



MUNDOCP
CORPORATIVO PROFESIONAL

Reforma laboral 2019 Comentarios

Puntos finos de la reforma laboral 2019

Análisis e interpretación de
Estados Financieros

Notificaciones fiscales
Sus efectos y defensa

PTU
Personas morales
Tratamiento fiscal

Código de principios y mejor prácticas de
gobierno corporativo

¿Cuál es la función de las Organizaciones no
gubernamentales(ONG)?

Suscripción
Anual
\$ 1,800.00

Vigencia 16 al 31 de Mayo de 2019 Revista 7 Año 1





EDITORIAL

EDICIÓN
Abril 2019 N°4

DIRECTOR EDITORIAL

CP Santiago de la Cruz García

CONSEJO EDITORIAL

CP, LD, MI Leopoldo Reyes Equiguas
LD Arturo Baltazar Valle
LCP Martín Ernesto Quintero Valle
LCP, MC Maria Elena Betel Becemil
Sánchez
LC Leticia Mayela Meza Pérez
CPC Manuel de Jesús Cárdenas Espinosa

ASESOR CONSEJO EDITORIAL

CP, LD, MI Leopoldo Reyes Equiguas

DISEÑO DE PORTADA, PUBLICIDAD Y PROPAGANDA

ING Josué David Velázquez Montoya

DISEÑO Y FORMACIÓN EDITORIAL

LC Jorge Enrique Sánchez Miranda

APOYO EDITORIAL

Carlos Mario González Ovando
Naitze Daneira de la Cruz Arellano
ING Victor Arturo Meza Velázquez

DIRECTOR COMERCIAL

ACT Celia Arellano Mejía

VENTAS

DISTRIBUIDORES
LC Jorge Enrique Sánchez Miranda
Tel: (01-961) 61 6 34 88
Email: distribuidores@mundocp.com

DIRECTAS
Verónica Solís Palacios
Tel: (01-961) 21 2 67 88
Email: ventas@mundocp.com

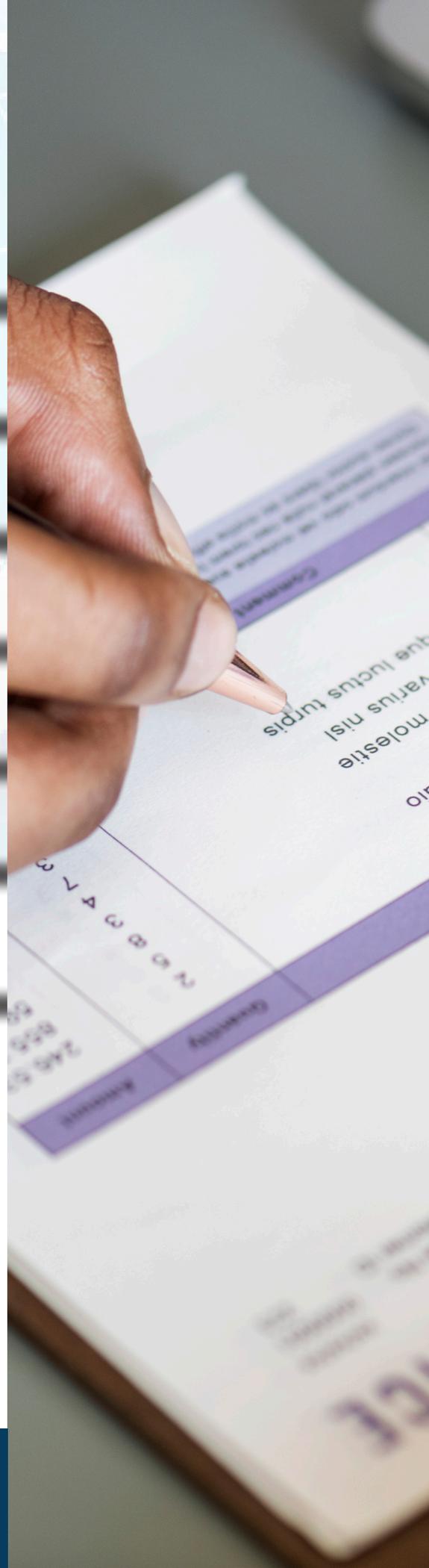
Síguenos:

 /Revista MundoCP

portal web: www.mundocp.com

INDICE

		CORPORATIVO
3	• • • • •	Puntos finos de la reforma laboral 2019
		IMPUESTOS
13	• • • • •	PTU Personas morales tratamiento fiscal
		JURIDICO
28	• • • • •	Notificaciones fiscales sus efectos y defensa
		RECURSOS HUMANOS
40	• • • • •	Reforma laboral 2019 Comentarios
		FINANZAS
45	• • • • •	Análisis e interpretación de Estados Financieros
		ADMINISTRATIVO
49	• • • • •	Código de principios y mejor prácticas de gobierno corporativo
		EN LA OPINION DE...
62	• • • • •	¿Cuál es la función de las organizaciones no gubernamentales (ONG)?



Puntos finos de la reforma laboral 2019

Leopoldo Reyes Equiguas

El año 2012 fue el último en que se tuvo una reforma laboral, herencia del expresidente Calderón, en la cual, entre otras modificaciones, se encuentran la regulación de la subcontratación, las modificaciones a los procedimientos contenciosos, entre los que destaca la reducción de la cuantificación de salarios caídos por un periodo máximo de un año, contados a partir de que se configure un despido injustificado, así como la implementación de los contratos a prueba, entre otras. Hoy, a siete años de distancia estamos ante una nueva reforma laboral, la cual conforme lo expresan los expertos, atiende más a las presiones de los Estados Unidos como condición para ratificar el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, que a una iniciativa surgida en el seno del Poder Legislativo como respuesta a las necesidades de nuestro sistema jurídico y económico, por lo que más de un representante de los sectores empresariales se ha pronunciado en el sentido de lamentar que dichas reformas no se hayan consensado con el sector patronal, y que los cambios seguramente requerirán mayores ajustes para hacerlos transitables y armoniosos con la cultura laboral de nuestro país.

Hay que recordar que esta reforma tuvo como antecedente una iniciativa presentada por el Ejecutivo Federal en abril de 2016, en la que se planteaban modificaciones a los artículos 107 y 123 constitucionales; de esa propuesta se desprendían tres cambios sustanciales:

1. Desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje como impartidores de la justicia laboral, por lo que al desaparecer los mencionados órganos jurisdiccionales, el Poder Judicial sería el responsable de

crear la infraestructura necesaria para la implementación de juzgados laborales, quienes conocerían de las controversias en la materia.

2. La eliminación de los contratos colectivos de protección, ya que como es sabido, en la práctica muchas empresas e industrias, con el ánimo de no ser emplazadas por algún sindicato con verdadera representación de trabajadores que asumiesen la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, pactaban con los llamados "sindicatos blancos", para efectos de mantener la vida sindical en los centros de trabajo controlada y alineada a los intereses patronales, sin tomar en cuenta los legítimos intereses de los trabajadores.

3. La creación de un organismo descentralizado que fungiría como conciliador entre patrones y trabajadores, a fin de servir como filtro previo a la dinámica contenciosa, con la pretensión de que los asuntos que lleguen a los juzgados sean los menos, y de esta forma tener un sistema de impartición de justicia laboral pronta y expedita; asimismo, dicho organismo tendría la encomienda de crear un sistema registral donde se inscribirían los contratos colectivos de trabajo, los contratos-ley y los reglamentos interiores de trabajo.

Finalmente, las reformas constitucionales descritas líneas arriba fueron aprobadas por dos las terceras partes del Congreso Federal y por la mayoría de las entidades federativas, y se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 24 de febrero de 2017, dejando las condiciones propicias para que se plantearan las reformas en las leyes secundarias, en concreto, en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, dichas reformas no

llegaron como se esperaba, por lo que las reformas laborales entraron en una compás de espera, hasta septiembre de 2018, mes en el que se dieron dos acontecimientos que finalmente impactaron y sirvieron de revulsivo para acelerar las reformas laborales que hoy nos ocupan: el primer evento se suscitó el 20 de septiembre de 2018, fecha en la cual el Senado de la República ratificó el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a los derechos de sindicación y negociación colectiva, con lo cual se fortalecen los aspectos planteados en las reformas constitucionales previamente aprobadas; el segundo evento aconteció el 30 de septiembre de 2018 y consistió en la finalización de las rondas de las negociaciones comerciales entre México, Canadá y los Estados Unidos; de esas negociaciones surgió el convenio denominado T-MEC, el cual tiene un anexo 23 en el que queda de manifiesto el compromiso de México de reglamentar en las leyes secundarias respectivas, condicionando la ratificación del T-MEC a la implementación de la reforma laboral que México había iniciado con las reformas constitucionales de febrero de 2017.

En el contexto descrito, el 2 de abril de 2019 el partido demócrata de Estados Unidos, a través de Nancy Pelosi, presidenta de la Cámara de Representantes, se pronunció en el sentido de condicionar la firma del convenio trilateral de comercio hasta en tanto México no procediera a la implementación de una reforma laboral en sus leyes secundarias, es decir, en la Ley Federal del Trabajo; es así como los legisladores iniciaron trabajos a marchas forzadas para dar cumplimiento a la brevedad a los requerimientos dictados, y en el paradigmático día del trabajo se publicaron en el DOF los siguientes decretos:

1. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
2. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

De los dos decretos antes señalados, y atendiendo a la exposición de motivos donde se expresa la necesidad de incrementar la oferta laboral, alentar la productividad de las empresas y elevar la competitividad del país, el decreto más trascendental es el que atañe a las relaciones laborales inmersas en el mundo de la iniciativa privada, y del cual conforme a la publicación del 1o. de mayo en el DOF, los objetivos de la reforma se pueden resumir en los siguientes cinco puntos:

1. Favorecer el acceso al mercado laboral y generación de empleos.
2. Fortalecimiento de la transparencia y democracia sindical.
3. Otorgamiento de mayores facultades de vigilancia a las autoridades laborales.
4. Impulso y promoción de la igualdad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales.
5. Modernización de la justicia laboral.

Acceso al mercado laboral y generación de empleos

En este apartado, en el artículo 3o. de la nueva ley se reconoce al trabajo como una actividad productiva; es un derecho de carácter social, el cual no es susceptible de comercializar, por lo que se debe respetar el ejercicio libre y digno de este derecho; la nueva redacción del primer párrafo del artículo 3o. queda como sigue:

Art. 3. *El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

Con la creación de nuevas figuras en el ámbito de la justicia laboral, se incorpora el nuevo artículo 3 Ter., en el cual se definen las nuevas entidades que entrarán en acción con las nuevas actividades registrales y de impartición de justicia laboral; se agregan así las definiciones siguientes:

- I. **Autoridad Conciliadora:** El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;
- II. **Autoridad Registral:** El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- III. **Centros de Conciliación:** Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;
- IV. **Tribunal:** El juez laboral.

En este apartado se incorporan las fracciones XIV y XV al artículo 5o., en el que se establece que no surtirán efectos legales las estipulaciones que atenten contra los intereses legítimos de los trabajadores, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 5o. *Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:*

I...

- XIV. *Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y*
- XV. *Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.*

Como se observa en las fracciones añadidas, se reconocen las prácticas indebidas de muchas empresas, las cuales mediante mecanismos de simulaciones se evaden las obligaciones en materia de seguro social, e incluso se afilian a trabajadores con salarios menores a los realmente pagados.

Adicionalmente a la disposición anterior, y con la finalidad de reforzar la seguridad jurídica de los trabajadores, se adiciona la fracción X al artículo 25 de la ley, donde se señala que en el documento donde consten las condiciones generales del trabajo, como es el contrato laboral, se deberá incluir el nombre de los beneficiarios de prestaciones pendientes de pago en caso de muerte del trabajador, el artículo queda en los siguientes términos:

Artículo 25. *El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*

I. a IX. ...

X. *La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.*

Otra novedad en cuanto a la seguridad jurídica que se imprime a las relaciones obrero-patronales de carácter individual, es la imposición de la obligación de inscribir ante la nueva entidad denominada "Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral", los contratos individuales de trabajo, para efectos de revisión y autorización, todo lo anterior en términos del artículo 28, fracción III, de la ley.

Es de señalar que dicha obligación ya existía pero la autoridad facultada para tales efectos era la Junta de Conciliación y Arbitraje; sin embargo ésta desaparece para dar paso a los tribunales laborales, y quien deberá verificar el cumplimiento de los patrones en términos del numeral señalado en el párrafo anterior es precisamente el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Para los efectos de la terminación de las relaciones laborales a través de convenios entre el patrón y los trabajadores, dichos convenios deberán ser revisados y aprobados por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ya que de lo contrario, el convenio podrá ser anulado mediante el procedimiento respectivo ante el tribunal laboral competente, principalmente en lo concerniente a la renuncia del trabajador; esta prevención se contiene en el reformado artículo 33 de la nueva ley.

Desde la perspectiva de las normas protectoras del salario, se establece la obligación para los patrones de permitir y dar acceso a los trabajadores a toda la información concerniente a descuentos y deducciones; incluso se reconoce por primera vez la validez de un comprobante fiscal digital de nómina (CFDI), siempre que el mismo pueda ser validado en portal electrónico del Servicio de Administración Tributaria; el artículo 101 de la nueva ley queda de la siguiente forma:

Artículo 101. ...

...

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

También las obligaciones patronales se vieron incrementadas al adicionar diversas fracciones al artículo 132 de la ley, de donde destaca la obligación de entregar una copia del contrato colectivo a los trabajadores, además de las siguientes obligaciones:

I. a XXV. ...

XXVI. *Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;*

XXVII. a XXIX. ...

XXX. *Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;*

XXXI. *Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;*

XXXII. *Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y*

XXXIII. *Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.*

Fortalecimiento de la transparencia y democracia laboral

Se dispone el voto libre y secreto en las elecciones de los dirigentes de los sindicatos y centrales obreras, así como el reconocimiento del derecho de los trabajadores para exigir informes y rendición de cuentas a los sindicatos; además, se establece como información de carácter pública toda la relacionada con registros de sindicatos, tomas de nota y contratos colectivos de trabajo; se elimina la cláusula de "exclusión por separación", con lo cual se evitará el despido de un trabajador por el simple hecho de renunciar a su sindicato o incluso, por ser expulsado del mismo.

Todos los anteriores aspectos permitirán un fortalecimiento de la vida sindical en nuestro país, por lo que aquellas empresas que han mantenido sindicatos "blancos" o "a modo" para no tener que trabajar en la construcción de convenios que busquen el reconocimiento pleno de sus trabajadores, deberán comenzar a buscar asesoría especializada, ya que en caso de demandas de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, se requerirá del apoyo de especialistas en relaciones colectivas de trabajo para sacar adelante dichos juicios.

Para alcanzar los temas anteriores, una de las modificaciones más importantes se tiene en la reforma del artículo 133, en el cual se adicionan diversas obligaciones para quedar como sigue:

Artículo 133. *Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:*

I. a III. ...

IV. *Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;*

V. a XVI. ...

XVII. *Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y*

XVIII. *Las demás que establezca esta Ley.*

Se favorecen las condiciones de equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales

Para estos temas, se prohíbe condicionar la contratación de una trabajadora a la exhibición de un certificado médico para demostrar que no se está embarazada; de igual manera, para efectos de permanencia o ascenso en el empleo. Asimismo, se otorgan las opciones de elegir o transferir los periodos de descanso pre y posnatales; en el caso de adopciones de menores, se otorgan seis semanas de descanso; se reduce hasta una hora la jornada laboral en periodos de lactancia; se establece la prohibición de emplear a mujeres en periodos de gestación cuando haya contingencia sanitaria; se

reconocen los derechos de grupos vulnerables; y se imponen sanciones a conductas como acoso sexual y hostigamiento laboral.

El artículo 164 se modifica para apuntalar la equidad de género, en el cual se reconoce la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, como sigue:

Artículo 164. *Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.*

Como parte de la preocupación del legislador de atender las necesidades de los trabajadores que podrían considerarse como un grupo particularmente vulnerable, están los eventuales tratos discriminatorios que afectan a los trabajadores del campo, para lo cual se dieron a la tarea de regular algunos aspectos de la prestación de servicios personales subordinados proporcionados por dichos trabajadores a través de la adición de los artículos 279 Quáter y 280 Bis, así como las fracciones II y XIV del artículo 283, los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 279 Quáter. *El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado de trabajo.*

Artículo 280 Bis. *La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadores del campo debiendo tomar en consideración, entre otras las circunstancias siguientes:*

- I. La naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos;
- II. El desgaste físico ocasionado por las condiciones del trabajo, y
- III. Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas.

Artículo 283. *Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:*

- I. ...
- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, con agua potable, dotadas de piso firme y proporcionales al número de familiares o dependientes económicos que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo, para la cría de animales de corral;
- III. a XIII. ...
- XIV. Impartirles capacitación en el trabajo para el uso de los medios y equipos de seguridad y protección para el trabajo.

Otro de los grupos vulnerables de los que se ocupa la reforma laboral es el de los trabajadores del hogar; al respecto, es obligatorio para los patrones conforme al artículo 337 lo siguiente:

Artículo 337...

- I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.
- II. ...
- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.
- IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Modernización de la justicia laboral

Se establece el servicio profesional de carrera en las juntas de conciliación y arbitraje y se agilizan procedimientos; además, se crea un procedimiento sumario para los conflictos individuales en materia de seguridad social.

Se eliminan las juntas de conciliación y arbitraje, mismas que serán sustituidas por los tribunales laborales; se crea un procedimiento conciliatorio previo al juicio ante los tribunales, que estará a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Adicionalmente, los artículos 48 y 48 bis de la nueva ley establecen sanciones para las partes dentro del juicio, así como a los funcionarios públicos, cuando los primeros realicen actuaciones notoriamente improcedentes con la única finalidad de dilatar los procesos, y en cuanto a los segundos, cuando lleven a cabo actos que provoquen perjuicio a los sindicatos, o bien, se obstruya de alguna manera el registro de contratos colectivos, o favorezcan a una de las partes en perjuicio de otra dentro de los procesos; para tales efectos, se consigna un catálogo de situaciones o actos que pueden ser considerados "actuaciones notoriamente improcedentes", en los términos siguientes:

Artículo 48. *El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.*

...

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

...

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

...

A los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de trabajo a favor o en contra de una de las partes, así como en el otorgamiento de la constancia de representatividad sin causa justificada se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Por lo que se refiere a los servidores públicos de los Centros de Conciliación locales se le sancionará en los mismos términos, cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas.

Artículo 48 Bis. Para efectos del artículo 48 de esta Ley, de manera enunciativa se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes las siguientes:

- I. Tratándose de las partes, abogados, litigantes, representantes o testigos:
 - a) Ofrecer algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales o Tribunales; así como a terceros de un procedimiento laboral;
 - b) Alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia;
 - c) Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral;
 - d) Presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo;
 - e) Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia. Asimismo, negarse a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando se trate del domicilio de la razón social o de la persona física o moral buscada. También se considera conducta infractora simular con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación prejudicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba, y
 - f) Demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo sin tener trabajadores afiliados al sindicato que labore en el centro de trabajo de cuyo contrato se reclame.

II. Tratándose de servidores públicos se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes:

- a) Levantar razón de una notificación haciendo constar que se constituyó en el domicilio que se le ordenó realizar la notificación, sin haberse constituido en el mismo;
- b) Levantar razón de una notificación o cédula de emplazamiento sin que éstas se hayan realizado;
- c) Omitir efectuar una notificación dentro del plazo establecido por la Ley u ordenado por la autoridad laboral;
- d) Dilatar de manera deliberada la notificación de una audiencia de conciliación, el emplazamiento de un juicio laboral o cualquier notificación personal del procedimiento laboral, para beneficiar a alguna de las partes del procedimiento o para recibir un beneficio de alguna de las partes;
- e) Recibir una dádiva de alguna de las partes o tercero interesado;
- f) Retrasar deliberadamente la ejecución de sentencias y convenios que sean cosa juzgada;
- g) Admitir pruebas no relacionadas con la litis que dilaten el procedimiento;
- h) Retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley;
- i) Ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia;
- j) Retrasar y obstruir la entrega de la constancia de representatividad sin causa justificada, y
- k) Negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un Centro de Conciliación o un Tribunal, o bien obstaculizar su realización, en cuyo caso deberá darse vista al Órgano de Control Interno correspondiente, independientemente de las sanciones que se establecen en la presente Ley.

