persona con pruebas claras de represalia.

Objetivo:

No solo ganar el caso, sino:

- evidenciar la práctica
- sentar un criterio
- frenar futuras violaciones

Cómo construir precedentes jurídicos

Un precedente es una decisión que influye en casos futuros. Construirlo no es automático. Requiere estrategia.

¿Cómo se logra?

1. Argumentación sólida

- derechos humanos
- Constitución
- tratados internacionales

2. Documentación adecuada

- pruebas claras
- hechos bien acreditados

3. Seguimiento del caso

- no abandonar en primeras instancias
- buscar instancias superiores

4. Difusión del caso

- visibilizar el problema
- generar conciencia

Ejemplo:

Un tribunal reconoce que despedir por actividad sindical viola derechos humanos. Ese criterio puede aplicarse en otros casos.

Cómo impulsar cambios estructurales

El litigio estratégico no termina en el juicio. Debe buscar:

- cambiar prácticas
- modificar políticas
- impulsar reformas

Ejemplo:

Un sindicato gana varios casos sobre incumplimiento de laudos. A partir de ello:

- impulsa reformas legales
- propone mecanismos de cumplimiento
- genera presión institucional

El litigio se convierte en herramienta de cambio.

El papel del sindicato en el litigio estratégico

El sindicato es clave porque:

- identifica patrones
- acompaña a trabajadores
- construye casos
- da seguimiento
- articula estrategias

Un sindicato con visión estratégica:

- no actúa caso por caso
- construye procesos
- busca impacto colectivo

Un cambio de mentalidad

El litigio estratégico implica cambiar la forma de pensar. Pasar de:

“resolver este caso”

a

“¿qué podemos cambiar con este caso?”

Este cambio es profundo. Y puede transformar el papel del sindicalismo.

Herramienta del capítulo

Guía para seleccionar casos estratégicos

Para identificar un caso estratégico, pregúntate:

1. ¿El problema se repite?

Sí → puede ser estructural

2. ¿Afecta a muchas personas?

Sí → mayor impacto

3. ¿El caso tiene pruebas claras?

Sí → mayor viabilidad

4. ¿Se pueden invocar derechos humanos?

Sí → fortalece la defensa

5. ¿Puede generar precedente?

Sí → valor estratégico

Si respondes “sí” a varias de estas preguntas, estás frente a un caso estratégico.

Lo que debes saber

El litigio estratégico busca generar cambios más allá de un caso individual. Permite transformar problemas estructurales en oportunidades de cambio. No todos los casos son estratégicos, pero algunos pueden tener un gran impacto.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- identificar patrones de violaciones
- seleccionar casos clave
- construir estrategias jurídicas
- acompañar procesos hasta instancias superiores
- visibilizar casos
- impulsar reformas

Esto fortalece su capacidad de acción.

Errores comunes que debes evitar

- Tratar todos los casos igual
- No identificar casos estratégicos

- Abandonar casos importantes
- No documentar adecuadamente
- No pensar en el impacto colectivo
- Limitarse a resolver el problema inmediato

Este capítulo deja una idea poderosa: **Un solo caso bien llevado puede cambiar la realidad de muchas personas.** Eso es exactamente lo que busca el litigio estratégico sindical.

CAPÍTULO 9

Las herramientas jurídicas de defensa

Cuando una persona servidora pública enfrenta una injusticia laboral, una de las preguntas más difíciles no es solo “¿tengo razón?”, sino “¿qué hago ahora?”. Esa pregunta es totalmente humana. Porque una cosa es saber que hubo un despido injusto, una represalia sindical, un salario no pagado o una violación a condiciones dignas de trabajo, y otra muy distinta es saber **cuál es la vía correcta para defenderse**. Muchas personas trabajadoras se sienten perdidas en ese momento.

No saben si deben acudir al tribunal laboral, promover un amparo, presentar una queja ante un organismo de derechos humanos o incluso pensar en una vía internacional. A veces, por desconocimiento, dejan pasar tiempo valioso. Otras veces eligen una vía inadecuada y el caso se debilita. Y en muchas ocasiones ni siquiera imaginan que su conflicto puede tener una dimensión más amplia de derechos humanos.

Por eso este capítulo es tan importante. Su objetivo es explicar, de manera clara, sencilla y útil, cuáles son las principales herramientas jurídicas de defensa que existen hoy para proteger los derechos humanos laborales de las personas servidoras públicas y de los sindicatos. No se trata de convertir este manual en un tratado técnico, sino en una guía comprensible para tomar mejores decisiones.

Porque defender un derecho no solo requiere razón. También requiere estrategia. Y una buena estrategia comienza por entender que no existe una sola herramienta para todos los casos. Hay conflictos que deben iniciar en la vía laboral. Hay otros que exigen además una mirada constitucional. Hay supuestos en los que conviene acudir a organismos públicos de derechos humanos, y hay casos excepcionales, especialmente cuando existe una violación grave o persistente, en los que incluso puede pensarse en instancias internacionales.

La Ley de Amparo establece que este juicio protege frente a normas generales, actos u omisiones de autoridad que violen derechos humanos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales, mientras que la CNDH señala que puede conocer de actos u omisiones de autoridades administrativas federales que vulneren derechos humanos.

En otras palabras, defender derechos laborales hoy exige aprender a moverse en un mapa más amplio. Ese mapa incluye, por lo menos, cuatro grandes herramientas: el juicio laboral, el juicio de amparo, las quejas ante organismos de derechos humanos y las denuncias o peticiones internacionales.

Vamos a recorrerlas una por una.

El juicio laboral

El juicio laboral sigue siendo, en muchísimos casos, la vía principal de defensa. Esto es importante subrayarlo, porque cuando se habla de derechos humanos algunas personas creen que la vía laboral deja de ser relevante, y no es así. Al contrario: muchas veces el primer terreno natural donde debe plantearse el conflicto sigue siendo el ámbito laboral. Lo que cambia es la manera de argumentarlo y las herramientas complementarias que pueden activarse.

El juicio laboral sirve para reclamar violaciones directamente vinculadas con la relación de trabajo. Por ejemplo, cuando hay despido injustificado, falta de pago de salarios, incumplimiento de prestaciones, afectaciones a condiciones de trabajo, reinstalación, indemnización u otras controversias derivadas del vínculo laboral. En términos sencillos, el juicio laboral permite pedir que una autoridad competente revise si el patrón público actuó conforme a derecho y, en su caso, ordene la reparación correspondiente.

Pensemos en un ejemplo muy claro. Una trabajadora administrativa de una dependencia pública lleva nueve años laborando. Un día le informan verbalmente que “ya no se presente”, sin procedimiento, sin resolución por escrito y sin explicación suficiente. Ella no solo pierde su empleo. Pierde su ingreso, su estabilidad y la posibilidad de sostener a su familia con tranquilidad.

Ese caso, en principio, debe llevarse a la vía laboral. Ahí podrá reclamarse el despido, discutirse si existía o no causa legal, pedirse reinstalación o indemnización, y exigirse el pago de salarios o prestaciones procedentes. Ahora bien, lo importante para este manual es entender que incluso dentro del juicio laboral puede y debe incorporarse el enfoque de derechos humanos.

Es decir, no basta con decir: “me despidieron”. También puede argumentarse: “se violó mi derecho al trabajo, mi estabilidad laboral, mi seguridad jurídica y mi dignidad humana”. Ese cambio no reemplaza al juicio laboral; lo fortalece.

Lo mismo ocurre en casos de falta de pago de salario. Si una autoridad deja de cubrir remuneraciones durante semanas o meses, el juicio laboral es una vía natural para reclamar el pago. Pero además puede sostenerse que no se trata solo de un incumplimiento administrativo, sino de una afectación al mínimo vital, a la subsistencia digna y a derechos humanos vinculados al trabajo. El juicio laboral, entonces, no debe

verse como una herramienta menor. Es, en muchos asuntos, el punto de partida indispensable. Lo decisivo es usarlo bien, documentar bien y argumentar mejor.

El juicio de amparo

Si el juicio laboral es, muchas veces, la vía principal para reclamar la violación, el juicio de amparo es una de las herramientas más poderosas para proteger derechos humanos frente a actos de autoridad, normas generales u omisiones que los vulneran. La Constitución mexicana reconoce en su artículo 1º que todas las personas gozan de los derechos humanos contenidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales, y la Ley de Amparo señala expresamente que este juicio procede contra normas, actos u omisiones que violen esos derechos.

El amparo suele generar respeto, pero también miedo. Muchas personas lo sienten como algo lejano, técnico o reservado solo para especialistas. Y sí, es una vía que exige cuidado jurídico. Pero su lógica básica puede explicarse de forma muy sencilla: El amparo sirve para pedir a un juez que revise si una autoridad violó derechos humanos. Eso significa que puede ser especialmente útil cuando el problema ya no se reduce a una discusión laboral ordinaria, sino que involucra una afectación directa a derechos constitucionales. Por ejemplo, imaginemos que una norma legal o reglamentaria impide, restringe o vacía de contenido un derecho laboral de las personas servidoras públicas. En un caso así, el problema no está solo en cómo se aplicó una ley, sino también en si esa ley o esa interpretación es compatible con la Constitución y con los tratados internacionales.

Otro ejemplo. Supongamos que una persona trabajadora promueve un procedimiento para defenderse, pero la autoridad actúa con arbitrariedad, omite darle audiencia, le impone una sanción sin fundamento suficiente o le niega una protección básica. Ahí puede existir una violación directa a derechos como legalidad, seguridad jurídica, debido proceso o acceso a la justicia. En estos casos, el amparo puede convertirse en una herramienta central.

También puede ser importante frente a omisiones. A veces la violación no consiste en lo que la autoridad hizo, sino en lo que dejó de hacer. Por ejemplo, no ejecutar una resolución, no responder debidamente, no restituir un derecho o no garantizar una protección mínima. Una idea muy importante para sindicatos y personas servidoras públicas es esta: el amparo no sustituye automáticamente al juicio laboral, pero sí puede complementar y reforzar la defensa cuando el caso tiene una dimensión constitucional clara.

Hay conflictos en los que basta la vía laboral. Hay otros en los que la defensa exige mirar más arriba, hacia la Constitución y los tratados. Saber distinguirlo puede hacer una enorme diferencia.

Las quejas ante organismos de derechos humanos

Hay otra herramienta que muchas veces se subestima: la queja ante organismos públicos de derechos humanos. En México, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es competente, en general, respecto de actos u omisiones de autoridades administrativas federales que violen derechos humanos, y además ofrece canales para presentar quejas en línea y recibir orientación.

Esto es especialmente relevante para el trabajo público, porque muchas violaciones laborales cometidas por autoridades administrativas federales también pueden analizarse como violaciones a derechos humanos. Ahora bien, hay que ser muy claros: una queja ante un organismo de derechos humanos no reemplaza automáticamente un juicio laboral ni necesariamente produce, por sí sola, la reparación completa del conflicto. Pero puede ser una herramienta muy valiosa en ciertos contextos.

¿Por qué?

Porque permite visibilizar la violación desde una perspectiva institucional de derechos humanos. Permite documentar el caso. Permite generar presión pública y administrativa. Permite obtener orientación. Y, en algunos asuntos, puede ayudar a desnormalizar prácticas que durante años se han tratado como simples “problemas internos” de oficina.

Veámoslo con ejemplos. Una trabajadora sindicalizada denuncia que ha sido objeto de hostigamiento y presiones por participar en la organización de sus compañeras y compañeros. La cambian de adscripción, le retiran funciones y comienzan a aislarla. Quizá su caso tenga una dimensión laboral clara, pero también puede tener una dimensión de derechos humanos muy fuerte: libertad sindical, igualdad, dignidad, integridad personal, no discriminación. Presentar una queja puede ayudar a poner el foco donde corresponde: no en una mera fricción administrativa, sino en una posible violación de derechos fundamentales.

Otro ejemplo. Personal de una institución pública trabaja en condiciones materiales claramente indignas: sin equipo mínimo, con riesgos para su salud, en espacios insalubres y bajo cargas excesivas. Sí, hay una dimensión laboral. Pero también hay una dimensión de derechos humanos relacionada con integridad, salud, condiciones dignas de trabajo y dignidad humana. En supuestos así, una queja puede ser una herramienta útil de acompañamiento y presión.

Las quejas ante organismos de derechos humanos son particularmente valiosas cuando el sindicato quiere dejar constancia institucional del problema, fortalecer la narrativa del caso, evidenciar patrones de abuso o sumar una vía no jurisdiccional de defensa.

Las denuncias internacionales

Hablar de denuncias o peticiones internacionales puede parecer, al inicio, algo demasiado lejano. Muchas personas piensan que eso solo ocurre en grandes casos históricos o en violaciones extraordinarias. Pero en realidad también es una herramienta que debe conocerse, aunque no se use todos los días. Conocerla importa por una razón sencilla: en algunos casos, cuando el Estado no corrige la violación, cuando los mecanismos internos resultan insuficientes o cuando existe un patrón grave y persistente, la dimensión internacional puede abrir una ruta adicional de defensa.

En el sistema interamericano, la CIDH cuenta con un sistema de peticiones individuales y un portal para presentar peticiones y comunicaciones. Esto significa que, en ciertos supuestos, una persona o un colectivo puede llevar un caso ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos si considera que el Estado violó derechos protegidos por el sistema y no hubo una respuesta efectiva a nivel interno.

