

## Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo

*Héctor Santos Azuela\**

En este trabajo se hace un análisis pormenorizado de los derechos humanos del trabajo. Disciplina imprescindible, de profunda trascendencia, frente al ímpetu del neoliberalismo que en su afán globalizador pretende mundializar la explotación del trabajo asalariado, hasta el grado de desaparecer el derecho sindical y del trabajo, para sustituirlo por nuevos ordenamientos privatistas.

*In this paper it is made a detailed analysis of the Labor human rights. Essential discipline of profound significance, facing the impetus of Neoliberalism that, in a globalizing effort, tries to globalize the exploitation of wage labor, to the point of disappearing trade union and labor rights to replace them with new privatistic arrangements.*

**SUMARIO:** I. Los derechos humanos subjetivos del trabajo / II. Derechos y libertades fundamentales de los trabajadores / III. Los derechos humanos sindicales / IV. Conclusiones / Bibliografía

---

\* Doctor en Derecho, Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A.

## I. Los derechos humanos subjetivos del trabajo

Animado por la satisfacción de que en breve, seguro se habrá de abrir el Posgrado en Derecho del Trabajo en nuestra Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, en el que se aborde el estudio necesario de esta disciplina. He deseado aportar con este avance, un análisis pormenorizado de los derechos humanos del trabajo, disciplina imprescindible, de profunda trascendencia, frente al ímpetu del neoliberalismo que en su afán globalizador pretende mundializar la explotación del trabajo asalariado, hasta el grado de desaparecer el derecho sindical y del trabajo para sustituirlo por nuevos ordenamientos privatizadores.

De esta suerte, dentro de una perspectiva de conjunto, ha menester estudiar la evolución y actuales perspectivas de los derechos subjetivos públicos de los trabajadores en cuanto prerrogativas, libertades y potestades supremos con que aquellos cuentan, en lo individual, tal cual corresponde a toda persona. Por lo mismo, se precisan y habrán de diferenciarse, los derechos de igualdad, libertad, seguridad y propiedad, dentro de nuestro sistema, contemplados como garantías individuales.

Así también son tratados los derechos humanos sindicales, que a partir de la figura de la libertad sindical como inspiración de sus principios, encuentra en la negociación profesional y el derecho de huelga sus expresiones más vivas de su desarrollo y movimiento.

En tanto que constituyen la casi totalidad de la población en el Estado, los trabajadores cuentan y son titulares de los derechos subjetivos que protegen a todo gobernado frente a la acción y el poder de las autoridades. Cuentan, por lo mismo, con la esfera de protección intocable que no pueden traspasar el control o las actividades del Estado.

Se aclara, de esta manera, que el derecho subjetivo público se entiende como el poder del ciudadano de reclamar al Estado el deber irrestricto de obtener el más cumplido respeto a sus derechos fundamentales.<sup>1</sup> De esta suerte, como habíamos apuntado, esas potestades constituyen todo el acervo de derechos, libertades y prerrogativas supremas, inalienables e imprescriptibles de toda persona, como los derechos de igualdad, de libertad y de seguridad, amén de aquéllos llamados de propiedad privada básicamente más con sentido social.

Puede entonces colegirse “que se trata de derechos cuyo fundamento o justificación objetiva, tanto mediata como inmediata, se vincula al carácter personal del viviente humano y a la dignidad que corresponda a toda persona”.<sup>2</sup> Es por ello que se ha dicho que los trabajadores, individualmente o como clase, tienen acceso al disfrute de dos tipos o generaciones de derechos humanos: los derechos subjetivos

<sup>1</sup> Cf. Norma D. Sabido, *et al. Derechos Humanos*. México, Porrúa, 2004, p.38.

<sup>2</sup> Cf. Carlos Massini Correas, “El derecho a la vida en la sistemática de los derechos humanos”. *En problemas actuales sobre los derechos humanos*, México, UNAM, 1997, p. 133.

públicos, llamados también civiles o clásicos e insertos en la familia de la primera generación, y en los derechos sociales, económicos y culturales o de segunda generación.

Así, dentro de los derechos humanos laborales es relevante el Convenio referente a la abolición del trabajo forzoso como medio de coerción, educación, política, castigo por opiniones ideológicas o religiosas, como medio de discriminación o como represalia por haber participado en alguna huelga o movimientos estimados sediciosos.<sup>3</sup> Mas procede ponderar que como tema vinculado estrechamente a los problemas vigentes de los derechos del hombre, que en los momentos que corren y el trato que se prodiga a los trabajadores, nos mueve a reflexionar acerca de la necesidad de preservar su derecho a la vida como figura puntal en la propia sistemática de los derechos humanos del trabajo.

Por otra parte, de acuerdo con el sistema de las garantías individuales comprendidas en la Constitución quedan comprendidas las siguientes: Como un derecho prototípico, específicamente tutelar de los trabajadores, se reconoce y consigna su libertad de trabajo. Lo que equivale a decir, su derecho a dedicarse a la profesión, industria o trabajo que prefieran siendo lícito (Art. 5 C). Mas en los tiempos que corren, la vulnerabilidad de este derecho es muy notoria, pues como problema creciente en todo el orbe, esta libertad es nugatoria cuando no existe el empleo.

Elisur Arteaga<sup>4</sup> reconoce como un principio rector de la libertad de trabajo la naturaleza universal del derecho conferido a todos los habitantes de dedicarse a la actividad lícita de su preferencia. Derecho fundamental que debemos entender inherente a todos quienes trabajan: a la digna pobreza laborante.

Cuando las potencias económicas especulan plenamente con el despido arbitrario para incrementar la demanda en el empleo y manipular de forma abierta la precarización de los salarios y demás condiciones de trabajo. De esta forma, resulta muy grave que la globalización monetarista imponiendo nuevas y aparentes relaciones de trabajo, esclavice a los trabajadores abatiendo sus medios de subsistencia y operando su desplazamiento del trabajo con el uso de la tecnología. El progreso no debe reñir, con la vida decorosa del trabajo y el derecho universal del hombre a vivir holgadamente. No en vano, señala Ignacio Burgoa,<sup>5</sup> que la libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana que es [...] en la que se resuelve toda la teleología del hombre en el ámbito de la normalidad.

Excepcionalmente el trabajo sólo puede limitarse o proscribirse, en su caso, por decisión judicial o una resolución del gobierno ajustada legalmente y debidamente fundada y motivada. Asimismo, el trabajo sólo puede ser obligatorio tal y como ocurre, por ejemplo, para funciones censales o tareas electorales. Igualmente, ello es posible en ciertos servicios públicos como el de armas o jurados.

<sup>3</sup> Cf. Roberto Charis Gómez, *Derecho internacional del trabajo*, México, Porrúa, 1994, p. 65.