Se considera grave la conducta si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos; en estos casos, además de las sanciones que sean aplicables conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se les impondrá a quienes resulten responsables una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se deberá dar vista al Ministerio Público por la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

En la modernización de la impartición de la justicia laboral se establecen principios procesales novedosos conforme al artículo 685, en los siguientes términos:

Artículo 685. *El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.*

Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Es interesante señalar que ya dentro del juicio laboral, los trabajadores que demanden a un patrón deberán acompañar a su escrito inicial de demanda las pruebas con que se cuente para acreditar los extremos de sus pretensiones, situación que no se establecía en la ley anterior; esta circunstancia permitirá

determinar desde el emplazamiento al patrón las reales y verdaderas posibilidades de que un trabajador pueda ganar la demanda, lo que procesalmente podría otorgar una pequeña ventaja estratégica al demandado, ya que desde el primer momento procesal se tendrá conocimiento de los elementos con que cuenta el trabajador para vencer al patrón en juicio.

LA REFORMA LABORAL EN 10 PUNTOS

1. Votaciones libres en elecciones sindicales.

2. Los sindicatos pueden perder registro por coaccionar a sus agremiados.

3. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

4. Los patrones entregarán copia de contratos colectivos.

5. Revisiones periódicas de contratos colectivos de trabajo (al menos cada cuatro años).

6. Seguridad social para trabajadoras domésticas.

7. Protocolos de prevención de la discriminación por cuestiones de género.

8. Información puntual al trabajador respecto de todo tipo de descuentos.

9. La CNSM establecerá las percepciones de trabajadores del campo.

10. Registro de antigüedad de trabajadores eventuales del campo.

PTU

PERSONAS MORALES

Tratamiento fiscal

Introducción

En términos de la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), los trabajadores tienen derecho a la PTU.

De conformidad con el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el reparto de utilidades entre los trabajadores se realizará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto sobre la renta (ISR) del ejercicio (anual), aun cuando esté en trámite objeción de los empleados.

Dado que está cerca la fecha (30 de mayo de 2019) en la cual las personas morales deben entregar a los trabajadores una parte (10%) de las utilidades generadas durante el ejercicio fiscal de 2018, comentamos diversos aspectos que se deben tener presentes para determinar la renta gravable, base para el reparto de la PTU, así como los lineamientos a seguir para calcular el ISR que se debe retener a los trabajadores con motivo de este pago.

En esta oportunidad se analiza el tratamiento fiscal de la PTU de las siguientes personas morales:

1. Personas morales del régimen general de ley.
2. Personas morales del régimen de flujo de efectivo.
3. Personas morales que tributan en el régimen de los coordinados.

4. Personas morales del régimen de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y pesqueras.

5. Personas morales no lucrativas comprendidas en el título III de la Ley del (LISR).

Con la finalidad de facilitar el entendimiento de la parte legal, en la medida de lo posible, incluimos diversos ejemplos y casos prácticos.

Renta gravable base para el cálculo de la PTU (art. 120, LFT y Resolución de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas -DOF 3/II/2009-)

Para efectos del cálculo de la renta gravable para la PTU, debe entenderse como "utilidad" a la renta gravable que en cada empresa se calcule conforme a los lineamientos que establece la LISR.

La resolución citada en la referencia indica lo siguiente:

1. Los trabajadores participarán en 10% de las utilidades de las empresas en las que presten servicios personales subordinados.
2. La PTU estará sujeta a lo que dispongan la LFT, la LISR y sus reglamentos.

Enseguida se indica la mecánica que deben seguir las personas morales para calcular la renta gravable para la PTU del ejercicio 2018.

Personas morales del régimen general de ley (arts. 9o. y 76, fracción V, LISR)

Las personas morales del régimen general de ley deberán presentar la declaración anual dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine el ejercicio fiscal, y señalar en ella la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la PTU.

La renta gravable para la PTU que dispone el inciso e de la fracción IX, del artículo 123 del apartado A de nuestra Carta Magna, para las personas morales que tributan en el régimen general de ley, se calculará conforme a la mecánica siguiente:

1. Cálculo de los ingresos para efectos de la PTU:

Ingresos acumulables del ejercicio
 (-) Cantidad no deducible,
 correspondiente a los ingresos exentos del ISR pagados a los trabajadores
 (=) Ingresos para efectos de la PTU

2. Cálculo de la renta gravable, base para el cálculo de la PTU:

Ingresos para efectos de la PTU
 (-) Deducciones autorizadas
 (=) Renta gravable para la PTU (cuando el resultado sea positivo)

En la determinación de la renta gravable para la PTU no se restarán los conceptos siguientes:

1. La PTU pagada en el ejercicio, con objeto de que no se disminuya la PTU pagada en el ejercicio de la propia base para determinar el pago de dicho concepto.

2. Las pérdidas fiscales pendientes de amortizar de ejercicios anteriores, actualizadas.

Para mayor comprensión, presentamos los siguientes casos prácticos:

Caso 1

Cálculo de la renta gravable para la PTU de una persona moral del régimen general de ley, correspondiente al ejercicio de 2019

La persona moral cuenta con la siguiente información:

•Del ejercicio de 2018:

Ingresos acumulables \$1'900,000

Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos \$400,000

Deducciones autorizadas \$1'300,000



A partir del ejercicio de 2014, se simplificó la mecánica para calcular la renta gravable para la PTU de las personas morales del régimen general de ley, la cual se obtendrá restando de los ingresos acumulables las deducciones autorizadas, sin tomar en cuenta en este cálculo ni las pérdidas fiscales de ejercicios anteriores pendientes de aplicar ni la PTU pagada en el ejercicio.



1. Cálculo de la renta gravable para la PTU correspondiente al ejercicio de 2018.

Ingresos acumulables	\$1'900,000
(-) Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según el caso, al monto de dichos pagos	<u>400,000</u>
(=) Ingresos para efectos de la PTU	1'500,000
(-) Deducciones autorizadas	<u>1'300,000</u>
(=) Renta gravable para PTU del ejercicio 2018	<u><u>\$200,000</u></u>

De los ingresos acumulables se disminuirán las cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según el caso, al monto de los pagos.

Se aplicará el factor de 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los empleadores a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para estos últimos, en el ejercicio de que se trate, disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; de lo contrario, se aplicará el factor de 0.47.

Caso 2

Cálculo de la PTU por repartir de una persona moral del régimen general de ley, correspondiente al ejercicio de 2018

La persona moral cuenta con la siguiente información:

Renta gravable para la PTU del ejercicio de 2018 (véase el caso 1) \$200,000

Porcentaje de PTU 10%

• solución

Renta gravable para la PTU del ejercicio de 2018 \$200,000

(x) Porcentaje de PTU 10%
(=) PTU por repartir del ejercicio de 2018 \$20,000

Personas morales del régimen de flujo de efectivo (arts. 120, LFT; 9o. y 196, LISR; 1o. a 3o., Resolución de la Quinta Comisión Nacional para la PTU -DOF 3/II/2009-)

Para determinar el monto de la PTU se debe considerar la renta gravable calculada conforme a la LISR.

La PTU se regulara según la LFT, la LISR y sus reglamentos.

Una vez que se tenga la renta gravable determinada de acuerdo con la LISR, se le aplicará el 10%.

La mecánica que deben atender las personas morales que tributan en el régimen de flujo de efectivo para determinar la renta gravable es la siguiente:

Ingresos acumulables efectivamente cobrados

(-) Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según el caso, al monto de dichos pagos

(=) Ingresos para efectos de la PTU

(-) Deducciones autorizadas efectivamente pagadas

(-) Deducción del costo de lo vendido de los inventarios que se tenían antes de tributar en el régimen de flujo de efectivo

(-) Deducción de inversiones del ejercicio

(=) Base gravable para la PTU (cuando el resultado sea positivo)

Se aplicará el factor de 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por las personas morales del régimen de flujo de efectivo a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, disminuyan con respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; de lo contrario, se aplicará el factor de 0.47.

En el cálculo de la renta gravable para la PTU no se tomarán en cuenta las pérdidas fiscales de ejercicios anteriores pendientes de aplicar ni la PTU pagada en el ejercicio.

Personas morales que tributan en el régimen de los coordinados (arts. 28, fracción XXX, 72, 102 y 109, antepenúltimo párrafo, LISR)

Las personas morales que tributan en el régimen de los coordinados deberán aplicar lo dispuesto en la sección I del capítulo II "De las personas físicas con actividades empresariales y profesionales", del título IV "De las personas físicas", de la LISR. Para calcular la PTU, la renta gravable a que se refieren los artículos 123, fracción IX, inciso e, de nuestra Carta Magna, 120 y 127, fracción III, de la LFT, será la utilidad fiscal que resulte de acuerdo con el artículo 109 de la LISR.

Este último artículo establece que las personas físicas con actividades empresariales y profesionales calcularán el ISR del ejercicio a su cargo en los términos del artículo 152 de esta ley. Para tal efecto, la utilidad fiscal del ejercicio se determinará aplicando la siguiente mecánica:

Ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio por las actividades empresariales o por la prestación de servicios profesionales

- (-) Cantidad no deducible, correspondiente a los ingresos exentos del ISR pagados a los trabajadores
- (=) Ingresos para efectos de la PTU
- (-) Deducciones autorizadas del ejercicio
- (=) Utilidad fiscal (cuando el resultado sea positivo)
- (-) PTU pagada en el ejercicio
- (-) Pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores, actualizadas
- (=) Utilidad gravable del ejercicio

Por tanto, la mecánica que los coordinados deberán aplicar para calcular la renta gravable para la PTU será la siguiente:

Ingresos efectivamente percibidos en el ejercicio

- (-) Cantidad no deducible, correspondiente a los ingresos exentos del ISR pagados a los trabajadores
- (=) Ingresos para efectos de la PTU
- (-) Deducciones autorizadas del ejercicio efectivamente pagadas
- (=) Renta gravable, base para calcular la PTU

Se consideran efectivamente percibidos los ingresos cuando se reciban en:

- Efectivo.
- Bienes.
- Servicios.
- Títulos de crédito emitidos por una persona distinta de quien efectúa el pago.
- Cheque. En este caso, se considerará percibido el ingreso en la fecha de cobro del mismo o cuando los contribuyentes transmitan los cheques a un tercero, excepto si la transmisión es en procuración.

Aun si corresponden a anticipos, depósitos o a cualquier otro concepto, sin importar el nombre con el que se les designe.

También se entenderá efectivamente percibido el ingreso si el interés del acreedor queda satisfecho mediante cualquier forma de extinción de las obligaciones.

Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador no serán deducibles hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de esos pagos; este factor será de 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior.

Personas morales del régimen de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y pesqueras (art. 74, LISR)

Las personas morales que tributen en el régimen de las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y pesqueras y que no realicen las actividades empresariales por cuenta de sus integrantes, deberán cumplir las obligaciones del título II "De las personas morales" y lo indicado en los artículos 102 y 105 de la LISR; es decir, a nuestro juicio, se aplican las disposiciones que observan las personas morales del régimen general de ley, por lo que para la determinación de la renta gravable para la PTU se estará a lo dispuesto en párrafos anteriores para ese régimen fiscal.

Personas morales con fines no lucrativos (arts. 80 y 81, LISR)

En nuestra opinión, las personas morales comprendidas en el título III "Del régimen de las personas morales con fines no lucrativos" de la LISR no tienen obligación de repartir la PTU del ejercicio de 2018, debido a que no hay forma para que determinen la base de la PTU, dado que estas personas morales con fines no lucrativos no son contribuyentes del ISR por las actividades que realizan; únicamente en los casos señalados en los artículos 80 y 81 de la ley estas personas pudieron haber pagado ISR y, por tanto, estarían obligadas pagar la PTU, en la que se utilizaría el mismo

procedimiento que emplean las personas morales del régimen general de ley o de las personas físicas, según corresponda.

Los artículos 80 y 81 de la LISR, respectivamente, establecen lo siguiente:

1. Las personas morales no lucrativas que enajenen bienes distintos de su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros o socios, deberán determinar el ISR que corresponda a la utilidad por los ingresos derivados de las actividades mencionadas, en los términos del régimen general de ley, a la tasa de 30%, siempre que estos ingresos excedan de 5% de los ingresos totales de la persona moral en el ejercicio de que se trate.

2. Las personas morales no lucrativas, a excepción de las señaladas en el artículo 86 de la LISR, de las sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro y de las donatarias autorizadas para recibir donativos deducibles en los términos de la misma, serán contribuyentes del ISR cuando perciban ingresos de los mencionados en los capítulos IV, VI y VII del título IV de esta ley, con independencia de que los ingresos a que se refiere el capítulo VI se perciban en moneda extranjera. Para estos efectos, serán aplicables las disposiciones contenidas en dicho título y la retención que en su caso se efectúe tendrá el carácter de pago definitivo.

Los fondos de inversión de deuda y de renta variable a que alude el artículo 87 de la LISR no serán contribuyentes del ISR cuando perciban ingresos de los señalados en el capítulo VI del título IV de la ley en cita, y tanto éstas como sus integrantes o accionistas estarán a lo establecido en los artículos 87, 88 y 89 de la misma ley.

De lo anterior se concluye que las personas morales no lucrativas estuvieron obligadas en el ejercicio 2018 a pagar el ISR y, por consiguiente, la PTU, en los casos siguientes:

1. Cuando los ingresos obtenidos por la enajenación de bienes distintos de su activo fijo, o por prestar servicios a personas distintas de sus integrantes, hayan rebasado el 5% de la totalidad de los ingresos en el ejercicio; en este supuesto, debió determinarse la utilidad que corresponda a tales actividades de acuerdo con el régimen general de las personas morales.
2. Cuando se hubieran percibido ingresos por la enajenación de bienes, intereses y premios con base en los capítulos IV, VI y VII, del título IV de la LISR; en este supuesto, se tuvo que calcular la utilidad que corresponda conforme a las disposiciones aplicables a las personas físicas. Esto no aplicó para las personas señaladas en el artículo 86 de la misma ley.

Determinación de la retención del ISR sobre la PTU (arts. 90, primer párrafo y 94, primer párrafo, LISR)

Se encuentran obligadas al pago del ISR que indica el título IV “De las personas físicas”, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en:

- Efectivo.
- Bienes.
- Crédito.
- Servicios, en los casos que disponga la LISR.
- De cualquier otro tipo.

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de dicha relación.

PTU exenta del pago de ISR (art. 93, fracción XIV, LISR)

No se pagará el ISR por la PTU hasta por un importe equivalente a 15 días de la unidad de medida y actualización (UMA). El monto diario vigente es el que dio a conocer el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 10 de enero de 2019, esto es, \$84.49.

PTU gravada

Para determinar la PTU gravada, que se entrega a los trabajadores, se aplicará el siguiente procedimiento:

PTU pagada
 (-) PTU exenta
 (=) PTU gravada

Retención de ISR de acuerdo con la mecánica de la LISR (art. 96, LISR)

Los pagos por PTU se consideran un ingreso por salarios de acuerdo con el capítulo I “De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado”, del título IV “De las personas físicas” de la LISR. Por esta razón, a los ingresos gravados del trabajador percibidos en el mes, más la parte gravada de la PTU, se les deberá aplicar lo dispuesto en los artículos 96 de la LISR, décimo del Decreto que establece el subsidio para el empleo (DOF 11/XII/2013), y 1.12 del Decreto que compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación administrativa (DOF 26/XII/2013), según los cuales, los contribuyentes

que reciban los ingresos por salarios, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el ISR que resulte a su cargo en los términos del artículo 96 de la referida ley.

Mecánica opcional de retención de ISR conforme al Reglamento de la Ley del ISR (RISR) (arts. 96, cuarto párrafo, LISR y 174, RISR)

Los empleadores que realicen pagos por PTU podrán efectuar la retención del ISR de acuerdo con los requisitos que al efecto establezca el RISR, el cual en su artículo 174 señala la siguiente mecánica:

1. Determinación de la parte mensual de la PTU gravada:

- PTU gravada
- (÷) 365
- (=) Parte diaria de la PTU
- (x) 30.4
- (=) Parte mensual de la PTU gravada

No obstante que la fracción I del artículo 174 del RISR dispone que la remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4, en nuestra opinión, tal procedimiento debe aplicarse sobre la PTU gravada y no sobre la PTU total pagada.

2. Cálculo del importe de la percepción mensual promedio:

- Sueldo mensual ordinario
- (+) Parte mensual de la PTU gravada
- (=) Percepción mensual promedio

La fracción II del artículo 174 del RISR señala que a la cantidad que se obtenga conforme a la fracción I del mismo artículo, se le sumará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate (en este caso, mayo de 2019) y al resultado se le aplicará la mecánica de retención que establece el artículo 96 de la LISR; es decir, no habrá duda de cuál será el ingreso ordinario de los trabajadores que a la fecha de pago de la PTU aún sigan prestando servicios al patrón; no obstante, en el supuesto de los trabajadores que hayan dejado de laborar no se tendrá ese dato, por lo que, en nuestra opinión, no se podrá aplicar la mecánica opcional de retención del ISR de acuerdo con el procedimiento que establece el artículo 174 del RISR.

3. Determinación del ISR de la percepción mensual promedio:

- Percepción mensual promedio
- (↓) Aplicación del procedimiento indicado en los artículos 96 de la LISR, décimo del Decreto que establece el subsidio para el empleo, y 1.12 del Decreto del 26/XII/2013
- (=) ISR de la percepción mensual promedio

El artículo 174 del RISR no establece que pueda determinarse subsidio para el empleo por devolver a los trabajadores como resultado de aplicar la mecánica señalada en este número; no obstante, consideramos que en caso de que resulte subsidio para el empleo por devolver a los trabajadores, éste deberá entregarse conjuntamente con el pago de la PTU. Con objeto de otorgarle seguridad jurídica al contribuyente, sería conveniente que las autoridades fiscales aclaren esta situación.

4. Cálculo del ISR del sueldo mensual ordinario: corresponda a la parte mensual de la PTU; por ejemplo:

Sueldo mensual ordinario	
(↓) Aplicación del procedimiento señalado en los artículos 96 de la LISR, décimo del Decreto que establece el subsidio para el empleo, y 1.12 del Decreto del 26/XII/2013	
(=) <u>ISR del sueldo mensual ordinario</u>	
5. Determinación del ISR de la parte mensual de la PTU:	
ISR de la percepción mensual promedio	
(-) <u>ISR del sueldo mensual ordinario</u>	
(=) <u>ISR de la parte mensual de la PTU</u>	
	Subsidio para el empleo por entregar al trabajador sobre el sueldo mensual ordinario
	\$196
	(-) Subsidio para el empleo por entregar al trabajador sobre la percepción mensual promedio
	<u>79</u>
	(=) <u>ISR de la parte mensual de la PTU</u>
	<u>\$117</u>

La fracción III del artículo 174 del RISR precisa que el ISR que se obtenga conforme a la fracción II del mismo artículo se disminuirá con el ISR que correspondería al ingreso ordinario por salarios a que se refiere esta última fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones señaladas en el artículo mencionado; dicha disposición sólo se hace referencia al ISR que correspondería sobre los conceptos indicados; no obstante, al aplicar el procedimiento que señalan los artículos 96 de la LISR, décimo del Decreto que establece el subsidio para el empleo, y 1.12 del Decreto del 26/XII/2013, en lugar de ISR a cargo se puede obtener subsidio para el empleo por entregar a los trabajadores; en este supuesto, no se especifica cómo se deberá proceder.

A nuestro parecer, se deberá estar a lo siguiente:

1. Cuando sobre el sueldo mensual ordinario y sobre la percepción mensual promedio se obtenga un subsidio para el empleo por entregar a los trabajadores (este último necesariamente tendrá que ser menor al subsidio para el empleo por devolver por el sueldo mensual ordinario), la diferencia que haya entre ambas cantidades será el ISR que

Esto implica que sobre el sueldo mensual ordinario el trabajador recibe normalmente \$196 por concepto de subsidio para el empleo, pero al calcular el ISR sobre el salario más la parte mensual de la PTU, se determina una cantidad menor por concepto de subsidio para el empleo por entregar al trabajador, en este caso \$79; por tanto, el ISR que correspondea la parte mensual de la PTU es la diferencia entre ambas cantidades, y que asciende a \$117.

