



Revista Digital de Publicación Quincenal

Membresía Anual
\$1,500

MUNDOCP[®]
CORPORATIVO PROFESIONAL

Vigencia del 1 al 15 de Noviembre de 2020

Revista 42 Año 2



CORPORATIVO

IMPUESTO

JURÍDICO

RECURSOS HUMANOS

CDFI

Requisitos de acuerdo
con el CFF

Prevencción de factores
psicosociales

Obligatorio para todas las empresas
o negocios. Se terminó el plazo

Análisis del juicio de
resolución exclusiva
de fondo

DONATARIAS AUTORIZADAS

Futuro incierto con vistas
a las reformas fiscales 2021



Foto San Miguel de Allende Taxco Guerrero D.A. www.nupciasmagazine.com




/Revista MUNDO CP CORPORATIVO PROFESIONAL



www.mundocp.com

Futuro incierto de las donatarias autorizadas con vistas a las reformas fiscales 2021

Dr. Leopoldo Reyes Equiguas

A hand is shown in the foreground, pointing towards a digital network of glowing dollar signs. The network consists of interconnected nodes and lines, with several dollar signs highlighted in a bright, glowing effect. The background is dark and blurred, suggesting a digital or financial environment.

Que tal, mis queridos lectores, como siempre, es un gran placer poder interactuar con ustedes una vez más a través de nuestra revista digital CP Mundo Corporativo; y a pesar de que estamos inmersos en una situación crítica tanto en materia de salud como económica, es importante mantener siempre una actitud positiva y de optimismo ante los problemas que debemos afrontar, ya sea en lo individual como en lo colectivo; la sociedad mexicana ha venido experimentando una serie de relevos en el poder político y gubernamental, cada gobierno en turno le ha impuesto un sello peculiar a su respectiva gobernanza; sin embargo, el común denominador de todos los colores que han gobernado México ha sido la incapacidad para resolver tanto problemas sistémicos como emergentes, en seguridad, en economía y en disminución de los índices de pobreza, rubros en los que ninguno de los presidentes en turno en la historia reciente del país ha sacado buenas notas; algunos malos y otros peores, pero todos reprobados.

En este contexto, han sido las organizaciones de la sociedad civil las que ante la inoperancia o torpeza manifiesta de las autoridades (de los tres niveles de gobierno), han tenido que "sacar la casta" para resolver problemas apremiantes como cuestiones de violación a derechos humanos, desaparición forzada, incremento de homicidios y delitos de alto impacto, pobreza extrema, desvío de recursos públicos, corrupción rampante, desigualdad social, entre otros, lo que propició la generación casi espontánea de sociedades y asociaciones civiles, mismas que ante la urgencia de soluciones prácticas y eficaces a los problemas que aquejan a nuestra sociedad, se han dado a la tarea de recabar fondos y donaciones para poder constituirse y operar con presupuestos que se conforman gracias a la buena voluntad de gente que como tú y como yo, estamos dispuestos a favorecer causas sociales mediante donativos, prefiriendo hacer dichos pagos antes que pagar impuestos, es decir, preferimos entregar el poco recurso del

que disponemos a particulares o entidades privadas, en quienes confiamos más que en nuestros propios gobernantes, para hacer llegar dicho recurso a las causas que consideramos más urgentes de atender, ya que la opacidad, dispendio y discrecionalidad que destaca el ejercicio del gasto público (de todos los gobiernos y todos los partidos), nos hacen perder no sólo el ánimo de pagar nuestras contribuciones de manera espontánea y correcta, sino que además, nos hacen perder la fe en un "estado de derecho", que parece cada vez más un simulacro masivo de funcionarios públicos que aparenta "cumplir y hacer cumplir la Constitución", pero que tras bambalinas siguen viendo al erario público como un botín del cual hay que hacerse en breve tiempo, dependiendo la duración del periodo que le haya tocado en turno al susodicho funcionario, tres años para presidentes municipales y legisladores, seis años al presidente de la república, cuatro años para el presidente de la suprema corte, y diversos plazos tratándose de funcionarios

de la llamada "alta burocracia" como secretarios de Estado y titulares de organismos fiscales autónomos; es así como en la medida en que el desdén, la desatención y falta de sensibilidad con la que nuestros gobiernos han abordado la infinidad de problemas sociales, la sociedad civil ha ido despertando a través de organismos privados, muchos conocidos como ONG (organismos no gubernamentales), que han despertado la simpatía de propios y extraños por las causas que abanderan, logrando no solamente captar la atención de todo mundo, sino también donaciones que provienen tanto de personas físicas como morales, de personas residentes en nuestro país como de organismos internacionales, lo que demuestra que efectivamente la falta de acciones concretas y de políticas públicas por parte de los tres niveles de gobierno han obligado a la ciudadanía a despertar y colmar los espacios vacíos de los gobernantes que no han sabido atender los requerimientos sociales, sin politizar o imponer ideologías políticas a la población, anteponiendo intereses personales a los colectivos.



El problema es que ahora, esos organismos que se han venido constituyendo de unos años a la fecha, y que han logrado obtener un permiso o autorización del Servicio de Administración Tributaria como “donatarias autorizadas” y con ello, poder expedir comprobantes deducibles de impuestos, lo que les permite una mayor captación de recursos financieros, han sido objeto de escepticismo, de desconfianza y de ataques manifiestamente abiertos por parte de las autoridades, ya sea con el argumento de que sirven para “lavar dinero”, para “evadir impuestos”, o cuando menos para la implementación de planeaciones fiscales agresivas; como ejemplo tenemos uno de los más agresivos ajustes implementados durante la presidencia de Felipe Calderón, quien asestó uno de los golpes más devastadores a la figura de “donatarias autorizadas”; recordemos que fue en las reformas fiscales del año 2008 cuando se crearon tanto el impuesto empresarial a tasa única como el impuesto sobre depósitos en efectivo, cuando el Ejecutivo Federal decidió reformar el título III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y eliminó por completo los beneficios para varias entidades que se encontraban tributando en dicho título, como era el caso de instituciones

particulares dedicadas a la enseñanza con reconocimiento de validez oficial por parte de la Secretaría de Educación Pública, quienes hasta ese entonces, daban cabida a la demanda educativa que a la fecha no ha sido satisfecha por las escuelas públicas, por lo que tanto escuelas como universidades que gozaban de la exención de sus ingresos para efectos del ISR, tuvieron que convertirse en donatarias autorizadas para expedir comprobantes deducibles de impuestos, si querían mantener dicho tratamiento fiscal; hasta ahí no habría problema, la situación fue que para obtener tal autorización por parte del SAT era indispensable que respecto a los estatutos sociales de la donataria, se cumplieran a partir de esa fecha tres requisitos:

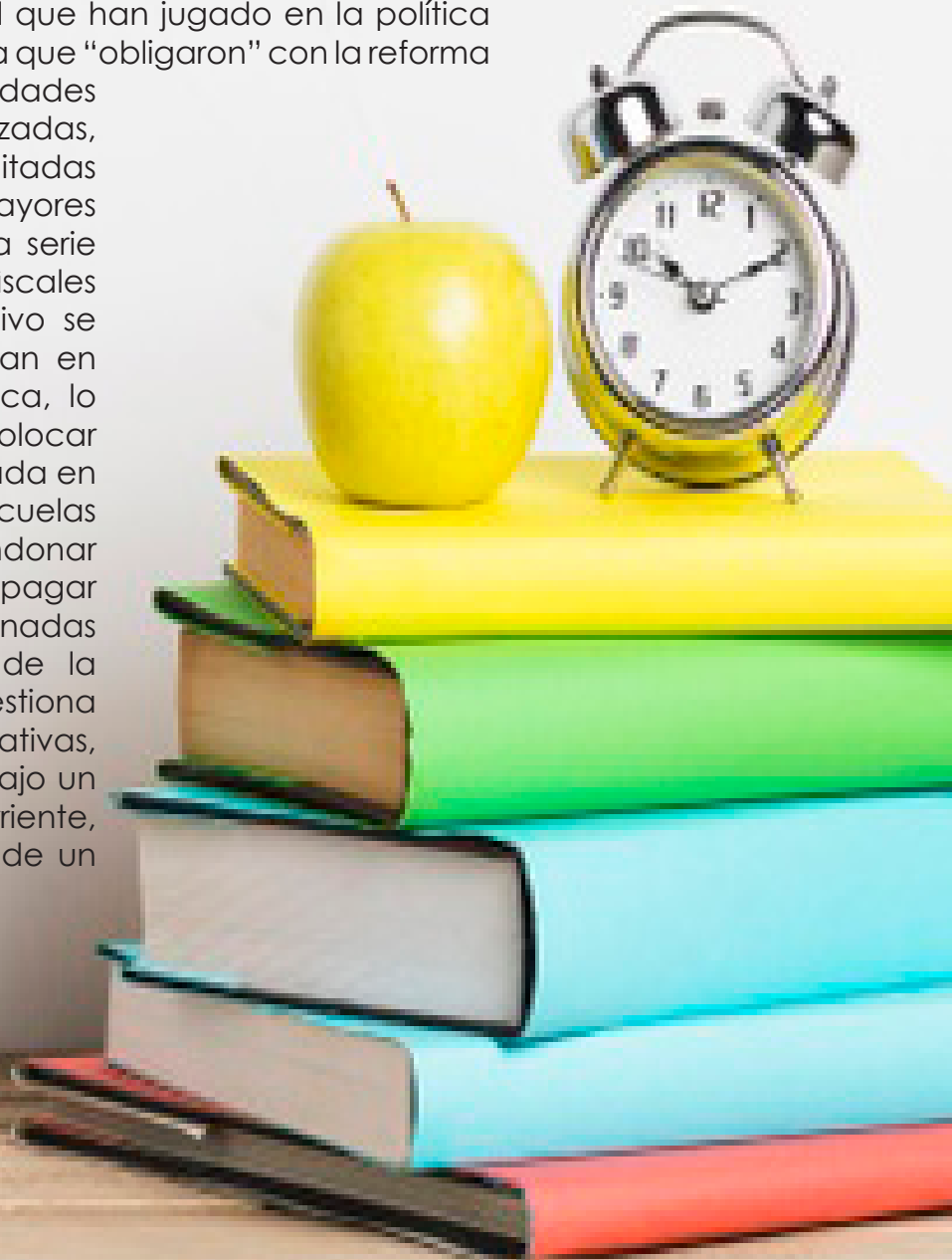
1. No se podría repartir remanente a sus integrantes.
2. Las partidas no deducibles se considerarían como reparto de remanente y darían como resultado la revocación de la autorización.
3. La liquidación de la donataria obligaría a que su patrimonio se donara a otra entidad con las mismas características.



Como se observa, quienes optaron por mantenerse en el título III de la Ley del Impuesto sobre la Renta tuvieron que eliminar cualquier aspecto económico o de rentabilidad de su modelo educativo, dejando a la institución educativa a expensas de la caridad, buena fe o buena voluntad de algún particular que de forma empática quisiera “contribuir” con la causa de la educación, y quienes no siguieron con el modelo “caritativo” comenzaron a pagar los impuestos que nunca habían pagado, obligando con ello a imponer cuotas acorde con los costos reales que el mercado y los insumos que se ocupaban para la impartición de cátedra exigen hoy para una educación de calidad.



Bajo las dos ópticas planteadas, habrá quienes estén a favor y quienes en contra; analicemos las dos perspectivas: quienes hayan estado a favor de que las escuelas y universidades perdieran su calidad de entidades exentas del ISR por considerar que se trataba de “empresas” que ganaban millones y millones de pesos sin tener que reportar un solo peso de impuestos al fisco, déjenme decirles que lo que muchos calificaron en su momento de “industria” educativa, generaba una gran cantidad de empleos y a la fecha los sigue generando, y con ello un ISR por salarios, así como cuotas al IMSS y contribuciones locales por concepto de nómina, permitiendo cubrir una gran demanda de educación en todos los niveles del sistema educativo nacional que el Estado no puede y en ocasiones no quiere atender, por falta de presupuesto y de voluntad política; ya sabemos la historia de los sindicatos de maestros y el papel que han jugado en la política nacional a lo largo de la historia, ahora que “obligaron” con la reforma calderonista a que escuelas y universidades se convirtieran en donatarias autorizadas, dichas instituciones se encuentran limitadas para poder crecer y ofertar mayores espacios, ya que dependen de una serie de requisitos y limitantes en términos fiscales que hacen que el modelo educativo se ajuste a restricciones fiscales que van en detrimento de la calidad académica, lo que permite en muchas ocasiones, colocar a las instituciones de enseñanza privada en el ojo del huracán; por otro lado, las escuelas y universidades que decidieron abandonar el modelo “caritativo” y comenzar a pagar impuestos al Estado, han sido cuestionadas y criticadas como “mercenarios” de la educación o “neoliberales”; se les cuestiona por cobrar “altas” cuotas educativas, cuando lo que hacen es trasladar bajo un modelo de negocio común y corriente, los costos operativos al consumidor de un servicio,



