Tema 3. Marco legal

Introducción

Un marco legal implica conocer el mapa a seguir para actuar de forma oportuna frente a inconvenientes, por ejemplo, frente a situaciones de conflicto, requerimientos legales del entorno laboral en las organizaciones. Por consiguiente, se deben emplear los instrumentos adecuados que permitan demostrar que se ha llevado a cabo la normativa estrictamente conforme a derecho.

Estos nuevos mecanismos, incluidos en la Ley Federal del Trabajo, nos demuestran que no todo acto jurídico, debe ser revisado por una autoridad. Por ejemplo, cuando realizamos un contrato de trabajo y se toman en cuenta los mínimos legales como los horarios de trabajo (máximo ocho horas) y el respeto a los días de descanso, pero, no se necesita que una autoridad lo revise o valide para que este sea legal. Tampoco se requiere que las renuncias o convenios de liquidación se hagan frente a una autoridad. Por ello, se plantea una reconfiguración de lo que debe entenderse como marco legal, permitiendo también la plasticidad en formas de gestar contratos y terminaciones de trabajo.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 dio pauta a estas nuevas formas de actuar dentro de un marco legal menos rígido, planteando nociones relevantes, tanto para empresas como para trabajadores, en el manejo de sus relaciones laborales para que estas fueran realizadas con mayor libertad, pero sin poner en riesgo la pérdida de sus derechos.

En términos generales, este movimiento no hubiera sido necesario si el mundo, en materia de comercio internacional, hubiera permanecido sin movimiento alguno. Sin embargo, la interconectividad, la tecnología y las nuevas formas de convivir son factores importantes que se deben abordar para la mejora en materia laboral, ya que cada una de éstas tomó un rumbo distinto, provocando la interferencia de unos con otros, y haciendo que la adaptación al cambio no sea una opción, sino una necesidad.

Por otra parte, la necesidad de incluir a México dentro del conglomerado relacional en el mundo tiene que ver con lo que menciona Angus Deaton, ganador del Premio Nobel de Economía en 2015, ya que, al generar nuevas formas de trabajo y comercio, así como la solución de problemas legales nacionales e internacionales, se obtiene un tono disruptivo, por lo que no admiten un tiempo de análisis.

Asimismo, Deaton señala que "la tecnología siempre debe verse como un avance porque impulsa el progreso. En la actualidad contamos con opciones que antes eran impensables. Es disruptiva" (Redacción RPP, 2017). Por esta razón, Angus recomendó a los países el impulso del comercio electrónico y la formación de los trabajadores para asimilar el cambio digital.

En resumen, hay que estar dentro del marco legal cuando existe un conflicto. Por lo tanto, realizar todos los contratos conforme a lo establecido en la norma es fundamental para demostrar ante la autoridad que un juicio será inútil o que por lo menos no debería ser largo.

Explicación

Nociones relevantes de la Ley Federal del Trabajo

Las reformas a la **Ley Federal del Trabajo** plantean nuevos paradigmas que ponen de manifiesto una búsqueda por afrontar cambios, por ejemplo, los tecnológicos, así como el reacomodo de la riqueza mundial y el cambio climático, los cuales desestabilizan la relación capital e ingreso a corto plazo.

Por esta razón, al **artículo 123 constitucional** y a la **Ley Federal del Trabajo** se incorporan nuevas formas de solución de conflicto que no se refieren únicamente a la vía jurídica, sino que posibilitan nuevas rutas que no están apegadas a los órganos judiciales.

Podemos plantear entonces que, bajo esta nueva forma de solucionar desencuentros, esta ley insertó cuestiones relevantes en materia colectiva e individual, los cuales se dividen a continuación:

Derecho colectivo

Democracia sindical

Constancia de representatividad

Se establece que los procedimientos de elección de las directivas sindicales deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a las reglas democráticas y de igualdad de género.

La demostración del apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo, por lo que todo sindicato que solicite la celebración de un contrato colectivo o demande la titularidad deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el voto de al menos 30% de los trabajadores.

Registro de sindicatos

Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho centro hará pública (para consulta de cualquier persona) la información de los registros de los sindicatos, la cual deberá ser debidamente actualizada. El registro podrá ser cancelado por vía judicial cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los empleadores, ya sea exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo.

Contrato colectivo de trabajo

Obligación por parte del empleador de entregar un ejemplar de forma impresa y de manera gratuita del contrato colectivo de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a que este documento sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
Los trabajadores ahora tienen la posibilidad de que se manifiesten por escrito la voluntad de que no se le aplique y descuente la cuota sindical, en cuyo caso el empleador no podrá descontarla.

