Tema 1. Marco constitucional en materia laboral en México

Introducción

México mantuvo una ruta de acción ligada al periodo de la Revolución Mexicana. Por esa razón, en la Constitución de 1917 se incluyó el artículo 123, referido a la regulación del trabajo.

Del mismo modo, a lo largo de los años posteriores se realizaron modificaciones que permitieron establecer una sola ley para regir todo el territorio nacional, dividiendo las competencias en materia industrial a todas aquellas que fueran de estrategia nacional, las cuales serían atendidas desde el ámbito federal. Por otro lado, el resto de los conflictos laborales estarían a cargo de cada uno de los estados de la República Mexicana.

En cuanto a la relación del derecho laboral con la política, transcurrieron periodos en los cuales se nacionalizaron las industrias de los hidrocarburos, el sistema eléctrico y la banca, lo cual permitió que durante los años treinta hasta finales de los ochenta, el comercio haya tenido una época nacionalista, en donde la apertura de nuevas industrias fue frenada ante el temor de las expropiaciones.

A partir de los años noventa, en el aspecto económico, México firma el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) con Estados Unidos y Canadá, en aras de enfrentar al gigante asiático, el cual ha sido (desde entonces hasta la fecha) la gran fábrica del mundo. De esta forma, se consolidó uno de los bloques más importantes de libre comercio. No obstante, a partir del año 2018 se firma la modificación al TLCAN, dando paso al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en donde se toman en cuenta las nuevas tecnologías y los tipos de comercio electrónico para dar paso a nuevos tipos de negocios.

Debido al sistema prevaleciente entre los países de Estados Unidos y Canadá, denominado como *common LAW* (sistema jurídico de nuestros socios comerciales), y ante la percepción por parte de Estados Unidos de que México no cumplía con la normatividad de democracia sindical, considerado como un *dumping laboral* (término usado para hacer referencia a la práctica de la que hacen uso empresas exportadoras de productos, las cuales consiguen vender a precios más bajos porque utilizan mano de obra mal pagada en países que carecen de este tipo de regulaciones), se agregó un **anexo** al T-MEC, el cual requería que México modificara su Constitución, referente al artículo 123 constitucional, así como su legislación secundaria con un término perentorio. Por su parte, México se comprometió a que, de no cumplirse la instalación de la reforma laboral o alguno de los requisitos planteados en el Anexo 23-A laboral, tendrá que someterse al procedimiento llamado Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.

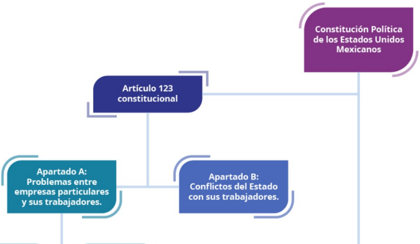
En este tema revisarás cómo la legislación laboral mexicana ha mantenido una transformación importante a lo largo del tiempo, teniendo su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos, los cuales se vinculan estrechamente, por lo que no se puede entender uno sin el otro.

Explicación

Marco constitucional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la ley suprema de nuestro país, la cual enuncia todos los derechos de las personas que se encuentran dentro del territorio nacional. En esta ocasión nos enfocaremos en el artículo 123 constitucional, ya que de este se desprenden legislaciones secundarias, mismas que definen las reglas para hacer valer derechos específicos.

Dicho artículo se encuentra dividido en dos apartados: A y B, los cuales regulan el derecho laboral en general. No obstante, solo se tomará en cuenta lo concerniente al desarrollo del apartado A, de donde corresponde la Ley Federal del Trabajo, debido a que es la ley que regula a las empresas privadas.


Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Artículo 123 constitucional
Apartado A: Problemas entre empresas particulares y sus trabajadores.
Apartado B: Conflictos del Estado con sus trabajadores.