2. Cuando sobre el sueldo mensual ordinario se obtenga un subsidio para el empleo por entregar al trabajador, y sobre la percepción mensual promedio se obtenga ISR a cargo, la suma de ambas cantidades será el ISR que corresponda a la parte mensual de la PTU; por ejemplo:

	Subsidio para el empleo por entregar al trabajador sobre el sueldo mensual ordinario	\$80
(+)	ISR de la percepción mensual promedio	<u>35</u>
(=)	<u>ISR de la parte mensual de la PTU</u>	<u>\$115</u>

Lo anterior significa que sobre el sueldo mensual ordinario se reciben normalmente \$80 por concepto de subsidio para el empleo,

pero al percibir el sueldo más la parte mensual de la PTU se tiene que pagar \$35 de ISR; por consiguiente, el ISR que causa la parte mensual de la PTU es lo que se recibirá de más por concepto de subsidio para el empleo, que asciende a \$80, más \$35 que se tendrán que pagar de ISR.

3. Cálculo de la tasa aplicable a la PTU gravada:

$$\begin{aligned} & \text{ISR de la parte mensual de la PTU} \\ (\div) & \text{Parte mensual de la PTU gravada} \\ (=) & \text{Cociente} \\ (x) & \text{100} \\ (=) & \text{Tasa aplicable a la PTU gravada} \end{aligned}$$

4. Determinación del ISR por el pago de la PTU, con base en el procedimiento del artículo 174 del RISR:

$$\begin{aligned} & \text{Importe gravado por concepto de la PTU} \\ (x) & \text{Tasa aplicable a la PTU gravada} \\ (=) & \text{ISR por el pago de la PTU} \end{aligned}$$

La fracción IV del artículo 174 del RISR dispone que el ISR por retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo (en este caso, a la PTU), sin deducción alguna, la tasa determinada conforme al numeral anterior; no obstante, consideramos que debe aplicarse sobre la PTU gravada (PTU disminuida con el importe exento por dicho concepto).

Finalmente, en nuestra opinión, para determinar la retención del ISR por ingresos por concepto de PTU se debe efectuar el cálculo aplicando tanto el procedimiento dispuesto en los artículos 96 de la LISR, décimo del Decreto que establece el subsidio para el empleo y 1.12 del Decreto del 26/XII/2013, como el señalado en el artículo 174 del RISR, con objeto de considerar el procedimiento que más beneficie a cada trabajador de la persona moral.

Para mayor comprensión de la mecánica a seguir para calcular el ISR a retener a los trabajadores por el pago de la PTU conforme al artículo 174 del RISR, presentamos el siguiente caso práctico:

Caso práctico

Determinación del ISR que un empleador deberá retener a uno de sus trabajadores en mayo de 2019 por concepto de la PTU, siguiendo las mecánicas establecidas en la LISR y en el RISR.

El empleador cuenta con los siguientes datos:

Valor diario de la UMA vigente a la fecha de pago de la PTU	\$ 84.49
Importe exento de PTU (15 x \$84.49)	\$1,267.35
PTU otorgada al trabajador	\$9,700.00
Salario mensual ordinario del trabajador	\$7,000.00

• Solución

1. Determinación de la PTU gravada:

PTU otorgada al trabajador	\$9,700.00
(-) PTU exenta	<u>1,267.35</u>
(=) PTU gravada	<u>\$8,432.65</u>

2. Cálculo del ISR con base en la mecánica general del artículo 96 de la LISR:

a) Determinación del importe total gravado en mayo de 2019:

Importe gravado por concepto de PTU	\$8,432.65
(+) Salario mensual ordinario	<u>7,000.00</u>
(=) Importe total gravado en mayo de 2019	<u><u>\$15,432.65</u></u>

b) Cálculo del ISR sobre el importe total gravado en el mes:

Total gravado en el mes	\$15,432.65
(↓) Aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR y la tabla del subsidio para el empleo	
(=) ISR del total gravado en el mes	<u><u>\$2,002.96</u></u>

c) Cálculo del ISR sobre el salario mensual ordinario:

Salario mensual ordinario	\$7,000.00
(↓) Aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR y la tabla del subsidio para el empleo	
(=) ISR del salario mensual ordinario	<u><u>\$262.16</u></u>

3. Determinación del ISR correspondiente al pago de la PTU:

ISR del total gravado en el mes	\$2,002.96
(-) ISR del salario mensual ordinario	<u>262.16</u>
(=) ISR correspondiente al pago de la PTU	<u><u>\$1,740.80</u></u>

4. Cálculo del ISR con base en la opción del artículo 174 del RISR:

a) Determinación de la parte mensual de PTU:

Importe gravado por concepto de PTU	\$8,432.65
(÷) Número de días del año	<u>365</u>
(=) Parte diaria de la PTU	23.10
(x) Número de días promedio del mes	<u>30.4</u>
(=) Parte mensual de PTU	<u><u>\$702.24</u></u>

b) Obtención del importe de la percepción mensual promedio:

Salario mensual ordinario	\$7,000.00
(+) Parte mensual de PTU	<u>702.24</u>
(=) Percepción mensual promedio	<u><u>\$7,702.24</u></u>

c) Determinación del ISR de la percepción mensual promedio:

Percepción mensual promedio	\$7,702.24
(↓) Aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR y la tabla del subsidio para el empleo	
(=) ISR de la percepción mensual promedio	<u>\$592.10</u>

d) Determinación del ISR sobre el salario mensual ordinario:

Salario mensual ordinario	\$7,000.00
(↓) Aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR y la tabla del subsidio para el empleo	
(=) ISR del salario mensual ordinario	<u>\$262.16</u>

5. Cálculo del ISR correspondiente a la parte mensual de la PTU:

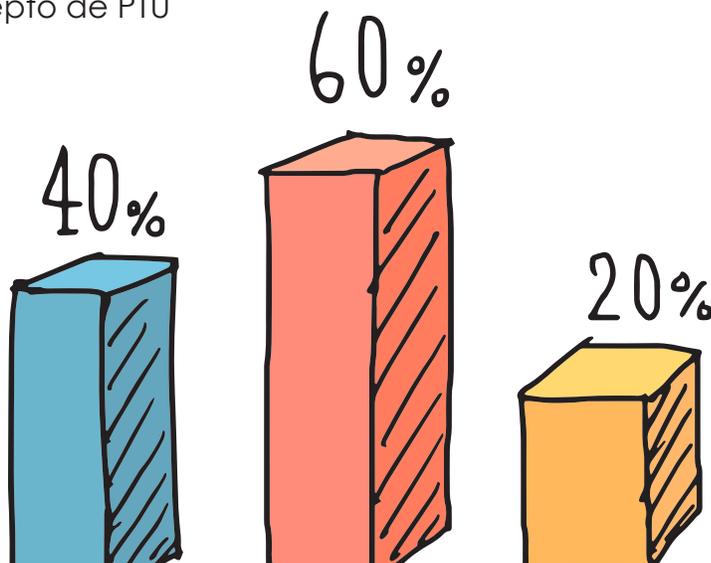
ISR de la percepción mensual promedio	\$592.10
(-) ISR del sueldo mensual ordinario	<u>262.16</u>
(=) ISR correspondiente a la parte mensual de la PTU	<u>\$329.94</u>

6. Determinación de la tasa aplicable a la PTU:

ISR correspondiente a la parte mensual de la PTU	\$329.94
(÷) Parte mensual de PTU	<u>702.24</u>
(=) Cociente	0.4698
(x) Cien	<u>100</u>
(=) Tasa aplicable a la PTU	<u>46.98%</u>

7. Obtención del ISR por el pago de la PTU:

Importe gravado por concepto de PTU	\$8,432.65
(x) Tasa aplicable a la PTU	<u>46.98%</u>
(=) ISR por el pago de PTU	<u>\$3,961.66</u>



Según se observa, en este caso práctico conviene al trabajador que su empleador le aplique la mecánica general de retención de ISR que indica el artículo 96 de la LISR, ya que el ISR por el pago de la PTU es menor (\$1,740) que el que se obtiene conforme a la mecánica opcional del artículo 174 del RISR (\$3,961.66); por ello, se recomienda a los empleadores que apliquen ambas mecánicas de retención a fin de utilizar la que más convenga a cada uno de sus trabajadores.

Otras consideraciones en relación con la PTU (arts. 9o., 10, 28, fracción, XXVI y 77, LISR; criterio normativo SAT 12/ISR/N -DOF 30/IV/2019-; 16, apartado A, fracción VIII, LIF 2019 -DOF 28/XII/2018)

Las personas morales que durante el ejercicio 2018 hubieran generado PTU a favor de sus trabajadores, deberán tener en cuenta lo siguiente:

1. Las personas morales que distribuyan dividendos o utilidades deberán calcular y enterar el ISR que les corresponda de acuerdo con la mecánica que el mismo artículo establece; para tal efecto, la PTU no tiene el tratamiento de dividendo o utilidad distribuida.

2. Para efectos del cálculo del ISR, no serán deducibles las cantidades que tengan el carácter de PTU o estén condicionadas a la obtención de ésta, ya sea que correspondan a trabajadores, a miembros del consejo de administración, a obligacionistas o a otros.

3. El resultado fiscal del ejercicio se determinará de la siguiente manera:

a) La utilidad fiscal se obtendrá disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio las deducciones autorizadas; al resultado obtenido se le restará, en su caso, la PTU pagada en el ejercicio, en los términos del artículo 123 de la Carta Magna.

b) A la utilidad fiscal del ejercicio se le restarán, en su caso, las pérdidas fiscales pendientes de amortizar de ejercicios anteriores, actualizadas.

4. Las personas morales deberán llevar una cuenta de utilidad fiscal neta (Cufín). Uno de los elementos con que se integra esta cuenta es la utilidad fiscal neta (Ufín) de cada ejercicio, la cual se calculará de la siguiente manera:

Resultado fiscal del ejercicio
 (-) ISR pagado en los términos del artículo 9o. de la LISR
 (-) Partidas no deducibles, excepto las señaladas en el artículo 28, fracciones VIII y IX, de la LISR y la PTU pagada en el ejercicio
 (=) Ufín del ejercicio

Consideramos que la PTU pagada en el ejercicio se debe excluir de las partidas no deducibles, toda vez que de acuerdo con el artículo 9o. de la LISR, la PTU ya se encuentra disminuida en el resultado fiscal que sirve de base para calcular la Ufín del ejercicio, pues de lo contrario se duplicaría la disminución de dicha partida en perjuicio de la persona moral.

5. La autoridad fiscal, al ejercer sus facultades de comprobación en los términos del artículo 42 del Código Fiscal de la Federación (CFF), puede llevar a cabo la determinación de repartos adicionales, incluso sin verificar la existencia de la relación laboral, esto conforme al criterio normativo del SAT 12/ISR/N, dado a conocer mediante el anexo 7 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2019 (RMF 2019, publicado en el DOF el 30 de abril de 2019).

6. Las personas morales que tributen de acuerdo con el título II de la LISR podrán disminuir de la utilidad fiscal determinada para calcular los pagos provisionales del ISR, el monto de la PTU pagada en el mismo ejercicio, por partes iguales, en los pagos correspondientes a los meses de mayo a diciembre del ejercicio de que se trate. La disminución se hará en los pagos provisionales del ejercicio de manera acumulativa.

El monto de la PTU que se disminuya en los términos anteriores en ningún caso será deducible de los ingresos acumulables de la persona moral.

Finalmente, este beneficio se aplicará hasta por el monto de la utilidad fiscal del pago provisional del ISR que corresponda, y en ningún caso se deberá recalcularse el coeficiente de utilidad determinado de acuerdo con la fracción I del artículo 14 de la LISR con motivo de la aplicación de este estímulo fiscal.

Para mayor comprensión de lo dispuesto en este numeral, presentamos el siguiente caso práctico:

Caso práctico

Cálculo del pago provisional de mayo de 2019 de una persona moral del régimen general de ley cuyo ejercicio es enero-diciembre de 2019

- La persona moral disminuye la PTU pagada en dicho mes.

SE cuenta con la siguiente información de la persona moral:

- **Del ejercicio 2019:**

Ingresos nominales de enero a mayo:	\$450,000
Enero	\$90,000
Febrero	75,000
Marzo	90,000
Abril	99,000
Mayo	<u>96,000</u>
Retención del ISR por pago de intereses del periodo	\$0
Pagos provisionales enterados anteriormente en el ejercicio (enero a abril)	\$6,900
Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores pendientes de amortizar, actualizadas	\$0
PTU pagada en el ejercicio	\$48,000
Coeficiente de utilidad	0.0765
Número de meses comprendidos de mayo a diciembre de 2019	8

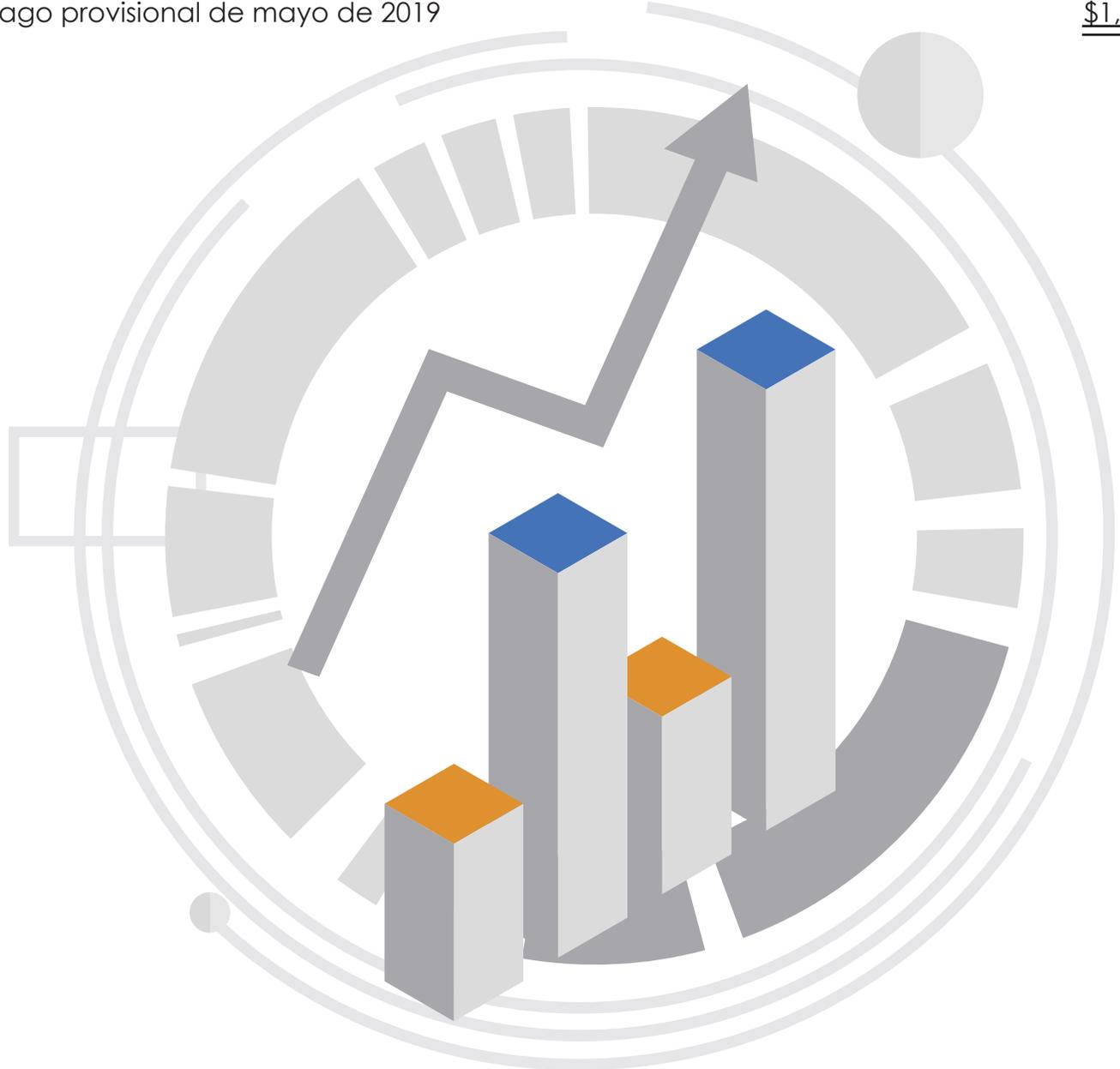
• Solución:

1. Cálculo del monto mensual de la PTU pagada en el ejercicio:

PTU pagada en el ejercicio	\$48,000
(÷) Número de meses comprendidos de mayo a diciembre de 2019	<u>8</u>
(=) Monto mensual de la PTU pagada en el ejercicio	<u>\$6,000</u>

2. Determinación del pago provisional del ISR de mayo de 2019:

Ingresos nominales del periodo de Enero a Mayo de 2019	450,000
(x) Coeficiente de utilidad	<u>0.0765</u>
(=) Utilidad fiscal	34,425
(-) Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores pendientes de amortizar, actualizadas	<u>0</u>
(-) Monto mensual de la PTU pagada en el ejercicio	6,000
(=) Base del pago provisional	28,425
(x) Tasa del ISR	<u>30%</u>
(=) Pago provisional del periodo de Enero a Mayo de 2019	8,527
(-) Pagos provisionales enterados Anteriormente en el ejercicio	6,900
(-) Retención del ISR por pago de intereses del periodo	<u>0</u>
(=) Pago provisional de mayo de 2019	<u><u>\$1,627</u></u>



Notificaciones fiscales, sus efectos y defensa

Arturo Baltazar Valle*

Aparentemente, el tema de las notificaciones es conocido desde los estudios universitarios y puede sonar muy sencillo cuando partimos del hecho de que surten sus efectos el día hábil siguiente de aquel en el que fueron hechas; sin embargo, no es lo mismo creer que saber, y ese es el motivo de este ensayo: saber con precisión, con fundamento, los elementos de validez o requisitos formales de las notificaciones fiscales, para disipar las imprecisiones, tener un conocimiento preciso y para actuar sin dudar. Ello equivale a ser un verdadero profesional por el dominio que se tiene de los fundamentos que norman la diligencia de notificación.

Para ello haré referencia a las disposiciones fiscales vigentes, incluyendo la RMF para 2019 publicada en el DOF del 29 de abril de este año.

Aquí es oportuno mencionar que existe una gran diferencia entre “actos” y “resoluciones” en nuestra materia fiscal. Los actos generalmente son hechos aislados o que tienen su validez por sí mismos; por ejemplo: la orden de visita domiciliaria, el oficio de solicitud de información y documentación para iniciar una revisión de gabinete, el requerimiento de una declaración de pago provisional, el levantamiento de un acta; como vemos estos documentos sólo constituyen el inicio de un procedimiento y tienen efectos jurídicos propios que afectan al contribuyente por su sola existencia. A diferencia de los “actos”, las resoluciones son las determinaciones de la situación jurídica fiscal del contribuyente; por ejemplo: las que determinan créditos fiscales, las que otorgan o niegan devoluciones, las que contestan consultas o resuelven recursos de revocación.

Por otra parte, siempre debemos tener presente que el artículo 68 del CFF establece lo siguiente:

Los actos y resoluciones de las autoridades fiscales se presumirán legales.