lo que es aprovechado por políticos de bajo perfil para hacerse propaganda barata, quienes necesitan culpables para desviar los reflectores ante su ineptitud, argumentando que los particulares se quieren enriquecer a costa de las colegiaturas que cobran al pueblo, pero no explican por qué; el presupuesto destinado a la educación se gasta en maestros que se encuentran tomando las calles y no impartiendo clases en las aulas, o dando prebendas a sindicatos afines al sistema en lugar de infraestructura en escuelas, universidades y centros de investigación; hoy, la pandemia ha develado de cuerpo entero las carencias en materia educativa de nuestro país, y es sólo una muestra de cómo la falta de gente preparada y con una visión de estadista ha propiciado que el respiro que las organizaciones no gubernamentales que no solamente en materia educativa, también en materia de derechos humanos, ciencia y tecnología, cultura, salud, en aspectos sociales y civismo, estén a punto de desaparecer con tantos lineamientos que más que regularizar, pareciera que quieren controlar o imponer una suerte de monitoreo para no permitir que la sociedad civil se exprese, se manifieste de forma articulada y alcance a

tener una representatividad más allá de lo civil, alcanzando quizá, ¿por qué no?, una articulación política que le dé presencia, voz y voto en asambleas populares primero, y después en legislativas; ¿será que estamos en presencia de los primeros estertores de una muerte anunciada del establishment mexicano?, y estas nuevas reformas que pretenden limitar y acotar aún más a las donatarias autorizadas previstas para 2021 como la nuevas causales para revocar sus autorizaciones para recibir donativos deducibles de impuestos, ¿serán señales de lo que se viene para limitar cualquier intento de manifestación organizada de la sociedad civil?; al tiempo, querido lector, por lo pronto, a recogerse y tratar de no salir, estamos en vísperas de la noche de muertos, y no queremos engrosar las filas de los visitantes en estas próximas noches por causa del Coronavirus; recuerda que el uso del cubrebocas es fundamental, aunque haya quien se empeña en desacreditar su utilidad de manera cantinflasca al decir que “sirve para lo que sirve, y no sirve, para lo que desafortunadamente no sirve” (sic). Cuídate y cuídanos; si Dios y el Covid-19 no deciden otra, aquí nos leemos la próxima quincena.



*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.

Requisitos de los CFDI de acuerdo con el Código Fiscal de la Federación

Fundamento: ARTÍCULOS 29 Y 29-A, CFF Guía del anexo 20, SAT

¿Quiénes deben emitir comprobantes fiscales digitales?

Los contribuyentes que: enajenen bienes, otorguen el uso o goce de bienes, presten servicios, emitan nómina, así como las donatarias autorizadas, por los derechos, productos y aprovechamientos, emitidos por la Federación, entidades federativas y los municipios por contribuciones, derechos, productos y aprovechamientos.

L.C. y M.A.N Sergio Jiménez Domínguez

De acuerdo con el régimen fiscal y el tipo persona se debe clasificar la clave en función de la operación y obtención de los siguientes ingresos:

| c_RegimenFiscal | Descripción | Aplica para tipo persona | |
|-----------------|--|--------------------------|-------|
| | | Física | Moral |
| 601 | General de Ley Personas Morales | No | Sí |
| 603 | Personas Morales con Fines no Lucrativos | No | Sí |
| 605 | Sueldos y Salarios e Ingresos Asimilados a Salarios | Sí | No |
| 606 | Arrendamiento | Sí | No |
| 608 | Demás ingresos | Sí | No |
| 609 | Consolidación | No | Sí |
| 610 | Residentes en el Extranjero sin Establecimiento Permanente en México | Sí | Sí |
| 611 | Ingresos por Dividendos (socios y accionistas) | Sí | No |
| 612 | Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales | Sí | No |
| 614 | Ingresos por intereses | Sí | No |
| 616 | Sin obligaciones fiscales | Sí | No |
| 620 | Sociedades Cooperativas de Producción que optan por diferir sus ingresos | No | Sí |
| 621 | Incorporación Fiscal | Sí | No |
| 622 | Actividades Agrícolas, Ganaderas, Silvícolas y Pesqueras | Sí | Sí |
| 623 | Opcional para Grupos de Sociedades | No | Sí |
| 624 | Coordinados | No | Sí |
| 628 | Hidrocarburos | No | Sí |
| 607 | Régimen de Enajenación o Adquisición de Bienes | No | Sí |
| 629 | De los Regímenes Fiscales Preferentes y de las Empresas Multinacionales | Sí | No |
| 630 | Enajenación de acciones en bolsa de valores | Sí | No |
| 615 | Régimen de los ingresos por obtención de premios | Sí | No |
| 625 | Régimen de las Actividades Empresariales con ingresos a través de Plataformas Tecnológicas | Sí | No |

¿Qué comprobantes digitales se pueden emitir?

Tipos de comprobantes:

1. Comprobante de ingreso. Se emite por los ingresos que obtienen los contribuyentes; por ejemplo: prestación de servicios, arrendamiento, honorarios, donativos recibidos, enajenación de bienes y mercancías, incluyendo la enajenación que se realiza en operaciones de comercio exterior, etc.
2. Comprobante de egreso. Amparan devoluciones, descuentos y bonificaciones para efectos de deducibilidad, y también puede utilizarse para corregir o restar un comprobante de ingresos en cuanto a los montos que documenta, como la aplicación de anticipos. Este comprobante es conocido como nota de crédito.
3. Comprobante de traslado. Sirve para acreditar la tenencia o posesión legal de las mercancías objeto del transporte durante su trayecto.