En materia sindical también existe una referencia muy importante en la OIT. La propia organización explica que existen procedimientos de control vinculados a las normas internacionales del trabajo, incluido el Comité de Libertad Sindical y otros mecanismos de reclamación y queja.

Esto es especialmente relevante en asuntos como: la persecución o represalia por actividad sindical, la obstaculización de la libertad sindical, la negativa de negociación colectiva, o restricciones incompatibles con estándares internacionales.

Imaginemos un caso emblemático. En una institución pública existe una práctica sistemática de hostigamiento contra personas que intentan organizarse sindicalmente. Se les despiden, se les cambia de adscripción, se les bloquea cualquier posibilidad de representación real y los recursos internos no corrigen la situación. En un contexto así, además de las vías nacionales, podría llegar a evaluarse una estrategia internacional, sobre todo si el objetivo es frenar un patrón estructural.

Lo importante aquí no es hacer creer que toda controversia laboral debe internacionalizarse. No. Eso sería poco realista. Lo importante es comprender que la defensa jurídica hoy no termina necesariamente en la frontera nacional. Hay casos donde el derecho internacional también forma parte del mapa.

La clave no es elegir una herramienta “bonita”, sino la adecuada

Un error frecuente es pensar que una vía siempre es mejor que otra. No es así. La defensa jurídica no funciona con fórmulas mágicas. Funciona con diagnóstico. Hay casos en los que la vía laboral es claramente la principal. Hay casos en los que conviene acompañarla con una queja. Hay asuntos donde el amparo es indispensable. Y hay conflictos muy

graves o emblemáticos donde puede pensarse incluso en el plano internacional. La pregunta correcta no es “¿cuál suena más fuerte?”, sino:

¿Qué derecho fue violado?, ¿Quién lo violó?, ¿Qué se busca obtener?, ¿Qué pruebas existen?, ¿En qué momento está el caso?, ¿Se trata de una afectación individual o de un patrón estructural?

Un sindicato que aprende a responder esas preguntas deja de actuar por intuición y comienza a actuar con estrategia. **La defensa jurídica también necesita tiempo, pruebas y orden.** Otra idea importante: ninguna herramienta jurídica funciona bien si el caso está mal documentado.

No importa si se trata de juicio laboral, amparo, queja o denuncia internacional. En todos los escenarios importa muchísimo: qué ocurrió, cuándo ocurrió, quién intervino, qué documentos existen, qué testigos hay, qué escritos se presentaron, qué respuestas se dieron, y qué daños se generaron. Un caso mal documentado puede debilitarse incluso cuando existe una violación evidente. En cambio, un caso bien documentado tiene muchas más posibilidades de avanzar con solidez. Por eso, desde la mirada sindical, la defensa jurídica no empieza cuando llega el juicio. Empieza desde el momento en que se registra, organiza y entiende correctamente el conflicto.

Herramienta del capítulo

Ruta de defensa jurídica paso a paso

Para decidir qué herramienta jurídica puede ser útil, conviene seguir una ruta básica. **Primero**, identificar el hecho con precisión. No basta con decir “hubo un abuso”. Hay que describir exactamente qué pasó: despido, salario impagado, represalia, discriminación, incumplimiento de laudo, condiciones indignas de trabajo.

Segundo, identificar el derecho afectado. Por ejemplo, derecho al trabajo, salario, libertad sindical, igualdad, acceso a la justicia, seguridad jurídica, integridad o condiciones dignas de trabajo.

Tercero, identificar a la autoridad o instancia responsable. No es lo mismo una omisión administrativa, una norma general, un acto concreto o una práctica institucional reiterada.

Cuarto, definir el objetivo. ¿Se busca reinstalación? ¿Pago? ¿Suspensión de un acto? ¿Reconocimiento de una violación? ¿Cambio de práctica? ¿Visibilización institucional? La herramienta jurídica puede cambiar según la meta.

Quinto, valorar la vía principal. Si el núcleo del caso es laboral, probablemente el juicio laboral sea central. Si existe una violación constitucional directa por acto, norma u omisión de autoridad, el amparo puede cobrar relevancia si se ajusta a los supuestos de

procedencia previstos en la ley de la materia. Si se trata de documentar y denunciar una violación de derechos humanos cometida por autoridad administrativa, la queja puede ser útil. Si hay una violación grave, persistente y sin solución efectiva interna, puede evaluarse la dimensión internacional. La CNDH se declara competente frente a actos u omisiones de autoridades administrativas federales, mientras que la CIDH y la OIT prevén canales y procedimientos para peticiones o mecanismos de control en sus respectivos ámbitos.

Sexto, reunir y organizar pruebas. Documentos, oficios, constancias, correos, nombramientos, recibos, testigos, resoluciones, escritos presentados y cualquier elemento que permita acreditar los hechos.

Séptimo, construir una narrativa clara del caso. Esto significa explicar el conflicto no solo como un incumplimiento laboral, sino como una posible violación a derechos humanos laborales.

Octavo, revisar si el caso es individual o estratégico. Si refleja una práctica repetida, el sindicato debe valorarlo también como una posible oportunidad de litigio estratégico. Esta ruta no sustituye la asesoría jurídica profesional, pero sí ayuda a ordenar la decisión y evita actuar a ciegas.

Lo que debes saber

Las personas servidoras públicas y los sindicatos no cuentan con una sola vía para defender derechos laborales. Hoy existen varias herramientas jurídicas que pueden activarse según el tipo de violación, el objetivo perseguido y el momento del caso. El juicio laboral sigue siendo central para muchas controversias; el amparo protege frente a normas, actos u omisiones que vulneren derechos humanos; la CNDH puede conocer de actos u omisiones de autoridades administrativas federales; y tanto la CIDH como la OIT cuentan con mecanismos internacionales que, en casos determinados, pueden formar parte de la estrategia.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede usar este capítulo como una brújula de decisión. Puede revisar cada caso no solo preguntándose “¿qué pasó?”, sino también “¿qué vía protege mejor este derecho?” y “¿qué objetivo buscamos?”. Puede capacitar a sus representantes para que identifiquen cuándo basta la vía laboral, cuándo conviene sumar una queja, cuándo existe materia de amparo y cuándo un caso, por su gravedad o persistencia, merece estudiarse también desde el plano internacional. Además, puede fortalecer sus expedientes internos para que ningún asunto llegue improvisado a una defensa jurídica.

Errores comunes que debes evitar

Uno de los errores más frecuentes es creer que todos los casos se resuelven exactamente por la misma vía. Otro error es pensar que una queja ante derechos humanos sustituye automáticamente un juicio laboral, o que el amparo sirve para cualquier inconformidad sin analizar el tipo de acto y derecho involucrado. También es muy común dejar pasar tiempo, no documentar bien los hechos o no definir con claridad qué se busca obtener. Y quizá el error más grave de todos es este: tratar una violación de derechos humanos laborales como si fuera solo “un problema administrativo más”.

Este capítulo deja una enseñanza central: defender bien no es correr hacia cualquier puerta, sino saber **qué puerta abrir, en qué momento y con qué argumento**.

PARTE IV

Guía práctica para sindicatos

CAPÍTULO 10

Qué debe hacer un sindicato ante una violación a derechos humanos laborales

Cuando una persona trabajadora llega al sindicato con un problema, casi siempre lo hace en un momento difícil. Llega con incertidumbre, con enojo, con miedo o con desesperación. A veces no sabe exactamente qué ocurrió en términos jurídicos, pero sí sabe que algo no está bien. Puede decir:

- “me despidieron sin explicación”
- “no me quieren pagar”
- “me están presionando por el sindicato”
- “me cambiaron injustamente”

En ese momento, el sindicato se convierte en algo muy importante: **el primer espacio de defensa**. Lo que ocurra en ese primer momento puede hacer una gran diferencia. Puede marcar el camino hacia una defensa sólida... o puede provocar que el caso se debilite desde el inicio. Por eso, los sindicatos necesitan algo muy claro:

Un protocolo de actuación.

No para burocratizar su trabajo, sino para **ordenarlo, fortalecerlo y hacerlo más efectivo**. Este capítulo propone una ruta práctica, sencilla y humana, para actuar ante una violación a derechos humanos laborales.

¿Por qué es importante un protocolo?

Porque sin un método claro, pueden ocurrir errores como:

- no documentar el caso
- actuar tarde
- elegir mal la estrategia
- no acompañar adecuadamente a la persona
- perder oportunidades de defensa

Un protocolo permite:

- actuar con orden
- no improvisar
- proteger mejor a la persona trabajadora
- fortalecer al sindicato

Protocolo de actuación sindical

Este protocolo se basa en cuatro pasos clave:

1. Documentar la violación
2. Acompañar a la persona trabajadora
3. Activar la defensa jurídica
4. Visibilizar el caso

Cada paso es fundamental.

Paso 1: Documentar la violación

Este es el paso más importante... y muchas veces el más descuidado. Porque cuando una persona llega al sindicato, lo primero que quiere es una solución inmediata. Pero antes de actuar, hay que entender y registrar el caso.

¿Qué significa documentar?

Significa:

- escuchar con atención
- registrar los hechos
- reunir pruebas
- ordenar la información

Ejemplo:

Una persona dice:
“me despidieron”.

El sindicato debe preguntar:

- ¿cuándo ocurrió?
- ¿cómo ocurrió?
- ¿hubo documento?

- ¿hay testigos?
- ¿hay antecedentes?

¿Qué pruebas pueden servir?

- nombramientos
- recibos de pago
- correos electrónicos
- oficios
- mensajes
- fotografías
- testimonios

Una regla clave: **Lo que no se documenta, se debilita.**

Paso 2: Acompañar a la persona trabajadora

El sindicato no solo defiende derechos. También acompaña personas. Eso es muy importante. Porque una violación laboral no es solo un problema jurídico. También es:

- un golpe emocional
- una situación de incertidumbre
- una experiencia de vulnerabilidad

¿Qué implica acompañar?

- escuchar sin juzgar
- explicar con claridad
- orientar con honestidad
- dar seguimiento

Ejemplo:

Una persona despedida puede sentir miedo. El sindicato puede:

- explicarle sus derechos
- decirle qué opciones tiene
- acompañarla en cada paso

Esto genera confianza. Y la confianza fortalece la defensa.

Paso 3: Activar la defensa jurídica

Una vez documentado el caso y acompañado a la persona, es momento de actuar. Aquí se define la estrategia.

¿Qué implica activar la defensa?

- elegir la vía adecuada
- presentar escritos
- iniciar procedimientos

- dar seguimiento

Ejemplo:

Caso: despido arbitrario

Opciones:

- juicio laboral
- queja por violación a derechos humanos
- En su caso, y dependiendo de la circunstancia, posible amparo

No todos los casos son iguales. Por eso, la estrategia debe adaptarse.

Clave:

No actuar por impulso. Actuar con estrategia.

Paso 4: Visibilizar el caso

Este paso muchas veces se olvida... pero es muy poderoso.

Visibilizar significa:

- hacer visible la injusticia
- generar presión
- construir narrativa

Ejemplo:

Un caso de represalia sindical puede:

- documentarse
- defenderse
- y también hacerse visible

Esto puede:

- proteger a la persona
- evitar que se repita
- fortalecer al sindicato

Importante: Visibilizar no siempre significa hacer público el caso. Debe hacerse con cuidado, estrategia y consentimiento.

Un ejemplo completo

Caso:

Una persona es despedida por participar en el sindicato.

Paso 1: Documentar

- registrar hechos
- reunir pruebas

Paso 2: Acompañar

- explicar derechos
- orientar

Paso 3: Defensa jurídica

juicio laboral
posible amparo

Paso 4: Visibilizar

- evidenciar práctica
- fortalecer caso

Resultado:

Una defensa completa.

El sindicato como sistema de defensa

Cuando un sindicato aplica este protocolo:

- deja de improvisar
- actúa con claridad
- fortalece su impacto

Se convierte en: **un verdadero defensor de derechos humanos laborales.**

Herramienta del capítulo

Protocolo sindical de defensa laboral

Resumen práctico:

1. Documentar

- registrar hechos
- reunir pruebas

2. Acompañar

- escuchar
- orientar
- dar seguimiento

3. Defender

- activar vías jurídicas
- elegir estrategia

4. Visibilizar

- generar presión
- fortalecer el caso

Este protocolo puede adaptarse a cada sindicato.

Lo que debes saber

Ante una violación laboral, el sindicato debe actuar con orden. No basta con reaccionar. Es necesario documentar, acompañar, defender y visibilizar.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- implementar este protocolo
- capacitar a sus representantes
- estandarizar su actuación
- mejorar la defensa de sus afiliados
- fortalecer su organización

Esto mejora la eficacia y la confianza.

Errores comunes que debes evitar

- No documentar los casos
- Actuar sin estrategia
- No acompañar a la persona
- Elegir mal la vía jurídica
- No dar seguimiento
- No visibilizar cuando es necesario

Este capítulo deja una idea fundamental: La defensa de los derechos no comienza en el tribunal. Comienza en el sindicato. La forma en que el sindicato actúa puede cambiar completamente el resultado.

