Tema 4. Marco internacional en materia laboral

Introducción

Los tratados internacionales son la fuente fundamental de interacción entre los países del mundo, los cuales tienen la función de crear compromisos que permiten establecer buenas relaciones y, dependiendo de lo que se acuerde, mejores perspectivas para los países firmantes frente a aquellos que no son parte de estos. Esto sucede porque los diversos países del mundo tienen diferencias ideológicas, religiosas, económicas, culturales y de gobierno.

Lo que en occidente existe como libertad comercial y derechos humanos, no será lo mismo bajo la perspectiva de países con otras formas de gobierno no democráticos, por ejemplo, monárquicos (como en el caso árabe o parlamentario), estados policiales, o híbridos socialistas con apertura comercial.

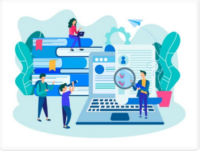
Los contextos antes indicados mueven de diferente forma al planeta, por lo que se debe partir del hecho de que todos los países son soberanos, por tanto, no puede existir intervencionismo de unos con otros. Entonces, en un marco de interdependencia del que ningún país se sustrae, se debe aceptar un mundo multipolar, ya que esto será la única manera de tener una convivencia posible.

Las formas de regulación del trabajo en cada país son diferentes, ya que hay países en donde no existen las normas, mientras que en otros están muy reguladas. Por esa razón, la **Organización Internacional del Trabajo** (s.f.) fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, la cual reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La OIT surgió antes de la consolidación de la **Naciones Unidas** (s.f.), la cual empezó a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la carta fuera ratificada por China, Francia, la Unión Soviética, el Reino Unido, los Estados Unidos y la mayoría de los demás signatarios. La razón fue que los movimientos de trabajadores en el mundo surgieron antes de la Segunda Guerra Mundial, sin embargo, la OIT acabo formando parte de la ONU como un organismo regulador de los elementos mínimos que debe tener cualquier ser humano mientras labore para evitar situaciones de esclavitud.

Explicación

Tratados internacionales firmados por México y la OIT



Los **tratados** son aquellos acuerdos que se firman por diversas cuestiones de carácter general. Por ejemplo, en el caso de la importación de productos lácteos no existe la posibilidad de su ingreso en cualquiera de sus presentaciones entre México, Canadá y Estados Unidos.

Por su parte, un **convenio** se refiere a cuestiones más específicas. Por ejemplo, no podrá contratarse a menores de 15 años para desempeñar algún tipo de empleo, salvo en cuestiones artesanales o del medio artístico, ya que estos convenios se firman ante organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo.

En general, la gran diferenciación entre un tratado y un convenio radica en lo general y en lo específico de la situación. Por lo tanto, los tratados o convenios internacionales son relevantes en el mundo, dado que se compromete a los países firmantes al respeto de la soberanía e independencia de su gobierno, por lo que, de existir algún tipo de falta, derivará en la aceptación de las consecuencias al no respetar el pacto suscrito.

Del mismo modo, todo eso dependerá de varios factores, ya sea por una cuestión de confianza entre países o quizá por algún tipo de consecuencia tangible. Un ejemplo de ello lo podemos observar en el caso del conflicto armado entre Rusia y Ucrania, donde el retiro de la inversión económica ha sido una de las sanciones que más ha impactado a aquel país.

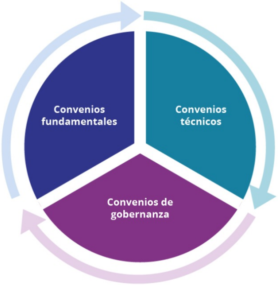
Por su parte, los beneficios que aportan estos tratados o convenios internacionales son del tipo de intercambio comercial, los cuales no necesitan de la realización de algún pago arancelario, por lo que los productos importados pueden tener costos similares para hacer frente a los procesos inflacionarios. Por ejemplo, la producción a gran escala de productos químicos, agrícolas y de diversa índole, ya que estos pueden hacer crecer a diferentes empresas en donde existan componentes por separado.

