

RDE

OTOÑO 2022 NÚMERO VENTICUATRO

Revista de Derecho de la Empresa



U UPAEP

FACULTAD DE DERECHO

Contenido

CONSEJO EDITORIAL.....	4
PRESENTACIÓN.....	5
COLABORACIONES INTERNACIONALES	8
SOCIEDADES DE EMPRENDIMIENTO; SU OPORTUNA APROBACIÓN EN PANAMÁ.....	9
TEMAS DE DERECHO DE LA EMPRESA.....	21
EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR ANTE EL MONITOREO DE LA JORNADA LABORAL A TRAVÉS DE SOFTWARE.....	22
RIESGO REPUTACIONAL DE LA EMPRESA.....	52
LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON LA RAMA DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL ..	61
TÓPICOS DE DERECHO	71
LA CUESTIÓN AGRARIA EN MÉXICO. ¿REZAGO O AVANCE?	72
DIRECTORIO.....	87
POLÍTICAS EDITORIALES:	88
CINTILLO LEGAL	89

CONSEJO EDITORIAL

Dr. José De Jesús Ledesma Uribe.

Dr. Oscar Cruz Barney.

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández.

Dr. Eugenio Hernández Aliste.
(Chile)

Dr. Ulises Montoya Alberti.
(Perú)

PRESENTACIÓN

La **Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla** a través del Departamento de Ciencias Sociales y de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas se complace en presentar a usted el Vigésimo Cuarto número de la *Revista de Derecho de la Empresa (RDE)* correspondiente a otoño 2022.

El Derecho es cambiante debido a la realidad económica y política que se desarrolla en la sociedad, es por ello, que los autores en este número realizan el análisis de temas de vanguardia que invitan a los abogados a la reflexión sobre diversos tópicos de actualidad.

Este número consta de tres secciones: *Colaboraciones Internacionales*, *Temas de Derecho de la Empresa* y *Tópicos de Derecho*.

Dentro de la sección *Colaboraciones Internacionales* contamos con la colaboración del **Prof. Augusto Ho**, quien titula su artículo como: “**Sociedades de Emprendimiento; Su oportuna aprobación en Panamá**”, en el cual se aborda una de las consecuencias legales derivadas de la Pandemia mundial por COVID-19, que nos ha dejado lecciones sobre el cuidado de la salud, de las relaciones familiares, laborales y comerciales; razón por la cual, la vida personal y profesional de todos cambió. La etapa de la pandemia se ha caracterizado por la terminación abrupta y la suspensión de las relaciones y los contratos de trabajo, por lo que las personas salieron de su zona de confort y exploraron la posibilidad de nuevos medios de sustento, como lo es el llamado emprendimiento; al respecto el autor expone que en Panamá se aprobó la Ley de Sociedades de Emprendimiento de Responsabilidad Limitada, la cual impulsa la organización mercantil diseñada para los emprendedores y permite que se constituyan rápidamente a través de mecanismos que agilizan los permisos para iniciar operaciones, cumplir con sus obligaciones frente a terceros y otorga algunos beneficios fiscales; dicha ley, define las sociedades de emprendimiento como: sociedades comercialmente operativas de finalidad económica social dirigidas a la creación de procesos, productos o servicios innovadores de valor o beneficio social y económico tanto a nivel local, nacional e internacional.

En la segunda sección, *Temas de Derecho de la Empresa*, contamos con la participación del **Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández**, quien titula su artículo: “**El Derecho a la intimidad del trabajador ante el monitoreo de la jornada laboral a través**

de software”, donde analiza las múltiples facultades de la empresa como es la de dirección; con cuyo ejercicio se establecen las normas de organizar la actividad productiva de la empresa; por lo que se puede decir que la relación entre el poder de control empresarial y el uso de las nuevas tecnologías es permanente, dada la posible afectación de los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores en su aplicación. Es así como la subordinación del trabajador faculta al patrón a exigirle durante la jornada laboral el cumplimiento de órdenes, disposiciones y del trabajo para el cual fue contratado, lo que debe realizar con diligencia y llevarlo a buen término.

El **Mtro. Enrique Yáñez Santos**, colabora con su artículo titulado: “**Riesgo reputacional de la empresa**”, en el cual aborda el tema de la reputación de las empresas, que es definida por la Real Academia de la Lengua Española como: el prestigio o estima en que son tenidos alguien o algo. Actualmente la proliferación de escándalos sobre sobornos, fraudes, discriminación, afectaciones al medio ambiente, etc., perturban un activo de las empresas tal como lo es la reputación, donde se ven afectados tanto sus principios, valores y convicciones, afectando desde luego, la imagen corporativa de la empresa y la confianza de sus clientes, lo que conlleva al éxito de sus operaciones comerciales.

Por su parte la **Lic. Alejandra Ramos Báez**, colabora con su artículo titulado: “**La empresa y su relación con la rama de la propiedad intelectual**”, donde analiza el derecho de propiedad intelectual como un derecho de las empresas. Uno de los retos a que se enfrentan las empresas en su desarrollo, es la propiedad intelectual, el cual consiste en lograr un equilibrio entre los derechos de los titulares en Propiedad Intelectual y los intereses de la sociedad. La autora propone incentivar el crecimiento de las empresas brindándoles la protección jurídica para crear su valor y aumentar su éxito. Una empresa exitosa es fruto de una idea que ha atravesado un largo recorrido en el mercado y ha sobrevivido a situaciones que en ocasiones la obligaron a pensar en renunciar. Es así que se sustenta la necesidad de revisar los activos intangibles con los que cuentan las empresas y proceder a su protección jurídica para así prevenir problemas futuros; el conocer y entender su marco jurídico permitirá al empresario proteger su creación y, al hacerlo mediante los derechos de propiedad intelectual será necesario atender al modo, el tiempo y el lugar de la legislación aplicable.

En la tercera sección *Tópicos de Derecho*, encontramos la participación del **Mtro. José Amando Loaiza Ponce**, con su artículo titulado: “**La cuestión agraria en México.**

¿Rezago o avance?”, donde realiza un estudio sobre el potencial de México relativo a sus riquezas naturales y a su biodiversidad, además de contar con mar territorial en ambos litorales. El artículo se sustenta en la experiencia adquirida por el autor durante su trabajo como Auxiliar Técnico en la Secretaría de Fomento Agropecuario del Gobierno del Estado de Puebla. El autor aborda los antecedentes históricos de su tema, tal como lo es la revolución mexicana, donde ningún jefe revolucionario anhelaba la reforma agraria y mucho menos que ésta impusiera un control político sobre el campesino; pues dichos jefes nunca estuvieron de acuerdo con el punto 6° del Plan de la Junta Anfictiónica de Nueva Orleans que se acordó implantar en México, el cual era cobijado por la masonería. En este artículo también se citan brevemente las diversas reformas que ha tenido la Ley Agraria a lo largo de los años.

Con lo anterior la Facultad de Derecho cumple el objetivo de difundir la ciencia jurídica permitiendo el análisis y reflexión en temas actuales de Derecho para reflexionar y debatir respecto de problemáticas jurídico-sociales.

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández
Director de la Revista de Derecho de la Empresa

COLABORACIONES INTERNACIONALES

SOCIEDADES DE EMPRENDIMIENTO; SU OPORTUNA APROBACIÓN EN PANAMÁ.

Prof. Augusto Ho.¹

Sumario: Resumen. Introducción. 1. Objetivos. 2. Beneficiarios de la Ley. 3. Otras características. 4. Procedimiento (resumen). 5. Apoyos e incentivos al emprendimiento. 6. Entrada en vigor. Conclusión. Bibliografía.

Palabras clave: Emprendimiento, Sociedades Mercantiles, Sociedades de Emprendimiento, Pequeña Empresa, Responsabilidad Limitada.

Resumen

Panamá aprueba su Ley de Sociedades de Emprendimiento de Responsabilidad Limitada en momentos en que la economía local, así como las circunstancias laborales más lo necesitaban. Es una Ley que se refiere a una forma de organización mercantil especialmente diseñada para los emprendedores, permitiendo que se constituyan rápidamente; así como creando los mecanismos que le permitan agilizar los permisos para iniciar operaciones y cumplir con sus obligaciones y frente a terceros. La ley define las sociedades de emprendimiento como “sociedades comercialmente operativas de finalidad económica social dirigidas a la creación de procesos, productos o servicios innovadores, o que representan creaciones de valor o beneficio social y económico local, nacional o internacional.” No menos importantes son los beneficios fiscales que se incluyen, así como la motivación a migrar a otro tipo de personas jurídicas de índole mercantil, una vez se alcance la madurez empresarial.

¹ Abogado, Diplomado en Docencia Superior en Competencias, Post Grado en Docencia Superior, Post Grado en Derecho Público, Maestría en Derecho Civil, Maestría en Derecho Comercial. Catedrático de Informática Jurídica, Derecho Informático y Derecho Societario desde 1993. Miembro de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá. Miembro fundador de la Asociación Panameña de Derecho y Nuevas Tecnologías (APANDETEC). Consultor externo del Ministerio de Comercio e Industrias de Panamá. Domicilio: calle 56 Obarrio, Avenida Samuel Lewis. PH Fiesta 3-B. Móvil: +507 66775768. Correos: hoaugusto67@gmail.com aho@usma.ac.pa

Introducción

No podemos negar que la declaratoria formal de Pandemia a nivel mundial nos ha dejado muchas lecciones. A nivel del cuidado de salud, nuestras relaciones familiares, laborales y comerciales. La vida personal y profesional de muchos ha cambiado y todo parece indicar que ya no hay vuelta atrás. La finalización de contratos de trabajo abruptamente, así como la suspensión de otros tantos fue la nota característica en estos últimos años; en el ínterin, no fueron menos los que consideraron oportuno salir de la zona de confort (que ya no lucía tan comfortable) para explorar la posibilidad de nuevos medios de sustento. Así las cosas y ante un número creciente en la tasa de desempleados, la expresión más utilizada ha sido: **emprendimiento**.² Sí, todo aquel que contaba con un talento vio el momento para sacarlo a relucir; otros en cambio, se aventuraron a improvisar en el campo mercantil con incipientes iniciativas en la comercialización de productos y servicios de distinta naturaleza. La característica principal de estas actividades empresariales son la novedad y necesidad del producto o servicio y sobre todo la forma de mercadearlo o comercializarlo; por la vía más económica posible a fin de economizar costos operativos. Por todo lo anterior, a efectos de fomentar la cultura de emprendimientos, se hacía menester contar con una herramienta legal que permitiera a los emprendedores iniciarse en la actividad empresarial a través del uso de una persona jurídica de naturaleza comercial, con menos formalidades en su constitución y con la ventaja de algunas exoneraciones fiscales. Pero, la disposición en comento no pretende encerrar a los emprendedores en una condición interminable de novatos, por el contrario, los incentiva a migrar a otro tipo de sociedades comerciales una vez hayan superado ese periodo de formación, crecimiento y experiencia.

En Panamá, resulta curioso que el anteproyecto de Ley 130 sobre sociedades de emprendimiento de responsabilidad limitada se presenta ante la Asamblea Nacional de Diputados el día 20 de agosto de 2019; cuando no teníamos sospecha de una declaratoria de pandemia a nivel mundial, pero que finalmente se convierte en la Ley N°186 de 2 de diciembre de 2020, publicada en la Gaceta Oficial 29167-B.³ Como nota curiosa y

² Se entiende por emprendimiento la actividad que requiere decisión e iniciativa para realizar acciones que son difíciles o entrañan algún riesgo.

³ https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/29167_B/GacetaNo_29167b_20201202.pdf

coincidente, cabe señalar que similar fenómeno resultó con la presentación del Anteproyecto de Ley que regula el Teletrabajo en Panamá y que se convirtió en Ley 126 de 18 de febrero de 2020⁴; cinco semanas previas a la declaratoria mundial de Pandemia. Ambas disposiciones fueron presentadas o aprobadas antes de la llegada de la pandemia, lo que se tradujo en importantes herramientas jurídica sumamente útiles para afrontar la situación mundial que a la fecha no finaliza.

1. Objetivos

La ley de sociedades de emprendimiento de responsabilidad limitada en Panamá tiene por objetivo brindar una forma de organización mercantil especial a los emprendedores, permitiendo su rápida constitución; creando los mecanismos que le permitan agilizar los permisos para iniciar operaciones y cumplir con sus obligaciones y frente a terceros; dotando de un mínimo de incentivos y apoyos en sus comienzos hasta el tiempo estimado para su estabilización; fomentando y premiando la calidad del emprendimiento certificado por sus buenas prácticas de responsabilidad social empresarial.

No podemos perder de vista que este nuevo tipo de sociedades nacen con el carácter de responsabilidad limitada; esto último aporta paz mental a los emprendedores, pues se separan sus bienes personales de los de su empresa, respondiendo estos por la actividad mercantil de la sociedad de emprendimiento. En pocas palabras, los socios solo serán responsables en cuanto a las obligaciones contraídas por la sociedad hasta el monto de la participación que hayan contribuido o prometido.

El factor innovación es fundamental en la citada Ley 186, de la misma manera que el emprendimiento realizado bajo los más altos estándares de responsabilidad social empresarial.

Varias han sido las iniciativas que pretenden reducir la burocracia en la constitución de las micro y pequeñas empresas, pero lo disperso de los procedimientos definitivamente han atentado contra su éxito.

Desafortunadamente los resultados no han sido en realidad diferentes, seguramente se ha debido en buena medida por el carácter aún manual de las tareas de recepción, captura, procesamiento, clasificación, revisión y autorización de la solicitud de constitución de la

⁴ https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28965_A/GacetaNo_28965a_20200219.pdf

micro y pequeña empresa. La ausencia de interoperabilidad entre diferentes instituciones del Estado también ha contribuido a que haga imposible cumplir con estimaciones de tiempo razonables, por muy diligente y efectivo que sea el esfuerzo de quienes intervienen.

Por su parte el uso de la tecnología es una herramienta a la que la ley se aferra, pues simplifica las tareas, así como las aprobaciones. De allí nace la idea de apoyarse en el sistema electrónico PanamaEmprende⁵, así como en la creación de la Ventanilla Única de Emprendimiento.

Como novedad, surge el estatuto tipo⁶, que no es otra cosa que la información mínima que debe registrarse en la base de datos del Registro Público (léase Registrador Oficial) no aquello que constituye la forma misma de funcionar y que puede reposar en un documento digitalizado o impreso, mayormente de uso y utilidad de los mismos socios. Durante años, consideramos que las formalidades de inscripción de una sociedad mercantil en el Registro Mercantil del Registro Público eran en alguna manera engorrosas; esas formalidades deben ser superadas en la actualidad con plantillas o los llamados estatutos tipo que simplifican no solo la inscripción, sino la calificación del documento constitutivo.

Es comprensible que poner en marcha el proceso de constitución y funcionamiento de una sociedad de emprendimiento mediante mecanismos automatizados electrónicamente tome algún tiempo; mientras ello ocurre, las sociedades de emprendimiento deben tener posibilidades de constitución aun manual, lo que es permitido por la ley.

Es comprensible que el emprendedor elegirá actividades mercantiles sencillas a las cual dedicarse y explotar comercialmente. En su esencia, la sociedad de emprendimiento es una herramienta jurídica cómoda, sencilla y desburocratizada que permiten un periodo de formación, experiencia y maduración del emprendedor; por ende, cuenta con algunas excepciones, tales como: su prohibición de cotizar en la bolsa de valores, dedicarse a actividades reguladas como juegos de suerte y azar, entre otros.

Por otra parte, no menos importante, esta Ley procura propiciar la educación formal tanto en los centros educativos como en los universitarios, al igual que en los centros y entidades promocionales y orientadoras en las comunidades.

⁵ www.panamemprende.gob.pa

⁶ pacto social simplificado para la constitución de una sociedad de emprendimiento.

De los capítulos más importantes, resulta el relacionado con los apoyos económicos, fiscales, de orientación y formación e incentivos que deben recibir las sociedades de emprendimiento desde sus inicios, para aumentar las posibilidades de éxito de los emprendedores. La intención pasa por permitirles su estabilización hasta que estén en capacidad de hacerle frente a las obligaciones impositivas y tasas gubernamentales y de otra clase, propias de las empresas. y como el apoyo no se le limita a no quitarle, sino también a permitirles, se introducen normas que buscan posibilitar la efectiva participación y experiencias. Es así como las licitaciones públicas hasta cierto monto le permitirán su participación garantizada, para aumentar su presencia en el mercado.

2. Beneficiarios de la Ley

Quienes realmente se beneficiarán al crear sociedades de emprendimiento son de 2 a 5 personas naturales, mayores de edad, indistintamente de su nacionalidad, que se encuentren domiciliadas en la República de Panamá, podrán constituir una sociedad de emprendimiento para cualquier objeto lícito de acuerdo con las formalidades y limitantes prescritas en esta norma; y a una persona que ha sido socio de una sociedad de emprendimiento de responsabilidad limitada que ha sido disuelta le estará prohibido crear una nueva sociedad de emprendimiento con la misma actividad. Nótese que menciona personas naturales, a diferencia de otros tipos de sociedades mercantiles que, dentro del concepto evolucionado de persona, permiten que una persona jurídica forme parte a su vez en la constitución de otra persona jurídica. Vale la pena destacar que la Ley de sociedades de emprendimiento prohíbe que una misma persona natural forme parte de otra sociedad similar ya existente; permitirlo sería desnaturalizar la esencia de la norma. Otro tipo de sociedades mercantiles si permiten la participación accionaria o de cuotas a una misma persona natural en varias sociedades; en algunos casos con la autorización expresa de los demás socios, en otros casos sin necesidad de esa autorización.

La legislación será aplicable a todas las actividades de emprendimiento innovadoras, indistintamente de su clase, llevadas a cabo dentro del territorio panameño. También quedan comprendidos los emprendimientos que, sin ser innovadores, representan creaciones de valor o beneficio social y económico local, nacional o internacional.

En el estudio de los diferentes tipos de sociedades mercantiles, algunas de ellas reúnen características de sociedades *off shore*. No es el caso de las sociedades de emprendimiento toda vez que deben realizar sus actividades comerciales dentro del territorio panameño.

No hay que perder de vista que se trata de un tipo de sociedad comercial que va a permitir a aquel emprendedor, a aquel ciudadano que se inicia en la actividad mercantil, el manejo de una forma nueva de cumplir con el *animus societatis* que los acuerpe en un solo ente, pero sin las formalidades de una sociedad comercial tradicional; amen de los apoyos e incentivos al emprendimiento que contiene la Ley y que se traducen en una economía más dinámica y una motivación constante a las iniciativas empresariales, fomentando la cultura del emprendimiento y apoyo a la incipiente actitud mercantil.

3. Otras características

No requieren de un Agente Residente. Dentro de la cultura corporativa, la figura del Agente Residente⁷ juega un papel preponderante toda vez que hacen las veces de enlace entre los socios o participantes de una sociedad y todo aquel que pretenda contactar a los mismos. Partiendo de la política de “conocer al cliente” los Agentes Residentes reciben notificaciones oficiales, citaciones y otro tipo de contactos sobre todo de parte de la administración pública o cualquier entidad del Estado que desee contactar con los socios. Cabe mencionar que en los últimos años, los Agentes Residentes de sociedades mercantiles y fundaciones de interés privado en Panamá, han sido regulados severamente al punto de contar con una Superintendencia de Sujetos no financieros que recientemente ha iniciado revisiones a los Agentes Residentes con la finalidad de verificar que cuenten con información del clientes tales como Debida Diligencia y otras, con el objetivo de lograr la prevención de blanqueo de capitales, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.⁸

Existe un límite de un millón de dólares americanos (US\$ 1,000,000) de ingresos brutos al año. En el evento que los ingresos de la sociedad de emprendimiento sobrepasen ese límite, tendrá la obligación de formalizar su transformación a otro tipo de persona jurídica

⁷ En la legislación panameña, se designa en este cargo a un abogado o firma de abogados.

⁸ Véase Ley 23 de 2015 Gaceta Oficial 27768B y Ley 124 de 2020 Gaceta Oficial 28935-C.

dentro del plazo de seis (6) meses; ello es así ya que la sociedad de emprendimiento pretende ser cuna de emprendedores comerciales y transacciones por montos similares al citado, figura ya como empresa entre mediana y grande.

La Ley establece limitaciones específicas en cuanto al objeto social y las actividades que puede desarrollar la sociedad de emprendimiento. Alguna de esas limitaciones o prohibiciones ya las hemos mencionado; pero podemos sumar a esa lista el expendio de bebidas alcohólicas y la venta de productos de tabaco.

El capital social mínimo requerido es de quinientos dólares americanos (US\$ 500.00). Ciertamente es un monto bajo y mínimo que puede ser invertido por un grupo de emprendedores en función de su primera experiencia empresarial.

