

Scientific International Journal™

Sharing knowledge. Promoting excellence.

Editorial Advisory Board

Lizzette Rojas, PhD, Editor

Norma Cruz, MD

Judith González, EdD

Miguel Oppenheimer, MD

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 2012 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.

Scientific International Journal™

605 Condado Street, Suite 706

San Juan, Puerto Rico 00907

787-550-5964

sij@nperci.org

Cover graphic design:

Jonathan Castro

Developed in Puerto Rico.

ISSN 1548-9639 (print)

ISSN 1554-6349 (online)

Vol. 9 No. 2 May–August 2012

Featured Articles:

LA PRETENSIÓN DE REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA Y LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL **4**

Dr. Manuel Jiménez López, Dr. Ernesto Aguilar García y

Dr. Teóduo Pérez Martínez

LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA REFORMA CONSTITUCIONAL MEXICANA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS **21**

Dr. Manuel Jiménez López

ESTADO Y TENDENCIAS DE LA EVALUACIÓN EN LAS FUNDACIONES Y LAS CORPORACIONES SIN FINES DE LUCRO **34**

Flordeliz Serpa, PhD y Lizzette Rojas, PhD



NPERCI

**Non-Profit Evaluation &
Resource Center, Inc.**

Improving Performance through EvaluationSM

605 Condado Street, Suite 706

San Juan, Puerto Rico 00907

787-550-5964

nperci@nperci.org

www.nperci.org

FEATURED ARTICLES

LA PRETENSIÓN DE REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA Y LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL

Dr. Manuel Jiménez López, Dr. Ernesto Aguilar García
y Dr. Teódulo Pérez Martínez

INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo implica, desde un punto de vista teórico, dimensionar los alcances de la propuesta de reforma y el impacto real que tendrá esta redefinición del trabajo en la vida cotidiana y real de la clase trabajadora; y se partirá del análisis del proceso legislativo de 1978 que adjetivó al trabajo como “digno y socialmente útil”, que hace pasar conceptualmente en el trabajo decente que contempla la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hasta llegar a la propuesta del PRI de identificarlo como “trabajo digno”.

La propuesta de iniciativa de reforma de la ley federal del trabajo del año 2010 del gobierno federal en México, llevaba implícita la reconcepción de los alcances del trabajo y de su naturaleza, definiéndolo como un trabajo “decente” y al que considera como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; en el que no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; con el que se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; por el que se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo; además de que incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva. Por su parte, la iniciativa de reforma de la ley laboral

La propuesta...
llevaba implícita la
reconcepción de los
alcances del trabajo
y de su naturaleza,
definiéndolo como
un trabajo
“decente”...

mexicana, presentada por el Partido Revolucionario Institucional en el mes de marzo del año 2011, lo identifica como trabajo digno, al que considera como el principio rector de las relaciones laborales, y que comprende "...remuneración adecuada, diálogo y acuerdo tripartita, prestaciones justas, normas no discriminatorias, seguridad en el empleo, formación profesional continua, fortalecimiento sindical y negociación colectiva y empleo de calidad y en cantidad suficiente...".

Como se puede observar, se trata de una definición empírica del concepto de trabajo digno o decente. Falta ahora establecer los mecanismos para hacer realidad esta visión conceptual del trabajo decente o trabajo digno.

CONCEPTOS GENERALES DEL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL

Desde siempre, la lucha de clases ha pugnado por una mejoría en el nivel de vida de los trabajadores y sus familias y, por contraparte, la renuencia y resistencia de los empleadores para generar mejores condiciones de vida para aquellos.

Así, la historia del derecho laboral, o mejor dicho, la época heroica del derecho del trabajo, implicó la lucha por el reconocimiento de la dignidad del trabajador, el carácter reivindicador del trabajo y, por supuesto, la característica remuneradora de un salario justo y el hecho de que el trabajo se preste en condiciones que garanticen la vida, la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia.

El primer párrafo del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adicionado mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1978 (aún vigente), establece lo siguiente:

“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.”¹

...la época heroica del derecho del trabajo implicó la lucha por el reconocimiento de la dignidad del trabajador, el carácter reivindicador del trabajo y, por supuesto, la característica remuneradora de un salario justo...

La Real Academia de la Lengua Española establece que el adjetivo digno es el proporcionado al mérito y condición de alguien o algo; que tiene dignidad o se comporta con ella. Por su parte, el concepto dignidad lo considera como la cualidad de digno; a su vez, la palabra utilidad hace referencia a lo que trae o produce provecho, comodidad, fruto o interés.

Como puede observarse, la reforma, ya añeja, que adjetiva al trabajo como digno y socialmente útil, se refiere a la esencia de dignidad humana, y con base en ella se estará en posibilidad de discernir esta evolución que hace pasar conceptualmente al trabajo decente que contempla la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para convertirse ahora en trabajo digno en nuestro país. En efecto, se trata de la obligación estatal de garantizar un trabajo que tienda a la superación de la dignidad humana, a la trascendencia de la existencia del trabajar, y a la realización de un trabajo que fortalezca y mejore la vida en sociedad. Pero se trata, a la vez, de la obligación del Estado de garantizar el trabajo a una generación de mexicanos que se ubican en el nuevo concepto sociológico de los “ninis”, es decir, aquellos jóvenes cuyas edades oscilan entre los quince y los treinta años, que no se dedican a estudiar y que tampoco desempeñan ninguna actividad económicamente retribuida.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación mexicana ha sustentado diversos criterios en los que pretende fijar la naturaleza de la dignidad humana. En un primer criterio, de la Novena Época, sustentado por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en agosto de 2010, aporta una escueta definición de dignidad humana y establece que: “La dignidad humana es el origen, la esencia y el fin de todos los derechos humanos.” Este mismo Tribunal Colegiado, ahora sobre la naturaleza y concepto de dignidad humana, brinda esta otra definición:

DIGNIDAD HUMANA. SU NATURALEZA Y CONCEPTO. La dignidad humana es un valor supremo establecido en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud del cual se reconoce una calidad única y excepcional a todo ser humano por el simple

hecho de serlo, cuya plena eficacia debe ser respetada y protegida integralmente sin excepción alguna.

Novena Época; Registro: 164083; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tesis Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XXXII, Agosto de 2010; Materia(s): Civil; Tesis: I.5o.C.132 C; Página: 2273.

El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tesis aislada, de la Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta de diciembre de 2009, estableció:

DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES.

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aún cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a

través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad.

Novena Época; Registro: 165813; Instancia: Pleno; Tesis Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XXX, Diciembre de 2009; Materia(s): Constitucional; Tesis: P. LXV/2009; Página: 8.

Como se puede ver, la aspiración que el Constituyente reflejó en el texto aprobado, es adoptaba por los criterios del Poder Judicial de la Federación, en los cuales se tiene a la dignidad del hombre, como el principio y fin inequívocos de la tutela constitucional.

Es evidente que la esencia de la “dignidad humana” se relaciona, no solamente con la percepción que el trabajador hace suya, con relación a la satisfacción que le otorga el desempeñar cierta ocupación, sino que se proyecta también en la estabilidad de la economía y el nivel de vida del trabajador y su familia.

Según datos recientes, el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita de México en el 2010 ascendió a 9,255.5 dólares en promedio, 12.8% más respecto de los 8,203.4 dólares promedio del 2009, según se desprende de cálculos elaborados por El Economista.² Con el nivel anterior de PIB per cápita en dólares, México avanzó cinco lugares en el ranking del Fondo Monetario Internacional (FMI), al pasar del lugar 61 al 56, detrás de Uruguay que en el 2009 presentó un PIB por habitante de 9,255.5 dólares, de acuerdo con cifras del organismo. Cabe destacar que el PIB per cápita mide cuál sería el ingreso hipotético por habitante en el país y no así su distribución. Según estos estudios, la constante económica reconoce un ingreso diario menor a los setenta pesos diarios por familia, es decir 18 veces menos que el PIB estimado por habitante. El PIB per cápita es la producción nacional dividida entre el número de habitantes del país.

Sin embargo, la realidad nos dice que el número de pobres en el país presenta un aumento. Al respecto el Tecnológico del Monterrey presentó un estudio sobre la pobreza en México en el que se refiere lo siguiente:

Es evidente que la esencia de la “dignidad humana”... se proyecta también en la estabilidad de la economía y el nivel de vida del trabajador y su familia.

“...A pesar de que el índice de pobreza presentó una reducción del 0.5 por ciento, estudios realizados por el Tecnológico de Monterrey indican que al cierre del año alrededor de 6.8 millones de mexicanos pasarán a formar parte de las filas de la población en condiciones de pobreza, resaltando que, de la cifra, 2.5 millones no dispondrán de los alimentos necesarios para cubrir sus necesidades básicas; de esta manera, el número de pobres en México tendrá un saldo de 50 millones, de los cuales 19 millones vivirán en condiciones de pobreza alimentaria...”³

El informe detalla lo siguiente: Los mexicanos que realizan actividades informales rebasó los 12.84 millones que, en comparación con el segundo trimestre de 2009, representan 659 mil 571 personas más; 3.75 millones de mexicanos no perciben ingresos, lo que se traduce a 148 mil 427 personas que se suman; 11.64 millones no tienen acceso a prestaciones distintas de la salud, lo que implica un aumento de 421 mil 648 entre 2009 y 2010. Finalmente, 28.81 millones de habitantes no cuentan con servicios de salud.

EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL

La iniciativa que presentó el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, el 13 de septiembre de 1978, hizo referencia obligada a la revolución social de 1910, y la definió como “...un movimiento político tendiente a acentuar los principios de solidaridad y la participación activa de la sociedad.”

Según el autor de la iniciativa, “El constituyente tuvo conciencia de que los derechos que consagraba en el Artículo 123 eran deberes de la sociedad hacia sus trabajadores. Más aún, concibió los nuevos derechos sociales como el mínimo imprescindible para que el pacto social conservara pleno vigor, pero que a medida de las circunstancias y el desarrollo social lo permitieran, sería necesario mejorarlos.”

Evidentemente no se debe soslayar el momento político que México vivía en el momento en que se realizó la reforma constitucional que nos ocupa, puesto que la condición de partido hegemónico permitía cualquier tipo de

reformas a la Constitución; por ello el iniciador consideró que era el momento en que el Estado debía consagrar a nivel constitucional el derecho al trabajo, atento a la postura histórica de considerar que los derechos fundamentales solo lo son si se encuentran plasmados en la Constitución.

Concebido como un derecho y un deber sociales, el derecho al trabajo fue entendido, no como una garantía individual en el clásico sentido de la doctrina liberal, sino como un derecho social, que la sociedad reconoce como un deber correlativo, irremediamente vinculado al derecho del trabajo.

El dictamen elaborado por la primera de las Cámaras legislativa, priorizó la argumentación en el sentido demagógico del discurso, en resaltar dicha reforma como el remedio requerido por la clase trabajadora, al

“...Incorporar en la Constitución la base fundamental de un nuevo derecho social, el derecho al trabajo, es un imperativo inaplazable de la justicia social requerida por unas clases populares eminentemente desprotegidas y por la necesidad urgente de garantizarles, en beneficio de la comunidad, normas mínimas que permitan a sus miembros acceder al empleo, organizarse y desenvolverse con eficacia, dentro del proceso de la producción nacional, y al mismo tiempo, y como consecuencia, llegar a más altas calidades de vida...”

Como se ve, en la minuta del Dictamen en la que nada se observa sobre la adjetivación del trabajo digno y socialmente útil, y solo se refieren a la trascendencia de consignar en el texto constitucional el derecho al trabajo, para remediar así, y en definitiva, las carencias de la clase trabajadora.

Ciertamente el legislador, en el proceso de discusión y dictamen reconoció que:

“...En el seno de nuestras poblaciones urbanas han aflorado manifiestas desigualdades y evidentes contrastes sociales que no sólo constituyen un marco inaceptable de injusticia, sino que representan también un obstáculo perturbador al propio desarrollo nacional y un desafío a los propósitos de instaurar una auténtica democracia social. El continuo crecimiento de la población urbana, al desbordar la capacidad ocupacional de las ciudades, ha dado lugar a que varios millones de mexicanos carezcan de empleo fijo y

Concebido como un derecho y un deber sociales, el derecho al trabajo fue entendido... como un derecho social, que la sociedad reconoce como un deber correlativo, irremediamente vinculado al derecho del trabajo.

remunerado, y se vean forzados a obtener ingresos inferiores a los mínimos de subsistencia, mediante trabajos y servicios prestados en forma personal, directa y ocasional a quienes puedan solicitarlos eventualmente, y en multitud de casos a hundirse en la catástrofe del desempleo abierto y sin esperanza inmediata...”

El legislador insistió en que el espíritu del artículo 123 ha sido y es proteger al hombre que vive de su trabajo, no solamente al que se encuentra subordinado en el trabajo. Ahora que el presupuesto indispensable, en uno y otro caso, supone la existencia suficiente de fuentes de trabajo, de empleos libres o asalariados, que la sociedad en su conjunto está obligada a crear, en tanto que el Estado asume la responsabilidad de promover y organizar socialmente el trabajo con el concurso de todos. En consecuencia, debe reconocerse el derecho al trabajo y es preciso que se consignen las bases esenciales de un régimen de garantías, derechos y obligaciones de todos los mexicanos - La sociedad y el Estado - bajo la forma de un estatuto mínimo consagrado en el más elevado nivel institucional.

Como se desprende del trámite legislativo de la reforma que nos ocupa, el trabajo ha sido y seguirá siendo la actividad más importante del ser humano, pues no tan sólo sirve para transformar la naturaleza y ponerla al servicio de la sociedad sino que también ha servido para hacer que el hombre evolucione biológica e intelectualmente.

Es precisamente esta actividad de producción lo que ha impulsado con más fuerza a la sociedad humana; es el trabajo lo que ha ocasionado el perfeccionamiento de los órganos naturales del hombre, como son su posición, la mano y el cerebro, pero también son los instrumentos de producción los medios de que se vale el hombre como brazos de extensión, para hacer más eficiente la productividad, y esto a su vez representa el exponente del nivel de desarrollo económico de la sociedad, pero por muy grande que sea la importancia de los instrumentos en el proceso de producción de los bienes materiales y en el desarrollo de la sociedad, de por sí desligados de los hombres, no constituye nunca la fuerza de producción social.

...el trabajo ha sido y seguirá siendo la actividad más importante del ser humano...

Para el legislador: “Si el hombre tiene una eminente dignidad y un destino espiritual y material que cumplir, es lógico que la colectividad y sus órganos deben asegurarle el conjunto de libertades y de medios necesarios para cumplir dignamente ese destino.” Es indudable que el legislador, al dictaminar la iniciativa del Ejecutivo Federal, quiso recordar la doctrina social de la iglesia, la cual reflexiona lo siguiente:

IV. EL DERECHO AL TRABAJO

a) El trabajo es necesario

287 El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre: 619 un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana. La Iglesia enseña el valor del trabajo no sólo porque es siempre personal, sino también por el carácter de necesidad. 620 El trabajo es necesario para formar y mantener una familia, 621 adquirir el derecho a la propiedad, 622 y contribuir al bien común de la familia humana. 623 La consideración de las implicaciones morales que la cuestión del trabajo comporta en la vida social, lleva a la Iglesia a indicar la desocupación como una “verdadera calamidad social”, 624 sobre todo en relación con las jóvenes generaciones.

288 El trabajo es un bien de todos, que debe estar disponible para todos aquellos capaces de él. La “plena ocupación” es, por tanto, un objetivo obligado para todo ordenamiento económico orientado a la justicia y al bien común. Una sociedad donde el derecho al trabajo sea anulado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, “no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social”. 625 Una función importante y, por ello, una responsabilidad específica y grave, tienen en este ámbito los “empresarios indirectos”, 626 es decir aquellos sujetos —personas o instituciones de diverso tipo— que son capaces de orientar, a

nivel nacional o internacional, la política del trabajo y de la economía.⁴

Así pues, el trabajo, visto como actividad inmediata de la persona, tiene preeminencia como principio ordenador de la economía social, sobre los bienes materiales e instrumentales que son objeto de propiedad. Considerar al trabajo humano como mercancía o como simple elemento de la producción, atenta contra la dignidad del trabajador y contra el orden de la comunidad.

Toda persona apta para el trabajo debe tener oportunidad constante de realizarlo y constituye una obligación primordial para el Estado de crear todas las condiciones que sean indispensables para que cada uno de los miembros de la comunidad tenga la oportunidad de realizar su vocación natural, propiciando de esta manera que la comunidad pueda contar con la suficiente producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de una manera digna de cada uno de los hombres y de las familias.

Pero existía otro elemento en la reforma que debe resaltarse; el derecho al trabajo no viene expresado solamente en un sentido cuantitativo, viene expresado clarísimamente con un sentido cualitativo. Dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.” Es decir, no cualquier trabajo; no al trabajo envilecido; no al trabajo superexplotado; no al trabajo burlado; no al trabajo menospreciado; no al trabajo mal pagado o mal recompensado o mal reconocido, sino al trabajo digno de la persona humana. Al trabajo que ni dé vergüenza ostentar, ni sea rebajado o postergado, sino al trabajo digno y dignificado. Al trabajo socialmente útil, útil a la sociedad.

Revalorar el trabajo, asegurarlo a quienes lo necesitan, elevar el derecho de trabajar a nivel constitucional, subordinar a esta aspiración legítima la propiedad de los bienes de producción; producir más y distribuir con justicia, constituyen elementos medulares de un orden social más justo.

Por eso el legislador refirió a Cravioto, Macías y Manjarrez, constitucionalistas ilustres, quienes sostuvieron, en su momento, que: “El problema de bienestar de las clases populares, es el problema de su sufrimiento, es el problema de sus miserias, es el problema de sus deficiencias

Considerar al trabajo humano como mercancía o como simple elemento de la producción, atenta contra la dignidad del trabajador y contra el orden de la comunidad.

para enfrentarse contra el empuje fiero de la catástrofe económica inevitable, de los desequilibrios industriales, del espantoso mal del capitalismo...es indispensable establecer y resolver, en beneficio de las clases populares, su derecho indiscutible a obtener, un jornal “bastante remunerador” que les garantice su vivir dentro de todo lo útil, dentro de todo lo humanitario, dentro de todo lo bueno; que les permita la formación, la organización, la constitución y el sostenimiento de una familia mexicana.”

EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE DE LA OIT

La OIT ha desarrollado una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos. La OIT ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con sus mandantes. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género:

Crear Trabajo – una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores – para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

Extender la protección social – para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

Promover el diálogo social – La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como, para crear sociedades cohesionadas.

La Organización Internacional del Trabajo, establece que “...El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral...”⁵

El concepto de trabajo decente fue formulado por los mandantes de la OIT – gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores – como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

La OIT considera al trabajo decente como un objetivo global y una realidad nacional; el objetivo general del trabajo decente es provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local. La OIT proporciona ayuda a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional.

propósito de superar los principales déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

La OIT trabaja con otros interlocutores dentro y fuera de las Naciones Unidas para ofrecer experiencia consolidada e instrumentos políticos clave para el diseño y la aplicación de estos programas. Además, proporciona apoyo para formar las instituciones necesarias para llevarlos a cabo y medir los progresos. El contenido de estos programas difiere de un país a otro, al reflejar sus necesidades, recursos y prioridades.

El progreso requiere de acciones a escala mundial. El programa de Trabajo Decente establece las bases de un marco más justo y sostenible para el desarrollo global. La OIT trabaja para desarrollar políticas económicas y sociales con un enfoque orientado hacia el trabajo decente en colaboración con las principales instituciones y actores del sistema multilateral y de la economía mundial.

De acuerdo con las ideas de la OIT sobre el trabajo decente, el gobierno federal mexicano, pretendiendo reglamentar el concepto constitucional del trabajo digno y socialmente útil, propuso reformar los artículos 2 y 3 de la Ley federal del Trabajo para proponer una redacción del tenor siguiente:

“Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como, propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación;

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, así como, los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, género, preferencia sexual, edad, discapacidades, doctrina política, condición social, religión, opiniones, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, así como, los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”

Por su parte, el PRI, en su iniciativa de reforma, considera que: Frente a los cambios globales en la economía y la sociedad, los actores productivos y sociales en México hemos vivido un proceso de ajuste importante, pues las formas de producir y de organizar el trabajo han venido cambiando, al tiempo que la planta productiva ha tenido adaptaciones importantes... Ello hace que sea necesaria una modificación a la Ley Federal del Trabajo, que sin alterar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución política y los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo sea posible realizar los cambios que requiere nuestro país en el ámbito laboral, sin alterar las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

Y reglamentando el concepto constitucional de trabajo digno y socialmente útil propone mantener la finalidad equilibradora de las normas laborales y añade:

El principio rector de las relaciones de laborales es el del **trabajo digno, adoptado a nivel internacional** y que comprende remuneración adecuada, diálogo y acuerdo tripartita, prestaciones justas, normas no discriminatorias, seguridad en el empleo, formación profesional continua, fortalecimiento sindical y negociación colectiva y empleo de calidad y en cantidad suficiente.

Queda prohibida cualquier forma de discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, sexo, edad, capacidades diferentes, doctrina política, condición social, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que atente contra los derechos humanos laborales.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la productividad y la calidad en el trabajo, así como, los beneficios que éstas deban generar tanto para los trabajadores como para los patrones.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El constituyente mexicano de 1917 tuvo conciencia de que los derechos que consagraba en el Artículo 123 eran deberes de la sociedad hacia sus trabajadores, pues concibió los nuevos derechos sociales como el mínimo imprescindible para que el pacto social conservara pleno vigor; pero que a medida de las circunstancias y el desarrollo social lo permitieran, sería necesario mejorarlos.

SEGUNDA: Esencialmente, el concepto de trabajo decente de la OIT y el trabajo digno y socialmente útil que contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son similares, ya que contemplan una

remuneración adecuada, diálogo y acuerdo tripartita, prestaciones justas, normas no discriminatorias, seguridad en el empleo, formación profesional continua, fortalecimiento sindical, negociación colectiva y empleo de calidad y en cantidad suficiente.

TERCERA: Toda persona apta para el trabajo debe tener oportunidad constante de realizarlo y constituye una obligación primordial para el Estado de crear todas las condiciones que sean indispensables para que cada uno de los miembros de la comunidad tenga la oportunidad de realizar su vocación natural, propiciando de esta manera que la comunidad pueda contar con la suficiente producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades.

Toda persona apta para el trabajo debe tener oportunidad constante de realizarlo y constituye una obligación primordial para el Estado de crear todas las condiciones que sean indispensables para que cada uno de los miembros de la comunidad tenga la oportunidad de realizar su vocación natural...

REFERENCIAS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2011/02/27/durante-2010-pib-per-capita-se-ubico-us9255>. Consultado el 5 de septiembre de 2011.
3. <http://www.laeconomia.com.mx/pobreza-mexico-2010/>
4. http://www.vicariadepastoral.org.mx/8_compendio_doctrina_social/cdsi_11.htm
5. www.ilo.org.mex

LEGISLACIÓN

1. Ley Federal del Trabajo.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

AUTORES

Dr. Manuel Jiménez López – Doctor y Maestro en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, División de Estudios de Posgrado e Investigación de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Ponencia presentada durante el VII Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado del 18 al 21 de octubre de 2011 en la Universidad del Norte en Barranquilla, Colombia. Dirección electrónica: jimlop@prodigy.net.mx

Dr. Ernesto Aguilar García – Doctor de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Ponencia presentada durante el VII Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado del 18 al 21 de octubre de 2011 en la Universidad del Norte en Barranquilla, Colombia.

Dr. Teódulo Pérez Martínez – Doctor de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Ponencia presentada durante el VII Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado del 18 al 21 de octubre de 2011 en la Universidad del Norte en Barranquilla, Colombia.

Copyright 2012 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA REFORMA CONSTITUCIONAL MEXICANA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Dr. Manuel Jiménez López

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación, realizamos la conceptualización y estudio de la relación laboral y los elementos subjetivos que la integran, desde la perspectiva de la Ley Federal del Trabajo, en un análisis correlacionado de las reformas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de protección de los Derechos Humanos; ambas del mes de junio del año 2011. Surge la idea de abordar este tema en este Congreso Internacional, al contemplar algunos criterios doctrinales que respecto a la persona titular de los derechos humanos se ha venido dando al interior de nuestro país, llegándose a afirmar que las personas jurídicas o personas morales, como se les conoce en México, no podrán interponer el juicio de amparo, porque éstas no tienen derechos humanos, pues esa facultad subjetiva pública, solo la detentan las personas humanas y no los demás sujetos de derecho que contemplan las leyes. Consideramos que este evento jurídico internacional es un excelente espacio para conocer la experiencia de otros doctrinistas jurídicos con criterios similares o divergentes, aún y cuando en sus países de origen no se contemplen las mismas disposiciones constitucionales que analizaremos.

Nuestra investigación la hemos dividido, después de la presente introducción, en tres capítulos; al primero lo denominamos: Los Elementos Subjetivos de la Relación Laboral Mexicana, en el cual analizamos, doctrinal y legalmente, dicho concepto, precisando y definiendo los elementos que la integran y enfatizando el estudio de los componentes subjetivos; el segundo capítulo lo subtitulamos: La Protección Jurídica de los Derechos Humanos en Materia Laboral, en donde exponemos y enfatizamos las principales disposiciones jurídicas, tanto

constitucionales o normas máximas, como laborales y en materia de amparo, resaltando las normas internacionales obligatorias en nuestro país, por constituir derecho aplicable y vigente; el tercer capítulo lo subtitulamos: La Persona Jurídica y los Derechos Humanos, en el que, después de mencionar las dos reformas que se hicieron a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el mes de junio del año 2011, y resaltar las relativas a los derechos humanos, analizamos el riesgo de realizar una interpretación gramatical limitativa al concepto de la persona jurídica titular de esos derechos subjetivos públicos inherentes al sujeto de derecho; finalizamos nuestra investigación con tres conclusiones obtenidas del cuerpo del presente trabajo.

LOS ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL MEXICANA

La doctrina laboral mexicana, señala que la relación de trabajo es: “... una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias...”¹

El concepto legal de la relación laboral, lo expresa con clara sencillez el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo mexicana, al disponer que “... Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”. Por nuestra parte, consideramos que la relación laboral es el vínculo jurídico objetivamente generado, mediante el cual una persona física, presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, del que se deriva la aplicación de la normatividad, nacional o internacional, en materia laboral y de seguridad social.

De las anteriores definiciones se puede concluir que los elementos que constituyen la relación de trabajo son de dos clases: subjetivos y objetivos; respecto a los primeros encontramos por un lado: a) la persona que presta un trabajo personal subordinado, denominada trabajador, que siempre será una persona física, un individuo, un ser humano, con capacidad jurídica de contraer obligaciones y ejercer derechos; y, por el otro, el que se beneficia con el trabajo de éste; y b) el empleador, que puede ser: una persona física, una denominación, una empresa, un establecimiento, es decir una persona jurídica, o como se le conoce en México, una persona moral, con la capacidad jurídica de obligaciones y ejercer derechos, sujeto jurídico que recibe los servicios que presta el trabajador y por el cual le cubre a éste una remuneración.

Los elementos objetivos de la relación laboral son: a) el trabajo personal subordinado, que consiste en el servicio o los servicios que presta el trabajador; y b) la remuneración que recibe el trabajador por sus servicios, denominada salario; respecto de este último elemento objetivo, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo lo define con singular claridad al disponer que: salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Los elementos de la relación laboral son: el subjetivo, el objetivo y la subordinación que, en seguida, se esquematizan y explican:

Elemento Subjetivo:

- a) El trabajador, que invariablemente es una persona física.
- b) El empleador, que puede ser: patrón persona física, patrón persona jurídica (moral), identificada como denominación, empresa, o establecimiento.

Elemento objetivo:

- a) El servicio o los servicios que como obligación debe prestar el trabajador al empleador;
- b) El pago del salario que con carácter obligatorio debe retribuir el patrón al trabajador;
- c) La subordinación, que consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador, respecto de las labores convenidas.

...el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan la conducta externa de trabajadores y empleadores, derivada de la relación laboral, tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, capital y trabajo.

Por otra parte, consideramos que el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan la conducta externa de trabajadores y empleadores, derivada de la relación laboral, tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, capital y trabajo. Para perfilar el concepto de justicia social, debemos abordar antes el estudio de la justicia en general y relacionarla con el concepto de lo social; respecto de la primera, una obra de consulta previene que: 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.”²

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 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.³

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 laboral principal disciplina del derecho social.

En relación a la interpretación de las normas laborales, la Ley Federal del Trabajo expresa en el numeral 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.

LA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL

El 10 de junio de 2011 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, un decreto que reforma y modifica el sistema jurídico mexicano en cuanto al reconocimiento de los

Derechos Humanos y su adecuada conceptualización y esencia; aspectos que, teóricamente, habían sido planteados desde hace varios años, pero a partir de las recientes reformas constitucionales publicadas, son derecho vigente. Tales reformas contemplan la denominación del capítulo primero del título primero como: “De los Derechos Humanos y sus Garantías”; y la modificación de los artículos 1º, 3º, 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102 Apartado B y 105, de nuestra Carta Magna, y en materia de la tutela de los derechos humanos, abarca en su conjunto, tanto los instrumentos y mecanismos nacionales, como los internacionales.

La protección de derechos humanos de las personas ha dejado de ser un asunto meramente nacional, para incluirse en una estructura trasnacional, ya sea regional, en nuestro caso a través del Sistema Interamericano o bien universal a cargo de la Organización de las Naciones Unidas. Resaltamos, para los fines de nuestro trabajo de investigación, que la reforma constitucional en su primer artículo incorpora el goce de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en todos los tratados internacionales que haya ratificado México, así como, de las garantías para su protección, y contempla que la

La protección de derechos humanos de las personas ha dejado de ser un asunto meramente nacional, para incluirse en una estructura trasnacional, ya sea regional, en nuestro caso a través del Sistema Interamericano o bien universal a cargo de la Organización de las Naciones Unidas.

interpretación de tales derechos debe realizarse conforme a la Constitución y a dichos Tratados, en tal sentido expresa: “Artículo 1º.-En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley... ”.

Nuestro país forma parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, por lo tanto, se encuentra obligado a incorporar a su legislación positiva todos los tratados o convenios laborales, que aprobados por el titular del ejecutivo sean ratificados por el senado de la república en los términos del artículo 133 de nuestra carta magna, pues constituyen normas internacionales que tienen la calidad de derecho sustantivo o material. La OIT ejerce un control de vigilancia sobre la forma en que México lleva a la práctica los convenios que ha ratificado, pero no puede ejercer jurisdicción contenciosa respecto al cumplimiento de los mismos. Los trabajadores mexicanos, también, pueden impugnar ante las autoridades jurisdiccionales mexicanas el incumplimiento o aplicación en su beneficio de dichas normas sustantivas en los términos de los artículos 6 y 17 de la Ley Federal del Trabajo, el primer numeral citado textualmente dispone: Artículo 6º. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), órgano jurisdiccional supranacional, ha sido 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 laborales, pues también son derechos humanos, al tenor de los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que textualmente expresan:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como, a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Por su parte, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (CADH), dispone:

Artículo 8. De las 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 ... laboral, ... o de cualquier otro carácter.

Artículo 16. Libertad de Asociación

b) Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, ... laborales, ... o de cualquiera otra índole.

Artículo 25. Protección Judicial

b) 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... 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...

LA PERSONA JURÍDICA Y LOS DERECHOS HUMANOS

Hemos indicado en la introducción de nuestro trabajo de investigación que la idea de abordar este tema en este Congreso Internacional fue el contemplar algunos criterios doctrinales que afirman que con motivo de la reforma constitucional mencionada anteriormente, las personas jurídicas o morales carecen de la facultad de promover el proceso constitucional de amparo, ante el eventual suceso de que sean violados sus derechos por actos de cualquier autoridad, habida cuenta de que según argumentan, las personas morales no

tienen derechos humanos, pues estos, según ellos, pertenecen únicamente a la persona física. Previamente a la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, el 6 de junio de este año fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reformó, adicionó y derogó diversas disposiciones de los artículos 94, 103, 104 y 107 de la Carta Magna, con la finalidad de modernizar el juicio de amparo pretendiendo transformarlo en un medio más eficaz de protección de los Derechos Humanos, denominación que pronto contemplaría la Constitución Federal, supuestamente para sustituir el concepto de garantías individuales. De tales disposiciones jurídicas constitucionales nos permitimos resaltar lo dispuesto por el Artículo 103, el cual dispone: Artículo 103. Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite,

I. Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta Constitución, así como, por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;



II. Por normas generales o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los estados o la esfera de competencia del Distrito Federal, y

III. Por normas generales o actos de las autoridades de los Estados o del Distrito Federal que invadan la esfera de competencia de la autoridad federal.

En el decreto de referencia se determinó que tales reformas entrarían en vigor a los 120 días de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, y si bien ya se encuentran en pleno vigor, a la fecha no se ha sido expedida la nueva Ley de Amparo; y toda vez que, en la reforma constitucional de junio del 2011, se contemplan líneas generales que rigen al juicio de amparo mexicano, corresponderá a la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitir los acuerdos necesarios para tramitar y resolver los procesos jurisdiccionales de amparo, hasta en tanto dicha nueva ley sea expedida.

Algunos doctrinistas de la ciencia procesal, respecto de la reforma constitucional mexicana han sostenido que: “Con tal evolución se abandonó el concepto de “garantías individuales” otorgadas por la Constitución, para adoptar la concepción de “Derechos Humanos”.⁴ Después de señalar la necesidad de adecuación del concepto de garantías individuales, Armando Hernández Cruz las denomina garantías jurídicas a las que considera como la “... serie de medios, mecanismos y organismos o instituciones establecidos por la norma jurídica para hacer efectivo el ejercicio de los derechos subjetivos públicos, es decir la protección procesal de los derechos de la persona humana...”⁵ Con base a lo anterior juristas de la doctrina constitucional mexicana consideran que, en virtud de que: “El amparo ahora protege Derechos Humanos... Ello impide la posibilidad de que las personas morales, incluyendo las personas morales oficiales, puedan promover amparo al no ser titulares de derechos humanos...”⁶ Afirmación de la cual disentimos pues, en primer lugar, nuestra constitución federal no abandona el concepto de garantías individuales, estas constituyen todo un entramado organizado de preceptos sistematizados para asegurar, a través de ellos, que la privación de los derechos humanos o fundamentales de las personas jurídicas la sufrirá sólo quien lo merezca, por ejemplo, al patrón se le privará de sus bienes cuando no cuente con efectivo para cumplir la condena que le imponga el juzgador laboral, previamente a seguirse todo un proceso jurisdiccional. Es necesario diferenciar los Derechos Humanos y las Garantías Individuales; los primeros son aquel “conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, que se reconocen al ser humano considerado individual y colectivamente”⁷, en tanto que las Garantías Individuales son los medios que el Estado se obliga a cumplir, en el caso de verse en la necesidad de afectar aquéllos, con lo que queda asegurado su disfrute. No desconocemos tampoco la diferencia fundamental entre derechos humanos y derechos fundamentales, pues los primeros los tiene la persona independientemente del reconocimiento estatal, en efecto, los derechos humanos no son creados por la Constitución o los tratados internacionales,

estos ordenamientos jurídicos solo los reconocen pues derivan de la esencia del sujeto titular del mismo. En cambio, los derechos fundamentales adquieren tal carácter cuando se contemplan en sus Cartas Magnas y demás ordenamientos jurídicos superiores. Desde luego que no estamos de acuerdo con la denominación de persona moral pues consideramos que el concepto de persona jurídica es mucho más amplio además que lo contrario a persona moral sería una persona inmoral, en cambio lo contrario a la persona jurídica sería una persona no jurídica, una persona que no puede ser titular de derechos subjetivos y tampoco tiene la necesidad cumplir con ciertas obligaciones.

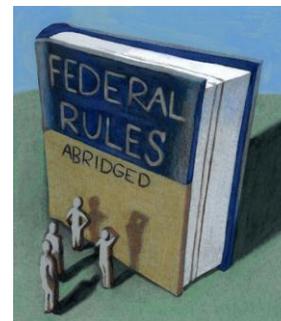
Del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo se pueden extraer algunos entes jurídicos que quedarían obligados a cubrir al trabajador diversas prestaciones previo al cumplimiento de los hechos litigiosos que expusiera en su escrito inicial de demanda, en dicho artículo podemos leer: ARTÍCULO 712. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

Como podemos notar, aquí se nos habla del nombre de la persona física, de una denominación, y de la razón social de una persona moral, aspectos que si el trabajador desconoce no por ello quedan vulnerados los derechos que podía haber adquirido con motivo de un conflicto laboral; en efecto, al trabajador le basta que señale el domicilio de su empleador y la actividad a que se dedica, a fin de que al demandado se le respete el derecho al debido proceso legal. Estimamos que, en materia de procedencia del proceso constitucional conocido en nuestro país como juicio de amparo, que tiene como finalidad resolver los conflictos derivados de violación a los derechos humanos y sus garantías individuales, es decir, la protección procesal de tales derechos debe cuidarse que la interpretación de la norma jurídica no se realice con un criterio limitado al gramatical, incluso al lógico. En efecto, en la interpretación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de la normatividad que de ella se derive en materia de Derechos Humanos, debe realizarse

con base a los criterios sistemático y teleológico, es decir, tomando en cuenta la normatividad vigente en su conjunto y la finalidad del legislador al crear la norma, pues su intención de ninguna manera fue la de privar a las personas jurídicas o morales de su principal medio de defensa: el juicio de amparo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La relación laboral es el vínculo jurídico objetivamente generado, mediante el cual una persona física, presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, del que se deriva la aplicación de la normatividad, nacional o internacional, en materia laboral y de seguridad social.



SEGUNDA: Los elementos subjetivos de la relación de trabajo son: a) la persona que presta un trabajo personal subordinado, denominada trabajador, que siempre será una persona física, un ser humano, con capacidad jurídica para contraer obligaciones y ejercer derechos; y b) el empleador, que puede ser: una persona física, una denominación, una empresa, un establecimiento, es decir, una persona jurídica o moral, con la capacidad jurídica para contraer obligaciones y ejercer derechos, sujeto jurídico que recibe los servicios que presta el trabajador y por el cual le cubre a éste una remuneración.

TERCERA: La interpretación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de la normatividad que de ella se derive en materia de derechos humanos, debe realizarse con base en los criterios sistemático y teleológico, es decir, tomando en cuenta la normatividad vigente en su conjunto y la finalidad del legislador al crear la norma, pues su intención de ninguna manera fue la de privar a las personas jurídicas o morales de su principal medio de defensa: el juicio de amparo.

REFERENCIAS

1. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición actualizada. Volumen I, página 187. Editorial Porrúa, México. 1991.
2. Cfr. Diccionario de Filosofía (CD-ROM). Copyright © 1996. Empresa Editorial Herder S.A., Barcelona. ISBN 84-254-1991-3. Autores: Jordi Cortés Morató y Anthony Martínez Riu.
3. Cfr. Idem
4. GUERRA AGUILERA, José Carlos. De la Posibilidad de que No Habrá Juicios de Amparo Directo Patronales, comunicación enviada a varios laboristas por correo electrónico.
5. HERNÁNDEZ CRUZ, Armando. Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Justiciabilidad en el Derecho Mexicano. México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2010, pp. 24-25.
6. BALTAZAR ROBLES, Germán Eduardo. El Juicio de Amparo contra Normas Generales y Reformas Constitucionales. Ponencia presentada en el Segundo Foro Nacional sobre la Iniciativa de una Nueva Ley de Amparo, organizado por el Senado de la República del 6 al 8 de septiembre de 2011.
7. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Porrúa, S.A., México, 1993, ver voz: Derechos humanos.

AUTOR

Dr. Manuel Jiménez López – Doctor y Maestro en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, División de Estudios de Posgrado e Investigación de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Ponencia presentada durante el VII Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado del 18 al 21 de octubre de 2011 en la Universidad del Norte en Barranquilla, Colombia. Dirección electrónica: jimlop@prodigy.net.mx

Copyright 2012 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

ESTADO Y TENDENCIAS DE LA EVALUACIÓN EN LAS FUNDACIONES Y LAS CORPORACIONES SIN FINES DE LUCRO

Flordeliz Serpa, PhD y Lizzette Rojas, PhD

INTRODUCCIÓN

Cada vez más, se observa un aumento en la atención que se brinda a la evaluación del desempeño e impacto de las fundaciones y de las corporaciones sin fines de lucro (CSFL), así como, a los resultados de dichas evaluaciones.

Durante el año 2011, Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. (NPERCI), en su esfuerzo de contribuir positivamente al fortalecimiento del sector filantrópico y sin fines de lucro, comparó los resultados publicados por el Center for Effective Philanthropy (CEP), a través de la evaluación sobre el desempeño de una muestra de fundaciones grandes en Estados Unidos,¹ con los obtenidos en dos de sus investigaciones, una relacionada a la capacidad de las CSFL para demostrar su desempeño e impacto y otra relacionada a las recomendaciones para fortalecer a las CSFL en el área de administración.^{2,3} El propósito de este estudio fue determinar el estado y las tendencias de la evaluación en las fundaciones y las CSFL. La metodología utilizada en esta investigación fue el análisis comparativo, a través del cual se compararon los hallazgos principales de los tres estudios.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez comparados los resultados, se observó que, interesantemente, los resultados del CEP coincidían con los de NPERCI. Los resultados publicados por el CEP revelaron que los directores ejecutivos de las fundaciones que participaron en el estudio consideraban importante el evaluar la efectividad de las fundaciones. Sin embargo, entienden que este esfuerzo debe mejorar.

...los directores ejecutivos de las fundaciones que participaron en el estudio consideraban importante el evaluar la efectividad de las fundaciones. Sin embargo, entienden que este esfuerzo debe mejorar.

...las CSFL que reciben fondos de dichas fundaciones deben tener estándares de evidencia más altos de los que tienen actualmente y que las fundaciones deben enfatizar en la efectividad de las CSFL que reciben o podrían recibir sus fondos.

Asimismo, entienden que es importante y necesario que la junta directiva se involucre en los procesos de evaluación. Sin embargo, para ellos es un reto lograr que la junta directiva se involucre en los procesos de evaluación. Estos resultados coinciden con los hallazgos del estudio de NPERCI relacionado al desempeño e impacto de las CSFL, el cual reveló que existen limitaciones en el proceso de evidenciar desempeño e impacto, lo que puede debilitar significativamente la capacidad de las CSFL para operar y ser sostenibles. Asimismo, muchas de las CSFL que participaron en el estudio carecían de un sistema de monitoreo y evaluación. En cuanto a la junta directiva, el estudio de NPERCI reveló que una proporción considerable de las CSFL tenían que fortalecer bastante su junta directiva para que entendieran cuáles eran sus responsabilidades y poder involucrarla más en los procesos medulares de la corporación. El estudio del Análisis Comparativo de las Recomendaciones para Fortalecer a las CSFL de NPERCI identificó varias áreas de prioridad para fortalecer la administración de las CSFL entre las que se encontraron evaluación y/o medición y la capacitación, desarrollo y/o autosuficiencia.

Entre los resultados publicados por el CEP se destacó que, aunque la mayor parte de los directores ejecutivos de las fundaciones consideran que se ha alcanzado un nivel de progreso importante en lo que respecta a la evaluación de la efectividad de las fundaciones durante la pasada década, más del 60% de dichos directores ejecutivos indicó que muy pocas fundaciones sabían cómo era su desempeño general en el presente. El estudio del CEP reveló, también, que los directores ejecutivos consideran que las CSFL que reciben fondos de dichas fundaciones deben tener estándares de evidencia más altos de los que tienen actualmente y que las fundaciones deben enfatizar en la efectividad de las CSFL que reciben o podrían recibir sus fondos.



Los directores ejecutivos de las fundaciones también señalaron que la información que están recopilando para conocer la efectividad de su trabajo les ayuda a fortalecer el desempeño futuro de las CSFL recipientes de sus fondos,

...sólo un 18% realiza encuestas de satisfacción con los servicios y un 20% realiza evaluaciones de necesidades en la población servida.

a conocer el impacto de los programas de la fundación, a exigirle a las CSFL que asuman su responsabilidad, y a decidir si renovarán los fondos asignados. Sin embargo, un tipo de información que muy pocas fundaciones recopilan para conocer la efectividad de su gestión es la percepción de los clientes o recipientes de servicios, lo que incluye encuestas y grupos de enfoque entre aquellas personas y/o grupos comunitarios que las fundaciones están tratando de servir e impactar. Esta declaración del CEP coincide con los señalamientos de NPERCI sobre el estado de la práctica de la evaluación entre las CSFL. Entre los hallazgos más sobresalientes del estudio de NPERCI sobre la capacidad de las CSFL para demostrar su desempeño e impacto se destaca que sólo un 18% realiza encuestas de satisfacción con los servicios y un 20% realiza evaluaciones de necesidades en la población servida. Además, NPERCI encontró que un 38% de las corporaciones estudiadas realiza evaluaciones de sus servicios y sólo un 12% realiza evaluaciones internas regularmente.

El CEP indicó que aquellas fundaciones que sí recopilan este tipo de información confían más en su habilidad para evaluar su desempeño y están en una mejor posición para entender el progreso que su fundación está consiguiendo con las estrategias establecidas, el impacto que están logrando en las comunidades que sirven y la contribución que están haciendo al campo de servicios en el que trabajan. El CEP también indicó en su informe que, en la actualidad, casi la mitad de los directores ejecutivos de las fundaciones (48%) comunicaron que combinaban información de diversas funciones medulares (inversiones, administración, compensación y beneficios, manejo de fondos, etc.), dentro de una evaluación general de desempeño a nivel institucional. Según los ejecutivos, esto les sirve para aprender sobre y mejorar el desempeño futuro de la fundación, rendir cuentas sobre la utilización de los recursos de la fundación y entender el impacto externo que puede ser atribuido a la gestión de la fundación. Estos hallazgos son muy similares a los que NPERCI reportó en su estudio sobre la capacidad de las CSFL para demostrar su desempeño e impacto, donde se determinó que el 46% de las CSFL poseía una capacidad excelente o buena para demostrar su desempeño e impacto (28%

y 18%, respectivamente), mientras que un 24% de las CSFL demostró que tenía una capacidad moderada, 18% una capacidad limitada y 12% una capacidad muy limitada. Asimismo, en el Análisis Comparativo de las Recomendaciones para Fortalecer a las CSFL, NPERCI encontró que más del 90% de los trabajos examinados recomendaban que se fortaleciera la evaluación y/o medición en las CSFL.

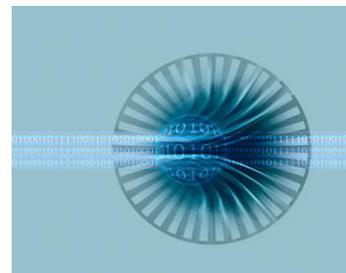
Por otro lado, el CEP señaló que aún existe la necesidad de un cambio de mentalidad sobre la medición y la disponibilidad de más datos e información que pueda resumir y demostrar el nivel general de desempeño de las fundaciones. Estos señalamientos del CEP coinciden con los hallazgos que NPERCI reportó en su estudio sobre la capacidad de las CSFL para demostrar su desempeño y su impacto, donde un 47% de las CSFL documentaba los procesos y actividades adecuadamente, un 35% utilizaba cuestionarios, formularios u otros instrumentos para recopilar datos, y un 43% preparaba informes sobre acciones correctivas y sus resultados, a partir de informes de evaluación y/o señalamientos de auditores.

El CEP también reportó en su informe que los directores ejecutivos de aquellas fundaciones que combinaban información de diversas funciones medulares para evaluar el desempeño institucional general se distinguían de los ejecutivos que no realizaban dicha práctica en tres puntos

específicos: 1] tendían a recopilar una mayor variedad de información para entender la efectividad de su gestión; 2] consideraban que los datos operacionales que recopilaban eran más útiles para entender cuán efectivos eran; y, por último, 3] informaron que tenían un mejor entendimiento sobre el progreso que estaba logrando su fundación en la implantación de sus estrategias.

El CEP señaló que los directores ejecutivos de las fundaciones creían en la importancia de la evaluación y que ésta figuraba entre sus prioridades más altas. También, indicó que se está realizando un mayor número de

...aún existe la necesidad de un cambio de mentalidad sobre la medición y la disponibilidad de más datos e información que pueda resumir y demostrar el nivel general de desempeño de las fundaciones.



...65% de los directores ejecutivos subrayó que el lograr que las evaluaciones resulten en información significativa y útil es un reto.

actividades de evaluación que hace una década y que están adoptando un mayor número de indicadores y medidas indirectos para demostrar el desempeño de las fundaciones. Sin embargo, el CEP reportó que, a pesar del progreso alcanzado, varias fuentes potencialmente importantes de datos son utilizadas por sólo una pequeña proporción de las fundaciones. Por ejemplo, la opinión de los beneficiarios de los servicios de las fundaciones está entre las fuentes de información que son utilizadas por una minoría de los directores ejecutivos de las fundaciones en su esfuerzo para evaluar su desempeño. Estos señalamientos coinciden con los hallazgos que NPERCI reportó en el estudio sobre la capacidad de las CSFL para demostrar su desempeño, donde uno de los hallazgos más sobresalientes fue que muy pocas CSFL contaban con una filosofía o modelo de servicio y, de esos modelos, sólo unos pocos estuvieron adecuadamente orientados a resultados. Interesantemente, en organizaciones con avances en la capacidad de recopilación y análisis de datos se observó que los informes examinados presentaban mucha información descriptiva sobre los diversos programas, proyectos y servicios, pero no presentaban evidencia sobre los resultados o cambios logrados en la población servida y el impacto que habían tenido en la comunidad. También, se observó que la mayoría de los informes que incluyeron algún tipo de datos y análisis estadísticos no utilizaron una metodología adecuada para recopilarlos y tampoco utilizaron las pruebas estadísticas apropiadas para analizarlos e interpretarlos. Más aún, independientemente de la metodología utilizada, se observó que dichos datos no solían ser utilizados para la toma de decisiones, sino que respondían a un requisito de alguna fuente de fondos.



Por otra parte, en su investigación, el CEP menciona que la mediana de la inversión en evaluación formal es de dos por ciento (2%) del presupuesto de los fondos asignados. Una gran mayoría de los directores ejecutivos de las fundaciones reportaron que la evaluación formal ha ayudado a las fundaciones a entender los efectos de su trabajo. Interesantemente, el CEP señala que hacer

Es impostergable el desarrollo de una cultura de evaluación; no se puede perder de vista que la evaluación informa sobre el estado operacional, la efectividad, eficiencia e impacto de un programa, un proyecto, un servicio o toda una corporación.

un buen uso de las evaluaciones no es fácil y señaló que un 65% de los directores ejecutivos subrayó que el lograr que las evaluaciones resulten en información significativa y útil es un reto.

En el estudio sobre la capacidad de las CSFL para demostrar su desempeño e impacto, NPERCI encontró diversos hallazgos relacionados a la práctica de la evaluación. Muchas de las CSFL no realizaban evaluaciones continuamente y los sistemas de monitoreo y evaluación, en su inmensa mayoría, estuvieron segmentados y fueron inconsistentes. Diversas CSFL no contaban con un perfil completo y actualizado de sus clientes y muy pocas corporaciones pudieron demostrar que evaluaban regularmente la satisfacción de los clientes con los servicios y que utilizaban los resultados para mejorar los mismos. Finalmente, las CSFL, en su mayoría, no contaban con un sistema de evaluación interna.

En el estudio sobre las recomendaciones de diversos estudios y trabajos relacionados a la administración en las CSFL, NPERCI encontró importantes hallazgos concernientes a la práctica de la evaluación. Varios estudios recomendaron la adopción de estándares, normas y procedimientos que contuvieran controles internos de administración y contabilidad, así como, mecanismos de autorregulación y un sistema de acreditación. También, se identificó que varios de dichos estudios recomendaron el apoyar y promover la implantación y/o mejoramiento de procesos de medición de desempeño, rendición de cuentas y transparencia.

CONCLUSIONES

Partiendo de los estudios analizados y sus respectivos hallazgos, se puede concluir, en primer lugar, que, a pesar de la relevancia y creciente importancia de la evaluación, la resistencia a utilizarla como instrumento gerencial y de control para generar procesos de toma de decisiones informados se hace presente en la escasa presencia de sistemas completos y adecuados de monitoreo y evaluación en las diversas CSFL.

En segundo lugar, es necesario conocer y fortalecer la práctica de la evaluación entre las fundaciones y las CSFL. Es impostergable el desarrollo de una cultura de evaluación; no se puede perder de vista que la evaluación informa sobre el estado operacional, la efectividad, eficiencia e impacto de un programa, un proyecto, un servicio o toda una corporación. Más aún, la evaluación provee los datos necesarios sobre los clientes, así como, los datos sobre los resultados esperados y los alcanzados, proveyendo una ventaja competitiva y colocando a las fundaciones y a las CSFL en una mejor posición para destacarse de sus competidores.

A nivel federal, estatal, local e individual, los patrocinadores, en sus diversas modalidades (gobierno, fundaciones, empresa privada e individuos), buscan una evidencia concreta de que sus inversiones están haciendo una diferencia real y sostenible, una evidencia de que están invirtiendo inteligentemente.



Es una cuestión de hecho que la evaluación trasciende los sectores y las industrias.

Es una cuestión de hecho que la evaluación trasciende los sectores y las industrias. Las fundaciones, el gobierno, la academia, la empresa privada y las CSFL tienen una responsabilidad compartida de crear mayor conciencia sobre la necesidad e importancia de la evaluación para demostrar el desempeño y el impacto logrado en sus clientes y la comunidad en general. También, la evaluación está dirigida a alcanzar un progreso sostenible hacia el logro de su misión y contribuye a tomar decisiones informadas y correctas en la planificación e implantación de programas, estrategias y servicios.

RECOMENDACIONES

Considerando los resultados y las conclusiones expuestas, se formularon las siguientes recomendaciones:

1. Desarrollar la capacidad de monitoreo, evaluación y aprendizaje relacionado al estado, las tendencias y los cambios en el ambiente operacional de las fundaciones y corporaciones.

2. Implantar un sistema interno de evaluación que sea práctico y útil, enfocado en desarrollar la capacidad operacional y la efectividad institucional, y centrado en los clientes y/o población servida.
3. Utilizar instrumentos adecuados, válidos y confiables para recopilar datos, así como, pruebas estadísticas apropiadas para analizar los mismos.
4. Fomentar que las fundaciones y las CSFL realicen evaluaciones basadas en investigación y evidencia (*research- and evidence-based*).
5. Promover sistemas de monitoreo y evaluación que sean sistemáticos y prácticos.
6. Fomentar la integración de la evaluación como parte del sistema de control institucional y como mecanismo para el mejoramiento continuo de los procesos y actividades institucionales.
7. Fomentar que se le adjudique un mayor peso a la evaluación en el proceso de asignación de fondos.

REFERENCIAS

1. Buteau, E., & Buchanan, P. (2011). The State of Foundation Performance Assessment: A Survey of Foundation CEOs. The Center for Effective Philanthropy, Inc.
2. Serpa, F., & Rojas, L. (2011). Evaluación de la Capacidad de las Corporaciones Sin Fines de Lucro en Puerto Rico para Demostrar su Desempeño e Impacto. **NPERCI Publication Series, 4**. Retrieved from <http://www.nperci.org/EC%20CSFL%20PR%202011.pdf>
3. Serpa, F., & Rojas, L. (2011). Análisis Comparativo de las Recomendaciones para Fortalecer a las Corporaciones Sin Fines de Lucro en Puerto Rico: 2000-2010. **NPERCI Publication Series, 5**. Retrieved from <http://www.nperci.org/AC%20Rec.%20CSFL%20PR%202011.pdf>

AUTORAS

Flordeliz Serpa, PhD – Investigadora y consultora en evaluación. Presidenta y Principal Oficial Ejecutivo, Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc., San Juan, Puerto Rico. Dirección electrónica: nperci@nperci.org

Lizzette Rojas, PhD – Investigadora y consultora en evaluación. Vicepresidenta y Principal Oficial de Operaciones, Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc., San Juan, Puerto Rico. Dirección electrónica: nperci@nperci.org

Copyright 2012 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.