



Vigencia del 16 al 30 de Noviembre de 2020

Revista 43 Año 2



CORPORATIVO

IMPUESTO

JURÍDICO

RECURSOS HUMANOS

▶ Dictamen INFONAVIT 2019

▶ Obligaciones de las personas ante el RFC del SAT

▶ Ley general de responsabilidad empresarial y debida diligencia corporativa

Entrada en vigor de los esquemas reportables (Parte 1)



Foto San Cristóbal de las casas, Chiapas D.A. aquinoticias.mx



Entrada en vigor de los esquemas reportables

Dr. Leopoldo Reyes Equiguas

Qué tal mis queridos amigos, me da gusto poder leernos en esta nueva entrega y como ya saben, a unas cuantas semanas del nuevo año, hay novedades anunciadas desde principios de este 2020, sí, adivinaste, estamos hablando de los “esquemas reportables”, los cuales son los mecanismos que permitirán a las autoridades conocer la manera en que los contribuyentes en general, y los asesores fiscales en particular, diseñan una suerte de “planeaciones” o “estrategias” con la finalidad de disminuir su carga fiscal; al respecto, se creó un sistema de declaraciones informativas, en el que se tendrá que informar el mecanismo mediante el cual se diseñó, implementó y ejecutó una serie de actos jurídicos cuyos alcances y efectos provocan en términos económicos, una reducción sustancial de la carga fiscal.

A photograph of a financial document with a pen, coins, and a pie chart. The document shows a table with the word 'Value' and several numerical entries: 9,179.53, 11,426.60, 9,611.01, and 7,189.65. To the right of these numbers are other numbers: 238.12, +50.14, +17.12, and +62.97. There are also percentages: 0.52%, 2.13%, 0.52%, 0.24%, 0.9%, and 0.0%. A black pen with a gold tip is resting on the document. In the background, there is a stack of gold coins and a pie chart with several slices.

Ahora bien, como es sabido, las autoridades fiscales llevan décadas tratando de combatir lo que se ha denominado "planeaciones fiscales indebidas", sin que a la fecha se pueda considerar que los resultados sean satisfactorios, o cuando menos hayan mermado la capacidad de defraudar por parte de aquellas empresas y contribuyentes, que, a través de la simulación de actos pretenden aplicar una falsa planeación fiscal, sin que el SAT tenga capacidad de reacción para inhibir tales conductas, no obstante, con las reformas fiscales para 2021 al Código Fiscal de la Federación se pretende cambiar la tendencia mediante la detección e identificación de los "simuladores fiscales".

Ante este escenario nos debemos preguntar: ¿está prohibida la planeación fiscal?, ¿es un delito identificar aquellas fallas del sistema y aprovecharlas para reducir la carga fiscal?, ¿cómo diferenciar entre una planeación fiscal legítima que basa su método en el derecho vigente y sin abusar de las figuras que para ello establecen las normas, de las burdas simulaciones sin sustento ni materialidad?; la esencia de una planeación fiscal legítima es que el contribuyente no evada la obligación de contribuir al gasto público a que se encuentre obligado; al contrario, que cumpla cabalmente con las disposiciones fiscales vigentes, pero ubicándose en los supuestos y momentos precisos para optimizar y reducir la carga impositiva, principalmente apoyados en la llamada "economía de opción".

¿Pero cómo se supone que el SAT podrá saber quién, o quiénes se dedican a asesorar adecuadamente al contribuyente, incluso, qué contribuyente se pretende ir por la libre sin aparentemente contar con el apoyo de un asesor?, pues para ello se crearon dos figuras relevantes: la cláusula general antielusión y los esquemas relevantes. En el caso de la cláusula general antielusión, hay dos figuras que comenzarán a aplicarse a partir de que inicien los llamados "esquemas reportables": a) la recaracterización de operaciones, y b) la declaratoria de nulidad de los actos jurídicos realizados por el contribuyente.

Con las nuevas figuras creadas por el legislador a través del recién incorporado artículo 5o-A del Código Fiscal de la Federación, está de la teoría de los actos jurídicos, que incluye el análisis de la llamada “simulación”, la cual puede ser dos tipos: relativa y absoluta, y es precisamente de ahí de donde el Ejecutivo toma la figura y la propone al legislador para convertir a la simulación relativa en lo que hoy es la recaracterización de operaciones, y a la simulación absoluta en la declaratoria de nulidad; un ejemplo de la primera sería cuando un contribuyente pretende hacer pasar un depósito en la cuenta por un préstamo y lo registra la contabilidad como una cuenta por pagar, pero no logra demostrar tal situación, por lo que la autoridad recaracteriza la operación y determina que es un ingreso fiscal con efectos para ISR e IVA; un ejemplo de la segunda de da a quien simula la prestación de servicios y la sustenta sólo con una factura electrónica, un contrato y una transferencia electrónica, por lo que la autoridad declara la nulidad del acto.

Las facultades descritas son parte del mecanismo conocido como “cláusula general antiabuso”, que se implementa con intención de ajustar a la realidad de los hechos los efectos legales en materia tributaria, por considerar que se está ante una simulación relativa o absoluta. Es evidente que lo que pretende regular el Ejecutivo es lo relativo a las planeaciones fiscales, ya que, a juicio de las autoridades tributarias, el contribuyente ha practicado de forma indiscriminada situaciones que, en un primer análisis, aparentan ser una planeación legítima, pero que en la mayor parte de los casos estamos ante simulaciones fiscales.

¿Y qué papel juegan los esquemas reportables en todo esto?, y ¿cuándo podrá aplicar la cláusula antiabuso la autoridad?, pues resulta que el propio artículo 5o-A señala que para poder recharacterizar las operaciones del contribuyente o declarar nulos los actos que se observen por carecer de razón de negocio o de materialidad, deberá primero haberse desahogado alguna facultad de comprobación, ya sea la visita domiciliaria, la revisión de gabinete o la revisión electrónica, y que antes de cerrar la auditoría en cualquiera de las tres modalidades, se deberá permitir al contribuyente conocer su situación ante la circunstancia de la aplicación de la cláusula antiabuso en cualquiera de sus dos variantes, para que pueda manifestarlo que a su derecho convenga, tras lo cual, la autoridad determinará lo que corresponda conforme a derecho.

Es aquí donde entran precisamente los “esquemas reportables”, para poder identificar quienes están aplicando “planeaciones fiscales” y quienes no, las autoridades tendrían que llevar a cabo revisiones a un gran número de contribuyentes; sería tanto como salir a cazar hormigas con escopeta; se necesita contar con información más precisa para que los recursos humanos, materiales y tecnológicos con los que cuenta el SAT se optimicen, y ello se puede lograr haciendo que quienes estén implementando cualquier tipo de planeación fiscal declaren y levanten la mano; de esta forma la autoridad tomará nota y llevará un padrón respecto de aquellos contribuyentes y asesores que estén practicando gimnasia mental, y se han dado a la tarea ya sea de verdaderamente encontrar de forma ingeniosa pero legal, un mecanismo que les permita un ahorro sustancial de impuestos, o en realidad se está ante simulaciones burdas que durante años han erosionado descaradamente al erario público sin mayor pudor, pues recordemos que en los últimos años, las supuestas planeaciones fiscales se han constreñido a conseguir facturas al menor porcentaje posible, y lo que yo cuestiono siempre en las conferencias en las que he tenido oportunidad de participar: ¿por qué el asesor fiscal nunca quiere poner por escrito o mediante contrato los servicios cuando se trata de una planeación fiscal?, ¿será que sabe que no está proponiendo una planeación, si no una simulación?, ahí está el punto toral de los esquemas reportables.