Poder ejecutivo
Poder judicial
T-MEC

Fuente: Instituto Nacional de Desarrollo Social. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de https://www.gob.mx/indesol/documentos/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-97187

Nuestra legislación tiene un orden piramidal, es decir, que la máxima expresión de cualquier derecho se encuentra establecida por la Constitución, la cual contiene artículos de donde emanan **leyes secundarias**. Por ejemplo, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos rige todas las relaciones laborales, pero se encuentra dividido en dos apartados: empresas privadas y gobierno.

En este sentido, nos referiremos al apartado A, ya que nuestro tema de interés son las empresas de carácter privado o su excepción, que son las públicas que actúan como entes privados (órganos descentralizados). Es muy importante saber que la Constitución está sujeta y relacionada a nivel internacional, por lo que los tratados que se firman con otros países se equiparan a lo contenido en la misma, debido a que estos nos generan compromisos económicos, de relaciones diplomáticas, de intercambio comercial, ambiental, laboral, social, etcétera. Por ende, no ceñirse a lo establecido en dichos tratados o convenios internacionales conllevan sanciones que afectarían a México de forma importante.

Breve contexto histórico

Las huelgas de Cananea (1906) y Río Blanco (1907) se constituyeron como la deuda de la clase trabajadora. Por tanto, el artículo 123 constitucional (apartado A) tiene un contexto especial. Nos remontamos al año de 1917, en donde el movimiento revolucionario fue considerado un parteaguas para la inserción de los derechos laborales, detonando el cambio de régimen político y social de aquella época.

La historia del mundo desde el año 1917 a la fecha ha cambiado sustancialmente. La forma de vida hace que los derechos de los trabajadores, por ejemplo, vacaciones, salarios justos y horarios específicos sean incuestionables, por tanto, lo contenido ahora en la norma laboral se debe entender desde otra perspectiva.

De esta forma, durante los años 2017 y 2019, el artículo 123 constitucional y su legislación secundaria tuvieron la mayor reforma en 100 años, a consecuencia de todo un sistema internacional en el que México está comprometido con sus principales socios comerciales: Estados Unidos y Canadá (T-MEC), ya que está destinada a considerar nuevas formas de trabajo, mayor flexibilidad para solucionar conflictos y democracia sindical, esto como resultado de los avances tecnológicos, científicos y económicos.

Por consiguiente, la norma laboral que tenía un siglo dio paso a la modernización de todo el sistema de justicia laboral. Por tanto, de la buena ejecución de dicha normatividad dependerá la operación comercial internacional de México.

Aprobación T-MEC (Anexo 23: implicaciones vinculadas a la empresa)

Según Kissinger (2019), China es una potencia comercial a partir de los años setenta, por lo que hoy en día es conocida como la **gran fábrica del mundo**. Los países de occidente se han visto afectados al depender de su mano de obra voluminosa, barata, eficiente y sin controles laborales.

Para la Secretaría de Economía (2018), esto ha hecho que la economía mundial se reconfigure en bloques que tienden a proteger los intereses comerciales de sus regiones. Por consiguiente, la actualización de la firma del TLCAN para convertirse en T-MEC marca la línea de acción para enfrentar la nueva configuración comercial mundial y no perder liderazgo.

Por su parte, Estados Unidos y Canadá tienen un margen de comercio, así como de equidad laboral similar, lo que puede observarse en salarios sin grandes brechas, comercio justo, salvaguarda del medio ambiente, por lo que su relación está basada en paradigmas mucho más equilibrados con respecto a nuestro país.

Debido a lo anterior, el Gobierno de México (s.f.) se vio en la necesidad de plantear un anexo laboral dentro del T-MEC: 23-A, el cual pretende que exista una mayor hegemonía entre los salarios de sus trabajadores y la elección de representantes, haciéndose necesario que los sindicalizados, como fuente de protección laboral, sean transparentes en sus elecciones para garantizar que se realice una reforma que cambie el comportamiento específico y concreto en favor de la región comercial entre los tres países.