CAPÍTULO 11

Cómo documentar una violación laboral

Cuando ocurre una injusticia en el trabajo, lo primero que suele aparecer es una sensación muy clara: **“esto no está bien”**. Pero en el mundo jurídico, sentir que algo es injusto no es suficiente. Para defender un derecho, no basta con tener razón.

Hay que poder demostrarla. Aquí es donde entra un elemento fundamental que muchas veces se subestima:

la documentación.

Documentar una violación laboral es el punto de partida de toda defensa efectiva. Es lo que convierte un problema en un caso. Es lo que permite pasar de una queja verbal a una argumentación sólida. Es lo que puede hacer la diferencia entre ganar o perder. En este capítulo vamos a ver, de forma clara y práctica, cómo documentar correctamente una violación a derechos humanos laborales.

¿Por qué es tan importante documentar?

Porque el derecho funciona con pruebas. No con percepciones. No con suposiciones. No con rumores. Funciona con hechos acreditables.

Ejemplo:

Una persona dice: “me despidieron injustamente”. Pero no tiene:

- documento de despido
- testigos
- comunicaciones
- registro de hechos

El caso se debilita.

En cambio, si tiene:

- correos
- oficios
- testimonios
- fechas claras

El caso se fortalece. Una regla clave: **lo que no se documenta, difícilmente se puede probar.**

Qué documentos conservar

El primer paso para documentar es saber qué guardar. Muchas veces las personas trabajadoras no conservan documentos importantes porque no saben que pueden necesitarlos después.

Documentos básicos que deben conservarse

- nombramientos o contratos
- recibos de pago
- constancias laborales
- identificaciones institucionales
- reglamentos internos

- oficios que reconocen su función

Documentos relacionados con el conflicto

- oficios
- comunicaciones internas
- correos electrónicos
- mensajes
- notificaciones
- sanciones
- actas administrativas

Ejemplo:

Una persona es sancionada injustamente. Si conserva:

- el documento de sanción
- el correo que lo acompaña
- el contexto

Puede demostrar la irregularidad.

Consejo clave: **Guardar todo lo relacionado con el trabajo. Incluso lo que parece irrelevante.**

Cómo registrar hechos

No todo queda en documentos. Muchas violaciones ocurren de forma verbal o informal. Por eso, es fundamental aprender a registrar los hechos.

¿Qué significa registrar hechos?

Significa dejar constancia de:

- qué ocurrió
- cuándo ocurrió
- dónde ocurrió
- quién participó

Ejemplo:

Un jefe dice verbalmente:

“si te afilias al sindicato, te vas”.

No hay documento.

¿Qué hacer?

Registrar:

- fecha
- lugar
- personas presentes

- palabras aproximadas

Esto puede hacerse mediante:

- notas personales
- escritos
- bitácoras

Importante: Mientras más inmediato sea el registro, más útil será.

Cómo reunir pruebas

Las pruebas son los elementos que permiten demostrar los hechos. No todas las pruebas son iguales, pero todas pueden aportar.

Tipos de pruebas comunes

Documentales

- oficios
- contratos
- correos

Testimoniales

- compañeros de trabajo
- personas presentes

Electrónicas

- mensajes
- capturas de pantalla
- archivos digitales

Ejemplo:

Caso: represalia sindical

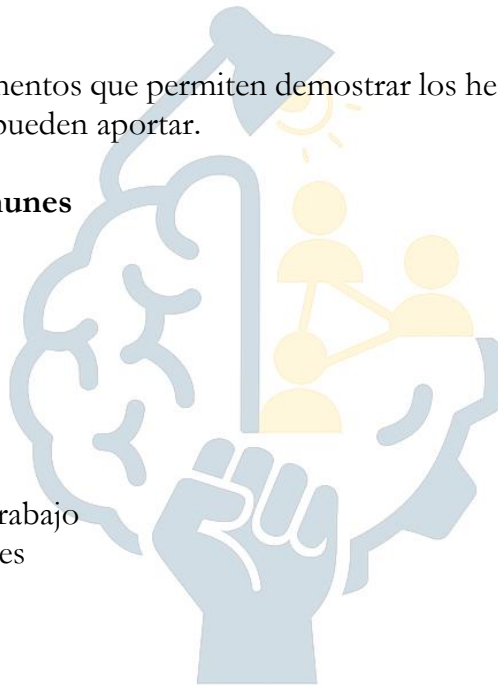
Pruebas posibles:

- cambio de adscripción
- correos previos
- testigos
- historial laboral

No se trata de tener una sola prueba perfecta. Se trata de construir un conjunto de elementos que expliquen lo ocurrido.

Cómo preparar un expediente sindical

El sindicato debe organizar la información. No basta con tener documentos, hay que ordenarlos.



¿Qué es un expediente sindical?

Es un archivo que contiene toda la información del caso.

¿Qué debe incluir?

1. Datos generales

- nombre
- área
- antigüedad

2. Descripción de los hechos

- narrativa clara
- cronológica

3. Documentos

- ordenados
- identificados

4. Pruebas

- listadas
- explicadas

5. Análisis

- qué derechos se violaron

Ejemplo:

Un expediente bien armado permite:

- entender el caso rápidamente
- tomar decisiones
- construir una estrategia

Un expediente desordenado genera confusión.

Un punto clave: documentar desde el inicio

Uno de los errores más comunes es empezar a documentar tarde.

Ejemplo:

Una persona llega al sindicato meses después del problema.

Ya no tiene documentos, no recuerda fechas, no hay pruebas. Esto debilita el caso. Por eso: **La documentación debe comenzar desde el primer momento.**



El papel del sindicato en la documentación

El sindicato tiene una responsabilidad clave:

- orientar
- capacitar
- acompañar

Puede:

- enseñar qué guardar
- ayudar a registrar hechos
- organizar expedientes
- fortalecer pruebas

Un sindicato que documenta bien: defiende mejor.

Herramienta del capítulo

Checklist de documentación de casos

Para documentar correctamente, verifica lo siguiente:

Documentos

- ✓ contrato o nombramiento
- ✓ recibos de pago
- ✓ oficios o comunicaciones

Registro de hechos

- ✓ fechas
- ✓ lugares
- ✓ personas involucradas

Pruebas

- ✓ documentos
- ✓ testigos
- ✓ evidencia digital

Expediente

- ✓ ordenado
- ✓ completo
- ✓ claro

Si estos elementos están presentes, el caso tiene mayor fuerza.

Lo que debes saber

La documentación es la base de toda defensa jurídica. Sin pruebas, incluso un caso justo puede debilitarse. Documentar permite convertir un problema en un caso defendible.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- capacitar a sus afiliados
- crear formatos de registro
- organizar expedientes
- acompañar en la recolección de pruebas
- fortalecer sus estrategias

Esto mejora significativamente la defensa.

Errores comunes que debes evitar

- No guardar documentos
- No registrar hechos
- Confiar solo en la memoria
- Documentar tarde
- No organizar la información
- Pensar que “no es necesario”

Este capítulo deja una idea fundamental: La defensa comienza mucho antes del juicio. Comienza en el momento en que se decide **guardar, registrar y ordenar la verdad de lo ocurrido**.

CAPÍTULO 12

Cómo acompañar a la persona trabajadora

Cuando una persona trabajadora llega al sindicato, casi nunca llega en un momento tranquilo. Llega cuando algo se rompió. Puede ser un despido, una injusticia, una humillación, una presión indebida, una discriminación o simplemente la sensación de que ya no puede más. Llega con dudas, con miedo, con enojo, con incertidumbre... y muchas veces, también, con una profunda sensación de soledad. En ese momento, el sindicato no es solo una organización. Se convierte en un espacio de confianza, y el acompañamiento que se brinde puede marcar una diferencia enorme:

- entre la claridad y la confusión
- entre la acción y la parálisis
- entre la dignidad y la resignación

Acompañar a una persona trabajadora no es solo decirle qué hacer jurídicamente. Es **estar presente en todo el proceso**. Este capítulo busca explicar cómo hacerlo de manera integral, humana y efectiva.

¿Qué significa acompañar?

Acompañar no es resolver por la persona, no es imponer decisiones, no es minimizar el problema. Acompañar es caminar junto a la persona mientras enfrenta su situación. Significa:

- escuchar
- orientar
- explicar
- apoyar
- dar seguimiento

Un buen acompañamiento reconoce algo fundamental: detrás de cada caso hay una persona. Esa persona necesita más que una respuesta legal.

1. Asesoría inicial

Este es el primer contacto, y se constituye en uno de los momentos más importantes. Porque aquí se construye la confianza.

¿Qué debe hacer el sindicato en este momento?

Primero: **escuchar**.

- No interrumpir.
- No juzgar.
- No minimizar.

Ejemplo:

Una persona llega y dice: “me despidieron y no sé qué hacer”. El sindicato no debe responder de inmediato con tecnicismos. Debe preguntar:

- ¿qué pasó?
- ¿cuándo ocurrió?
- ¿cómo ocurrió?

Segundo: **ordenar la información**.

Muchas personas llegan con ideas desordenadas, emociones fuertes o confusión. El sindicato debe ayudar a estructurar el caso.

Tercero: **explicar con claridad**.

- Sin tecnicismos innecesarios.
- Sin lenguaje complicado.

Ejemplo:

“No estás sola o solo. Hay opciones. Vamos a revisar tu caso paso a paso.”

Este primer momento es clave. Porque si la persona siente confianza: continuará el proceso. Si no: puede abandonar la defensa.

2. Acompañamiento jurídico

Aquí entra la parte técnica. Pero debe hacerse con claridad y cercanía.

¿Qué implica?

- analizar el caso
- identificar derechos
- definir estrategia
- explicar opciones

Ejemplo:

Caso: despido arbitrario

El sindicato puede explicar:

- qué derechos están en juego
- qué vías existen
- qué tiempos hay
- qué se puede esperar

Importante: No prometer resultados, ni generar falsas expectativas.

Acompañar también es decir la verdad

Ejemplo: “Tu caso es defendible, pero puede tomar tiempo.”

Esto genera confianza real.

3. Acompañamiento sindical

El sindicato no es solo un asesor jurídico. Es una organización colectiva.

¿Qué implica este acompañamiento?

- respaldo institucional
- apoyo colectivo
- representación
- seguimiento

Ejemplo:

Una persona enfrenta represalias por actividad sindical. El sindicato puede:

- respaldarla públicamente
- acompañarla en reuniones
- dar seguimiento institucional

Esto cambia la situación. Porque la persona deja de estar sola. El acompañamiento sindical da fuerza.

4. Acompañamiento humano

Este es uno de los aspectos más importantes... y más olvidados. Una violación laboral no es solo un problema legal. También es:

- emocional
- personal
- familiar

Ejemplo:

Una persona despedida puede sentir:

- miedo
- ansiedad
- frustración
- inseguridad

El sindicato puede:

- escuchar
- comprender
- no minimizar
- dar seguimiento

A veces, lo más importante no es la respuesta jurídica. Es saber que alguien está del otro lado.

Un ejemplo completo

Caso:

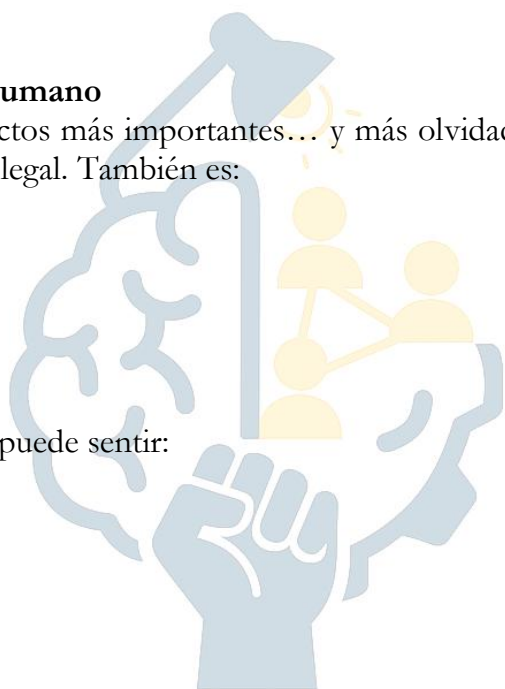
Una persona es despedida por participar en el sindicato.

Asesoría inicial

Se escucha y se ordena el caso.

Acompañamiento jurídico

Se explica la estrategia.



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

Acompañamiento sindical

Se brinda respaldo institucional.

Acompañamiento humano

Se da seguimiento emocional.

Resultado:

Una defensa integral.