4. Comprobante de recepción de pagos. Es un CFDI que incorpora un complemento para recepción de pagos, el cual debe emitirse en los casos de operaciones con pago en parcialidades o cuando al momento de expedir el CFDI no se reciba el pago de la contraprestación, y facilita la conciliación de las facturas contra pagos.
5. Comprobante de nómina. Es un CFDI al que se incorpora el complemento recibo de pago de nómina, el cual debe emitirse por los pagos realizados por concepto de remuneraciones de sueldos, salarios y asimilados a éstos; es una especie de una factura de egresos.
6. Comprobante de retenciones e información de pagos. Se expiden en las operaciones en las cuales se informa de la realización de retenciones de impuestos, incluyendo el caso de pagos hechos a residentes en el extranjero para efectos fiscales y las retenciones que se les efectúen; este tipo de comprobante no forma parte del catálogo tipo de comprobante ya que se genera con el estándar contenido en el rubro II del anexo 20.

| c_TipoDeComprobante | Descripción |
|---------------------|-------------|
| I | Ingreso |
| E | Egreso |
| T | Traslado |
| N | Nómina |
| P | Pago |



4 Por su parte la emisión del CFDI se efectuará conforme a lo siguiente:

1. Emisión de CFDI de traslado por el propietario de las mercancías cuando las transporte él mismo. Los propietarios de mercancías nacionales que formen parte de sus activos, podrán acreditar únicamente el transporte de dichas mercancías mediante un CFDI o su representación impresa expedido por ellos mismos, con valor cero y la clave genérica del receptor a que hace referencia la regla 2.7.1.26, especificando en clase de bienes o mercancías el objeto de la transportación de las mercancías.
2. Emisión de CFDI por el transportista, siempre que el propietario de las mercancías contrate los servicios de transportación. Los contribuyentes dedicados al servicio de autotransporte terrestre de carga deberán expedir el CFDI que ampare la prestación de este tipo de servicio mismo que deberá contener los requisitos establecidos en el artículo 29-A del CFF, o bien, podrán expedir un comprobante impreso con los siguientes requisitos, independientemente de los requisitos que al efecto establezca la SCT mediante su página de Internet para la denominada carta de porte:
 - a) Lugar y fecha de expedición.
 - b) La clave en el RFC de quien lo expide.
 - c) Número de folio consecutivo y, en su caso, serie de emisión del comprobante.
 - d) Descripción de la mercancía a transportar. Lo dispuesto en el primer párrafo no releva al transportista de la obligación de acompañar las mercancías que transporte con la documentación que acredite su legal tenencia, según se trate de mercancías de procedencia extranjera o nacional.
3. El comprobante de traslado también puede usarse para documentar operaciones de transporte de mercancías al extranjero Para mayor información consulte la guía de llenado del comprobante al que se le incorpore el complemento para comercio exterior.



Además, los CFDI se deben relacionar con otros CFDI de acuerdo con la operación previa que antecede a los CFDI mencionados antes (guía del Anexo 20):

| c_TipoRelacion | Descripción |
|----------------|--|
| 01 | Nota de crédito de los documentos relacionados |
| 02 | Nota de débito de los documentos relacionados |
| 03 | Devolución de mercancía sobre facturas o traslados previos |
| 04 | Sustitución de los CFDI previos |
| 05 | Traslados de mercancías facturados previamente |
| 06 | Factura generada por los traslados previos |
| 07 | CFDI por aplicación de anticipo |
| 08 | Factura generada por pagos en parcialidades |
| 09 | Factura generada por pagos diferidos |

Forma de usos de las diferentes claves de tipo de relación incluidas en el catálogo c_Tipo Relación publicado en el portal del SAT

1. Cuando el tipo de relación tenga la clave "01" o "02", no se deben registrar notas de crédito y débito con comprobante de tipo "T" (Traslado), "P" (Pago) o "N" (Nómina).
2. Cuando el tipo de relación tenga la clave "03", no se deben registrar devoluciones de mercancías sobre comprobantes de tipo "E" (Egreso), "P" (Pago) o "N" (Nómina).
3. Cuando el tipo de relación tenga la clave "04", si este documento que se está generando es de tipo "I" (Ingreso) o "E" (Egreso), puede sustituir a un comprobante de tipo "I" (Ingreso) o "E" (Egreso); en otro caso debe sustituir a un comprobante del mismo tipo.
4. Cuando el tipo de relación sea "05", este documento que se está generando debe ser de tipo "T" (Traslado), y los documentos relacionados deben ser un comprobante de tipo "I" (Ingreso) o "E" (Egreso).
5. Cuando el tipo de relación sea "06", este documento que se está generando debe ser de tipo "I" (Ingreso) o "E" (Egreso) y los documentos relacionados deben ser de tipo "T" (Traslado).
6. Cuando el tipo de relación sea "07", este documento que se está generando debe ser de tipo "I" (Ingreso) o "E" (Egreso) y los documentos relacionados deben ser de tipo "I" (Ingreso) o "E" (Egreso).

Nota. Los tipos relación "08" y "09" podrán ser utilizados por los contribuyentes que apliquen la facilidad contenida en el artículo tercero resolutive de la Primera Resolución de modificaciones a la RMF para 2018, publicada el 30 de abril de 2018.

Requisitos para cumplir la emisión de comprobantes digitales (artículo 29 CFF)

1. Contar con un certificado de firma electrónica avanzada vigente.
2. Tramitar ante el Servicio de Administración Tributaria el certificado para el uso de los sellos digitales.
3. 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.
4. 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.

Requisitos de los comprobantes digitales 29-A CFF:

1. La clave del Registro Federal de Contribuyentes de quien los expida.
2. El régimen fiscal en que tributen conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta.
3. Señalar el domicilio del local o establecimiento en el que se expidan los comprobantes fiscales.
4. Número de folio y sello digital del SAT.
5. Sello digital del contribuyente que emite el CFDI.
6. Lugar y fecha de expedición.
7. La clave del Registro Federal de Contribuyentes a favor de quien se expida.
8. La cantidad o unidad de medida y clase de bienes de mercancía o descripción del servicio o uso o goce que amparen.