<sup>4</sup> Cf. Elizur Arteaga Nava, *Garantías individuales*. México, Oxford, 2009, p. 517.

<sup>5</sup> Cf. Ignacio Burgoa, *Las garantías individuales*, México, Porrúa, 2005, p. 311.

## Sección Doctrina

En defensa de la dignidad de la persona, como expresión evidente de los derechos humanos, constitucionalmente se dispone de manera expresa, que se tendrá como nulo, cualquier tipo de contrato que provoque menoscabo o pérdida a la libertad de los trabajadores, como se precisará más adelante.

La estabilidad en el empleo significa, también, como otro de los derechos indispensables de los trabajadores; como una exigencia impostergable de la justicia social y uno de los derechos subjetivos públicos paradigmáticos de los trabajadores. Precisamente, en la era de la flexibilidad, del neoliberalismo y la globalización de los mercados, cuando la pauperización de los empleos pretende convertirse en la piedra de toque de la libre competencia.

“En las relaciones de trabajo, se ha afirmado, los poderes empresariales pueden facilitar tratamientos discriminatorios del empleado, tanto en la admisión al empleo como en el transcurso del contrato de trabajo y también en el despido”.<sup>6</sup> Por lo mismo, adquiere profunda relevancia la teoría relacionista, que anima nuestro sistema y que parte del principio de que con la incorporación del trabajador a la empresa nace, automáticamente, su estabilidad en el empleo.

El problema vital de su eficacia, resalta el grave dilema de someterse al sistema y retornar al pasado o exigir el esfuerzo conjunto de la empresa y el Estado para proveer al empleo y la justa distribución de la riqueza, ejes auténticos del equilibrio y la paz universal. Por lo mismo, la resolución al pleno empleo es labor e interés de las naciones, pues el cáncer del despido colectivo que lacera al mundo entero constituye un problema impostergable de moral social urgente, que debe atenderse, a fondo, de manera permanente.<sup>7</sup>

De esta suerte se ha afirmado, que en contraste con la tradición mexicana que reconoció ampliamente la estabilidad en el empleo, la Organización Internacional del Trabajo tardíamente, hasta 1963 y sólo en rango de Recomendación, reconoció este principio. Y fue hasta 1982 cuando se firmó el Convenio 158 relativo a la terminación de la relación de trabajo.<sup>8</sup>

Otro derecho fundamental e imperecedero de todo trabajador, expresamente, es la potestad de percibir su salario por sus servicios prestados, derecho que se preserva en nuestra Carta Política (Art. 5 C). Se dispone, de esta suerte, que nadie puede ser obligado a trabajar sin la justa retribución y pleno consentimiento. El Convenio 95 de la OIT, se estima entonces, desde su entrada en vigor el 24 de septiembre de 1952, elevó internacionalmente al rango supremo de los derechos humanos las diferentes medidas de protección al salario.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Cf. Amauri Mascaro Nascimento, *Teoría general del derecho del trabajo*, São Paulo, LTR, 1999, p. 329.

<sup>7</sup> Elisa Badillo, José Luis Soberanes, et al., *Los derechos humanos en México*, México, Porrúa, 1987, p. 152.

<sup>8</sup> Cf. José Barroso Figueroa, *Derecho internacional del trabajo*, México, Porrúa, 1987, p. 286.

<sup>9</sup> Cf. Miguel Cantón Moller, *Introducción al derecho internacional del trabajo*, México, Pac, 1992, p. 51.

***Otro derecho fundamental e imperecedero de todo trabajador, expresamente, es la potestad de percibir su salario por sus servicios prestados, derecho que se preserva en nuestra Carta Política.***

Se reconoce, por tanto, y forma parte, sin duda, de los derechos humanos del trabajo, la potestad irrestricta del trabajador para exigir el disfrute de un salario suficiente. De la libertad de laborar para poder aspirar a la percepción de un justo estipendio; de un salario decoroso que pueda corresponder a la calidad y validez de sus servicios.

Por tanto, al analizar, las perspectivas de los derechos humanos del trabajo debemos tener en cuenta “que debe existir ósmosis y permeabilidad para aquella circulación de la libertad que bonifique la vida comunitaria y la vida personal, como apunta Bidart Campos”<sup>10</sup>

Huelga precisar que no tiene legitimidad alguna ni justificación el pretender convenir el trabajo gratuito, tal y como se desprende del precepto constitucional que lo regula. Toda convención o norma que pudiera establecerlo será nula de pleno derecho pues se tiene por no puesta.

Cabe señalar también, que el pago completo y seguro del salario deberá ser cubierto cabalmente, pues resultan sancionados su omisión o su retraso; igualmente están prohibidos los descuentos que, al efecto, se realicen o el que lleguen a cubrirse montos inferiores al recibo de su pago. Aclaración hecha de que dicha violación es equiparable al fraude.

Ha de precisarse, en fin, la anticonstitucionalidad<sup>11</sup> de la base interpretativa y jurisprudencial que acepta la prescripción del monto de salarios que se adeuden, de un año atrás a la fecha en que dejen de pagarlos. Y la razón es rotunda: como derechos humanos la completa percepción y el libre disfrute del salario son y se entienden, en principio, irrenunciables y por ende imprescriptibles.

Sin embargo, entre los grandes ataques a los derechos humanos del trabajo “en el caso de nuestro país, ha quedado claro que las grandes organizaciones empresariales COPARMEX y CONCANACO y las mismas asociaciones junto con la CANACINTRA han unido fuerzas para flexibilizar los derechos señalados [...].<sup>12</sup> El embate pretende implementar, sin restricciones, el trabajo eventual, la movilidad funcional y geográfica, la flexibilidad de la jornada, el salario, etcétera, [...] así como desterrar el carácter clasista y de defensa a los sindicatos convirtiéndolos en colaboradores indirectos de las políticas empresariales.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Cf. Germán Bidart Campos, *Teoría General de los derechos humanos*, México, UNAM, 1993, p. 185.

<sup>11</sup> Entendemos anticonstitucional y no sólo inconstitucional este criterio, pues transgrede abiertamente, todo el espíritu y sentido de la Constitución.

<sup>12</sup> Cf. Octavio Lóyzaga De la Cueva, *La flexibilización de los derechos laborales en la reimpresión del capitalismo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, 1997, p. 173.

<sup>13</sup> *Idem*.