Dentro de las repercusiones a nivel de derechos humanos o cambio climático, existen multiplicidad de cuestiones favorables, por ejemplo, la disminución de indicadores en lo que a trabajo infantil se refiere (al incrementar la edad laboral para jóvenes que hayan culminado sus estudios de bachillerato), así como los lineamientos compartidos en materia de protección al medio ambiente, propiciando el cuidado de la flora y la fauna entre naciones, y ejemplo de esto es que la mariposa monarca fue el emblema del anterior tratado de libre comercio entre México, Canadá y Estados Unidos.

Por consiguiente, para que un territorio tenga las mejores perspectivas en todos los ámbitos se debe circunscribir a un convenio o tratado entre naciones, con el fin de que se marquen las directrices que hagan posible un cambio para beneficio de ambas partes.

Tratados firmados por México

Referirse a la firma de un convenio internacional es plantear y cambiar la legislación de un país para adecuarla a lo que el convenio indica. Por ende, en la mayoría de los casos, esto implica una adecuación a las normas internas de cada país para poder cumplir lo que se firmó a nivel internacional. Tal es el caso de las modificaciones recientes a la constitución, por ejemplo, el incremento de la edad para comenzar a laborar (pasando de 14 a 15 años), el cambio realizado a las normas en favor de mejores prácticas de trabajo, así como la firma de tratados por parte de México que no solo representan compromisos, sino que plantean una mejor manera de evolucionar para hacer posible la modernización en los procesos que ya se han contemplado en otros países de avanzada.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Ratificaciones de México.* Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

La Organización Internacional del Trabajo (2017) enlista los convenios firmados por México, los cuales son los siguientes:

- Convenios fundamentales: 8 sobre 8.
- Convenios de gobernanza (prioritarios): 1 sobre 4.
- Convenios técnicos: 72 sobre 178.
- De los 81 convenios ratificados por México, 64 están en vigor, 7 han sido denunciados 5 instrumentos abrogados; ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses.

Haz clic en el enlace para conocer los convenios firmados por México:

Ratificaciones de México

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Ratificaciones de México.* Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) hace referencia a que, en los últimos tres años, México ha firmado los convenios que a continuación se presentan:

- C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). 3 julio 2020.
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). 23 noviembre 2018.
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). 10 junio 2015.
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). 15 de marzo 2022.

Al respecto, es importante señalar que solo se indican estas últimas ratificaciones, ya que de ellas son las correspondientes a los convenios 98, 138 y 190, mismas que tienen referencias dentro del T-MEC.

Lo que obligan

NORTH AMERICA LOGISTICS
ISOMETRIC WORLD

Cómo podrás verificar, el tema no radica en que México ratifique convenios, sino que estos se cumplan. Por esa razón, el convenio 98 fue firmado desde el año 1949, el cual se refiere a la democracia sindical, es decir, que cada trabajador decida quién lo representa en un sindicato, que conozca a sus dirigentes, así como lo que firman bajo su representación. No obstante, la realidad no habría cambiado dentro del panorama nacional, sino hasta que se integró el **Anexo 23-A** como requisito para que México tuviera nuevamente acceso a la firma del tratado internacional más importante comercialmente hablando, es decir, el T-MEC.

Lo correspondiente a la edad mínima de trabajo presenta una realidad que vive México, ya que, a pesar de tener un bono demográfico, es decir, que tiene mucha juventud para ocupar las plazas que vayan dejando aquellas personas que envejezcan, están menos preparados, por lo que no podrán obtener mejores empleos, a menos que se deje de lado el trabajo infantil que tiende a empobrecer a un país como México.

El **convenio 190** podrás apreciarlo en la integración de la normatividad y obligatoriedad de la **NOM-035** estipulada en el

Diario Oficial de la Federación (2018), la cual se refiere a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, que en conjunto con la **NOM-025,** la cual fue establecida por el Instituto Nacional de las Mujeres (2022), aborda la igualdad laboral y no discriminación, por lo que hacen posible un mejor ambiente de trabajo. Estas dos normas son el eje rector y una obligación para los empleadores de México en la actualidad.