Un cambio importante

El sindicalismo moderno no solo defiende derechos. **Acompaña personas.**

Esto fortalece:

- la confianza
- la organización
- la legitimidad

Herramienta del capítulo

Guía de atención al agremiado

Paso 1: Escuchar

- sin juzgar
- con atención

Paso 2: Ordenar

- estructurar el caso

Paso 3: Explicar

- con claridad
- sin tecnicismos

Paso 4: Definir estrategia

- opciones jurídicas

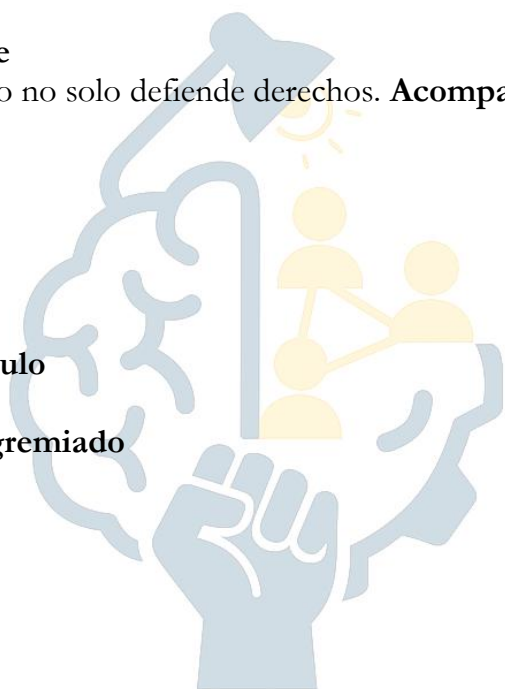
Paso 5: Acompañar

- jurídico
- sindical
- humano

Paso 6: Dar seguimiento

- no abandonar el caso

Esta guía puede ser adoptada por cualquier sindicato.



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

Lo que debes saber

Acompañar a una persona trabajadora es una tarea integral. No solo implica aspectos jurídicos, sino también humanos. El acompañamiento adecuado fortalece la defensa.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- capacitar a sus representantes
- establecer protocolos de atención
- fortalecer la comunicación
- dar seguimiento a los casos
- generar confianza

Esto mejora la relación con sus afiliados.

Errores comunes que debes evitar

- No escuchar
- Minimizar el problema
- Usar lenguaje complicado
- No dar seguimiento
- Prometer resultados irreales
- Olvidar el aspecto humano

Este capítulo deja una idea esencial: Defender derechos no es solo ganar casos. Es acompañar personas. Cuando una persona se siente acompañada, la defensa se vuelve mucho más fuerte.

LABORA

LABORATORIO DE IDEAS SOBRE DERECHOS LABORALES

PARTE V Laboratorio de casos

CAPÍTULO 13

Casos reales explicados paso a paso

Una de las mejores maneras de entender los derechos humanos laborales no es solo estudiando conceptos, sino **viendo cómo aparecen en la vida real**. Porque en el papel todo puede parecer ordenado: derechos, normas, principios, procedimientos. Pero en la práctica, los conflictos laborales llegan mezclados con miedo, incertidumbre, prisas, presión institucional, desinformación y, muchas veces, con una sensación muy profunda de injusticia.

Por eso este capítulo tiene una función especial dentro del manual. Aquí no vamos a hablar únicamente de teoría. Vamos a recorrer, paso a paso, **cuatro tipos de casos muy frecuentes y muy importantes** en la defensa de las personas servidoras públicas y de los sindicatos:

- despido por actividad sindical
- incumplimiento de laudo
- represalia laboral
- negativa de registro sindical

La intención no es presentar casos como si fueran expedientes fríos, sino como situaciones humanas y jurídicas que muestran cómo un conflicto laboral puede y debe leerse también como **una violación a derechos humanos**. Este capítulo funciona como un pequeño laboratorio. Es decir, como un espacio para observar, desmenuzar y aprender.

Vamos a mirar cada caso desde cinco preguntas:

1. ¿Qué ocurrió?
2. ¿Qué derechos están en juego?
3. ¿Cómo debe analizarlo un sindicato?
4. ¿Qué ruta de defensa puede activarse?
5. ¿Qué enseñanza deja el caso?

Además, al final del capítulo encontrarás una herramienta práctica para replicar este análisis en otros conflictos.

¿Por qué trabajar con casos?

Porque los casos nos enseñan algo que la teoría sola no puede mostrar del todo: cómo se conectan los hechos con los derechos. Una norma puede decir que existe libertad sindical. Pero es en un caso concreto donde vemos qué significa realmente esa libertad.

Una resolución puede reconocer el derecho a la reinstalación. Pero es en la práctica donde vemos lo que ocurre cuando la autoridad no cumple. Un tratado puede proteger la libertad sindical. Pero es en un conflicto específico donde entendemos cómo se vulnera esa libertad y cómo defenderla.

Los casos permiten pasar de la idea general al problema concreto. Eso, para un sindicato, es fundamental. Porque los sindicatos no trabajan con abstracciones. Trabajan con personas, historias, conflictos, pruebas y decisiones urgentes.

Caso 1

Despido por actividad sindical

¿Qué ocurrió?

Imaginemos el siguiente escenario. Una persona servidora pública trabaja desde hace varios años en una dependencia. Su desempeño había sido estable. No tenía sanciones graves ni antecedentes negativos importantes. Con el tiempo, comenzó a participar más activamente en la vida sindical. Asistió a reuniones, apoyó la organización de sus compañeras y compañeros y empezó a expresar opiniones críticas sobre ciertas condiciones de trabajo. Poco después, comenzaron los cambios:

- dejó de ser convocada a reuniones
- empezaron a quitarle funciones
- recibió observaciones poco claras
- se le aisló del resto del equipo

Finalmente, un día le informaron que ya no continuaría en el puesto, bajo argumentos vagos o poco consistentes. La autoridad intenta presentar el hecho como una decisión administrativa ordinaria. Pero la secuencia muestra otra cosa: el despido parece estar vinculado con la actividad sindical.

¿Qué derechos están en juego?

A primera vista, podría pensarse que estamos solo ante un despido. Pero si observamos con más cuidado, el caso involucra varios derechos:

- derecho al trabajo
- estabilidad laboral
- libertad sindical
- libertad de asociación
- igualdad y no discriminación, si hubo trato diferenciado
- dignidad humana

Este es el punto central del enfoque de derechos humanos: **el conflicto no se agota en la pérdida del empleo. también afecta libertades fundamentales.** Cuando una persona pierde su trabajo por participar en actividades sindicales, el mensaje no solo se dirige a ella. Se dirige a toda la colectividad:

“si te organizas, te puede pasar lo mismo”.

Por eso estos casos son especialmente graves. No solo dañan a una persona. También buscan intimidar a muchas más.

¿Cómo debe analizarlo un sindicato?

Lo primero que un sindicato debe hacer es evitar una lectura simplista. No basta con decir: “hubo un despido”.

Hay que preguntarse:

- ¿existía actividad sindical previa?
- ¿hubo señales de hostilidad antes del despido?
- ¿se presentaron cambios en el trato hacia la persona?
- ¿hubo comentarios, amenazas o presiones?
- ¿el motivo oficial del despido coincide con los hechos?

Esto permite pasar de una visión aislada a una visión contextual.

Ejemplo de análisis sindical

Si una persona fue despedida justo después de:

- participar en una asamblea
- apoyar una candidatura sindical
- promover la afiliación
- denunciar prácticas antisindicales

Entonces el sindicato debe considerar seriamente la posibilidad de que exista una **represalia antisindical**. Y eso cambia completamente la estrategia.

¿Qué pruebas serían importantes?

En un caso así, pueden ser muy valiosos elementos como:

- comunicaciones previas
- mensajes o correos con presiones
- testigos de amenazas o comentarios
- evidencia de participación sindical
- historial laboral previo positivo
- documentos del despido o de la remoción
- comparación con el trato recibido antes de la actividad sindical

Aquí una idea es fundamental: **rara vez la represalia sindical viene confesada por escrito**. La autoridad no suele decir abiertamente: “te despedimos por sindicalizarte”. Lo que suele existir es un **conjunto de indicios** que, vistos en conjunto, revelan el motivo real.

¿Qué ruta de defensa puede activarse?

Dependiendo del caso, el sindicato puede valorar:

- vía laboral para controvertir el despido
- argumentos de libertad sindical y derechos humanos
- posibles acciones constitucionales si existen actos arbitrarios de autoridad
- mecanismos de queja por violación a derechos humanos
- en casos graves o sistemáticos, incluso estrategias de visibilización o litigio estratégico

Lo importante es no tratarlo como un simple conflicto administrativo. Porque no lo es. Es una posible violación a la libertad sindical, y eso lo convierte en un caso con relevancia especial.

¿Qué enseñanza deja este caso?

Que los despidos por actividad sindical no solo lesionan a una persona trabajadora. También dañan la vida colectiva, debilitan la organización y generan miedo. Por eso deben ser enfrentados con firmeza, inteligencia y una lectura amplia de derechos humanos.

Caso 2

Incumplimiento de laudo

¿Qué ocurrió?

Ahora imaginemos otro caso. Una persona servidora pública fue despedida injustamente. Decidió defenderse. Inició el procedimiento correspondiente, presentó pruebas, enfrentó el desgaste del proceso y, después de un largo tiempo, obtuvo una resolución favorable. El tribunal ordenó algo claro:

- reinstalación, salarios caídos
- o
- indemnización

En apariencia, el caso estaba ganado. Pero luego vino la segunda parte del problema: la autoridad no cumplió. Pasaron los meses. Luego más tiempo y más excusas

- falta de presupuesto
- trámites internos
- necesidad de autorizaciones
- ajustes administrativos

La persona que había ganado en el papel, seguía sin ver cumplido su derecho en la realidad.

¿Qué derechos están en juego?

Aquí es muy importante entender algo: el problema ya no es solo el despido inicial. Ahora hay otra violación adicional: el incumplimiento de una resolución.

Y eso afecta derechos muy relevantes, como:

- acceso a la justicia
- tutela judicial efectiva
- derecho al trabajo, si la resolución ordenó reinstalación
- derecho al salario o a la indemnización, si se ordenó pago
- seguridad jurídica
- dignidad humana

En otras palabras: **no basta con que exista justicia declarada. Debe haber justicia cumplida.** Una resolución que no se ejecuta plenamente deja a la persona en una situación de vulnerabilidad prolongada.

¿Cómo debe analizarlo un sindicato?

Un error frecuente es pensar que, una vez ganada la resolución, el caso terminó. No. A veces, apenas comienza una nueva etapa. El sindicato debe preguntarse:

- ¿la resolución quedó firme?
- ¿qué parte exacta no se ha cumplido?
- ¿qué justificaciones da la autoridad?
- ¿el incumplimiento es aislado o es una práctica frecuente?
- ¿hay otras personas en la misma situación?

Esta última pregunta es muy importante. Porque si una institución incumple sistemáticamente laudos o resoluciones, entonces ya no estamos solo frente a un problema individual. Estamos frente a un **problema estructural de acceso a la justicia.**

¿Qué pruebas serían importantes?

En un caso así, es esencial contar con:

- copia íntegra de la resolución
- constancias de notificación
- promociones presentadas para exigir cumplimiento
- respuestas de la autoridad

- constancias del paso del tiempo sin ejecución
- evidencia de otros casos similares, si existen

También conviene registrar cuidadosamente las consecuencias del incumplimiento:

- tiempo transcurrido
- afectación económica
- afectación familiar
- daño emocional
- pérdida de condiciones de vida

Porque el incumplimiento no es una abstracción. Tiene impacto humano muy real.

¿Qué ruta de defensa puede activarse?

Aquí la defensa puede incluir:

- insistencia procesal en la ejecución del Laudo o sentencia
- acciones complementarias frente a actos u omisiones de autoridad
- visibilización sindical del incumplimiento
- documentación de patrones sistemáticos
- en casos graves, exploración de mecanismos más amplios de protección

Además, el sindicato puede convertir este tipo de asuntos en un tema colectivo. Porque cuando la autoridad no cumple resoluciones, no solo perjudica a un trabajador. Debilita todo el sentido del sistema de justicia.

¿Qué enseñanza deja este caso?

Que ganar un caso no siempre significa obtener la reparación. La defensa sindical no termina con la resolución favorable. Termina cuando el derecho se cumple realmente. Eso obliga al sindicato a pensar también en la fase de ejecución como un terreno central de defensa.

Caso 3

Represalia laboral

¿Qué ocurrió?

Ahora pensemos en un supuesto más sutil. No hubo despido. No hubo una sanción espectacular. No hubo una resolución formal escandalosa. Pero sí ocurrió algo que muchas personas trabajadoras conocen bien: después de expresar una inconformidad, apoyar al sindicato, denunciar abusos o exigir derechos, comenzó una cadena de afectaciones.

Por ejemplo:

- cambio injustificado de adscripción
- retiro de funciones
- exclusión de actividades
- carga excesiva de trabajo
- hostigamiento cotidiano
- trato denigrante
- evaluaciones negativas infundadas
- bloqueo para ascensos o beneficios

Cada hecho por separado podría parecer pequeño. Pero vistos en conjunto dibujan un patrón claro: castigar a la persona por ejercer sus derechos. Eso es una represalia laboral.

¿Qué derechos están en juego?

Este tipo de casos puede involucrar:

- derecho a la dignidad
- derecho a condiciones dignas de trabajo
- libertad sindical, si el origen fue actividad colectiva
- libertad de expresión o de denuncia, según el contexto
- igualdad y no discriminación
- integridad psíquica o emocional, en ciertos supuestos
- estabilidad en el empleo, si la represalia escala

Lo importante aquí es entender que una violación laboral no siempre llega en forma de despido. A veces llega como desgaste, aislamiento, humillación o castigo progresivo.

¿Cómo debe analizarlo un sindicato?