A partir de 2021, todo contribuyente que esté practicando una planeación fiscal deberá revisar los esquemas reportables que deben ser manifestados mediante declaración informativa, con intención de verificar si lo que se está haciendo cae en alguno de los supuestos a reportar, de la misma manera que los asesores fiscales; así que en esta primera entrega podríamos afirmar que las figuras de “cláusula antiabuso” y “esquemas reportables” son complementarias y se aplicarán en la medida en que la segunda permita conocer a la autoridad quiénes están practicando las diversas planeaciones fiscales, para que a través de la primera verifiquen si hay simulación relativa o absoluta en dichas planeaciones; así que bajo la máxima jurídica de “el que nada debe, nada teme”, a darse de alta si eres asesor fiscal y a preparar las informativas de los primeros esquemas reportables que se deberán informar en el ya inminente 2021, no sin antes poner en alerta al cliente, quien en último minuto podría cambiar de parecer y ya no seguir “planeando” o bien, hasta tratar de ampararse contra ese esquema, lo cual también sería contraproducente.



En mi próxima entrega platicaremos sobre los tipos de esquemas reportables que establece el Código Fiscal de la Federación y las obligaciones a cargo de asesores y contribuyentes; mientras tanto, cuídate mucho, amigo lector, ya que estamos a punto de entrar al famoso rebrote, y no sé en tu localidad, pero acá en la tierra de las quesadillas de queso y los tacos de suadero, sólo estamos esperando que pase el “Buen Fin” para que nuestra Jefa de Gobierno vuelva a decretar el semáforo rojo; así que a cuidarse y a sobrevivir del Coronavirus y de la 4T.



***Dr. Leopoldo Reyes Equiguas**

Contador Público, Abogado, Especialista en Impuestos y Maestro en Fiscal por la Universidad de Negocios ISEC, Cursó el Doctorado en Derecho de la Empresa por la Universidad Complutense de Madrid en Convenio con la Universidad Anáhuac, Diplomado en Derecho Procesal Constitucional por la SCJN, Catedrático y Coautor de diversas obras, miembro de la Asociación Nacional de Especialistas Fiscales A. C. (ANEFAC) y del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México (INCAM), Vicepresidente de la Comisión de Prevención de Lavado de Dinero e integrante de la Comisión Fiscal de la Zona Centro del IMCP, Socio e integrante de las Comisiones de PLD y de Especialistas Fiscales del Colegio de Contadores Públicos de México, A.C., Socio Fundador de la Firma Corporativo Legal Patrimonial, S.C. y Rector de la Universidad Latina.



Obligaciones de las personas ante el RFC del SAT

Comentaremos brevemente los fundamentos referentes de las personas físicas y morales, así como sus atributos, respecto a las obligaciones ante el SAT de acuerdo con el artículo 27 del Código Fiscal de la Federación y sus correlaciones

Fundamento: Código Civil del estado de Veracruz.

L.C. y M.A.N Sergio Jiménez Domínguez



Las personas se clasifican en: Persona Física y Personas Morales

Las personas físicas se definen en: es todo ser humano nacido vivo y viable.

Capacidad jurídica: adquieren la capacidad jurídica por el nacimiento y la pierden por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código.

Capacidad legal: es igual para el hombre y para la mujer; en consecuencia, ésta no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición, ejercicio y pérdida de los derechos civiles.

Limitaciones de la capacidad jurídica: la menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

Concepto de persona moral: es toda entidad a la que la ley reconoce personalidad jurídica propia distinta al de sus componentes.

Clasificación de las personas morales:

1. La Nación, los Estados y los Municipios.
2. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley.
3. Las sociedades civiles o mercantiles.
4. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.
5. Las sociedades cooperativas y mutualistas.
6. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no sean desconocidas por la ley.

Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución.

Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos.

Ninguna persona moral goza de los privilegios que las leyes conceden a los incapacitados.

Las personas morales se registrarán por las leyes correspondientes, por su escritura constitutiva y por sus estatutos.

ATRIBUTOS DE LAS PERSONAS

| | |
|----------------|---------------|
| Persona física | Persona moral |
| Domicilio | Domicilio |
| Nombre | Nombre |
| Capacidad | Capacidad |
| Nacionalidad | Nacionalidad |
| Estado civil | Patrimonio |
| Patrimonio | |

Es necesario estos atributos que forman parte de la personalidad jurídica de las personas nos vinculan con los actos y hechos jurídicos a que se está obligado, entre otros, ante el Servicios de Administración Tributaria (SAT).



Artículo 27 CFF tendrán las obligaciones ante el RFC de las personas físicas y morales cuando se tenga o cuando se esté en las siguientes situaciones:

Sujetos obligados

A. Sujetos y sus obligaciones específicas:

I. Las personas físicas y las personas morales deben dar cumplimiento a sus obligaciones siempre, que estén obligadas a lo siguiente:

a) Deban presentar declaraciones periódicas

ARTÍCULO 31. *Las personas deberán presentar las solicitudes en materia de registro federal de contribuyentes, declaraciones, avisos o informes, en documentos digitales con firma electrónica avanzada a través de los medios, formatos electrónicos y con la información que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general, enviándolos a las autoridades correspondientes o a las oficinas autorizadas, según sea el caso, debiendo cumplir los requisitos que se establezcan en dichas reglas para tal efecto y, en su caso, pagar mediante transferencia electrónica de fondos. Cuando las disposiciones fiscales establezcan que se acompañe un documento distinto a escrituras o poderes notariales, y éste no sea digitalizado, la solicitud o el aviso se podrá presentar en medios impresos.*

Presentación de declaraciones periódicas

Los contribuyentes que tengan obligación de presentar declaraciones periódicas de conformidad con las leyes fiscales respectivas, continuarán haciéndolo en tanto no presenten los avisos que correspondan para los efectos del registro federal de contribuyentes. Tratándose de las declaraciones de pago provisional o mensual, los contribuyentes deberán presentar dichas declaraciones siempre que haya cantidad a pagar, saldo a favor o cuando no resulte cantidad a pagar con motivo de la aplicación de créditos, compensaciones o estímulos.

Cuando no exista impuesto a pagar ni saldo a favor por alguna de las obligaciones que deban cumplir, en declaraciones normales o complementarias, los contribuyentes deberán informar a las autoridades fiscales las razones por las cuales no se realiza el pago.



b) Estén obligadas a expedir comprobantes fiscales digitales por Internet por los actos o actividades que realicen o por los ingresos que perciban.

Obligación de expedir comprobantes mediante documentos digitales

ARTICULO 29. CFF. Cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, los contribuyentes deberán emitirlos mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria.

Las personas que adquieran bienes, disfruten de su uso o goce temporal, reciban servicios o aquéllas a las que les hubieren retenido contribuciones deberán solicitar el comprobante fiscal digital por Internet respectivo.

Obligaciones a cumplir

Los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior deberán cumplir con las obligaciones siguientes:

- I. Contar con un certificado de firma electrónica avanzada vigente.
- II. Tramitar ante el Servicio de Administración Tributaria el certificado para el uso de los sellos digitales.

Opción por el uso de uno o más certificados de sellos digitales

Los contribuyentes podrán optar por el uso de uno o más certificados de sellos digitales que se utilizarán exclusivamente para la expedición de los comprobantes fiscales mediante documentos digitales. El sello digital permitirá acreditar la autoría de los comprobantes fiscales digitales por Internet que expidan las personas físicas y morales, el cual queda sujeto a la regulación aplicable al uso de la firma electrónica avanzada.