T-MEC

México ha sido un país tradicionalmente unido a la idea de la protección de los trabajadores, lo cual se puede observar al analizar que la lucha revolucionaria del país detonó justo por el movimiento obrero en Río Blanco y Cananea, siendo el emblema de acción de toda la justicia laboral en México.

Hasta el año 2017, México tuvo que dejar atrás dicha ideología para adecuarse a un mundo cuyo avance ha permitido transformar el sentido del trabajo en una situación de nuevas formas del quehacer humano, y no de parámetros de defensa de derechos mínimos que en la mayoría de las regiones se han consolidado desde hace años.

Para el SIAVI (2021), una característica fuerte es que México tiene un contexto geopolítico en donde colinda con el país más próspero del mundo, lo que le ha permitido situarse desde hace mucho tiempo como parte del mercado de comercio de la región de Norteamérica.

Por consiguiente, el comercio entre los tres países ha crecido exponencialmente de forma positiva, creando una dependencia común de productos de la región. En atención a lo anterior, según el Colegio de la Frontera Norte (2018), era imprescindible una renovación al tratado para contener las nuevas formas de comercio y productos como los digitales, con la finalidad de tener una mejor convivencia entre los tres países.

SIAVI

Es una herramienta en línea que proporciona información arancelaria y normativa sobre importaciones y exportaciones por fracción arancelaria, así como los cambios que se han presentado ante modificaciones en la Tarifa de la Ley de los Impuestos Generales de Importación y de Exportación (TIGIE).

Fuente: SIAVI. (2021). *Sistema de Información Arancelaria Vía Internet (SIAVI).* Recuperado de https://www.snice.gob.mx/cs/avi/snice/informacionarancelaria.html

Razón de un anexo específico de EUA y Canadá con respecto a México (Anexo 23- A)

El nuevo orden regional entre México, Canadá y Estados Unidos ha planteado diferentes retos internacionales, ya que para este bloque comercial se han presentados diferentes cuestiones y retos que van más allá de la simple amenaza de países que cada día avanzan en su competencia por el liderazgo internacional de comercio, poderío armamentístico y político.

Ahora bien, no podemos dejar de lado que nuevamente el mundo se encuentra en un reacomodo que seguramente planteará nuevas formas de conformación de los países. Dicho suceso se trata de una guerra justo en Europa del Este, la cual representa un peligro para el intercambio global, la cual sentará un precedente de nuestra nueva forma de percibir el mundo. Ante ello, la ONU tiene mecanismos que, divididos en materias, tratan de conservar un equilibrio que hoy se encuentra en entredicho.

Por otro lado, la OIT es el encargado mundial de las relaciones laborales en el mundo, por lo que se puede pensar que los países occidentales democráticos son los que en su mayor parte han suscrito sus convenios.

A continuación, se muestran los retos de cada país firmante del T-MEC:

Cambiar la inseguridad laboral a una seguridad en el trabajo, ya que en Estados Unidos no existe el trabajo seguro, por ejemplo, si la empresa decide que no te necesita te pueden despedir sin problemas.
Por ende, tu único seguro es tu propio potencial y ganas de trabajar, por lo que puedes convencer a tu jefe de quedarte y despedir a otro, o que te permita encontrar otro trabajo rápidamente.

Las modificaciones constitucionales tendrán que ser funcionales y reales, de lo contrario tendrán muchas situaciones de conflictos de litigio con sus socios comerciales.

Se tiene que cambiar la expectativa frente a la realidad, en el sentido de que se plantea que se puede encontrar un trabajo de inmediato.

Sin embargo, esto no suele ser siempre así, lo cual se debe a que los inmigrantes carecen de experiencia local, que es lo que al final buscan los empleadores canadienses, por lo que los títulos y experiencia laboral en sus países de origen pueden no ser suficientes.