1. Objetivo de la notificación

El primer efecto que tiene una notificación cuando es realizada legalmente consiste en dar nacimiento al acto o a la resolución en la vida jurídica tal y como se explica en la siguiente jurisprudencia:

INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 153 DE LA LEY ADUANERA.- LA EXISTENCIA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN EN LA QUE SE DETERMINEN, EN SU CASO, LAS CONTRIBUCIONES Y LAS CUOTAS COMPENSATORIAS OMITIDAS Y SE IMPONGAN SANCIONES, SE CONFIGURA CON EL PERFECCIONAMIENTO DEL ACTO DE NOTIFICACIÓN.- *El acto administrativo, como tal, es aquel que realiza la autoridad administrativa con motivo de la creación de situaciones jurídicas individuales, el cual nace a la vida jurídica a través del perfeccionamiento del acto de notificación, por ser éste el que genera la afectación en la esfera jurídica del sujeto pasivo de la relación tributaria. Luego entonces, el acto de autoridad existe jurídicamente a partir del momento en que se materializa la notificación respectiva, sin que dicha existencia se alcance con base en la fecha de su emisión, puesto que, tal acontecer no afecta directamente los derechos y obligaciones del sujeto al cual se encuentra dirigido el acto administrativo, puesto que para que dicha situación se perfeccione, resulta menester el legal conocimiento que del mismo se haga al interesado, lo cual definitivamente se configura únicamente a través del acto de notificación. En este sentido, la hermenéutica jurídica de lo dispuesto por el artículo 153 de la Ley Aduanera, muestra que la resolución que determine, en su caso, las contribuciones y las cuotas compensatorias omitidas e imponga sanciones, originadas con motivo de que el sujeto tributario no desvirtuó mediante pruebas documentales los hechos y circunstancias que motivaron el inicio del procedimiento administrativo en materia aduanera, o que las pruebas ofrecidas no le hayan beneficiado, se dictará en un plazo que no excederá de cuatro meses a partir de la fecha en que se levantó el acta de inicio del procedimiento de referencia, sin que la fecha de notificación de dicha resolución pueda excederse del mismo plazo, ya que en observancia al principio de seguridad jurídica establecido en nuestra Carta Magna, la existencia del acto administrativo que genere la afectación en la esfera de derechos y obligaciones, se configura con la comunicación que de ésta se haga al interesado y no solamente con su emisión, puesto que con la simple emisión del acto no se logra comunicar la decisión que se adoptó en el procedimiento administrativo de que se trata. (15)*

Tesis V-TASR-XXV-971. Sala Regional del Noroeste I, de ese H. Tribunal Federal de Justicia fiscal y Administrativa Fuente: R.T.F.J.F.A. Quinta Época. Año IV. Tomo II. No. 40. Abril 2004. Página: 636. No. Registro: 40,374.

Desde aquí ya podemos vislumbrar la importancia que tiene la notificación, no sólo como un hecho existente y necesario, sino como un acto que debe reunir requisitos de validez para que surta sus efectos jurídicos.

Esto significa que las constancias de notificación deben reunir los "hechos" que establecen las disposiciones fiscales vigentes para que, en caso de controversia, subsista la presunción de legalidad. Así pues, sólo cuando se reúnen las exigencias legales podemos decir que se cumplen los diversos objetivos de la notificación, que son: darle vida jurídica al acto o resolución e iniciar el plazo legal, y para que esto ocurra deben existir constancias de la notificación que son, generalmente, el citatorio y el acta de notificación y en otros casos, el "acuse de recibo", dependiendo del tipo de notificación que se realice.

2. Acta

El citatorio, el acta de notificación, la constancia de notificación por estrados, y las constancias de notificación mediante buzón tributario son actas que deben reunir el requisito de circunstanciación, esto es, agotar los elementos de tiempo, modo y lugar; ya que si bien no puede exigirse como requisito de legalidad del acta una motivación específica de los elementos de los que se valió el notificador para cerciorarse de estar en el domicilio correcto del contribuyente, la circunstanciación de los pormenores de la diligencia sí debe arrojar la plena convicción de que ésta efectivamente se llevó a cabo en el domicilio de la persona o personas señaladas en el acta, tal y como se desprende de la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

NOTIFICACIÓN FISCAL DE CARÁCTER PERSONAL. LA RAZÓN CIRCUNSTANCIADA DE LA DILIGENCIA DEBE ARROJAR LA PLENA CONVICCIÓN DE QUE SE PRACTICÓ EN EL DOMICILIO DEL CONTRIBUYENTE (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 137 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN). *Conforme a la jurisprudencia 2a./J. 15/2001, de rubro: "NOTIFICACIÓN FISCAL DE CARÁCTER PERSONAL. DEBE LEVANTARSE RAZÓN CIRCUNSTANCIADA DE LA DILIGENCIA (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 137 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN).", publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIII, abril de 2001, página 494, debe entenderse que aunque el artículo 137 del Código Fiscal de la Federación no señale expresamente la obligación de que se levante acta circunstanciada de la diligencia personal de notificación en la que se asienten los hechos que ocurran durante su desarrollo, su redacción tácitamente la contempla, por lo que en las actas relativas debe asentarse razón circunstanciada en la que se precise quién es la persona buscada, su domicilio, en su caso, por qué no pudo practicarse la notificación, con quién se entendió la diligencia y a quién se dejó el citatorio, formalidades que no son exclusivas del procedimiento administrativo de ejecución, sino comunes a la notificación de los actos administrativos en general; criterio del que deriva que si bien no puede exigirse como requisito de legalidad del acta indicada una motivación específica de los elementos de los que se valió el notificador para cerciorarse de estar en el domicilio correcto del contribuyente, la circunstanciación de los pormenores de la diligencia sí debe arrojar la plena convicción de que ésta efectivamente se llevó a cabo en el domicilio de la persona o personas señaladas en el acta.*

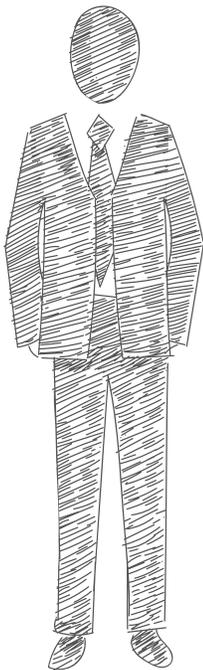
Tesis: 2a./J. 158/2007. Instancia: Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo : XXVI, Agosto de 2007. Página: 563, Registro: 171707.

En materia fiscal se tienen diferentes tipos de notificación: 1. Personal, 2. Por correo certificado con accuse de recibo, 3. Por buzón tributario, 4. Por correo ordinario, 5. Por estrados, 6. Por edictos y 7. Por instructivo.

3. Personal

La notificación personal se encuentra prevista en el artículo 134, fracción I, del CFF, y es aquella que se practica directamente con el destinatario o el representante legal del acto o resolución.

La notificación personal, en términos del artículo 136 del CFF, puede practicarse en las oficinas de la autoridad, si las personas a quienes debe notificarse se presentan en las mismas; sin embargo, lo más importante es saber que toda notificación personal, realizada con quien deba entenderse será legalmente válida aun cuando no se efectúe en el domicilio respectivo o en las oficinas de las autoridades fiscales; no obstante, debemos tener presente que esta notificación está sujeta a los días y horas en que la autoridades pueden realizar sus actuaciones, es decir, sólo puede ser legal la notificación que se entienda con el contribuyente o su representante legal, siempre y cuando sea en días y horas hábiles, a contrario sensu, cuando la notificación se entiende con quien legalmente debe hacerse pero en un día u hora inhábil; la notificación no es legal tal y como se desprende de la jurisprudencia que a continuación me permito insertar:



NOTIFICACIÓN EN MATERIA FISCAL. LA PRACTICADA EN DÍA INHÁBIL ES ILEGAL Y NO PUEDE CONVALIDARSE POR HABERSE REALIZADO EN FORMA PERSONAL CON EL INTERESADO O CON SU REPRESENTANTE LEGAL, O POR LA MANIFESTACIÓN QUE LOS MISMOS HAGAN, EN LA PROPIA DILIGENCIA, DE QUE QUEDARON ENTERADOS DEL ACTO O RESOLUCIÓN QUE SE LES NOTIFICA. Los artículos 12 y 13 del Código Fiscal de la Federación establecen que en los plazos fijados en días no se contarán los inhábiles, señalando expresamente, entre otros, los sábados y domingos; que las autoridades deben practicar las notificaciones a los particulares en días y horas hábiles; y que, excepcionalmente, podrán actuar en días inhábiles, como en el caso en que la diligencia se haya iniciado en días hábiles, cuando se trate de verificación de bienes o mercancías en transporte, donde serán hábiles todos los días del año y las veinticuatro horas del día o cuando previamente se hayan habilitado los días inhábiles y tal situación se haya hecho del conocimiento del particular. **En ese tenor, las autoridades administrativas están obligadas a respetar dichas formalidades, por lo que la notificación practicada en contravención a ellas es ilegal y no puede surtir efectos ni consecuencias de derecho, aun cuando se haya realizado en forma personal con el interesado o con su representante legal, en términos del párrafo tercero del artículo 136 del Código Fiscal de la Federación y, en la propia diligencia, se contenga la manifestación de estos últimos en el sentido de que quedaron enterados del acto o resolución que se les notifica, ya que tal manifestación está viciada de la misma ilegalidad.**

Jurisprudencia: 2a./J. 123/2005, Instancia: Segunda Sala DE LA Suprema Corte de Justicia de la Nación. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, Tomo: XXII, Octubre de 2005. Materia(s): Administrativa. Página: 802. Registro: 176921.

Esta facultad a favor de la autoridad permite que el notificador busque y encuentre al contribuyente o al representante legal y le notifique en cualquier lugar.

La jurisprudencia que a continuación se transcribe ha sido uno de los pilares para valorar una constancia de notificación y descubrir si es legal o no, por haber agotado las exigencias que se desprenden de los artículos 134 y 137 del CFF para las actas de las notificaciones personales:

NOTIFICACIÓN PERSONAL PRACTICADA EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 137 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN. DATOS QUE EL NOTIFICADOR DEBE ASENTAR EN LAS ACTAS DE ENTREGA DEL CITATORIO Y DE LA POSTERIOR NOTIFICACIÓN PARA CUMPLIR CON EL REQUISITO DE CIRCUNSTANCIACIÓN, CUANDO LA DILIGENCIA RELATIVA SE ENTIENDE CON UN TERCERO.

Para cumplir con el requisito de circunstanciación, es necesario que el notificador asiente en el acta relativa datos que objetivamente permitan concluir que practicó la diligencia en el domicilio señalado, que buscó al contribuyente o a su representante y que ante la ausencia de éstos entendió la diligencia con dicho tercero, entendido éste como la persona que, por su vínculo con el contribuyente, ofrezca cierta garantía de que informará sobre el documento a su destinatario, para lo cual el notificador debe asegurarse de que ese tercero no está en el domicilio por circunstancias accidentales, quedando incluidas en ese concepto desde las personas que habitan en el domicilio (familiares o empleados domésticos) hasta las que habitual, temporal o permanentemente están allí (trabajadores o arrendatarios, por ejemplo). Además, si el tercero no proporciona su nombre, no se identifica, ni señala la razón por la cual está en el lugar o su relación con el interesado, el diligenciario deberá precisar las características del inmueble u oficina, que el tercero se encontraba en el interior, que éste abrió la puerta o que atiende la oficina u otros datos diversos que indubitablemente conlleven a la certeza de que se actúa en el lugar correcto y con una persona que dará noticia al interesado tanto de la búsqueda como de la fecha y hora en que se practicará la diligencia de notificación respectiva.

Tesis: 2a./J. 82/2009. Instancia: Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo: XXX, Julio de 2009. Página: 404, No. Registro: 166,911.

Como podemos apreciar, existen dos circunstancias distintas que pueden darse al momento de llevarse a cabo la notificación personal: 1) que se practique con una persona que se encuentre dentro del domicilio y que tenga un vínculo con el contribuyente, y 2) que la persona con quien se entienda la diligencia no proporcione su nombre, no se identifique, ni dé la razón por la cual está en el lugar o su relación con el interesado.

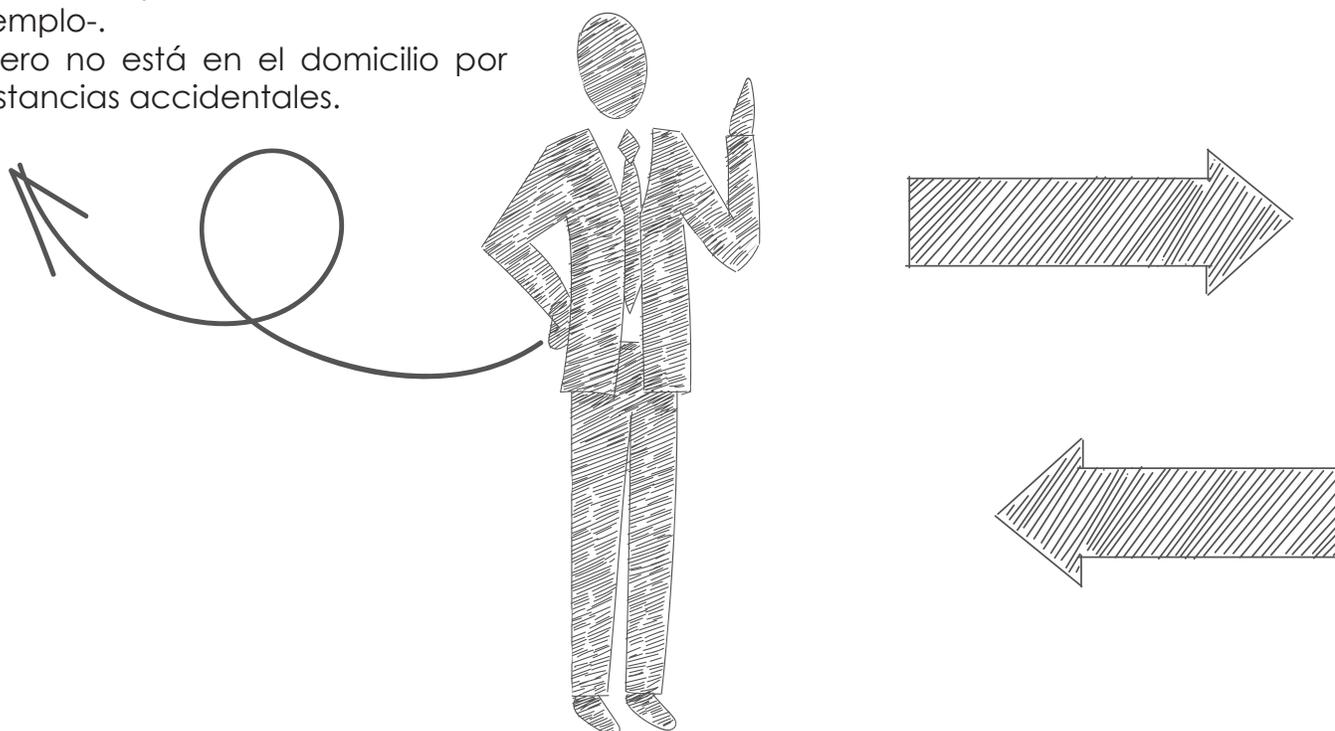
1. En el primer supuesto se señalan como requisitos, que se haga constar en el acta que se levante lo siguiente:

- a) Se levantó en el domicilio señalado.
- b) Se buscó al contribuyente o a su representante legal.
- c) El contribuyente y su representante estaban ausentes.
- d) Se entendió la diligencia con un tercero.
- e) El tercero tiene un vínculo con el contribuyente, que ofrece cierta garantía de que informará sobre el documento a su destinatario personas que habitan en el domicilio -familiares o empleados domésticos- o las que habitual, temporal o permanentemente están allí - trabajadores o arrendatarios, por ejemplo-.
- f) El tercero no está en el domicilio por circunstancias accidentales.

2. En el supuesto de que el tercero no proporcione su nombre, no se identifique, ni señale la razón la cual está en el lugar o su relación con el interesado, deberá precisar lo siguiente:

- a) Las características del inmueble u oficina.
- b) Que el tercero se encontraba en el interior.
- c) Que ese tercero fue quien abrió la puerta o que atiende la oficina u otros datos diversos que indubitablemente conlleven a la certeza de que se actúa en el lugar correcto y con una persona que dará noticia al interesado tanto de la búsqueda como de la fecha y hora en que se practicará la diligencia de notificación respectiva.

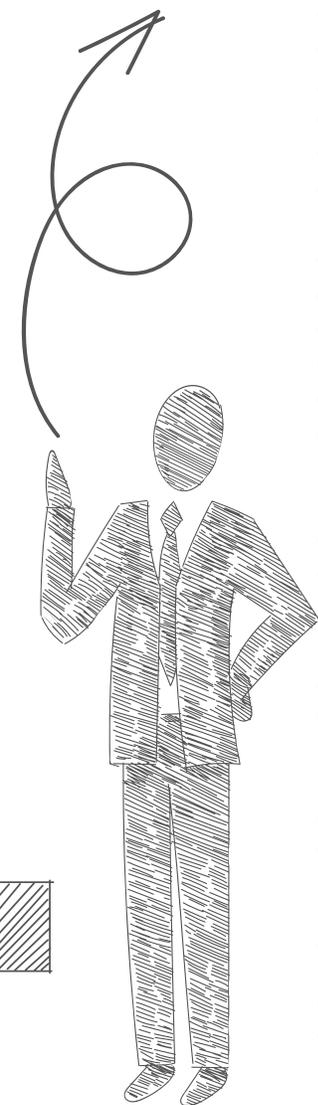
Como podemos observar, en el segundo supuesto no aparecerá en el acta el nombre de la persona con quien se entendió la diligencia y podríamos pensar que tal omisión es ilegal; sin embargo, la jurisprudencia que a continuación transcribo cerró esa posibilidad y estableció que, ante la falta del nombre, es legalmente válido que el diligenciario debería señalar los rasgos de la persona con quien se entendió la diligencia:



EMPLAZAMIENTO. CUANDO EL CERCORAMIENTO DEL DOMICILIO LO OBTUVO EL DILIGENCIARIO POR EL DICHO DEL VECINO MÁS CERCANO AL LUGAR, QUIEN NO PROPORCIONÓ SU NOMBRE, ES NECESARIO QUE EN EL ACTA CORRESPONDIENTE INDIQUE LA MEDIA FILIACIÓN DE ESA PERSONA A FIN DE SATISFACER EL REQUISITO DE PRECISAR SU IDENTIDAD (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE PUEBLA). En términos de la fracción II del artículo 61 del **Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Puebla**, quien realice el emplazamiento fuera del recinto judicial debe cerciorarse, por cualquier medio, de que la persona que deba ser emplazada tiene su domicilio en la casa designada, de lo cual se asentará en autos la razón correspondiente; en tal virtud, el diligenciario que lo practique debe señalar circunstanciadamente cómo fue que llegó a la conclusión de que en el domicilio en el que se constituyó era el de la persona buscada, ya que para ello no es suficiente que indique que tal cercioramiento lo tuvo por el dicho del vecino más cercano del lugar, quien se negó a proporcionar su nombre; el cual manifestó que ése era el domicilio de la parte demandada, lo que por sí solo no permite tener por satisfecho este requisito, ni sostener la legalidad del llamamiento a juicio, en tanto **no constituye la razón pormenorizada de su actuar, en la medida en que esas expresiones deben robustecerse con datos que reflejen que los hechos asentados en el acta respectiva corresponden a la realidad, y ello se obtiene si en ésta se incluyen mayores elementos como lo son, a manera de ejemplo, las señas particulares, esto es: complexión, estatura, edad aproximada, tipo y color de pelo, o bien, otro tipo de señas particulares, como el color de ojos, tipo de cejas o, incluso, la existencia de alguna característica física que permita diferenciar de los demás a aquella persona que dijo ser vecino, así como cualquier otro dato que logre corroborar lo asentado por el ejecutor, en tanto que la consignación de esas particularidades brinda certidumbre de que el demandado no queda inaudito y tiene a su alcance la oportunidad de defenderse. Y si bien un dato del cercioramiento es el señalamiento del nombre completo de la persona a través de la cual se obtuvo la constatación de estar en el domicilio correcto, cuando éste no se proporciona, entonces, a pesar de que no lo disponga el aludido numeral, es necesario que el fedatario identifique a esa persona asentando características que lleven a su individualización, siendo la media filiación una de las maneras de satisfacer el requisito de precisar la identidad de los vecinos, que como razón pormenorizada exige la legislación aplicable.**

Jurisprudencia: VI.2o.C. J/26 (10a.). Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL SEXTO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Décima Época Materia(s): (Civil). Publicación: viernes 29 de septiembre de 2017 10:38 h Registro: 2015182.