Los Estados Financieros de la entidad deben presentarse una vez al año a través de la Ventanilla Virtual de Emprendimiento de la Autoridad de Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME).⁹

4. Procedimiento (resumen)

Podríamos resumir el procedimiento para la constitución de una sociedad de emprendimiento en los siguientes pasos:

- **Ventanilla Única de Emprendimiento:**

El Decreto Ejecutivo No. 93 de 20 de agosto de 2021 que reglamenta la Ley 186 se ordena la implementación de la Ventanilla Única de Emprendimiento por parte de AMPYME, su función será recibir el estatuto tipo y demás documentos para simplificar la constitución de las sociedades de emprendimiento. Estos documentos deberán ser remitidos en forma telemática o digital por los notarios, los abogados o los socios interesados en la constitución de la sociedad de emprendimiento. Para la presentación de la documentación se debe contar con la firma electrónica.

- **Trámite ante Notario Público:**

Al momento de solicitar la confección de la minuta del Estatuto Tipo, los interesados deben entregar al Notario Público los siguientes documentos:

⁹ La Ventanilla Virtual de emprendimiento fue reglamentada en el Decreto Ejecutivo No. 93 de 20 de agosto de 2021, que reglamenta la Ley 186 de 2020.

La minuta que contenga el Estatuto Tipo (elaborado a base del modelo proporcionado por AMPYME); copia de la cédula o del documento de identidad de todos los suscriptores, socios, administradores y representantes legales de la sociedad de emprendimiento; y copia de un recibo de una utilidad pública que demuestre el domicilio de cada uno de los suscriptores, socios, administradores y representantes legales de la sociedad de emprendimiento.

Con la información requerida, el Notario confeccionará la Escritura Pública de constitución de la sociedad de emprendimiento.

- **Trámite ante Ventanilla Única de Emprendimiento:**

El interesado procederá a remitir a la Ventanilla Única de Emprendimiento en forma digital o telemática la Escritura Pública preparada por el Notario junto con la constancia de pago de los Derechos de Calificación y de Registro, además los documentos exigibles por la ley. Si los interesados no pueden hacer el trámite digital, se puede presentar una copia física de la documentación en las sedes regionales de AMPYME que se encargará de revisar y digitalizar la solicitud para remitirla a la Ventanilla Única de Emprendimiento.

Tan pronto como los funcionarios de la Ventanilla Única de Emprendimiento hayan recibido la escritura pública contentiva del Estatuto Tipo, procederán a verificar si se han cumplido los requisitos exigidos. De encontrarla conforme, remitirán el Estatuto Tipo telemáticamente al Registro Público para que inicie su trámite de inscripción.

- **Trámite ante el Registro Público:**

Tan pronto como se haya recibido la escritura pública contentiva del Estatuto Tipo en la Sección del Diario del Registro Público, se remitirá a la Sección Mercantil para su calificación y asignación de Folio Mercantil. Una vez completado el registro de la escritura pública contentiva del Estatuto Tipo, el Registro Público notificará electrónicamente a la Ventanilla Única de Emprendimiento que la sociedad ha sido debidamente registrada y le remitirá la constancia de su inscripción. Esta inscripción, tal como sucede en otro tipo de sociedades mercantiles, le otorga la personería jurídica.

- **Trámite ante la Dirección General de Ingresos:**

Una vez constituida la sociedad de emprendimiento, se procederá a presentar la solicitud de inscripción en el Registro Único de Contribuyente (RUC) ante el portal E-TAX de la Dirección General de Ingresos.

- **Trámite ante PanamáEmprende:**

Una vez obtenido el RUC, la Ventanilla Única de Emprendimiento procederá a gestionar el Aviso de Operación de la sociedad de emprendimiento, con la información proporcionada por el Representante Legal en el Estatuto Tipo. Realizado el pago de la Tasa Única de Aviso de Operación correspondiente, el mismo será validado dentro de la plataforma de PanamaEmprende, deberá estar impreso y firmado por el Representante Legal y deberá mantenerse en todo momento en la sede del establecimiento de la sociedad de emprendimiento.

- **Trámite ante la Superintendencia de Sujetos Regulados no Financieros:**

Una vez habilitado el Aviso de Operación, la Ventanilla Única de Emprendimiento procederá a remitir toda la documentación de la nueva sociedad de emprendimiento a la Superintendencia de Sujetos Regulados no Financieros que la guardará en estricta confidencialidad de la información proporcionada.

- **Registro Empresarial:**

Una vez registrada, la Ventanilla Única de Emprendimiento comunicará automáticamente a la Sección de Registro Empresarial de AMPYME para que proceda a inscribir la sociedad de emprendimiento en el Registro Empresarial.

5. Apoyos e incentivos al emprendimiento

Ya hemos mencionado que uno de los elementos más interesantes y beneficiosos a las sociedades de emprendimiento son los diversos incentivos fiscales que se traducen en una serie de exoneraciones en el pago de ciertos tributos. Durante un plazo total de (2) dos años contados a partir de la fecha de la inscripción de la entidad en el Registro Público, la sociedad tendrá los siguientes beneficios fiscales:

Exoneración del pago de la tasa única anual: prácticamente todas las sociedades mercantiles amparadas en la legislación panameña pagan una tasa única anual a efectos de mantenerse activas. Desde el punto de vista fiscal, ha sido un tema que en los últimos años no solo ha aumentado, sino que se han establecido recargos y tarifa por reactivación en el caso de que transcurran dos periodos consecutivos sin pagar la anualidad respectiva. Por lo expuesto, es considerable el ahorro que se genera para los socios emprendedores este beneficio.

Exoneración del Impuesto Sobre la Renta; Por el mismo periodo de dos (2) años, las sociedades de emprendimiento estarán exentas del pago del impuesto sobre la renta, que, en el caso de la legislación panameña, es del 30%.

Exención del uso de Impresoras Fiscales; Desde el año 2010¹⁰, existe la obligación de realizar facturación a través de Equipos Fiscales. Solamente los citados equipos implican una inversión inicial que no es desdeñable a efectos de facturar las operaciones comerciales a los clientes.

Reducción de hasta un cincuenta por ciento (50%) de los Aranceles de Importación de insumos y materias primas para la creación de productos, servicios o procesos innovadores. Dependiendo de la actividad comercial respectiva, el beneficio puede ser considerable tomando en cuenta que se trata de insumos, que evidentemente se invierten en la etapa inicial del emprendimiento.

Donaciones a la sociedad: La sociedad podrá recibir donaciones hasta un monto máximo de diez mil dólares americanos (US \$ 10,000) por año fiscal como gasto deducible del impuesto sobre la renta para quien dona. Ahora bien, en el evento que la persona que hace la donación forma parte de la sociedad de emprendimiento, no se aplicará ese beneficio. Este tipo de donaciones por lo general son realizadas por filántropos que procuran estimular la cultura del emprendimiento, pero recibiendo a cambio el beneficio fiscal de la exoneración del impuesto sobre la renta; pero, luego de ello, el donante no podrá recibir ningún otro beneficio ni participación alguna por parte de la sociedad.

Gozará de los mismos estímulos y beneficios que el Estado brinda a las microempresas y a las pequeñas empresas.

¹⁰ Ley 8 de 2010, que adicionó al Art. 12 de la Ley 76 de 1976 la obligación a los contribuyentes de facturar a través de Equipos Fiscales.

Transformaciones (a otras sociedades): A nuestro parecer, la Ley trae un elemento pocas veces visto con anterioridad en las personas jurídicas de índole mercantil. Establece la posibilidad de transformar una sociedad de cualquier tipo a una sociedad de emprendimiento y viceversa para lo cual bastará en cada caso con una resolución de la respectiva sociedad manifestando la voluntad de transformarse, con la única excepción de aquellas sociedades que tengan más de tres años de constituidas, les estará prohibido transformarse en sociedad de emprendimiento.

6. Entrada en vigor

La Ley estableció una *vacatio legis* hasta el 3 de diciembre de 2021; ese espacio de tiempo permitió hacer las adecuaciones necesarias para que tanto la Dirección General de Ingresos, la Autoridad de Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME), Notarías, así como el Registro Público, estuvieran preparados para las solicitudes de constitución de este nuevo tipo de sociedades mercantiles.

Conclusión

La Ley 186 de 2020 ha sido aprobada y reglamentada para promover la cultura de emprendimiento en la República de Panamá mediante la creación de incentivos directos e indirectos; por otra parte, simplifica los procedimientos para la constitución de sociedades de emprendimiento valiéndose de plataformas y herramientas digitales.

Los beneficios e incentivos que les concede la ley la caracterizan, pero la principal diferencia entre los otros tipos de personas jurídicas y las sociedades de emprendimiento es la facultad de los interesados de proceder a su constitución de manera virtual, utilizando la ventanilla única de emprendimiento de AMPYME.

Los procedimientos que se deben seguir para la constitución de una sociedad de emprendimiento están claramente establecidos en su respectiva reglamentación.

Bibliografía

- Conrad Levinson, Jay. “Marketing de Guerrilla”. Tercera Edición. 1985.
- Fernández, Sergio y Samsó, Raimón. “Misión Emprender”. Ed. Conecta. 2017.
- Manzanera, Antonio. “Finanzas para emprendedores”. Ed. Deusto. 2010.

- Maxwell, John C. “El talento nunca es suficiente.”. Ed. Grupo Nelson. 2007.
- Ries, Al y Trout, Jack. “Las 22 leyes inmutables del Marketing”. Ed. Mc Graw Hill. 1993.
- Trias de Bes, Fernando. “El libro negro del emprendedor”. XV edición. Ed. Empresa Activa. 2007
- Ley 126 de 18 de febrero de 2020
- Ley N°186 de 2 de diciembre de 2020
- Ley 8 de 2010
- Decreto Ejecutivo No. 93 de 20 de agosto de 2021

TEMAS DE DERECHO DE LA EMPRESA

EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR ANTE EL MONITOREO DE LA JORNADA LABORAL A TRAVÉS DE SOFTWARE

Felipe Miguel Carrasco Fernández.¹¹

Sumario Introducción, Palabras Clave. 1. El Poder de dirección y control del empleador y Derechos fundamentales a la intimidad del trabajador. 2. Desempeño laboral y competitividad. 3. Monitoreo del desempeño laboral a través de software. Conclusiones y Bibliografía.

Palabras Clave: Derechos fundamentales. Poder de dirección y control. Monitoreo del desempeño laboral. Privacidad del trabajador. Nuevas tecnologías en el trabajo.

Introducción

La empresa es una organización en la que confluyen los intereses del capital y del trabajo; es decir, del patrón y de los trabajadores, es necesario analizar cuáles son los derechos que a la par de los derechos de los trabajadores corresponden al patrón o empresa, por tal motivo podemos decir que ésta última tiene diversos tipos de poderes que se derivan del contrato o de la relación del trabajo tendientes a la organización del trabajo para la producción, el orden y disciplina en el centro de trabajo, para potencializar la productividad, el desempeño laboral y la calidad de los bienes o servicios que se generen en la empresa.

Por lo tanto, podemos decir que la empresa tiene múltiples poderes, entre los que encontramos el poder de dirección. El ejercicio de este poder tiene como finalidad establecer las normas a través de las cuales se organiza la actividad productiva de la empresa.

En virtud de lo anotado anteriormente, podemos decir que la dependencia del trabajador faculta al patrón a exigir el cumplimiento de órdenes y disposiciones en el desarrollo normal del trabajo, en relación al trabajo para el cual fue contratado y durante la jornada laboral, por lo tanto, el trabajador debe realizar el trabajo con la diligencia debida

¹¹ Profesor investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)

para lograr a buen término las diversas tareas para las que fue contratado, estas órdenes por parte de la empresa son necesarias para una correcta administración del tiempo laborado, del desempeño del empleado durante su jornada de trabajo y la calidad de productos y servicios que ofrece la empresa.

En virtud del poder de dirección y control del empleador la colisión respecto a los derechos fundamentales del trabajador se propicia en relación a justificar la limitante de invasión a la privacidad de la vida del trabajador, pero respetando el derecho del empleador para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales durante la jornada de trabajo, en consecuencia, esta colisión de derechos propicia el realizar un juicio de ponderación entre estos.

La relación entre el poder de control empresarial y el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo ha sido y sigue siendo permanente, dada la posible afectación de derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores en la aplicación de aquél, en un contexto de relaciones entre particulares.

1. El Poder de dirección y control del empleador y Derechos fundamentales a la intimidad del trabajador.

Algunos trabajadores consideran que las ordenes generadas en virtud del poder de dirección del empleador en ocasiones son irregulares en virtud de que la misma no se refiere al trabajo contratado, y por lo tanto no se encuentra legitimada o bien dicha orden ha sido generada como ilegítima, esto es, se ha propiciado por una persona a quien no le corresponde impartirla de acuerdo al organigrama de la empresa, en consecuencia estas situaciones generan en ocasiones la desobediencia del trabajador a la orden impartida por el empleador o sus directivos, por tal motivo, algunos trabajadores consideran que la orden puede ser peligrosa porque existe un riesgo grave e inminente en relación a su seguridad y salud, otros, consideran que la orden ha sido impuesto fuera de la jornada laboral; o bien impartida por persona incompetente, por lo anterior la desobediencia expresada por el trabajador y su negativa al realizar la orden impuesta deberá estar jurídicamente justificada, en consecuencia el empleador podrá imponer sanciones de acuerdo al reglamento interior de trabajo o a la ley federal del trabajo mexicana.

Del reconocimiento del poder de dirección se deriva también la necesidad de conceder

al empleador la posibilidad de supervisar el cumplimiento de las órdenes dadas. De allí que la Ley Federal del Trabajo autorice al empleador a adoptar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Lo anterior de conformidad con lo establecido en artículo 134 y 135 de la ley federal del trabajo, relativos a las obligaciones de los trabajadores y prohibiciones de estos, respectivamente.

Para Sepúlveda, “tratándose de un conflicto entre particulares, no existe en principio razón alguna para priorizar el interés de uno sobre el del otro. Sostener lo contrario sería tanto como admitir que alguien está legitimado para causar daño grave a otro con el fin de evitárselo a sí mismo. Una opción que atenta contra la más elemental exigencia de justicia”.¹²

Organizar la actividad productiva puede derivar en medidas dirigidas a maximizar el rendimiento laboral y la productividad, intensificando los mecanismos de control a través de medios que pueden resultar invasivos para el empleado.

Los avances tecnológicos han propiciado que los mecanismos de control y vigilancia en el ámbito laboral puedan resultar lesivos respecto a los derechos del trabajador en virtud de que podrían afectar el derecho fundamental a la intimidad.

Los medios de control y vigilancia laboral podrían dirigirse a averiguar si el trabajador utiliza los medios empresariales con fines personales y, eventualmente llegar a afectar a la esfera personal o íntima del individuo, circunstancias que deberían encontrarse al margen del alcance del poder de dirección.

La forma de controlar el contenido de los medios empresariales puestos a disposición de los trabajadores constituye, desde luego, para Rodríguez “un punto de fricción cada vez más habitual, por los riesgos potenciales que supone la introducción de medios telemáticos, y en particular de internet, en el entorno de trabajo.”¹³

¹² Sepúlveda Gómez, María. “Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y el secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites”. Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013 de 7 de octubre de 2013. En Régimen Jurídico del Contrato de Trabajo. Temas Laborales, Núm. 122/2013. Págs. 197-214. Universidad de Sevilla. En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesInespecificosALaIntimidadY-4595486%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesInespecificosALaIntimidadY-4595486%20(1).pdf) p. 213

¹³ Rodríguez Cardo, Iván Antonio. “Política empresarial previa y supresión de la expectativa de privacidad: Una reflexión crítica sobre las facultades de control del ordenador utilizado por el trabajador”. Temas Laborales, Núm. 126, 2014, En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-PoliticaEmpresarialPreviaYSupresionDeLaExpectativa-4944268%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-PoliticaEmpresarialPreviaYSupresionDeLaExpectativa-4944268%20(1).pdf) p. 170

Es importante que el empleador pueda conciliar los derechos de intimidad personal del trabajador con la libertad de la empresa respecto al poder de dirección y control del empleador en relación al trabajo contratado y el desempeño laboral del empleado durante su jornada de trabajo.

En la actualidad en el ámbito doctrinario y jurisprudencial las personas pueden ejercer sus derechos fundamentales en forma general en su carácter de ciudadanos y en relación a diversos aspectos de la vida social pero últimamente la interrogante se presenta respecto a estos derechos fundamentales en su carácter de empleado o sea que no se está en presencia de una autoridad pero en las relaciones de trabajo la relación es entre particulares, por lo tanto, el empleador debe respetar los derechos fundamentales derivados de la relación de trabajo, en consecuencia como lo expone Sepúlveda “El trabajador no sólo va ser titular de derechos fundamentales típicamente laborales, sino que también es titular de los demás derechos humanos, aquellos esenciales a la persona humana simplemente en cuanto tal y de los que el trabajador no puede ser privado por la celebración de un contrato de trabajo o la incorporación a una unidad productiva.”¹⁴

Existen diversas jurisprudencias que últimamente se han centrado en los derechos fundamentales en el trabajo respecto a la obligación que tiene el sector empresarial de respetarlos pero en virtud de que se trata de relaciones entre sujetos particulares nos obliga al análisis de la comparación de los derechos en colisión y la determinación de cuál debe prevalecer en cada caso, en consecuencia el principio de proporcionalidad del cual es titular el trabajador o el empresario resulta imprescindible para consagrar y salvaguardar el derecho fundamental del otro sujeto de la relación laboral.

Por lo tanto, existe un aumento de la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo en virtud del poder de control del empresario para vigilar y controlar el desempeño laboral y optimizar el tiempo de trabajo del empleado, pero se hace necesario conciliar el derecho a la dignidad y privacidad del trabajador con el derecho de control y vigilancia del empleador respecto al desempeño de su trabajo.

En consecuencia, los derechos fundamentales en el ámbito laboral específicamente en el centro de trabajo no se generan frente a los poderes públicos sino en la relación privada de los sujetos de la relación de trabajo, en virtud de que se trata de dos sujetos privados, pero

¹⁴ Sepúlveda Gómez, María. *op. cit.* p. 199

a la vez ambos son titulares de derechos fundamentales.

Para Alexy, existe una estrecha conexión entre lo que denomina “principios iusconstitucionales con la máxima de proporcionalidad, y con sus tres máximas parciales de adecuación, necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto, que según el autor se deduce de esos propios principios, es decir, que la máxima de proporcionalidad resulta de la propia esencia de los derechos fundamentales.”¹⁵

Para Krotoschin "El derecho a la intimidad personal comprende el derecho a la protección del trabajador,¹⁶ por lo tanto se recomienda que al utilizar las nuevas tecnologías el empleador para el control y vigilancia del empleado en el desempeño de su trabajo se debe respetar la máxima de adecuación de necesidad y proporcionalidad respecto a la medida o instrumentación impuesta como mecanismo para controlar el desempeño laboral del empleado, toda vez que podría ser desproporcional e invasivo a la intimidad del trabajador.

La aplicación de la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en el terreno de las relaciones de trabajo, como lo expresa Sepúlveda “ha dado lugar hasta el momento a resultados más bien discretos, cuando no insatisfactorios, porque la aplicación de estos derechos ha sido desigual y fragmentaria y porque aún está por resolver el problema de la compatibilidad o no del ejercicio de tales derechos con el conjunto de las obligaciones libremente asumidas por el trabajador a través del contrato de trabajo, y con el desenvolvimiento de los poderes empresariales.”¹⁷

Por lo tanto, nos encontramos ante la ausencia normativa de una regulación de los derechos fundamentales de los trabajadores en su relación laboral derivada de la utilización de nuevas tecnologías por parte del empresario para controlar y vigilar su desempeño laboral, lo cual ocasiona diversas controversias en las cuales los órganos judiciales deben resolverlos en torno al análisis de la casuística.

2. Desempeño laboral y competitividad

El surgimiento de la flexibilidad laboral puede analizarse desde diversas vertientes; durante

¹⁵ Alexy citado por Sepúlveda Gómez, María. *op.cit.* p. 208

¹⁶ Krotoschin, Ernesto. “Aspectos de la protección de los derechos de la persona del trabajador en la empresa moderna” LL, 147-1018; En Línea: <http://www.losrecursoshumanos.com/el-derecho-a-la-intimidad-en-el-ambito-laboral/> p. 5

¹⁷ Sepúlveda Gómez, María. *op. cit.* p. 200

la década de los años cincuenta y sesenta del siglo XX existió un desarrollo económico y productivo pero a la vez los estados generaron un proteccionismo en el ámbito laboral y social al establecer indemnizaciones para el despido injustificado, salarios que garantizaran a los trabajadores un ingreso decoroso pero desde el ámbito empresarial estas políticas fueron consideradas como rigidez sobre el mercado de trabajo fortaleciéndose el sindicalismo en el contexto mundial.

Por lo tanto, la flexibilidad se relaciona con tratar de acabar con la rigidez en el nivel micro y macro económico en las relaciones laborales con la finalidad de ser competitivos en el mercado laboral y económico, toda vez que se ha transitado de una economía de carácter nacionalista a una economía global, por lo tanto la flexibilidad tiene como objetivo fortalecer la economía regulada por políticas orientadas al mercado interno y externo a través de un proteccionismo a las empresas, para lograr el cambio del modelo económico hacia el aumento de la competitividad y la apertura económica, misma que se encuentra a finales de los años ochenta del siglo pasado a través del intervencionismo del Estado en la economía para permitir el libre desarrollo de las fuerzas de mercado, por consiguiente la flexibilidad surge como consecuencia de la modificación en el sistema de producción de tipo fordista para adecuarse a los adelantos tecnológicos en el sistema productivo lo que constituye la llamada cuarta revolución industrial basada primordialmente en la robótica, informática y las llamadas nuevas tecnologías; así los procesos productivos se ajustaron a las necesidades de la empresa y al empleo de mano de obra calificada para ser competitivos en el entorno global. Al respecto Bronstein manifiesta lo siguiente: “El cambio de modelo económico obligó a las diferentes economías a adoptar rápidamente una nueva estrategia de competitividad. Dichos cambios se han llevado a cabo en un tiempo relativamente corto, por lo que la discusión sobre los beneficios y desventajas de esta nueva estrategia fue realizada de manera superficial.”¹⁸

La flexibilidad se adapta al individuo y al mercado de trabajo, la cual puede ejercerse en cualquier sector, rama industrial o actividad del individuo o de la organización empresarial, en consecuencia algunas estrategias empresariales fueron la flexibilidad respecto de la contratación temporal, la utilización de la contratación mediante *outsourcing*, los contratos de capacitación y a prueba, así como la movilidad geográfica, también

¹⁸ Bronstein, Arturo. “Reforma laboral en América Latina: Entre garantismo y flexibilidad”. Revista Internacional del Trabajo, 116, 1, Primavera. OIT. Ginebra. 1997. p. 2

modificaciones a la actividad laboral respecto a las casuales de despido justificado y el procedimiento laboral en caso de conflictos con los trabajadores.

Para Álvarez las ventajas asociadas a este tipo de estrategia son las siguientes:

Reducción de los costos medios por trabajador. Ante la existencia de flexibilidad laboral ya no existe la necesidad de contratar a un individuo de manera permanente; por lo tanto, los costos laborales se reducen al disminuir el periodo por el cual deberá laborar dicho individuo. Esto ocasiona que los costos laborales totales de la empresa se distribuyan entre los puestos con actividades permanentes y actividades temporales reduciendo así los costos medios por trabajador.

Se reducen o eliminan los costos salariales implícitos en el riesgo futuro de incurrir en costos de indemnización tras largos periodos de contratación.¹⁹

En la sociedad actual existe la constante necesidad empresarial, como lo expone Rodríguez, de “aumentar la productividad, controlar el coste, mejorar la competitividad y adaptarse a las necesidades de la demanda en forma ininterrumpida, lo que ha provocado que en muchas de las ocasiones esto haya supuesto implantar una organización del tiempo del trabajo.”²⁰

Otro mecanismo implementado en el sector empresarial para lograr un mejor desempeño laboral competitivo por parte de los empleados ha sido en relación a las tareas o puestos de trabajo con la finalidad de adaptar las necesidades a las nuevas técnicas productivas y exigencias del mercado de productos.

Para la OCDE la flexibilidad interna “es una estrategia basada en el mercado de trabajo interno: la mano de obra es tratada de manera más homogénea y las modificaciones de las cualificaciones requeridas se obtienen fundamentalmente por el reciclaje del personal, la redefinición de las tareas y la reconversión de los trabajadores.”²¹

Latinoamérica necesita crear su propio modelo alejado, en parte, de las posturas que apoyan la flexibilidad radical del mercado de trabajo; para Ibarra “Se debe optar por un modelo, que si bien conserve diversos mecanismos de flexibilidad laboral, debe mantener algunos rasgos de protección social y laboral como única forma de evitar el debilitamiento paulatino en las condiciones de vida de los trabajadores que se han venido presentando desde

¹⁹ Álvarez citado por Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro y González Torres, Lourdes Alicia. “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”. No. 231, mayo-agosto 2010. 33-52. En Línea: <http://www.redalyc.org/pdf/395/39512458003.pdf> p. 7

²⁰ Rodríguez González, Sarai. “La desconexión digital como límite al control empresarial de la jornada de trabajo”, Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo. Santiago de Compostela, España 2018. p. 78

²¹ OCDE citada por Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro *et. al. op. cit.* p. 9

las últimas dos décadas.”²²

La globalización en materia de relaciones laborales, según Ramiro se presenta de la siguiente forma:

1. Se globalizan las legislaciones laborales.
2. Se globaliza la falta de respeto a los derechos laborales y sindicales.
3. Se globalizan los comportamientos empresariales, por ejemplo, con similares herramientas de gestión: externalizaciones, desreglamentaciones, métodos y técnicas de organización y dirección de los trabajadores, etc.
4. Se globaliza la precariedad laboral del mundo.
5. Se globaliza la generalización de jornadas laborales descontroladas; se globalizan los sueldos mínimos; se globaliza la ausencia de pagos extras.
6. Se globaliza la desconfianza ciudadana en la acción sindical.
7. Se globaliza el modo de contratar a colectivos similares en todas partes del mundo por las empresas de la nueva economía.²³

El signo negativo de la flexibilización del mercado de trabajo radica principalmente en que ha propiciado, a la vez que reconocido, como lo indica la CEPAL “la creación de empleos de mala calidad, ya sea por su inestabilidad, sus bajas remuneraciones, su desprotección social o sus condiciones de trabajo inadecuadas. De esta manera, además del aumento del desempleo registrado en varios países, ha habido un proceso más general de intensificación de la inestabilidad e inseguridad laborales, asociadas a la flexibilización de las contrataciones y del empleo informal.”²⁴

Como consecuencia de la flexibilidad laboral y para logra un mejor desempeño laboral por parte del empleado se requiere que la empresa sea competitiva en el mercado global en consecuencia las empresas deben usar medios tecnológicos y nuevas tecnologías de la información y comunicación para así aprovechar sus ventajas y sacar mayores ganancias que el resto de sus competidores. Como lo expone Salazar “Las TICs constituyen un instrumento fundamental para la organización; ya que generan un ahorro de tiempo y recursos usados en el desarrollo de los procesos, agilizándolos; así como permitiendo un contacto más directo con los clientes; mejorando la gestión y servicios corporativos en todo nivel.”²⁵

²² Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro y González Torres, Lourdes Alicia. *op. cit.* p. 12

²³ Ramiro citado por Corredor Jiménez, Carlos Enrique. “Papel del trabajo en el contexto de la globalización”. Porik An. En Línea: http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.9porikan/porikan_5.pdf p. 146

²⁴ CEPAL citada por Corredor Jiménez, Carlos Enrique. *op. cit.* p. 150

²⁵ Salazar Chacón, Gustavo D. y, Chafra Altamirano, Gustavo X. “Empleo de *Path-Control Tools* en una red empresarial moderna mediante políticas de enrutamiento”. 3C Tecnología, Edición Núm. 13, Vol. 4 – Nº 1; Marzo – junio 15 2015, 1 – 18; Área de Innovación y Desarrollo, S. L. En Línea: <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2015/03/EMPLEO-DE-PATH-CONTROL-TOOLS-EN->

En consecuencia en la actualidad como lo expone Desdentado “se analiza el impacto de las nuevas tecnologías en los controles externos de la prestación de trabajo y se centra en el tema ya clásico de la videovigilancia, además de abordar las formas emergentes de control más novedosas, como la geolocalización, los controles biométricos y las etiquetas de identificación.”²⁶

Así el desempeño laboral de los empleados durante su jornada de trabajo es analizado con el apoyo de las tecnologías de información y comunicación, las cuales se han convertido a la vez en una herramienta para desempeñar el trabajo, pero a la vez como un medio de vigilancia y control de la actividad laboral y desempeño de la misma.

Es importante resaltar que las organizaciones empresariales han establecido diversos modelos de evaluación del desempeño laboral por parte del empleado, lo anterior, con la finalidad, como lo expone Montoya “de definir metas y desarrollar competencias (conocimientos, habilidades y actitudes que facilitan un desempeño exitoso), que contribuyan a una mayor productividad y liderazgo y, que a su vez sean organizaciones más competitivas y esto se logra a través de la evaluación del desempeño.”²⁷

Las evaluaciones del desempeño laboral tienen como finalidad también optimizar el tiempo de trabajo durante la jornada diaria con la finalidad de generar un ahorro en el costo económico laboral respecto de la nómina y también para procurar un mejor desempeño que permitiría al empleado en algunos casos cuando lo establezca la empresa alcanzar diversos bonos o estímulos como son de calidad, de producción, de calidad total, de superproducción entre otros. Lo anterior genera que con los mismos recursos y el personal que colabora en la empresa se puedan lograr mejores resultados y en consecuencia evaluar el desempeño de cada empleado que contribuye a lograr los objetivos de la empresa de acuerdo a las metas establecidas en periodos de tiempo específico.

Por lo tanto, las políticas generales de las organizaciones en la evaluación del

[UNA-RED-EMPRESARIAL-MODERNA-MEDIANTE-POL%C3%8DTICAS-DE-ENRUTAMIENTO1.pdf](#)
p. 5

²⁶ Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruíz Ana Belén. “Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo, Valladolid, Lex Nova, 2012, 603, Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 19, julio-diciembre, 2014, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal México. En Línea: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640274007> p. 160

²⁷ Montoya, César Alveiro. “Evaluación del desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano”, Revista Cielo, Vis. Vol. 11, No. 1, ene/jun 2009, En Línea: <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v11n1/v11n1a05.pdf> p. 1

desempeño, como lo expone Montoya se deben basar en:

- Que todas las organizaciones deben tener un sistema único de evaluación del desempeño.
- Ser una herramienta que permita analizar los logros, aportes, fortalezas y áreas de mejoramiento de los funcionarios de la organización en su desarrollo personal y profesional.
- Efectuar la evaluación del desempeño sobre resultados directamente atribuible al trabajo individual y personal.
- Asignar la responsabilidad a los funcionarios que tengan personal a su cargo quienes deben conocer el potencial del recurso humano.²⁸

En la actualidad algunos de los criterios para diligenciar el formato de evaluación del desempeño laboral respecto de cada empleado tienen en consideración lo siguiente:

1. Conocimientos para ejercer el cargo.
2. Calidad y presentación del trabajo.
3. Cantidad de trabajo.
4. Desarrollo en el cargo.
5. Puntualidad.
6. Planeación y organización.
7. Toma de decisiones.
8. Delegación y control.
9. Sentido de pertenencia.

Por lo tanto, evaluar el desempeño laboral genera una empresa competitiva y en consecuencia un rendimiento efectivo en relación al tiempo realmente laborado en cada jornada de trabajo por parte del empleado optimizando el tiempo efectivo.

En la actualidad una de las herramientas que permite evaluar el desempeño laboral y la objetividad del tiempo realmente laborado por el empleado es el monitoreo de las actividades del empleado durante el día a través de diversos mecanismos de soporte tecnológicos, específicamente conocidos como monitoreo de la relación laboral, el cual puede realizarse a través de cámara de videovigilancia, pero en forma específica en este capítulo abordaremos el monitoreo a través de software para verificar el desempeño laboral del empleado durante su jornada, lo cual presenta como se ha mencionado en líneas anteriores la posible colisión entre el derecho del empleador de dirección y control de la actividad diaria del trabajador y la posible invasión del derecho de privacidad del trabajador.

²⁸ *Ídem.* p. 2

3.- Monitoreo del desempeño laboral a través de software

Como consecuencia de la creciente implementación de la tecnología en el centro de trabajo respecto al control de la prestación del trabajador a través de las nuevas tecnologías, los controles informáticos y el uso del ordenador en la empresa. Se habla de un control informático el cual hace alusión a la existencia de los medios informáticos de seguimiento del proceso de trabajo. Siendo éstos muy variados para Desdentado “los empleadores pueden utilizar la informática para controlar a sus trabajadores, grabando el número de pulsaciones por minuto, la cantidad de tiempo que les lleva completar cada tarea y la duración de los descansos. Siendo esto un control informático del trabajo en sentido genérico”.²⁹

En este capítulo se abordará el uso de dispositivos técnicos para revisar y evaluar la prestación laboral de sus empleados cuando éstos utilizan instrumentos informáticos facilitados por la empresa, básicamente una computadora y sus aplicaciones. El control informático abarca también la recuperación y reconstrucción de datos electrónicos después de la supresión, ocultación o intento de destrucción de éstos.

En la actualidad nos encontramos en presencia, como lo expone López, “de nuevas formas de control de los trabajadores a través de la evaluación de puestos”.³⁰

La implantación de las nuevas tecnologías en el entorno laboral ha favorecido la monitorización de los trabajadores. Esta es una práctica empresarial en auge para medir el rendimiento y la producción, la implantación de métodos de seguimiento cada vez más sofisticados abre la puerta, como han denunciado ya muchos juristas, a la intromisión en la intimidad personal.

Las herramientas tecnológicas de monitorización son consideradas para Gil “una rica fuente de datos sobre el tiempo, la cantidad y la calidad de las tareas realizadas, lo que les permite mejorar su capacidad para hacer previsiones de productividad a largo plazo, además de generar una competitividad sana entre los asalariados.”³¹

²⁹ Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruiz, Ana Belén. *op. cit.* p. 169

³⁰ López de la Fuente, Graciela, “Los trabajadores que prestan sus servicios a través de Plataformas Digitales”. En Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo. Santiago de Compostela, España 2018. p. 78

³¹ Gil, Iván. “Sabes lo que haces: Las 10 formas (legales) con las que te controlan en el trabajo”. En Línea: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-11/saben-lo-que-haces-las-10-formas-legales-con-las-que-te-controlan-en-el-trabajo_35890/ p. 1

La monitorización a través de software aplicado a la computadora del trabajador permite lo siguiente:

- 1.- Rastreo del historial de búsqueda en internet
- 2.- Colocación de GPS en los vehículos de la empresa
- 3.- Keylogging
- 4.- Supervisión de los correos electrónicos
- 5.- Redes sociales
- 6.- Registro de las conversaciones telefónicas
- 7.- Cámaras de videovigilancia
- 8.- Fotocopiadoras, turnos, teléfonos móviles...
- 9.- Conductas fuera del trabajo
- 10.- Reconocimientos médicos.³²

Los conflictos derivados del uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones se agrupan en dos aspectos: a) la forma de trabajar y b) los medios de control empresarial del trabajo. Actualmente la mayoría de la prestación de servicios se encuentra mediatizada por las tecnologías de información y comunicación las cuales han logrado un auge en el desarrollo y desempeño de las relaciones laborales en la empresa. Para Camas, toda esta situación ha originado ciertos conflictos laborales, como son los siguientes: “a) Las discusiones sobre los límites del uso fuera de trabajo de los instrumentos tecnológicos por parte de los trabajadores; b) La problemática surgida por el control empresarial por el uso de los mismos; c) La utilización de la gama tecnológica como poder de dirección y vigilancia del empresario, y la limitación en relación de los derechos de los trabajadores.”³³

En consecuencia, la colisión de derechos fundamentales en el ámbito laboral no se limita a la actividad del trabajador dentro de una empresa. El problema se puede acentuar cuando se refiere a los controles empresariales ajenos a la causa contractual o sobre los comportamientos extralaborales del trabajador.

Es recomendable que las empresas implementen una política tendiente al monitoreo del desempeño laboral del trabajador mediante software instalado en la computadora de la empresa y que está a cargo del trabajador; esta situación nos permite la posibilidad de hacer del conocimiento del trabajador que su desempeño laboral será revisada únicamente durante su jornada laboral mediante un software para comprobar el cumplimiento de las tareas y

³² *Ídem.* p. 2

³³ Camas citado por Kahale Carrillo, Djamil Tony. “Las Nuevas Tecnologías en las Relaciones Laborales: ¿Avance o Retroceso?”. En Revista de Derecho, julio, número 025, de la Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. En Línea: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/851/85102508.pdf> p. 303

obligaciones encomendadas en su puesto de trabajo, además de que permitirá analizar la utilización de la computadora como herramienta de trabajo y comprobar el tiempo efectivamente laborado durante su jornada.

Es recomendable que la empresa haga del conocimiento del trabajador dicha situación ya que en algunos países los tribunales laborales han establecido como requisito que la monitorización a través de software de computadora no puede ser oculta o con desconocimiento del trabajador ni tampoco extenderse a cuestiones personales; pero sobre todo que el trabajador fue avisado, ya que la computadora constituye una herramienta de trabajo de la empresa y que su utilización es solamente para fines de desempeño de su labor; por lo tanto, está prohibido utilizarla para fines personales o distintos en relación al trabajo para el cual fue contratado. En el caso de México tiene aplicación lo dispuesto en el artículo 134 fracción VI, que a la letra dice:

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

...

VI.- ... y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, ...

A mayor abundamiento el artículo 135 fracción IX establece como prohibición a los trabajadores lo siguiente:

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;

A mayor abundamiento Sáenz-Torre considera lo siguiente: “el sancionar o no la conducta del trabajador dependerá de la existencia de una política empresarial clara conocida por los trabajadores, sobre la tolerancia de la empresa a estos efectos. El ordenador es un instrumento de trabajo del que es titular el empresario, por lo que se reconoce que éste tiene facultades de control sobre su utilización para verificar su correcta utilización.”³⁴

Las relaciones laborales se han visto alteradas por esta incursión de las nuevas tecnologías, lo mismo ha ocurrido en el caso del poder de control del empresario, en palabras de Sorzano “se ha visto como se desarrollaban nuevas formas de ejercer dicha facultad haciendo uso de los nuevos alcances tecnológicos, abarcando las nuevas modalidades de

³⁴ Sáenz-Torre De Torre, Isabel. “El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral”, REDUR 13, diciembre 2015, En Línea: <http://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero13/saenz-torre.pdf> p. 356

control de la actividad laboral.”³⁵

La legislación laboral no se ha adecuado al impacto de las nuevas tecnologías de información y comunicación para establecer una normativa específica que pueda evaluar el alcance del poder de control de la actividad laboral mediante la monitorización a través del software de la computadora respecto al desempeño del trabajador; por lo tanto, se ha dejado a la casuística judicial la solución de conflictos laborales con esta temática y, en consecuencia la normativa jurídica no ha dado respuesta a esta nueva problemática.

Es importante resaltar que la vigilancia y control de la actividad de los trabajadores para evaluar el desempeño laboral a través del software como medio de control del patrón en la actualidad se presenta en las sociedades desarrolladas tecnológicamente y, como lo expone De la Iglesia, “el modelo de vigilancia es sutil y silencioso y se ejerce a través de mecanismos apenas perceptibles y carentes de elementos de coacción inmediatos pero al mismo tiempo lo sutil convive con lo basto e invasivo de los mecanismos de vigilancia que se extiende a muchos ámbitos parciales reduciendo cada vez más la vida exenta de control.”³⁶

El empresario puede implementar todas aquellas medidas de vigilancia y control que estime oportunas para verificar que el trabajador cumple con sus obligaciones, por tanto, como lo expresa Lamosas “puede entenderse que los medios audiovisuales caben dentro de ese abanico de posibilidades. Se trata de un precepto que deja abierta la puerta a la discreción del empresario, en el sentido de que le concede un amplísimo margen para tomar todas aquellas medidas que considere oportunas sin establecer ninguna prohibición expresa al respecto.”³⁷

En este mismo sentido se pronuncian Sorzano al afirmar que:

El ordenador es un instrumento de producción y la legitimidad de su control por parte del empresario deriva de ese carácter. El empresario tiene que controlar el uso del ordenador, porque en él se cumple la prestación laboral y, por tanto, ha de comprobar si su uso se ajusta a las finalidades que los justifican, ya que en otro caso estaría retribuyendo como tiempo de trabajo el dedicado a actividades extralaborales. El trabajador carece de título jurídico

³⁵ Sorzano Volart, María C. y, Nuñez-Cortés Contreras, P. “Medios de control empresarial y vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores”. En Derecho y Nuevas Tecnologías, Bilbao, Universidad de Deusto, 2011. p. 8

³⁶ De la Iglesia Chamarro, A. “Las garantías de los derechos fundamentales frente a los dispositivos de videovigilancia utilizados por particulares”. En Derecho y Nuevas Tecnologías, Bilbao: Universidad de Deusto, 2011. p. 2

³⁷ Llamosas Trapaga, Aida. “Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación y Relaciones Laborales”. Tesis Doctoral. Universidad de Deusto. En Línea: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?jsessionid=8FF9BB9FA842718950858B1118E696EE> p. 203

originario que le permita un uso particular del ordenador; conforme al derecho patrimonial, el trabajador, no ostenta sobre el ordenador ni un derecho de propiedad, ni arrendamiento o cualquier otro título, ni siquiera un derecho de posesión que le permita gozar y disponer, o disfrutar para aprovechamiento personal del ordenador que le es facilitado como instrumento de trabajo por el empresario, por el contrario, es el empresario quien ostenta el título jurídico, que le legitima para que el ordenador del que es, normalmente dueño, se utilice por los trabajadores exclusivamente para satisfacer el interés empresarial”³⁸

El hecho de que no se establezca una prohibición total al uso privativo de ciertos medios de la empresa y la política de cierta tolerancia acontecida ha provocado que, en ciertas ocasiones, se olvide que el ordenador es un medio, propiedad de la empresa. Al respecto Llamosas considera “Puede partirse de dos premisas distintas: a) El ordenador es un instrumento que única y exclusivamente debe destinarse a la actividad profesional, motivo por el cual es facilitado al trabajador. Al ostentar el empresario su titularidad puede controlar el mismo en la medida y forma que considere necesario. b) A pesar de que no se discute ni la finalidad ni la titularidad del ordenador, al entender que se hace un cierto uso privativo del mismo los registros deben presentar algunas restricciones.”³⁹

En cualquier caso, la justificación del control del ordenador viene otorgada por premisas fundamentales, como lo expone Llamosas: “a) Comprobar que la prestación laboral se está realizando conforme a las instrucciones dadas por el empresario. Así como que se está realizando un uso del ordenador correcto. b) Comprobar que de forma general el uso del ordenador no afecta la buena marcha de la organización. c) Garantizar la protección del patrimonio de la empresa y el de los propios trabajadores.”⁴⁰

Efectivamente, en la mayoría de los casos suele ocurrir que la propia empresa entrega al trabajador un ordenador para que lleve a cabo su actividad profesional; sin embargo, ello no supone que el ordenador se considere un efecto personal del trabajador puesto que su inclusión dentro de la empresa se encuentra ligada de forma inexorable a la actividad laboral.

La empresa debe establecer previamente las reglas de uso de esos medios de tecnologías de información y comunicación y establecer las prohibiciones absolutas o parciales e informar a los trabajadores que va a existir una vigilancia y control a través de dichos medios.

³⁸ Sorzano Volart, María C. y, Nuñez-Cortés Contreras, P. *op. cit.* p. 8

³⁹ Llamosas Trapaga, Aida. “Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación y Relaciones Laborales”. *op. cit.* p. 220

⁴⁰ *Ídem.* p. 220

El problema de monitoreo de cómo los empleados utilizan sus horas de trabajo no es nuevo. Esta dificultad existía desde hace miles de años cuando los amos tenían que controlar la productividad de sus siervos. El monitoreo de empleados a través de software en la computadora que utilizan durante su jornada laboral permite un control de calidad y satisfacción del cliente para mejorar el desempeño de sus empleados y asegurar el cumplimiento de las políticas de la empresa al ayudar a aislar hábitos de trabajo y comportamientos específicos, por lo tanto, se tratar de asegurar que los empleados hagan su mayor esfuerzo durante el desempeño de su labores cumpliendo su objetivos establecidos por la empresa en su trabajo diario. Una de las desventajas que se plantean a través el monitoreo de empleado mediante software es el sentimiento de desconfianza y el incremento de los niveles de estrés e insatisfacción.

Estos sentimientos pueden conducir como lo expone Akers “a insatisfacción o impulse a los empleados a buscar otras oportunidades de empleo. El monitoreo también puede crear una atmósfera de aislamiento, si los empleados sienten que no son capaces de acercarse a sus supervisores, compañeros. También puede que adicionalmente con el tiempo les hagan creer que no tienen ningún control directo sobre sus empleos.”⁴¹

La implementación de medios tecnológicos destinados a la captación de imágenes o sonido como un medio de control de la actividad de los trabajadores es la parte más visible como medio de control de la actividad laboral. Llamosas considera que la introducción de este tipo de sistemas en la vida diaria de las empresas se ha venido justificando por dos razones: “a) en primer lugar un seguimiento del desarrollo de las actividades diarias permite la realización de una progresiva evaluación de los trabajadores para de ese modo poder adoptar y mejorar la organización empresarial tanto de la empresa como de los propios empresarios, b) en segundo lugar el argumento más ocupado para el uso de estos medios es el de seguridad.”⁴²

⁴¹ Akers, Helen. “Las ventajas y desventajas del monitoreo de empleados”. En eHow en Español. Leaf Group Ltd, Santa Mónica, CA. USA. En Línea: http://www.ehowenespanol.com/ventajas-desventajas-del-monitoreo-empleados-info_75094/ p. 1

⁴² Llamosas Trapaga, Aida. “Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías de la información y Comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades”. Editorial Dykinson. España. 2015. En Línea: <https://books.google.com.mx/books?id=jeG7CwAAQBAJ&pg=PA138&lpg=PA138&dq=Llamosas+Trapaga,+Aida.+Nuevas+formas+de+control+de+la+actividad+laboral.&source=bl&ots=-NrNVvcyMm&sig=Ejn7jDJH40qqW29LkTuq9BmqypQ&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjA17DCu67bAhUPWa0KHRqXCkgQ6AEISTAG#v=onepage&q=Llamosas%20Trapaga%2C%20Aida.%20Nuevas%20formas%20de%20control%20de%20la%20actividad%20laboral.&f=false> p. 140

Para Puentes “el empleador se encuentra autorizado para realizar actividades de monitoreo a sus empleados o trabajadores en los lugares donde se desarrollan las actividades laborales y exclusivamente en los aspectos relacionados con esto.”⁴³

Las prácticas de monitoreo pueden resultar invasivas a la privacidad, para Vela, el monitoreo puede abarcar “la actividad del empleado durante la jornada laboral y extenderse fuera de ella permitiendo incluso revelar su ubicación (geolocalización) durante un fin de semana. En el plano físico, se puede vigilar igualmente a un empleado que se encuentra dentro de la oficina (utilizando un equipo de la empresa) que a un empleado que se ubica en su propia casa y está conectado a la intranet corporativa a través de su propia *tablet*.”⁴⁴

Algunos de los software de monitoreo que se utilizan por las empresa conocidos también como software de vigilancia o software espía o software de desempeño laboral tiene como finalidad primordialmente evaluar el desempeño del empleado durante la jornada laboral a través de poder verificar todas las actividades informáticas realizadas por el cómo son: registrando las actividades informáticas de los empleados, incluyendo chats en línea, correo electrónico, correo web, sitios web visitados, uso del teclado, uso de almacenamiento en línea, el historial de búsqueda del sitio web, los detalles de descarga y carga, el uso y el tiempo del programa. El software denominado iMonitor EAM es un sistema de monitoreo local para analizar el comportamiento de los empleados. Está compuesto por un agente, una consola y un programa de servidor. La consola y el servidor se utilizan para instalar en la computadora del administrador. “En la computadora del empleado e ingresar la dirección IP de la computadora del servidor EAM en la computadora del agente. Después de los pasos anteriores, puede iniciar sesión en la consola de EAM para supervisar la computadora del personal y, si desea ver los registros de la computadora, solo necesita verificar las opciones específicas.”⁴⁵

Los empleados tienden a ser más conscientes de cómo pasan su tiempo en el trabajo si saben que sus actividades están siendo monitoreadas. Para Rodela, esta toma de conciencia

⁴³ Puentes, Edison. “Apuntes jurídicos y jurisprudenciales sobre el derecho a la intimidad en Colombia”. Editor Juan Camilo Puentes. Colombia 2014. En Línea: https://books.google.com.mx/books/about/Apuntes_jur%C3%ADdicos_y_jurisprudenciales_s.html?id=ZHWaBQAAQBAJ&redir_esc=y p. 261

⁴⁴ Vela Treviño, Carlos. “El monitoreo de empleados, ¿una invasión a la privacidad?”. En Línea: <https://www.forbes.com.mx/el-monitoreo-de-empleados-una-invasion-a-la-privacidad/> p. 1

⁴⁵ Rodela, Jimmy. “Software de monitoreo. La mejor asistencia para las empresas”. PC iMonitor EAM. En Línea: <http://es.imonitorsoft.com/blog/?p=178> p. 2

“se traduce en mayor productividad. Además, la supervisión de los empleados ayuda a los gerentes a adaptarse a cualquier problema que surja en el campo, lo que les permite ser manejados con mayor rapidez. Esta capacidad conduce a un aumento de la productividad porque se desperdicia menos tiempo lidiando con problemas después del hecho.”⁴⁶

Los gerentes pueden rastrear el tiempo que los empleados gastan en un proyecto y los tipos de actividades que llevan a cabo y ver si se están alineando con la línea de tiempo propuesta. Rodela considera que “las opiniones obtenidas a partir de estos datos pueden hacer que los gerentes entrenen a los empleados según sea necesario para garantizar que estén trabajando de manera eficiente o posiblemente diseñen una nueva línea de tiempo. De cualquier manera, el monitoreo evitará que los proyectos se demoren debido a las ineficiencias en el campo.”⁴⁷

En la actualidad hay muchas aplicaciones disponibles en el mercado, algunas de ellas gratuitas, para espiar y controlar qué están haciendo exactamente los trabajadores de una empresa. Puede ser a través de una *tablet* o móvil de la propia empresa, con la que controlan a qué acceden en el navegador, que *apps* usan, o si están jugando en vez de responder un mail de un cliente. O puede ser desde el teléfono móvil, cuando la empresa solicita descargar la aplicación.

Un directivo de una empresa con el software mSpy puede controlar a qué hora llegan y se van sus empleados del trabajo; pero con este tipo de aplicaciones también se puede:

- 1) seguir a los empleados en tiempo real,
- 2) controlarles en sus horas fuera de la oficina y adónde van;
- 3) saber datos extras como, por ejemplo, si pisan demasiado el acelerador del coche o los sitios que visitan en su tiempo de ocio;
- 4) acceder a todas las fotos y vídeos del terminal, ya sea móvil, ordenador o *tablet*;
- 5) ver conversaciones desde *Facebook*, *Telegram*, *WhatsApp*, *MSN* o *Snapchat* o leer sus mensajes de texto, SMS y correos electrónicos,
- 6) controlar sus llamadas, cuándo lo hace, cuánto tiempo dedica a hablar, etc.⁴⁸

Los empleados que usan este software pueden activar y desactivar el contador cada vez que se ponen a trabajar en una determinada tarea o proyecto y así el software puede controlar mediante las capturas de pantalla en qué se ha invertido el tiempo.

⁴⁶ *Ídem*. p. 3

⁴⁷ *Ibidem*. p. 4

⁴⁸ Tredencias. “¿Te está espiando tu jefe? Así son los programas con los que te monitorean”. Tredencias. En Línea: <https://www.tredencias.com/psicologia-1/te-esta-espiando-tu-jefe-asi-son-los-programas-con-los-que-te-monitorean> p. 1

Del mismo estilo el software Investigator, un programa que muestra a distancia lo que está pasando en el equipo de cómputo en el que se visualiza en qué se navega en la web, con quién se chatea, verifica el e-mail, etc.

TimeWork es otra opción, que controla más que los horarios de entrada y salida y puede hacer que el empleador vea todo lo que se realiza durante la jornada, las veces que se deja de utilizar la computadora, la calidad de lo que se realiza, etc.

Pero no todo es controlar por el móvil o por el ordenador, algunas empresas “también instalan sensores en las paredes, debajo de los escritorios o en los sistemas de iluminación. Es una manera de poder controlar el comportamiento del empleado: con quién habla, cuántas veces se levanta, cómo interviene en las reuniones, cuántas veces está frente a la pantalla del ordenador pero también los mapas del calor que desprende cada empleado para vigilar su actividad.”⁴⁹

La principal preocupación que ha atacado a los empresarios es la pérdida de control sobre la productividad de sus empleados, pues al no estar en la oficina no pueden supervisar su rendimiento como estando en ella. Para ello existe una gran cantidad de software que permiten monitorear el tiempo y las actividades que realizan los trabajadores remotos durante su jornada.

Entre ellas tenemos a *TimeDoctor*, programa de gestión de empleados que permite, tanto al trabajador como al empleador “llevar un control del tiempo que se está utilizando en las actividades asignadas. Este software se encarga de tomar capturas de pantalla cada pocos minutos para confirmar que el trabajo se está realizando, además de proporcionar informes periódicos que le permitirán saber si realmente se está trabajando en las horas laborales y así determinar si el empleado pierde el tiempo en otras páginas de internet.”⁵⁰

Por otra parte se encuentra *WorkMeter* otro software que también permite tener bajo control trabajadores más comprometidos con sus asignaciones, “basa su modelo en la medición objetiva del desempeño, mostrándole al empleador cómo se gestiona el tiempo de su empresa ya que compila un análisis de datos donde se identifican todos los resultados de cada proyecto, el tiempo invertido, el enfoque en las actividades y la productividad de los

⁴⁹ *Ídem.* p. 3

⁵⁰ wwwwhat's New. “Plataformas para control de empleados”. En Tecnología, Internet y Marketing. En Línea. <https://wwwwhatsnew.com/2016/08/09/aplicaciones-para-control-de-empleados/> p. 1

empleados.⁵¹

Existen otros programas que no son tan completos pero que permiten al empleador y al empleado conectarse de manera remota y analizar en tiempo real lo que el empleado esté realizando, como son los softwares: *AeroAdmin*, *TeamViewer*, *Weezo* los cuales no permiten una medición de tiempo ni envían capturas de pantalla y menos ofrecen informes de las actividades. Pero el empleador puede tener el control de la computadora del trabajador, usar su mouse, cerrar aplicaciones que no son las que no debería usar y enviar mensajes.

Existe una gran variedad de programas de gestión de trabajadores que garantizan al empleador la mayor productividad de sus empleados, es importante seguir las políticas establecidas por la empresa para generar certeza jurídica y que no constituya una invasión a la privacidad del trabajador.

Los sistemas de medición de desempeño de los empleados tiene como finalidad la productividad de la cantidad y el incentivo; por lo tanto, los empleadores diseñan planes de trabajo para cumplir con los objetivos y metas empresariales en la actualidad se utiliza en el sector empresarial diversos software de computadora que tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral del empleado para optimizar sus tiempos, lograr una mayor productividad y controlar el costo económico que representan los minutos de pérdida de tiempo durante la jornada efectivamente laborada.

La introducción de este tipo de sistemas en la vida diaria de las empresas se ha venido justificando por dos razones como lo expone Llamosas:

- a) En primer lugar, un seguimiento del desarrollo de las actividades diarias permite la realización de una progresiva evaluación de los trabajadores, para de ese modo poder adaptar y mejorar la organización empresarial a las necesidades tanto de la empresa, como de los propios empresarios. Esto es lo que podría considerarse como una razón por cuestiones técnicas.
- b) En segundo lugar, y siendo probablemente considerado como el argumento más ocupado para el uso de estos medios, es el de la seguridad. Al hablarse de motivos de seguridad se pretende hacer referencia a una doble cuestión: seguridad respecto de los bienes que se encuentran dentro de la empresa, y seguridad respecto de las personas que se hallan dentro de la misma.⁵²

Agustina propone un Decálogo para empresas con orientaciones prácticas para el buen gobierno de las Tecnologías de Información y Comunicación con los objetivos

⁵¹ *Ídem*. p. 2

⁵² Llamosas Trapaga, Aida. "Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación y Relaciones Laborales". *op. cit.* p. 200

siguientes:

1. Evalúe adecuadamente los distintos tipos de daños que se le pueden ocasionar a la empresa a través de los sistemas de información.
2. Delimite claramente el ámbito de lo permitido.
3. Distinga adecuadamente las necesidades de control de cada tipo de trabajador y cada tipo de riesgo.
4. Supervise periódicamente las *e-polícies*, y establezca sanciones o medidas efectivas.
5. Actualice las *e-polícies* en función de los incidentes producidos.
6. Disponga de instrumentos técnicos necesarios para detectar los incumplimientos y establezca protocolos de actuación.
7. Evalúe adecuadamente las estrategias de reacción.
8. En todo el proceso, mantenga el debido asesoramiento jurídico.
9. Informe periódicamente a los trabajadores del impacto económico de los incumplimientos habidos.
10. Demuestre con hechos que las políticas de control no están reñidas con unas relaciones laborales basadas en la confianza, pero también en la responsabilidad.⁵³

Por otro lado, el control y las medidas disciplinarias deben ser aplicados bajo los principios de igualdad, proporcionalidad y progresividad. Sin embargo, en muchas ocasiones la práctica empresarial como lo menciona Agustina es distinta, ya que: “(i) se evita sancionar los incumplimientos menores, pues ello genera una conflictividad que se prefiere evitar, (ii) no se aplica con el mismo rigor el régimen disciplinario, o (iii) la investigación sobre el cumplimiento de las políticas TIC se realiza como un medio para justificar una decisión disciplinaria preexistente y dirigida contra un trabajador.”⁵⁴

Conclusiones.

1. La normativa jurídica permite verificar el desempeño laboral del trabajador durante su jornada de trabajo por parte del patrón, lo anterior no implica invasión a la intimidad del trabajador siempre y cuando dicho monitoreo a través del software se refiera exclusivamente a las actividades que debe realizar de trabajo durante el tiempo laboral.
2. La ausencia legislativa específica sobre este tema será resuelta a través de la casuística ante los tribunales laborales en el futuro.

⁵³ Agustina José R. “¿Cómo prevenir conductas abusivas y delitos tecnológicos en la empresa?”. En Estudio interdisciplinar sobre políticas de uso de las TIC, prevención y gestión de conflictos. Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política. Número 16 (junio, 2013). En Línea: file:///C:/Users/Propietario/Downloads/272041-371076-1-PB.pdf p. 124

⁵⁴ *Ídem*. p. 15

Bibliografía.

- Agustina José R. “¿Cómo prevenir conductas abusivas y delitos tecnológicos en la empresa?”. En Estudio interdisciplinar sobre políticas de uso de las TIC, prevención y gestión de conflictos. Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política. Número 16 (junio, 2013). En Línea: <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/272041-371076-1-PB.pdf>
- Akers, Helen. “Las ventajas y desventajas del monitoreo de empleados”. En eHow en español. Leaf Group Ltd, Santa Mónica, CA. USA. En Línea: http://www.ehowenespanol.com/ventajas-desventajas-del-monitoreo-empleados-info_75094/
- Arese, Mauricio César. “Protección de la vida personal del trabajador”. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba. Juez del trabajo de Córdoba. En Línea: <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/6282-18249-1-SM.pdf>
- Arteaga Botello, Nelson. “Video-vigilancia del espacio urbano: Tránsito, seguridad y control social”. Andamios, Revista de Investigación Social, Vol. 7, Núm. 14, septiembre-diciembre, 2010, Universidad Autónoma de la Ciudad de México, Distrito Federal, México. En Línea: <http://www.redalyc.org/pdf/628/62819897011.pdf>
- Boiarov, Sonia. “Nuevas formas organizativas para el trabajo. De la fábrica al edificio virtual”. El desempleo es un motor de innovación. Paper Telework 2010. En Línea: http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Boiarov_espanol.pdf
- Bronstein, Arturo. “Reforma laboral en América Latina: Entre garantismo y flexibilidad”. Revista Internacional del Trabajo, 116, 1, primavera. OIT. Ginebra. 1997
- Calderón Chacón, Adrián. “Derechos fundamentales y relaciones de empleo”. En Línea <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-DerechosFundamentalesYRelacionesDeEmpleo-5340023.pdf>
- Cardona Rubert, María Belén. “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas”. Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales, Nº Extra 1, 2003,

Ejemplar dedicado a: Segundas Jornadas sobre cuestiones de actualidad del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela universitaria de Relaciones laborales de la UPV/EHU. 2003. En Línea:

[file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LasRelacionesLaboralesYElUsoDeLasTecnologiasInform-786247%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LasRelacionesLaboralesYElUsoDeLasTecnologiasInform-786247%20(1).pdf)

- Carrizosa Prieto, Esther. “El control empresarial sobre el uso de los equipos informáticos y la protección del Derecho a la intimidad de los trabajadores”. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 6 octubre 2011. En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-ElControlEmpresarialSobreElUsoDeLosEquiposInformat-4075792%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-ElControlEmpresarialSobreElUsoDeLosEquiposInformat-4075792%20(1).pdf)
- Castells, Manuel citado por Vidal Salazar, Michael. “Los derechos laborales fundamentales frente a la globalización y la flexibilización laboral”. En Línea: <http://vufind.uniovi.es/Record/oai:doaj.org/article:3fcc461a3c4e47129ffa425aacea345d/Details>
- CIDEC. La perspectiva internacional del teletrabajo: nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (CIDEC), Madrid, 2001
- Corredor Jiménez, Carlos Enrique. “Papel del trabajo en el contexto de la globalización”. Porik An. En Línea: http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.9porikan/porikan_5.pdf
- De la Iglesia Chamarro, A. “Las garantías de los derechos fundamentales frente a los dispositivos de videovigilancia utilizados por particulares”. En Derecho y Nuevas Tecnologías, Bilbao: Universidad de Deusto, 2011
- Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruíz Ana Belén. “Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo, Valladolid, Lex Nova, 2012, 603, Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 19, julio-diciembre, 2014, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal México. En Línea: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640274007>

- Díaz Revorio, Francisco Javier. “Tecnologías de la Información y la Comunicación y Nuevas Dimensiones de los Derechos Fundamentales”. Ponencia presentada al X Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional, en la Mesa 6: Derechos fundamentales, llevado a cabo en Lima, del 16 al 19 de septiembre de 2009. En Línea: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/viewFile/3043/2890>
- García Jiménez, Ricardo. “El Panoptismo: Nuevas formas de control social”. Contribuciones a las Ciencias Sociales, diciembre 2009. En Línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/rgj2.htm>
- Gil, Iván. “Saben lo que haces: Las 10 formas (legales) con las que te controlan en el trabajo”. En Línea: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-11/saben-lo-que-haces-las-10-formas-legales-con-las-que-te-controlan-en-el-trabajo_35890/
- Gimenez, Ema. “¿Cómo es nuestra cultura del trabajo en la nueva sociedad de control? Reflexiones sobre las transformaciones tecno-culturales de finales del siglo XX en “la pequeña Europa Argentina”. En Línea: <https://medium.com/@emanuelgimenez/c%C3%B3mo-es-nuestra-cultura-del-trabajo-en-la-nueva-sociedad-de-control-ef72bde75634>
- Godina Herrera, Célida. “El Panóptico Moderno”. Revista de Filosofía. En Línea: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/godina46.pdf>
- González Sabín, Raquel. “La tecnología: aliadas del desempeño laboral”. Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación. En Línea: <http://optic.gob.do/index.php>
- Grisolia, Julio Armando y, Hierrezuelo, Ricardo Diego. “Las facultades de control del empleador y las nuevas tecnologías”. En Línea: http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/ar_grisolia_control_tecnologia.pdf
- Guy Debord citado por Sánchez Martínez, José Alberto. “Internet y la vigilancia de sí: Mmorping y post-imagen en el siglo de las cámaras y pantallas”. El Cotidiano. No. 161. Mayo-junio 2010. En Línea: <http://132.248.9.34/hevila/ElCotidiano/2010/no161/4.pdf>

- Hernández Rueda, Lupo. “Poder de dirección del empleador”. En Línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdfv>
- Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro y González Torres, Lourdes Alicia. “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”. No. 231, mayo-agosto 2010. 33-52. En Línea: <http://www.redalyc.org/pdf/395/39512458003.pdf>
- Isabel Ramírez, María. “Vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva”. Revista GPT Gestión de las Personas y Tecnología, Edición N° 13, Julio de 2012, Universidad de Santiago de Chile, En Línea: <http://www.revistagpt.usach.cl/sites/revistagpt.usach.cl/files/paginas/gpt13.pdf>
- Kahale Carrillo, Djamil Tony. “Las Nuevas Tecnologías en las Relaciones Laborales: ¿Avance o Retroceso?”. En Revista de Derecho, julio, número 025, de la Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. En Línea: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/851/85102508.pdf>
- Krotoschin, Ernesto. “Aspectos de la protección de los derechos de la persona del trabajador en la empresa moderna” LL, 147-1018; En Línea: <http://www.losrecursoshumanos.com/el-derecho-a-la-intimidad-en-el-ambito-laboral/>
- Krotoschin, Ernesto. “El Derecho a la intimidad en el ámbito laboral”. En Línea: <http://www.losrecursoshumanos.com/el-derecho-a-la-intimidad-en-el-ambito-laboral/>
- Lazzarato citado por Rodríguez, Pablo Esteban. “¿Qué son las sociedades de control?”. En Línea: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/21.-Qu%C3%A9-son-las-sociedades-de-control.pdf>
- Llamosas Trapaga, Aida. “Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación y Relaciones Laborales”. Tesis Doctoral. Universidad de Deusto. En Línea: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do;jsessionid=8FF9BB9FA842718950858B1118E696EE>
- Llamosas Trapaga, Aida. “Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías de la información y Comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades”.

Editorial Dykinson. España. 2015. En Línea:
<https://books.google.com.mx/books?id=jeG7CwAAQBAJ&pg=PA138&lpg=PA138&dq=Llamosas+Trapaga,+Aida.+Nuevas+formas+de+control+de+la+actividad+laboral.&source=bl&ots=-NrNVvcyMm&sig=Ejn7jDJH40qqW29LkTuq9BmqypQ&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjA17DCu67bAhUPWa0KHRqXCkgQ6AEISTAG#v=onepage&q=Llamosas%20Trapaga%20Aida.%20Nuevas%20formas%20de%20control%20de%20la%20actividad%20laboral.&f=false>

- Liuch Corel, Francisco Javier. “Derecho a la intimidad del trabajador vs. control empresarial: Una jurisprudencia inestable”, Revista de Jurisprudencia, Número 1, 1 de diciembre de 2014. En Línea: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/intimidad_del_trabajador-control_empresarial_11_765430001.html
- López Aniorte, María del Carmen. “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante el uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español”. Revista Policía y Seguridad Pública. Noviembre 2013 – junio 2014. En Línea: <https://www.lamjol.info/index.php/RPSP/article/view/1554>
- López De La Fuente, Graciela. “Los trabajadores que prestan sus servicios a través de Plataformas Digitales”. En Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo. Santiago de Compostela, España 2018
- Marín López, Sara. “El derecho a la intimidad en el ámbito laboral”. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de La Rioja. Año 2016. En Línea: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002027.pdf
- Maya Franco, Claudia María. “Las relaciones de poder en el contexto de las sociedades de control. Propuesta de una perspectiva para el análisis de la interacción virtual”. En Línea: www.redalyc.org/pdf/4915/491549026004.pdf
- Medina Castillo, J. Enrique. “Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Del empleo a la participación en la innovación”. En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/archivoPDF%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/archivoPDF%20(2).pdf)

- Méndez Filleul, Rodrigo. “La Facultad de Dirección y Control del Empleador en la Relación Jurídica Digital: Contenido, Alcance y Límites. El Estado de Situación en Argentina”. Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo. Santiago de Compostela, España 2018
- Montoya, César Alveiro. “Evaluación del desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano”, Revista Cielo, Vis. Vol. 11, No. 1, ene/jun 2009, En Línea: <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Montiel, Jhonatán. “Dispositivos móviles en las sociedades de control: Relaciones invisibles y sigilosas”. En Línea: <http://redcomunicacion.org/wp-content/uploads/2017/08/Montiel-Dispositivos-m%C3%B3viles-en-las-sociedades-de-control-Relaciones-invisibles-y-sigilosas.pdf>
- Moya García, Rodrigo. “El uso de cámaras de videovigilancia como sistema de control empresarial. Comentario a Dictamen 2328-130 de la Dirección del Trabajo”. En Línea: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/126965/El-uso-de-camaras-de-videovigilancia-como-sistema-de-control-empresarial-comentado-a-dictamen-2328-130-de-la-direccion-del-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo. “Consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas destinadas a minoristas”. En el Informe para la discusión en la Reunión tripartita sobre las consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas destinadas a minoristas. Ginebra, 2006. En Línea: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_176813.pdf
- Pérez Luño, Antonio Enrique. “Los derechos humanos en la sociedad tecnológica”, En Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, No. 27, 2013. En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/2337-8164-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/2337-8164-1-PB%20(1).pdf)
- Puentes, Edison. “Apuntes jurídicos y jurisprudenciales sobre el derecho a la intimidad en Colombia”. Editor Juan Camilo Puentes. Colombia 2014. En Línea: https://books.google.com.mx/books/about/Apuntes_jur%C3%ADdicos_y_jurisprudenciales_s.html?id=ZHWaBQAAQBAJ&redir_esc=y
- Raso Delgue, Juan. “Nuevas tecnologías: conflictos entre el interés de la empresa y la vida privada del trabajador” Revista Internacional y Comparada de Relaciones

Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 2, núm. 1, enero-marzo de 2014. En Línea: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/181

- Ricaurte Quijano, Paola; Nájera, Jacobo y, Robles Maloof, Jesús. “Sociedades de control: tecnovigilancia de Estado y resistencia civil en México”. Teknokultura, Revista de Cultura digital y Movimientos sociales. Vol. 11, No 2, 2014. En Línea: <http://teknokultura.net/index.php/tk/article/view/224/pdf>
- Rodela Jimmy. “Software de monitoreo. La mejor asistencia para las empresas”. PC iMonitor EAM. En Línea: <http://es.imonitorsoft.com/blog/?p=178>
- Rodríguez Cardo, Iván Antonio. “Política empresarial previa y supresión de la expectativa de privacidad: Una reflexión crítica sobre las facultades de control del ordenador utilizado por el trabajador”. Temas Laborales, Núm. 126, 2014, En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-PoliticaEmpresarialPreviaYSupresionDeLaExpectativa-4944268%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-PoliticaEmpresarialPreviaYSupresionDeLaExpectativa-4944268%20(1).pdf)
- Rodríguez González, Sarai. “La desconexión digital como limite al control empresarial de la jornada de trabajo”, Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo. Santiago de Compostela, España 2018
- Rojas, Jesús. “Mecanismos de videovigilancia en la sociedad de la información”. UOC Papers, Revista sobre la Sociedad del Conocimiento. No. 5, 2007, Universidad Oberta de Cataluña. En Línea: <http://www.uoc.edu/uocpapers/5/dt/esp/rojas.pdf>
- Sáenz-Torre De Torre, Isabel. “El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral”, REDUR 13, diciembre 2015, En Línea: <http://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero13/saenz-torre.pdf>
- Salazar Chacón, Gustavo D. y, Chafla Altamirano, Gustavo X. “Empleo de *Path-Control Tools* en una red empresarial moderna mediante políticas de enrutamiento”. 3C Tecnología, Edición Núm. 13, Vol. 4 – Nº 1; Marzo – junio 15 2015, 1 – 18; Área de Innovación y Desarrollo, S. L. En Línea: <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2015/03/EMPLEO-DE-PATH-CONTROL-TOOLS-EN-UNA-RED-EMPRESARIAL-MODERNA-MEDIANTE-POL%C3%8DTICAS-DE-ENRUTAMIENTO1.pdf>

- Sanguinetti Raymond, W. “Poderes del empresario” Lección 7.2.b. en Derecho del Trabajo. En Línea: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/11/poderes-del-empresario1.doc>
- Sepúlveda Gómez, María. “Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y el secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites”. Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013 de 7 de octubre de 2013. En Régimen Jurídico del Contrato de Trabajo. Temas Laborales, Núm. 122/2013. Págs. 197-214. Universidad de Sevilla. En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesInespecificosALaIntimidadY-4595486%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesInespecificosALaIntimidadY-4595486%20(1).pdf)
- Sorzano Volart, María C. y, Nuñez-Cortés Contreras, P. “Medios de control empresarial y vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores”. En Derecho y Nuevas Tecnologías, Bilbao, Universidad de Deusto, 2011
- Tascón López, Rodrigo. “Sobre el poder de control empresarial en la era tecnológica y la influencia del Derecho de protección de datos personales”, Revista Española de Protección de Datos, Nº. 4, 2008. En Línea: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2996391>
- Tredencias. “¿Te está espiando tu jefe? Así son los programas con los que te monitorean”. Tredencias. En Línea: <https://www.tredencias.com/psicologia-1/te-esta-espiando-tu-jefe-asi-son-los-programas-con-los-que-te-monitorean>
- Ugarte Cataldo, José Luis. “El Derecho a la Intimidad y la Relación Laboral”. Boletín Oficial Dirección Del Trabajo. Nº 139 agosto/2000. En Línea: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65179_recurso_1.pdf
- Vargas Basilio, Aíslan. “Perspectiva ética del monitoreo electrónico en el ámbito empresarial”. Derecho Informático Empresarial. Editorial Popocatépetl. México. 2013.
- Vela Treviño, Carlos. “El monitoreo de empleados, ¿una invasión a la privacidad?”. En Línea: <https://www.forbes.com.mx/el-monitoreo-de-empleados-una-invasion-a-la-privacidad/>
- Villalba Sánchez, Alicia. “Los Derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial”. Revista Derecho Social y Empresa, Nº.

6, 2016. En Línea:
file:///C:/Users/Propietario/Downloads/articulos_RDSyE_Num_6_2016_VILLALBA.pdf

- wwwhat's New. "Plataformas para control de empleados". En Tecnología, Internet y Marketing. En Línea. <https://wwwwhatsnew.com/2016/08/09/aplicaciones-para-control-de-empleados/>

Legislación

- Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo

RIESGO REPUTACIONAL DE LA EMPRESA

Enrique Yáñez Santos.⁵⁵

Sumario: Palabras Clave. Introducción. 1. Fraude interno: Factor humano. 2. Relaciones cuestionables. 3. Mala calidad de productos o servicios. 4. Falta de ética y responsabilidad social. 5.- Reputación Corporativa. Conclusiones. Bibliografía.

Palabras Clave: Riesgo Reputacional. Instituciones del Sector Financiero. Reputación Corporativa.

Introducción

En los tiempos actuales es un hecho notorio la proliferación de escándalos de sobornos, fraudes, sobre costo, explotación, discriminación, afectaciones al medio ambiente, prácticas antiéticas, etc., con las que se afecta un activo muy importante lo es la REPUTACION y los riesgos que conlleva porque se ven afectados sus principios, valores y convicciones que afectan su imagen corporativa y la confianza de sus clientes que afectan la certeza de sus operaciones comerciales.

La reputación ha sido definida por la Real Academia de la Lengua Española como: “Opinión o consideración en que se tiene a alguien o algo. Prestigio o estima en que son tenidos alguien o algo”; y adentrándonos un poco más, la Real Academia define el término opinión, como: “Juicio o valoración que se forma una persona respecto de algo o de alguien. Fama o concepto en que se tiene a alguien o algo”.

En opinión de Borbón Sanabria “El riesgo reputacional se comprende como la posibilidad de una opinión o comentarios, que pueden ser positivos o negativos, frente a las actividades, prácticas o situaciones desarrolladas por una compañía y que puede generar un impacto negativo, viéndose reflejado en la reducción de clientes, servicios o caída de ingresos.

⁵⁵ Maestro en Derecho Penal por la Universidad Autónoma del Estado de México. Abogado egresado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro de la Barra de Abogados del Estado de Puebla, A.C.

El análisis y control de este tipo de riesgo se lleva a cabo comúnmente en instituciones del sector financiero, dado que una afectación de la imagen o reputación puede verse reflejada directamente en el valor de las acciones o en la desconfianza de inversionistas, quienes podrían no encontrar en la organización la sensación de seguridad suficiente, lo que llevaría a afectaciones en las decisiones de no inversión”⁵⁶

Es posible analizar este tipo de riesgo también como un riesgo consecuencia de otros. El riesgo reputacional aparece usualmente como consecuencia de una explotación de vulnerabilidades o fallos que evidencian riesgos en seguridad de la información y por ende generan de inmediato desconfianza en usuarios y clientes, entre otros. Para contextualizar mejor esta idea, es necesario presentar varios ejemplos de empresas que se han enfrentado al riesgo reputacional asociado a la materialización de riesgos de seguridad de la información o de base tecnológica”

En opinión de Villafañe “Las organizaciones se preocupan de su imagen, por eso se esfuerzan cada día por ofrecer buenos servicios y productos, por crecer, ganar mercado y generar utilidades, lo que hace que se posicionen en el medio, sean reconocidas, generen confianza y credibilidad; de esta manera van construyendo su imagen, buen nombre, marca y lo que reconocemos como la buena reputación”.⁵⁷

Autores como Fombrum y Shanley, Barney y Arikan, Fombrum, Barney, Kaplan y Norton, Mulero, P., Wernerfelt, Grant, definen la reputación como el recurso intangible de mayor importancia en las organizaciones, generador de ventajas competitivas y con la capacidad de garantizar sostenibilidad en el tiempo.

El citado autor Villafañe ha considerado que “independientemente del tamaño de una organización, de su capacidad de generación de ingresos y utilidades y del sector e industria al cual pertenece, la reputación es un tema de gran interés en la actualidad, porque de esta depende la capacidad de posicionamiento en el mercado, lo que representa un factor clave de liderazgo, contribuye en el mejoramiento de la oferta comercial, atrae inversionistas, así como talento humano, permite que se incremente el valor bursátil en caso de cotizar en bolsa

⁵⁶ Borbón Sanabria Jeffrey Steve. Crónicas del riesgo reputacional. UNAM CETR.

⁵⁷ Villafañe, J. “La buena reputación. Claves del valor intangible de las empresas”. Ediciones Pirámide. 2004

y se convierte en un escudo contra posibles crisis al suponer una reserva de confianza con los grupos de interés”

Por su parte Becchio al respecto ha considerado que “En algunas ocasiones estas opiniones, juicios, conceptos o percepciones que conforman la reputación, no son favorables y producen opiniones negativas que repercuten en las organizaciones, originando así el riesgo reputacional que toma fuerza en la medida en que las expectativas de los grupos de interés no son satisfechas por las empresas. Define el riesgo reputacional como la posibilidad de que, en el presente o en el futuro, las ganancias o el patrimonio de una entidad se vean afectadas por una opinión pública negativa; asimismo, que se vea afectada la capacidad de prestación de servicios y de establecer nuevas relaciones, exponiéndola a juicios por pérdidas económicas, financieras y, en consecuencia, pérdida de clientes.”⁵⁸

Según Mínguez, la reputación es “un capital de enorme valor para las organizaciones y se debe gestionar como otro activo más de la empresa; se construye a partir de la planificación y gestión eficaz a largo plazo; es el resultado de las apreciaciones de diferentes públicos relacionados con la empresa”.⁵⁹

En opinión de Villafañe La reputación corporativa, “es el reconocimiento que los stakeholders de una compañía hacen de su comportamiento corporativo a partir del grado de cumplimiento de sus compromisos con relación a sus clientes, empleados, accionistas si los hubiera y con la comunidad en general. La reputación para que genere valor debe ser gestionada y comunicada”

Para Mulero, la Reputación corporativa es “el conjunto de percepciones que los diversos grupos de interés (stakeholders) tienen sobre la empresa”.⁶⁰

Para Serna la reputación “es el conjunto de varios elementos: la identidad corporativa que corresponde al conjunto de símbolos que una organización utiliza para identificarse ante diferentes grupos de personas, y la imagen corporativa es la impresión que produce en los

⁵⁸ Becchio, J. “La gestión del riesgo reputacional”. IEEM Revista de Negocios, 14(6), 34- 39. 2011

⁵⁹ Mínguez, N. “Un marco conceptual para la comunicación corporativa”. Zer Revista de estudios de comunicación, 8, 303-321. 2000

⁶⁰ Mulero, P. “Gestión de Riesgo Reputacional”. 2013

demás, es decir los elementos o medios que se usan para crear recordación en el consumidor”.⁶¹

Para Grant, la reputación puede ser definida como “un recurso intangible en relación con los clientes, proveedores y demás grupos de interés, además de la calidad de los productos y servicios”.⁶²

En opinión de Melgarejo, la reputación es “un proceso cognitivo que consiste en reconocer, interpretar y dar significado a elementos para elaborar juicios de acuerdo con las sensaciones que se obtienen en el entorno físico y social, en los que intervienen también la memoria, el aprendizaje y los símbolos”.⁶³

Por su parte, el Acuerdo de Basilea II define el riesgo operacional como fallos en los procesos internos o externos, fallos en los sistemas, errores y omisiones de las personas, lo cual puede generar pérdidas. El riesgo legal “se genera por el incumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales, además por la no exigibilidad de acuerdos contractuales adquiridos con terceros”

Al respecto Villafañe ha considerado que “los grupos de interés o stakeholders “son los públicos que tienen intereses recíprocos con una empresa y mantienen una relación estable con ella. Los más frecuentes son los empleados, grandes clientes, los accionistas, las autoridades públicas, y reguladores, los proveedores y partners, los organismos de certificación” Estos grupos de interés cobran relevancia según el sector industrial al cual pertenece cada organización.

En opinión de Olga Lucía Gómez Carrera⁶⁴ la reputación de cada empresa está conformada por una serie de atributos que perciben, recuerdan y reconocen los respectivos grupos de interés; adicionalmente, con el desarrollo de este estudio, se encontró que existe una estrecha relación entre la reputación, la marca, la imagen corporativa y el servicio. a afectación de la reputación, la cual depende en gran medida de la opinión pública y de la

⁶¹ Serna, J. A. “El riesgo reputacional en Colombia, Un riesgo inminente”. Medellín, Colombia. 2013

⁶² Grant, R.M. “Dirección Estratégica: Conceptos, Técnicas y Aplicaciones”. Civitas, (5ª ed.). Madrid. 2003

⁶³ Melgarejo, L. M. V. “Sobre el concepto de percepción”. Alteridades, 4(8), 47-53. 1994

⁶⁴ Olga Lucía Gómez Carrera. “Gestión del riesgo reputacional en las grandes empresas de la ciudad de Medellín”. Trabajo de grado para la Maestría en Administración de Riesgos, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.

percepción de los grupos de interés. De ahí que en los últimos años el riesgo reputacional se haya convertido en una de las grandes preocupaciones de los Consejos de Administración, Juntas Directivas, Presidentes, Directores y Gerentes de primer nivel de las grandes organizaciones.

En opinión de Juan Pablo Calle “La imagen corporativa es el activo más importante de cualquier empresa. Si una organización es percibida positivamente por el público, crece el nivel de confianza y se fortalecen las relaciones comerciales e institucionales.

Por eso, la **gestión del riesgo reputacional** y los riesgos asociados a ella constituyen uno de los principales desafíos de cualquier entidad.

El riesgo reputacional es aquel que se produce por una percepción desfavorable de la imagen de una empresa por parte de clientes, accionistas, proveedores o entes reguladores. Sin embargo, hay ciertos riesgos operativos generados por fallas en procesos, tecnología, infraestructura, recurso humano o por la ocurrencia de acontecimientos externos, que tienen un mayor impacto que otros en la percepción del público.

Es importante reconocer cuáles son aquellos riesgos más proclives para afectar la reputación para que conozcas cómo debes actuar en caso de que se produzcan y se divulguen.

1. Fraude interno: Factor humano

El fraude, el conflicto de intereses o la alteración de los reportes contables o financieros son prácticas que el público externo suele calificar severamente. Para evitarlo es fundamental establecer pautas de control interno que ayuden a identificar y evitar riesgos futuros. De esa forma, se aumenta la confianza hacia fuera y se preserva la buena imagen de la compañía.

Una buena práctica es instaurar un código de ética y de conducta claro, que defina los objetivos y los principios de la empresa. Asimismo, es conveniente hacer auditorías y establecer un canal de denuncias para que se pueda reportar cualquier anomalía en los procesos internos.

2. Relaciones cuestionables

Las organizaciones pueden ver su imagen afectada por tener relaciones con empresas o personas naturales envueltas en actos delictivos. Por tanto, es fundamental que analice el

perfil de las empresas o personas naturales con las que va a establecer algún tipo de relación, ya sea como proveedores, clientes o empresas asociadas.

Hay que tener en cuenta las siguientes pautas al momento de hacerlo:

- **Examina** los procesos de la empresa.
- **Exige los documentos** que sean necesarios para conocer el tipo de actividad que realiza la entidad o persona.
- **Solicita información** que te permita conocer los accionistas de la empresa y el origen del patrimonio.
- Finalmente, **comprueba** los datos suministrados y reporta cualquier anomalía ante la autoridad competente.

3. Mala calidad de productos o servicios

Recibir continuos reclamos sobre la calidad o la seguridad del producto o del servicio que ofreces puede generar un desgaste en la imagen de tu marca.

El control de calidad permite identificar las áreas y los procesos que son propensos a situaciones de riesgo para que puedan ser intervenidos de manera oportuna.

4. Falta de ética y responsabilidad social

Incurrir en el incumplimiento de regulaciones o en **prácticas consideradas como no éticas** perjudica la percepción que las personas tienen sobre la marca.

En ese sentido, es importante tomar medidas para **garantizar el cumplimiento de los derechos laborales** de sus empleados o para prevenir prácticas que atenten contra el medio ambiente.

Este punto también está relacionado con el anterior pues a través del **control de calidad** puedes asegurar que tu compañía cumpla con normas de salud, higiene, seguridad, y de que cuide la información personal de sus clientes y proveedores.⁶⁵

5.- Reputación Corporativa

⁶⁵ Juan Pablo Calle. “Cuatro riesgos que pueden afectar la reputación de tu empresa”. Pirani

En opinión de Martha Elizalde Durán, “La **reputación** se construye a partir de la **conducta ética** de las **empresas** e instituciones, aunada a una adecuada estrategia de comunicación.

Estas reflexiones me vienen a la mente porque la **reputación** de una empresa está ligada a sus acciones de **responsabilidad social empresarial** (producto del compromiso de las organizaciones con su entorno) y a sus campañas de **mercadotecnia social**, las cuales contribuyen a la percepción de una empresa debido a su impacto en las audiencias.

La reputación corporativa es el conjunto de **percepciones** que tienen sobre la empresa los diversos **grupos de interés** con los que se relaciona, tanto internos como externos, y que son resultado del comportamiento de la empresa a lo largo del tiempo, así como de su capacidad para distribuir valor a los mencionados grupos, según explican **Corporate Excellence** y el **Reputation Institute**.

La **ética en los negocios** se ha puesto particularmente de moda, por decirlo de alguna manera. De forma más reciente, y profundamente unida a esa cuestión, ha venido desarrollándose y posicionándose el término **reputación corporativa**. Es un sinónimo de **valor de marca**.

La reputación corporativa incluye no solo la responsabilidad social empresarial, sino también cuestiones como la ética empresarial, las relaciones laborales, la correcta gestión de la diversidad, cuestiones medioambientales, imagen de marca tanto emitida como percibida por parte de los clientes internos y externos, etcétera.

La **reputación corporativa** constituye una síntesis de los **factores de éxito** de una compañía: de los "duros" como los resultados económicos-financieros o la calidad de la oferta comercial, y también de los "blandos" como la responsabilidad social corporativa, su comunicación y mercadotecnia o la calidad laboral.

Son diversos los elementos que entran a formar parte de lo que denominamos reputación corporativa como: políticas de medioambiente, de selección, de formación,

gestión e integración del personal. Campañas publicitarias y campañas de comunicación institucional.”⁶⁶

Conclusiones

1. La empresa debe de sujetarse a principios y valores éticos porque los mismos influyen en la confianza y credibilidad de sus clientes y en su imagen corporativa
2. La reputación de una empresa contribuye al mejoramiento de su actividad comercial y gozar de buena fama entre los proveedores y clientes
3. Las principales causas que afectan la reputación de una empresa son el factor humano, las relaciones cuestionables, la mala calidad de productos o servicios, la falta de ética y el no ser una empresa socialmente responsable
4. La reputación constituye un activo intangible de la empresa
5. Se propone la adición del artículo 6 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que dispone que “La escritura o póliza de una sociedad DEBERA contener: XIV. El código de conducta y ética empresarial, en el que se precisarán una política anti soborno y anticorrupción, una política ambiental y los lineamientos necesarios para ser considerada como una empresa socialmente responsable”

Bibliografía

- Becchio, J. “La gestión del riesgo reputacional”. IEEM Revista de Negocios, 14 junio. 2011.
- Borbón Sanabria Jeffrey Steve. “Crónicas del riesgo reputacional”. UNAM CETR
- Grant, R.M. “Dirección Estratégica: Conceptos, Técnicas y Aplicaciones”. Civitas, 5^a ed. Madrid, 2006.

⁶⁶ Martha Elizalde Durán, Académica y consultora de la Facultad de Responsabilidad Social de la Universidad Anáhuac México.

- Juan Pablo Calle. “Cuatro riesgos que pueden afectar la reputación de tu empresa”. Pirani
- Martha Elizalde Durán, “Académica y consultora de la Facultad de Responsabilidad Social de la Universidad Anáhuac México”.
- Melgarejo, L. M. V. “Sobre el concepto de percepción”. Alteridades, 1994.
- Mínguez, N. “Un marco conceptual para la comunicación corporativa”. Zer Revista de estudios de comunicación. 2000
- Mulero, P. “Gestión de Riesgo Reputacional”. 2013
- Olga Lucía Gómez Carrera. “Gestión del riesgo reputacional en las grandes empresas de la ciudad de Medellín”. Trabajo de grado para la Maestría en Administración de Riesgos, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Serna, J. A. “El riesgo reputacional en Colombia, Un riesgo inminente”. Medellín, Colombia. 2013
- Villafañe, J. La buena reputación. “Claves del valor intangible de las empresas”. Ediciones Pirámide. 2004

LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON LA RAMA DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

*Alejandra Ramos Báez.*⁶⁷

Sumario: Palabras clave. Resumen. Introducción. 1. La propiedad Intelectual y su relación con las empresas. 2. Comprender los beneficios de la propiedad intelectual para la empresa. 3. Porqué debemos proteger los activos intangibles ¿cuáles son las razones? 4. ¿Cuánto debo invertir en mi Propiedad Intelectual? 5. La Internacionalización de la Propiedad Intelectual. 6. Un activo Intangible importante para la empresa “La Marca”. 7. La responsabilidad social y las empresas. 8. El que hacer y cómo hacerlo generará productividad para la empresa. Bibliografía.

Palabras clave: Bienes Intangibles, Empresa, Propiedad Intelectual, Capital Humano, Marcas, *Know How*.

Resumen

Se visualiza una necesidad imperativa de revisar y blindar los activos intangibles con los que cuenta una empresa y proceder a una protección jurídica previniendo futuros problemas para está, conocer y entender el marco jurídico y su funcionamiento, permite al empresario proteger cualquier creación.

⁶⁷ Abogada egresada del Instituto de Ciencias Jurídicas A.C., Exintegrante de la Comisión Jurídica Coparmex Puebla., Conferencista en diversos diplomados Coparmex Puebla.; Asesor y colaborador en Propiedad Intelectual del Centro de vinculación IDIT Universidad Ibero Puebla., Programa de radio por Internet “Sinergia Inteligente” Derecho de la Propiedad Intelectual.; Diagonal 18 A sur 11726 Los Héroes, Puebla, Pue. México. Facebook: Alejandra Ramos; WhatsApp: 2227110329; Tel. Celular: 2227110329

Para obtener la protección efectiva de los derechos derivados de la propiedad intelectual es necesario atender al modo, tiempo y lugar de la misma, así como la legislación del país del que se trate.

El derecho de propiedad intelectual supone un derecho para las empresas, se propone incentivar el crecimiento de una empresa mediante la protección jurídica y crear un valor a la misma.

La creación de una empresa de éxito suele ser fruto de una buena idea que, probablemente, haya atravesado un largo y complejo recorrido en el mercado, y sobrevivido a situaciones que la pudieran haber obligado a renunciar a está.

Mientras otras buenas ideas han sido desechadas al existir productos similares, carecer de un aspecto atractivo en el mercado o costar más de lo que dicho mercado podría asumir, el sistema de propiedad intelectual (PI) desempeña una importante función a lo largo de este recorrido. Por ello, la PI de una empresa debe estar plenamente integrada en su estrategia comercial y protegerla.

Como nos comenta el Dr. Mauricio Jalife,⁶⁸ Especialista en Propiedad Intelectual, el desafío más grande al que se tendrán que enfrentar las industrias tanto en su desarrollo como permanencia relacionadas con la propiedad intelectual, consiste en el equilibrio que debe permear entre los derechos de los titulares en Propiedad Intelectual, con el contexto de la cultura y los intereses de la sociedad en general.

Introducción

Han cambiado cada una de las maneras que se efectúan para crear o hacer negocios desde hace aproximadamente quince años en donde lo digital sustituyo a lo analógico con esto las empresas se ven obligadas a crear y adaptarse a nuevas estrategias alrededor de estos cambios.

En relación a la inversión en capital humano, investigación aplicada y desarrollo tecnológico son un catalizador importantísimo en economía mundial pero especialmente para México por el momento económico como unos de los ejemplos vividos, en 2016, ya que en este se plasma un ejemplo los altos ingresos que se llegaron a obtener con la protección de

⁶⁸ Jalife Daher, Mauricio. “Propiedad Intelectual Corporativa”. México. 2019. Pág. 10

todas aquellas creaciones desarrolladas en ese momento mismo que redundaría en ingresos altos para los titulares mexicanos que accedieron a la protección de la propiedad intelectual, pero además fortalecería la diferenciación que lleva a competir más allá del precio de fabricación.

Uno de los temas más actuales son el de la innovación que es un motor que busca constantemente resolver las necesidades del consumidor introduciendo al mercado nuevos productos y servicios, pero es importante otorgar a los titulares seguridad de que esa ventaja competitiva será para uso exclusivo de sus creadores o en su caso a quienes este transfiera.

1. La propiedad Intelectual y su relación con las empresas

El conocimiento de la propiedad intelectual (PI) puede ayudar a su empresa a ser más competitiva y a gestionar los riesgos en el ámbito de propiedad intelectual.

El sistema de PI tiene un importante papel que desempeñar al ayudarle a:

- Proteger productos o servicios innovadores;
- Aumentar la visibilidad, el interés y el valor de sus productos en el mercado;
- Diferenciar su empresa y sus productos de la competencia;
- Acceder a información y conocimientos especializados y comerciales;
- Evitar el riesgo de utilizar involuntariamente contenidos pertenecientes a terceros o de perder, información, innovaciones o producciones creativas propias y valiosas.⁶⁹

2. Comprender los beneficios de la propiedad intelectual para la empresa.

Un punto que merece la pena mencionar es como defender su espacio dentro de la competencia mediante la presentación de su producto.

Su producto/ proceso innovador o producto y proceso mejorado, puede protegerse mediante un derecho de marca o patente que puede conferir a la empresa una ventaja competitiva mediante la obtención de la protección y obtención de un registro en propiedad intelectual.

⁶⁹ Organización Mundial de la propiedad Industrial. “La propiedad intelectual y las empresas”. En línea: <https://www.wipo.int/sme/es/p.1>

Otro punto es comprender como proteger los secretos comerciales que también es fundamental a la hora de defender su espacio competitivo, los detalles específicos del producto, los conocimientos tecnológicos y la información comercial de la empresa suelen ser claves para el éxito de la empresa.

Así también las marcas permiten que los clientes distingan los productos o servicios que usted ofrece de los de la competencia y aseguran una calidad en el producto constante.

De la misma manera el aspecto estético de su producto que está protegido por un derecho de diseño industrial, es otra forma de distinguirse de la competencia y ganara cuota de mercado.

No basta con desarrollar un producto o un servicio que resuelva un problema o mejore las necesidades de una sociedad es necesario protegerlo mediante derechos de propiedad intelectual. Una empresa también debe atraer a los consumidores y competir eficazmente en el mercado. Los consumidores quieren poder encontrar fácilmente los productos que necesitan y entablar una relación de confianza.

Cuando descubren estos productos y les gustan, se sienten vinculados a ellos y probablemente repitan la compra. Por lo tanto, es importante que una empresa se plantee lo antes posible cómo crear una identidad distintiva para su producto. Para ello, debe elegir un nombre y un logotipo u otro signo adecuados que permitan que el consumidor lo identifique y recuerde fácilmente.⁷⁰

En el año 2002, con un capital reducido y una máquina de fabricación de galletas de arroz comprada a una empresa extranjera, la Sra Keo Mom y su marido dieron un puntapié inicial a una pequeña empresa de elaboración de productos alimentarios fuera del ámbito hogareño. La pareja producía galletas de arroz en pequeñas cantidades para vender en los mercados de Phnom y alrededores.

La comercialización en el marco de una licencia concedida por el gobierno de Camboya, Ly Ly Food puede producir distintos tipos de galletas de arroz; sin embargo, la empresa centra su atención en la elaboración de un tipo determinado de productos destinado a los niños.

⁷⁰ La estrategia de PI da impulso al éxito empresarial. Caso práctico. En línea: <file:///C:/Users/Hp/Downloads/Guia%20intelectual%20de%20propiedad%20intelectual%20para%20empresas.pdf> p. 2

La Sra. Keo Mon prevé distribuir sus productos entre todos los tipos de revendedores de su país, desde las pequeñas tiendas de provincia hasta los grandes centros comerciales de la capital, para competir particularmente con los productos importados. Asimismo, estableció el principio de que el producto debía ser de buena calidad, saludable, seguro y diseñado de una forma que resulte atractiva para el público consumidor.

De igual forma estableció lineamientos tan importantes como la nutrición materna e infantil en Camboya, Ly Ly food creó una línea en productos enriquecidos con vitaminas, este es un caso de éxito donde la empresaria estudió y analizó el problema de la población y ofreció una alternativa de alimentación enfocada a un público muy específico.

3. Por qué debemos proteger los activos intangibles ¿cuáles son las razones?

Hoy en estos tiempos se ha destacado la transformación de ideas en riqueza o valor, lo que conocemos como innovación, la innovación que ha crecido rápidamente y por ello ha habido una necesidad de crear estrategias competitivas, ya que nos hemos encontrado con algunos problemas al comercializar los productos o servicios, uno de ellos son la imitación de productos que deja en gran desproporción a el producto original, que ha invertido tiempo, recursos económicos, así como el esfuerzo de un equipo de trabajo seguramente. Los mismos productos han tenido que adaptarse a los cambios que se viven hoy en día, desde cambiar estrategias de venta o bien de presentación del mismo en el ámbito comercial.

Los derechos de la propiedad intelectual han sido un tema a discutir en las celebraciones de algunos negocios sobre todo en países con grandes industrias dando un paso para acceder a la protección, aunque debemos de estar conscientes que la propiedad intelectual no es igual en todo el mundo ya que cada país cuenta con su propia legislación y por ello diferentes aspectos pueden diferir con las ideas y planteamientos.

La propiedad intelectual puede ser una alternativa para la construcción económica no solo a nivel local si no global para un crecimiento y esta se puede combinar hoy en día con el campo digital.

4. ¿Cuánto debo invertir en mi Propiedad Intelectual?

Es necesario visualizar que anteriormente teníamos una idea respecto a que solo lo que se tocaba y sentía, tenía un valor y se pagaba porque era perceptible por estos medios, con el avance de los años esto ha cambiado, los cambios han generado que se tenga una nueva forma o estilo de formar una riqueza.

Es importante señalar que cada producto o servicio que vemos en el ámbito comercial tiene una trayectoria en propiedad intelectual, así como también cada producto tiene atributos que lo hacen distinto a los demás.

Una manera de crecimiento es crear una franquicia que está conformada por dos aspectos importantísimos como son; el tener una reconocible marca en el mercado y tener un sistema de producción y administración que puede estar conformada por los manuales internos de la misma.

Las empresas de sus ingresos invierten, crean, protegen, usan y defienden sus derechos de propiedad intelectual por una simple razón que es alcanzar el reconocimiento y el liderazgo de los de su competencia, a través de las marcas, los avisos comerciales, patentes, secretos industriales, los derechos de autor y todas las demás figuras del derecho de la propiedad intelectual.

También podemos mencionar las *Star ups* que son negocios que están arrancando y que son parte de una idea innovadora asociadas al desarrollo tecnológico y campo digital, deben tener la cultura de proteger los aspectos intelectuales de esta y evitar problemas que tengan consecuencias que impacten en su economía.

El valor de una empresa se lo dará la exclusividad que esta tenga es decir excluye a los competidores de que utilicen su propiedad intelectual así también generar una gran cantidad de beneficios económicos para el mismo usuario.

5. La Internacionalización de la Propiedad Intelectual.

Si una empresa desea un crecimiento, necesita una estrategia en la que se destaque internacionalmente, tal es el caso de la empresa AMAZON esta misma que ha trabajado arduamente en destacar diversos productos con una estrategia atinada en la logística. Es decir, la visión de una empresa debe tener un pensamiento a nivel global no local y hoy en día aún más, con el crecimiento e influencia del campo digital.

Recomendar al empresario proteger sus intangibles en las figuras precisas con una estrategia adecuada le puede brindar la posibilidad de expansión.

Cada país cuenta con su propia ley en esta materia que es la propiedad intelectual, esto de acuerdo a sus costumbres tradiciones y cultura, existen dos convenios muy importantes para la propiedad intelectual uno es el Convenio de París⁷¹ que es para la Propiedad Industrial vigente desde veintiséis de julio de 1976 y otro es el Convenio de Berna⁷² vigente desde diecisiete de diciembre de 1974 esté para los derechos de autor y es importante mencionar que México está adherido a estos que rigen la materia.

Todos los productos y servicios como parte de su evolución de una empresa conquistaran nuevos panoramas por ello están obligados a protegerse a nivel internacional.

6. Un activo Intangible importante para la empresa “La Marca”

La marca es el signo distintivo que representa a la empresa habla por ella misma desde un comportamiento tal cuál lo vemos en una persona, con sus características que emanarán de ella.

Una marca debe tener una visión Internacional el pensamiento para esta debe ser global no local, las marcas involucran la comercialización de productos o servicios que estarán íntimamente relacionados con los valores de la marca es decir que está tenga una personalidad.

“Una marca que atrape la mente ganará favor. Una marca que atrape su corazón ganará lealtad.”⁷³

Una personalidad de marca puede definirse como el conjunto de rasgos humanos como género, edad, público, rasgos clásicos. La marca necesita un compromiso con la calidad, la generación de conciencia, la lealtad, una identidad clara y poderosa.

⁷¹ El Convenio de París se aplica a la propiedad industrial en su acepción más amplia, con inclusión de las patentes, las marcas de productos y servicios, los dibujos y modelos industriales, los modelos de utilidad (una especie de "pequeña patente" establecida en la legislación de algunos países), las marcas de servicio, los nombres comerciales (la denominación que se emplea para la actividad industrial o comercial), las indicaciones geográficas (indicaciones de procedencia y denominaciones de origen) y la represión de la competencia desleal.

⁷² El Convenio de Berna trata de la protección de las obras y los derechos de los autores. Se funda en tres principios básicos y contiene una serie de disposiciones que determinan la protección mínima que ha de conferirse, así como las disposiciones especiales para los países en desarrollo que quieran valerse de ellas.

⁷³ Scott Talgo. “Estratega de Marca”.

¿Qué pasaría si una marca hablará?

El punto está en las impresiones, actitudes y el singular comportamiento del consumidor dirigido a la marca, elementos como las actitudes e impresiones de la marca se ocultan a puerta cerrada de la empresa sin embargo hablar de una persona no solo es por lo que la persona es, sino también por lo que se piensa.

7. La responsabilidad social y las empresas

El público debe tener sensibilidad respecto al medio ambiente, así como las empresas. Las empresas deben posicionarse para una adaptación social, en la actualidad en el mundo de las empresas la responsabilidad social es un tema que se refiere a la buena conducta empresarial que es básica esta parte ayudará a la empresa a que se acepte socialmente.

A finales de los años 70's se ha tenido mayor inquietud de fijar la atención en los asuntos del sector empresarial, es decir, se habla del compromiso y responsabilidad y que se actué de forma ética para garantizar respeto.

8. El qué hacer y cómo hacerlo generará productividad para la empresa.

La información es el conjunto de datos a los que se les ha considerado de gran relevancia ya que sirven para un propósito determinado.

El *know How*, es el conocimiento práctico la habilidad de una empresa para aplicarlo a ella. Para *Stumpf* han de entenderse por conocimientos y experiencias de orden técnico, comercial y de economía de empresa cuya utilización le permite no solo a la producción y la venta si no a otras actividades tales como organización y administración.⁷⁴

Los países con escaso desarrollo y necesidades, así como con una falta de visión para explotar los recursos con los que cuenta, deben centrar la problemática en generar una nueva educación principalmente en la niñez para crear una conciencia de que hacer y cómo hacerlo.

⁷⁴ Stumpf, Herbert, "El contrato de Know How". Editorial Temis, Bogotá, 1984, p. 10

Para *Bill Gates*⁷⁵ la educación es el motor de la sociedad y toda mejora que se produzca en ella será tan importante que se construirá un escalón para avanzar en una igualdad de oportunidades.

El *Know How* no se encuentra construido por objetos materiales es un bien inmaterial forma parte de un intangible básico de la empresa así mismo la empresa generará una ventaja competitiva con técnicas novedosas, así como conocimientos técnicos y comerciales que tendrá que ir acompañado de inversión, tiempo y esfuerzo.

Bibliografía.

- Aaker, David A. “El éxito de tu producto está en la marca” Free Press Ed. Simon Schuster Company. Edición 1996.
- Cabanellas de Las Cuevas, Guillermo. “Régimen Jurídico de los conocimientos técnicos”
- Cáceres Barraza, Cesar Augusto. “Protección jurídica de los Secretos Empresariales”. En [línea: file:///C:/Users/Hp/Downloads/Guia%20intelectual%20de%20propiedad%20intelectual%20para%20empresas.pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/Guia%20intelectual%20de%20propiedad%20intelectual%20para%20empresas.pdf)
- Gates, Bill. “Camino al futuro”. En [línea: http://blogs.fad.unam.mx/academicos/cuauhtemoc_garcia/wp-content/uploads/2012/02/Camino_al_futuro1.pdf](http://blogs.fad.unam.mx/academicos/cuauhtemoc_garcia/wp-content/uploads/2012/02/Camino_al_futuro1.pdf)
- Guajardo Fuentes, Margarita. “La propiedad intelectual al alcance del emprendedor”.
- Jalife Daher, Mauricio. “Propiedad Intelectual Corporativa”. México. 2019.
- Ohmae, keichi, “El poder de la triada”. Mc Graw Hill/Interamericana de Esp.
- Organización Mundial de la propiedad Industrial. “La propiedad intelectual y las empresas”. En línea: <https://www.wipo.int/sme/es/>
- Red Grave, David. “Crecimiento y Propiedad Intelectual”. Mc GrawHill. México. 2018.

⁷⁵ Gates, Bill. “Camino al futuro”. En línea: http://blogs.fad.unam.mx/academicos/cuauhtemoc_garcia/wp-content/uploads/2012/02/Camino_al_futuro1.pdf pág. 20

- Stumpf, Herbert. “El contrato de Know How”. Editorial Temis, Bogotá, Colombia. 1984.

TÓPICOS DE DERECHO

LA CUESTIÓN AGRARIA EN MÉXICO. ¿REZAGO O AVANCE?

*Mtro José Amando Loaiza Ponce.*⁷⁶

Sumario: Palabras Clave. Resumen. Introducción. 1. Breves antecedentes históricos. 2. Época prehispánica. 3. La ley Agraria. 4.- La supuesta reforma. 5. Experiencia en el sector agropecuario. Conclusión. Bibliografía.

Palabras Clave: Rezago Agrario. Campo Mexicano. Ley Agraria. Posesión de las Tierras.

“Ante la grandeza del universo inconmesurable y la infinita ciencia de Dios, el conocimiento humano es tan sólo un fugaz atisbo a la verdad inmutable de su Creador”.

José Amando Loaiza Ponce

Resumen

Desde que el hombre incurrió en la desobediencia, ante la simple prueba que Dios le puso de no comer del fruto prohibido, al no acatar dicho mandato, tuvo como consecuencia ser expulsado del paraíso y la sentencia divina fue que el hombre se “ganara el pan con el sudor de su frente”. Hecho que cambió su trayectoria histórica y, por tanto, al enfrentarse a esa realidad, empieza a desarrollarse sólo en los estrechos límites que puede ver y palpar; sólo en ellos creó y sólo dentro de ellos se mueve; su ser lo configura el ámbito de su familia y fuera de ella está la comarca de lo extraño y lo hostil. Cuando esa conciencia se amplía en el hombre, entonces su vida de relación se eleva a un ámbito más amplio y parte de sus anhelos

⁷⁶ Abogado, Notario y Actuario. BUAP. Maestría en Docencia Universitaria. UIA-Puebla. Profesor de Derecho Laboral, Procesal Laboral, Seguridad Social, Sistema Legal de México y Derecho Agrario. Representante del Capital Junta Local de Conciliación de Arbitraje. Estado de Puebla. Auxiliar Técnico en la Secretaría de Fomento Agropecuario. Estado de Puebla. Domicilio. Av. 9 Poniente-2 Conjunto Bella Vista. San Pedro Cholula, Puebla. Teléfono celular. 222 152 9344 Correo electrónico institucional joseamando.loaiza@upaep.mx Correo electrónico personal joseamando.loaiza@gmail.com

se encausan también hacia metas más lejanas que reclaman asimismo un esfuerzo mayor, con lo que el hombre logra conquistar su más caro anhelo, es decir, el de llegar a las fronteras de su conocimiento.

Más el hombre es limitado y, dentro de esos límites, el individuo se siente parte de un organismo social; la realidad incisiva de sus sentidos le da a cada paso constancia de la efectividad de la vida de relación en que se mueve y que opera dentro de un ámbito de testimonio de los sentidos no alcanza fácilmente a percibir.

Sólo cuando este esplendor de la conciencia ocurre, a través de las misteriosas vías metafísicas de la fe que implica la evidencia diaria de los sentidos, es cuando una miríada de minúsculas existencias confluye a formar la vida y el futuro del hombre.

Introducción.

El presente artículo se sustenta de manera básica en la experiencia adquirida durante el trabajo realizado como auxiliar técnico en la Secretaría de Fomento Agropecuario del Gobierno del Estado de Puebla entre los años 1981 a 1985 sin dejar a un lado el ámbito de legalidad que enmarca la Ley de la Reforma Agraria –hoy Ley Agraria– de lo que aquí se expone no hay nada novedoso, pues es bien sabido de las penurias y vicisitudes por las que a lo largo de los años atraviesa el sector agrícola desde que el Estado mexicano incluye el punto 6° del plan de la Junta Anfictiónica de Nueva Orleans acordó implantar en México, el cual se adoptó el 4 de septiembre de 1835 y que se consumó en 1857, situación que se abordará de forma breve en el presente trabajo.

México se caracteriza por tener un magnífico potencial debido a sus riquezas naturales, pues cuenta con una biodiversidad como: clima, suelos, flora, fauna, floricultura, silvicultura, apicultura, avicultura, piscicultura. Además de contar con mar territorial en ambos litorales, incluido el mar caribe que muchos países envidian.

En cuanto a los antecedentes históricos, cabe mencionar que; después de la Revolución Mexicana, ningún jefe revolucionario mexicano anhelaba o aceptaba la reforma agraria y mucho menos que esta fuera adulterada con ciertos matices que solamente se encaminaban a imponer un control político sobre el campesino, pues los jefes revolucionarios como Madero, Villa, Zapata, incluso Victoriano Huerta y Álvaro Obregón, nunca estuvieron de acuerdo con el referido punto 6° que no es más que una manera vil de imponer control

político sobre el campesino, quien a fin de cuentas a la fecha “sigue pagando el pato” o “pagando los platos rotos, por los aspectos oscuros que emanan del punto 6º de la susodicha Junta Anfictiónica de Nueva Orleans cobijada siniestramente por la masonería.

En el desarrollo de este artículo, se citan de forma breve los antecedentes históricos, así como las diversas reformas que ha tenido la Ley Agraria a lo largo de los años.

1. Breves antecedentes históricos.

“El territorio de lo que ahora es México está habitado por veintenas de tribus cuando llegaron los españoles; tribus de diferentes idiomas y dialectos, de distintas características raciales de diversas costumbres y pasiones, pueblos de muy distintos estados de evolución, separados unos de otros por distancias de siglos”.⁷⁷ Es una realidad que no debe escapar a la mente, dado que al no haber cohesión e identidad ni en el idioma ni en las etnias, estos pueblos fueron sometidos y esclavizados fácilmente por el imperio Mexicano y al ser así, a la llegada de los españoles estos pueblos unieron sus fuerzas con los conquistadores para liberarse del yugo impuesto por el Imperio Azteca y por tanto, más que conquista fue una autoliberación, aunque muchos no estén de acuerdo con ello. Así, se puede citar que en las tierras de Durango y Nayarit en las que vivían los coras quienes ciertamente tenían una sensibilidad fina, con toques de misticismo, desgraciadamente eran indolentes ante la miseria. De igual forma, en gran parte de la Mesa Central donde habitaban los huicholes, indómitos pero indiferentes al futuro, aprisionados en su presente y aprisionados con la debilidad de la pereza.

Se podría abundar más sobre las características de diversas culturas y etnias que habitaron en Mesoamérica, pero eso es parte de la historia mexicana que conviene tratar en otro artículo, por lo que se pasa ahora a exponer los hechos históricos que dan surgimiento al derecho agrario.

2. Época prehispánica.

Es de suma importancia conocer la organización de las comunidades agrícolas de esta época para tener un mayor conocimiento del desarrollo del derecho agrario en las culturas; azteca, maya, purépecha, zapoteca y olmeca, entre otras

⁷⁷ Borrego E. Salvador. América Peligra. Décima Primera Edición. México. 1982, pág. 8

Cuenta la tradición, que el pueblo azteca deja su mítico lugar en Aztlán lugar de garzas (quizá se ubicó en el noroeste del país) y con la dirección de su dios Huitzilopochtli al llegar al valle de México se estableció en él, según cuenta la leyenda, al encontrar el águila parada sobre un nopal devorando una serpiente. Una gran parte del territorio lo ocupaban otras tribus, por lo que los aztecas ocuparon lo que actualmente es Chapultepec, para luego trasladarse a una isla ubicada en el lago de Texcoco, asentándose ahí en forma definitiva, fundando la ciudad de Tenochtitlán en el año de 1325 de la era cristiana. El pueblo azteca se caracterizó principalmente en dos aspectos que para ellos eran importantes; la religión y la guerra.

“El régimen de propiedad azteca se incluía en el derecho público; la posesión de las tierras se derivaba de la clase social a la que pertenecían los dueños: en primer lugar, se encontraban las tierras del tlatoani, las de los funcionarios y nobles (*tecutli* y *pantlalli*); en segundo, las de los sacerdotes, utilizados para sostener el culto y las de los militares distinguidos en batalla; y por último las del pueblo.

Los *altepetlalli* eran las tierras del pueblo; mientras que los *calpulli* poseían la propiedad colectiva de ciertos terrenos, unos para el uso comunal y otros para el culto religioso (*teupantlalli*). Los *tepoachtlalli* eran predios utilizados para construir las escuelas del pueblo. Otros terrenos se empleaban para pagar deudas de justicia o para pagar tributo”.⁷⁸

“Cuando un calpulli tenía exceso de tierras podía arrendarlas a otro *calpulli* o a un particular y cubrir con la renta necesidades públicas, pero sin derecho a venderlas.

Además de las tierras de los más altos círculos sociales, eran tierras de propiedad individual los mayorazgos, las tierras de los señores trabajadas por los mayeques.

Entre las tierras de propiedad estatal se hallaban las siguientes:

- Los *tlatocatlalli* y *tlacomaniilli*, que eran arrendados para sostener los gastos del palacio.
- Los *tecpantlalli*, que eran destinados a la manutención de los *tecpanpouhque* o *tecpantlcan*, que eran personas al servicio del palacio que recibían estas tierras como pago a sus servicios.
- Los *teopotlalli*, que eran dedicados a los templos.

⁷⁸ Eduardo López Betancourt. Historia del Derecho Mexicano. Iure Editores. México 2004. Pág. 10

- Los *milchimalli* y los *cacalomilli*, que eran tierras dedicadas a la obtención del bastimento de guerra”.⁷⁹

Se hace notar lo siguiente, el régimen de propiedad azteca, dista mucho de ser lo que ahora es el régimen ejidal.

El régimen de propiedad de los pueblos maya, purépecha, zapoteca y olmeca, es semejante al de los aztecas, es decir, un derecho privado. Los mayas vinculaban la propiedad de la tierra con la división de clases. Los purépechas tuvieron una marcada estratificación social bastante desigual y en relación con la propiedad, su administración fue semejante a la de los demás pueblos indígenas pues los nobles y caciques disfrutaban de la propiedad individual. Lo mismo sucede con los zapotecas. Finalmente, la propiedad de la tierra entre los olmecas se vinculó estrechamente con la clase social perteneciente.

3. La ley Agraria.

A lo largo del tiempo, el derecho agrario enmarcado en el artículo 27 constitucional, ha tenido diversos cambios y reformas que si bien es cierto han pretendido “mejorar” la situación del ejidatario eso solo ha quedado en el tintero y es letra muerta, en cierta forma, en razón de que el desarrollo agrícola en México ha sufrido vaivenes que obedecen a intereses políticos que únicamente pretenden el control de los campesinos.

“El reclamo de justicia, de restitución, la resistencia al abuso y la conciencia de desigualdad social, fueron los elementos que determinaron la esencia del artículo 27. Así se inició una política de dotación de tierras entre 1917 y 1934, casi un millón de campesinos, con una superficie media de 11.6 ha, cada uno”⁸⁰

Hay que señalar que a partir de 1917 hasta 1991 se repartieron 107,946.7 ha, que representan más del 50% del territorio nacional; creándose 28,058 ejidos, beneficiándose más de tres millones de ejidatarios.⁸¹

A partir de 1926 la producción rural había sido apoyada por el Estado. El ejido, como figura jurídica, encontró su mayor esplendor en el régimen del presidente Lázaro Cárdenas. Desde 1939 se crearon los instrumentos e instituciones públicas para regular la

⁷⁹ Alfredo López Austin. *La Constitución Real de México Tenochtitlan*. UNAM. Instituto de Historia de México. 1961, págs. 55-142-143.

⁸⁰ Mario Ruíz Massieu. *Nuevo Sistema Jurídico Agrario*. Porrúa, México 1993, pág. 141

⁸¹ Luis Pasos. *La Disputa por el Ejido*. Diana. México, 1991, pág. 125.

comercialización y el abasto. En 1958 se consagró la Reforma Agraria Integral para la transformación de los ejidos en unidades eficientes de producción, en beneficio de sus integrantes.⁸²

Lo citado en líneas que anteceden es una falacia, pues todo eso obedece al plan de la Junta Anfictiónica de Nueva Orleans del 6 de septiembre de 1835 que suscribieron Valentín Gómez Farías y J.A. Mejía, del cual se transcribe lo siguiente:

Plan de la Junta Anfictiónica de Nueva Orleans.

6 September 1835

Región: Abroad:

Place: New Orleans, Louisiana, USA

Después de una larga y detenida discusión, que comenzó a las ocho de la noche y concluyó a la una y media de la mañana, fueron acordados por una mayoría de más de dos tercios de votos, los siguientes artículos que forman el plan reservado:

I. Los jefes y supremos directores de la empresa por la reconquista del sistema federal, y establecimiento de un gobierno eminentemente liberal, en México, serán los señores D. Valentín Gómez Farías, D. José Antonio Mejía y D Lorenzo de Zavala...

VII. Instalado que sea el congreso, desarmado y disperso el que se llama ejército permanente, el señor Mejía a nombre y como general en jefe del ejército federal, hará al congreso las peticiones siguientes. Protestando la más sumisa obediencia y si amenaza alguna, pero si ofreciendo que no dejará las armas de la mano hasta que tengan efecto las determinaciones que recaigan...

Sexta: Que se repartan con igualdad todas las fincas rústicas y urbanas, sea cualquiera el título con que se posean y con tal de que a los propietarios les quede cuando menos una tercera parte, y todo el resto se les dará a los habitantes pobres prefiriéndose al ejército federal, a cuyos individuos se les destinara una porción de tierra y casas en premio de sus servicios.

Junta Anfictiónica de Nueva Orleans, septiembre 6 de 1835

V. Gómez Farías.

J.A. Mejía.

siguen treinta firmas.

⁸² INEGI. Atlas Ejidal del Estado de Gro., pág. 1

Notes.

El Mosquito mexicano, 6 de diciembre de 1835.

Also in Josefina Zoraida Vázquez (ed.). Planes en la nación mexicana. Libro tres: 1835-1840 (México City: Senado de la República/El Colegio de México, 1987), p. 75

Los problemas por los que atraviesa el ejido principalmente son:

Entre ellos se citan: los económicos que consisten en la descapitalización, la comercialización de productos, llámense intermediarios y/o introductores, la falta de financiamiento y de crédito, los subsidios que son insuficientes, la carencia de tecnología, falta de agroindustrias, agua insuficiente; aquí se da el problema de acaparamiento de agua, el minifundio, la improductividad, la renta de parcelas, las cosechas que están sujetas a fenómenos naturales tales como sequías, exceso de lluvias, inundaciones, heladas tempranas, incendios, etcétera.

También existen los sociales, como carencia de servicios en todos sus niveles, la falta de empleo, la desorganización, el bajo salario del campo, la división, la apatía, la falta de cooperación, la extrema pobreza y uno que al parecer siempre aqueja a la población campesina que es el alcoholismo.

Por lo que toca a los jurídicos se enumeran los siguientes; el abuso de las autoridades, el problema de los límites ejidales (colindancias), las expropiaciones que arbitrariamente hace el Estado con el argumento de que es causa de utilidad pública con indemnizaciones irrisoria, además de las invasiones de tierras y como consecuencia de ello el rezago agrario.

De los políticos que más se puede decir, pero se puede citar el fracaso de la Reforma Agraria, perdón por la ironía Reforma Agraria, el incumplimiento de las resoluciones presidenciales, que además prometen en campaña pero que nunca se cumplen, el caciquismo, la falta de asistencia técnica, no hay que olvidar la corrupción en todos los niveles de los funcionarios públicos y de las autoridades agrarias. Sin dejar a un lado el paternalismo y la demagogia.

Como se puede apreciar, por desgracia en el agro mexicano siempre ha prevalecido el criterio político sobre el económico y a lo largo de estos años de distancia, todas las políticas para “incentivar” al sector agrícola no ha dado los resultados esperados, y así; el campo se encuentra peor y en crisis. Como consecuencia de ello, los capitales no han logrado llegar ni influir en él.

4.- La supuesta reforma.

El 6 de enero de 1990 el entonces presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari da a conocer reuniones en los que se tocaron diez temas para atender las necesidades del campo mexicano y se destaca la ya muy sobada tenencia de la tierra, es así que Gustavo Gordillo de Anda quien fungía como subsecretario de política sectorial de concentración de la Secretaría de Agricultura de Recursos Hidráulicos (SARH) informa que se llevaron a cabo juntas para estudiar cambios al marco legal del campo mexicano –no se mencionan que cambios– dentro de un eventual TLC.

Después de tantos dimes y diretes, el 6 de noviembre de 1991 se propuso la reforma del párrafo tercero se signa y envía la iniciativa de reformas, se envía a la Cámara de Diputados y el 7 de noviembre de ese año se da a conocer y se destaca que se eleva a rango constitucional el ejido, con ello se da por terminado el reparto agrario que a lo largo de 75 años ya se había implementado.

Cabe mencionar que en el tercer informe de gobierno del año 1991, Salinas de Gortari jamás mencionó el artículo 27 y solo señaló lo siguiente “se impulsaran nuevas formas asociativas para elevar la productividad agrícola del país”, solamente aclaró que “el ejido no desaparece”⁸³

La iniciativa propuso la reforma del párrafo tercero, así como las fracciones IV, VI párrafo primero; VII, XV y XVII y la derogación de las fracciones X a XIV y XVI del referido artículo, ésta fue turnada para su estudio y dictamen a las comisiones unidas de gobernación y puntos constitucionales y reforma agraria, las que con base en los artículos 72, 73 fracciones XXIX-C, XXIX-E, XXX y 135 de nuestra Constitución, y; el artículo 55 y los relativos del reglamento para el gobierno del interior del Congreso General, se abocaron al análisis y estudio de la iniciativa presidencial.

Esas comisiones se avocaron a realizar una serie de audiencias públicas en el recinto Legislativo, invitaron a participar a intelectuales, “expertos en materia agraria”, dirigentes del sector agrícola, pequeños propietarios, ejidatarios, comuneros, así como a funcionarios tanto de la SAR y SARH, a fin de ilustrar con esa iniciativa el criterio de los legisladores, lo

⁸³ Iniciativa Presidencial de Reforma al artículo 27

que resulta irrisorio, pues es por demás sabido que un buen número de legisladores no rebuznan por no saber la tonada.

Se desprenden cuatro aspectos importantes de dicha reforma:

“a). Lineamientos y modificaciones:

1. Brindar certidumbre jurídica.
2. El combate a la pobreza extrema.
3. El fin del reparto agrario.
4. El reconocimiento constitucional de las formas de propiedad ejidal y comunal.
5. El reconocimiento de la Asamblea General como órgano supremo del núcleo de población ejidal y comunal.
6. El reconocimiento a la pequeña propiedad ganadera y forestal.
7. Respeto a la integridad territorial de los pueblos indígenas.
8. Regulación sobre el aprovechamiento de las tierras de uso común de ejidos y comunidades, promoviendo su desarrollo para elevar el nivel de vida de sus pobladores.
9. El fortalecimiento de los derechos del ejidatario sobre su parcela garantizando su libertad y estableciendo los procedimientos para darle o transmitirla a otros ejidatarios.
10. Se establecen las condiciones para que el núcleo ejidal pueda otorgar al ejidatario el dominio de su parcela.

b). Capitalización del campo:

1. La participación legal de las sociedades civiles y mercantiles en el campo; principalmente de la sociedad anónima.
2. El derecho de asociación entre ejidatarios y comuneros.
3. El reconocimiento a la pequeña propiedad agrícola.
4. Capacidad de decisión de los ejidos y comunidades, garantizando su libertad de asociación y los derechos sobre su parcela.

c). Prohibiciones y restricciones.

1. Prohibición de latifundios.

2. Restricción y reconocimiento a la pequeña propiedad, hasta 25 veces los límites señalados en la fracción XV.

d). Justicia agraria.

1. Creación de los Tribunales Agrarios.
2. Creación de la Procuraduría Agraria.
3. Son de jurisdicción Federal todas las cuestiones relacionadas por los límites de terrenos ejidales y comunales, etcétera”.⁸⁴

5. Experiencia en el sector agropecuario.

Conforme a la experiencia obtenida, durante el trabajo realizado como auxiliar de la Dirección de Planeación en la Secretaría de Fomento Agropecuario del Gobierno del Estado de Puebla, por los años de 1981 a 1985, durante el sexenio del entonces gobernador Guillermo Jiménez Morales (1981-1987), siendo en ese entonces Presidente de la República José López Portillo (1976-1982), no sin antes dejar de mencionar que el contacto con los campesinos lo fue desde la niñez en el Barrio de Xonaca, pues el propietario de aquella casa –Don Mariano Santabárbara– poseía unos quinientos metros de terreno de cultivo el cual era trabajado por esa persona, la jornada la empezaba a la cinco de la mañana, era un experto conocedor del clima, pues se fijaba en el comportamiento de las cabañuelas en el mes de enero para preparar la tierra, es decir, el rastreo, el voltear la tierra y el barbecharla, técnicas de agricultura que conocía a la perfección, superando a los tecnócratas agrícolas del sexenio de Luis Echevarría que de manera ostentosa se pavoneaban entre los surcos de la tierra. Persona que contaba con una carreta tirada por un par de mulas, también conocidas como acémilas, el arado rustico con el que labraba la tierra, guajolotes, cerdos, un gallo y gallinas, sus cajones de abejas en las que producía su propia miel. Árboles frutales como; chabacano, durazno, zapote blanco, aguacate, una higuera y por supuesto, sin faltar un par de perros. En un rincón del terreno de labor, los vecinos iban a depositar la basura orgánica misma que Don Mariano mezclaba con estiércol de vaca para elaborar la composta y así preparar la tierra y realizar la siembra en los periodos agrícolas de primavera-verano, otoño-invierno, realizando los cambios de cultivo oportunamente para no agotar, como él decía, el jugo de la

⁸⁴ Rodríguez Román, Gonzalo. Derecho Agrario y Desarrollo Rural. Trillas, México, 2018, págs.72, 73

tierra. Sabía seleccionar y mejorar la semilla, tenía un gran conocimiento de yerbas y plantas medicinales, todo eso de forma empírica.

Al ingresar a la Secretaría de Fomento Agropecuario, hubo una percepción clara de los problemas por los que a lo largo de los años ha atravesado el sector agrícola, así como los escollos y obstáculos que el campesino enfrenta y de los cuales solo se expondrán algunos.

En el sector agrícola existen los llamados proyectos productivos, que fomentan no solo la producción agrícola, sino también; la ganadería, la pesca, la silvicultura, la floricultura, la avicultura, apicultura y acuicultura.

Al participar en un proyecto para la cría de ganado ovino en la región de Chignahuapan, Puebla; el que consistía, antes que nada, en la siembra de pastizales en zonas ya desmontadas, para luego adquirir los pies de cría de ovejas de raza *merino*, originario de España y *sulffolk*, originario de Inglaterra, esta es una raza multipropósito, criada por su carne y por su lana, raza que surgió por el cruce las razas *Southdown* y *Norfolk Horn*. Se le conoce también como *Cara Negra*. Al llegar a dicho municipio se contactó con el comisariado ejidal para dar a conocer dicho proyecto, realizar la investigación de campo y ver la viabilidad del mismo. Al entrevistar al comisariado, éste esbozo una irónica sonrisa y dijo; “otra promesa más del gobierno que no se va a cumplir, ya sabemos ese cuento, pero en fin adelante aquí están las puertas abiertas para la investigación”, se le afirmó a dicha persona que confiara pues el trato estaba revestido con seriedad.

Durante meses de trabajo, con el proyecto prácticamente concluido el equipo participante ya tenía las conclusiones de la factibilidad y viabilidad del mismo, solo era dictar las conclusiones a la mecanógrafa para su revisión e imprimir dicho proyecto. En ese momento llegó el Director de Planeación y preguntó “¿Qué hacen?” La respuesta fue, “se van a dictar las conclusiones del proyecto productivo para la cría de ganado ovino en la región de Chignahuapan” la respuesta fue ¡PARENLO! al preguntar “¿Por qué?” el director expresó “son órdenes del gobernador, pues hay que realizar el informe de gobierno”, un integrante del equipo comentó “solo hay que dictar las conclusiones, eso no lleva más que unos veinte minutos y luego seguimos con el informe”, la respuesta inmediata “¡HE DICHO QUE LO PAREN! Otra persona más preguntó “¿y que le decimos al comisariado ejidal de Chignahuapan?” “díganle que son órdenes de arriba”.

Fue decepcionante y a la vez doloroso para ese equipo llegar ante el comisariado ejidal y manifestarle esa decisión, a lo que el sonrió con ironía y les respondió “se los dije muchachos”, cabizbajos y como perros con el rabo entre las patas, los integrantes del equipo de la dirección de planeación abandonaron el lugar.

No solo fue ese proyecto que se quedó inconcluso, pues lo mismo ocurrió con los del sector pesca; siembra de alevines de carpa, charal, trucha y acamaya, esto en Apulco, en las llamadas siete lagunas; Alchichica, San Luis Atexcac, Aljojuca, Quechulac, San Miguel Tecuitlapa, San Bernardino Lagunas y La Preciosa, que entre paréntesis vale la pena visitar, Se hicieron ambiciosos proyectos que no tuvieron los resultados esperados, en razón de que los apoyos, se manejaron por intereses políticos.

A mediados del año de 1982, último del sexenio de López Portillo, se logra romper el record agrícola, record que superó al de los años entre 1906-1909, es decir, transcurrieron 76 años para batir ese record que curiosamente fue durante el periodo del porfiriato. Para ello, se realizó un evento en el que se entregó con bombo y platillo, a López Portillo en las bogas de la Productora Nacional de Semillas PRONASE en Cuapiaxtla de Madero “LA MAZORCA DE ORO”, quien levantó la mazorca y dijo: “México ya es autosuficiente en materia alimentaria”.

Lo cierto es que los silos de las bodegas de la paraestatal Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO) no fueron suficientes para almacenar el grano, por lo que se improvisaron “silos” (especies de tinas) que ubicaron sobre la autopista México-Veracruz. Por desgracia, esta paraestatal supuestamente garantizaba la compra y regulación de precios en productos de la canasta básica, principalmente el maíz. Y por órdenes de ARRIBA, se supo que el producto agrícola se exportaría, fijando un precio que absurdamente estaba por encima del precio establecido por el mercado internacional y en tal razón el producto agrícola, como dicen los campesinos, “se apoxcahuó” , en otra palabras se pudrió. Como consecuencia de ello, no quedó casi nada para el autoconsumo.

Y no se hable de los créditos agrícolas, de los seguros, de los fideicomisos, hubo un caso de siniestro de la cosecha de papa en la regios de Oriental y cuando los campesinos quisieron hacer efectivo el seguro ante la Aseguradora Nacional Agrícola y Ganadera (ANAGSA), les dijeron que fueran a la Secretaría de la Reforma Agraria, de ahí los mandaron a Recursos Hidráulicos, de ahí a BANRURAL y finalmente a la Secretaría de Fomento

Agropecuario, con el argumento de que era “cabeza de sector”, solo que dicha secretaría carecía de facultades para emitir un dictamen. Los campesinos iban de Herodes a Pilato y no lograron hacer efectivo el pago del seguro, pues el dictamen de Recursos Hidráulicos fue: “ustedes no sembraron en el tiempo que les indico esta Secretaría”, lo que resulto totalmente injusto en razón de que los “ingenieros agrónomos jamás emitieron un dictamen sustentado en la Ley y los reglamentos.

Un caso más fue en San Bernardino Tepenene, localidad a la que se llega cruzando la presa de Valsequillo. El terreno es mayormente tepetate, clima seco y tierra árida, los campesinos acudieron a la SARH para pedir apoyo, cavar un pozo y sembrar árboles de durazno en esa zona, lógico que los “expertos” les dijeron que eso no era viable por ser tierras incultas y además de que ahí no había agua, salieron con “cajas destempladas” pero no se dieron por vencidos. Contactaron en forma personal con un ingeniero de Recurso hidráulicos adscrito a la Secretaría de Fomento Agropecuario de nombre Roberto Quintana Ortega, originario de Chihuahua, persona comprometida con esa gente, y con gran capacidad y experiencia, así como calidad humana. Le expusieron que querían sembrar árboles de durazno pues ellos estaban seguros de obtener buenos resultados. A punto de pico y pala cavaron un pozo y encontraron el preciado líquido, entre todos cooperaron y compraron una bomba, prepararon la tierra y sembraron las semillas de durazno.

Pasado un tiempo, los árboles crecieron aproximadamente como un metro o poco más y estaban floreando. Pero no faltan las envidias, y en una visita del secretario la reforma agraria Pesqueira Olea, el delegado de CONAFRUT en Puebla, al ver el logro de los campesinos y por quedar bien con el secretario le dijo a este “señor secretario, le voy a mostrar cómo se hace el injerto de estos árboles”, y “mochó” un buen número de árboles dando al tras con el trabajo de aquellos campesinos.

En los proyectos para cría de trucha arco iris y acamaya en Apulco, se hizo la infraestructura de estanques y canales, pero no se dio continuidad y todo quedó en el abandono.

En Vicencio (Lara Grajales), hubo un proyecto de ganado caprino, ya se tenían los pies de cría de los machos, pero hubo una visita al parecer del gobernador y por órdenes del presidente municipal, se sacrificaron los animales para hacer una comida en honor del gobernador.

Para concluir, en San Baltazar Atlimeyaya durante un paseo se llegó al criadero de trucha arco iris, grata fue la sorpresa de ver que ahí si se estableció un criadero de trucha, el director del mismo había sido Director de Pesca en Fomento Agropecuario, al preguntarle si el criadero era del gobierno dijo que no, que ese logro era gracias a la inversión privada.

Conclusión.

Esos son solo unos casos y se podrían citar muchos más, lo cierto es que muchas e importantes instituciones desaparecieron con la reforma de 1992 y se crearon otras nuevas y modernas, pero lo importante es reactivar el campo mexicano, haciendo a un lado intereses partidistas que solo buscan el control y sometimiento del campesino a sus muy particulares intereses, pues los problemas de los campesinos no se solucionan con decretos y reformas innecesarias, el problema del campo es complejo. El campesino prácticamente no tiene, ni justicia agraria, su educación es mínima y pocas oportunidades para acceder a ella, no ha salido de la pobreza, ni del rezago, no hay una justicia pronta y expedita para él, El campo no tiene capitalización, más bien es una descapitalización y al parecer a los gobernantes solo les importa el saqueo y tener el control absoluto del campesino.

Es lamentable lo que sucede en el agro mexicano. México es un país con una gran riqueza, dos mares territoriales, diversidad de climas, suelos, flora fauna, selva, etcétera; una nación próspera con educación, trabajo y producción, no con las directrices de un gobierno paternalista.

Bibliografía

- López Austin, Alfredo. “La Constitución Real de México Tenochtitlan”. UNAM. Instituto de Historia de México. 1961
- Borrego E. Salvador. “América Peligra”. Décima Primera Edición. México. 1982
- López Betancourt, Eduardo. “Historia del Derecho Mexicano”. Iure Editores. México 2004.
- INEGI. “Atlas Ejidal del Estado de Gro”.
- Iniciativa Presidencial de Reforma al artículo 27
- Pasos, Luis. “La Disputa por el Ejido”. Diana. México, 1991

- Ruíz Massieu, Mario. “Nuevo Sistema Jurídico Agrario”. Porrúa, México 1993
- Rodríguez Román, Gonzalo. “Derecho Agrario y Desarrollo Rural”. Trillas, México, 2018

DIRECTORIO

Mtro. Emilio José Baños Ardavin
Rector

Dr. Mariano Sánchez Cuevas
Vicerrector Académico

Mtro. Eugenio Urrutia Albizua
Vicerrector de Posgrados e Investigación

Mtra. Johanna Olmos López
Directora de Investigación

Dr. Herminio Sánchez de la Barquera Arroyo
Decano del Departamento de Ciencias Sociales

Dr. Fernando Méndez Sánchez
Director de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dra. María Victoria Fernández Molina
Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dr. Eder Vásquez Espinosa
Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dra. Jessica Lizbeth Rodríguez Bonilla
Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Mtro. Alfredo Ivann Ferrer Toledo
Profesor de tiempo completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández
Investigador de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández
Director de la Revista de Derecho de la Empresa

POLÍTICAS EDITORIALES:

- a) Los trabajos deberán referirse al Derecho de la empresa y tener un contenido sobre temas relevantes y de actualidad. b) Podrán publicarse colaboraciones sobre otras disciplinas siempre y cuando el artículo las vincule con el Derecho de la empresa. c) Podrán publicarse diversos temas de Derecho sobre tópicos de actualidad. d) El trabajo se remitirá en medio electrónico en Word 2007 para Windows. e) Serán en hojas tamaño carta por un solo lado con un interlineado de 1.5 y letra Times New Roman de 12 puntos, los títulos y subtítulos en 14 pts. y numerados. f) Las palabras en idioma extranjero deberán subrayarse o escribirse en letra cursiva. g) Las notas, fuentes de citas deberán aparecer al final de cada hoja. h) Se deberá incluir título, autor, sumario, introducción, contenido, conclusiones y bibliografía. i) En la introducción el autor sintetizará en no más de una cuartilla las ideas centrales y conclusión de su trabajo. j) El sumario contendrá en números arábigos los subtítulos. k) El artículo deberá contener cinco palabras claves o key words a juicio de autor que permitan la clasificación del contenido de la colaboración. l) Las referencias bibliográficas deberán anotarse al final del artículo, consignando con exactitud sus elementos: nombre del autor o autores, título completo, país, editorial, año de publicación y números de páginas. m) Las siglas en el texto o en los cuadros o gráficas irán acompañadas de su equivalencia completa. n) La extensión de los trabajos será de 10 a 40 cuartillas (páginas) y estarán corregidos gramaticalmente por el autor para facilitar su edición. o) Las reseñas bibliográficas deben ser de 3 a 7 por página. p) Cada colaboración vendrá precedida de una hoja que contenga: a. Título del trabajo, de preferencia breve, centrado y sin sacrificio de la claridad. b. Seguido del nombre del autor, alineado a la derecha de la hoja referenciado con un asterisco cuya reseña curricular deberá constar en la parte inferior de la hoja en no más de cinco renglones. c. Indicación de domicilio, teléfonos u otros datos que permitan a la redacción de la revista localizar fácilmente al autor o autores con el objeto de aclarar ocasionalmente dudas sobre el contenido del artículo. r) El Consejo Editorial informará al autor del trabajo el número de la revista en que se publicará el mismo.
- s) Los artículos deberán enviarse al Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández, a la siguiente dirección electrónica: felipemiguel.carrasco@upaep.mx

CINTILLO LEGAL

RDE. Año 12, No. 24, julio a diciembre 2022, es una publicación semestral que analiza temas actuales de Derecho contribuyendo a difundir el conocimiento de la ciencia jurídica facilitando su reflexión y encontrar así soluciones a las nuevas problemáticas jurídico sociales; siendo de gran utilidad para académicos, estudiosos e investigadores del Derecho. Editada por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, A. C., Calle 21 Sur No. 1103, Col. Santiago, C. P. 72410, Puebla, Pue., México. Teléfono +52 (222) 229 9400 ext. 7439. Página electrónica: www.revistarde.com Editor responsable: Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández. Certificado de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2015-120911442500-203, ISSN 2594-1372, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas y Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández, Calle 21 Sur No. 1103, Barrio de Santiago, C.P. 72410; Puebla, Pue., México. Teléfono +52 (222) 229 9400, Lada sin costo 01800 224 22 00 ext. 7439. Última actualización 05 de julio 2022. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin la autorización expresa del editor. Se puede utilizar la información de la misma siempre que se cite la fuente.