Fuente: Díaz, J., y Quintero, E. (2019). *7 cambios principales de la Reforma Laboral en México 2019.* Recuperado de https://www.nafta-law.com/2019/05/7-cambios-principales-de-la-reforma-laboral-en-mexico-2019/

Los cuatro puntos abordados tienen que ver con el derecho referido a los sindicatos, pues bajo los antecedentes de deshonestidad de dichos organismos en México, denunciado por parte de los socios comerciales internacionales, fue necesario la concreción de que esa parte de la legislación fuera cambiada, colocando candados suficientes para que no fuera posible una reiteración de las violaciones sindicales. Para lo anterior, se exigió que, ante un incumplimiento, el afectado trastocara la vida comercial y empresarial mexicana para garantizar la correcta integración de sindicatos libres y soberanos.

Derecho individual

Beneficiarios

Se establece la obligación de que el trabajador designe el nombre de sus beneficiarios para el pago de prestaciones en caso de fallecimiento en el contrato individual de trabajo, buscando agilizar el trámite de dicho procedimiento especial.

Recibos de pago

Se establece que los recibos de pago de salarios y prestaciones contenidos en Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos y firmados de forma autógrafa.

Adición al artículo 33

La nueva reforma contempla también la posibilidad de realizarlo entre particulares sin la intervención de la autoridad, ya que se adiciona un último párrafo al artículo 33 de la LFT, que menciona lo siguiente:
Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el tribunal (solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores), conservando validez en el resto de las cláusulas convenidas.

Fuente: Díaz, J., y Quintero, E. (2019). *7 cambios principales de la Reforma Laboral en México 2019.* Recuperado de https://www.nafta-law.com/2019/05/7-cambios-principales-de-la-reforma-laboral-en-mexico-2019/

El derecho individual del trabajo no se refiere al número de trabajadores, sino a los derechos que fueron alterados por parte de su empleador. Por lo tanto, no tendrá importancia que en una demanda se presenten 100 trabajadores, ya que seguirá siendo un derecho individual del trabajo, por lo que solo se podrá convertir en colectivo o sindical cuando las cuestiones a reclamar sean la formación de un sindicato o la violación a un derecho que se haya plasmado en algún contrato colectivo de trabajo.

Habiendo hecho la aclaración pertinente, se puede afirmar que el derecho individual no fue de observancia internacional para su cambio, sino solo interna en nuestro país, en donde se modificaron tres motivos por las siguientes razones:

- La **primera:** en muchas ocasiones no existía la previsión por parte de los trabajadores para señalar a los beneficiarios dentro del contrato individual de trabajo, lo que ocasionaba juicios largos para designar quién era el dueño de los derechos de un trabajador fallecido, por lo que con esta regulación se espera tener mayor claridad.
- La **segunda:** se refiere a la materia impositiva del estado, ya que, en muchas ocasiones, y con el transcurrir del cambio

de pagar en efectivo, cheque y llegar al depósito, no existía la norma que indicara cómo acreditar el salario real, por lo tanto, se consideró lo obvio, es decir, que no debe existir la firma autógrafa, pues los adelantos tecnológicos hacen que los comprobantes fiscales por Internet sean una prueba ineludible de los depósitos que se hagan al mismo.

- La **tercera:** el mayor avance consiste en que la autoridad laboral ya no sea poseedora de la justicia, por lo que será suficiente redactar un convenio que no tenga cláusulas en contra de la Ley Federal del Trabajo para que sea legal.

Tipos de trabajadores, jornadas de trabajo, salarios y prestaciones de seguridad social

Para Matute (2018), los trabajadores en una empresa tradicionalmente se encuentran divididos en dos clasificaciones: trabajador y de confianza, en donde la diferencia radica conforme a sus funciones.

El **trabajador** está sujeto por el contrato de trabajo y será el que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección. Por otro lado, el **trabajador de confianza** es quien realiza las funciones que describe el artículo 9 de la ley del trabajo, es decir, se encarga de ejecutar tareas generales de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En ambos casos, los horarios de trabajo no deberán excederse de la norma de ocho horas, salvo en casos excepcionales donde se pueden trabajar horas extras que deberán pagarse. Además, debido a que la seguridad social es un derecho universal, los dos tipos de trabajadores gozarán de la misma, pues de lo contrario habrá consecuencias impositivas para los empleadores.