Esta tesis se publicó el viernes 29 de septiembre de 2017 a las 10:38 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 02 de octubre de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.



Por lo que hace al lugar, la Segunda Sala de la SCJN, dicto la siguiente jurisprudencia:

NOTIFICACIÓN PERSONAL EN MATERIA FISCAL. REQUISITOS PARA CIRCUNSTANCIAR DEBIDAMENTE EL ACTA DE LA DILIGENCIA ENTENDIDA CON UN TERCERO, SI ÉSTE OMITE PROPORCIONAR SU NOMBRE, NO SE IDENTIFICA Y/O NO SEÑALA LA RAZÓN POR LA QUE ESTÁ EN EL LUGAR O SU RELACIÓN CON EL INTERESADO [APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 82/2009 (*)]. De la interpretación del artículo 137 del Código Fiscal de la Federación, en congruencia con el criterio de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación contenido en la jurisprudencia aludida, se advierte que para circunstanciar el acta de notificación es necesario que el notificador asiente datos objetivos que permitan concluir que: a) la diligencia se practicó en el domicilio señalado; b) se buscó al contribuyente o a su representante; y c) ante la ausencia de éstos la diligencia se entendió con quien se encontraba en el domicilio. **En este último caso, si el tercero omite proporcionar su nombre, no se identifica, y/o no expresa la razón por la cual está en el lugar o la relación que tiene con el interesado, se requerirá que el notificador asiente datos que objetivamente lleven a estimar que la diligencia se practicó en el domicilio, como son las características del inmueble; si el tercero se encontraba en el interior u otros datos que, razonablemente, acrediten que se actúa en el lugar correcto y con quien dará noticia al interesado tanto de la búsqueda como de la fecha y hora en que se practicará la diligencia de notificación respectiva. De ahí que basta la omisión de uno solo de los datos que deba proporcionar el tercero para que el notificador, a efecto de salvaguardar la legalidad de su actuación, esté obligado a asentar de manera circunstanciada los datos indicados.**

Jurisprudencia: 2a./J. 157/2015 (10a.). Instancia: Segunda Sala de la SCJN. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Libro 26, Enero de 2016, Tomo II, Materia(s): Administrativa, Página: 1211 Registro: 2010801.

La jurisprudencia ha sido profusa en cuanto al “modo” para agotar el requisito de la circunstanciación y se ha detenido en exigir que se señala no sólo el número exterior sino también el interior, y como es que tuvo acceso el notificador al interior del inmueble, como se aprecia en la siguiente jurisprudencia:

NOTIFICACIÓN FISCAL PERSONAL. CARACTERÍSTICAS DE SU RAZÓN CIRCUNSTANCIADA, TRATÁNDOSE DE UN DOMICILIO CONFORMADO POR UN NÚMERO TANTO EXTERIOR COMO INTERIOR, PARA DAR PLENA CERTEZA DE CÓMO EL NOTIFICADOR SE CERCORÓ DE ESTAR EN AQUÉL.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 158/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVI, agosto de 2007, página 563, de rubro: "NOTIFICACIÓN FISCAL DE CARÁCTER PERSONAL. LA RAZÓN CIRCUNSTANCIADA DE LA DILIGENCIA DEBE ARROJAR LA PLENA CONVICCIÓN DE QUE SE PRACTICÓ EN EL DOMICILIO DEL CONTRIBUYENTE (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 137 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN).", dispuso que si bien es cierto que no puede exigirse como requisito de legalidad del acta de notificación una motivación específica de los elementos de los que se valió el fedatario para cerciorarse de estar en el domicilio correcto del contribuyente, también lo es que la circunstanciación de los pormenores de la diligencia debe arrojar la plena convicción de que efectivamente se llevó a cabo en el domicilio de la persona o personas señaladas en el acta. En consecuencia, tratándose de un domicilio conformado por un número tanto exterior como interior, la razón circunstanciada de la notificación fiscal personal debe dar plena certeza de cómo el notificador se cercoró de estar en aquél, al precisar lo acontecido tanto en su exterior como en su interior, lo que no se satisface cuando sólo asienta que en ese lugar lo atendió una persona, sin precisar si fue dentro o fuera, además de omitir asentar lo acontecido en cada uno de esos lugares, esto es, si estaba franca la puerta principal de acceso al edificio o condominio en donde se enclava el inmueble; si fue atendido por alguna persona, y si por ello, se dirigió a su interior, así como de lo ocurrido en éste.

Jurisprudencia Tesis: I.7o.A. J/5 (10a.). Instancia: SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Libro 21, Agosto de 2015, Tomo II, Materia(s): Administrativa. Página: 1987, Registro: 2009838.

Ahora vemos como uno de los requisitos más valiosos de las constancias de notificación es la circunstanciación; es decir, la descripción correcta de las circunstancias, no tanto el orden en que se dieron las mismas, sino que se anoten todas aquellas que influyan en la legalidad de la notificación.

El artículo 137 del CFF establece la posibilidad de dejar un citatorio cuando el notificador no encuentra al destinatario ni a su representante legal. El citatorio también constituye un acta que debe estar circunstanciada, según se desprende de la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

NOTIFICACIÓN PERSONAL EN MATERIA FISCAL. REQUISITOS DE CIRCUNSTANCIACIÓN DEL CITATORIO CUANDO EL NOTIFICADOR NO ENCUENTRA AL INTERESADO EN LA PRIMERA BÚSQUEDA.

Conforme a los razonamientos expuestos por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las ejecutorias de las que derivaron las jurisprudencias por contradicción de tesis 2a./J. 148/2002 y 2a./J. 15/2001, de rubros: "REVISIÓN DE ESCRITORIO O GABINETE. DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 48, FRACCIÓN I, DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, NO ES REQUISITO DE LEGALIDAD DEL CITATORIO QUE SE ESPECIFIQUE QUE ES PARA LA ENTREGA DE LA SOLICITUD DE INFORMES, DE DATOS O DE DOCUMENTOS." y "NOTIFICACIÓN FISCAL DE CARÁCTER PERSONAL. DEBE LEVANTARSE RAZÓN CIRCUNSTANCIADA DE LA DILIGENCIA (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 137 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN).", publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, enero de 2003, página 637 y Tomo XIII, abril de 2001, página 494, respectivamente, cuando deba notificarse personalmente al interesado en su domicilio, en la constancia respectiva el diligenciarlo hará constar: a) Quién es la persona que se busca y cuál su domicilio; b) En su caso, por qué no pudo practicar la diligencia encomendada; c) Con quién entendió la diligencia; y, d) A quién le dejó el citatorio; elementos que implícitamente dispone el artículo 137 del Código Fiscal de la Federación y deben cumplirse al levantarse razón circunstanciada. En este sentido, si conforme a su naturaleza la citación constituye el llamamiento que la autoridad formula al gobernado para que esté presente el día y hora que se le señale para practicar una diligencia, como se refleja del texto del citado artículo 137 cuando prevé que al no encontrar al interesado el notificador "le dejará citatorio en el domicilio, sea para que espere a una hora fija del día hábil siguiente", o para que "acuda a notificarse, dentro del plazo de seis días, a las oficinas de las autoridades fiscales", debe considerarse que aunque resulta innegable que la entrega del citatorio constituye una formalidad esencial de la notificación cuando el notificador no encuentra al interesado en la primera búsqueda, a través de la cual se procura que el gobernado tenga conocimiento personal del acto o resolución administrativa, no puede soslayarse que en aras de la seguridad jurídica, la circunstanciación de los elementos que implícitamente prevé el artículo 137 del Código Fiscal de la Federación, de acuerdo con las contradicciones de tesis antes referidas, debe verificarse de manera escrupulosa en el momento en que llegados el día y la hora plasmados en el citatorio, el notificador levanta el acta en la que describe las razones y condiciones bajo las que tiene certeza de los hechos, y procede a notificar personalmente el acto administrativo al interesado o a su representante legal, momento en que el acto administrativo se perfecciona, ya que el gobernado adquiere conocimiento de su existencia, contenido y efectos, de tal manera que **dicha circunstanciación no es exigible con tal grado de rigor en la diligencia de entrega del citatorio, en la que basta que el notificador asiente que se constituyó en el domicilio del buscado, que requirió su presencia, que éste no se encontraba, y que dejó citatorio al interesado para que esperare a una hora fija del día hábil siguiente, o para que acuda a notificarse dentro del plazo de seis días a las oficinas fiscales, dado que éstas son las únicas razones que justifican la citación**, pues obvio es que ésta no tendría razón de ser cuando el notificador encuentra al destinatario en la primera búsqueda; mientras que el acta relativa a la notificación personal propiamente dicha, sí debe circunstanciarse, razonando cómo se adquirió convicción de los hechos relativos.

Jurisprudencia: VIII.3o. J/19. Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XXIV, Agosto de 2006. Materia(s): Administrativa. Página: 1957. Registro: 174413.

Como se desprende del criterio anterior, el citatorio no requiere de tantas formalidades como el acta, porque no es el “acto de notificar” sino un simple llamamiento o citación para que el destinatario espere al notificador a una hora específica del día hábil siguiente; de tal manera que el citatorio sólo es un acto previo que obliga al notificador a constituirse nuevamente el día y hora fijada en el domicilio a notificar, sin que haya excusa válida para que vuelva a requerir la presencia del contribuyente o de su representante legal a fin de llevar a cabo la notificación. Esto se desprende de la siguiente jurisprudencia:

NOTIFICACIÓN PERSONAL EN MATERIA FISCAL. DEBE EFECTUARSE A LA HORA FIJADA EN EL CITATORIO AL QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 137 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, SIN PERJUICIO DE QUE EN EL ACTA RELATIVA SE HAGA CONSTAR, ADEMÁS, LA DIVERSA EN QUE ÉSTA COMENZÓ A REDACTARSE. El artículo señalado establece que cuando la notificación se efectúe personalmente y el notificador no encuentre a quien deba notificar, le dejará citatorio para que lo espere en su domicilio a una hora fija del día hábil siguiente. Ahora bien, **de conformidad con el derecho a la seguridad jurídica reconocido en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el notificador debe constituirse en el domicilio del gobernado en la hora asentada en el citatorio, sin que respecto de dicha exigencia pueda optarse por una interpretación flexible que permita una actuación impuntual o tardía, en tanto no es factible dejar a criterio de la autoridad el día y la hora en que podrá presentarse a practicar la diligencia.** Sin embargo, como el citatorio es un acto previo al acta de notificación, puede distinguirse entre el cumplimiento que el notificador debe hacer respecto de la obligación impuesta en aquél, consistente en constituirse en el domicilio indicado a la hora expresamente fijada en él; y el momento diverso que se traduce en el levantamiento del acta de notificación, la cual deberá cumplimentarse a través de la pormenorización de las razones y circunstancias observadas por el notificador en el desahogo de la diligencia. Por tanto, es imperativo que en el acta se precise que la diligencia comenzó a la hora fijada en el citatorio, sin perjuicio de que también quede asentada la diversa en la que empezó a levantarse el acta de notificación.

Jurisprudencia: 2a./J. 46/2016 (10a.). Instancia: Segunda Sala de la SCJN. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Décima Época. Libro 30, Mayo de 2016, Tomo II. Materia(s): Común, Administrativa. Página: 1214 Registro: 2011581.

Entonces, si el notificador deja citatorio para el día hábil siguiente a una hora determinada y llega tarde o no llega, no se podrá llevar a cabo la notificación en la fecha y hora fijada, pues los efectos jurídicos del citatorio ya habrán fenecido. En caso de que el notificador llegue tarde, el contribuyente o su representante legal ya no tendrán obligación de estar en el domicilio, y se le podría indicar válidamente que el representante legal o el propio contribuyente lo esperaron, pero unos minutos después de la hora fijada, se retiraron sin que el notificador pueda obligar al contribuyente o a su representante legal a ejecutar la notificación; en todo caso, sería válido que el notificador dejara un nuevo citatorio para otro día y otra hora y en ese nuevo día y hora podría practicar la notificación.

Tenga presente que, en caso de que el acta o el citatorio no se firmen por la persona que atiende la diligencia o manifieste que no sabe firmar, tales circunstancias se anotarán en el acta o citatorio sin que afecte su contenido; es decir, sin que se les reste legalidad, se firmen o no, el citatorio y el acta serán legales. También debe tomarse en cuenta que el artículo 135 del CFF establece que “la manifestación que haga el interesado o su representante legal de conocer el acto administrativo, surtirá efectos de notificación en forma desde la fecha en que se manifieste haber tenido tal conocimiento, si ésta es anterior a aquella en que debiera surtir efectos la notificación de acuerdo con el párrafo anterior”.

Esto significa que al momento de elaborar un medio de defensa o al hacer cualquier manifestación por escrito ante la autoridad fiscal, no será lo mismo decir que la “resolución se notificó en tal fecha” a señalar que “se tuvo conocimiento” de la notificación en cierta fecha. En el primer supuesto podemos citar la fecha en que se practicó la notificación porque estamos señalando un hecho que aconteció y que es verdadero, pero no

admitimos que conocemos los efectos de la notificación y por ende, el plazo tendrá que computarse a partir del día hábil siguiente a aquel en que se realizó la notificación.

Sin embargo, si escribimos que tuvimos conocimiento de la notificación desde el día en que se practicó estaremos admitiendo que conocemos los efectos y, por ende, los surtirá a partir de ese día en que tuvimos conocimiento; de tal manera que si anotamos la fecha en que se practicó la notificación y decimos que ese mismo día tuvimos conocimiento, estaremos admitiendo que desde ese día surte efectos jurídicos, con lo que se acortará el plazo.

Recomendaciones

1. No es indispensable que la notificación la reciba el contribuyente, puede ser una persona que trabaje para él y que regularmente se encuentre en su domicilio fiscal o establecimiento permanente.
2. No es indispensable que se firme el citatorio y el acta; esta omisión no los invalida.
3. Tan pronto reciba una notificación de carácter fiscal, hágasela saber al contador o al abogado fiscalista para que se determine lo procedente.
4. Analice los elementos de validez que le he proporcionado en este ensayo, y compárelos con su citatorio y acta de notificación para descubrir si es legal o ilegal.
5. Tenga presente que una notificación ilegal tiene como consecuencia jurídica el hecho de que el destinatario legalmente no conoce el documento que se le entregó.

No pierda el siguiente número, pues comentaremos los demás tipos de notificación.

Recuerde que las notificaciones que estudiaremos son válidas para todas las autoridades fiscales federales como el SAT, IMSS, Infonavit y gobierno del estado, cuando se trata de notificaciones de resoluciones o actos federales.



Reforma laboral 2019

Comentarios

Martín Ernesto Quintero García*

La nueva reforma laboral que fue aprobada este 1o. de mayo de 2019, es el inicio de las reformas estructurales que el gobierno pretende impulsar con la finalidad de fortalecer al trabajador en las relaciones obrero-patronales mediante la libertad sindical; si bien es cierto que eso es lo que se busca, cabe precisar que la reforma laboral obedece a la necesidad de estar a la par en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte ahora llamado Tratado México-Estados Unidos-Canadá (TMEC), con la única finalidad de tener una buena competencia comercial entre los tres países.

Muchos especialistas en la materia laboral han dado su opinión al respecto y bastantes coinciden en que esta reforma no será una plataforma para la creación de empleos, y de haberlos, consideran serían precarios y de mala calidad; por otra parte, hay quienes piensan que **la reforma implicará una desregulación excesiva en el mercado laboral, donde se deja todo al mercado; ello dejaría al empleo y al salario a merced de la oferta y la demanda, y como hay una demanda excesiva de empleo y una escasa oferta, esto va a determinar el salario** de los trabajadores.

Pero dejemos a un lado todas las elucubraciones que ha hecho derivar esta serie de modificaciones y centremos la atención en la aplicación que se debe dar ya a los cambios efectuados a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a otras leyes, por lo que es importante conocer tales cambios, de los cuales hablaremos en este artículo.

¿Qué leyes se reforman a además de la LFT?, las siguientes:

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Ley Federal de la Defensoría Pública.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Ley de Seguro Social.

Primero mencionaré las adecuaciones legislativas que modifican los artículos 107 y 123 de la Constitución Mexicana en materia de justicia laboral del 24 de febrero de 2017; se cumple también con el compromiso asumido al ratificar el “**Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de Sindicación y Negociación Colectiva**” y el acuerdo laboral del “Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá en materia de libertad sindical y negociación colectiva”

Ley Federal del Trabajo

Entre las reformas efectuadas a la LFT cabe destacar lo siguiente:

1. La justicia laboral, individual y colectiva, deja de estar en manos del presidente de la República y recae en el Poder Judicial.
2. Desaparecen las juntas de conciliación y arbitraje y se crean dos tipos de juzgados, Los federales, que estarán bajo la competencia del Poder Judicial, y Los locales que estarán a cargo de los tribunales de justicia de cada estado; todos serán atendidos por la junta de conciliación y arbitraje de cada entidad federativa.

3. Los centros de conciliación contarán con autonomía, técnica, operativa, presupuestal, de decisión y gestión plena.

4. El titular del organismo de conciliación y registro federal de contratos colectivos será designado por seis años, electo por única ocasión y no podrá ser sustituido por la elección de un nuevo presidente, es decir, tendrá que ser candidato y ser avalado por la Cámara de Diputados.

5. Se da la anuencia de formar nuevos sindicatos y el Presidente de la República tendrá injerencia en sus registros, directivas, estatutos y padrones de socios. Además se permite la modalidad de la elección de dirigentes sindicales mediante el voto secreto.

6. Los patrones tendrán obligación de entregar a sus trabajadores, de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión, dentro de los 15 días siguientes a que sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

7. Los contratos colectivos de trabajo deberán revisarse al menos una vez cada cuatro años.

8. Sobre sindicatos, federaciones y confederaciones, se dispone que los trabajadores y los patrones tendrán derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, **“con la sola condición de observar los estatutos de las primeras”**. Para esto no necesitarán autorización previa.

Estos son algunos de los cambios efectuados en la LFT; para su operación se tiene el plazo de un año, es decir, deberán estar funcionando las juntas de conciliación y arbitraje en todo el país el 1 de mayo de 2020.

Además, se implementa la obligación para los patrones de un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual; se establece como medida precautoria en caso de despido de mujeres víctimas de discriminación o acoso, que el patrón se abstenga de dar de baja a la trabajadora de la institución de seguridad social a la que la tenga afiliada.

En trabajos especiales destacan dos reformas:

1. Trabajadores agrícolas. Será obligación del patrón llevar un padrón especial de los trabajadores contratados por periodos a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y calcular sus prestaciones; se fijan salarios mínimos profesionales para el campo, se garantizan condiciones mínimas de higiene y salubridad, además de la obligación de proporcionar vivienda con techo y piso firme en el lugar de trabajo.

2. Trabajadoras del hogar. Se requiere a los patrones la inscripción a la seguridad social mediante el IMSS y pagar las cuotas correspondientes.

En resumen, la reforma a la LFT “privilegia los derechos de los trabajadores, procurando un equilibrio en las relaciones de trabajo con sus patrones”, partiendo de la base constitucional y los tratados internacionales en materia laboral.

Ley Orgánica del Poder Judicial en materia laboral.

Se otorga facultades a los tribunales colegiados de circuito para resolver los conflictos de la competencia entre los tribunales siguientes:

- Tribunales Federales y locales.
- Tribunales locales en diversas entidades federativas.
- Tribunales locales y otro órgano jurisdiccional federal o de diversa entidad federativa.
- Tribunales federales.
- Tribunales federales y órgano jurisdiccional.

Se crea la **Unidad de Peritos Judiciales** para auxiliar a los tribunales en materia laboral, estableciendo funciones y requisitos.

Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el IMSS sobre las prestaciones que otorga la Ley del Seguro Social deberán tramitarse ante los tribunales federales en materia laboral. En tanto que las que se presenten entre el instituto y los patrones (y demás sujetos obligados), se tramitarán ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

Se optimiza el derecho a una tutela judicial efectiva, entendida como el derecho a acudir a tribunales independientes e imparciales a plantear una pretensión o defenderse de una acusación.

Ley Federal de la Defensoría Pública en materia laboral

Se modifican dos artículos de esta ley que dispone el **derecho a la defensa pública** en materia laboral.

Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores

Se modifica el segundo párrafo de la fracción I del artículo 23 para sustituir las “**juntas de conciliación y arbitraje**” por el “**Centro Federal de Conciliación y Registro laboral y/o así como ante los tribunales federales en materia laboral**”.

Se modifica el primero y segundo párrafo del artículo 53, para sustituir “**junta federal de conciliación y arbitraje**” por “**tribunales federales en materia laboral**” y “**junta federal de conciliación y arbitraje**” por “**tribunales federales en materia laboral**”.

Ley del Seguro Social.

La reforma laboral modifica el artículo 5 de la Ley del Seguro Social, conforme al cual se prohíbe registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente reciba; es decir, se prohíbe subcotizar ante el IMSS. También se violarán los derechos laborales si se encubre una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, como el esquema de honorarios.

Esta modificación se da por la práctica de la subcotización, la cual no estaba prohibida en la ley y como tal, al no estar por escrito venía sucediendo y por ello se perjudicaba a los trabajadores. También se prohíbe encubrir una relación laboral, esto es, no reconocer el vínculo patrón-empleado, como se ha hecho con esquemas como el pago por honorarios, por cooperativa o a través de un sindicato, esquemas que con frecuencia emplean las empresas de outsourcing que operan de manera irregular.

Con el entendimiento de la contaduría y el conocimiento en la materia fiscal, sabemos que el SAT no vigila los depósitos en las cuentas a menos que sean por arriba de los 25 mil pesos; entonces, al recibir depósitos pequeños no hay forma de fiscalizar a un trabajador; ello no quiere decir que no haya forma de hacerlo, y la única forma de llevarlo a cabo es con el timbrado de los recibos de nómina, asunto que retomaremos en otra ocasión.

Otra modificación es el término de trabajadores domésticos por trabajadores del hogar; en el artículo 337 se establece que es obligación del patrón inscribir a la parte trabajadora al IMSS y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Outsourcing, fuera de la reforma laboral

Observamos que los cambios a la LFT y demás leyes no incluyen el tema del outsourcing, ya que de forma “estratégica” se sabe que habrá una legislatura que analizará el asunto, pero es importante saber por qué es un tema fundamental y esto obedece a la mala práctica de las empresas que se dedican a ello.

Sabemos de la existencia del outsourcing, pero desafortunadamente son pocas las empresas que realizan el servicio correcto, el pago de salarios reales, así como el pago de la seguridad social. El régimen de subcontratación ya funcionaba desde mucho antes de la reforma laboral de 2012, y debió tener un “boom” alrededor del año 2000. Antes de 2012 era una realidad de la cual no había una regulación específica.

La reforma anterior, la de 2012, buscó evitar la evasión de obligaciones fiscales por parte de los empleadores y el compromiso compartido con el trabajador entre el patrón directo y la empresa que recibía el servicio final.

Pese a las buenas intenciones, todavía existen malas prácticas de empleadores que mediante el outsourcing evaden impuestos y atropellan derechos laborales como el pago de la PTU, el no reconocimiento de la antigüedad, la elusión de responsabilidades patronales o el reportar salarios más bajos de los reales entregados a los empleados ante instancias como el IMSS o el Infonavit.

El outsourcing que se apega a la ley ocurre cuando se contrata formalmente a los trabajadores, se cumple con los mínimos legales para las contribuciones de la seguridad social y se pagan los impuestos debidos.

Riesgos que pueden enfrentar los patrones derivado de la reforma laboral

En términos generales, la reforma es positiva, pues elimina la añeja, lenta e inclusive corrupta estructura de justicia laboral; los cambios que pueden afectar a las empresas, poniendo en riesgo su viabilidad económica, es por la inclusión de un nuevo sistema probatorio que obliga a los patrones a probar hechos negativos. Por ejemplo, si un empleado alega que su patrón lo despidió, la carga de la prueba no la tendrá el trabajador, sino que será obligación de la empresa probar que no hubo despido, a pesar de que el puesto de trabajo siga siendo del empleado. En general, en el sistema jurídico se prueban las afirmaciones, no las negaciones, a menos que éstas lleven implícita una afirmación.

¿Con qué elementos el patrón deberá probar que no despidió al trabajador, si la misma ley le niega la posibilidad de hacerlo garantizando el puesto laboral del empleado que demanda?

El problema que podrían enfrentar las empresas no sólo se dará en los próximos tribunales laborales, sino antes de llegar a

éstos, en los centros de conciliación, pues es muy factible que los trabajadores se nieguen a conciliar, sabiendo que la carga de la prueba recaerá por completo en el patrón, incluso para hechos o actos negativos.

Esto también desvirtúa el propósito de los centros de conciliación que, se supone, deben ser instancias facilitadoras que eviten que los conflictos laborales lleguen a los tribunales. Si los trabajadores saben de antemano que no tienen obligación de probar ninguno de sus dichos, incluso pueden mentir y negarse a conciliar, para beneficiarse de un triunfo seguro en las instancias jurisdiccionales.

No debemos olvidar que, así como existen patrones que evaden sus responsabilidades, cotidianamente también se presenta el otro lado de la moneda: trabajadores y sindicatos que viven extorsionando a los empleadores.

Opinión

La reforma laboral aprobada y promulgada, desde mi punto de vista, ha sido para cumplir con las exigencias de orden internacional y estar en los estándares de la OIT y contar con los elementos necesarios para cumplir con el TMEC.

Pero también, al mismo tiempo se ha puesto en la Ley la importancia para los trabajadores de la libre adición a un sindicato, poder escoger a sus representantes, contar con una copia del contrato colectivo de trabajo en donde desempeñan sus labores, así como tener la "certeza" de que habrá instancias que cuiden su trabajo, no así para los empleadores.

También se ha aprovechado para poner orden en lo referente al campo y a las trabajadoras del hogar, ya que no tenían la certeza de un lugar digno de trabajo y seguridad social como beneficio; al respecto el Congreso tiene un plazo de 180 días, a partir de la entrada en vigor de esta reforma, para expedir la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que deberá iniciar funciones en un plazo no mayor de dos años. A su vez, el régimen transitorio de la reforma prescribe que los centros de conciliación locales y los tribunales laborales de las entidades federativas tendrán que iniciar funciones en un plazo no mayor de tres años. Mientras que toda la reforma, y sus nuevas instituciones, deberán estar funcionando al cien por ciento en el término de cuatro años. El gran obstáculo que enfrentarán estos cambios es el económico, pues los legisladores no consideraron partidas presupuestales específicas, sino que sólo mencionaron en el texto que deberán proporcionarse los recursos que se requiera para cumplir con los objetivos de la reforma.

Así también, estaremos pendientes de los cambios que se dice habrá sobre el outsourcing, una actividad a la que muchos empresarios acuden para evadir responsabilidades; si lo tuvieran presente, sabrían que son obligados solidarios en el cumplimiento que las outsourcing no hacen.

***L.C.P. Martin Ernesto Quintero Garcia**
Socio de la Firma RMA Consultores Profesionales SC
Integrante de la Comisión de Seguridad Social e INFONAVIT
De la Asociación Mexicana de Contadores Públicos,
Colegio Profesional en el D.F., A.C.
Correo electrónico mquintero@rma.com.mx

Análisis e interpretación de Estados Financieros

María Elena Betel Becerril Sánchez

Antecedentes

Es pertinente ofrecer una breve introducción respecto al origen del análisis de los estados financieros, como sigue:

A fines del siglo XIX la Asociación Americana de Banqueros celebró su convención anual; en una de las ponencias se recomendó a los bancos que solicitarán a sus clientes, como requisito indispensable para otorgar un crédito, presentar un balance a fin de que dichas instituciones estuvieran en condiciones de analizar los estados financieros como un medio para asegurar la recuperación del crédito.

Posteriormente, se solicitaron los balances de por lo menos tres o cuatro ejercicios anteriores con el propósito de compararlos; también se pidió que se anexara al balance el estado de pérdidas y ganancias; con ello se pretendía establecer con mayor exactitud la solvencia, la estabilidad y la productividad de un negocio, así como conocer el estado o situación de la administración de la empresa solicitante del crédito.

Con el tiempo, el comercio y la industria adoptaron este método; se amplió así el campo de acción del análisis, que ha dado lugar a una relación directa e indirecta con las actividades de las siguientes personas físicas y morales, organismos y entes:

- Instituciones de Crédito.
- Empresas comerciales e industriales.
- Terceras personas (acreedores, proveedores, etc.).
- Inversionistas.

- Especuladores.
- Administradores de empresas.
- Profesionales (auditores, economistas, etc.).
- Empresas de gobierno.
- Fisco.

Existen tres razones fundamentales para que la técnica de análisis de los estados financieros sea de interés para las personas e instituciones, y comprendan tres aspectos fundamentales:

1. Solvencia: situación de crédito presente.
2. Estabilidad: situación de crédito futura.
3. Productividad: indica el máximo rendimiento de los resultados de las operaciones de una empresa.

Los métodos de análisis pueden llevarse a cabo con un carácter interno o externo.

Con base en lo anterior podemos considerar lo siguiente:

Juicios erróneos

En los estados financieros se pueden presentar juicios erróneos, como en los supuestos siguientes:

1. **Moneda.** La moneda no es estable y su poder adquisitivo está sujeto a fenómenos económicos internos y externos.
2. **Juicios contables.** El registro de operaciones se efectúa conforme a convencionalismos contables.
3. **Juicios profesional.** Aun cuando las operaciones siguen un patrón en su forma de registro, el juicio profesional de quien los elabora interviene de modo significativo.

Estados financieros falsos

Suele ocurrir que se emitan estados financieros falsos, por lo que se requiere seguridad en la cifras emitidas; por tanto, es indispensable que los estados financieros se encuentren dictaminados por un contador público certificado, antes de llevar a cabo el análisis correspondiente.

Insuficiencia en los estados financieros

Los estados financieros también pueden presentar insuficiencia, es decir, no ser claros y explícitos para determinar, conocer y mejorar la situación de la empresa en relación con su solvencia, estabilidad y productividad.

Es obligatorio que la persona que realice el análisis de los estados financieros cuente con conocimientos y experiencia en el área financiera.

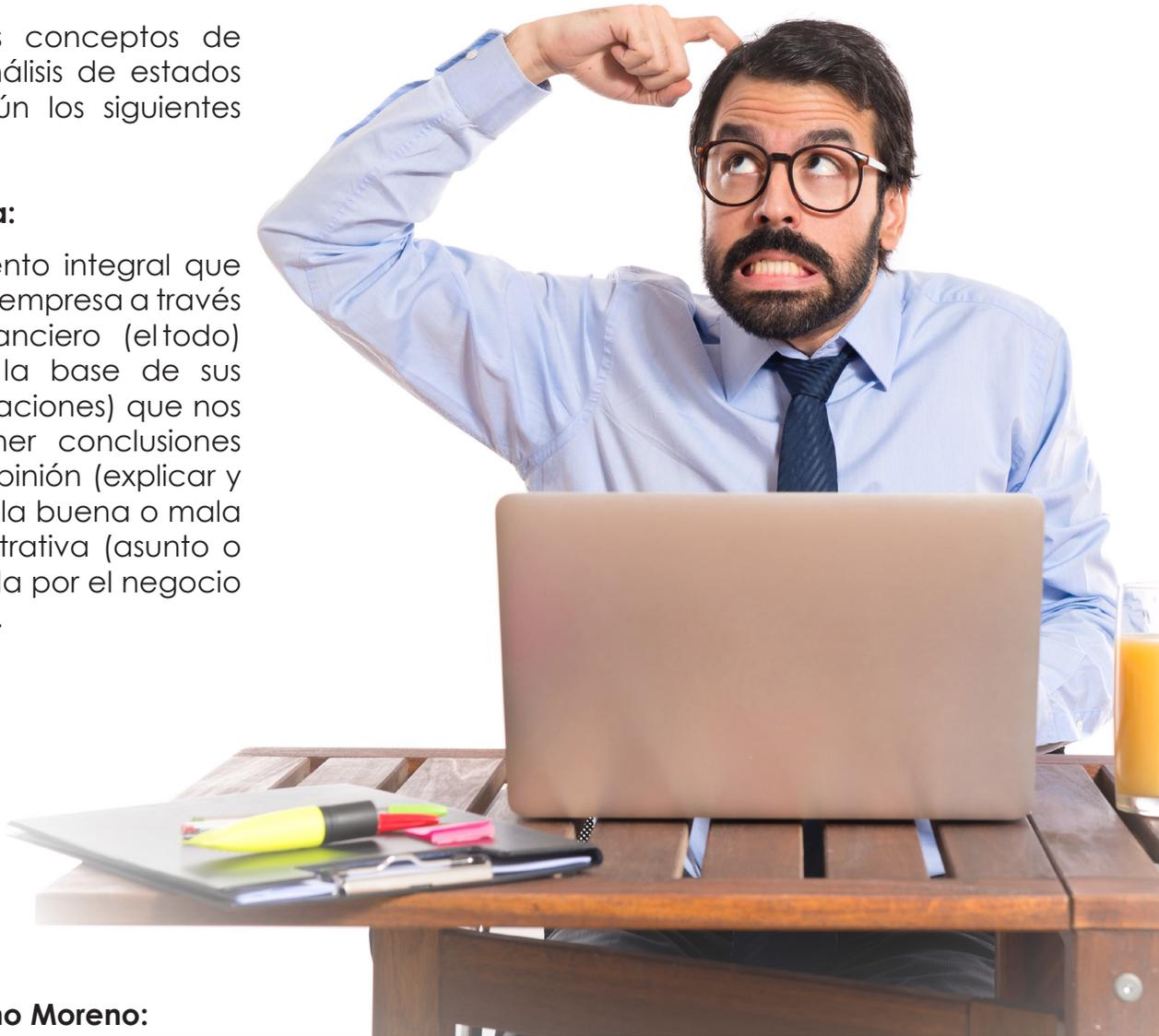


¿Qué es un análisis financiero?

Ofrecemos tres conceptos de lo que es el análisis de estados financieros según los siguientes autores:

Calvo Langarica:

Es el conocimiento integral que se hace de una empresa a través de un estado financiero (el todo) para conocer la base de sus principios (operaciones) que nos permiten obtener conclusiones para dar una opinión (explicar y declarar) sobre la buena o mala política administrativa (asunto o material) seguida por el negocio sujeto a estudio.



Abraham Perdomo Moreno:

El análisis financiero se puede definir como un conjunto de principios y procedimientos que permiten que la información de la contabilidad, de la economía y de la administración sea más útil para la toma de decisiones. Cualquier persona que tome una decisión y se encuentre interesada en el futuro de una operación, encontrará necesario el análisis financiero.

Moreno Fernández:

El análisis financiero implica el uso de métodos analíticos para simplificar y reducir los datos que se examinan para estar en posibilidad de interpretarlos y hacerlos significativos.

Métodos de análisis de estados financieros

Entre los métodos de análisis, destacan el vertical y el horizontal, también llamados estático y dinámico, respectivamente.

Método Vertical

Constituye la herramienta básica para descifrar los conceptos de los estados financieros, pues no hay que olvidar que las técnicas en estudio aplican por completo a la información financiera de una entidad, tanto histórica como presupuestada.

Con el método vertical es posible conocer el rendimiento financiero de una empresa durante un ejercicio contable y poder aplicar sus técnicas a múltiples modelos de valuación, empresarial, análisis bursátil, análisis crediticio, etc.

Es un método de análisis estático, por referirse al estudio de los estados financieros de un mismo periodo o ejercicio.

Tipos

- De razones simples.
- De razones estándar.
- De por cientos integrales.
- Del punto de equilibrio.

Método horizontal

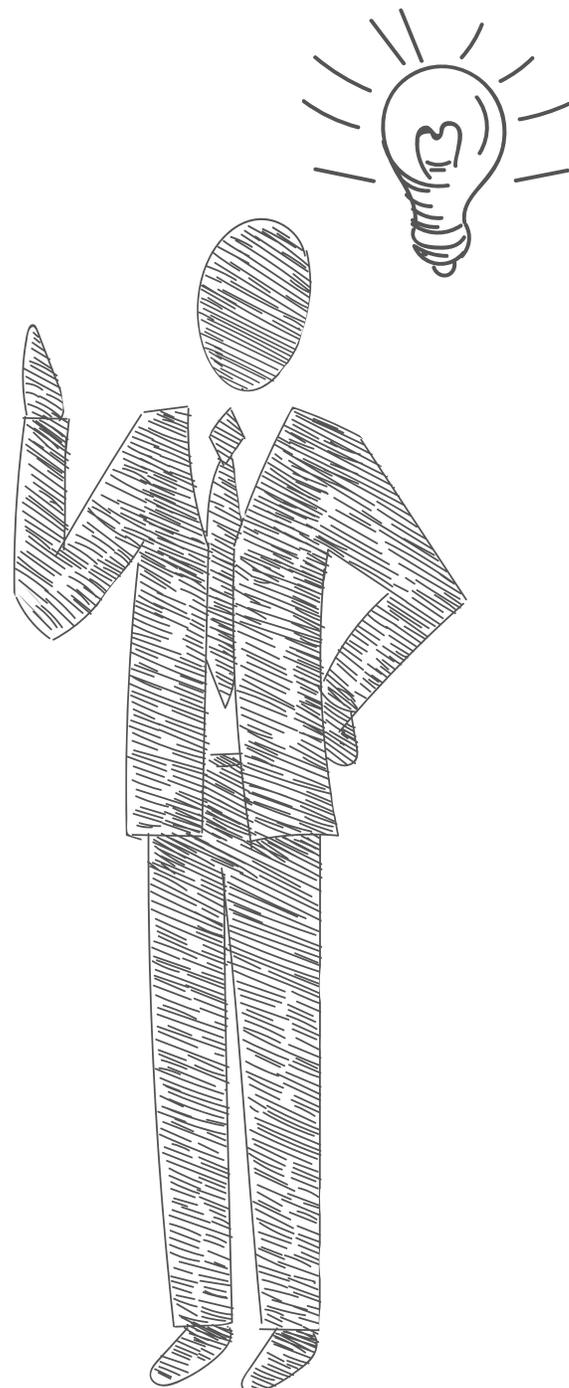
Se llaman métodos horizontales o dinámicos aquellos sistemas de análisis que se basan en los datos proporcionados por estados financieros referidos a varios ejercicios sucesivos.

Implica el análisis que se hace de los estados financieros de varios ejercicios con objeto de observar los cambios o las modificaciones experimentadas en los valores de la empresa.

Tipos

- De aumento y disminuciones.
- De tendencias o gráfico.
- De origen y aplicación de recursos.
- De control presupuestal.

En próximas ediciones seguiremos comentando los métodos verticales y horizontales, y ofreceremos ejemplos de cada uno de ellos para una mejor comprensión.



Código de principios y mejor prácticas de gobierno corporativo

Leticia Mayela Meza Pérez

Introducción

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) emitió en 1999 los “Principios de la OCDE para el gobierno de las sociedades”, los cuales fueron revisados en 2004; en septiembre de 2015 la OCDE dio a conocer los “Principios de Gobierno Corporativo G-20 OECD”. Que son una referencia para que cada país emita los propios, adecuándolos a su marco regulatorio y a su cultura empresarial.

México forma parte de la OCDE desde 1994.

En 1999, a iniciativa del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) se constituyó el Comité de Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo, que en ese año emitió el Código de Mejores Prácticas Corporativas en donde se establecen recomendaciones para un mejor gobierno corporativo de las sociedades en México.

Como responsable de la emisión, revisión y adecuada difusión del código, el CCE se encargó de poner a días sus recomendaciones; la primera versión revisada se dio a conocer en noviembre de 2006, la segunda en abril de 2010 y la tercera en julio de 2018.

El gobierno corporativo en las sociedades ha tenido un notable desarrollo; ha permitido que una entidad tenga una mayor competitividad, le agrega valor y permanencia en el tiempo.

En México, para elaborar y diseñar la tercera versión se han tomado en cuenta las características de las sociedades mexicanas, sus principios, valores y cultura, su estructura societaria y la importancia que pueden tener ciertos socios o asociados en su gobierno y en su administración.