Este tipo de caso exige sensibilidad. Porque muchas represalias se minimizan con frases como:

- “no fue para tanto”
- “solo te cambiaron de área”
- “aguanta un poco”
- “no hay prueba de que fue por eso”

Ese tipo de respuestas son un error grave. El sindicato debe preguntarse:

- ¿qué ocurrió antes del cambio de trato?
- ¿la persona ejerció algún derecho o formuló alguna queja?
- ¿hubo un antes y un después?
- ¿las medidas tienen justificación objetiva o parecen castigo?
- ¿otras personas en situación similar fueron tratadas igual?

La clave está en reconstruir la secuencia. Porque la represalia muchas veces no se prueba con una sola pieza, sino con el patrón completo.

¿Qué pruebas serían importantes?

En estos casos resultan muy útiles:

- cronologías detalladas
- correos o mensajes que muestren cambios de trato
- documentos de cambios de adscripción o funciones
- evaluaciones comparadas
- testigos del ambiente laboral
- antecedentes de la exigencia o denuncia que detonó la represalia
- registros médicos o psicológicos, si hubo afectación y la persona decidió atenderse

Aquí documentar temprano es esencial. Porque la represalia suele ser progresiva, y si no se registra desde el inicio, luego puede parecer una suma de hechos desconectados.

¿Qué ruta de defensa puede activarse?

Dependerá del nivel de afectación, pero puede incluir:

- gestión sindical inmediata
- documentación sistemática
- acciones jurídicas por afectación de derechos
- quejas por hostigamiento o por violación de derechos humanos
- visibilización interna o externa, si estratégicamente conviene

En muchos casos, una intervención sindical temprana puede impedir que la represalia escale hasta el despido.

¿Qué enseñanza deja este caso?

Que no todas las violaciones se presentan de manera abierta o espectacular. A veces el abuso se manifiesta como desgaste. Y precisamente por eso el sindicato debe aprender a identificar las formas silenciosas de castigo laboral.

Caso 4

Negativa de registro sindical

¿Qué ocurrió?

Pensemos ahora en un caso colectivo. Un grupo de personas trabajadoras decide organizarse. Considera que necesita una representación auténtica, cercana y activa. Reúne documentos, cumple requisitos, se coordina y presenta la solicitud correspondiente para

obtener el reconocimiento o registro sindical. Pero en lugar de encontrar una respuesta objetiva, enfrenta obstáculos como:

- retrasos injustificados
- requerimientos excesivos
- observaciones poco claras
- interpretación restrictiva de requisitos
- decisiones aparentemente orientadas a impedir la organización

En el fondo, la pregunta es muy sencilla: ¿la autoridad está revisando legalmente la solicitud o está obstaculizando el derecho de organización?

¿Qué derechos están en juego?

Este tipo de asunto toca el núcleo mismo de la vida sindical.

Los derechos involucrados pueden ser:

- libertad sindical
- libertad de asociación
- igualdad, si hay trato desigual respecto de otros casos
- seguridad jurídica
- participación colectiva en la defensa de intereses laborales

La negativa de registro no es un simple trámite frustrado. Puede ser una forma muy grave de impedir el ejercicio de derechos colectivos.

¿Cómo debe analizarlo un sindicato?

Lo primero es evitar ver el caso como un mero tecnicismo administrativo. No se trata solo de revisar papeles. Se trata de defender la posibilidad real de que las personas trabajadoras se organicen.

El análisis debe incluir preguntas como:

- ¿qué requisitos fueron exigidos?
- ¿eran razonables o excesivos?
- ¿la autoridad actuó con objetividad?
- ¿hubo cambios de criterio o interpretaciones forzadas?
- ¿la respuesta fue proporcional?
- ¿se está usando el procedimiento como barrera para impedir la organización?

Si el procedimiento se convierte en instrumento de bloqueo, estamos frente a una afectación grave de la libertad sindical.

¿Qué pruebas serían importantes?

En un caso así, conviene reunir:

- solicitud presentada

- acuses de recepción
- requerimientos de la autoridad
- respuestas dadas
- resoluciones o prevenciones
- plazos transcurridos
- comparaciones con otros procedimientos, si es posible
- evidencia de un patrón de obstaculización, si existe

Además, el sindicato o grupo promovente debe elaborar una narrativa muy clara del caso. Porque a veces los obstáculos administrativos buscan desordenar, cansar o desgastar al colectivo. Un expediente ordenado y una cronología precisa son clave.

¿Qué ruta de defensa puede activarse?

Según el caso, pueden contemplarse:

- impugnaciones por la vía de amparo
- argumentos reforzados de libertad sindical, derecho de asociación
- invocación de estándares nacionales e internacionales
- estrategias sindicales y jurídicas coordinadas
- visibilización de la obstaculización, si conviene estratégicamente

Este tipo de casos suele tener un fuerte potencial estratégico, porque una decisión favorable puede beneficiar a muchas otras organizaciones o colectivos en situaciones parecidas.

¿Qué enseñanza deja este caso?

Que la libertad sindical no se vulnera solo despidiendo dirigentes o reprimiendo asambleas. También puede vulnerarse cerrando la puerta desde el inicio, es decir, impidiendo que la organización nazca o se reconozca plenamente. Por eso este tipo de casos merece una defensa firme, técnica y profundamente consciente de su importancia colectiva.

Lo que los cuatro casos tienen en común

Aunque son distintos, estos casos comparten algo esencial: todos muestran que detrás de un problema laboral puede haber una afectación mucho más profunda. En todos aparece una idea central: **el trabajo no es solo una relación administrativa o contractual. Es un espacio donde se ejerce la dignidad humana.**

También comparten otra lección importante: la defensa mejora mucho cuando el sindicato aprende a mirar los hechos con método. Es decir, cuando no reacciona solo con intuición, sino que se pregunta:

- qué pasó
- qué derecho se afectó
- cómo se prueba
- qué estrategia corresponde
- si el caso es individual o también estructural

Ese cambio de mirada es exactamente lo que busca este manual.

Herramienta del capítulo

Análisis paso a paso de cada caso

A continuación, se propone una ruta sencilla para analizar cualquier caso laboral con enfoque de derechos humanos:

Paso 1. Describir claramente los hechos

¿Qué ocurrió exactamente?

No basta con frases generales como “hubo abuso” o “hubo injusticia”. Hay que describir:

- qué pasó
- cuándo pasó
- dónde pasó
- quién intervino
- qué cambió en la situación laboral de la persona

Paso 2. Identificar el derecho afectado

Preguntarse:

- ¿se afectó el derecho al trabajo?
- ¿la libertad sindical?
- ¿la estabilidad laboral?
- ¿la igualdad?
- ¿el acceso a la justicia?
- ¿las condiciones dignas de trabajo?

Paso 3. Analizar el contexto

Este paso es clave.

No hay que ver el hecho aislado, sino su contexto:

- ¿ocurrió después de actividad sindical?
- ¿hubo antecedentes de hostilidad?
- ¿es un caso único o se repite?
- ¿hay un patrón institucional?

Paso 4. Reunir y ordenar pruebas

Documentos, mensajes, testimonios, cronologías, oficios, constancias y cualquier elemento útil.

Paso 5. Definir la estrategia

Preguntar:

- ¿qué se busca obtener?
- ¿qué vía o combinación de vías conviene?
- ¿el caso tiene potencial estratégico?
- ¿conviene visibilizarlo?

Paso 6. Dar seguimiento

La defensa no se agota en la primera acción. Debe tener continuidad, revisión y acompañamiento.

Lo que debes saber

Los casos concretos ayudan a entender cómo operan los derechos humanos laborales en la vida real. Un despido por actividad sindical, un incumplimiento de laudo, una represalia laboral o una negativa de registro sindical no son simples incidentes administrativos. Pueden ser violaciones graves a derechos fundamentales individuales y colectivos. Aprender a analizarlos paso a paso permite al sindicato defender mejor, argumentar mejor y actuar con más estrategia.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede utilizar este capítulo como material de formación interna. Puede convertir cada caso en ejercicio de análisis para delegados, comités, asesores y representantes. También puede usar la metodología propuesta para revisar casos reales que lleguen a su organización: describir hechos, identificar derechos, reunir pruebas, analizar contexto y decidir estrategia. Además, estos casos sirven para detectar patrones y seleccionar asuntos con potencial de litigio estratégico o de incidencia sindical más amplia.

Errores comunes que debes evitar

Uno de los errores más frecuentes es analizar los casos de forma demasiado estrecha, como si se tratara solo de trámites o problemas administrativos. Otro error es no mirar el contexto y perder de vista que muchas veces el conflicto no es aislado, sino parte de una práctica de hostilidad o de una falla estructural. También es común reaccionar demasiado rápido sin ordenar hechos ni pruebas, o limitar la defensa a una sola dimensión

cuando el caso tiene implicaciones sindicales, constitucionales o de derechos humanos mucho más amplias. Este capítulo deja una enseñanza muy valiosa:

Cada caso concreto puede convertirse en una escuela de defensa sindical, si se analiza con profundidad, sensibilidad y método.

CAPÍTULO 14

Taller práctico para formación sindical

Hasta ahora, este manual ha explicado conceptos, derechos, herramientas y estrategias. Pero hay una verdad muy importante en el mundo sindical: **los derechos no se aprenden solo leyendo, se aprenden practicando.**

Un dirigente sindical puede conocer la ley, entender los conceptos y dominar el discurso... pero si no ha entrenado cómo reaccionar ante un caso real, puede quedarse paralizado cuando llegue el momento. Por eso este capítulo es diferente

Este capítulo no es solo para leer. Es para **trabajar, practicar, discutir y aprender en colectivo.** Aquí proponemos un conjunto de ejercicios que pueden utilizarse en:

- talleres sindicales
- cursos de formación
- reuniones de comité
- espacios de capacitación interna

El objetivo es sencillo: convertir el conocimiento en acción.

¿Por qué hacer talleres prácticos?

Porque el trabajo sindical ocurre en tiempo real. No hay tiempo para buscar en libros cuando:

- una persona es despedida
- llega una notificación
- ocurre una represalia
- se presenta una crisis

En esos momentos, lo que hace la diferencia es: la preparación previa.

Los talleres permiten:

- entrenar la toma de decisiones
- fortalecer la capacidad de análisis
- mejorar la comunicación
- construir estrategias colectivas

Ejercicio 1

Identificar violaciones a derechos humanos

Este es el primer paso de toda defensa. Si no se identifica correctamente el problema, la estrategia será débil.

Objetivo del ejercicio

Aprender a distinguir entre:

- un conflicto laboral
- una violación a derechos humanos

Dinámica

Se presenta un caso breve.

Ejemplo:

Una trabajadora es cambiada de área después de participar en una reunión sindical. En su nuevo puesto no tiene funciones claras y es excluida de actividades.

Preguntas para el grupo:

- ¿Qué ocurrió?
- ¿Qué derechos podrían estar afectados?
- ¿Es solo un cambio administrativo o hay algo más?
- ¿Existe un patrón de conducta?

Aprendizaje esperado

El grupo debe identificar que puede haber:

- represalia sindical
- violación a la libertad sindical
- afectación a la dignidad

Clave del ejercicio: Aprender a ver más allá de lo evidente.

Ejercicio 2

Construir estrategias de defensa

Una vez identificado el problema, viene la pregunta clave: ¿qué hacemos?

Objetivo del ejercicio

Desarrollar la capacidad de diseñar estrategias.

Dinámica

Se presenta un caso.

Ejemplo:

Un trabajador no ha recibido su salario en dos meses.

Preguntas:

- ¿Qué derechos están en juego?
- ¿Qué acciones puede tomar el sindicato?
- ¿Qué vías jurídicas existen?
- ¿Se debe visibilizar el caso?

Posibles respuestas

- derecho al salario
- derecho al mínimo vital
- acción legal
- acompañamiento sindical
- documentación

Clave del ejercicio:

No hay una sola respuesta correcta. Lo importante es argumentar.

Ejercicio 3

Simulación de audiencias

Este ejercicio es especialmente útil para dirigentes y representantes.

Objetivo

Practicar la defensa oral.

Dinámica

Se asignan roles:

- persona trabajadora
- representante sindical
- autoridad
- observadores

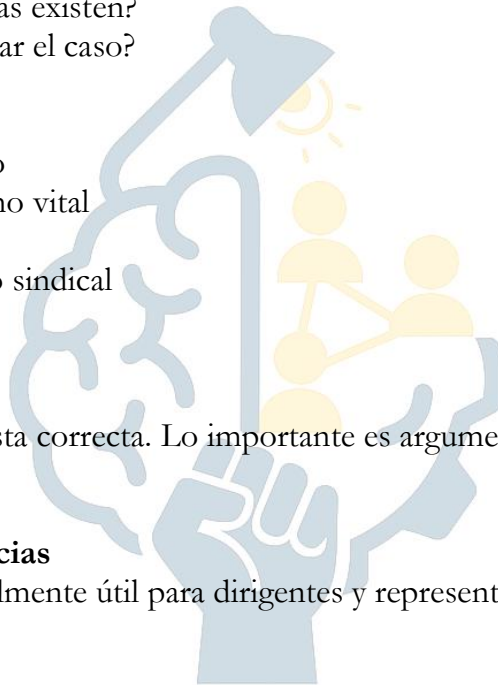
Caso:

Despido por actividad sindical.

Actividad:

El representante sindical debe:

- explicar el caso
- argumentar derechos
- responder preguntas



Aprendizaje

- claridad al hablar
- seguridad
- capacidad de argumentación

Clave:

Hablar claro es tan importante como tener razón.