Tramitación de certificados de sello digital

Los contribuyentes podrán tramitar la obtención de un certificado de sello digital para ser utilizado por todos sus establecimientos o locales, o bien, tramitar la obtención de un certificado de sello digital por cada uno de sus establecimientos. El Servicio de Administración Tributaria establecerá mediante reglas de carácter general los requisitos de control e identificación a que se sujetará el uso del sello digital de los contribuyentes.

Tramitación mediante formato electrónico

La tramitación de un certificado de sello digital sólo podrá efectuarse mediante formato electrónico que cuente con la firma electrónica avanzada de la persona solicitante.



IV. Solicitar el certificado de firma electrónica avanzada.

b) Obligaciones adicionales de las personas morales

Las personas morales además dar cumplimiento a las obligaciones adicionales siguientes:

1. Anotar en el libro de socios y accionistas la clave en el RFC de cada socio y accionista y en cada acta de asamblea, la clave de los socios o accionistas que concurren a la misma.
2. Presentar un aviso en el RFC, a través del cual informen el nombre y la clave en ese registro de los socios o accionistas, cada vez que se realice alguna modificación o incorporación respecto a éstos, en términos de lo que establezca el reglamento de este código.

c) Contribuyentes de sueldos y salarios

IV. Las personas que hagan los pagos a que se refiere el capítulo I del título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deberán dar cumplimiento a la obligación siguiente:

Inscripción de contribuyentes de sueldos y salarios

Solicitar la inscripción de los contribuyentes a los que se realicen los pagos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como proporcionar correo electrónico y número telefónico de los mismos, o bien, los medios de contacto que determine la autoridad fiscal a través de reglas de carácter general.

d) Obligaciones de: representantes legales, socios y accionistas

Los representantes legales, socios y accionistas de las personas morales están obligados a dar cumplimiento a lo siguiente:

- I. Solicitar la inscripción en el registro federal de contribuyentes.
- II. Proporcionar la información relacionada con la identidad, domicilio y, en general, sobre la situación fiscal, mediante los avisos que se establecen en el Reglamento de este Código, así como señalar un correo electrónico y número telefónico, o bien, los medios de contacto que determine la autoridad fiscal a través de reglas de carácter general.
- III. Manifestar al registro federal de contribuyentes el domicilio fiscal.
- IV. Solicitar el certificado de firma electrónica avanzada.

Se ha hecho referencia al artículo 27 del Código Fiscal de la Federación derivado de las reformas que se aplican a partir del ejercicio 2020, las cuales es necesario observar de manera puntual y oportuna.



POR: L.C. y M.A.N. SERGIO JIMÉNEZ DOMÍNGUEZ
Fundador de Corporativo en Dirección de Negocios y Corporativo de Asesoría y Auditorías



Síguenos en redes sociales:

Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa

*Mtro. Ángel Loera Herrera

La trascendencia que tiene la responsabilidad social de la empresa, también conocida como “responsabilidad empresarial”, descansa en el ámbito político, económico y más allá de eso, se dice que la empresa tiene un “compromiso con todos aquellos individuos involucrados de forma directa o indirecta con los procesos de creación de valor” .

En la actualidad, son pocos los estudios jurídicos relacionados con la función social inherente a la empresa y sus obligaciones morales que expliquen cómo la reputación de la empresa debe ser vista como uno de los activos más valiosos que se debe cuidar y de cómo al ser vulnerado puede representar pérdidas económicas que autocondenen a la extinción de la empresa.



La laxitud con la que se puede conducir una persona moral en cuanto a su compromiso voluntario de autorregulación, en muchas ocasiones nos ha permitido conocer sus objetos ocultos que en no menos ocasiones se materializan a través de los actos de corrupción que dejan al descubierto la vulnerabilidad de los sistemas.

De entre las novedades legislativas que trajo consigo este 2020, surgió la propuesta para una Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa y en cuya exposición de motivos se identifica la necesidad de atender problemáticas en las materias siguientes:

1. El desempleo y la informalidad en materia laboral
2. La explotación indiscriminada de los recursos naturales, la quema de hectáreas de bosques o selvas, la contaminación de mares y océanos con desechos tóxicos o la emisión de altas cantidades de gases contaminantes como el dióxido de carbono (CO₂) o el dióxido de azufre (SO₂) en materia medioambiental.
3. El respeto a los derechos humanos.
4. Responsabilidad internacional, en donde se abarcan tópicos como derechos humanos, en armonía con las políticas públicas y el fortalecimiento de la confianza mutua entre empresas y sociedad.

Así pues, la ley en cuestión tiene por "objeto reglamentar en lo conducente el mandato previsto por el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo relativo al desarrollo nacional garantizando que éste sea integral y sustentable, reconociendo que en el desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social y de respeto irrestricto a los derechos humanos, los sectores público, social y privado, sin menoscabo de cualquier otra forma de actividad económica que contribuya al desarrollo del Estado Mexicano" .

1. Botero Gómez Santiago, Empresa, Sociedad y derecho.

2. Iniciativa con Proyecto de Decreto Mediante el cual se crea la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa.



Dicho de otra manera, con la propuesta en análisis se busca que las corporaciones se obliguen a realizar esfuerzos que perfeccionen los procesos de producción, manejo, distribución, uso o disposición de sus productos, con objeto de obtener las mejores condiciones de salud y seguridad para las personas involucradas de forma directa o indirecta.

En términos del artículo 6. de la ley de la materia, la responsabilidad empresarial por afectaciones a los derechos humanos existirá cuando se presenten los siguientes supuestos:

1. Cuando las actividades propias de la empresa estén o hayan provocado una afectación de manera directa.
2. Cuando las actividades propias de la empresa, sabiendo que éstas contribuyen o pueden llegar a contribuir indirectamente en cualquier afectación, no se hubieran evitado.
3. Cuando las actividades de alguna entidad con la que una empresa mantenga relación comercial causen o estén causando una afectación y se vinculen directamente con las operaciones, productos o servicios de la propia empresa.

Es evidente ante este panorama legislativo que si bien las buenas prácticas hasta el día de hoy se analizaban a la luz de la aplicación autoaplicativas, de ser aprobada la ley mutaríamos a la heteroaplicación, es decir, a la obligatoriedad de tener que implementar de manera permanente y progresiva un programa de responsabilidad social empresarial, cuyo impacto sea verificable y cuantificable entre los clientes, proveedores, empleados, grupos en situación de vulnerabilidad y cualquier grupo de interés, que deberá ser registrado ante la Secretaría de Economía.



Es por lo anterior que debemos darnos a la tarea de despolvar los instrumentos corporativos a que hemos hecho mención en artículos anteriores cuya función es la prevención y mitigación de impactos negativos de sus actividades, que busquen garantizar la promoción y protección de los derechos humanos y en su caso el remedio de daños cuando la empresa haya sido culpable de algún hecho o acto violatorio de los derechos humanos.

Por otra parte, la regulación en cuanto a los derechos humanos que las empresas deberán observar, se enfoca a los siguientes aspectos:

- Condiciones de trabajo y empleo.
- Respeto al derecho de libre sindicación y negociación colectiva.
- Participación en la comisión de violaciones graves a los derechos humanos.
- Igualdad y no discriminación.
- Vida digna y adecuado nivel de subsistencia.
- Protección de la privacidad y datos personales.
- Vida cívica y participación ciudadana.
- Vida cultural y diversidad religiosa.
- Respeto al ambiente.
- Educación y acceso a la tecnología.
- Combate a la corrupción.
- Transparencia y cumplimiento.
- Libre competencia.