## Sección Doctrina

En este mismo sentido, es necesario apuntar que en el amplio marco de los derechos humanos del trabajo es un tema principal, por su dimensión social e imposterable necesidad de atención, la debida protección y reivindicación social del trabajo de mujeres y niños.<sup>14</sup>

Con respecto, en fin, a las condiciones generales de trabajo, entre los afanes que proyectan el espíritu de la flexibilidad destacan: el aumento del tiempo productivo, la eliminación del ausentismo, de puentes, permisos, días feriados y otros. La creación de puestos de multihabilidades como la compactación de las categorías establecidas en la contratación colectiva; las nuevas formas de contratación como la de aprendiz, becario o bien, la formación a prueba. Y, asimismo, la eliminación de las cláusulas contractuales que limitan la productividad, rentabilidad y calidad.<sup>15</sup> Amplio espectro operativo donde lo que menos interesa es la protección o el bienestar de la digna pobreza laborante.

Como se anticipó, en cuanto a derechos humanos, ex profeso de los trabajadores, dentro del marco formal de las garantías individuales, la Constitución preserva el respeto a la dignidad de las personas, del gobernado, de los trabajadores. Proscribe, por ello mismo, cualquier tipo de contrato o estipulación contraria a la integridad o la dignidad de la persona (Art. 5 C). A lo que cabe aducir que el altruismo del principio es innegable, pero que el problema es su eficacia. La necesidad de que la observancia de estas normas se respete por autoridades y personas en mérito a la concordia y la justicia social.

Por lo que hace a los trabajadores y como expresión paradigmática de los derechos humanos del trabajo, derivados de la premisa precedente, es esencial el derecho de que el trabajador merece absoluto respeto y consideración.

Así, se arriba al principio y al derecho fundamental e irrefutable de que el trabajo humano no es mercancía y bajo ningún contexto artículo de comercio. Principio fundamental de esta disciplina en comento, tan violenta y brutalmente transgredida por la voracidad y prepotencia del poder económico imperante y su globalización letal.

Más como auténtico eje de los derechos humanos del trabajo y del derecho social, dicho principio se encuentra en el mismo paramento del orden jurídico mundial. Por lo mismo se encuentra consagrado en fuentes fundamentales como las siguientes: Ley Federal del Trabajo (Art. 5º); Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Art. 14); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Arts. 6 y 7) y Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección salarial. Pero ahora, más que nunca, es imperioso que la declaración universal de referencia pase de un bello principio a su auténtica eficacia y real positivación.

Como garantías individuales o derechos subjetivos públicos por excelencia, pueden mencionarse los derechos fundamentales estimados clásicos o paradigma como

<sup>14</sup> Cf. Nicolás Valticos, *Derecho internacional del trabajo*, Madrid, (España), Tecnos, 1977, pp. 407 y ss.

<sup>15</sup> Cf. Octavio Lóyzaga De la Cueva, *op. cit.*, p. 56.

aqueellos de igualdad, dentro de los cuales se comprenden los derechos de igualdad.

El acceso al disfrute general de los derechos humanos sin que puedan quedar condicionados a ninguna especie de discriminación; ya se trate de marginaciones por edad, género, raza, nacionalidad, idioma, credo político, religioso o condición social (Art. 1º C).

Se consolida y pretende lograrse su eficacia a través de la declaración de que por su sólo ingreso al país, todo extranjero cobrará su libertad y contará, por lo mismo, con la plena protección legal. Excluyéndose la esclavitud, se previene que la suspensión o la restricción del goce de los derechos sólo podrá realizarse en los supuestos expresos señalados en la Constitución.

Dentro de este orden de ideas, se reconoce con la proscripción absoluta de la discriminación social el derecho irrestricto de igualdad de la mujer, cuya integridad laboral y física deberá salvaguardarse plenamente, toda vez que constituye la preservación misma de la estirpe. Se consigna, así, la convicción de consolidar la más plena igualdad de género, cuya declaración es impoluta pero hoy gravemente vulnerada. Mas, al pensar rescatarla, su eficacia es cuestionable e imperioso procurarla (Art. 1 y 4 C). Madres y trabajadores son titulares puntales de los derechos civiles, de los derechos humanos.

Como protección humanista y laboral de los trabajadores, particularmente por lo que hace a su dignidad y condición económico-social, la Constitución garantiza su igualdad, prohibiendo el otorgamiento de títulos nobiliarios, prerrogativas u honores hereditarios (Art. 12 C). Se pretende, de esta suerte, igualar la situación e importancia de los gobernados, que comprende a los trabajadores, de cualquier distinción o prebenda que genere tratos discriminatorios.

Aplicable a los trabajadores como a la colectividad, todas las personas son jurídicamente iguales ante la ley, principio fundamental mediante el cual se superan los atávicos efectos de la esclavitud. Atinente, desde luego a la igualdad de género, los trabajadores se ven beneficiados con la declaración de que nadie podrá ser juzgado a través o con apoyo en leyes privativas (Art. 13 C). De igual suerte, se prohíbe la creación de Tribunales especiales.



Se reconoce con la proscripción absoluta de la discriminación social el derecho irrestricto de igualdad de la mujer cuya integridad laboral y física deberá salvaguardarse plenamente.

### *Sección Doctrina*

Con especial referencia a la problemática actual de los trabajadores, es alarmante y patético que no sólo con carácter de especiales, sino de auténticos Tribunales de excepción, se atribuyan facultades jurisdiccionales a organismos oficiales como los electorales, IFE y TRIFE, para conocer y resolver los conflictos laborales con el personal a su servicio. Auténtica vergüenza nacional que tiende, lamentablemente, a propagarse. Consecuentemente, en detrimento directo de los trabajadores, violentando abiertamente sus derechos humanos del trabajo, cada vez es más frecuente la proclividad a crear auténticos Tribunales ex profeso u organismos jurisdiccionales de naturaleza extraordinaria o de excepción.

## **II. Derechos y libertades fundamentales de los trabajadores**

### **A. Derechos de libertad**

En virtud de su carácter de gobernados, los trabajadores cuentan con un amplio abanico de libertades humanas, tradicionalmente reguladas como derechos civiles. De esta suerte, como un derecho subjetivo público, el trabajador cuenta con la potestad de disfrutar de la condición de todo hombre o población de no estar sometidos o sujetos a ninguna esclavitud.

Consiguientemente, todo trabajador tiene el derecho al disfrute de sus libertades constitucionales, entendidas como las potestades supremas, fundamentales del hombre reconocidas universalmente, y en la especie, preservadas por la Constitución. Bellísima aspiración que nos recuerda el genio de Cervantes: “La libertad Sancho es uno de los más preciosos dones que a los hombres dieron los cielos [...] por la libertad, así como por la honra, se puede y debe aventurar la vida”.

Pueden enlistarse, así, en una gama de prerrogativas y aspiraciones proletarias:

#### *a. Como libertades del espíritu*

La libertad de expresión con que cuenta el ser humano y en su caso, el trabajador, para manifestar el llamado pensamiento oral (Art. 6 C). Potestad fundamental que con frecuencia utilizan los trabajadores para manifestar su inquietudes, experiencias y programas ideológicos; esenciales para alimentar su espíritu y articular, de manera operativa su plataforma y programa de acción. Instrumentos capitales para promover sus reivindicaciones.

Libertad clásica e intemporal que desde siempre y particularmente en nuestros días, es objeto de censura, excesos y represión en desdoro de la dignidad y el respeto de los trabajadores. Objeto recurrente de censura sin que existan como limitantes ataques a la moral, a derechos de terceros o que lleguen a implicar la comisión de un delito.

Íntimamente ligada a la anterior potestad, la libertad de imprenta es y ha sido un factor fundamental de los trabajadores para preparar la resistencia y lograr su reivindicación. Consiguientemente, es un importante derecho fundamental obrero su facultad necesaria de escribir y publicar la fuerza de sus ideas a través de la impresión (Art. 7 C).

Vinculada estrechamente a la vida democrática, la Constitución prohíbe la censura de las publicaciones y la exigencia de fianzas para escritores e impresores. Así como, ya de manera obsoleta, se prohíbe el embargo o secuestro de la imprenta como instrumento del delito. Al servicio de los trabajadores este es un derecho subjetivo público esencial como la libertad de pensamiento, de expresión, de hacer política o de asociación.

Prototípica de las libertades del espíritu, la libertad de conciencia es reconocida como otro de los derechos humanos del trabajo, que faculta a la persona para profesar la religión o el culto que se prefiera. Complementada con la libertad cultural se habilita a la persona para practicar su culto sin que el poder público pueda intervenir o, en su caso, lo prohíba (Art. 24 C).

Dentro de este mismo grupo se preserva el derecho de toda persona al disfrute de su intimidad, hipótesis que comprende la inviolabilidad del domicilio, así como de la correspondencia. Figuras que en nuestros días con frecuencia se utilizan para presionar, investigar, intimidar o reprimir a los trabajadores violando su libertad y tantas veces la seguridad de su familia.

#### *b. Libertades materiales*

En contraste con las libertades del espíritu, como libertades preponderantemente materiales pueden señalarse las siguientes:

La libertad de procreación que es explicada como un derecho esencial de la persona y, en la especie, de los trabajadores para decidir, abiertamente, su planificación familiar. Se implica de esta manera, su derecho a decidir, tanto el número como el espaciamiento de sus hijos, y presupone, al efecto, la proscripción de injerencias, presiones, controles o sanciones por obra del Estado (Art. 4 C).

Ciertamente, acaso, en función de la tutela e integridad de los hijos este derecho se flexibiliza a través de la exigencia de una paternidad responsable, irrestricta e informada.

Sobre todo en nuestros días y en nuestra concreta realidad cobra peso y trascendencia el derecho con que cuenta el gobernado y, asimismo, el trabajador, para disponer con libertad de la posesión y portación de armas para su defensa y la seguridad de su familia. Ciertamente, dentro del tipo y carácter de las armas permitidas por la ley (Art. 10 C). No deja de preocuparnos lo obsoleto, ya, de esta medida, que realmente palidece ante el potencial bélico del los Estados y la fuerza de la delincuencia que poco margen permiten a la autodefensa permitida. Precisamos de seguridad pública y educativa, para dar eficacia inmediata a estas garantías funda-

## *Sección Doctrina*

mentales, tan indispensables para los trabajadores de cara a los abusos padecidos por la impunidad y la impotencia.

Con repercusiones peculiares en el trabajo migratorio, la Constitución preserva la libertad de tránsito de la persona que cuenta con el derecho de entrar, salir y trasladarse a lo largo del país. Vinculada estrechamente a la libre determinación del domicilio, las autoridades administrativas sólo podrán limitarla si su decisión se justifica y se determina de acuerdo a la ley (Art. 11 C).

Como la protección fundamental a la garantía individual más importante que es el derecho a la vida, quedó derogada dentro de nuestro sistema, la pena de muerte (Arts. 14 y 22 C). Contemplada en la Convención Americana de Derechos Humanos se previene expresamente la obligatoriedad de los países miembros de no reinstaurarla, si la hubieran llegado a abolir. Mas se debe precisar que se trata de un derecho inherente a toda persona que tiene un relieve peculiar tratándose de los trabajadores.

***Con repercusiones peculiares en el trabajo migratorio, la Constitución preserva la libertad de tránsito de la persona que cuenta con el derecho de entrar, salir y trasladarse a lo largo del país.***

## **B. Derechos fundamentales de seguridad de los trabajadores**

Como sector importante dentro de los derechos civiles o derechos humanos clásicos, que tiene repercusión muy importante en los trabajadores, se encuentran los derechos de seguridad.

### *a. Pueden señalarse entre estos, un primer grupo esencial*

El derecho de petición, que en cuanto derecho subjetivo público garantiza al gobernado la suprema facultad de demandar la pretensión que presume, esperando una respuesta del Estado. La Constitución previene que esa petición se presente por escrito, de manera pacífica y respetuosa (Art. 8 C).

El derecho de respuesta correlativa al primero, que se significa como la potestad del trabajador o el gobernado de requerir a las autoridades la contestación correspondiente que deberán emitir dentro de un período razonable (Art. 8 C). Es por tanto, un deber de los empleados o los funcionarios públicos no ignorar ni rechazar la petición requerida.

De repercusión notable para los trabajadores y como instituto clásico, es parte medular de los derechos humanos del trabajo, el principio de irretroactividad de las leyes en perjuicio de persona alguna (Art. 14 C). Por lo mismo, en la época que más se duda con respecto a la justicia de consigna, lacerante para los trabajadores,

cobra peso, *in favor prestatoris*, la exigencia de que toda ley debe regir a partir de su vigencia y hasta el momento mismo de su derogación o abrogación.

Como otro principio clásico, de particular relieve para la seguridad jurídica de los trabajadores, se reconoce el derecho y la garantía de audiencia. En la época del despido a discreción y la impunidad creciente de los grandes capitales, en la era vergonzosa del abuso y el conservadurismo, es fundamental para el obrero que se respete y promueva el derecho sustancial de ser oído y vencido en juicio (Art. 14 C).

En los tiempos de incertidumbre y de inseguridad es fundamental para el trabajo, exigir el que nadie pueda ser privado de la vida, de la libertad, de posesiones, propiedades o derechos, sin haber sido juzgado ante Tribunales competentes, previamente establecidos. Es por ende impostergable, garantizar al obrero el relevante principio del debido proceso legal.

Dentro de los derechos de seguridad, esenciales de los trabajadores, encontramos también el derecho y la garantía de legalidad consistente en la imposibilidad de que las autoridades ejecuten ningún acto o resolución que no se apegue a las leyes previamente establecidas y de acuerdo con las formalidades procesales esenciales (Arts. 14 y 16 C).

Otro derecho fundamental que preserva la seguridad jurídica de los trabajadores, es la rotunda prohibición de aplicar la analogía y la mayoría de razón en materia penal (Art. 14 C). No ocurre lo mismo en materia laboral, donde sí cabe aplicar la analogía siempre que la misma beneficie los derechos de los trabajadores.

Igual que toda persona, los trabajadores tienen el derecho a la jurisdicción como una expresión cimera de los derechos humanos del trabajo. Por lo mismo, les asiste la potestad de exigir la impartición de justicia que deberá administrarse de manera responsable, pronta, gratuita y expedita (Art. 16 C).

Al igual que la totalidad de las personas, en cuanto trabajadores, tienen los beneficios de la prohibición de sufrir molestias o cateos sin que exista mandamiento judicial escrito, ordenado por autoridad competente y con arreglo a la ley.

*b. Dentro de un segundo bloque agruparemos los derechos humanos laborales de carácter procesal*

Se analizará primero el derecho y la garantía de los trabajadores de cara a las detenciones arbitrarias y las órdenes improcedentes de aprehensión (Art. 16 C). Se prohíben, asimismo, la prisión o detención por deudas de carácter civil (Art. 17 C). Dentro de este mismo decretal, el artículo 17 constitucional prohíbe la autojusticia, de igual forma que regula el derecho de los gobernados, y en la especie, de los trabajadores, a la administración de justicia. Derecho que como anticipamos, se vulnera impunemente con la creación progresiva de aberrantes Tribunales de excepción, como sucede en el caso del Tribunal Federal Electoral.

## Sección Doctrina

De acuerdo con el artículo 18 constitucional, en cuanto que beneficien, cuando menos formalmente a los trabajadores, se comprenden los derechos y las garantías en el orden jurídico penitenciario, y en el artículo 19 el auto de formal prisión.

Ante el uso y el abuso del influyentismo y la intimidación, cuando no la manida costumbre de darle giros penales a los juicios laborales, para rematar constantemente en detenciones y cárcel para los trabajadores que protesten, cobran relieve y presencia sus derechos humanos de seguridad jurídica, por lo que hace a las garantías procesales con que cuenta el gobernado, en materia procesal penal (Art. 20 C). Y pueden ser protegidos tanto por lo que concierne a las garantías del acusado como por lo que respecta a las garantías del ofendido, habida cuenta que tal vez lo que más nos preocupa es no tanto el reconocimiento del derecho sino su defensa real.

Dentro de este marco de los derechos subjetivos públicos en materia penal, con incidencia importante en los derechos humanos del trabajo, puede destacarse la protección y garantía constitucional del trabajador contra la imposición de multas y de penas por la autoridad. En principio, la observancia de la disposición que previene que la imposición de penas corresponde exclusivamente a la autoridad judicial competente.

Asimismo, es de apuntarse, con respecto a la seguridad de los trabajadores, que la persecución de los delitos atañe tan sólo al Ministerio Público con el apoyo y auxilio de la policía. Amén de que los trabajadores podrán ser multados hasta con un día de salario solamente, y en el caso de los trabajadores no asalariados, hasta por el monto de un día de su ingreso (Art. 21 C).

Como ya se había apuntado con respecto a la pena de muerte, es aplicable a los trabajadores, dentro del amplio contexto de los derechos humanos del trabajo, la absoluta prohibición de la aplicación tan usada de tormentos y de penas infamantes. Vale decir, penas de azotes, de denigración, de marcas o las de tortura de cualquier especie. Igualmente, la aplicación de las multas excesivas, la confiscación de bienes o cualquier otra especie de pena inusitada. Quedan proscritas, en fin, las penas trascendentales y, como se ha apuntado, la pena de muerte (Art. 22 C).

Como garantías fundamentales de seguridad del gobernado, que en la especie repercuten en la vida y contenido de los derechos humanos del trabajo, beneficia a los trabajadores la prohibición absoluta de ser juzgado dos veces por el mismo delito, así como por la imposibilidad de que existan más de tres instancias en los juicios criminales (Art. 23 C). Sin dejar de ponderar que se proscribió también la absolución de la instancia.

Cabe desprender así, que “[...] en el marco jurídico político, el Estado social de derecho, como base de los derechos sociales, pudiera ser una alternativa, una suerte de principio-esperanza ante la barbarie, la discriminación y la pobreza [...]”<sup>16</sup> a lo que agregaríamos y a la explotación descarnada de los trabajadores.

<sup>16</sup> Cf. Luis T. Díaz Müller, *Derecho internacional de los derechos humanos*, México, Porrúa, 2006, p. 51.

### III. Los derechos humanos sindicales

Expresión directa de las libertades, prerrogativas y potestades del hombre, integrado a su colectividad, el derecho colectivo del trabajo es una disciplina prototípica del llamado derecho social. Por lo mismo pasaremos a tratar los principios formativos y las instituciones torales del derecho sindical.

Como marco fundamental de referencia cabe señalar que esta disciplina es explicada como el sistema de normas, principios e instituciones que tiene por objeto realizar la justicia social en las relaciones colectivas de trabajo. Y así cabe ponderar que como puntales de los derechos humanos sindicales, son objeto de este análisis, la organización profesional de los trabajadores, la negociación profesional y el derecho de huelga.

Orientado en los principios formativos del derecho sindical y del trabajo, la disciplina rectora de las relaciones laborales colectivas, estructura su sistema en esas pautas rectoras, verdades universales, que dictadas por la recta razón, informan y orientan el estado de derecho. Partamos pues de la pauta de que los derechos humanos que nos ocupan, los colectivos o sindicales, se inspiran y encuentran cimentadas en las ideas fundamentales que apuntalan y dirigen su sentido y estructura.

Dentro de este orden de ideas, es precisamente el principio de libertad sindical el que nos marque la pauta para analizar y definir la tipología y carácter de los derechos colectivos de los trabajadores. De esta suerte, el principio nodal que nos ocupa, hemos afirmado en cátedra, es la potestad de los trabajadores o de sus organizaciones profesionales para formar coaliciones, sindicatos, gremios, federaciones o confederaciones; así como su facultad de afiliarse, separarse o no sindicalizarse en las asociaciones obreras mencionadas.

Como disciplina novedosa, para algunos revolucionaria, el derecho sindical cuenta con importantes antecedentes como: la Constitución mexicana del 5 de febrero de 1917; las Constituciones soviéticas de 1918 y 1936, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948. Hacia los tiempos actuales, en el ámbito trasnacional, como rica aportación a los derechos humanos del trabajo es de ponderarse la creación del derecho sindical en la Unión Europea, desde los Tratados de la CECA al Tratado de Maastricht.<sup>17</sup>

Los derechos humanos del trabajo comprenden y amparan las relaciones laborales, tanto del sector público como del privado, encontrando sus bases constitucionales en los apartados A y B del artículo 123 constitucional. Asimismo, tutela y reivindica los principios basilares del derecho individual y colectivo, así como la asistencia y la previsión social.

<sup>17</sup> Cf. Massimo Rochella y Tiziano Treu, *Diritto del lavoro nella Comunità Europea*, Padua (Italia), Cedam, 1995, pp. 31 y ss.

## Sección Doctrina

El artículo 123 constitucional incluye a su vez, las bases e instituciones torales del derecho a la seguridad social, protegiendo a los trabajadores contra los avatares del destino: la miseria, la desocupación y los riesgos de trabajo: las enfermedades y los accidentes laborales.

Sin embargo, frente al neoliberalismo y la pretendida flexibilización de las relaciones laborales, sustentamos, en un ensayo anterior, que “con auténtico afán depredador, pretenden desconocerse, vulnerarse o suprimirse, los principios prototípicos sociales del derecho del trabajo, y a la fecha agregaríamos, de los mismos derechos humanos sindicales”.<sup>18</sup> Espectral panorama que debemos enfrentar para conseguir el cumplimiento y la promoción continua de esos derechos vitales.

### a. La organización profesional y el sindicato

En la teoría y en la praxis para defender y reivindicar sus intereses, los trabajadores se han organizado profesionalmente en coaliciones, sindicatos, gremios, federaciones, confederaciones y demás asociaciones de resistencia que deseen (Art. 123, A, XVI C).

El sindicato es la forma más reconocida de las organizaciones profesionales de los trabajadores, cuando no la verdadera célula de la resistencia obrera. Legalmente es definido como la asociación profesional de los trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En el estudio integrado de esta disciplina de comentario, el derecho de asociación, es el derecho subjetivo público de toda persona que trabaja para organizarse y autodefenderse social y políticamente; en tanto que la asociación profesional es, para un importante sector de la doctrina, una especie o modalidad, del derecho genérico de asociación.

No lo creemos exacto, pues por su origen, evolución y naturaleza son figuras diferentes; el sindicato, es la forma de organización profesional de los trabajadores para su autodefensa y promoción profesional, que poco tiene que ver con el derecho y la garantía política de asociación.

La libertad sindical comprende dos aspectos: individual y colectivo, según se entienda, como derecho del trabajador o bien del sindicato para sindicalizarse. Pero puede también entenderse en dos aspectos: positivo y negativo.

En su aspecto individual positivo, la libertad sindical, es el derecho de todo trabajador para crear con otros un sindicato, o bien su derecho de afiliarse al sindicato ya constituido de su preferencia. Y en su aspecto negativo, es el derecho que tiene el trabajador a no ingresar a ningún sindicato, o bien el de separarse del sindicato en el cual se encontrara afiliado.

---

<sup>18</sup> Cf. Héctor Santos Azuela, “Transformación y diagnosis del derecho del trabajo”, *Alegatos*, UAM-A, núm. 74, México, ene-abr. 2010, p. 26.

Por su espíritu democrático y perspectiva social, este derecho es puntal para los derechos humanos del trabajo, y en su aspecto colectivo, dentro del esquema anteriormente explicado se aplica al sindicato como persona jurídica. Y en este sentido es entendido como el derecho del mismo para crear con otros sindicatos, organismos cupulares como federaciones o confederaciones; o bien como su derecho a no formar parte de estas organizaciones o a separarse de los mismos si lo estiman conveniente.

Como se ampliará adelante, en cuanto expresiones auténticas de la libertad sindical en movimiento, explicaremos el contrato colectivo y, desde luego, la huelga. Por lo mismo, a través de la negociación profesional, vista por algún sector como vía civilizada o pacífica de la libertad sindical, o bien a través del colapsamiento temporal de las labores, vía considerada violenta, los trabajadores defienden sus intereses o consiguen su reivindicaciones.<sup>19</sup>

Consecuentemente, la libertad sindical no se agota simplemente en un vistoso derecho de agrupación profesional sino que constituye, sin duda, una importante plataforma de resistencia, movilización, reacción y fuerza. Expectativas vitales frente al neoliberalismo y la flexibilidad, *in peius*, de las relaciones laborales, que han precipitado el rumbo del sindicalismo obrero a la acción directa del trabajo y a la lucha.

Cabe analizar ahora, que intencionalmente se ha omitido en este estudio el derecho de sindicación de los patrones, pues no es tan sólo absurdo sino anticonstitucional. Insólito, pues no puede legitimarse la posibilidad de que los empresarios puedan agruparse para la defensa y promoción económica de sus intereses, fundamentalmente financieros y antagónicos directamente de los intereses proletarios. Si según el texto de la ley (Art. 356 LFT) los sindicatos patronales tienen por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, sus ganancias operan en desdoro y detrimento del costo de los intereses y salarios de los trabajadores.

Por otra parte, la libertad sindical irrestricta y sin limitaciones en diversos sistemas de avanzada, encuentra, dentro del nuestro, diferentes obstáculos muy serios para su preservación y su eficacia. Estas son, básicamente: el registro sindical, el régimen estatutario, la clasificación impuesta de los sindicatos y la cláusula de exclusión, delicadas y auténticas afrentas a los derechos humanos del trabajo.

Específicamente, el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos sin autorización previa, se transgrede abiertamente mediante el registro sindical que sólo se ha utilizado como un instrumento de control por el Estado.<sup>20</sup> Por lo que constituye, en forma alarmante, una violación flagrante a la libertad sindical de los trabajadores y un atentado ostensible a los derechos humanos del trabajo.

Con estos obstáculos se atenta concretamente contra la libertad sindical de los trabajadores para formar sindicatos, sin previa autorización; de igual forma se vio-

<sup>19</sup> Cf. Héctor Santos Azuela, *Derecho del trabajo*. México, McGraw Hill, 1998, p. 382.

<sup>20</sup> Cf. Héctor Santos Azuela, *Derecho del...*, *op. cit.*, p. 375.

## Sección Doctrina

lenta su poder de organizarse profesionalmente como lo deseen y contra su libertad para redactar sus estatutos y formar su programa de acción.

### b. La negociación profesional

Concomitante con la lucha reivindicatoria de los derechos colectivos y específicamente de la libertad sindical frente a la empresa, como aspectos primordiales de la resistencia proletaria, los obreros hicieron acopio de la huelga y de la negociación colectiva de trabajo. Se lograron consagrar, así, como auténticos derechos humanos del trabajo, tras un proceloso desarrollo de reconocimiento universal que pasó de una etapa represiva a otra de incompleta aceptación *de facto*, que hacia el siglo XX derivó a su pleno reconocimiento constitucional.

De la explotación a ultranza y la contratación privatista, ventajosa de los capitales, que manipulando el desempleo abatieron los salarios, destroncando al carácter de famélicas las condiciones generales de existencia y de trabajo, se pudo reivindicar el derecho de los trabajadores a su organización profesional. Y de esta manera, pronto lograron hacer acopio de la negociación colectiva, llamada profesional, para discutir y celebrar, en forma plúrima, los contratos de trabajo.

Hoy se reconoce y se regula como la concertación profesional de las condiciones generales de trabajo negociada y aprobada entre los sindicatos de los trabajadores y la empresa. Dentro del ordenamiento mexicano, en principio concebido, como un contrato de empresa, evolucionó, a nuestro entender de forma antidemocrática, a un contrato colectivo por rama industrial llamado contrato-ley.

Negociación industrial, ésta última, que con el pretexto de uniformar las condiciones generales de trabajo por industrias o ramas de actividades, en realidad se controla con el burocratismo sindical de los trabajadores y las empresas por la Secretaría del Trabajo, con las clásicas consignas oficiales, que nada tiene que ver con la negociación profesional entre los factores de la producción. Por lo mismo, como pobre imitación de los contratos colectivos con eficacia *erga omnes* del fascismo italiano, es en rigor una afrenta a los derechos humanos del trabajo.

Cabe precisar, como bien advierte Amauri Mascaro<sup>21</sup> que la universalidad del convenio colectivo de trabajo es incuestionable en nuestro tiempo y se ha difundido propiamente en todo el orbe, particularmente en aquellos países en los cuales las actividades sindicales se han desarrollado plenamente.

Para un importante sector de la doctrina, el contenido del contrato colectivo se clasifica en tres partes, que conjuntan en su clausulado los principales derechos humanos de los trabajadores: el elemento normativo, que comprende el basamento jurídico de las condiciones individuales de trabajo como el salario, la jornada de trabajo, los descansos, vacaciones y la participación de utilidades, amén de las diferentes prestaciones. El elemento protector o de envoltura, cuyas cláusulas comprenden los

<sup>21</sup> Cf. Amauri Mascaro Nascimento, *Direito sindical*, São Paulo, Saraiva, 1989 p. 633.

elementos de vida y eficacia del contrato colectivo como la celebración, duración, revisión, prórroga y terminación del mismo. Su principal cometido es preservar y promover las condiciones generales de trabajo. El tercer elemento, llamado obligatorio, se refiere a las cláusulas que atañen a los compromisos existentes entre el sindicato y el patrón, como el deber de este último de financiar las actividades deportivas y culturales de los trabajadores; el facilitar un local para el sindicato o la cláusula de exclusión.

Por su fundamento negociador, la contratación colectiva se reputa como la forma civilizada de solución de los diversificados litigios laborales, más no debe hacer pensar que es una forma pacífica, necesariamente dócil, para someterse a los dictados de la empresa. Su firma se considera como un derecho del sindicato titular del contrato colectivo y una obligación para el patrón, que podrá ser forzado a celebrarlo con la fuerza de la huelga.

Como aspecto basilar de los derechos humanos sindicales, la negociación profesional que regularmente culmina en la firma del contrato colectivo de trabajo, responde básicamente, a las estrategias y soporte de la resistencia obrera y la lucha laboral.

### **c. La huelga**

La figura más sugestiva, sin duda, es el derecho de huelga como fórmula de acción más importante de la autodefensa sindical y la resistencia obrera. Mas su evolución, larga y sinuosa, que inició con su proscripción absoluta como un acto criminal, sancionado en el extremo, hasta con pena de muerte, debió flexibilizarse hasta quedar convertida en un hecho legal tolerado. El tránsito doloroso de la huelga delito, a la huelga libertad.

Asumido por el constitucionalismo liberal como el derecho y libertad de los obreros de no trabajar, su evolución derivó al derecho de los trabajadores para colapsar el proceso productivo a efecto de conseguir su efectiva autorreivindicación profesional. Así, rebasando el prejuicio de que la huelga era un delito que atentaba contra la estabilidad y el bienestar del Estado, que se pretendía identificar con aquel de los patrones, tras de dos guerras mundiales, esta figura logró prestigiarse y quedar reconocida como figura puntal de los derechos humanos sindicales. Se pasó de la huelga libertad, a la huelga derecho, y al fin a su reconocimiento como un derecho universal.

Ojeda Avilés estima que si se ha legitimado la dedicación del derecho de huelga a la defensa de los intereses de los trabajadores, la figura ha de encuadrarse dentro de un modelo normativo que no puede ser sino el de reconocer la total autonomía de los huelguistas.<sup>22</sup> Agregando que debe entenderse como “la máxima autonomía de

<sup>22</sup> Cf. Antonio Ojeda Avilés, *Compendio de derecho sindical*, Madrid, Tecnos, 1998, p. 191.

## Sección Doctrina

los titulares del derecho para determinar la dirección oportuna, la función a elegir dentro de los límites externos: el modelo polivalente”.<sup>23</sup>

Derecho social por excelencia y auténtico paradigma de la autodefensa proletaria, la huelga, puede explicarse como la suspensión articulada del trabajo llevada a cabo por los trabajadores, para la defensa y promoción de sus derechos.

Dentro del derecho mexicano, como un atentado grave a la libertad sindical y a la esencia de la huelga, es el legislador quien determina los objetivos posibles de la misma, comenzando por calificar sus fines y aprobando si ha existido un rompimiento al equilibrio entre los factores de la producción. Lo que nos permite recordar la impactante sentencia de Calamandrei como primer presidente de la república en Italia. “Cuando para hacer acopio de la huelga, deba de pedirse permiso a la policía, estaremos ante una verdadera payasada”.

Por lo mismo, corresponde a los trabajadores definir los objetivos de su movimiento y los tipos de huelga que estallen. En la praxis, suelen practicarse y están legitimadas como derechos humanos, las huelgas económicas o profesionales y las huelgas *de facto*. O también huelgas políticas, huelgas relámpago o bien huelgas parciales. Asimismo, se estallan huelgas salvajes, huelgas intermitente o huelgas alternadas. Huelgas con ocupación de los centros de trabajo, huelgas trombosis, huelgas perladas, huelga de brazos caídos o bien huelgas al revés.

Cabe precisar que sin embargo, con la impronta antilaboral desde hace varios sexenios, los gobiernos decretaron transformar la huelga en un procedimiento trastocando su naturaleza e incluso su esencia. Al hacerlo, se transgredieron brutalmente los derechos humanos sindicales pues pretendieron privar a la huelga de su carácter distintivo que es la autodefensa.

Con ignorancia supina se le privó de su esencia para intentar convertirla en medio de heterocomposición que abandona a un tercero, así sea el juzgador, cuando no a la justicia de consigna, la resolución de los conflicto de huelga. Y así se pensó privar a los trabajadores de su derecho principal de autodefensa, para decidir por qué motivo y con qué modalidad colapsarán el proceso productivo para presionar con fuerza a la empresa y al Estado.<sup>24</sup>

Más de cara a la modernidad y del transpersonalismo en expansión, “es menester apostar por la libertad y la resistencia sindical; por la lucha del trabajo organizado en la autodefensa proletaria y en la justicia social”.<sup>25</sup>

En estos tiempos de crisis, de abuso y explotación, de globalización y neoliberalismo sin fronteras, que pretenden derruir los principios del derecho del trabajo, aunque se sostenga que la huelga no es un fin en sí mismo, ni menos aún, un derecho

<sup>23</sup> *Idem.*

<sup>24</sup> Cf. Héctor Santos Azuela, *Derecho colectivo del trabajo*, México, Porrúa, 1994, p. 229.

<sup>25</sup> Cf. Héctor Santos Azuela, y Verónica Santos Méndez, “Teoría y praxis de la huelga en la globalización”, *En reforma laboral y globalización en México*, México, Porrúa, 2007, p. 129.

absoluto, se ha tornado y constituye una figura nodal de los derechos del hombre; desde luego, a no dudarlo, de los derechos humanos sindicales.

## IV. Conclusiones

De cara al obstáculo de que no se cuenta con estudios rigurosos, ni cuadros docentes y de investigación, acreditados para abrir los estudios de posgrado en materia sindical y del trabajo, aportamos nuestro esfuerzo para desmentir este prejuicio y coadyuvar con mis distinguidos compañeros de área a realizar los trabajos y programas de estudio necesarios.

De esta suerte, se analizan los derechos subjetivos del trabajo, como las potestades, prerrogativas, libertades y potestades supremos con que cuentan los trabajadores, de manera individual, como los derechos de igualdad, libertad, seguridad y propiedad, inherentes a toda persona por el sólo hecho de serlo. Derechos que siendo comunes a todos los gobernados, también forman parte del ámbito constitucional y universal de protección que le corresponden a cada trabajador y que quedan comprendidos en la primera generación de los derechos humanos, mejor conocidos como derechos civiles o clásicos.

Estimamos que el carácter, desarrollo y perspectivas de la gama de libertades que como derechos subjetivos públicos corresponden a toda persona, de manera originaria preservan también, sin duda, a todo hombre que subsiste de su trabajo material o intelectual. Y se comprenden, por tanto, las llamadas libertades del espíritu como aquellas libertades materiales.

Objeto de estudio pormenorizado en otro artículo próximo, apuntamos, sin embargo, la necesidad de reconocer y procurar la eficacia, por ahora tan endeble, de los derechos humanos explícitamente referido a los servidores públicos o con mayor precisión a los trabajadores al servicio del Estado. La obsesión y la práctica frecuente del aparato político de privarlos de sus derechos laborales para asimilarlos a los marcos del orden jurídico administrativo, no tan sólo es censurable, sino peligroso y aberrante, pues atenta abiertamente contra la libertad, la dignidad y la paz.

Aunque de inclusión ciertamente moderna, la libertad sindical en su amplia gama, ha pasado a formar parte de los derechos humanos, por lo que las estrategias, plataformas y maquinaciones para mermar sus cimientos y destroncar su eficacia, constituyen un peligro para la estabilidad y el equilibrio; para la seguridad del mundo, el bienestar, y la armonía universal.

La negociación profesional como instrumento para la celebración del contrato colectivo es una estrategia de concertación de los intereses contrapuestos entre los factores de la producción. Pero en su revisión periódica e irreversible, por demás irrenunciable, es un elemento de autodefensa, promoción y resistencia sindical. Y

## Sección Doctrina

constituye, sin duda, una de las figuras más trascendentales de los derechos humanos de los trabajadores.

Reflexionando a conciencia sobre la figura de la huelga, sí como se afirma, no es un fin en sí mismo, ni tampoco un derecho absoluto, aunque su propósito esencial es colapsar el proceso productivo, representa una fórmula paradigmática de autodefensa que ha pasado a formar parte de los derechos humanos sindicales: derechos incuestionables, universales e imperecederos.

## Bibliografía

- Arteaga Nava, Elisur. *Garantías individuales*. México, Oxford, 2009.
- Badillo, Elisa, Soberanes, José Luis. *Et al. Los derechos humanos en México*. México, Porrúa, 2001.
- Barroso Figueroa, José. *Derecho internacional del trabajo*. México, Porrúa, 1987.
- Bidart Campos, Germán. *Teoría general de los derechos humanos*. México, UNAM, 1993.
- Burgoa Ignacio. *Las garantías individuales*. México, Porrúa, 2005.
- Cantón Moller, Miguel. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, Pac, 1992.
- Charis Gómez, Roberto. *Derecho internacional del trabajo*. México, Porrúa, 1994.
- Díaz Müller, Luis T. *Derecho internacional de los derechos humanos*. México, Porrúa, 2006.
- Lóyzaga De la Cueva, Octavio. *La flexibilización de los derechos laborales en la reimpresión del capitalismo*. México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, 1997.
- Mascaro Nascimento, Amauri. *Direito sindical*. São Paulo, Saraiva, 1989.
- . *Teoría general del derecho del trabajo*. São Paulo, LTR, 1999.
- Massini Correas, Carlos. “El derecho a la vida en la sistemática de los derechos humanos”. En *Problemas actuales sobre los derechos humanos*. México, UNAM, 1997.
- Sabido, Norma D. *Et al., Derechos Humanos*. México, Porrúa, 2004.
- Santos Azuela, Héctor. *Derecho colectivo del trabajo*. México, Porrúa, 1993.
- . *Derecho del trabajo*. México, McGraw-Hill, 1998.
- , y Verónica Santos Méndez. “Teoría y praxis de la huelga en la globalización”. En *Reforma laboral y globalización en México*. México, Porrúa, 2007.
- . “Transformación y diagnosis del derecho del trabajo”. México, *Alegatos*, UAM-A, núm. 74, enero-abril de 2010.
- Valticos, Nicolás. *Derecho internacional del trabajo*. Madrid, Tecnos, 1977.