Requisitos específicos de los CFDI

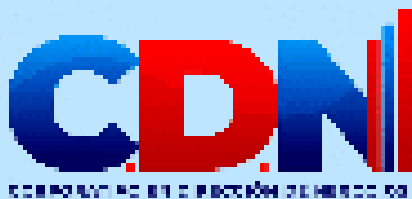
Los comprobantes que se expidan en los supuestos que a continuación se indican, deberán cumplir adicionalmente con lo que en cada caso se especifica:

1. Los que se expidan a las personas físicas que cumplan sus obligaciones fiscales por conducto del coordinado, las cuales hayan optado por pagar el impuesto individualmente de conformidad con lo establecido por el artículo 73, quinto párrafo, de la Ley del Impuesto sobre la renta, deberán identificar el vehículo que les corresponda.
2. Los que amparen donativos deducibles en términos de la Ley del Impuesto sobre la renta deberán señalar expresamente tal situación y contener el número y fecha del oficio constancia de la autorización para recibir dichos donativos o, en su caso, del oficio de renovación correspondiente. Cuando amparen bienes que hayan sido deducidos previamente, para los efectos del impuesto sobre la renta, se indicará que el donativo no es deducible.
3. Los que se expidan por la obtención de ingresos por arrendamiento y en general por otorgar el uso o goce temporal de bienes inmuebles, deberán contener el número de cuenta predial del inmueble de que se trate o, en su caso, los datos de identificación del certificado de participación inmobiliaria no amortizable.

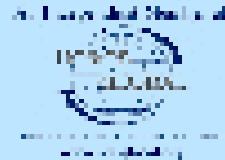


**PDR-L.C. y M.A.N. SERGIO
JIMÉNEZ DOMÍNGUEZ**

*Asociador de Corporativo en Dirección de
Negocios y Corporativo de Asesoría y Auditorías*



COMPAÑÍA NACIONAL DE DIRECCIÓN DE NEGOCIOS



Síguenos en redes sociales: 

4. Los que expidan los contribuyentes sujetos al impuesto especial sobre producción y servicios que enajenen tabacos labrados de conformidad con lo establecido por el artículo 19, fracción II, último párrafo de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios, deberán especificar el peso total de tabaco contenido en los tabacos labrados enajenados o, en su caso, la cantidad de cigarros enajenados.

5. Los que expidan los fabricantes, ensambladores, comercializadores e importadores de automóviles en forma definitiva, cuyo destino sea permanecer en territorio nacional para su circulación o comercialización, deberán contener el número de identificación vehicular y la clave vehicular que corresponda al automóvil.

El valor del vehículo enajenado deberá estar expresado en el comprobante correspondiente en moneda nacional.

Breve análisis del juicio de resolución exclusiva de fondo

*Mtro. Ángel Loera Herrera

En la actualidad existe un sentimiento generalizado muy arraigado de que la justicia no es pronta y mucho menos expedita ni hablar de la situación por la que estamos atravesando en donde la contingencia sanitaria ha provocado, entre otras cosas, la suspensión de actividades relacionadas con la impartición de justicia, en donde nos encontrábamos ante un estado de incertidumbre e indefensión jurídica, adicionalmente a que el estancamiento procesal se traduce en un desface de al menos 20 o 30 días para tener un acuerdo relacionado con alguna promoción.

Por lo anterior, hoy más que nunca es evidente la necesidad primaria de contar con una justicia eficiente y minuciosamente organizada que nos permita un verdadero acceso a una justicia de calidad, ello sin minimizar las acciones que se han llevado a cabo para funcionar salvaguardando la salud de los operadores jurídicos.



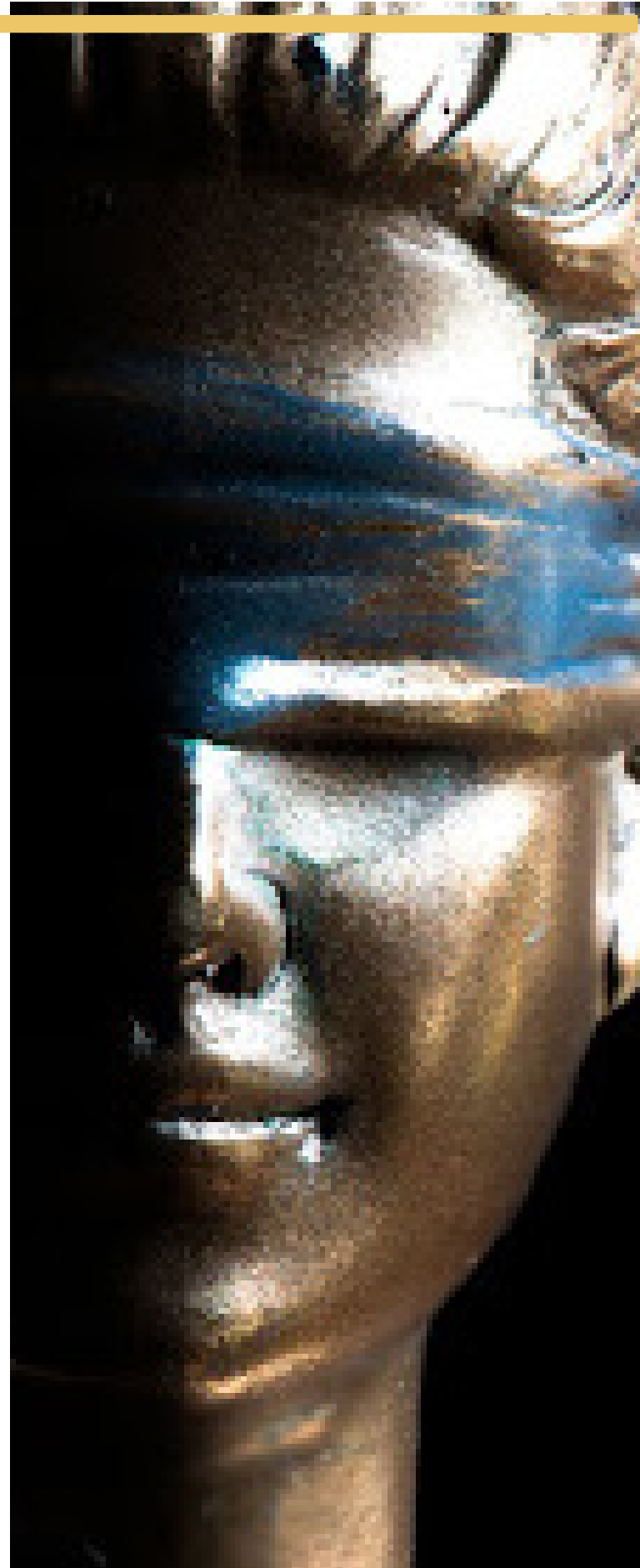
Buscar salidas alternas como normas autoaplicativas creadas por el propio comerciante, ya sea física o moral, tendientes a evitar contingencias laborales, ambientales, tributarias, administrativas, etc, también deberá tenerse como una opción a fin de no verse en la necesidad de llegar ante un juez o tribunal.