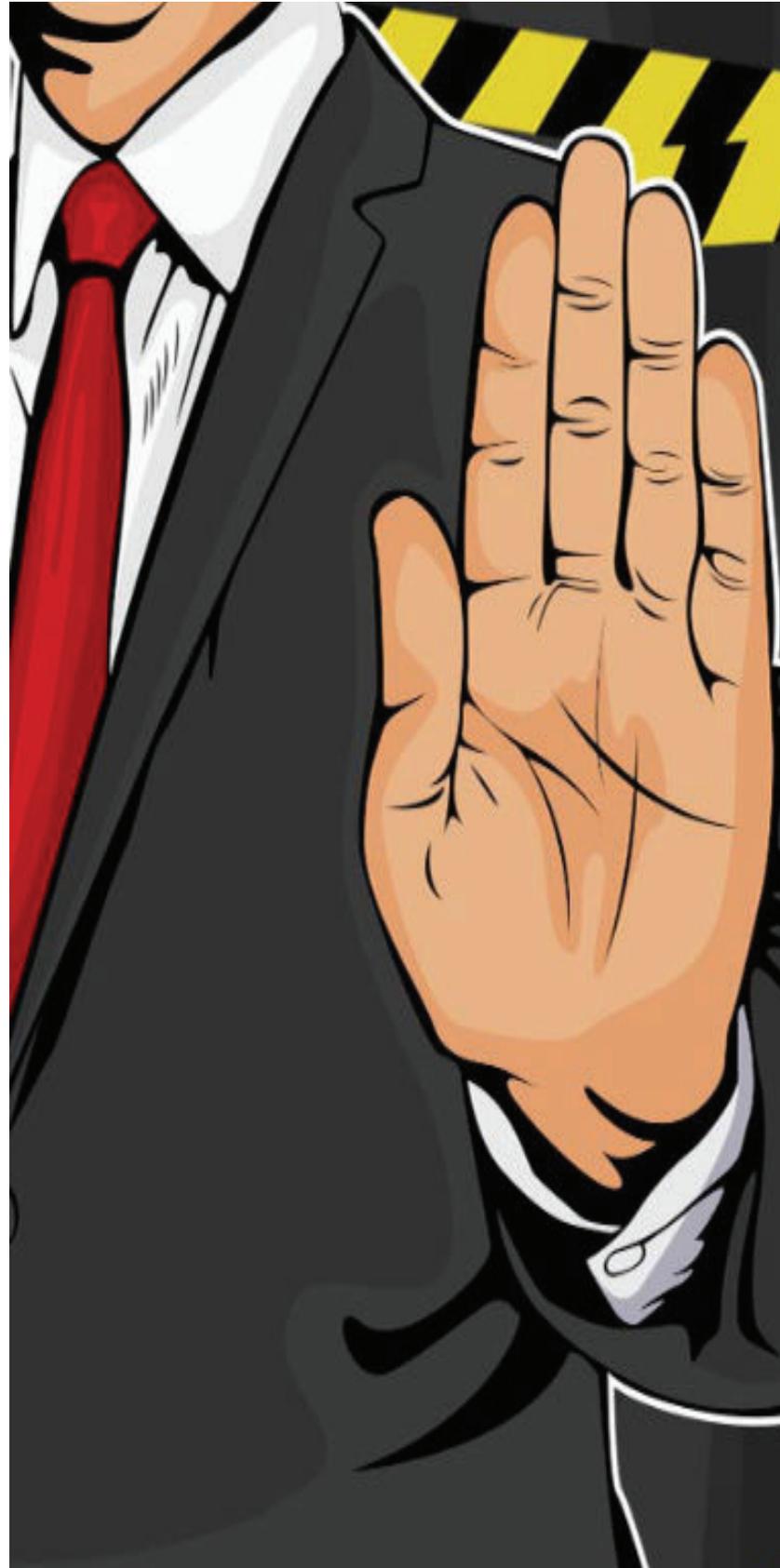
Otro aspecto interesante que prevé la propuesta de ley, es la obligación que se establece de tener que elaborar e implementar mecanismos de control interno y gobierno corporativo, programas de ética y cumplimiento normativo (compliance) para prevenir y detectar actos de corrupción, lo cual nos lleva a la Ley General de Responsabilidad Administrativa.



Vale mencionar que la evasión fiscal, el uso de engaños y/o aprovechamiento de errores para omitir total o parcialmente el pago de las cuotas obrero-patronales, el obtener un beneficio indebido con perjuicio a los trabajadores, o el uso y tratamiento indebido de datos personales, serán acciones equiparables a violaciones a los derechos humanos, por lo que el no demostrar que se han implementado los mecanismos para su prevención puede llevar a la comisión de infracciones que serán sancionadas conforme lo mencionaremos más adelante.

Asimismo, se ha dispuesto que para que una empresa se considere que actúa responsablemente se deberá conformar y desarrollar un mecanismo de debida diligencia que cumpla con las siguientes funciones:

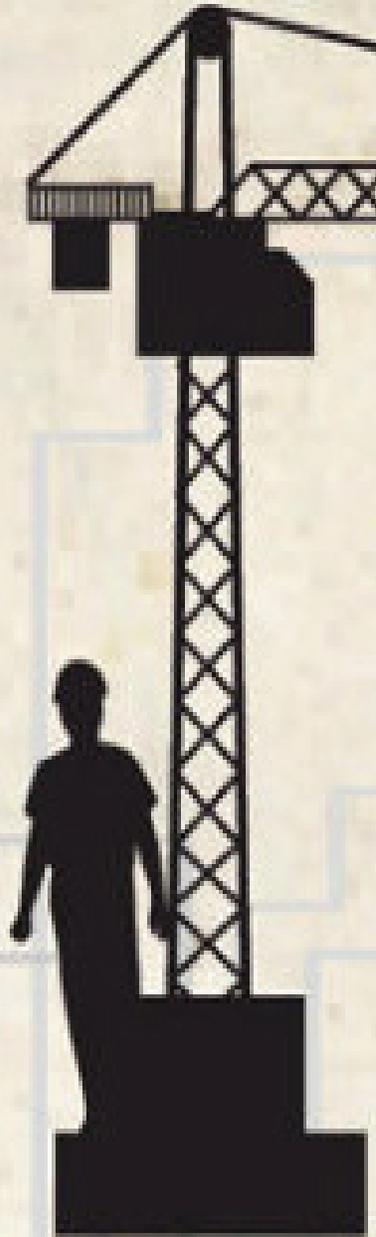
1. Elaboración, aplicación y actualización de un compromiso político de cumplimiento y respeto a los derechos humanos.
2. Desarrollo de un diagnóstico y valoración sobre los impactos de las actividades empresariales en materia de derechos humanos.
3. Diseño de un plan de acción para la implementación de medidas de prevención y mitigación de riesgos en materia de derechos humanos.
4. Elaboración de indicadores de medición para una efectiva supervisión y seguimiento de las acciones implementadas.
5. Diseñar mecanismos institucionales de remediación de daños por violaciones a derechos humanos.