Ejercicio 4

Simulación de crisis sindical

Este es uno de los ejercicios más valiosos. Porque entrena al sindicato para momentos críticos.

Objetivo

Prepararse para situaciones complejas.

Dinámica

Se presenta un escenario:

Ejemplo:

Una institución despide a varios trabajadores que participaban en el sindicato.

El grupo debe responder:

- ¿qué hacer en las primeras horas?
- ¿cómo comunicar el caso?
- ¿qué acciones tomar?
- ¿cómo proteger a los demás trabajadores?

Aprendizaje

- reacción rápida
- coordinación
- estrategia

Clave:

En una crisis, la improvisación es el mayor riesgo.

Cómo implementar estos talleres

Un sindicato puede:

- organizar sesiones periódicas
- trabajar en grupos
- analizar casos reales
- rotar roles
- evaluar resultados

No se necesita infraestructura compleja. Se necesita:

- voluntad
- organización
- compromiso

Un punto clave: aprender en colectivo

El aprendizaje sindical no es individual. Es colectivo. Cada persona aporta:

- experiencia
- visión
- conocimiento

Esto fortalece al sindicato.

Herramienta del capítulo

Ejercicios para capacitación sindical

Ejercicio 1

Identificar derechos → analizar casos

Ejercicio 2

Construir estrategias → diseñar respuestas

Ejercicio 3

Simulación de audiencias → practicar argumentación

Ejercicio 4

Simulación de crisis → entrenar reacción

Estos ejercicios pueden adaptarse según necesidades.

Lo que debes saber

El conocimiento teórico no es suficiente. La defensa sindical requiere práctica. Los talleres permiten desarrollar habilidades reales.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- implementar talleres periódicos
- capacitar a sus integrantes
- fortalecer habilidades
- mejorar la toma de decisiones
- preparar a nuevos dirigentes

Esto fortalece la organización.

Errores comunes que debes evitar

- Limitar la formación a teoría
- No practicar casos reales
- No preparar a los representantes
- Improvisar en situaciones críticas
- No trabajar en equipo

Este capítulo deja una idea muy importante: Un sindicato preparado no es el que más sabe. Es el que mejor sabe **actuar cuando se necesita**.

PARTE VI

El nuevo sindicalismo basado en derechos humanos

CAPÍTULO 15

El sindicato como defensor de la dignidad humana en el trabajo

Hablar hoy de sindicalismo ya no es hablar únicamente de contratos, prestaciones o negociaciones. Hablar de sindicalismo, en el contexto actual, es hablar de algo mucho más profundo: **la defensa de la dignidad humana en el trabajo**.

Durante mucho tiempo, los sindicatos fueron vistos principalmente como organizaciones que buscaban mejorar condiciones laborales: salarios, jornadas, prestaciones. Y sí, ese papel sigue siendo fundamental. Pero el mundo del trabajo ha cambiado. Las formas de organización han cambiado. Las relaciones laborales han cambiado, con ello, también ha cambiado el papel del sindicalismo. Hoy, un sindicato que quiere ser relevante, fuerte y legítimo necesita entender algo clave: **defender derechos laborales es defender derechos humanos**. Este capítulo busca explicar ese cambio, sus implicaciones y el enorme potencial que tiene para transformar el sindicalismo.

La evolución del sindicalismo

El sindicalismo no nació de la teoría. Nació de la necesidad. En sus orígenes, las personas trabajadoras enfrentaban condiciones extremadamente injustas:

- jornadas interminables
- salarios miserables
- ausencia de protección
- condiciones de trabajo peligrosas

Ante esto, la única herramienta real fue la organización colectiva.

Primera etapa: defensa básica

En esta etapa, los sindicatos lucharon por derechos fundamentales:

- jornada laboral
- salario mínimo
- descanso
- seguridad en el trabajo

Segunda etapa: institucionalización

Con el tiempo, los sindicatos lograron reconocimiento legal. Se crearon:

- contratos colectivos
- condiciones de trabajo
- procedimientos laborales
- mecanismos de negociación

Tercera etapa: retos contemporáneos

Hoy enfrentamos nuevos desafíos:

- precarización
- cambios tecnológicos
- fragmentación del trabajo
- debilitamiento de la organización colectiva

Y aquí surge una pregunta importante: ¿Cómo puede el sindicalismo seguir siendo relevante?

El sindicalismo como defensor de derechos humanos

La respuesta está en un cambio de enfoque. El sindicalismo ya no puede limitarse a negociar condiciones. Debe convertirse en: **defensor de derechos humanos en el trabajo.**

¿Qué significa esto?

Significa entender que cuando un sindicato defiende:

- el salario
- la estabilidad
- la libertad sindical
- la igualdad

No está defendiendo solo condiciones laborales. Está defendiendo:

- dignidad
- libertad
- justicia
- igualdad

Ejemplo:

Un sindicato defiende a una persona despedida por actividad sindical. **Antes se veía como: un conflicto laboral. Hoy se entiende como: una violación a derechos humanos.**

Este cambio transforma la defensa. La hace más fuerte, más legítima, más amplia.

El nuevo papel social de los sindicatos

El sindicalismo del presente tiene una oportunidad histórica. Puede convertirse en algo más que un actor laboral. Puede ser: un actor social.

¿Qué implica esto?

Que el sindicato:

- no solo defiende a sus afiliados
- también contribuye a la sociedad

Ejemplo:

Cuando un sindicato defiende condiciones dignas en hospitales:

- protege a los trabajadores
- pero también mejora la atención a la población

Cuando defiende condiciones en educación:

- protege a docentes
- pero también fortalece el sistema educativo

El impacto va más allá del centro de trabajo.

Un cambio de identidad

Este enfoque implica un cambio profundo:

Antes:

sindicato = negociación

Hoy:

sindicato = defensa de derechos humanos

Antes:

conflicto laboral

Hoy:

violación a derechos

Antes:

afiliado

Hoy:

persona con dignidad

Este cambio no elimina lo anterior. Lo fortalece.

El sindicato como espacio de dignidad

El sindicato también debe ser coherente internamente. No puede defender dignidad hacia afuera... si no la practica hacia adentro.

Ejemplo:

Un sindicato que:

- escucha
- respeta
- incluye
- acompaña

Fortalece su legitimidad.

En cambio, un sindicato que:

- impone
- excluye
- no escucha

Pierde credibilidad.

El sindicalismo del futuro

El sindicalismo basado en derechos humanos:

- es más estratégico
- es más humano
- es más legítimo
- es más fuerte

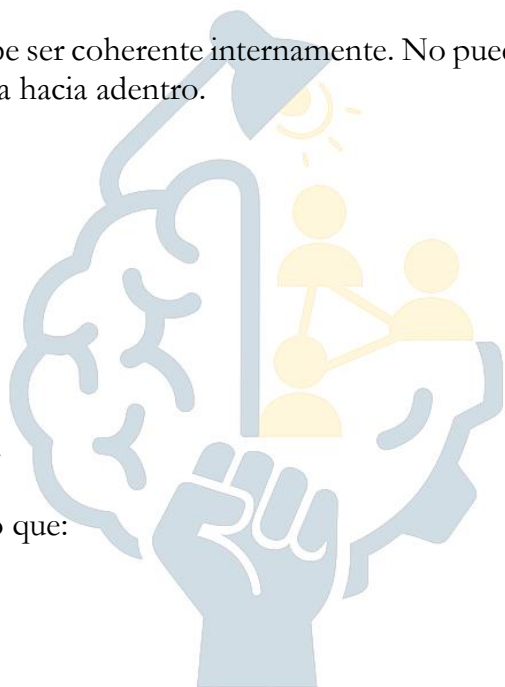
No se limita a reaccionar. propone, transforma y defiende.

Un ejemplo integrador

Caso: Un grupo de trabajadores enfrenta condiciones laborales indignas.

Un sindicato tradicional podría:

- negociar mejoras



Un sindicato con enfoque de derechos humanos puede:

- negociar
- denunciar
- visibilizar
- argumentar derechos
- impulsar cambios estructurales

La diferencia es enorme.

Herramienta del capítulo

El sindicato como defensor de dignidad

Un sindicato puede evaluarse con estas preguntas:

- 1. ¿Defiende derechos o solo gestiona conflictos?**
- 2. ¿Escucha a las personas trabajadoras?**
- 3. ¿Actúa con enfoque de derechos humanos?**
- 4. ¿Tiene impacto más allá de lo laboral?**
- 5. ¿Es coherente internamente?**

Estas preguntas ayudan a reflexionar.

Lo que debes saber

El sindicalismo ha evolucionado.

Hoy no solo defiende condiciones laborales, sino derechos humanos. Este enfoque fortalece su papel y su legitimidad.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- adoptar el enfoque de derechos humanos
- capacitar a sus integrantes
- fortalecer su discurso
- ampliar su acción
- convertirse en actor social

Esto lo hace más fuerte.

Errores comunes que debes evitar

- Limitar el sindicalismo a lo laboral
- No actualizar el enfoque
- Ignorar los derechos humanos
- No escuchar a las personas
- No evolucionar

Este capítulo deja una idea central: El sindicalismo del presente no solo defiende trabajo. Defiende algo mucho más grande: **la dignidad humana en el trabajo.**

CAPÍTULO 16

Los nuevos derechos humanos laborales del siglo XXI

El mundo del trabajo está cambiando a una velocidad que hace apenas unos años parecía impensable. Hoy trabajamos con plataformas digitales, sistemas automatizados, inteligencia artificial, bases de datos, redes sociales y herramientas tecnológicas que transforman la forma en que producimos, nos comunicamos y nos organizamos. Pero junto con estos cambios ha surgido una pregunta fundamental:

¿qué pasa con los derechos de las personas trabajadoras en este nuevo entorno?

Porque la tecnología puede mejorar el trabajo... pero también puede precarizarlo, vigilarlo, deshumanizarlo o hacerlo más inseguro. Por eso, en el siglo XXI están emergiendo lo que podemos llamar: **los nuevos derechos humanos laborales.** No son derechos “completamente nuevos” en el sentido de surgir de la nada. Más bien, son **la evolución de los derechos tradicionales frente a nuevas realidades.**

Este capítulo aborda cuatro de los más importantes:

- derechos laborales digitales
- derecho a la protección contra represalias sindicales
- derecho a la transición tecnológica
- derecho a la ciberseguridad laboral

¿Por qué hablar de nuevos derechos?

Porque los problemas han cambiado. Antes, las violaciones laborales eran más visibles:

- jornadas excesivas
- falta de salario
- despidos directos

Hoy, muchas violaciones son más sutiles:

- vigilancia digital constante

- decisiones automatizadas
- exclusión tecnológica
- castigos invisibles
- riesgos digitales

Si el sindicalismo no evoluciona, pierde capacidad de defensa.

Derechos laborales digitales

El trabajo ya no ocurre solo en un espacio físico. Hoy ocurre en:

- plataformas
- sistemas digitales
- redes
- entornos virtuales

¿Qué implica esto?

Que las personas trabajadoras tienen derechos en esos espacios.

Ejemplos de derechos laborales digitales

- derecho a la desconexión digital
- derecho a la privacidad
- derecho a no ser vigilado de forma excesiva
- derecho a la protección de datos
- derecho a condiciones justas en plataformas digitales

Ejemplo práctico

Una persona recibe mensajes laborales a cualquier hora del día. Se espera que responda de inmediato. Esto puede vulnerar su derecho al descanso.

Otro ejemplo:

Un sistema evalúa el desempeño sin transparencia.
Puede afectar la estabilidad laboral.

La tecnología no puede ser un pretexto para eliminar derechos.

Derecho a la protección contra represalias sindicales

Aunque este derecho tiene antecedentes, hoy adquiere una nueva dimensión.

¿Por qué?

Porque las represalias se han vuelto más sofisticadas. Ya no siempre son despidos directos. Ahora pueden ser:

- exclusión de sistemas
- bloqueo de oportunidades

- vigilancia
- degradación progresiva

Ejemplo

Una persona participa en el sindicato. Después:

- pierde acceso a información
- deja de ser considerada
- recibe evaluaciones negativas

Esto es una represalia, aunque no haya despido.

Este derecho implica:

- no ser sancionado por actividad sindical
- no ser discriminado por organización colectiva
- no ser intimidado

Proteger este derecho es proteger la libertad sindical.

Derecho a la transición tecnológica

La tecnología está transformando el trabajo.

Pero no puede hacerlo dejando atrás a las personas.

¿Qué implica este derecho?

Que cuando hay cambios tecnológicos:

- debe haber capacitación
- debe haber adaptación
- debe haber protección

Ejemplo

Una institución implementa un nuevo sistema digital.

Algunas personas no saben usarlo.

En lugar de capacitarlas:

- las desplazan
- las marginan
- las reemplazan

Esto puede ser una violación.

Este derecho busca:

- evitar desplazamiento injusto

- garantizar capacitación
- asegurar inclusión

La tecnología debe incluir, no excluir.

Derecho a la ciberseguridad laboral

El trabajo digital también implica riesgos.

¿Qué tipo de riesgos?

- robo de información
- vulneración de datos
- ataques digitales
- exposición indebida

Ejemplo

Una persona trabajadora maneja datos sensibles. No hay protocolos de seguridad. La información se filtra.