Ahora que, si aún contando con las debidas diligencias nos encontramos ante una situación que consideremos injusta e ilegal y por tanto irremediablemente litigiosa, existen opciones que pueden ser de gran utilidad en cuanto al desarrollo del proceso jurisdiccional; es el caso del “juicio de resolución exclusiva de fondo” (JREF) cuyo objeto es priorizar y acelerar la decisión de si el contribuyente actualizó o no el hecho imponible del tributo,¹ dicho en otras palabras, se dilucida si el contribuyente pagó o no la contribución determinada por la autoridad, siendo en este punto donde cobra importancia la debida diligencia a la que nos referimos en el párrafo que antecede, pues nos dejaremos de preocupar por los errores cometidos por las autoridades en cuanto a la forma con la seguridad y deber de demostrar el cumplimiento de la obligación sustantiva.

Previsto en el capítulo XII de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, el juicio de resolución exclusiva de fondo es de tramitación opcional y su procedencia, según lo previsto en el citado ordenamiento, versará únicamente sobre la impugnación de resoluciones definitivas que deriven del ejercicio de las facultades de comprobación a que se refiere el artículo 42, fracciones II, III o IX, del Código Fiscal de la Federación, mismas que se refieren a las siguientes:

1. Revisiones de gabinete (fracción II).
2. Visitas domiciliarias (fracción III).
3. Revisiones electrónicas (fracción IX).

1. Magda Zulema Mosri Gutiérrez Medios de impugnación en materia fiscal, p. 190.



Por otra parte, su aplicación es para resoluciones definitivas, en las que el monto del determinante de crédito fiscal exceda de \$6, 342,240.00 conforme a la unidad de medida y actualización vigente, debiendo ser los argumentos de fondo aquéllos que referidos al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa de las obligaciones revisadas pretendan controvertir alguno de los siguientes supuestos:

Los hechos u omisiones calificados en la resolución impugnada como constitutivos de incumplimiento de las obligaciones revisadas.

1. La aplicación o interpretación de las normas involucradas.
2. Los efectos que haya atribuido la autoridad emisora al incumplimiento total o parcial de requisitos formales o de procedimiento que impacten o trasciendan al fondo de la controversia.
3. La valoración o falta de apreciación de las pruebas relacionadas con los supuestos mencionados en los puntos anteriores.

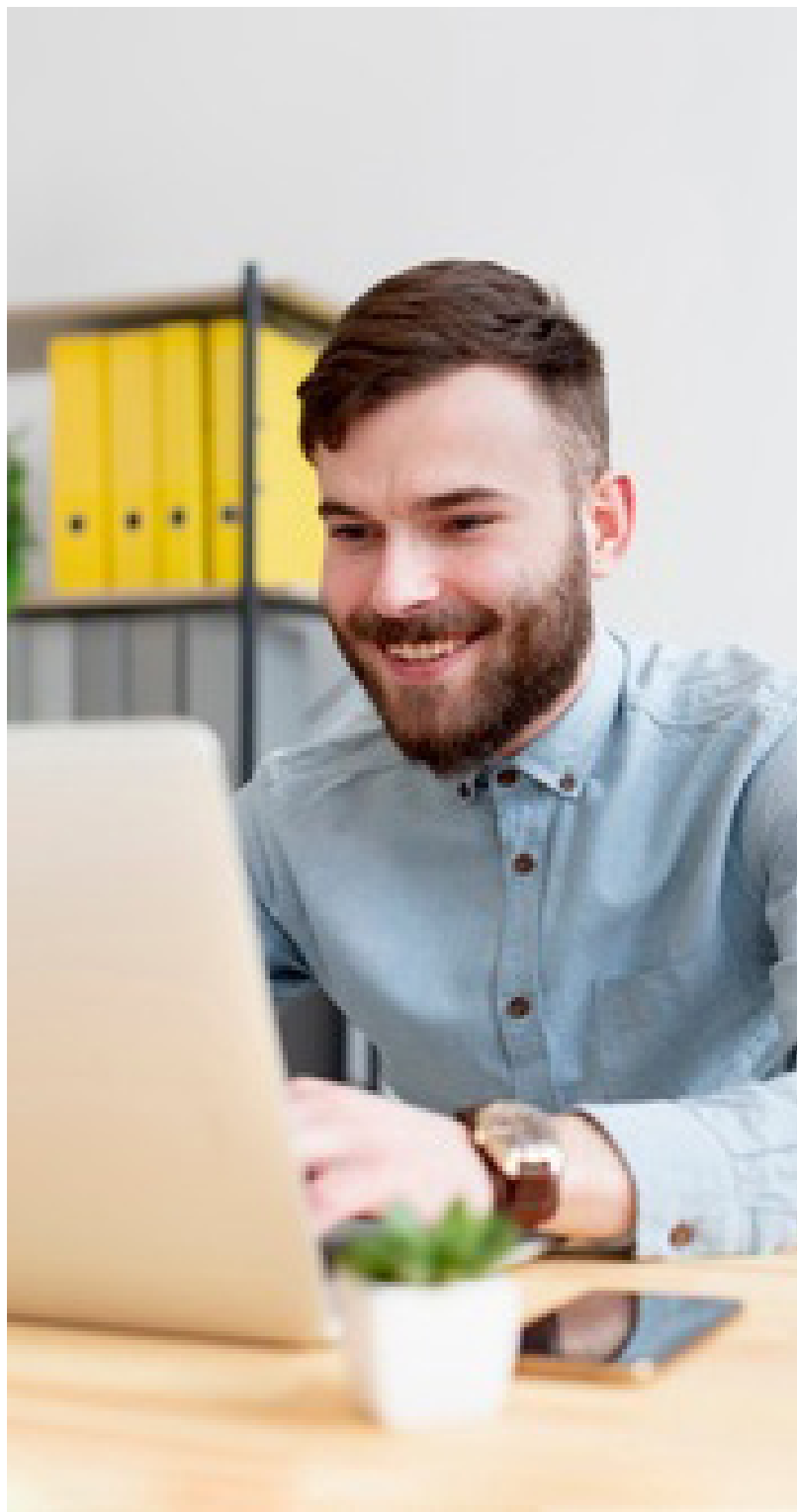
Al respecto es necesario aclarar que, si bien es cierto, de la propia legislación se desprende que sólo es procedente para resoluciones que deriven del desarrollo de facultades de comprobación en los que se determine un crédito fiscal, también es verdad que el pasado mes de marzo, justo a días de que se declarara el estado de emergencia por la contingencia sanitaria, el propio Tribunal Federal de Justicia Administrativa dio nacimiento a la vida jurídica a la jurisprudencia administrativa VIII-P-1aS-697, cuyos rubros y texto indican lo siguiente:

JUICIO DE RESOLUCIÓN EXCLUSIVA DE FONDO. LA SALA ESPECIALIZADA EN LA MATERIA ES COMPETENTE PARA RESOLVER SOBRE LA IMPUGNACIÓN DE UNA NEGATIVA DE DEVOLUCIÓN CONFORME A LAS LEYES FISCALES, SIEMPRE QUE SE CUMPLAN LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 58-17 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.



De un análisis histórico de la normatividad a través de la cual se han creado y regulado las Salas Especializadas con que cuenta el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, se advierte que anteriormente se habían empleado dos criterios para su conformación, uno de los cuales atiende a la materia sobre la que versan los asuntos, para que su impugnación sea conocida por un órgano especializado, mientras que por virtud del segundo se delegó la competencia de tramitar y resolver ciertas modalidades del juicio contencioso administrativo a determinadas Salas, tal como ocurrió con el juicio en línea; criterios que fueron adoptados por el legislador ordinario al instituir el juicio de resolución exclusiva de fondo regulado en el Capítulo XII de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, disponiendo expresamente en el numeral 58-17 de dicho ordenamiento que esa modalidad de juicio sería de la competencia específica de la(s) Sala(s) Especializada(s) que estableciera el propio Tribunal, bajo tres condiciones:

- 1) que la resolución definitiva impugnada ante la Sala correspondiente derive de una revisión de gabinete, una visita domiciliaria o una revisión electrónica, dichas facultades de comprobación se encuentran reguladas en el artículo 42, fracciones II, III y IX del Código Fiscal de la Federación;
- 2) que la cuantía del asunto sea mayor a doscientas veces la Unidad de Medida y Actualización, elevada al año, vigente al momento de emisión de la resolución combatida; y
- 3) que cuando se pretenda impugnar la resolución recaída a un recurso, la autoridad no haya sobreseído, desechado o tenido por no presentada dicha instancia recursiva.





Aunado a ello, de la interpretación sistemática de ese precepto, en relación con lo dispuesto en los artículos 2 de la misma ley procedimental, y 3 de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, es posible concluir que no únicamente las resoluciones definitivas en que se determinen créditos fiscales pueden ser impugnadas en esa modalidad, sino también las resoluciones que nieguen la devolución de un ingreso de los regulados por el Código Fiscal de la Federación, indebidamente percibido por el Estado o cuya devolución proceda de conformidad con las leyes fiscales; y las que resuelvan los recursos administrativos que se hayan interpuesto en contra de este tipo de resoluciones, siempre que se cumplan las condiciones anteriormente señaladas, principalmente en lo relativo a tener como antecedente el ejercicio de las facultades de comprobación antes referidas, las cuales no cambian de naturaleza por el hecho de haberse ejercido con fines liquidatorios o por una solicitud de devolución, pues en ambos casos tienen la finalidad de comprobar que los contribuyentes han cumplido con las disposiciones fiscales. Conclusión que no se desvirtúa por el hecho de que en algunas etapas del proceso legislativo, se haya hecho alusión a que el juicio procedería contra resoluciones liquidatorias, en tanto que esa exclusión no quedó expresamente plasmada en el texto normativo que regula el juicio de

resolución exclusiva de fondo, de ahí que tales expresiones no puedan servir como parámetro para la interpretación del precepto señalado en un principio, tal como lo ha sostenido la Primera Sala del Máximo Tribunal en la tesis 1a. LXXXV/2007; lo anterior se corrobora al tener en consideración que los diversos artículos 58-17, 58-18, 58-19 y 58-28 de la multicitada ley adjetiva, si bien aluden a la posibilidad de garantizar el interés fiscal y otras cuestiones que se relacionan con la impugnación de créditos fiscales, son reglas casuísticas, pues también disponen que si el accionante logra demostrar la ilegalidad del acto combatido, la supracitada Sala Especializada podrá declarar la nulidad de la resolución impugnada y, además, reconocer la existencia del derecho subjetivo, condenando a la autoridad al cumplimiento de la obligación correlativa, resultado que comúnmente se observa en las controversias suscitadas por negativas de devolución, de ahí que teleológicamente también se encuentre justificada la competencia de la Sala Especializada en Materia del Juicio de Resolución Exclusiva de Fondo, para conocer de la impugnación de ese tipo de asuntos, máxime cuando en los juicios relacionados con devoluciones, los particulares para acreditar su derecho regularmente hacen valer cuestiones de fondo en lugar de vicios de carácter meramente formal, siendo ese el fin que precisamente buscó el legislador, al instaurar esta modalidad del juicio.

De la tesis de jurisprudencia transcrita se observa el nacimiento de una oportunidad importantísima, en tanto que aquellos que consideren que les fue negada ilegalmente una solicitud de devoluciones y siempre que se cumplan los requisitos establecidos para los créditos fiscales, la misma podrá ser impugnada vía el juicio de resolución exclusiva de fondo, lo cual, desde mi punto de vista resulta oportuno si tomamos en cuenta la celeridad con la que se caracterizan los mencionados procesos y las implicaciones de que en muchas de las ocasiones se deja sin liquidez a las empresas por no reconocer el derecho subjetivo a la devolución.

Así, el demandante deberá señalar expresamente que aspira a la opción de juicio de resolución exclusiva de fondo y exponer de forma breve y concreta los alcances de la controversia indicando lo que a su juicio la autoridad fiscal apreció de forma incorrecta y/o los preceptos que dejó de aplicar durante el desarrollo del ejercicio de comprobación, además de hacer emerger los puntos en los que se violó el principio de legalidad al no estar debidamente fundado y motivado en términos del artículo 38 del propio Código Fiscal de la Federación; se insiste en que cualquier situación de forma no será valorada por el juzgador, ya que si solo se invocan argumentos formales, el magistrado instructor lo llevará a la vía ordinaria tradicional, con las implicaciones que esto conlleva en cuanto a los tiempos para resolver la litis planteada.