Por último, queremos destacar las sanciones previstas en los casos de responsabilidad empresarial por violaciones a los derechos humanos, y que son las siguientes:

1. Amonestación pública o privada,
2. Sanción pecuniaria o multa.
3. Suspensión de actividades.
4. Clausura de locales o establecimientos.
5. Prohibición de realizar en el futuro actividades en cuyo ejercicio se haya cometido o participado en la violación de los derechos humanos de las personas.
6. Inhabilitación temporal consistente en la suspensión de derechos para participar de manera directa o por interpósita persona en procedimientos de contratación del sector público.
7. Intervención judicial para salvaguardar los derechos humanos de las personas.
8. Disolución de la empresa.
9. Las demás que expresamente determinen las leyes penales.

Según lo antes expuesto, en un sentido amplio, el compliance tiene una importancia tal que cada vez más se busca su aplicación como regulación heteroaplicativa; recordemos que la propuesta nace a raíz de compromisos generados a través de los tratados, por lo que no debe sorprendernos su aprobación y se sugiere involucrarnos para estar preparados ante el nacimiento de las obligaciones contenidas en esa ley.



LABORAL

*Mtro. Ángel Loera Herrera

Socio director de la firma Corporativo Legal Patrimonial, S.C.
aloera@legalpatrimonial.com 5591030106

Dictamen Infonavit 2019

C.P. Martin Ernesto Quintero Garcia.

¿Qué es el dictamen Infonavit?

Todos sabemos que el dictamen, para efectos del Infonavit, es un documento elaborado por un contador público autorizado por el instituto cuya finalidad es señalar y dar la opinión del cumplimiento de obligaciones que tiene el patrón o sujeto obligado ante el Infonavit en los términos del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit (Ripaedi), si bien no tiene carácter obligatorio.

Así, si la presentación del dictamen no es voluntaria, se recomienda hacerlo por las ventajas y beneficios que brinda al empresario con la finalidad de dar certeza de que está cumpliendo correctamente con sus obligaciones, sea parcial o total; el objeto es realizar los pagos de aportaciones correctos y las aportaciones de amortización adecuadas, y así evitar requerimientos y sanciones por la detección de diferencias.

Beneficios del dictamen Infonavit

Los beneficios del dictamen se consignan en el artículo 79 del Ripaedi como sigue:



No ser sujetos a visitas domiciliarias

Aplica por el o los ejercicios dictaminados. Este beneficio no aplica cuando exista denuncia específica de algún o algunos trabajadores. Tampoco aplica cuando el Infonavit, al revisar el dictamen, encuentre en su formulación irregularidades de tal naturaleza que obliguen a ejercer sus facultades de comprobación.



No emisión de cédulas de determinación de diferencias

Sólo aplica para el ejercicio dictaminado, a partir de la fecha en que el dictamen sea presentado, siempre y cuando se cumpla lo siguiente:

1. Que los avisos de inscripción y las modificaciones salariales derivadas del dictamen sean presentados en los formatos autorizados para ello.
2. Que las aportaciones o los descuentos a cargo del patrón, como resultado del dictamen, estén liquidados en su totalidad, o que en caso de las aportaciones, se haya optado por el pago en parcialidades con la respectiva garantía.

Los beneficios enlistados se obtienen una vez que el dictamen se ha presentado en tiempo, y no únicamente con la presentación del aviso de dictamen.

En el ejemplo siguiente se indican los beneficios por la presentación del dictamen en tiempo:

Aclaraciones por Dictamen



- ❖ Un patrón presenta en tiempo su dictamen por 2019, el 15 de octubre de 2020.
- ❖ El Instituto emite un requerimiento por algún periodo de 2019 y le es notificado:

Ejemplo 1.



ene feb mar abr may jun jul ago sep oct nov dic

- Patrón aún no tiene beneficio, debe aclarar y/o liquidar el adeudo.
- INFONAVIT continúa con las acciones de cobranza.

Ejemplo 2.



ene feb mar abr may jun jul ago sep oct nov dic

- Patrón goza del beneficio y debe de solicitar dejar sin efectos el requerimiento.
- En el Dictamen, de no aclarar las diferencias el CPA, podría ser llamado por INFONAVIT para revisarlo.

Además, permite identificar a tiempo errores en los cálculos que se realizan, pero la importancia recae en enterar correctamente las amortizaciones al revisar la EBA (emisión bimestral adelantada) contra la información que se tenga capturada en el sistema SUA.

Fechas clave para la presentación del dictamen Infonavit

Derivado de lo anterior, el empresario deberá conocer las fechas de presentación del dictamen, así como sus requisitos, a fin de que pueda reunir la documentación necesaria y ésta sea entregada en los plazos legales.

Aviso de presentación del dictamen

Si el empresario desea dictaminarse voluntariamente, será necesario haber efectuado el aviso de presentación de dictamen dentro de los primeros cuatro meses del año siguiente a la terminación del ejercicio fiscal, es decir, entre el 1o. de enero y el 30 de abril de 2020, y sólo aplica cuando el ejercicio a dictaminar sea precisamente el inmediato anterior.

En caso de que el ejercicio no sea el anterior, el aviso se podrá presentar en cualquier tiempo; por ejemplo, si se desea dictaminar el ejercicio de 2018, se podrá presentar en cualquier día y mes de 2020.

Se deberá utilizar el formato autorizado, disponible en el portal del Infonavit, así como contar con la firma del patrón o su representante legal y del contador público autorizado que va a dictaminar; es importante verificar que incluya todos los registros patronales a dictaminar, ya que únicamente éstos serán acreedores de los beneficios (artículos 59, 60 del Ripaedi).

Presentación del dictamen

El dictamen Infonavit debe presentarse en un plazo máximo de seis meses, contados a partir de la fecha de entrega del aviso; en caso de prórroga, dentro del plazo señalado en el oficio respectivo.

Entre los requisitos para la presentación del dictamen Infonavit, además de los señalados en el artículo 65 del Ripaedi, es necesario entregar en la delegación regional del Infonavit que corresponda al domicilio fiscal de la empresa, los siguientes documentos:

- 1.** Carátula para presentar el dictamen.
- 2.** Carta de presentación del dictamen sobre el cumplimiento de las obligaciones con el Infonavit (documento con los datos de identificación del patrón, que incorpora el dictaminador al cuadernillo del dictamen para que lo valide el personal institucional).
- 3.** Modelo de opinión.
- 4.** Anexo I Dictamen anual.
- 5.** Anexo II BIS Dictamen anual.
- 6.** Anexo II Dictamen anual.

Estos formatos se pueden descargar del portal Infonavit.

Para efecto de gozar de los beneficios que brinda presentar el dictamen de manera oportuna, se recomienda entregar el aviso de dictamen el primer mes del año, esperar a que transcurran 15 días hábiles para su aceptación y, de inmediato, presentar el dictamen correspondiente.

Presentación del dictamen del ejercicio 2019

Se habrá de considerar que por ser este año atípico dada la contingencia sanitaria, la presentación del dictamen del Infonavit es de dos formas:

1. Avisos presentados de forma presencial del 1 de enero al 31 de marzo de 2020.

2. Avisos presentados vía correo electrónico, autorizados hasta el 31 de mayo.

Conforme a lo expuesto, cobra especial relevancia el sentido de oportunidad que se brinde a la elaboración y presentación del dictamen, ya que esto repercute directamente en posibles contingencias para la empresa.

Por otra parte, derivado de la contingencia, en los avisos presentados por correo electrónico se deberá considerar la fecha de aceptación y de ahí contar los seis meses para poder cumplir; por ejemplo, si fue aceptado el aviso el 31 de mayo, el último día para presentar el dictamen será el 30 de noviembre de este año.