Es importante indicar que esta clasificación la realiza la propia Ley Federal del Trabajo, en razón de que los trabajadores de confianza tienen la facultad de actuar como intermediarios del empleador, por lo que sus decisiones son relevantes en la medida en que pueden sustituirlos al encomendar tareas, e incluso despedir a los trabajadores que no son de confianza. Por otro lado, la razón de existir de esta clasificación es que el empleador tiene a dichos trabajadores en puestos sensibles para otro tipo de deberes, tales como el manejo de la empresa y su economía, por tanto, cualquier error puede significar un despido justificado, dado que de ellos depende la sostenibilidad de la empresa

Con respecto a los salarios, es necesario determinar que los empleadores convienen estos desde la contratación del trabajador, los cuales no deben ser menores por jornada de 8 horas al salario mínimo establecido al principio de cada año. El salario debe ser depositado o pagado físicamente cada semana o quincena, a menos que se determine el pago en atención a proyecto, lo cual es la excepción, puesto que estos se refieren generalmente a los trabajos eventuales. Por regla general, y de acuerdo con las funciones desarrolladas, los salarios se pagan con base en la responsabilidad, habilidad y horarios de trabajo.

La seguridad social es un bien que resulta intangible hasta el momento en que es requerido. Este se refiere a un conjunto de servicios que abarcan médico, hospital y medicinas, así como jubilaciones o pensiones al momento de entrar en la vejez o sufrir algún detrimento físico para el desempeño de la actividad productiva, además de una seguridad para la familia de aquel trabajador fallecido, ya sea por orfandad o viudez.

Reforma legal 2019

Las fronteras en materia de comercio y trabajo son cada vez menos evidentes, y esa es la razón por la que en un país como el nuestro se deben abandonar prácticas que ralenticen la oportunidad estratégica. Por lo tanto, la actualización de los mecanismos comerciales es fundamental para preservar el liderazgo común en un eje como el de América del Norte.

La reforma legal de 2019 fue impactada directamente por el crecimiento de China, pues se han quitado a muchos de los países de América Latina como manufactureros del bloque comercial de América del Norte. Como consecuencia de ello, México ha dejado de tener una industria de fabricación y ha sido reemplazada por la de servicios, pero, mucho más importante que eso, es que el potencial de mano de obra barata ha sido desbancado por ese país.

No obstante, mucho nos beneficia esta situación, dado que con ello nuestro país tiene que empezar a transitar hacia una economía de mercado basada en el capital humano especializado como fuente de ingreso y no a una que bajo el rigor de nula educación y pobreza no tiene opciones en el mercado de trabajo.

El desarrollo y avance comercial de Asia se venía percibiendo desde los años setenta, tal y como refiere Kissinger (2019): "Jiang Zemin en su cargo de alcalde de Shanghái hizo pasar a China de la catástrofe a la deslumbrante explosión de energía y creatividad que marcó el ascenso de China". Por tanto, es un país que se apropió de la oportunidad de apertura global.

La modificación histórica comienza con la caída de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, ya que al dejar de lado la ideología, China planteó su ingreso al mundo interdependiente, logrando posicionarse en un crecimiento económico que no existía en occidente desde los años ochenta, por lo que aprovechó la fuerza de su enorme población para dar pie a la gran fábrica del mundo.

Fuente: Desarrollo de China. (s.f.). *Jian Zemin.* Recuperado de https://desarrollodechina.wordpress.com/jiang-zeming/

Exigencias comerciales de los socios comerciales del T-MEC respecto a México

Para los próximos 10 años, Estados Unidos de América prevé que perderá el liderazgo mundial en materia de comercio. Esto no solo significa la pérdida económica, sino la pérdida de unidad mundial, lo cual se traduce en un peligro debido a que toda la comunidad puede verse bajo un estado con diferentes tipos de políticas e ideologías, las cuales ningún país de occidente que se encuentre bajo un crecimiento en libertades desearía.

En ese sentido, ser un socio comercial confiable representa que, en la medida de lo posible, se contraigan compromisos equitativos para fomentar la confianza en el mercado. México ha sido un país aliado en cuanto a las políticas que se dictan entre los países que conforman el T-MEC, sin embargo, las acciones requieren reciprocidad para conformar líneas de entendimiento que den pie a intercambios exitosos. Desde la firma del TLCAN en los años noventa, México ha tenido una deuda con sus socios comerciales, misma que trató sin éxito de paliar.

Dicha deuda se trataba de los bajos salarios que perciben los trabajadores mexicanos, los cuales afectaban el intercambio de capital humano entre los tres países. Aunque China tiene salarios mucho más bajos, México necesitaba competir, pero no bajo el esquema de lo que se conoce como *dumping laboral*, sino desde otro tipo de fortaleza regional comercial, es decir, uno que no permita la pérdida de hegemonía en el bienestar de la región, lo cual podría suceder con la dependencia absoluta con respecto a los insumos de procedencia asiática.