Fuente: JustLanded. (s.f.). *Condiciones laborales, salarios, horario y vacaciones.* Recuperado de https://www.justlanded.com/espanol/Estados-Unidos/Guia-Estados-Unidos/Empleo/Condiciones-laborales

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). Busca Canadá trabajadores mexicanos, a través de la STPS. Recuperado de https://www.gob.mx/stps/prensa/busca-canada-trabajadores-mexicanos-a-traves-de-la-stps

T-MEC. (2021). Centro de Consulta TMEC. Recuperado de https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/centro-de-consulta-tmec?state=published

Cada uno de los países integrantes del T-MEC tiene retos que superar para no perder dinamismo en su interior. Por ejemplo, para Estados Unidos el reto es que su población no descienda de la escala de clase media y que en los próximos años tenga un nivel de pobreza que supere la media nacional; para México, el reto es el ajuste a sus sindicatos para que no simulen cumplimientos a la norma laboral. Por otro lado, Canadá tiene el reto de establecer nuevos canales con sus trabajadores inmigrantes, ofertándoles trabajos de nivel medio y no solo manufactureros o de agronomía.

Entre los tres países existen realidades internas que permean lo que en el exterior presentan como sus necesidades. Por esa razón, el T- MEC se integró con una serie de procesos para que pusieran en sincronía sus medidas laborales, pero sin afectar el comercio entre los socios. Algunos de estos procesos son los siguientes:

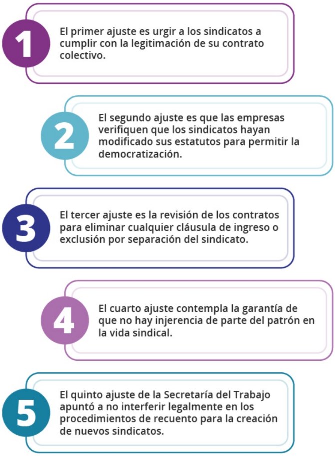
- Mejores salarios.
- Modificación a las normas laborales conforme a estructuras internacionales más parecidas a los sistemas de Estados Unidos de América y Canadá, por lo que se requiere la integración de la conciliación como eje central y la regulación de los sindicatos con normatividad precisa.
- Incremento al salario mínimo.
- Anexo 23-A para que se delimite el compromiso a cumplir.

Qué procesos hay que vigilar dentro del ambiente laboral para no interrumpir la cadena de producción

Los procesos que se tienen que vigilar dentro del ambiente laboral son las áreas en las que paradójicamente una empresa no puede intervenir de forma directa, por lo que nos referimos a las organizaciones sindicales que se conforman para la defensa y mejora de las prestaciones laborales de los trabajadores.

No obstante, si estas organizaciones no son elegidas por medio del voto libre, directo y secreto, pueden ser observadas por las empresas de nuestros socios comerciales, las cuales serán verificadas mediante paneles que son árbitros que pertenecen a los tres países para determinar violaciones. Por tanto, si estas existen, no podrá comerciar la entidad empresarial por una cuestión relativa a los sindicatos, por lo que sus socios comerciales lo verán como un **dumping laboral**. Entonces, hasta no arreglarse la cadena de producción, tendrán que parar su intercambio de comercio con aquellos países. Por esa razón, es importante que no se dé ninguna queja de violación de libertad sindical o negociación colectiva.

Por estas razones, el T-MEC propone cinco ajustes que se deben cumplir por parte de los sindicatos, con el fin de evitar cualquier tipo de controversia, las cuales se presentan a continuación:



1 El primer ajuste es urgir a los sindicatos a cumplir con la legitimación de su contrato colectivo.

2 El segundo ajuste es que las empresas verifiquen que los sindicatos hayan modificado sus estatutos para permitir la democratización.

3 El tercer ajuste es la revisión de los contratos para eliminar cualquier cláusula de ingreso o exclusión por separación del sindicato.

4 El cuarto ajuste contempla la garantía de que no hay injerencia de parte del patrón en la vida sindical.

5 El quinto ajuste de la Secretaría del Trabajo apuntó a no interferir legalmente en los procedimientos de recuento para la creación de nuevos sindicatos.