Asimismo, el instituto tuvo a bien emitir una nueva prórroga para presentar el dictamen del ejercicio 2019 en los términos siguientes:

Oportunidad en la presentación del Dictamen.

- ❖ El 18 de marzo de 2020, el Instituto notifica un requerimiento por algún periodo de 2020.
- ❖ El patrón presenta en tiempo su dictamen por 2019 en el mes:



- Patrón goza de beneficio y puede solicitar dejar sin efectos el requerimiento.
- En caso de revisión de Dictamen, se solicita aclaración al CPA.



- Patrón aún no tiene beneficio, debe aclarar y/o liquidar el adeudo.
- El CPA debe pronunciarse en el dictamen por las diferencias del requerimiento.
- INFONAVIT continúa con las acciones de cobranza



En atención a lo anterior y con relación a la presentación por parte del Contador Público Autorizado del Dictamen INFONAVIT, prevista en el artículo 68, del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y entero de descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para el caso de que el **Aviso** del Dictamen haya sido efectuado en el mes de **Mayo** y que por consecuencia el plazo de los seis meses **venza en este mes de noviembre del 2020**, considerando la presentación del aviso conforme lo señala el artículo 65 del citado Reglamento, se podrán presentar, por única ocasión, en las siguientes fechas:

| Fecha de presentación de los avisos | Fecha de presentación de Dictamen | Fecha límite de presentación |
|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| 1 al 7 de mayo de 2020 | 1 al 7 de noviembre de 2020 | 20 de noviembre de 2020 |
| 8 al 14 de mayo de 2020 | 8 al 14 de noviembre de 2020 | 27 de noviembre de 2020 |
| 15 al 21 de mayo de 2020 | 15 al 21 de noviembre de 2020 | 4 de diciembre de 2020 |
| 22 al 31 de mayo de 2020 | 22 al 30 de noviembre de 2020 | 11 de diciembre 2020 |

Adjunto el comunicado correspondiente para que sea del conocimiento de todos los contadores públicos autorizados.

Conclusión

Como sabemos, las autoridades del Infonavit, IMSS, SAT y la STPS están llevando a cabo una cruzada de revisión referente a las obligaciones por cumplir y al acatamiento de las normas de seguridad e higiene relacionadas con la alerta sanitaria.

¿Qué información debemos cuidar?

Es obligatorio para los patrones o contribuyentes llevar a cabo lo siguiente:

Realizar anualmente el cálculo de retención de impuestos por sueldos y salarios.

Efectuar el timbrado de las nóminas durante el ejercicio.

Presentar las declaraciones informativas de IVA.

Presentar la contabilidad electrónica.

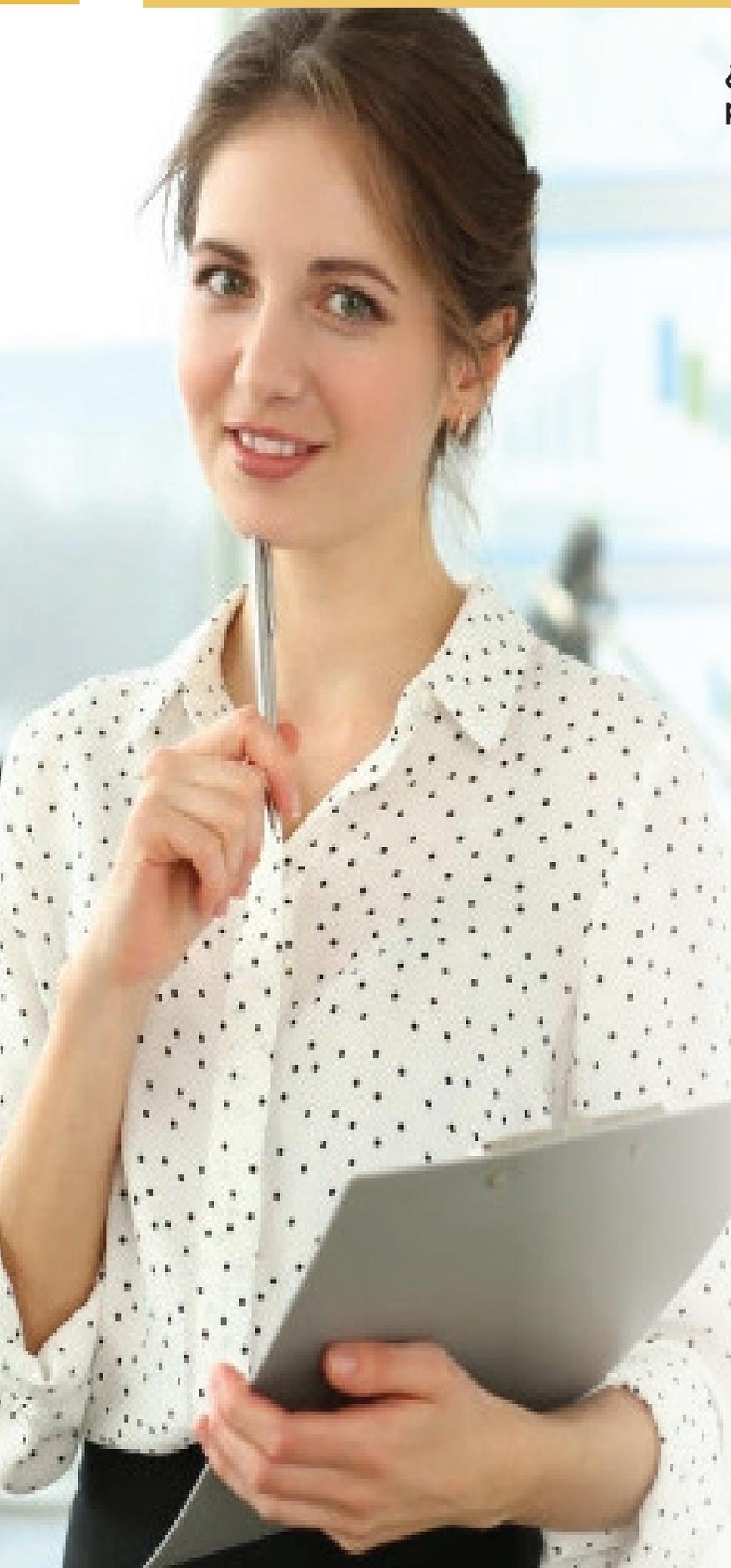
Esta información que exige el SAT es compartida con el IMSS y el Infonavit para que efectúen sus actividades de fiscalización.

De ahí que sea importante promover el dictamen para efectos de seguridad social; al respecto, las opiniones de los contadores públicos al trabajo profesional presentado confieren relevancia.

Asimismo, es importante estar actualizado en la materia, y con la ayuda de MUNDOCP es una magnífica oportunidad.

Saludos.

C.P. Martin Ernesto Quintero Garcia.
Especialista en Seguridad Social
RMA Consultores Profesionales SC
Correo: mquintero@rma.com.mx



¿Cuáles son las obligaciones de los patrones?

1. Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple la prevención de los factores de riesgo psicosocial la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.
2. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
3. Evaluar el entorno organizacional.
4. Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
5. Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
6. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
7. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando haya signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
8. Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
9. Llevar los registros siguientes: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, evaluaciones del entorno organizacional, medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

¿Qué debe contener la política de prevención de riesgos psicosociales?

La política de prevención de riesgos psicosociales es la declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Cada centro de trabajo deberá elaborar su propia política, con base en sus condiciones y sus posibilidades, de forma que se instrumenten en acciones los compromisos que se indiquen en la política.