Modificaciones transcendentes que importan a las empresas

Modificar el entorno laboral representa eliminar las malas prácticas en el trabajo. El impacto se puede observar en la política pública de justicia laboral de México, haciendo un cambio notable con un modelo laboral que busca conformar sindicatos que realmente tengan una representatividad legítima. En virtud de lo anterior, una serie de lineamientos y de sanciones por su incumplimiento fueron parte del Anexo 23-A (suscrito por México), los cuales debieron incluirse en la Ley Federal del Trabajo para conjuntarse con los que ya existían.

Para tener una mayor comprensión será necesario plantear cómo se llegó a firmar un nuevo acuerdo con Estados Unidos y Canadá. En el año de 1992 se firmó el primer Tratado de América del Norte (TLCAN), el cual no había sido modificado. Sin embargo, con la aparición de nuevas formas y prácticas de comercio y trabajo, fue necesario modernizarlo. Aunque Estados Unidos y Canadá tienen economías bastantes semejantes, México aún no ha crecido económicamente a la par de sus socios comerciales; de hecho, ha sido muy favorable la situación geográfica de nuestro país, pues gracias a esta podemos ser uno de los proveedores manufactureros, agrícolas e industriales de los dos países señalados.

Dentro de los cambios establecidos en materia comercial, fue necesario que México tuviera mejores políticas laborales para que la ventaja comercial de México no se refiriera a su mano de obra barata (lo cual no es parte de lo acordado con los socios comerciales), sino que la industria en los tres países facilitara el intercambio de recursos humanos, con salarios similares. Por esa razón, dentro del capítulo 23 laboral se insertó un anexo llamado 23-A, el cual marca las reglas que se integraron a la Constitución y a su legislación secundaria (Ley Federal del Trabajo) en materia sindical. Esto con respecto al área colectiva u organizada que se da a través de los sindicatos, pues se detectó, por parte de los socios comerciales, que había un mal manejo de los trabajadores, lo cual no era aceptable dentro del marco de una firma internacional.

A continuación, se presenta el diseño del T-MEC, en cuanto al ámbito laboral:

Capítulo 23 (capítulo laboral)

Busca reafirmar los compromisos asumidos por los tres países en el marco de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada parte, así como promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral.

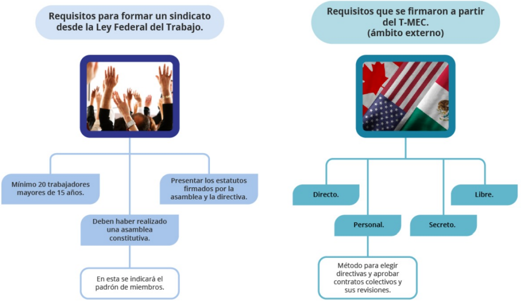
Anexo 23-A (anexo laboral)

Sobre la representación de los trabajadores en la contratación colectiva, compromete a México a adoptar en su legislación una serie de medidas y principios relacionados con el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Reforma laboral. Compatibilidad del predictamen con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).* Recuperado de https://www.reformalaboralmexico.com/wp-content/uploads/2019/04/Presentaci%C3%B3n-TMEC.pdf

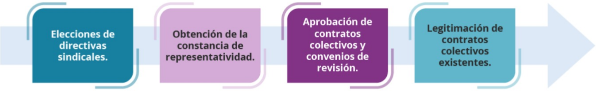
Las nuevas formas de elección del sindicato

Se necesitó modificar el derecho laboral en el área colectiva, es decir, el derecho laboral de los sindicatos en México, ya que existían prácticas inadecuadas en relación con estas organizaciones que ponían en desventaja a los trabajadores mexicanos, respecto de sus pares en Estados Unidos y Canadá, por lo que se agregaron requisitos para que se pudiera firmar el tratado. A continuación, se expone lo que ya existía y lo que se agregó:


Requisitos para formar un sindicato desde la Ley Federal del Trabajo.
Mínimo 20 trabajadores mayores de 15 años.
Presentar los estatutos firmados por la asamblea y la directiva.
Deben haber realizado una asamblea constitutiva.
En esta se indicará el padrón de miembros.
Requisitos que se firmaron a partir del T-MEC. (ámbito externo)
Directo.
Libre.
Personal.
Secreto.
Método para elegir directivas y aprobar contratos colectivos y sus revisiones.