En esta tercera versión se efectuó lo siguiente:

1. Se actualizaron los principios y se revisaron las mejores prácticas que de ellos se derivan.
2. Se modificó el nombre del código: Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo.
3. Se modificó el término visión estratégica por el de rumbo estratégico.
4. Se incluyó el principio de conducción honesta y responsable de la sociedad.

Los principios del código están relacionados con los contenidos en el Código de Integridad y Ética Empresarial publicado también por el CCE.

Los principios del código van encaminados a establecer un marco de gobierno para las sociedades con las mejores prácticas corporativas que contribuyan a mejorar la integración y el funcionamiento del consejo de administración y sus órganos intermedios de apoyo, las cuales son aplicables a todo tipo de sociedades.

Las sociedades de nuestro país serán más competitivas entre sí y con las del resto del mundo, pues tendrán como herramienta las mejores prácticas corporativas internacionalmente aceptadas.

Las sociedades que integran la comisión nacional bancaria y de valores deberán observar y cumplir de manera precisa y estricta las regulaciones respectivas en gobierno corporativo.

Comentamos enseguida el Código de principios y mejores prácticas del gobierno corporativo, y enfatizamos la importancia que implica su aplicación en las empresas mexicanas, para el logro de los objetivos estratégicos de nuestra sociedad.

La versión completa del Código puede obtenerse en la página electrónica del CCE, www.cce.org.mx.

La estructura del Código de principios y mejores prácticas de gobierno corporativo es la siguiente:

- Capítulo 1. Introducción.
- Capítulo 2. Gobierno corporativo.
- Capítulo 3. Asamblea de accionistas.
- Capítulo 4. Consejo de administración.
- Capítulo 5. Función de Auditoría.
- Capítulo 6. Función de evaluación y compensación.
- Capítulo 7. Función de finanzas y planeación.
- Capítulo 8. Función de riesgo y cumplimiento.

Incorporar los principios y las mejores prácticas de gobierno corporativo en la cultura de las sociedades ayuda en lo siguiente:

1. Su institucionalización.
2. En la transparencia de sus operaciones y en la revelación adecuada de información confiable.
3. A ser competitivas en un mundo global.
4. A acceder a fuentes de financiamiento en condiciones favorables.
5. A tener procesos de sucesión estables y a ser permanentes en el tiempo en beneficio de sus socios o asociados y de los terceros interesados.

Se considera una mejor práctica para:

1. La prevención y solución de controversias entre los accionistas y/o entre los consejeros.
2. Recomendarla incorporación de la mujer en la integración del consejo de administración;

3. La selección, contratación, evaluación y compensación de los consejeros.
4. La elaboración de un acuerdo familiar para su representación en los órganos de gobierno.
5. Se ha desarrollado una nueva función de riesgo y cumplimiento para atender este tema tan importante en forma independiente.

Capítulo 1 Introducción

El término sociedad se refiere a las de carácter civil, mercantil y asistencial.

Las sociedades tienen un papel central en la promoción del desarrollo económico y el progreso social de nuestro país; son el motor del crecimiento y tienen la responsabilidad de generar riqueza, empleo, bienestar social, infraestructura, bienes y servicios.

La conducción honesta y responsable, el desempeño, la eficiencia y la permanencia de la sociedad son de interés público y privado; por tanto, el gobierno corporativo es una de las prioridades en la agenda nacional.

Capítulo 2 Gobierno corporativo

Con objeto de establecer un lenguaje común para las sociedades en México, similar al utilizado en la mayoría de los países e instituciones internacionales que siguen los principios de la OCDE, el comité ha considerado conveniente partir de las siguientes bases:

1. Gobierno proviene del latín "gubernare", que significa mandar con autoridad, guiar, dirigir, acción y efecto de gobernar.
2. Corporativo proviene del latín "corpus", que significa cuerpo, perteneciente o relativo a una corporación o comunidad.
3. Práctica proviene del latín "practicus", que significa lo que se realiza o se lleva a cabo conforme a sus reglas o a la costumbre.

El concepto original e internacionalmente aceptado señala que gobierno corporativo es "el sistema bajo el cual las sociedades son dirigidas y controladas".

La labor del consejo de administración es definir el rumbo estratégico, vigilar la operación y aprobar la gestión, mientras que el director general tiene a su cargo la gestión, conducción y ejecución de los negocios sujetándose a las estrategias y lineamientos aprobados por el consejo de administración, lo cual permite determinar las líneas de autoridad y de responsabilidad.

En un concepto más amplio, la OCDE considera que gobierno corporativo implica un conjunto de relaciones entre la administración de la sociedad, su consejo, sus accionistas y los terceros interesados (cualquier persona física o moral, distinta a los accionistas, interesada en el buen desempeño, la estabilidad y permanencia en el tiempo de la sociedad).

El gobierno corporativo también provee la estructura a través de la cual los objetivos de la sociedad son determinados, así como es monitoreado su desempeño y cumplimiento.

Para lograr un funcionamiento eficiente del sistema de gobierno corporativo, el comité sugiere que los principios básicos señalados y las prácticas que de ellos se derivan, sean adoptados como parte de los principios, valores y la cultura de la sociedad y observados por el consejo de administración, la dirección general, los funcionarios de alto nivel y transmitida a todo el personal que integra las distintas áreas de la organización.

Principios básicos de un buen sistema de gobierno corporativo

- 1.** El trato igualitario y el respeto y protección de los intereses de todos los accionistas.
- 2.** La generación de valor económico y social, así como la consideración de los terceros interesados en el buen desempeño, la estabilidad y la permanencia en el tiempo de la sociedad.
- 3.** La emisión y revelación responsable de la información, así como la transparencia en la administración.
- 4.** La conducción honesta y responsable de la sociedad.
- 5.** La prevención de operaciones ilícitas y conflictos de interés.
- 6.** La emisión de un código de ética de la sociedad.
- 7.** La revelación de hechos indebidos y la protección de los informantes.
- 8.** El aseguramiento de que exista el rumbo estratégico de la sociedad, así como la vigilancia y el efectivo desempeño de la administración.
- 9.** El ejercicio de la responsabilidad fiduciaria del consejo de administración.
- 10.** La identificación, administración, control y revelación de los riesgos estratégicos a que está sujeta la sociedad.
- 11.** El cumplimiento de todas las disposiciones legales a que esté sujeta la sociedad.
- 12.** El dar certidumbre y confianza a los accionistas, inversionistas y terceros interesados sobre la conducción honesta y responsable de los negocios de la sociedad.

Capítulo 3. Asamblea de accionistas

La asamblea de accionistas constituye el órgano supremo de la sociedad. Se reúne en la mayoría de los casos en forma anual; es importante que actúe con formalidad, transparencia y eficacia, ya que es un órgano de decisión y control básico para la vida de las sociedades, así como para la protección de los derechos e intereses de todos los accionistas.

Es recomendable que existan lineamientos para proteger y facilitar el ejercicio de los derechos de todos los accionistas y asegurarles un trato equitativo, incluyendo a los minoritarios y extranjeros.

Información y orden del día de asamblea de accionistas

Se considera importante que en el orden del día de la asamblea de accionistas se precisen y determinen con claridad los asuntos a tratar, procurando analizar y discutir cada tema por separado.

Información y comunicación entre el consejo de administración y los accionistas

Es responsabilidad del consejo de administración garantizar una comunicación efectiva entre la sociedad y los accionistas. La finalidad de presentar un informe anual a la asamblea de accionistas es mostrar la posición financiera que guarda la sociedad, así como los planes y actividades que ha realizado y las que pretenden llevar a cabo. Con el fin de enriquecer la información generada por la sociedad, resulta recomendable que los accionistas tengan acceso a información relativa a las actividades de los órganos intermedios.

Se sugiere que el consejo de administración incluya en su informe anual a la asamblea de accionistas, aspectos relevantes de los trabajos de cada órgano intermedio.

Capítulo 4 Consejo de administración

La operación diaria de una sociedad es responsabilidad del director general y su equipo de dirección; mientras que la labor de definir el rumbo estratégico, vigilar la operación y aprobar la gestión, es responsabilidad del consejo de administración.

Se recomienda que el consejo cuente con miembros que no estén involucrados en la operación diaria de la sociedad y que puedan aportar una visión externa e independiente.

El consejo puede apoyarse en órganos intermedios que se dediquen a analizar información y a proponer acciones en temas específicos de importancia para él, de manera que cuente con más información para hacer más eficiente su toma de decisiones. Adicionalmente, se debe asegurar que existan reglas claras respecto a la integración y el funcionamiento del consejo y sus órganos intermedios.

Funciones genéricas

Las leyes disponen ciertas facultades y obligaciones para el consejo de administración; el comité considera que cumplir con las siguientes funciones ayuda a definir su labor y contribuye a que la información de la sociedad sea más útil, oportuna y confiable:

1. Cerciorarse que todos los accionistas reciban un trato igualitario, se respeten sus derechos, se protejan sus intereses y se le dé acceso a la información de la sociedad.
2. Asegurar la generación de valor económico y social para los accionistas y la permanencia en el tiempo de la sociedad.
3. Promover que la sociedad considere a los terceros interesados en la toma de sus decisiones.

4. Asegurar la conducción honesta y responsable de la sociedad.
5. Asegurar que la sociedad emita su código de ética.
6. Promover la revelación de hechos indebidos y la protección a los informantes.
7. Vigilar la prevención de operaciones ilícitas y conflictos de interés.
8. Definir el rumbo estratégico.
9. Vigilar la operación.
10. Aprobar la gestión.
11. Incorporar la innovación a la cultura y forma de pensar de la sociedad.
12. Nombrar al director general y a los funcionarios de alto nivel de la sociedad, así como evaluar y aprobar su desempeño.
13. Asegurar la emisión y revelación responsable de la información, así como la transparencia en la administración.
14. Asegurar el establecimiento de mecanismos de control interno y de calidad de la información.
15. Establecer las políticas necesarias y aprobar las operaciones con partes relacionadas, así como decidir sobre la contratación de terceros expertos que emitan su opinión al respecto.
16. Promover el establecimiento de un plan formal de sucesión para el director general y los funcionarios de alto nivel.
17. Asegurar el establecimiento de planes para la continuidad del negocio y recuperación de la información, en caso de desastres.
18. Asegurar el establecimiento de mecanismos para la identificación, análisis, administración, control y adecuada revelación de los riesgos estratégicos.
19. Cerciorarse de que la sociedad cuenta con los mecanismos necesarios que permitan comprobar que cumple con las diferentes disposiciones legales que le son aplicables.
20. Dar certidumbre y confianza a los inversionistas y a los terceros interesados sobre la conducción honesta y responsable de los negocios de la sociedad.

Integración

La integración del consejo de administración constituye un elemento esencial para su adecuado funcionamiento. Por lo mismo, se considera que es necesario que exista un número mínimo de consejeros que genere una pluralidad de opinión dentro del consejo. Se sugiere que el consejo de administración esté integrado por un número que se encuentre entre tres y quince consejeros.

Se recomienda que los consejeros independientes representen, cuando menos, el 25% del total de consejeros.

Se sugiere que en el informe anual presentado por el consejo de administración se señale la categoría que tiene cada consejero y se mencionen las actividades profesionales de cada uno de ellos a la fecha del informe.

Estructura

Funciones básicas en las que el consejo de administración debe tomar determinaciones importantes para la sociedad:

- Auditoría.
- Evaluación y compensación.
- Finanzas y planeación.
- Riesgo y cumplimiento.

El comité recomienda la creación de uno o varios órganos intermedios para atender las cuatro funciones mencionadas, según las necesidades de cada sociedad, como mecanismos para apoyar al consejo de administración en sus responsabilidades.

Para los órganos intermedios se recomienda lo siguiente:

1. Se pueden crear uno o varios, siempre que tengan objetivos claros, precisos y se defina su integración y funcionamiento.
2. Que sus miembros no tengan conflictos de interés.
3. Que estén integrados solamente por consejeros propietarios independientes; sin embargo, las sociedades podrán iniciar su proceso de institucionalización con mayoría de independientes y decidir el paso y medida en que observarán la práctica recomendada.
4. Que estén compuestos por tres miembros como mínimo y siete como máximo, los cuales deberán contar con la suficiente experiencia en el área en la que se especialice el órgano intermedio.
5. Que informen al consejo de administración sobre sus actividades, por lo menos en forma trimestral.
6. El Presidente de cada órgano intermedio podrá invitar a sus sesiones a los funcionarios de la sociedad cuyas responsabilidades estén relacionadas con los temas a tratar.
7. Que cada consejero independiente participe en, al menos, un órgano intermedio.
8. Que el órgano intermedio encargado de la función de auditoría sea presidido por un consejero independiente que tenga conocimientos y experiencia en aspectos contables, financieros y de control.

Aspectos operativos

Es conveniente que, para cumplir adecuadamente con sus funciones y responsabilidades, el consejo de administración se reúna con la periodicidad necesaria que asegure el seguimiento puntual y permanente de los asuntos de la sociedad. Se sugiere que el consejo de administración sesione, cuando menos, cuatro veces al año, y dedique el tiempo y la diligencia que sean necesarios para atender adecuadamente los asuntos de la sociedad.

Responsabilidades de los consejeros

Los consejeros asumen obligaciones y responsabilidades legales al aceptar su cargo; el desconocimiento de las mismas no los exime de sus deberes fiduciarios, por lo que resulta importante que conozcan el alcance y las implicaciones legales, así como estatutarias, de sus funciones.

Para el mejor cumplimiento de las responsabilidades de los consejeros, se recomienda atender lo siguiente:

1. Comunicar al presidente y a los demás miembros del consejo de administración cualquier situación en la que exista o pueda derivarse en un conflicto de interés.
2. Utilizar los activos o servicios de la sociedad solamente para el cumplimiento del objeto social.
3. Dedicar a su función el tiempo y la atención necesaria, asistiendo como mínimo al 70% de las reuniones a las que sean convocados durante el año.
4. Mantener absoluta confidencialidad sobre la información que reciban con motivo del desempeño de sus funciones y en las deliberaciones que se lleven a cabo en las sesiones del Consejo de Administración.
5. Apoyar al consejo de administración con opiniones y recomendaciones que deriven del análisis del desempeño de la empresa, con objeto de que las decisiones que adopten se encuentren debidamente sustentadas.
6. Establecer un mecanismo de evaluación del desempeño y cumplimiento de las responsabilidades y deberes fiduciarios de los consejeros.

Capítulo 5

Función de auditoría

El comité recomienda que exista un órgano intermedio que apoye al consejo de administración en la función de auditoría, y se asegure que tanto la auditoría interna como la externa se realicen con la mayor objetividad e independencia posible; procurando que la información financiera que llegue al consejo de administración, a los accionistas y al público en general, sea suficiente, oportuna y refleje razonablemente la situación financiera de la sociedad. que se valide permanentemente el control interno y el proceso de emisión de la información financiera y se esté atento a identificar posibles conflictos de interés.

Funciones genéricas

Es importante que exista coordinación durante todas las etapas del proceso de auditoría entre el auditor interno, el auditor externo, y el comisario.

1. Recomendar al consejo de administración los candidatos para auditores externos de la sociedad, las condiciones de contratación y el alcance de los trabajos profesionales, y supervisar el cumplimiento de éstos.
2. Ser el canal de comunicación entre el consejo de administración y los auditores externos, así como asegurar su independencia, capacidad profesional y no tener conflictos de interés.
3. Revisar el programa de trabajo, las cartas de observaciones y los reportes de auditoría interna y externa e informar al consejo de administración sobre los resultados.
4. Dar seguimiento a la remediación de los hallazgos de auditoría interna y externa por las áreas responsables.

5. Reunirse periódicamente con los auditores internos y externos, para conocer sus comentarios y observaciones en el avance de su trabajo.

6. Dar su opinión al consejo de administración sobre las políticas y criterios utilizados en la preparación de la información financiera, así como del proceso para su emisión, asegurando su confiabilidad, calidad y transparencia.

7. Contribuir en la definición de los lineamientos generales del control interno, de la auditoría interna y evaluar su efectividad.

8. Verificar que se observen los mecanismos establecidos para el control de los riesgos estratégicos a que está sujeta la sociedad.

9. Coordinar las labores del auditor externo, auditor interno y el comisario.

10. Conocer las denuncias por faltas al código de ética, las medidas tomadas y la protección dada a los informantes.

11. Auxiliar al consejo de administración en el análisis de los planes de continuidad del negocio y recuperación de la información en caso de desastres.

12. Verificar que se cuente con los mecanismos necesarios que permitan asegurar que la sociedad cumple con las diferentes disposiciones legales que le son aplicables.

Selección de los auditores

En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la capacidad técnica de los auditores, así como su independencia y prestigio profesional.

Se sugiere recomendar al consejo de administración que, para la auditoría externa de los estados financieros, así como

para cualquier otro servicio, se abstenga de contratar un despacho en el que los honorarios percibidos por todos los servicios que le preste a la sociedad representen un porcentaje mayor al 10% de los ingresos totales del despacho.

Se recomienda que, al menos cada cinco años, se cambie al socio que dictamine los estados financieros de la sociedad, con el fin de asegurar la objetividad en sus trabajos e informes.

Se recomienda que el comisario sea una persona distinta a aquella que dictamine los estados financieros de la sociedad.

Se recomienda que la persona designada como comisario de la sociedad tenga los conocimientos y experiencia profesional que le permitan cumplir con sus obligaciones legales. Asimismo, se sugiere que en el informe anual que presente el consejo de administración se revele el perfil del comisario.

Información financiera

La información financiera que presenta la dirección general al consejo de administración durante el año generalmente contiene cifras no auditadas, por lo que es recomendable contar con una opinión acerca de los procesos de revisión de dicha información.

para garantizar que el consejo de administración tome decisiones con información financiera confiable, el órgano intermedio que realice la función de auditoría lo apoyará con su opinión acerca de dicha información, la cual deberá ser firmada por el director general y el director responsable de su elaboración.

Se sugiere que la sociedad cuente con un área de auditoría interna y que sus lineamientos generales y planes de trabajo sean aprobados por el consejo de administración.

Se recomienda que se sometan a la aprobación del consejo de administración las políticas y criterios contables utilizados para la elaboración de la información financiera de la sociedad, y que se le informe sobre su aplicación consistente.

Se sugiere que los cambios en las políticas y los criterios contables estén debidamente fundamentados para ser analizados por el consejo de administración, antes de su aprobación.

Se recomienda que el consejo de administración apruebe los mecanismos que sean necesarios para asegurar la calidad de la información financiera que se le presente.

Control interno

El control interno constituye el mecanismo por el cual el consejo de administración se asegura que la sociedad opera en un ambiente general de control y le da mayor certeza de la efectividad y eficiencia de la gestión.

Se sugiere que se sometan a la aprobación del consejo de administración los lineamientos generales de control interno y, en su caso, las revisiones al mismo.

Es importante que el consejo de administración tenga información de los procesos bajo los cuales funciona la sociedad, que sean ordenados y permitan un control adecuado de las operaciones. Para cumplir con lo anterior, los reportes emitidos por los auditores internos y externos servirán de apoyo para verificar la efectividad de los sistemas de control.

Se sugiere que los auditores internos y externos evalúen, conforme a su programa normal de trabajo, la efectividad del control interno, así como la calidad y transparencia del proceso

de emisión de la información financiera, y que se comenten con ellos los resultados señalados en la carta de observaciones.

Partes relacionadas

Durante el funcionamiento normal de la sociedad es común que se presenten operaciones con partes relacionadas (sociedades del mismo grupo empresarial, asociadas, accionistas, consejeros, director general y ejecutivos de alto nivel) las cuales se recomienda que sean analizadas y comparadas con las políticas establecidas para asegurar su adecuada revelación y transparencia e identificar aquellas situaciones que pudiesen derivar en un conflicto de interés.

Revisión del cumplimiento de disposiciones

El Comité considera importante que la sociedad cuente con un mecanismo que le permita al consejo de administración estar informado sobre el cumplimiento de todas las disposiciones legales a que está sujeta la sociedad.

Capítulo 6

Función de evaluación y compensación

El comité recomienda que se apoye al consejo de administración en el cumplimiento de la función de evaluación y compensación de los consejeros, del director general y de los funcionarios de alto nivel de la sociedad.