Fuente: Lozano, L. (2020). *T-MEC: 5 ajustes a cumplir por los sindicatos para evitar controversias de EU.* Recuperado de https://www.forbes.com.mx/noticias-medidas-sanciones-laborales-t-mec/

El **primer ajuste** menciona que los contratos colectivos de trabajo tendrán que legitimarse, lo que implica que los sindicatos deberán realizar gestiones en las cuales convoquen a los trabajadores para establecer que dicho sindicato es el mayoritario. En esta parte, el patrón tiene la obligación de darles un ejemplar físico del contrato colectivo de trabajo para cuando tengan la consulta, misma que puede ser en presencia de inspectores laborales o de algún fedatario público. Si la mayoría de los trabajadores aceptan el contrato colectivo de trabajo y al sindicato, este se tiene por legitimado (Lozano, 2020). El plazo otorgado será hasta el 1 de mayo de 2023, sin embargo, se le pide a las empresas y sindicatos que aceleren este proceso como medida preventiva.

El **segundo ajuste** será indispensable que las empresas verifiquen que los sindicatos hayan modificado sus estatutos para permitir la democratización como lo establece el acuerdo, por ejemplo, con medidas como el voto libre y secreto de los afiliados, así como cumplir con las cuotas de equidad de género. Esta cuestión representará toda una labor de comunicación, pues se debe tener en cuenta la no injerencia de los empleadores, establecida en la Ley Federal del Trabajo.

El **tercer ajuste** será la revisión de los contratos para eliminar cualquier cláusula de ingreso o exclusión por separación del sindicato, es decir, que no se obligue a ningún trabajador a pertenecer o no renunciar a alguna agrupación gremial. A saber, esto lo realiza la autoridad consistente en el Centro Federal de Conciliación y Registro Sindical.

Un **cuarto ajuste** será, para evitar ser objeto de una demanda, contemplar la garantía de que no hay injerencia de parte del patrón en la vida sindical, lo cual implica que no solo el dueño o director de la compañía esté al margen de esto, sino también supervisores o gerentes.

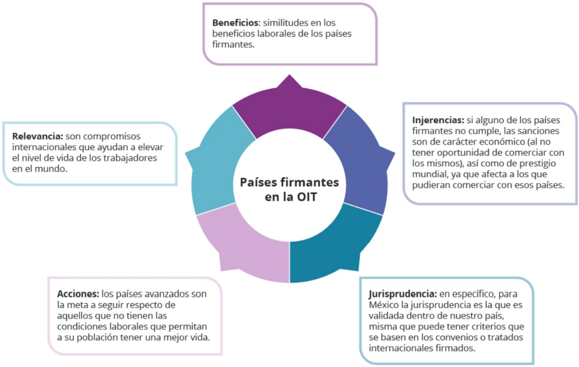
El **quinto ajuste** de la Secretaría del Trabajo es no interferir legalmente en los procedimientos de recuento, es decir, el procedimiento anterior se refiere a contar a cada trabajador para asegurar el voto por cada sindicato que llegase a formarse y determinar cuál será el sindicato con mayoría. Eso quiere decir que con dicho sindicato se realizarán los acuerdos con el empleador para realizar el contrato colectivo de trabajo.

Convenios de la OIT

La espina dorsal de todos los convenios firmados ante la **OIT** que mueve al **T-MEC** es el convenio 98, mismo que hace referencia al derecho de sindicación y de negociación colectiva, el cual fue firmado por México desde el año 1949. Al respecto, se puede señalar la siguiente nota relevante:

> Estados Unidos de América no tiene firmado este convenio, en particular con la OIT, esto quiere decir, que la exigencia del cumplimiento de la democracia sindical parte de un reclamo de los sindicatos estadounidenses que señalan que México no tiene sindicatos electos libremente. (Cámara Nacional de la Industria Textil, 2018)

Es por ello por lo que, al formar parte de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, todos los países adquieren beneficios, aunque se tendrán que seguir ciertos lineamientos, los cuales se precisan a continuación:



Beneficios: similitudes en los beneficios laborales de los países firmantes.

Injerencias: si alguno de los países firmantes no cumple, las sanciones son de carácter económico (al no tener oportunidad de comerciar con los mismos), así como de prestigio mundial, ya que afecta a los que pudieran comerciar con esos países.

Jurisprudencia: en específico, para México la jurisprudencia es la que es validada dentro de nuestro país, misma que puede tener criterios que se basen en los convenios o tratados internacionales firmados.

Acciones: los países avanzados son la meta a seguir respecto de aquellos que no tienen las condiciones laborales que permitan a su población tener una mejor vida.

Relevancia: son compromisos internacionales que ayudan a elevar el nivel de vida de los trabajadores en el mundo.

Fuente: Cámara Nacional de la Industria Textil. (2018). *Con T-MEC, sindicatos de EU vigilarán contratos colectivos de trabajo en México*. Recuperado de https://canaintex.org.mx/%ef%bb%bfcon-t-mec-sindicatos-de-eu-vigilaran-contratos-colectivos-de-trabajo-en-mexico/

Cierre

El marco internacional en materia laboral tiende a modificar la legislación mexicana, haciéndola más próxima a las exigencias igualitarias con nuestros socios comerciales principales del T-MEC, así como con nuestras relaciones a nivel mundial con otros actores internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, que representa un poder moral que suele afectar las relaciones comerciales ante el incumplimiento a sus normas.

No obstante, para efectos del T-MEC fue necesario que estuviese firmado un convenio de libertad sindical ante la Organización Internacional del Trabajo, el cual comprometiera a México con el cumplimiento de la normativa, permitiendo dar paso a la gran reforma laboral que hoy está en marcha.

Checkpoints

Asegúrate de:

- Diferenciar el contenido de los tratados y convenios.

- Comprender la importancia de cumplir con los convenios que ha firmado México con otros países.
- Conocer la relación que tiene la OIT con la creación de convenios, mismos que garantizan un trabajo digno para todos los ciudadanos.
- Saber qué procesos se tienen que vigilar dentro del ambiente laboral con relación a las pautas establecidas en el T-MEC con respecto a los sindicatos.

Referencias bibliográficas

- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Ratificaciones de México*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Historia de la OIT*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm
- Naciones Unidas. (s.f.). *Historia de las Naciones Unidas*. Recuperado de https://www.un.org/es/about-us/history-of-the-un
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2022). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Recuperado de https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion
- Diario Oficial de la Federación. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018
- Lozano, L. (2020). *T-MEC: 5 ajustes a cumplir por los sindicatos para evitar controversias de EU*. Recuperado de https://www.forbes.com.mx/noticias-medidas-sanciones-laborales-t-mec/
- JustLanded. (s.f.). *Condiciones laborales, salarios, horario y vacaciones*. Recuperado de https://www.justlanded.com/espanol/Estados-Unidos/Guia-Estados-Unidos/Empleo/Condiciones-laborales
- Cámara Nacional de la Industria Textil. (2018). *Con T-MEC, sindicatos de EU vigilarán contratos colectivos de trabajo en México*. Recuperado de https://canaintex.org.mx/%ef%bb%bfcon-t-mec-sindicatos-de-eu-vigilaran-contratos-colectivos-de-trabajo-en-mexico/
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *Busca Canadá trabajadores mexicanos, a través de la STPS*. Recuperado de https://www.gob.mx/stps/prensa/busca-canada-trabajadores-mexicanos-a-traves-de-la-stps
- T-MEC. (2021). *Centro de Consulta TMEC*. Recuperado de https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/centro-de-consulta-tmec?state=published
- Colegio de la Frontera Norte. (2018). *La renegociación del TLCAN: efectos arancelarios*. Recuperado de https://s3-us-west-2.amazonaws.com/portalcolef/wp-content/uploads/2018/02/La-renegociaci%C3%B3n-del-tlcan.pdf
- SIAVI. (2021). *Sistema de Información Arancelaria Vía Internet (SIAVI)*. Recuperado de https://www.snice.gob.mx/cs/avi/snice/informacionarancelaria.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.