Fuente: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo.* Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Una vez cubiertos los requisitos antes indicados, los sindicatos tendrán que cubrir los siguientes pasos para ser reconocidos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a efecto de que a los sindicatos se les emita su constancia de representatividad que los acredita para realizar gestiones con el empleador.


Elecciones de directivas sindicales.
Obtención de la constancia de representatividad.
Aprobación de contratos colectivos y convenios de revisión.
Legitimación de contratos colectivos existentes.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Los 3 ejes de la reforma al sistema de justicia laboral y negociación colectiva.* Recuperado de https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes_reforma#eje_libertad_democracia_sindical

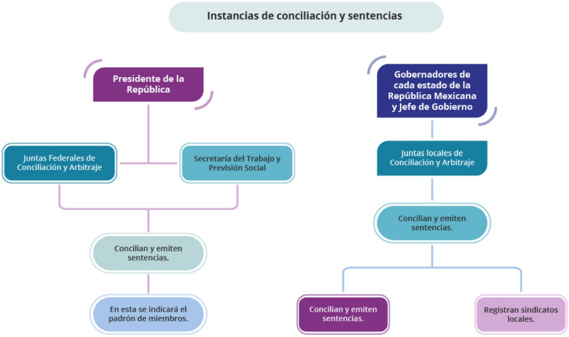
No obstante, en el proceso antes indicado, el empleador no podrá intervenir de ninguna manera, pero sí tendrá derecho a solicitar la constancia de representatividad, a efecto de conocer cuál de los sindicatos obtuvo por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (en caso de que hayan estado en competencia varios de estos). Esto será relevante, ya que se podrá negociar el contrato colectivo de trabajo para la firma conjunta.

Conocer cuántos sindicatos existen y su proporción

Uno de los puntos esenciales marcados por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (s.f.) será conocer con qué sindicato se debe negociar un contrato colectivo inicial, ya que con este se determinan las condiciones laborales de todos los trabajadores, ya sean agremiados al sindicato mayoritario o no. El factor determinante es que deberá acreditar el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores. En caso de que dos o más sindicatos soliciten la misma constancia de representatividad, la cual se emite por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la autoridad organizará una consulta a los trabajadores para determinar cuál tiene el respaldo mayoritario.

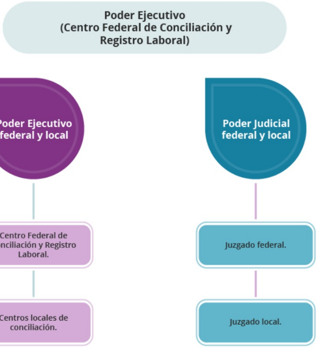
Implicaciones del cambio laboral en justicia

Para hacer posible la adecuación de nuestra legislación mexicana en el contexto internacional, se replanteó la forma en que el derecho laboral era operado. Antes del T-MEC, nuestro país lo hacía desde el poder ejecutivo en lugar del judicial, por lo que existían diversas autoridades que conciliaban y emitían sentencias llamadas laudos. Lo correspondiente en materia judicial para cada una de estas instancias se sigue definiendo por el artículo 123 fracción XXXI constitucional. Para saber cuándo se debe acudir a una autoridad federal o local, se remitirá a la finalidad que tiene la empresa, ya que, si está relacionada con cuestiones indispensables para el país, por ejemplo, la energía o el espacio aéreo o marítimo, serán del ámbito federal, mientras que el resto pertenecerá al ámbito local.