La norma contiene un ejemplo de política de prevención de riesgos psicosociales en la Guía de referencia IV, misma que puede ser adaptada a las necesidades de cada centro de trabajo. Esta guía es voluntaria y no de cumplimiento obligatorio.

¿Cuáles son las medidas de prevención que se deben aplicar?

Las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, aplican a todos los centros de trabajo, sin importar su tamaño.

Para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así para promover el entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán llevar a cabo lo siguiente:

1. Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación.
2. Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.
3. Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la LFT, evaluación y reconocimiento del desempeño.



Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas antes, deberán considerar lo siguiente:

En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo, deberán incluir:

1. Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo.
2. Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.
3. Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores.
4. Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impidan o limiten el desarrollo de su trabajo, cuando los mismos se presenten.
5. Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.

Respecto a las cargas de trabajo, deberán contener:

1. Revisión y supervisión sobre la distribución de la carga de trabajo

para que se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación.

2. Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados.
3. Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.

En lo que se refiere al control de trabajo, deberán comprender:

1. Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo, para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad, siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello.
2. Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.
3. Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, con objeto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.

En cuanto al apoyo social deberán incluir actividades que permitan los siguientes:

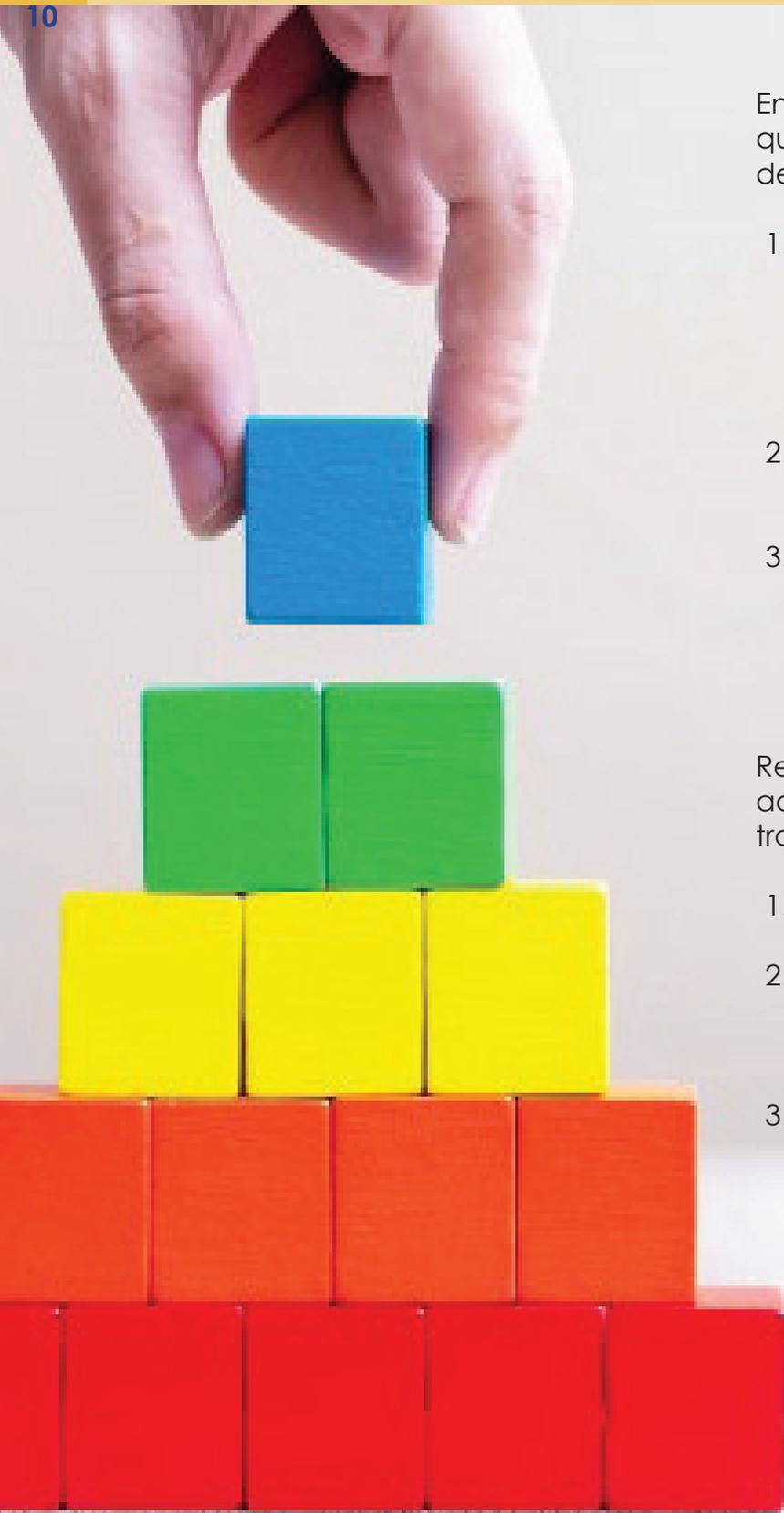
1. Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros.
2. Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo.
3. Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores.
4. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre los trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Respecto al equilibrio en la relación trabajo-familia se considerará lo siguiente:

1. Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan.
2. Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la LFT.
3. Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar.
 4. Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores.
 5. Para el reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan lo siguiente:
 - a) Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores.
 - b) Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes.
 - c) En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo.

En relación con la prevención de la violencia laboral se deberá llevar a cabo lo siguiente:

1. Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores.
2. Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación.
3. Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral.



En el caso de la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover lo siguiente:

1. Que el patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo.
2. Que los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores.
3. Que los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.

Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir lo siguiente:

1. Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas.
2. Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.
3. Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.



¿Cómo se debe efectuar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial?

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberán considerar lo siguiente:

1. Las condiciones en el ambiente de trabajo; es decir, condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; condiciones del lugar de trabajo que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.
2. Las cargas de trabajo: exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad; pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.
3. La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación, son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir en su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.
4. Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la LFT. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada; se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y sin medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud de manera temprana.
5. Interferencia en la relación trabajo-familia. Se da cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.