Dumping laboral

Es el término usado para hacer referencia a la práctica que las empresas exportadoras de productos emplean, en la cual consiguen **vender a precios más bajos** porque utilizan mano de obra mal pagada en países que carecen de este tipo de regulaciones.

Fuente: Universia. (2022). *¿Qué es el dumping laboral y cómo evitarlo?* Recuperado de https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/que-dumping-laboral-como-evitarlo-1159274.html

Razones de la modificación del artículo 123 constitucional de 2017 y explicación de la necesidad del artículo 107 de la misma en forma simultánea

El Gobierno mexicano a través del poder legislativo ha tenido que modificar la constitución en el **artículo 123,** y paralelo a este el **artículo 107**, ya que el primero se relaciona con el área laboral desde la perspectiva administrativa y de seguimiento por parte del poder ejecutivo, a través de sus órganos descentralizados; y el segundo, el artículo 107, ya que este se refiere al poder judicial o de jueces, es decir, los que atenderán los conflictos que no puedan ser solventados desde el área administrativa.

El sistema jurídico mexicano es rígido, es decir, que los cambios requieren la movilización y aprobación del poder legislativo, que se traduce en el estudio y análisis por parte de la Cámara de Diputados en conjunto con la Cámara de Senadores, las cuales deben aprobar cualquier cambio que llegue a impactar en la constitución y en las legislaciones secundarias.

Por lo anterior, el movimiento del **artículo 123** constitucional fue para que este lograra coincidir con el T-MEC en dos sentidos: para la creación del órgano administrativo, logrando la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y otra que implicó la modificación al **artículo 107** constitucional, cuya ley secundaria trata sobre los jueces, con el fin de que se crearan juzgados para atender la nueva materia que era inexistente en el poder judicial.

Bajo lo anterior, resulta evidente que la conversión del sistema jurídico laboral tuvo que contenerse en dos articulaciones constitucionales para que fueran el eje rector de la nueva política laboral.

Tal y como se ha presentado, el sistema jurídico mexicano tiene canales rígidos sobre los cuales, al cambiar un artículo, muchas veces se tendrán que cambiar el resto de las legislaciones. En el especial motivo de la reforma constitucional, no solo se cambiaron leyes secundarias, sino artículos de la constitución para que las leyes secundarias de ambos artículos pudieran operarse y trabajar, pues de lo contrario habría sido imposible.

En ese sentido, al bifurcarse la justicia laboral, el poder ejecutivo federal y local podían realizar convenios laborales, pero no les otorgaban poder para emitir sentencias. Por esa razón, se crea un nuevo órgano descentralizado, el cual sustituye a las juntas de conciliación (federales y locales), además de realizar sentencias que actualmente se depositan en el poder judicial, el cual puede ser de carácter federal o local.

Las modificaciones más relevantes que presentó el artículo 123 constitucional fueron las siguientes:

Los cambios a nivel internacional obligaron a México a cambiar su legislación de rígida a flexible.

Lo más importante estuvo vinculado en los sindicatos que se detectaron como corruptos.

Al separarse la justicia laboral entre los dos poderes de nuestro país, el ejecutivo y el judicial, se trata de impedir que nuevamente los sindicatos afecten la justica.

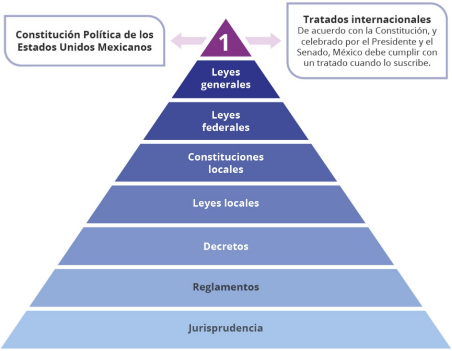
Fuente: Molina, S. (s.f.). Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. *El reto para el Poder Judicial de la Federación.* Recuperado de https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoModeloJusticiaMateriaLaboral.pdf

La necesidad del cambio de estos artículos constitucionales radica en el mismo momento en que fue dividido el orden de justicia laboral, en el cual se incluye la posibilidad de generar un mayor número de vías de solución que no fueran limitantes al Estado, y que pusieran en marcha un mayor dinamismo para poder realizar intercambios comerciales y de capital humano entre los países pertenecientes al T-MEC.