Instancias de conciliación y sentencias
Presidente de la República
Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Concilian y emiten sentencias.
En esta se indicará el padrón de miembros.
Gobernadores de cada estado de la República Mexicana y Jefe de Gobierno
Juntas locales de Conciliación y Arbitraje
Concilian y emiten sentencias.
Concilian y emiten sentencias.
Registran sindicatos locales.

Fuente: Diario Oficial de la Federación. (2017). *DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.* Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

En el esquema anterior se puede apreciar que el mayor cambio fue la separación técnica, lo cual implicaba que las autoridades laborales (Juntas Federales y Locales) que dependían del poder ejecutivo federal y local dejaron de existir, haciendo que al poder ejecutivo federal solo le correspondiera el trabajo de conciliación y registro sindical, y que a los poderes ejecutivos locales únicamente la conciliación para materias meramente de cada estado de la república (en el siguiente esquema podrás apreciar dicha separación). Entonces, por primera vez en más de un siglo, el derecho laboral sería resuelto por sentencias que emitiera el poder Judicial federal y local.


Poder Ejecutivo (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral)
Poder Ejecutivo federal y local
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
Centros locales de conciliación.
Poder Judicial federal y local
Juzgado federal.
Juzgado local.

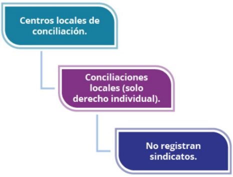
Fuente: Morgan, S. (2018). Justicia laboral, requiere de una nueva visión. *ICD, Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral,* (416). Recuperado de https://idc.brightspotcdn.com/bf/49/207eaa6540d8b0cd383d6724d0d4/416.pdf

El cambio de la justicia laboral fue en el sentido de dividir dicha justicia entre dos poderes federales de la Unión:

- El Ejecutivo Federal, representado por el órgano descentralizado llamado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, es en donde se realizarán los registros de todos los sindicatos ya sean federales o locales. Además, es donde se lleva a cabo la conciliación que corresponda a las ramas de la industria que sean esenciales y de importancia para el funcionamiento de nuestro país. En materia local, los centros de conciliación solo verán cuestiones que atañen a ese ámbito, pero no realizarán registros sindicales.
- El Judicial federal y local se encargará de los juicios que no se hayan conciliado en los Centros Conciliadores Federal y

Local. En consecuencia, emitirán sentencias, por lo que se espera que haya menos juicios, pero que además sean resueltos con mayor fluidez.

Poder Judicial (jueces de lo laboral)


Centros locales de conciliación.
Conciliaciones locales (solo derecho individual).
No registran sindicatos.

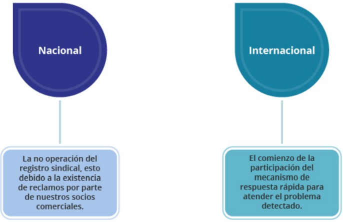
Fuente: Morgan, S. (2018). Justicia laboral, requiere de una nueva visión. *ICD, Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral,* (416). Recuperado de https://idc.brightspotcdn.com/bf/49/207eaa6540d8b0cd383d6724d0d4/416.pdf

Este segmento de la ley explica que los **centros de conciliación locales** de cada estado de la república se dedicarán fundamentalmente a la conciliación, pero no al registro sindical. En otras palabras, habrá una concentración en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral sobre la emisión de los registros sindicales de todos los sindicatos a nivel federal y estatal, por lo que cualquier inconformidad de parte de los sindicatos locales tendrá que ser conocida por el centro federal ya mencionado, reduciendo la participación de los centros locales a realizar funciones solamente en materia individual de trabajo y no en áreas sindicales. Por ende, les quita una gran presión a los gobernadores y a las autoridades judiciales locales.

Como resultado de no seguir las reglas establecidas en la legislación nacional, que refiere a la Ley Federal del Trabajo reformada, existirán consecuencias, las cuales ya existían en nuestro marco legal: las consecuencias internacionales. Dentro de las nacionales podemos ejemplificar dos, pero, si el problema es uno de nuestros dos socios comerciales, la justicia saldrá del trámite de nuestro país trasladándose al arbitraje internacional, el cual es un panel o juzgado internacional que tiene jueces y defensores de los tres países.