Esto afecta:

- a la institución
- pero también a la persona trabajadora

Este derecho implica:

- protección de datos
- sistemas seguros
- protocolos claros
- capacitación

La seguridad digital también es un derecho laboral.

Un cambio importante

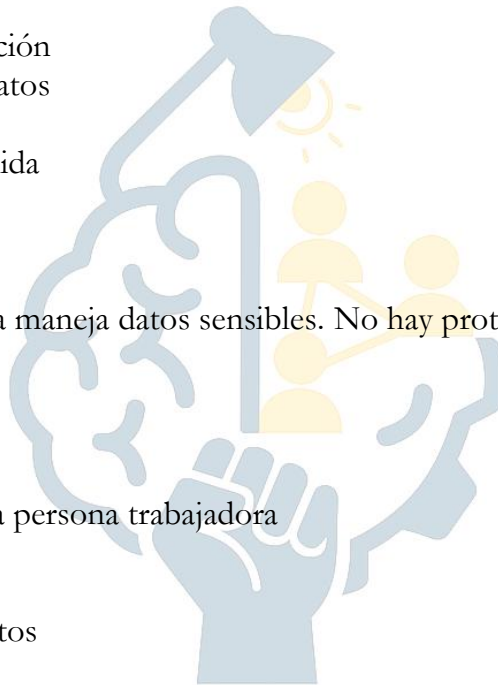
Estos derechos muestran algo fundamental:

- el trabajo ya no se limita al espacio físico.
- por lo tanto:
- la defensa sindical tampoco puede limitarse.

El papel del sindicato

El sindicato debe:

- entender estos nuevos derechos
- incorporarlos en su agenda
- defenderlos
- capacitar a sus integrantes



Ejemplo

Un sindicato puede:

- exigir derecho a desconexión
- denunciar vigilancia excesiva
- promover capacitación tecnológica
- impulsar protocolos de seguridad

Esto lo mantiene vigente.

Un ejemplo integrador

Caso:

Una institución implementa tecnología.

Resultado:

- monitoreo constante
- presión digital
- exclusión de trabajadores

Un sindicato con enfoque tradicional podría:

- no intervenir

Un sindicato actualizado puede:

- identificar violaciones
- argumentar derechos
- actuar

La diferencia es enorme.

Herramienta del capítulo

Identificación de nuevos derechos laborales

Un sindicato puede preguntarse:

1. ¿Existen prácticas digitales que afecten derechos?

2. ¿Hay vigilancia excesiva?

3. ¿Se respeta la desconexión?

4. ¿Se protege la información?

5. ¿Se capacita ante cambios tecnológicos?

Estas preguntas ayudan a detectar problemas.

Lo que debes saber

El trabajo ha cambiado, con él, los derechos laborales. Los nuevos derechos humanos laborales buscan proteger a las personas en entornos digitales y tecnológicos.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede:

- actualizar su agenda
- capacitar en derechos digitales
- incorporar estos temas en negociación
- defender casos
- prevenir violaciones

Esto fortalece su acción.

Errores comunes que debes evitar

- Ignorar la tecnología
- Pensar que “no es un tema sindical”
- No capacitarse
- No identificar nuevas violaciones
- Mantener enfoques antiguos

Este capítulo deja una idea esencial: El trabajo del siglo XXI necesita derechos del siglo XXI. **Y el sindicalismo que no evoluciona...** Se queda atrás.

Al llegar al final de este manual, hay una idea que merece quedarse con nosotros, no como una frase bonita, sino como una convicción profunda: **Defender el trabajo digno es defender la democracia.** Puede parecer una afirmación fuerte, pero si la observamos con calma, veremos que es completamente lógica. Porque el trabajo no es solo una actividad económica. Es el espacio donde las personas pasan gran parte de su vida.

Es el medio para sostener a sus familias. Es una forma de participar en la sociedad. Es una expresión de dignidad. Cuando el trabajo se vuelve injusto, arbitrario o indigno, no solo se afecta a una persona trabajadora. **se debilita el tejido social.** Cuando eso ocurre de manera sistemática, lo que se debilita no es solo el ámbito laboral: **se debilita la democracia.**

El trabajo público como pilar del Estado

Las personas servidoras públicas tienen una función especial. No solo trabajan para una institución. Trabajan para la sociedad, son quienes hacen posible:

- la educación
- la salud
- la seguridad
- la justicia
- la administración pública

En muchos sentidos, son el rostro del Estado.

Por eso, cuando una persona servidora pública enfrenta:

- condiciones indignas
- abusos de autoridad
- inestabilidad laboral
- falta de respeto a sus derechos

No estamos solo ante un problema laboral. Estamos ante un problema que impacta directamente en la calidad del Estado.

Ejemplo

Un hospital con personal sobrecargado, mal pagado o maltratado:

- afecta a quienes trabajan ahí
- pero también afecta a quienes reciben atención

Una oficina pública con trabajadores desmotivados o inseguros:

- afecta a los trabajadores
- pero también afecta a la ciudadanía

El trabajo digno en el sector público no es un lujo. Es una condición necesaria para que el Estado funcione bien.

La defensa de los derechos humanos laborales

A lo largo de este manual, hemos visto algo muy importante: los derechos laborales son derechos humanos.

Esto significa que:

- no son concesiones
- no son favores
- no son beneficios opcionales

Son derechos que deben respetarse, protegerse y garantizarse. Cuando una persona es despedida injustamente, no es solo un problema administrativo. Cuando no se paga un salario, no es solo un retraso. Cuando hay represalias sindicales, no es solo un conflicto

interno. Son violaciones a derechos humanos, esto cambia completamente la forma de defenderlos. Porque ya no se trata solo de negociar.

Se trata de:

- exigir
- argumentar
- visibilizar
- transformar

Ejemplo

Un sindicato que defiende el salario puede hacerlo como una demanda económica. Pero también puede hacerlo como:

- una defensa del derecho al mínimo vital.

Ese cambio fortalece la lucha.

El papel histórico de los sindicatos

Los sindicatos han sido, históricamente, uno de los pilares más importantes en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Gracias a la organización sindical existen hoy derechos que antes parecían imposibles:

- jornada laboral
- descanso
- seguridad social
- estabilidad
- libertad sindical

Pero el reto actual es distinto. Ya no basta con defender lo que se ha logrado.

- hay que defenderlo y ampliarlo.

Hoy, un sindicato fuerte no es solo el que negocia. Es el que:

- defiende derechos humanos
- acompaña a las personas
- actúa con estrategia
- entiende el contexto
- se adapta a los cambios

Ejemplo

Un sindicato tradicional puede limitarse a reaccionar. Un sindicato moderno:

- previene
- documenta
- forma
- actúa
- transforma

Esa es la diferencia. **Un cambio de mirada** Este manual ha propuesto un cambio muy importante:

Antes:

- problema laboral

Hoy:

- posible violación a derechos humanos

Antes:

- reacción

Hoy:

- estrategia

Antes:

- individuo

Hoy:

- persona con dignidad

Este cambio no es solo técnico. Es profundamente humano.

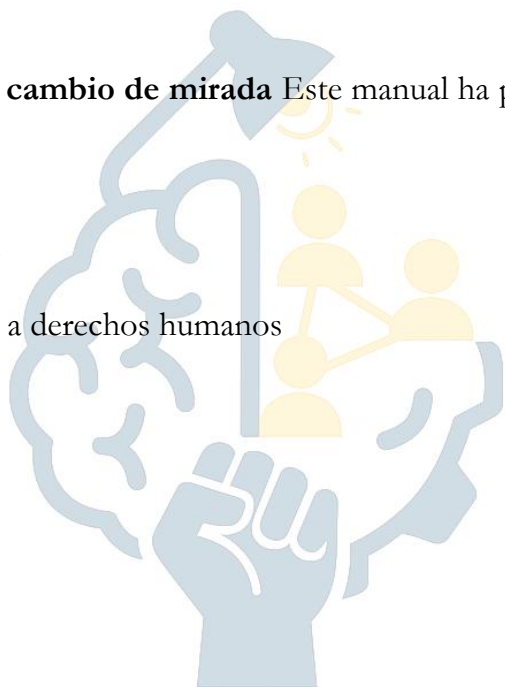
Una idea final

Defender el trabajo digno no es solo una tarea sindical. Es una tarea democrática.

Porque donde hay:

- respeto a los derechos
- condiciones dignas
- libertad sindical
- acceso a la justicia

Hay democracia real, donde no hay eso: la democracia se debilita.



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

Lo que debes saber

El trabajo digno es una base fundamental de la democracia. Las personas servidoras públicas son esenciales para el funcionamiento del Estado, y sus condiciones laborales impactan directamente en la sociedad. Defender los derechos laborales como derechos humanos fortalece no solo a las personas trabajadoras, sino también a las instituciones democráticas.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede asumir este enfoque como parte de su identidad. Puede defender cada caso no solo como un conflicto laboral, sino como una causa de derechos humanos. Puede formar a sus integrantes, fortalecer su organización, actuar con estrategia y ampliar su impacto social. También puede entender que su trabajo no solo beneficia a sus afiliados, sino a toda la sociedad.

Errores comunes que debes evitar

- Pensar que el trabajo digno es solo un tema laboral
- Reducir la defensa a lo administrativo
- No reconocer la dimensión de derechos humanos
- No evolucionar como sindicato
- Olvidar el impacto social del trabajo público

Esta conclusión deja una idea clara y poderosa: **cuando se defiende el trabajo digno, se defiende algo mucho más grande que un empleo.** Se defiende:

- la dignidad
- la justicia
- la igualdad
- y, en última instancia...

La democracia.

CONCLUSIÓN

Defender el trabajo digno es defender la democracia

Al llegar al final de este manual, hay una idea que merece quedarse con nosotros, no como una frase decorativa ni como una consigna vacía, sino como una convicción profunda: **defender el trabajo digno es defender la democracia.**

A primera vista, algunas personas podrían pensar que esta afirmación es exagerada. Podrían preguntarse qué relación real existe entre las condiciones de trabajo de una persona servidora pública y la vida democrática de un país. Sin embargo, cuando se observa con atención, la conexión resulta clara, directa y profunda. La democracia no se construye solamente en las elecciones, en los discursos públicos o en los textos constitucionales. La democracia también se construye en la vida cotidiana de las instituciones, en la forma en que el poder trata a quienes trabajan, en el respeto a la dignidad de las personas y en la posibilidad real de ejercer derechos sin miedo. Esa es justamente una de las enseñanzas centrales de este manual: el trabajo no es un asunto menor ni un tema exclusivamente administrativo. El trabajo es una dimensión esencial de la dignidad humana, y por ello, la manera en que se organiza, se protege o se vulnera tiene consecuencias profundas para toda la vida pública.

Cuando una persona trabaja en condiciones dignas, con respeto a sus derechos, con estabilidad razonable, con salario suficiente, con seguridad social, con posibilidad de expresarse, asociarse y defenderse colectivamente, no solo mejora su situación individual. También se fortalece algo mucho más grande: la confianza en las instituciones, la legitimidad del Estado y la idea misma de que la ley debe servir para proteger a las personas. En cambio, cuando el trabajo se vuelve arbitrario, inestable, precario, humillante o sometido al abuso, no solo sufre quien lo padece. También se erosiona la credibilidad del orden democrático, porque se envía un mensaje muy peligroso: que el poder puede actuar sin límites frente a quienes sostienen diariamente la vida institucional del país.

El trabajo público como pilar del Estado

A lo largo del manual hemos insistido en una idea fundamental: **las personas servidoras públicas no ocupan un lugar marginal en la vida nacional.** Por el contrario, su trabajo constituye uno de los pilares más importantes del Estado. Son ellas quienes, en los hechos, hacen posible la educación pública, la atención médica, la impartición de justicia, la seguridad, la investigación, la administración, la protección social y una enorme variedad de funciones sin las cuales la vida colectiva simplemente no podría sostenerse. En muchos sentidos, el Estado no existe solo en sus leyes o en sus edificios; existe en la acción cotidiana de quienes trabajan dentro de él.

Por eso, hablar del trabajo público no es hablar solo de plazas, nóminas, expedientes o procedimientos. Es hablar de la capacidad real del Estado para cumplir sus fines. Cuando una maestra enseña en condiciones precarias, cuando una enfermera trabaja sin insumos suficientes, cuando una persona administrativa enfrenta cargas excesivas sin reconocimiento, cuando una servidora pública vive bajo amenaza de despido arbitrario, no estamos frente a simples incidentes laborales. Estamos frente a problemas que afectan la calidad misma del servicio público y, en consecuencia, el modo en que la sociedad recibe derechos, atención y cuidado.

Esto es importante porque durante mucho tiempo se quiso presentar las demandas laborales del sector público como si fueran asuntos secundarios o incluso como obstáculos para la administración. Pero la realidad es exactamente la contraria. **Defender condiciones dignas para quienes trabajan en el Estado no debilita al Estado; lo fortalece.** Un Estado que maltrata a su personal, que normaliza la precariedad, que persigue la organización colectiva o que incumple sus propias obligaciones laborales, es un Estado que se deteriora por dentro. En cambio, un Estado que reconoce, protege y dignifica el trabajo de sus servidoras y servidores públicos construye instituciones más justas, más estables, más profesionales y más confiables.