El comité considera que las propuestas de la dirección general sean llevadas al consejo de administración para que éste tome las decisiones correspondientes. Es conveniente que el sistema de evaluación y compensación sea revelado en el informe anual y su operación se lleve a cabo en forma transparente para incrementar la confianza de los accionistas y los terceros interesados en la administración.

El comité recomienda que la sociedad sea conducida en forma honesta y responsable, considere a los terceros interesados en sus decisiones, emita su código de ética, y cuente con un mecanismo para denunciar los actos indebidos y proteger a los informantes.

Funciones genéricas

Se recomienda que el órgano intermedio cumpla con las siguientes funciones:

1. Sugerir al consejo de administración criterios para designar o remover al director general y a los funcionarios de alto nivel.
2. Proponer al Consejo de Administración los criterios para la evaluación y compensación del Director General y de los funcionarios de alto nivel.
3. Recomendar al consejo de administración los criterios para determinar los pagos por separación de la sociedad, del director general y los funcionarios de alto nivel.
4. Asegurar que el talento y la estructura de la organización estén alineados al plan estratégico aprobado por el consejo de administración.
5. Recomendar los criterios para definir el perfil, así como la contratación, evaluación del desempeño y compensación de los consejeros.
6. Analizar la propuesta realizada por el director general acerca de la estructura y criterios para la compensación del personal.
7. Analizar y presentar al consejo de administración para su aprobación, el código de ética.
8. Asegurar el adecuado funcionamiento del sistema de información de hechos indebidos y de la protección de los informantes.
9. Analizar y proponer al consejo de administración la aprobación del sistema formal de sucesión del director general y los funcionarios de alto nivel, así como verificar su cumplimiento.

10. Asegurar que en la familia de los accionistas exista un acuerdo que defina la forma como serán representados sus intereses en el consejo de administración de la sociedad.

Aspectos operativos

Se debe asistir al Consejo de Administración en la evaluación de las políticas para la determinación de las remuneraciones del Director General y de los funcionarios de alto nivel de la sociedad. Es importante que dichas políticas consideren aspectos tales como los objetivos previamente fijados, las métricas para el desempeño individual y su contribución a los resultados de la sociedad.

Capítulo 7

Función de finanzas y planeación

El comité recomienda que se apoye al consejo de administración en la función de finanzas y planeación y que el órgano intermedio se asegure que las propuestas sean llevadas al consejo de administración para que éste tome las decisiones correspondientes.

El comité considera que la estabilidad y la permanencia en el tiempo de la sociedad son elementos básicos para la conservación del patrimonio de los accionistas y el beneficio de los terceros interesados. Por ello es importante que exista un sistema de planeación estratégica a mediano y largo plazo que considere el rumbo establecido por el consejo de administración, así como las acciones a seguir para preservar la red de valor de la sociedad.

El órgano intermedio que lleve a cabo esta función también apoyará al consejo en el análisis de las políticas de inversión y financiamiento, así como de las premisas para la elaboración del presupuesto anual y su sistema de control.

Es importante considerar que para delimitar las responsabilidades, la función del órgano intermedio es analizar las propuestas del director general en estos asuntos y dar su opinión al consejo de administración.

Funciones genéricas

Las funciones siguientes van encaminadas a apoyar al consejo de administración en la definición del rumbo estratégico y en la validación de políticas y lineamientos que presente la dirección general relacionados, entre otros, con el plan estratégico, las inversiones, el financiamiento y el presupuesto.

Se recomienda que el órgano intermedio cumpla las siguientes funciones:

- 1.** Estudiar y proponer al consejo de administración el rumbo estratégico de la sociedad para asegurar su estabilidad y permanencia en el tiempo.
- 2.** Analizar los lineamientos generales que presente la dirección general para la determinación del plan estratégico de la sociedad y darle seguimiento a su implementación.
- 3.** Asegurar que el plan estratégico considere la generación de valor económico y social para los accionistas, así como las fuentes de empleo y la existencia de los terceros interesados.
- 4.** Asegurar que el plan estratégico esté alineado con el rumbo a largo plazo establecido por el consejo de administración.
- 5.** Evaluar las políticas de inversión y de financiamiento de la sociedad propuestas por la dirección general y dar su opinión al consejo de administración.

6. Opinar sobre las premisas del presupuesto anual que presente el director general y darle seguimiento a su aplicación, así como a su sistema de control.

Aspectos operativos

La definición del rumbo a largo plazo es un elemento necesario para elaborar el plan estratégico, establecer los objetivos y las distintas actividades de la sociedad, así como asegurar su estabilidad y permanencia en el tiempo en beneficio de los accionistas y los terceros interesados.

La planeación estratégica es necesaria para darle forma al rumbo a largo plazo marcado por el consejo de administración, definir los objetivos a alcanzar, establecer los planes que lleven a la consecución de dichos objetivos y lograr la estabilidad y la permanencia en el tiempo de la sociedad.

El sistema de planeación estratégica deberá ser elaborado por la dirección general y sometido a la aprobación del consejo de administración con la recomendación previa del órgano intermedio que lo apoye.

Se recomienda que se apoye al consejo de administración en la revisión del plan estratégico que le presente la dirección general para su aprobación y se le dé seguimiento a su implementación.

Se sugiere que se auxilie al consejo de administración en la revisión de las premisas del presupuesto anual que le presenta a su aprobación el director general, así como de su sistema de control, verificando su alineación con el plan estratégico.

Capítulo 8

Función de riesgo y cumplimiento

El comité recomienda que se apoye al consejo de administración en la función de riesgo y cumplimiento, y que el órgano intermedio se asegure que las propuestas sean llevadas al consejo de administración para que éste tome las decisiones correspondientes.

El comité considera que la estabilidad y la permanencia en el tiempo de la sociedad son elementos básicos para la conservación del patrimonio de los accionistas, y el beneficio de los terceros interesados. Por ello es importante que existan mecanismos para la prevención, detección y mitigación de los riesgos identificados, así como para el cumplimiento de todas las disposiciones legales a que está sujeta la sociedad.

El órgano intermedio que lleve a cabo esta función apoyará al consejo de administración en el análisis de los mecanismos implementados por la dirección general para la identificación, administración, control y revelación de los riesgos a que está sujeta la sociedad.

El consejo de administración le dará seguimiento permanente a los riesgos estratégicos identificados y la dirección general al resto de los riesgos identificados relacionados con la operación de la sociedad.

Funciones genéricas

Las funciones siguientes van encaminadas a apoyar al consejo de administración en el seguimiento de los riesgos estratégicos y las disposiciones legales que debe cumplir la sociedad.

Se recomienda que el órgano intermedio cumpla las siguientes funciones:

1. Evaluar los mecanismos que presente la dirección general para la identificación, análisis, administración y control de los riesgos a que esté sujeta la sociedad y dar su opinión al consejo de administración.
2. Analizar los riesgos identificados por la dirección general.
3. Definir los riesgos estratégicos a los que dará seguimiento el consejo de administración.
4. Definir los riesgos financieros y de la operación a los que dará seguimiento la dirección general.
5. Evaluar los criterios que presente el director general para la revelación de los riesgos a que está sujeta la sociedad y dar su opinión al consejo de administración.
6. Conocer las disposiciones legales a que está sujeta la sociedad y dar seguimiento estricto a su cumplimiento.
7. Conocer los asuntos legales pendientes y dar su opinión al consejo de administración.

Aspectos operativos

Con el fin de apoyar al consejo de administración en su toma de decisiones, se considera importante que éste reciba opiniones acerca de los diferentes temas que componen la función de riesgos y cumplimiento, así como se le recomienden también las prioridades que debe asignar.

El comité sugiere que se cuente con procesos claros para prevenir, detectar y mitigar, entre otros, los siguientes riesgos estratégicos:

1. Ataques cibernéticos y robo de información.
2. Uso del teléfono, del Internet, redes privadas y redes sociales dentro de las instalaciones de la sociedad.
3. Continuidad del negocio y la recuperación de información en caso de desastres.
4. Efectos de los cambios económicos y regulatorios del país y del extranjero.
5. Disrupción en el modelo de negocio.
6. Cambios climáticos y sus efectos en la cadena de suministros.
7. Movimientos geopolíticos, sociales y migración.
8. Efectos en la reputación y la confianza en la marca.
9. Ausencia de innovación y desarrollo de nuevos negocios.
10. Ausencia de un plan formal de sucesión en la sociedad.

La identificación, cuantificación y administración de los riesgos estratégicos es importante para guiar las distintas actividades de la sociedad, asegurando su estabilidad y permanencia en el tiempo en beneficio de los accionistas y los terceros interesados.

Es importante el seguimiento que dé el consejo de administración a la mitigación de los riesgos estratégicos que se han identificado.

Asimismo, es necesario que el consejo de administración esté informado de manera permanente por el director general sobre los riesgos que se han identificado, el impacto cuantitativo y cualitativo que pueden tener en la sociedad, y las medidas que se están tomando para administrarlos.

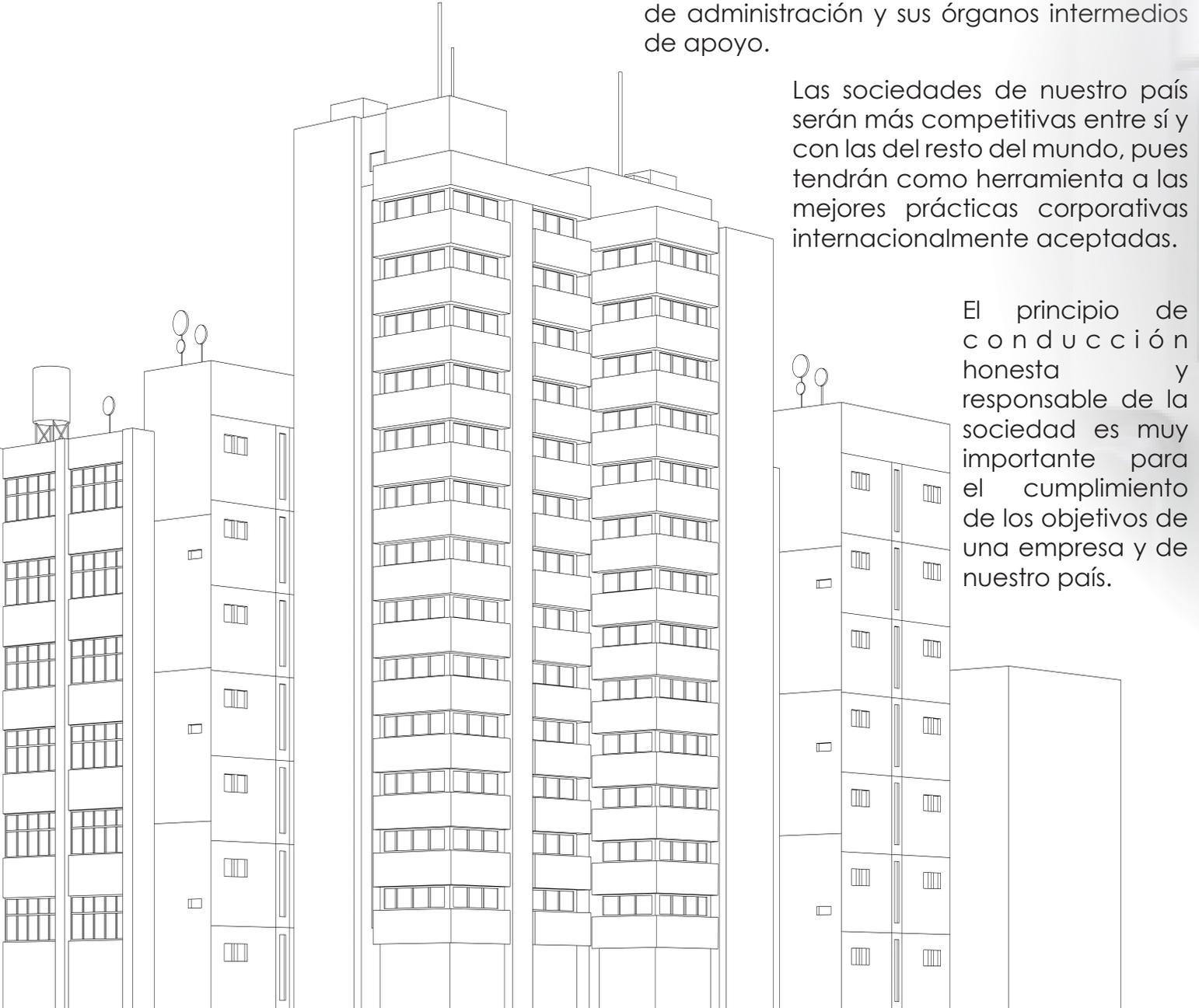
Se recomienda que periódicamente se realice una revisión y se emita un informe actualizado y detallado del estado que guarda el cumplimiento de las disposiciones legales a que está sujeta la sociedad y se le presente, cuando menos una vez al año, al consejo de administración.

Conclusión

Los principios del código van encaminados a establecer un marco de gobierno para las sociedades con las mejores prácticas corporativas que contribuyan a mejorar la integración y el funcionamiento del consejo de administración y sus órganos intermedios de apoyo.

Las sociedades de nuestro país serán más competitivas entre sí y con las del resto del mundo, pues tendrán como herramienta a las mejores prácticas corporativas internacionalmente aceptadas.

El principio de conducción honesta y responsable de la sociedad es muy importante para el cumplimiento de los objetivos de una empresa y de nuestro país.



La versión completa del código puede obtenerse en la página electrónica del CCE, www.cce.org.mx

Bibliografía consultada:
<https://www.cnbv.gob.mx/paginas/normatividad.aspx>
www.cce.org.mx

¿Cuál es la función de las organizaciones no gubernamentales (ONG)?

Manuel Jesús Cárdenas Espinosa

¿Alguna vez te has preguntado cuál es la función de una ONG?

Las organizaciones no gubernamentales son organizaciones independientes y sin ánimo de lucro creadas por la sociedad civil, y que

por lo general están vinculadas con proyectos sociales, culturales y de desarrollo; comenzaron a ser relevantes

después de la Segunda Guerra Mundial, cuando la Organización de las Naciones Unidas instauró el término ONG. Se crearon

para resolver causas sociales que ciertos gobiernos no han podido atender por falta de presupuesto, o por no estar previstas en sus planes de desarrollo.

Ahora bien, para que una organización se catalogue como ONG debe reunir una serie de características, como las siguientes:

1. Brindar servicios de utilidad pública. Sus acciones deben dirigirse a atender a los integrantes de una comunidad o grupo, de acuerdo con su ámbito de competencia.

2. No intentar suplantar la labor del Gobierno. Su actividad debe enfocarse a atender aquellas áreas o sectores donde el gobierno no tenga presencia.

3. Promover la participación y la autogestión.

Las ONG no buscan que las comunidades beneficiadas pasen a ser dependientes de las ayudas que se les suministran; al contrario, su objetivo principal es fomentar la participación y la autogestión de aquéllas para impulsar su desarrollo.

4. Buscar el beneficio común. Al ser sin ánimo de lucro, todos los beneficios son para las propias comunidades en las que se llevan a cabo los proyectos.

Al tener estas características, las ONG pueden trabajar con los gobiernos y el sector privado, uniendo esfuerzos para que estas organizaciones representen los intereses de los grupos marginados y expresen su opinión en materia gubernamental; además, la presencia de las ONG asegura una mayor transparencia en las acciones del sector público, al fomentar un buen gobierno.

En materia de financiamiento, en los últimos años, a nivel mundial se han destinado cerca de cuatro mil millones de dólares a programas desarrollados con la cooperación de las ONG en más de 60 países, relacionados con el medio ambiente, microcréditos, tareas de reconstrucción, acceso a las tecnologías de la información y derechos humanos; el financiamiento consiste en donaciones, las cuales se reciben mediante financiamiento público y privado.

Así, las organizaciones no gubernamentales reciben apoyos en especie, dinero y otras aportaciones de agentes privados, incluidas otras ONG; también, pueden recibir fondos de gobiernos y entidades públicas.

Cuando los fondos son públicos, se reciben conforme a alguna ley, cumpliendo una serie de requisitos, y con la única condición de que estos apoyos deben ser recibidos sin condición alguna. En ciertos presupuestos gubernamentales se destina una cuota a la labor de las ONG.

Hay diferentes tipos de ONG, de acuerdo con su objeto, como las siguientes:

1. De promoción y sensibilización. Se dirigen a influir en la estructura social y generar cambios relacionados con los derechos humanos, de un grupo social o colectivo.

2. De ayuda humanitaria y de emergencia. Se dedican a la cobertura de necesidades básicas de personas en riesgo de pobreza o exclusión social.

3. De acción social. Implican iniciativas sin ánimo de lucro que se dan en alguna comunidad; las personas que forman parte de ella contribuyen y son a la vez beneficiarias.

4. De desarrollo. Llevan a cabo su labor en países de extrema pobreza. El propósito de estas organizaciones no lucrativas es fomentar el empoderamiento de estas zonas en todas sus facetas.

Las ONG cuentan con una estructura administrativa y de gestión semejante a la de una empresa, ya que se pueden ver afectadas por las mismas variables del entorno. Los órganos de gobierno de las ONG son quienes deciden cómo apoyar, si en asuntos de medio ambiente, educación, derechos humanos, salud, entre otros, de acuerdo con su objeto e ideologías, con el propósito de contribuir al interés común de una población definida. En su estructura las ONG cuentan con comisiones de ética, balances sociales, mecanismos de certificación, para garantizar la transparencia dentro y fuera.

Así se garantiza la congruencia entre los propósitos y las acciones. Las ONG deben considerar que el hecho de atender alguna causa social no las exenta de las exigencias de calidad y rendición de cuentas sobre la manera como se han invertido los recursos conseguidos.

Una diferencia entre una empresa y un organismo no gubernamental, es que éste no distribuye sus excedentes, mientras uno de los objetivos primordiales de cualquier organización empresarial es maximizar las utilidades que se producen y repartirlas entre los accionistas de la empresa.

Las ONG son organizaciones voluntarias de ciudadanos, pertenecientes al denominado sector sin ánimo de lucro, de carácter nacional o internacional, formalmente constituidas, con objetivos enmarcados en por lo menos una de tres áreas: política, económica o social.

Actualmente, las ONG han redoblado esfuerzos, ya que los fenómenos sociales son más complejos.

En América Latina, dichas organizaciones se han enfocado en aminorar el déficit que existe en infraestructura y servicios básicos; hay alrededor de 50 mil ONG locales.

En este sentido, en los últimos diez años, las ONG de gestión de comedores populares para alimentar a familias y comunidades han crecido de forma exponencial.

En los países de Europa del Este, la sociedad civil ha creado ONG para hacer frente a la transición socioeconómica que atraviesan estos países. En África, las personas se organizan para defender sus derechos, reivindicar su cultura y mejorar sus condiciones de vida.

Asimismo, hay ONG de responsabilidad social corporativa, es decir, aquellas con acciones activas y voluntarias que contribuyen a la mejora social, económica y ambiental de la mano con las empresas.

Aunque el objetivo de estas entidades suele ser mejorar la situación competitiva y de valor añadido de las empresas, van mucho más allá del cumplimiento de la ley o una normativa concreta para evitar sanciones.

Lo anterior, para ajustar su actividad con los principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva. En esta filosofía de gestión y administración responsable socialmente encuadra un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión que hay en la práctica de su actividad en un nuevo equilibrio entre los aspectos económico, social y ambiental.

En este mundo globalizado, en el que los mercados y los gobiernos tienen un poder complementario, las empresas deben comprender su gran responsabilidad en el desarrollo sostenible del planeta y las personas. Diariamente, nuevas corporaciones se suman a estas prácticas y con fines sociales creando áreas encargadas exclusivamente para la atención de este tipo de situaciones en defensa de los derechos de sus trabajadores, de los más desfavorecidos o del mundo en general.

Las ONG, sin importar su diversidad o clasificación, son organizaciones sociales dinámicas y críticas, que con su accionar aportan soluciones reales a necesidades de todo orden. Desarrollan alianzas nacionales e internacionales para cumplir sus metas, misión y visión, generando redes de apoyo social integrales, que trascienden fronteras y permean toda la sociedad.