Las consecuencias de que México pierda una sentencia (laudo) serán la no comercialización con dicha empresa o ente comercial, y con ello la afectación económica a la fuente de empleo.

Tipos de consecuencias


Nacional
Internacional
La no operación del registro sindical, esto debido a la existencia de reclamos por parte de nuestros socios comerciales.
El comienzo de la participación del mecanismo de respuesta rápida para atender el problema detectado.

Fuente: Encinas, A., Ceballos, I., y Gamboa, E. (2021). *T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida.* Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/607972/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf

Podemos decir que el mundo ya no tiene una autonomía de gestión económica o comercial. Por tanto, como parte de una comunidad global, México cada vez tendrá más compromisos, los cuales le ayudarán a dejar atrás las malas prácticas laborales, pues de lo contrario, al ser un país en crecimiento y dependiente del intercambio de movilidad, tendrá el gran reto de no generar resistencias dentro de la política pública y privada que le impidan hacer posible este cambio necesario.

Cierre

Conocer el nuevo esquema laboral tiene trascendencia tanto fuera como dentro del proceso productivo. Existen tres pilares, los cuales sostienen la manera correcta del conocimiento del nuevo cambio laboral:

- El ámbito nacional, en donde se divide la justicia laboral.
- El ámbito internacional, el cual influye dentro del nacional de forma permanente.
- El equilibrio económico empresarial, el cual debe cuidarse como forma de mejora en la empresa.

Para resumir los tres aspectos funcionales, debemos argumentar que México, al ser un país que está interrelacionado con el comercio internacional, pero seguido muy de cerca de otros países que pueden ofrecer lo mismo, se debe destacar en innovación y aplicación oportuna de su legislación, con el fin de modernizar todo el entorno cultural laboral. Por ello, la flexibilidad será el nuevo contexto nacional e internacional para regir las relaciones entre países.

Checkpoints

Asegúrate de:

- Comprender, desde la perspectiva de intercambio comercial, la importancia del marco constitucional en materia laboral en México.
- Recordar las sanciones legales vinculadas a la empresa de acuerdo con el anexo 23-A del T-MEC.
- Operar de forma adecuada el nuevo modelo de justicia laboral en el enlace empresa-sindicato.

Referencias bibliográficas

- Kissinger, H. (2019). *China*. México: Debolsillo
- Instituto Nacional de Desarrollo Social. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de https://www.gob.mx/indesol/documentos/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-97187
- Secretaría de Economía. (2018). *Se firma el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*. Recuperado de https://www.gob.mx/se/articulos/se-firma-el-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec?idiom=es#:~:text=El%20T-MEC%20fue%20acordado%20entre%20los%20tres%20pa%C3%ADses%2C,Fecha%20de%20publicaci%C3%B3n%2030%20de%20noviembre%20de%202018
- Gobierno de México. (s.f.). *Capítulo 23 laboral*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Reforma laboral. Compatibilidad del predictamen con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*. Recuperado de https://www.reformalaboralmexico.com/wp-content/uploads/2019/04/Presentaci%C3%B3n-TMEC.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Los 3 ejes de la reforma al sistema de justicia laboral y negociación colectiva*. Recuperado de https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes_reforma#eje_libertad_democracia_sindical
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado de https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes_reforma#eje_cfcrl
- Diario Oficial de la Federación. (2017). *DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral*. Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017
- Morgan, S. (2018). Justicia laboral, requiere de una nueva visión. *ICD, Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral*, (416). Recuperado de https://idc.brightspotcdn.com/bf/49/207eaa6540d8b0cd383d6724d0d4/416.pdf
- Encinas, A., Ceballos, I., y Gamboa, E. (2021). *T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/607972/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2__1_.pdf

"Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio".

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.