La calidad democrática de un país también se mide por la forma en que trata a quienes hacen funcionar lo público. Si el propio Estado no es capaz de respetar derechos humanos laborales dentro de sus instituciones, difícilmente puede exigir legitimidad hacia afuera. Por eso, el trabajo público digno debe entenderse como una condición de posibilidad para un Estado democrático verdadero. No basta con tener instituciones formales; esas instituciones deben funcionar desde una lógica de dignidad, legalidad, justicia y respeto a los derechos. Y eso comienza, necesariamente, por las personas que trabajan en ellas.

La defensa de los derechos humanos laborales

Uno de los hilos conductores de este manual ha sido mostrar que los derechos laborales no deben verse únicamente como beneficios contractuales, concesiones administrativas o temas sectoriales. Son, en sentido profundo, **derechos humanos**. Esa afirmación cambia por completo la forma de comprender el trabajo y también la forma de defenderlo.

Decir que los derechos laborales son derechos humanos significa reconocer que detrás del salario está el mínimo vital y la posibilidad de una vida digna. Que detrás de la estabilidad en el empleo está la seguridad del proyecto de vida. Que detrás de la libertad sindical está la libertad de asociación, la participación y la defensa colectiva frente al poder. Que detrás de la igualdad laboral está el rechazo a la discriminación y la afirmación de que toda persona merece un trato justo. Que detrás de condiciones seguras de trabajo está la protección de la salud, de la integridad y, muchas veces, de la propia vida.

Este enfoque no es una moda jurídica ni un simple cambio de vocabulario. Es una transformación profunda en la manera de entender la justicia laboral. Permite ver con mayor claridad que muchas de las injusticias que por años se normalizaron en el ámbito del trabajo público son, en realidad, violaciones a la dignidad humana. También permite ampliar las herramientas de defensa, fortalecer los argumentos, acudir a nuevos mecanismos de protección y construir una narrativa más poderosa frente a autoridades, tribunales y sociedad.

Pero además hay algo todavía más importante: este enfoque devuelve el centro de la discusión a donde siempre debió estar, es decir, a la persona. Durante mucho tiempo, muchos sistemas laborales se enfocaron más en el procedimiento que en la dignidad, más en la formalidad que en el daño real, más en la administración del conflicto que en la protección efectiva del ser humano que trabaja. La perspectiva de derechos humanos corrige ese desbalance. Nos recuerda que en cada despido arbitrario, en cada represalia sindical, en cada salario retenido, en cada acto de discriminación o en cada omisión institucional, no hay solamente un expediente. Hay una persona, una familia, una historia y una dignidad que no debe ser sacrificada.

Defender derechos humanos laborales, entonces, no es radicalizar indebidamente el discurso. Es nombrar correctamente lo que está en juego. Y lo que está en juego es mucho. Está en juego la posibilidad de trabajar sin humillación, de vivir sin miedo, de organizarse sin castigo, de reclamar sin ser perseguido y de participar en la vida institucional sin renunciar a la propia dignidad.

El papel histórico de los sindicatos

Si el trabajo digno es una causa democrática, entonces los sindicatos ocupan un lugar histórico insustituible en esa defensa. A lo largo del tiempo, los derechos laborales no aparecieron de manera espontánea ni fueron regalos del poder. Fueron conquistas. Y en esa historia de conquistas, el sindicalismo ha sido uno de los actores más importantes. Gracias a la organización colectiva, a la solidaridad y a la persistencia de generaciones de trabajadoras y trabajadores, hoy existen derechos que antes parecían impensables: jornada limitada, salario mínimo, seguridad social, estabilidad relativa, negociación colectiva, protección frente a abusos, entre muchos otros.

Recordar esto es importante porque a veces se olvida que los sindicatos no nacieron para administrar trámites ni para ser espectadores de la vida laboral. Nacieron como instrumentos de defensa, de dignificación y de equilibrio frente al poder. Su razón de ser está en proteger a las personas trabajadoras frente a la arbitrariedad, la desigualdad y el abuso. En el sector público, esta función adquiere una relevancia todavía mayor, porque muchas veces quien concentra poder como empleador es el propio Estado.

Sin embargo, este manual también ha mostrado que el sindicalismo se encuentra en un momento de transformación. Ya no basta con entender su tarea solo en términos de

negociación tradicional. Hoy el sindicato está llamado a ser también **defensor de derechos humanos en el trabajo**. Eso no significa abandonar sus funciones históricas, sino darles una profundidad nueva. Significa comprender que cuando un sindicato defiende estabilidad laboral, libertad sindical, igualdad, seguridad social o condiciones dignas de trabajo, no solo está defendiendo intereses gremiales: está defendiendo valores fundamentales de una sociedad democrática.

Este cambio de enfoque fortalece al sindicalismo. Le da mayor legitimidad social, amplía su horizonte de acción y le permite dialogar con nuevas herramientas jurídicas, institucionales y éticas. Un sindicato con enfoque de derechos humanos no solo reacciona ante el conflicto; también documenta, visibiliza, acompaña, previene, forma, propone e impulsa cambios estructurales. No se limita a gestionar problemas; ayuda a construir justicia.

Pero este papel histórico también exige coherencia. Si el sindicato quiere presentarse como defensor de la dignidad humana, debe practicar esa dignidad hacia adentro. Debe escuchar, incluir, respetar, abrir espacios de participación y actuar con congruencia. Un sindicalismo autoritario, excluyente o desconectado de sus bases traiciona su propia razón de ser. En cambio, un sindicalismo que escucha, acompaña y se asume como espacio de dignidad fortalece no solo su legitimidad, sino también su capacidad de transformación.

Una defensa que va más allá del expediente

Tal vez una de las ideas más poderosas que deja este manual es que la defensa del trabajo digno no puede reducirse a la reacción frente al conflicto inmediato. Claro que litigar, documentar, acompañar y exigir cumplimiento sigue siendo indispensable. Pero el horizonte debe ser más amplio. Se trata también de construir una cultura distinta del trabajo público. Una cultura en la que la persona trabajadora no sea vista como pieza reemplazable, sino como titular de derechos. Una cultura en la que la libertad sindical no sea tolerada con desconfianza, sino reconocida como parte normal de una vida institucional sana. Una cultura en la que la legalidad no se limite al discurso, sino que se traduzca en prácticas concretas de respeto y protección.

Eso exige formación, organización, claridad jurídica, sensibilidad humana y visión estratégica. Exige sindicatos más preparados, personas servidoras públicas más conscientes de sus derechos y autoridades más obligadas a rendir cuentas. Exige también dejar de normalizar lo que nunca debió verse como normal: los abusos cotidianos, la precariedad disfrazada de disciplina, la arbitrariedad presentada como facultad administrativa, el miedo como forma de control.

Defender el trabajo digno, en el fondo, es defender una idea de sociedad. Una sociedad donde el poder tiene límites. Donde la dignidad no depende del puesto. Donde la ley protege y no solo administra. Donde la voz colectiva de las personas trabajadoras tiene valor. Donde servir al Estado no signifique quedar a merced de él.

Reflexión final

Si algo quisiera dejar este manual como mensaje final, es esto: **cada vez que se defiende a una persona trabajadora frente a la injusticia, se defiende algo más que un derecho individual.** Se defiende la idea de que ninguna institución está por encima de la dignidad humana. Se defiende la convicción de que el trabajo debe ser un espacio de respeto y no de sometimiento. Se defiende la posibilidad de que el servicio público sea coherente con los valores que dice representar. Y se defiende, en última instancia, la democracia misma.

Porque una democracia verdadera no se mide solo por la existencia de elecciones o por la división formal de poderes. También se mide por la forma en que trata a quienes trabajan, por la fuerza real de sus derechos, por el espacio que concede a la organización colectiva y por su capacidad para impedir que la arbitrariedad se convierta en norma.

Por eso, defender el trabajo digno es mucho más que una tarea laboral o sindical. Es una tarea ética, jurídica, social y democrática. Es una tarea que pertenece a las personas trabajadoras, a los sindicatos, a quienes litigan, a quienes juzgan, a quienes administran instituciones y a toda persona que entienda que la dignidad humana no puede quedarse en el discurso.

El futuro del trabajo público, del sindicalismo y de la defensa de derechos humanos dependerá, en buena medida, de nuestra capacidad para asumir esta verdad con seriedad: **sin trabajo digno no hay instituciones fuertes; sin derechos laborales efectivos no hay justicia real; y sin dignidad en el trabajo, la democracia siempre será incompleta.**

LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

ANEXOS DEL MANUAL

Herramientas prácticas para la defensa de derechos humanos laborales

Los anexos de este manual tienen un objetivo muy claro: **convertir todo lo aprendido en herramientas concretas que puedan usarse en la práctica**. Porque conocer los derechos es fundamental...pero saber **cómo aplicarlos** es lo que realmente hace la diferencia.

Estos anexos están pensados como un “kit de defensa sindical”. Es decir, como un conjunto de recursos que pueden consultarse en el momento en que más se necesitan:

- cuando llega un caso
- cuando surge una duda
- cuando se debe actuar con rapidez
- cuando se necesita orientar a una persona trabajadora

No son textos teóricos. Son herramientas vivas.

Anexo 1

Convenios fundamentales de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado un conjunto de convenios que establecen estándares mínimos de protección laboral a nivel mundial.

Entre ellos, destacan los llamados **convenios fundamentales**, que todo sindicato debería conocer.

Principales convenios

Libertad sindical

- Convenio 87 → libertad sindical y protección del derecho de sindicación
- Convenio 98 → derecho de sindicación y negociación colectiva

Trabajo forzoso

- Convenio 29 → prohibición del trabajo forzoso
- Convenio 105 → abolición del trabajo forzoso

Igualdad

- Convenio 100 → igualdad de remuneración
- Convenio 111 → no discriminación

Trabajo infantil

- Convenio 138 → facilidades a los representantes sindicales
- Convenio 182 → peores formas de trabajo infantil

Anexo 2

Tratados internacionales laborales aplicables en México

México ha firmado diversos tratados internacionales que forman parte del marco de derechos humanos.

Algunos relevantes

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Protocolo de San Salvador
- Convenios de la OIT ratificados

¿Por qué son importantes?

Porque:

- tienen rango constitucional.
- pueden invocarse en la defensa.

Ejemplo

Falta de pago de salario:

- puede argumentarse como violación al derecho al mínimo vital.

Anexo 3

Modelo de argumentación de derechos humanos laborales

Este modelo permite estructurar una defensa clara.

Paso 1: Describir los hechos

Ejemplo:

“La persona fue despedida después de participar en actividades sindicales.”

Paso 2: Identificar el derecho

- libertad sindical
- derecho al trabajo

Paso 3: Fundamento jurídico

- Constitución
- tratados internacionales
- Legislación laboral

Paso 4: Argumentación

Explicar cómo los hechos violan el derecho.

Paso 5: Petición

- reinstalación
- pago
- reparación

Este modelo ordena la defensa.

Anexo 4

Guía para presentar una queja ante organismos de derechos humanos

Cuando una autoridad vulnera derechos humanos, puede presentarse una queja.

¿Cuándo hacerlo?

- actos arbitrarios
- omisiones
- abuso de autoridad
- violaciones a derechos humanos

¿Qué debe contener?

- datos de la persona
- descripción de hechos
- autoridad responsable
- pruebas

Ejemplo

Represalia sindical:

- puede presentarse queja por violación a derechos humanos.

Importante

- no sustituye otras vías
- complementa la defensa

Anexo 5

Checklist sindical para documentar violaciones laborales

Este *checklist* permite verificar si un caso está bien documentado.

Datos generales

- ✓ nombre
- ✓ área
- ✓ antigüedad

Hechos

- ✓ descripción clara

- ✓ fechas
- ✓ personas involucradas

Pruebas

- ✓ documentos
- ✓ mensajes
- ✓ testigos

Contexto

- ✓ antecedentes
- ✓ posibles represalias
- ✓ patrón de conducta

Estrategia

- ✓ derechos afectados
- ✓ posibles vías

Si el *checklist* está completo, el caso es más sólido.

Una reflexión sobre los anexos

Estos anexos no son el final del manual. Son el inicio de la práctica.

Un sindicato que los utiliza:

- actúa con orden
- mejora su defensa
- fortalece su organización

Lo que debes saber

Los anexos son herramientas prácticas para la defensa sindical. Incluyen normas internacionales, modelos de argumentación, guías jurídicas y formatos de documentación. Su uso permite transformar el conocimiento en acción concreta.

Cómo usarlo en la práctica

Un sindicato puede utilizar estos anexos como material de consulta diaria. Puede integrarlos en su capacitación interna, adaptarlos a sus necesidades y utilizarlos en la atención de casos reales. También puede convertirlos en formatos propios, accesibles para sus integrantes, y usarlos como base para fortalecer su estrategia de defensa.

Errores comunes que debes evitar

- No utilizar las herramientas disponibles
- Improvisar sin método
- No documentar correctamente
- No invocar tratados internacionales
- No estructurar adecuadamente la defensa

Estos anexos dejan una idea fundamental: **la defensa de los derechos humanos laborales no depende solo del conocimiento...** Depende de la capacidad de **organizar, aplicar y actuar con herramientas claras**. Cuando un sindicato cuenta con esas herramientas: Deja de reaccionar... comienza a defender con fuerza, claridad y estrategia.



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES