

Editorial Advisory Board

Lizzette Rojas, PhD, Editor

Norma Cruz, MD
Judith González, EdD
Miguel Oppenheimer, MD
Juan O. Ramos, ND
Edwina Sánchez, PharmD
Flordeliz Serpa, PhD
Axi Díaz, JD
Gloria Eva Rolón, JD

Scientific International Journal™ is an official publication of Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

Copyright © 2009 by Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. All rights reserved. Authors are fully responsible for data, statements of fact and opinion. Statements by authors do not imply an opinion on the part of the Editor, the Editorial Advisory Board and the officers. Scientific International Journal™ assumes no liability or responsibility for any claims, actions, or damages resulting from the publication of any article.

For advertising rates contact Dr. Lizzette Rojas, Editor, at sij@nperci.org

Scientific International Journal™
605 Condado Street, Suite 712
San Juan, Puerto Rico 00907
Telephones: 787-550-5964
787-464-4644

Cover graphic design:
Jonathan Castro

Developed in Puerto Rico.

ISSN 1548-9639

EISSN 1554-6349

Featured Articles:

FACTORES INHIBIDORES DE LA EFECTIVIDAD DE UN PROYECTO 4
Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. y
Administración de Familias y Niños, Departamento de la Familia,
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

LA NUEVA LEY DEL ISSSTE MEXICANA Y LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS 11
Dr. Manuel Jiménez López

LA JUSTICIA SOCIAL Y EL DERECHO LABORAL MEXICANO 20
Dr. Manuel Jiménez López y Dra. Soraya Carrillo Hernández



FEATURED ARTICLES

FACTORES INHIBIDORES DE LA EFECTIVIDAD DE UN PROYECTO

Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. y
Administración de Familias y Niños, Departamento de la Familia,
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

INTRODUCCIÓN

La evaluación de la efectividad de un programa o proyecto ha sido ampliamente estudiada y discutida en la literatura.^{1,2} Según el Diccionario de la Lengua Española, efectividad se define como la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”.³ En términos generales, efectividad se refiere al grado en que se produce el efecto deseado. Para propósitos de la evaluación de un programa o proyecto, efectividad se puede definir como el nivel de cumplimiento del programa o proyecto con sus objetivos.



Sin embargo, existe poca literatura relacionada a los factores que pueden afectar adversamente la implantación de un proyecto y, por ende, el logro de sus objetivos, impactando negativamente la efectividad del proyecto. En el presente trabajo, discutiremos algunos factores inhibidores de la efectividad de un proyecto y presentaremos algunas recomendaciones que contribuirán a facilitar la implantación efectiva y eficiente de futuros proyectos.

NIVEL DE EFECTIVIDAD

La literatura señala que la efectividad de un programa o proyecto se puede categorizar por niveles.⁴ El nivel de efectividad de un programa o proyecto indica el desempeño de dicho programa o proyecto. Esto contribuye a determinar el impacto o la efectividad de los fondos otorgados al programa o proyecto en la población servida. Para ubicarnos en materia, describiremos los niveles de efectividad más comúnmente utilizados.⁴

Muy Efectivo – Es el nivel más alto que un programa o proyecto puede alcanzar. Este nivel implica que el programa o proyecto estableció metas claras, alcanzó los resultados esperados, estuvo bien manejado y mejoró la eficiencia.

Bastante Efectivo – Este nivel implica que el programa o proyecto estableció metas claras y estuvo bien manejado. Sin embargo, necesita mejorar la eficiencia o atender otros problemas en el diseño o manejo del programa o proyecto para alcanzar los resultados esperados.

Efectivo – Este nivel describe un programa o proyecto que necesita establecer mejores metas, alcanzar mejores resultados, mejorar el “accountability” o fortalecer el manejo del programa o proyecto.

Inefectivo – Es el nivel más bajo que un programa o proyecto puede alcanzar. Este nivel describe un programa o proyecto que no pudo alcanzar sus resultados debido a la falta de claridad de sus metas, pobre manejo del programa o proyecto u otras debilidades significativas.

FACTORES INHIBIDORES

A continuación se esbozan y discuten algunos de los factores inhibidores de la efectividad de un proyecto. Se enfatiza que los mismos no son exclusivos, sino que convergen entre sí y son interdependientes, respondiendo a una relación dinámica. Como parte de la discusión de cada factor inhibidor, se presentan las recomendaciones.



Falta de claridad de las metas – Esto es uno de los mayores problemas que suelen confrontar las organizaciones al momento de implantar los programas o proyectos. Desafortunadamente, muchos programas o proyectos establecen metas demasiado ambiciosas que, al momento de implantar el proyecto, descubren que son difíciles, y en ocasiones hasta imposible, de alcanzar. Esta limitación suele ocurrir debido a la dificultad que existe, en muchos casos, en la redacción de metas y objetivos. La redacción, adecuada, de metas y objetivos no es tarea fácil. Es de suma importancia

que el personal encargado de redactar las metas y objetivos de la propuesta posea las destrezas necesarias para cumplir con esta tarea.

Pobre implantación del programa o proyecto – En muchas ocasiones, la falta de efectividad de un proyecto se debe a la pobre implantación del mismo. Se debe practicar la gerencia estratégica del proyecto. La gerencia del proyecto se refiere a aquellos procesos y actividades que se llevan a cabo en la coordinación y/o manejo del proyecto, incluyendo la gerencia del capital humano, el manejo de tareas, el control fiscal y la evaluación. Es necesario enfocarse, principalmente, en la coordinación interna, el monitoreo continuo y la evaluación.

Pobre manejo del programa o proyecto – Este es otro factor que, usualmente, inhibe la efectividad de un proyecto. El manejo efectivo y eficiente de un proyecto es clave para su éxito. Es crucial que cada miembro del capital humano tenga una visión clara del proyecto, sus objetivos, procesos y actividades principales, así como de la organización y su propio rol como miembro del equipo de trabajo en relación al proyecto, a la organización y a la población servida. También, es necesario desarrollar políticas y procedimientos pertinentes y actualizados, es decir, controles internos efectivos.

Desconexión entre la propuesta y el proyecto – En muchos proyectos, existe una desconexión entre la persona que redacta la propuesta y la persona que implanta el proyecto. Esta desconexión permite que la persona que redacta la propuesta establezca metas demasiado ambiciosas, lo que dificulta, significativamente, el cumplimiento con los objetivos del proyecto. Es de suma



importancia mantener un enlace entre la persona que redacta la propuesta y la persona que implanta el proyecto, es decir, el recurso humano que está al frente en los procesos y actividades del proyecto. Este enlace facilitará una conexión entre la propuesta o plan de trabajo y la realidad del proyecto, basado en la comunidad que será impactada. El establecimiento y mantenimiento de este enlace aumentará las probabilidades de éxito del proyecto.

Pobre utilización de recursos disponibles – Muchas organizaciones no utilizan, al máximo, todos los recursos disponibles. La utilización no adecuada de los recursos

disponibles contribuye a la implantación improvisada e inefectiva de los proyectos.⁵ Como consecuencia, no se producen los resultados deseados.

Los recursos disponibles para un proyecto deben ser examinados e integrados en un plan para asegurar su utilización. Esta tarea es parte fundamental del proceso de planificación y/o preparación de propuestas. Es pertinente señalar que los recursos incluyen al capital humano (personal o voluntario), instalaciones, equipo, materiales, conocimiento y todo aquello que pueda facilitar la implantación del proyecto y el cumplimiento con los objetivos.

Mercadeo limitado – Las organizaciones suelen descuidar el mercadeo de sus proyectos. El mercadeo es también una parte integral de la planificación y va dirigido a fortalecer el impacto que el proyecto pueda tener en la población de interés, además de promover el desarrollo de colaboraciones.⁵ Es esencial que se promueva el proyecto dentro y fuera de la organización. Es necesario crear conciencia del proyecto y de lo que pretende lograr en la población de interés.

Poca colaboración – Muchas organizaciones limitan su impacto al no colaborar con otras organizaciones. Asimismo, la colaboración interna es de particular importancia. Algunas organizaciones poseen varios proyectos y/o programas que compiten entre sí por participantes, fondos y recursos en general. Esta práctica afecta negativamente el control de costos y la maximización de recursos, ya que duplica servicios y recursos, elevando los costos operacionales progresivamente.

Todo proyecto debe integrar a su filosofía el fundamento de trabajar en colaboración con otros proyectos, organizaciones, entidades públicas y privadas, así como con grupos e iniciativas afines. La colaboración es una práctica esencial que minimiza la duplicación de recursos, facilita la maximización de recursos y aumenta la probabilidad de cumplir con los objetivos propuestos de manera efectiva y eficiente, logrando el impacto deseado en la comunidad servida.^{5, 6}



Pobre comunicación – La pobre comunicación puede inhibir la efectividad de un proyecto. Establecer una estrategia de comunicación promueve enlaces eficientes de comunicación, lo que facilita un mejor flujo de información, intercambio de

conocimiento, cooperación, solución de problemas, creatividad, productividad, eficiencia y efectividad. Al desarrollar la estrategia de comunicación, es importante considerar la comunicación interna, así como la comunicación hacia y con la comunidad. Estos dos tipos de comunicación son componentes claves para la implantación exitosa del proyecto.⁷

Limitado manejo de conocimiento – En muchas ocasiones, la organización no practica el manejo de conocimiento. El manejo de conocimiento, conocido también como gerencia de conocimiento, se refiere al proceso de recopilación, manejo e identificación de conocimiento crítico para aumentar la capacidad de lograr resultados.^{8,9} Es crucial que la organización utilice efectivamente la información y conocimiento existentes sobre el proyecto para lograr sus objetivos.



Pobre gerencia de ejecutoria – Este es otro factor que no se practica en las organizaciones y que limita la efectividad de un proyecto. La gerencia de ejecutoria se refiere a las técnicas y estrategias que utiliza un gerente o ejecutivo para manejar y medir la ejecutoria de la organización en su área programática (incluyendo todos los proyectos), informando los resultados de la gestión institucional y asumiendo la responsabilidad de los mismos.⁹ La gerencia de ejecutoria utiliza la información generada por la medición de la ejecutoria con el propósito de añadir la comunicación y acciones necesarias para minimizar las limitaciones o situaciones que podrían afectar el logro de los objetivos.



Gestión no enfocada en resultados – Usualmente, las organizaciones enfocan sus gestiones en las actividades del proyecto y descuidan los resultados que deben ser generados por la implantación del proyecto. Todos los miembros del capital humano, desde el cuerpo de gobierno de la organización, la gerencia y empleados hasta los voluntarios, deben estar estratégicamente enfocados en los resultados que se quieren lograr, a través de los procesos y actividades realizados, en los diversos programas y proyectos, así como los realizados en la organización como sistema.

Pobre adaptación cultural de programas – A

menudo, las organizaciones utilizan modelos o programas basados en evidencia. Sin embargo, muchos de estos programas han sido desarrollados en otros idiomas y con poblaciones cuyas características no son similares a la población que se desea impactar. Por consiguiente, el programa a ser utilizado debe adaptarse culturalmente a la



población bajo estudio. La pobre adaptación influye negativamente en la efectividad del proyecto. Por lo tanto, la organización debe asegurarse de establecer un proceso de adaptación cultural que incluya una planificación metodológica que lo sistematice. Dicha planificación debe considerar los siguientes pasos en la investigación: traducción, implantación, recopilación y análisis de los datos.¹⁰

CONCLUSIÓN

Los factores presentados y discutidos en este trabajo afectan negativamente la implantación de los proyectos y la consecución de sus objetivos. A través de la evaluación, la organización puede determinar si alguno de estos factores está afectando la efectividad del proyecto. Es imperativo que cada organización evalúe, periódicamente, la efectividad de sus programas o proyectos con el propósito de prevenir, detectar y responder al incumplimiento. Las evaluaciones periódicas le permiten a la organización analizar la efectividad del diseño de intervención. De esta manera, la organización puede realizar las modificaciones necesarias y considerar, de ser necesario, otras prácticas que hayan sido desarrolladas desde la implantación del proyecto. Cabe señalar que la evaluación debe ser realizada por personal capacitado y que posea las destrezas requeridas.

REFERENCIAS

1. Family Health International. Evaluating Program Effectiveness. Recuperado el 1 de diciembre de 2008 de <http://www.fhi.org/en/HIVAIDS/pub/fact/evalprog.htm>
2. Youth Violence: A Report of the Surgeon General. Recuperado el 1 de diciembre de 2008 de <http://www.surgeongeneral.gov/library/youthviolence/chapter5/sec2.html>
3. Diccionario de la Lengua Española. (2001). *Real Academia Española*. 22ª ed. Madrid, España.

4. U.S. Office of Management and Budget. ExpectMore.gov. Recuperado el 1 de diciembre de 2008 de <http://www.whitehouse.gov/omb/expectmore/>
5. Nall, M., Prince, R., Davis, J., and Murray, D. Program Implementation. Kentucky Cooperative Extension, University of Kentucky.
6. Bergstrom, A., et al. (1995). Collaboration Framework...Addressing Community Capacity. Cooperative State Research, Education and Extension Service, U.S. Department of Agriculture.
7. The Communication Plan. Recuperado el 1 de diciembre de 2008 de <http://www.nsba.org/sbot/toolkit/tcp.html>
8. Morrissey, S. (2005). The Design and Implementation of Effective Knowledge Management Systems. Recuperado el 1 de diciembre de 2008 de <http://mackcenter.wharton.upenn.edu/ford/Morrissey-Knowledge Mgt.pdf>
9. Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. (2008). Programa Integral de Estándares de Excelencia[®].
10. Fonseca Lago, D. (2008). La adaptación de programas: aspectos metodológicos, socioculturales y cognitivos. *Psicología Científica*. Recuperado el 1 de diciembre de 2008 de www.psicologiacientifica.com

AUTORES

Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. – Agencia de Evaluación Externa. San Juan, Puerto Rico. Dirección electrónica: nperci@nperci.org

Administración de Familias y Niños – Departamento de la Familia, Estado Libre Asociado de Puerto Rico. San Juan, Puerto Rico.

Copyright © 2009 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

LA NUEVA LEY DEL ISSSTE MEXICANA Y LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Dr. Manuel Jiménez López

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación, nos cuestionamos si es posible que la nueva Ley del ISSSTE, impugnada de inconstitucionalidad por diversos mexicanos ante la Suprema Corte de Justicia del País, encuentre otra instancia de resolución, la internacional, que determine en definitiva la situación de los trabajadores al servicio del estado y otros sujetos de derecho incorporados a dicho organismo público descentralizado del primer orden de gobierno. También, reflexionamos si la jurisdicción, ante un conflicto de seguridad social, la puedan ejercer tribunales supranacionales, cuyas resoluciones definitivas tendrían que ser ejecutadas en nuestro país, tomando en cuenta que las prestaciones de esa rama del derecho social en México son considerados como derechos humanos de segunda generación.

Estimamos que, en la actualidad, el poder del estado mexicano no puede dejar de observar las obligaciones adquiridas con motivo de la firma de tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos, que México ha firmado por conducto del titular del poder ejecutivo y ratificado por el Senado de la República, los cuales se ha comprometido a observar y respetar.

LAS NORMAS PROCESALES Y EL CONFLICTO DE SEGURIDAD SOCIAL

Estimamos que el conflicto, en materia de Seguridad Social, es una especie de litigio que, al decir de Francisco Carnelutti, es el conflicto de intereses, calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia de otro, de trascendencia jurídica.¹ El litigio, a través de la historia, ha tenido tres principales formas de solución: la autotutela, la autocomposición y la heterocomposición, considerándose a las dos primeras como formas de solución parciales, ya que el litigio lo resuelven las propias partes en conflicto; y a la última como

imparcial, pues es un tercero ajeno a las partes el que resuelve el conflicto o litigio, teniendo dos principales especies: a) el proceso, si la solución la otorga un órgano del estado independiente o autónomo, facultado por una norma para ejecutar lo resultado, y b) el arbitraje, si la solución la da un tercero particular.²

Tomando como base el artículo 2 de la Ley del IMSS, principal código de Seguridad Social en México, podemos definir a la Seguridad Social nacional como aquel sistema de protección que tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. Consideramos que debemos aclarar lo que

La doctrina procesal sostiene que el derecho procesal es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan tanto el proceso jurisdiccional como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.

entendemos por a) derecho sustantivo o material, b) derecho subjetivo, y c) derecho procesal, para aplicarlos al derecho de la Seguridad Social en nuestro país; respecto del primero entendemos, siguiendo al Doctor Ovalle Favela, que es aquel conjunto de: “...normas, que establecen derechos y obligaciones, facultades y deberes para las personas y que prevén, normalmente, las sanciones que deben aplicarse a aquellas cuando incurran en incumplimiento.”

En tanto que el derecho subjetivo es el derecho del sujeto, es la facultad derivada de la norma y, para realizar estos derechos, son necesarias, en ocasiones, otro tipo de reglas adjetivas, las contenidas en el derecho procesal. La doctrina procesal sostiene que el derecho procesal es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan tanto el proceso jurisdiccional como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.

La norma procesal no necesariamente es la que se encuentra colocada en un código procesal o de procedimientos, o en la parte adjetiva de las diversas leyes, como sería en nuestro caso la Ley Federal del Trabajo, ya que la naturaleza jurídica de una norma procesal se adquiere, en relación a la función que desempeñe, si esta norma se refiere al proceso jurisdiccional, regulando el conjunto de actos de las partes, de terceros, del juzgador, tendientes a resolver el litigio, o si regula la integración y competencia del

órgano jurisdiccional, esta norma será procesal, independientemente del lugar donde se encuentre ubicada. En tal sentido se pronunció el Tercer Tribunal Colegiado en materia civil del primer circuito, al resolver el amparo en revisión 1543/2003 de fecha 20 de marzo de 2003, tesis identificada por los datos siguientes: Novena época, instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, fuente: semanario judicial de la federación y su gaceta tomo: XVIII, julio de 2003 tesis: I.3o.c.63 k página: 1159 materia: común tesis aislada.

NORMAS JURÍDICAS. SU UBICACIÓN LEGISLATIVA NO DETERMINA SU NATURALEZA SUSTANTIVA O PROCESAL. De acuerdo a la función que



lo ordinario es que se encuentren establecidas en ordenamientos que correspondan a su función, esto es, que las que regulen el fondo de las situaciones jurídicas se comprendan en códigos sustantivos y las que determinen los medios y procedimientos para deducir los derechos se alberguen en ordenamientos procesales; por razones de técnica, imprecisiones y necesidades legislativas, es frecuente encontrar dentro de los códigos procesales normas sustanciales o materiales y en los códigos sustantivos normas procesales, adjetivas o de actuación. Por consiguiente, para

determinar el carácter sustantivo o adjetivo de una norma debe atenderse a la función que desempeñe, prescindiendo de su inclusión en determinada codificación, dado que la naturaleza de la norma no depende del ordenamiento en que esté prevista, sino de la función que cumpla, es decir, la ubicación legislativa de la norma no es la que determina su naturaleza sustantiva o adjetiva, ni un criterio científico para identificar la norma procesal frente a la norma sustantiva. De manera que si la norma tiene una función instrumental continuará siendo procesal aunque se le incluya en un código de fondo y, consecuentemente, si regula el fondo de una situación jurídica conservará su naturaleza sustantiva a pesar de estar inmersa en una legislación adjetiva.

Para hacer efectivos los derechos subjetivos derivados de la parte sustantiva de las normas de seguridad social, debe crearse el derecho procesal de la seguridad social, el cual la doctrina procesal lo concibe como aquel conjunto de normas, principios e

instituciones diferentes a las demás disciplinas procesales especiales que lo perfilen como ordenamiento jurídico adjetivo de naturaleza social. El derecho procesal de la seguridad social en nuestro país no se ha desarrollado como debiera por la razón de que la normatividad sobre la materia es muy escueta al señalar los procedimientos para la solución de los conflictos que se presentan en ésta ya no tan reciente rama del derecho social. Podemos definir al derecho procesal de la seguridad social mexicano como aquel conjunto de normas, principios e instituciones que regulan el proceso para resolver litigios que se presentan, por un lado entre patrones, trabajadores, sus beneficiarios y demás sujetos incorporados y, por el otro, las instituciones de seguridad social en el país, con motivo de los riesgos o las contingencias previstos en la constitución, leyes reglamentarias, contratos colectivos, condiciones generales de trabajo y otros instrumentos jurídicos de cobertura para dichos sujetos de derecho.

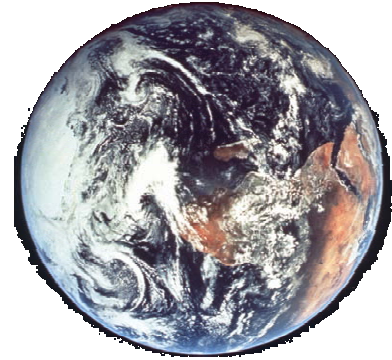
El derecho procesal de la seguridad social, como parte especial de la Ciencia Procesal, viene a ser el instrumento para realizar el derecho sustantivo de la seguridad social y el aplicador de la norma, es decir, el órgano jurisdiccional de seguridad social, que en nuestro país son tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, cuyas resoluciones son controladas, en cuanto a su constitucionalidad y legalidad, a través del juicio de amparo, por los Jueces de Distrito, Tribunales Colegiados de Circuito, la Segunda Sala y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tales juzgadores están comprometidos, por la importante función pública que desempeñan, a conocer, identificar y saber interpretar, adecuadamente, la normatividad vigente de la materia y saber extraer de ella los principios que den esencia al derecho procesal de la seguridad social y que sirvan de guía al juzgador, en la interpretación e integración de sus normas.

Por Jurisdicción Contenciosa consideramos, siguiendo el pensamiento del doctor José Ovalle Favela, a la función pública "...que ejercen órganos del Estado independientes o autónomos, a través del proceso, para conocer de los litigios o controversias que les planteen las partes y emitir su decisión sobre ellos, así como en su caso, ordenar la ejecución de dicha decisión...,"³ No desconocemos que, por jurisdicción, en los países latinoamericanos se entiende, algunas veces, el territorio, otras la

competencia, así como el conjunto de órganos jurisdiccionales, además de la función pública de hacer o impartir justicia, que es en lo que consiste.

MÉXICO Y LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

En relación a las obligaciones internacionales que México adquiere a través de convenios y acuerdos con organizaciones internacionales, firmados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado, se encuentran las resoluciones de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, en base a la cual nuestro país está obligado a reconocerlas como parte integrante de su legislación positiva, constituyendo, por lo tanto, normas internacionales que tienen la calidad tanto de derecho sustantivo como procesal.



El decreto que aprobó el Senado Mexicano, textualmente expresa:

Artículo único. Se aprueba la siguiente Declaración para el reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

1. Los Estados Unidos Mexicanos reconocen, como obligatoria de pleno derecho, la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre los casos relativos a la interpretación o aplicación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de conformidad con el artículo 62.1 de la misma, a excepción de los casos derivados de la aplicación del artículo 33 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2. La aceptación de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos solamente será aplicable a los hechos o a los actos jurídicos posteriores a la fecha del depósito de esta declaración, por lo que no tendrá efectos retroactivos.

3. La aceptación de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se hace de carácter general y continuará en vigor hasta un año

después de la fecha en que los Estados Unidos Mexicanos notifiquen que la han denunciado.

En el Capítulo VIII de la CADH, se regula el órgano Jurisdiccional, facultado para resolver los conflictos derivados de la inobservancia de las normas internacionales reconocidas, siendo ésta la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la cual es un juzgador supranacional, reconocido por nuestro país en ejercicio de su soberanía, por medio del decreto publicado en la primera sección del diario oficial de la federación del 8 de diciembre de 1998, con facultades para conocer y resolver sobre violaciones a los derechos de Seguridad Social, pues también son derechos humanos, a tenor de los artículos 22, 25 y 28 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, que textualmente expresan:

Artículo 22 - Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 28 - Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

A su vez, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), de San José de Costa Rica, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, dispone en lo conducente, lo siguiente:

Artículo 8 - Garantías Judiciales

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier...para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden...o de cualquier otro carácter.

Artículo 25 - Protección Judicial

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aún cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

Artículo 44 - Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de esta Convención por un Estado parte.

Artículo 46

1. Para que una petición o comunicación...sea admitida por la Comisión, se requerirá:

- a. que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna, conforme a los principios del Derecho Internacional generalmente reconocidos.
- b. que sea presentada dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que el presunto lesionado en sus derechos haya sido notificado de la decisión definitiva;
- c...
- d...

A los acuerdos de dicha convención debe agregarse las disposiciones del protocolo adicional a la CADH, en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocida como "Protocolo de San Salvador", que México también ratificó y, por lo tanto, queda obligado a su observancia; dicho protocolo en lo conducente menciona:

Artículo 9 - Derecho a la Seguridad Social

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Como podemos observar, el Estado mexicano no puede sustraerse a los compromisos que libremente adquirió, al haber reconocido de pleno derecho, la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), sobre los casos y relativos a la interpretación y aplicación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), pero también es cierto que dicha corte sólo tiene competencia cuando se violen las garantías que específicamente señala la Convención y que el quejoso o agraviado hubiera agotado los medios de impugnación que señala el orden jurídico interno de México, entre los que podemos encontrar el juicio de amparo. En este caso, si es posible que un órgano supranacional ejerza jurisdicción contenciosa en materia de Seguridad Social, en el que nuestro país sea parte.

CONCLUSIONES

PRIMERA - El poder del Estado mexicano, al aceptar de pleno derecho la competencia jurisdiccional de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), quedó obligado en el más amplio sentido jurídico, por lo que no puede dejar de observar las obligaciones adquiridas con motivo de la resolución de controversias derivadas de la violación de Derechos de Seguridad Social, que son especie del género, Derechos Humanos.

SEGUNDA - Jurídicamente es procedente impugnar la inconstitucionalidad de la nueva Ley del ISSSTE mexicana, ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), por violación a las garantías de Seguridad Social consagradas en nuestra Carta Magna, pues a la fecha se han agotados los medios de impugnación que señala el orden

jurídico interno mexicano, teniendo la parte interesada un plazo procesal de seis meses a partir del día diecinueve de junio de dos mil ocho.

REFERENCIAS

1. Citado por OVALLE FAVELA, José. *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*. Quinta edición, Editorial Oxford, México 2001, pág. 4.
2. Ibidem, pág. 7.
3. Ibidem pág. 117.

BIBLIOGRAFÍA

1. DE BUEN LOZANO, Néstor. *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.
2. DE LA CUEVA, Mario. *EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*. 6ª Edición actualizada, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA*. 28ª Edición, Editorial Trilla, México, 1992.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO*. Editorial Trilla, México, 1997.

AUTOR

Dr. Manuel Jiménez López – Doctor y Maestro en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Ponencia presentada durante el VII Congreso Nacional de Derecho Burocrático de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, celebrado del 19 al 22 de noviembre de 2008 en el Estado de Veracruz, México. Dirección electrónica: jimlop@prodigy.net.mx.

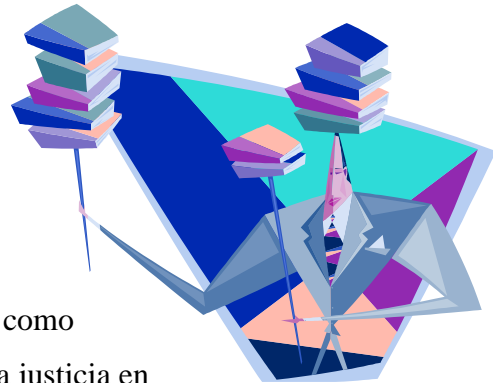
Copyright © 2009 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

LA JUSTICIA SOCIAL Y EL DERECHO LABORAL MEXICANO

Dr. Manuel Jiménez López y Dra. Soraya Carrillo Hernández

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación, pretendemos evidenciar que la justicia social, siendo un concepto ampliamente utilizado en el discurso político y jurídico, su esencia y finalidad se desconoce, lo que permite atribuirle los más diversos significados en el campo del derecho, lo que trae como consecuencia que cada autor que aborda aspectos en que la justicia en general esté involucrada, termine hablando de la justicia social, según encuadre en el tema por él desarrollado, ofreciendo un concepto variado de lo que la justicia social sea y, en algunos aspectos, alejados de su verdadera esencia.



Nuestra investigación la hemos dividido, después de la presente introducción, en dos capítulos; al primero lo denominamos: **La Justicia Social y el Derecho Laboral Mexicano**, en el cual analizamos el concepto de la justicia social partiendo del análisis sumario del concepto de justicia en general, convencidos que la justicia social se manifiesta en la norma creada por el legislador de carácter general, abstracta e impersonal, la que pierde así su dimensión ideal y abstracta para buscar la igualdad, mediante otorgar al económicamente débil, mayor cobertura; al segundo capítulo lo subtitulamos: **El Trabajo como Artículo del Comercio**, en el que enfatizamos la idea de que el trabajo como fuerza latente o potencial, es un elemento que se mueve libremente en su creación o desaparición, conforme la ley de la oferta y la demanda le señale, de tal manera que si la línea de la economía traza una recesión en la creación de empleos, esto sucede aunque la Constitución Federal ordene que es el Estado y no otra fuerza extraña, quien debe fomentarlos; finalizamos nuestra investigación con dos conclusiones obtenidas del cuerpo del presente trabajo, que vienen a sintetizarlo.

LA JUSTICIA SOCIAL Y EL DERECHO LABORAL MEXICANO

En torno al concepto de justicia, un diccionario nos dice lo siguiente: La justicia es un concepto de difícil “...definición concreta por la multiplicidad de significados, que se extienden desde el ámbito religioso...al social...al privado...al público e institucional...al ordenamiento social justo: una teoría de la justicia viene a ser una teoría de la sociedad justa...Se distingue entre una significación «objetiva», por la cual es primariamente un ordenamiento y se refiere a lo público y social, y en especial al derecho y a las instituciones públicas, y una significación «subjetiva», por la cual es primariamente una virtud personal, que rige las relaciones entre personas.”¹

Es en el derecho del trabajo en donde mayormente se confunde la finalidad y esencia de la justicia social...

Para Aristóteles, la justicia es una virtud total, que abarca todas las demás virtudes éticas, y consiste en la observancia de la ley (justicia legal), que orienta al bien común de la sociedad, y virtud parcial, que divide en justicia distributiva y correctiva a la que Tomás de Aquino llama conmutativa, quien fundamenta la justicia legal (social) en la ley eterna. El concepto de justicia distributiva de Aristóteles tiene como meta igualar las circunstancias sociales y naturales que corresponden a cada individuo de la sociedad, de manera que las desigualdades entre los individuos no sean producto de la contingencia o de una situación injusta; correspondiéndole al gobierno establecer y proporcionar el bienestar individual. Actualmente, el concepto de justicia distributiva de Aristóteles recibe el nombre de justicia social, y los criterios actuales de distribución, o redistribución, de la riqueza constituyen el verdadero núcleo de la problemática y la política social, que ha de concordar en lo posible la libertad con la igualdad.²

Es en el derecho del trabajo en donde mayormente se confunde la finalidad y esencia de la justicia social, objetiva y subjetivamente considerada, en el primer aspecto, como valor a alcanzar por el creador de la norma, quien atendiendo a la distinta condición social, económica y cultural de los sujetos del derecho laboral: trabajadores y patrones, procura, a la creación de la norma, otorgar mayor cobertura jurídica a los primeros sin

¹ Diccionario de Filosofía en CD-ROM. Copyright © 1996. Empresa Editorial Herder, S.A., Barcelona. Todos los derechos reservados. ISBN 84-254-1991-3. Autores: Jordi Cortés Morató y Anthony Martínez Riu.

² Cfr. Ibidem.

que dicha protección signifique menoscabo o ruina para los segundos, pues la finalidad de las normas laborales es lograr, aparte de la justicia social, el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, armonizando sus derechos, constituyéndose aquella en su segundo aspecto, como principio, al aplicarse la norma al caso concreto.

La justicia social se manifiesta en la norma creada por el legislador de carácter general, abstracta e impersonal, la justicia pierde así su dimensión ideal y abstracta para buscar la igualdad, mediante otorgar, al económicamente débil, mayor cobertura, tal es el caso del derecho social. Mario de la Cueva, al abordar el estudio del principal órgano jurisdiccional laboral mexicano (las juntas de conciliación y arbitraje), las considera como tribunales de equidad, por el hecho de que se apartan de los cánones establecidos para la interpretación de las normas laborales, considerando que la justicia que imparten las juntas debe ser equitativa, para cada conflicto en particular, entendiendo por equidad lo siguiente: “La equidad es una fuente supletoria por cuanto es lo justo más allá de la Ley escrita y su enderezamiento o rectificación es también un principio de interpretación que obliga al Juez a mirar no a la Ley sino al legislador, no a la letra ni al hecho, sino a la intención, no a la parte, sino al todo. Una concepción que nos obliga a preguntar si la idea de la justicia social no está de tal suerte impregnada por la equidad, que en esencia no es sino una aplicación de su sentido humano...”³

En relación a la interpretación de las normas laborales, la ley federal del trabajo mexicana expresa en su Artículo 18 lo siguiente:

Artículo 18 - En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

La exposición de motivos de la ley, al hacer referencia a este precepto señala que: "los fines que habrá de contemplar el intérprete son la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel decoroso de vida". El último párrafo del dispositivo transcrito consagra la regla *in dubio pro operario* (en caso de duda, decídase a favor del trabajador).

Al decidirse, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el conflicto laboral en definitiva, y después de analizar los medios probatorios admitidos y desahogados en el

proceso, puede decidirse que, de las constancias que obran en autos, se puede obtener más de una interpretación; en este caso frente a diversas interpretaciones, se debe escoger la más favorable al trabajador. La citada forma de interpretación de la ley laboral es una manifestación del principio protector del derecho del trabajo. Pero debe señalarse que la regla in dubio pro operario no es una técnica de investigación para interpretar las normas sino supone que estas ya se han utilizado, habiéndose obtenido más de una interpretación y frente a diversas interpretaciones, la regla establece que debemos escoger la más favorable al trabajador.

Esta interpretación de la ley laboral es una manifestación del principio mencionado, el cual tiene como límite el equilibrio armonizador, es decir, el principio protector del derecho del trabajo, tiene como límite la necesidad de establecer la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones atento a lo dispuesto por los artículos 2º y 450 fracción I de la ley federal del trabajo mexicana, que textualmente expresan:

Artículo 2º - Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

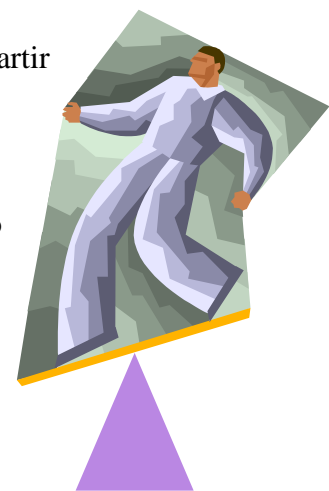
Artículo 450 - La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

...

EL TRABAJO COMO ARTÍCULO DEL COMERCIO

El estudio del Derecho del Trabajo se ha emprendido a partir de la constitución de la relación laboral, las más de las veces, se centra en el análisis de la naturaleza de las condiciones de trabajo, de la previsión social, de la duración del contrato de trabajo, etcétera. En estos tiempos en que la crisis económica apenas amenaza con enseñorearse en el territorio nacional, es común presenciar “paros técnicos” en las empresas so pretexto de falta de liquidez monetaria en el mercado con una retracción importante de la demanda,



³ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 6ª Edición actualizada, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1991. Página 542.

además y con temor, vemos como las empresas, por efecto dominó, van cerrando sus puertas y, con ello, despidiendo, con todas las de la ley, a sus empleados.

Es aquí donde nos preguntamos: ¿qué tan seguro se encuentra el trabajo?, no nos referimos a la seguridad del cumplimiento de las condiciones de trabajo o a la estabilidad en el empleo señaladas constitucionalmente, sino al “trabajo de carácter económico”, ese que se oferta por el capital, nos preguntamos por la conservación de los empleos, de las “fuentes de trabajo”. Es sabido que el trabajo tiene su contrapunto en el capital; se ha

Debido a la globalización económica, las empresas nacionales se hicieron cada vez más dependientes del capital extranjero y del mercado exterior... crisis económicas originadas en el exterior, repercuten directamente en el desempleo nacional.

tratado, desde siempre, de armonizar los intereses de ambos, siempre contrarios, sin embargo, ambos son elementos de un todo que es la economía, según el rumbo que tome la economía en un país, el capital y el trabajo correrán suertes semejantes; en una economía socialista, el capital privado desaparece, el trabajo-económico (que produce una plusvalía) también; en una economía capitalista, ambos perviven, ateniéndose a las reglas de “la mano invisible del mercado”, que determinará, según funcione el negocio, cuantos serán los ingresos del trabajador y las ganancias del patrón o

empresario; en una economía mixta, capital y trabajo se encuentran regulados por la mano del Estado, reconociendo derechos obreros, pero con el cuidado de no llevarlos a tal grado que se aniquile el capital.

Sin embargo, este último sistema económico ha venido transformándose lenta, pero firmemente, en un régimen neoliberal, que como es sabido, si hace a un lado el desarrollo individual del hombre, con mucha más razón ignora la existencia de la sociedad como ente en que, y por el cual, se desarrolla el ser humano, sometiéndolo a las fuerzas económicas del mercado bursátil, que es, propiamente el entorno por el que despliega el hombre sus habilidades. Debido a la globalización económica, las empresas nacionales se hicieron cada vez más dependientes del capital extranjero y del mercado exterior, la inversión extranjera creó muchos espacios de trabajo en nuestro país; esa dependencia económica convirtió vulnerable al capital, de tal manera que crisis económicas originadas en el exterior, repercuten directamente en el desempleo nacional.

No obstante poseer la primera declaración de derechos sociales del mundo, en México no hemos podido hacer frente a esta situación, hoy nos damos cuenta que si el capital se extingue, se acaba el trabajo económico, pensamos quizás que era suficiente, para conservar el equilibrio en las relaciones obrero patronales, asegurando la supervivencia del capital y del trabajo, regularlas, desde su nacimiento hasta su extinción, sin embargo, no sólo por causa de una mala relación obrero patronal se extingue la empresa, sino también por una desafortunada política económica que, por mandato constitucional, incide en el Derecho del Trabajo, recayendo exclusivamente en el Estado.

Efectivamente, la Constitución Federal Mexicana, señala:

Artículo 123 - Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

Esta disposición consagra el Derecho Social al Trabajo, al trabajo que se presta para otro, que genera una riqueza, es decir, al trabajo-económico, y como nuestro sistema económico es mixto, al menos el declarado constitucionalmente, entonces, se entiende que quien oferta los puestos de trabajo es la empresa privada y la estatal, pero, toda vez que la intervención del Estado en la economía no llega al extremo de imponer al particular la creación forzada de una empresa y mucho menos señalarle los puestos de trabajo que necesariamente va a crear para que el Estado pueda cumplir su obligación de satisfacer el derecho social al trabajo, entonces, éste cumple a través de la política económica que ejerce, es decir, “promoviendo la creación de empleos”.

Los lineamientos de la política económica se encuentran claramente marcados en nuestra Constitución Federal:

Artículo 25 - Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que ésta sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

Este artículo fortalece el “Derecho al Trabajo”, al imponer al Estado el deber jurídico de procurar, buscar o gestionar el crecimiento del empleo y, obviamente, su

conservación, sin embargo, los dictados neoliberales son completamente distintos, se restringe el gasto público, se limita el fomento industrial, y se abren las puertas a la inversión extranjera. Los resultados de las medidas adoptadas fuera del margen de la Constitución son evidentes, una gran parte de la empresa privada nacional desapareció y otra parte acudió al capital extranjero, que en la presencia de esa crisis económica se ha replegado como forma de autodefensa a su país de origen; en efecto, la ley del libre juego de las fuerzas del mercado dicta que cuando hay mucha demanda de productos, su precio sube y cuando hay poca, tiende a bajar, y toda vez que el empresario, o bien se niegue a obtener una ganancia menor a la que recibía antes de la contracción del mercado o bien, por cuestiones financieras, no puede sostener su empresa, y decide cerrarla, entonces los nichos de trabajo irreversiblemente desaparecen, tornándose las fuentes de empleo en fuentes de desempleo.

...el trabajo como fuerza latente o potencial, es decir, antes de su consolidación en una relación legal obrero-patronal, se encuentra sujeto a la ley de la oferta y la demanda, es un artículo del comercio...

En esas circunstancias, el trabajo como fuerza latente o potencial, es decir, antes de su consolidación en una relación legal obrero-patronal, se encuentra sujeto a la ley de la oferta y la demanda, es un artículo del comercio, no porque se pueda vender o comprar o arrendar, no sucede todo eso, porque sabemos es un Derecho Social, sin embargo, sí es un elemento que se mueve libremente, en su creación o desaparición, conforme la ley de la oferta y la demanda le señale, de tal manera que si la línea globalizante-neoliberal de la economía traza una recesión en la creación de empleos, esto sucede aunque la Constitución Federal, ordene que es el Estado y no otra fuerza extraña quien debe fomentarlos.

CONCLUSIONES

PRIMERA - La justicia social, como esencia y principio del derecho del trabajo mexicano, tiene como límite el buscar el equilibrio entre los factores de la producción para armonizar los derechos entre trabajadores y patronos.

SEGUNDA - El trabajo, como fuerza latente o potencial, es un elemento que se mueve libremente en su creación o desaparición, conforme la ley de la oferta y la demanda le señale, de tal manera que si la línea de la economía traza una recesión en la

creación de empleos, esto sucede aunque la Constitución Federal Mexicana ordene que es el Estado y no otra fuerza extraña, quien debe fomentarlos.

BIBLIOGRAFÍA

- CAVAZOS FLORES, Baltazar. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA. 28^a Edición, Editorial Trilla, México, 1992.
- DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 6^a Edición actualizada, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1991.

DICCIONARIOS

- Diccionario de Filosofía. CD-ROM, 1996. Empresa Editorial Herder S.A., Barcelona.
Autores: Jordi Cortés Morató y Antoni Martínez Riu.

AUTORES

Dr. Manuel Jiménez López – Doctor y Maestro en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Ponencia presentada durante la XLIX Asamblea de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, celebrada del 5 al 8 de abril de 2009 en la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Campus Tampico, México.
Dirección electrónica: jimlop@prodigy.net.mx.

Dra. Soraya Carrillo Hernández – Doctora. Ponencia presentada durante la XLIX Asamblea de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, celebrada del 5 al 8 de abril de 2009 en la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Campus Tampico, México.

Copyright © 2009 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.