Leyes secundarias

Se denominan de esa manera debido a que son la explicación específica de la norma general, es decir, la norma primaria o constitucional da las pautas generales, mientras que las secundarias explican la forma en que se aplicará, además de indicar una descripción detallada de los derechos que refiere la norma general, así como la forma de ejercerlos.

La manera de explicarlo es con una pirámide, en cuya cúspide se encuentran las legislaciones del país, y en donde su modificación solo puede ser realizada por el poder legislativo.


Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
1
Tratados internacionales
De acuerdo con la Constitución, y celebrado por el Presidente y el Senado, México debe cumplir con un tratado cuando lo suscribe.
Leyes generales
Leyes federales
Constituciones locales
Leyes locales
Decretos
Reglamentos
Jurisprudencia

Fuente: Ciencias Jurídicas Dominica. (2017). *La pirámide de Kelsen.* Recuperado de https://derecho-rd.blogspot.com/2017/05/la-piramide-de-kelsen.html

Consecuentemente, las dos normas modificadas fueron la **Ley Federal del Trabajo** y la **Ley de Amparo**. Con lo anterior, el funcionamiento de la nueva marcha de política laboral fue posible, ya que estuvo sostenida en un cableado nuevo que pudiera sostener el reto comprometido a nivel mundial por México.

Cierre

Luego de analizar las características importantes de un marco legal en el ámbito laboral, comprendemos que estar dentro del marco legal de un país no implica necesariamente la intervención de una autoridad, por lo que hemos concluido que ese fue el gran cambio dentro de un universo legal que no permitía soluciones fuera de su espacio de acción.

En la actualidad existen dos formas legales de resolver un asunto: una se encuentra dentro del camino trazado por normas jurídicas, y otro mediante formas que cada persona en conflicto encuentre, siempre y cuando no vayan en contra de las leyes del país.

Por su parte, el mundo tiene una corresponsabilidad que ya no es posible separar, por lo que México debe acercarse al mundo para competir en bloque por su bienestar general. A saber, las exigencias planteadas por sus grandes socios comerciales superan las medidas limitadas de acción dentro del desempeño económico de México. Entonces, para que la tendencia sea hacia un crecimiento sostenible de toda la población y no solo de una parte de esta, es importante destacar que la informalidad aparentemente creciente promete desdibujarse bajo la lupa del escrutinio internacional, el cual promueve políticas públicas que prometen un estilo de vida mejor en todos los rubros que son indispensables para tener mínimos aceptables de convivencia humana.

Por último, al imperar la necesidad de rapidez en un mundo que espera mayor dinamismo, el derecho ha tenido que acercarse a la vida cotidiana, por lo que ha sufrido modificaciones que lo acercan a medios mucho más efectivos y ágiles.

Checkpoints

Asegúrate de:

- Conocer los cambios que contrajo la reforma a la Ley Federal de Trabajo de 2019.
- Saber las nuevas formas de solución de conflicto en el trabajo de acuerdo con el artículo 123 constitucional.
- Identificar las dos clasificaciones de contratación de los trabajadores conforme a sus funciones.
- Comprender las razones por las que se modificaron los artículos 123 y 107 de manera simultánea.

Referencias bibliográficas

- Redacción RPP. (2017). *¿Cuál es el futuro del empleo en la era de la automatización de la economía?* Recuperado de https://rpp.pe/mundo/actualidad/cual-es-el-futuro-del-empleo-en-la-era-de-la-automatizacion-de-la-economia-noticia-1070371?ref=rpp
- Díaz, J., y Quintero, E. (2019). *7 cambios principales de la Reforma Laboral en México 2019*. Recuperado de https://www.nafta-law.com/2019/05/7-cambios-principales-de-la-reforma-laboral-en-mexico-2019/
- EcuRed. (s.f.). *Jian Zemin*. Recuperado de https://www.ecured.cu/Jiang_Zemin
- Matute, C. (2018). *¿Quiénes son trabajadores de confianza?* Recuperado de https://www.eluniversal.com.mx/articulo/carlos-f-matute-gonzalez/nacion/quienes-son-trabajadores-de-confianza
- Kissinger, H. (2019). *China*. México. Editorial de bolsillo.
- Molina, S. (s.f.). *Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación*. Recuperado de https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoModeloJusticiaMateriaLaboral.pdf
- Ciencias Jurídicas Dominica. (2017). *La pirámide de Kelsen*. Recuperado de https://derecho-rd.blogspot.com/2017/05/la-piramide-de-kelsen.html
- Universia. (2022). *¿Qué es el dumping laboral y cómo evitarlo?* Recuperado de https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/que-dumping-laboral-como-evitarlo-1159274.html

"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.