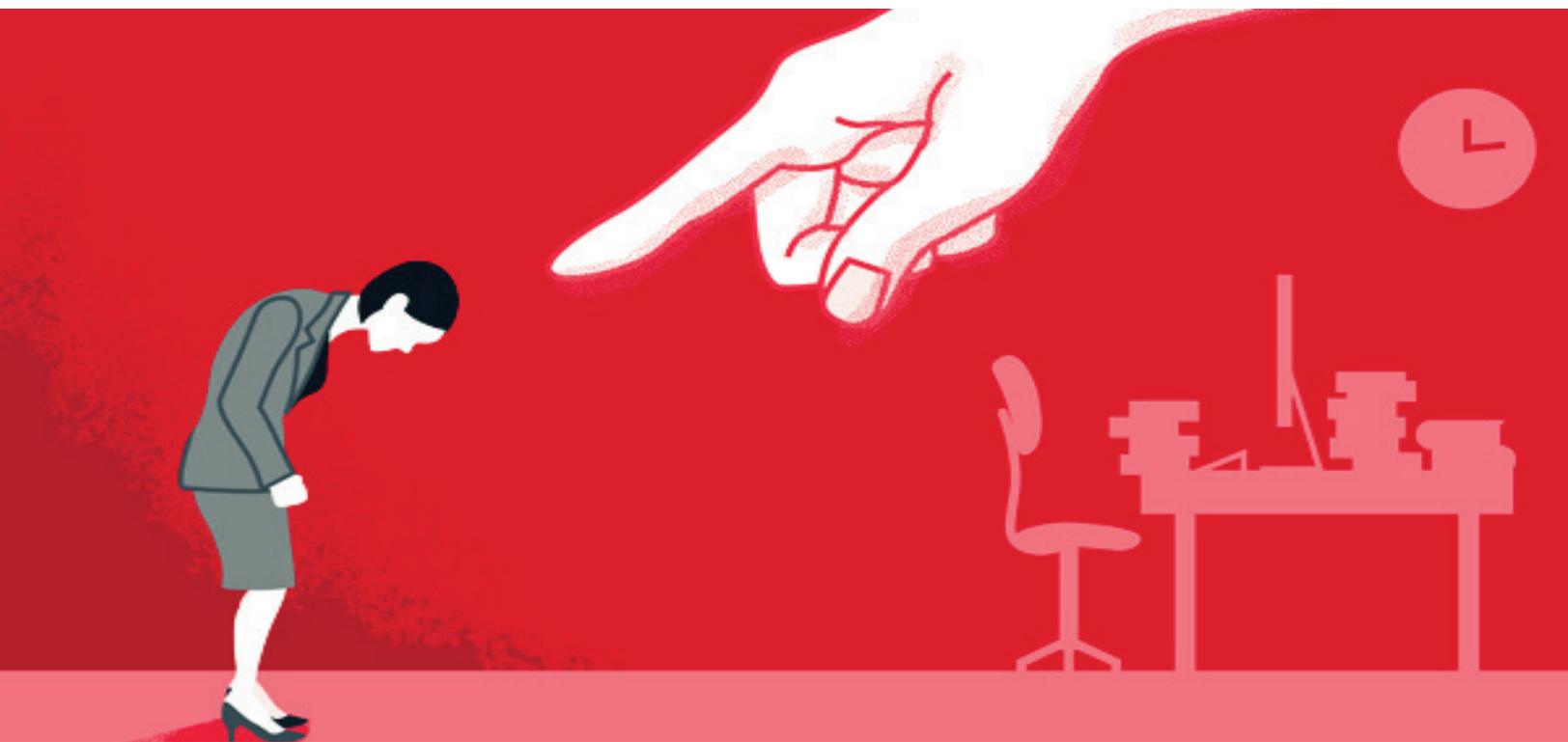
La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos

Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

1. El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.
2. El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con las actividades, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.

La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

- a) Acoso, acoso psicológico: aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta norma no se considera el acoso sexual.
- b) Hostigamiento: el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- c) Malos tratos: aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).





Esta obligación aplica a los centros de trabajo que tienen entre 16 y 50 trabajadores, e incluso con más de 50 trabajadores. Para llevar a cabo la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial hay dos posibilidades:

1. Utilizar la Guía de referencia II si se trata de centros de trabajo de menos de y hasta 50 trabajadores o la Guía de referencia III, en el caso de centros de trabajo con más de 50 trabajadores; o bien,
2. Cualquier método que considere lo siguiente:
 - a) Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la norma para tal efecto (numeral 7.5).
 - b) La forma como se deberán aplicar los cuestionarios.
 - c) La manera de evaluar los cuestionarios.
 - d) Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial debe efectuarse como máximo cada dos años.

¿Cómo se evalúa el entorno organizacional favorable?

La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender los elementos siguientes:

1. El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa.
2. La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas.
3. La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores.
4. La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores.
5. La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares.
6. La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

14 Esta obligación aplica sólo a los centros de trabajo que tienen más de 50 trabajadores. Para evaluar el entorno organizacional, hay dos posibilidades:

1. Utilizar la Guía de referencia III, o bien,
2. Cualquier método que considere lo siguiente:
 1. Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la norma para tal efecto (numeral 7.5).
 2. La forma como se deberán aplicar los cuestionarios.
 3. La manera de evaluar los cuestionarios.
 4. Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

La evaluación del entorno organizacional debe realizarse como máximo cada dos años.

¿Cuándo aplican las acciones de control?

Las acciones de control sólo se deben aplicar cuando el resultado de las evaluaciones determine la necesidad de desarrollarlas; de ser el caso, dichas acciones se deberán implementar a través de un programa.

En el caso de las Guías de referencia II y III, las acciones de control se aplican cuando el resultado indica que se tiene un grado de riesgo medio, alto y muy alto.

El programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral, deberá contener lo siguiente:

1. Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa.
2. El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse.
3. Las fechas programadas para su

realización.

4. El control de los avances de la implementación del programa.
5. La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso.
6. El responsable de su ejecución.



Las acciones deberán realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:

1. Primer nivel: las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales en el centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.
2. Segundo nivel: las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales; se basa en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización (contempla temas como manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), además de reforzar el apoyo social.
3. Tercer nivel: las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud; se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra, según corresponda.

Además las medidas de control deben ser determinadas para cada tipo de factor cuyo resultado sea de un nivel de riesgo medio, alto o muy alto, conforme a las características de las actividades del centro de trabajo; en ese sentido, la norma no obliga a una medida específica, en realidad obliga a que los centros de trabajo establezcan acciones de control para los hallazgos encontrados en las evaluaciones.



¿Cuándo se deben practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores?

La práctica de exámenes médicos y/o evaluaciones psicológicas, es una medida de aplicación general, es decir, la entrada en vigor de la norma no es la circunstancia que obligue a que se realicen; para ello se requiere que se cumplan al menos las condiciones siguientes:

1. Que se compruebe la exposición del trabajador a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial; esto puede hacerse mediante la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial cuando se tiene un nivel de riesgo muy alto, o a través del mecanismo por medio del cual el centro de trabajo recibe las quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y las denuncias de actos de violencia laboral.
2. Que haya signos o síntomas que denoten alguna alteración de la salud del trabajador.

La norma prevé que los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas puedan efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo.

En todos los casos, el médico será responsable de determinar la necesidad de practicar exámenes médicos a los trabajadores y/o de canalizarlos para que reciban atención psicológica.



¿Qué registros se requieren?

La norma señala que los centros de trabajo deben contar con registros sobre lo siguiente:

1. Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, si se trata de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional.
2. Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale.
3. Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.
4. El registro sobre de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en el caso de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones de entorno organizacional; los centros de trabajo siempre deberán contar con él, invariablemente.

El registro de las medidas de control y de los trabajadores del centro de trabajo a los que se les aplicaron evaluaciones clínicas dependerá del resultado de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, de que los trabajadores manifiesten alguna alteración de su salud.



Damos crédito de la información vertida al documento denominado:

Guía informativa NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención.

www.stps.gob.mx

Finalmente, como es costumbre al terminar nuestras recomendaciones te digo que, de acuerdo con mi experiencia de muchos años como consultor de empresas, puedo asegurar categóricamente que **siempre es más barato** cumplir con las leyes, reglamentos, normas o lineamientos de carácter obligatorio en nuestra empresa, **que el no hacerlo.**

“Como patrón y empresario, apóyese siempre en expertos asesores”.

CP Martin Ernesto Quintero Garcia

RMA Consultores Profesionales SC

Correo: mquintero@rma.com.mx

Con Colaboración

CP Horacio Flores Romo Chávez

Especialista: normas oficiales mexicanas y sistemas de gestión ISO

Socio – Consultor

Correo: treblink023@gmail.com