Una de las bondades adicionales que ofrece el JREF es la excusión del requisito de garantizar el crédito fiscal para que proceda la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución, pues como sabemos, dicha situación en el juicio ordinario tradicional conlleva en muchas ocasiones la contratación de una fianza que encarece el juicio para la parte actora.

Otro aspecto que considero importante destacar es el relativo al ofrecimiento de pruebas, ya que como lo hemos advertido en artículos anteriores, como acción estratégica se considera el recurso de revocación para ofrecer pruebas que no fueron presentadas durante el procedimiento fiscalizador. Para esta opción de juicio sólo serán admisibles que las mismas hubieran sido ofrecidas y exhibidas en:

1. El procedimiento de comprobación del que derive el acto impugnado.
2. El procedimiento de acuerdos conclusivos regulado en el Código Fiscal de la Federación.
3. El recurso administrativo correspondiente.



Por último, es de mencionar que el mecanismo para el ofrecimiento y desahogo de la prueba pericial se desarrolla de la misma manera que en el juicio tradicional; se recomienda efectuar las citas con tiempo para que el perito proteste y acepte el cargo, así como para que tenga acceso al expediente, pues derivado de las medidas sanitarias sólo es mediante citas en las que, además, únicamente otorgan periodos de 15 a 40 minutos para la revisión.

Así, tenemos que una vez admitida la demanda vía el juicio de resolución exclusiva de fondo, se ordena suspender el procedimiento administrativo de ejecución, se emplaza al demandado para que conteste la misma en un término de 30 días; recibida ésta y en su caso la contestación a la ampliación de la demanda, se cita a las partes para audiencia de fijación de litis, la que se desahogará sin excepción de manera oral dentro de los 20



días siguientes a la recepción de la contestación respectiva; celebrada la audiencia de fijación de litis, cinco días después de que haya concluido la sustanciación del juicio y/o si no hay ninguna cuestión pendiente que impida su resolución, se notificará a las partes que tienen un término de cinco días para formular alegatos; desahogadas las pruebas que procedan y formulados los alegatos, quedará cerrada la instrucción del juicio de resolución exclusiva de fondo y se procederá a dictar sentencia dentro de los 45 días siguientes a aquel en que haya quedado cerrada la instrucción en el juicio.

Como observamos, el juicio de resolución exclusiva de fondo es la opción idónea para ganar tiempo en cuanto al trámite de los juicios de naturaleza fiscal, incluidos gracias a la jurisprudencia referida, los que deriven de las negativas de devoluciones, pues dentro de sus ventajas está la cercanía con el órgano jurisdiccional, la celeridad en la emisión de la sentencia y se emiten sentencias solidas en cuanto al fondo.



2. Revista IUS ET VERITAS, núm 55,
de diciembre 2017/ ISSN 1995-2929
(impreso) / ISSN 2411-8834 (en línea).

***Mtro. Ángel Loera Herrera**
Socio director de la firma Corporativo Legal Patrimonial, S.C.
aloera@legalpatrimonial.com 5591030106

Se terminó el plazo, debes aplicar acciones en tu empresa o negocio sobre la prevención de factores psicosociales. Obligatorio para todas las empresas del país



Introducción

El pasado 23 de octubre venció el plazo para dar cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, cuyo objetivo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, Esta norma estableció periodos de aplicación y cumplimiento; sin embargo, sabemos que muchos patrones no lo consideran como prioritario, en especial, por las circunstancias que se viven este año, económicas y sanitarias.

Por ello, en esta ocasión, queremos hacer hincapié en los factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo en las que todo empresario debe poner atención.

L.C.P. Martín Ernesto Quintero Garcia

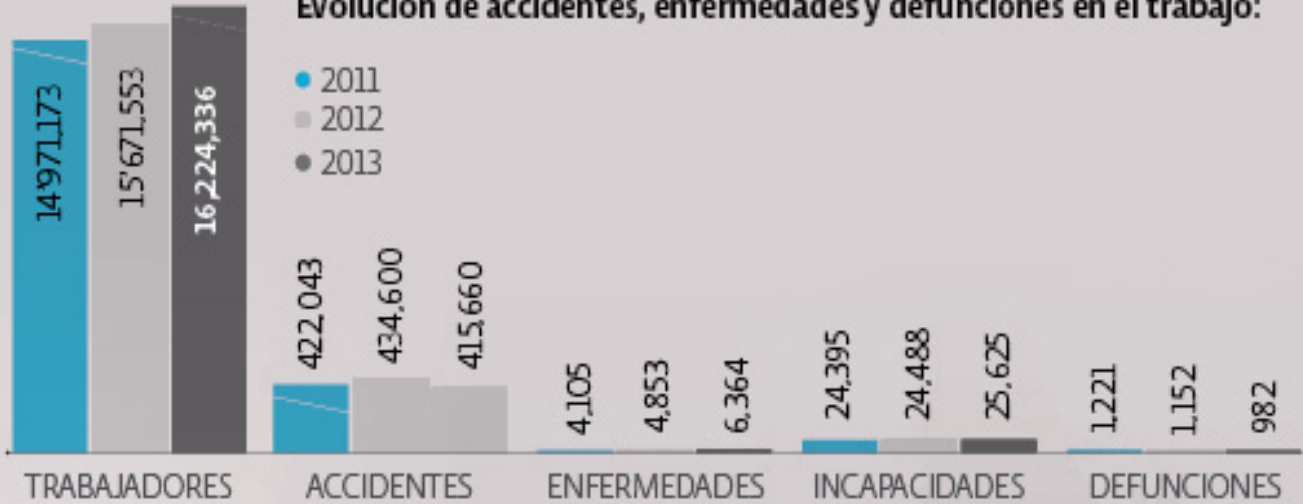
Marco normativo

Todas las empresas en el país, sin importar su origen o nacionalidad, están obligadas al cumplimiento estricto de las normas de salud y seguridad en el trabajo emanadas del consenso de diferentes leyes y reglamentos,

1. **Constitución Política, artículo 123, apartado “A”, fracción XV:** el patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento.
2. **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAOF), artículo 40, fracción XI:** faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores.
3. **Ley Federal del Trabajo (LFT), artículo 132, fracciones XVI y XVII:** la obligación del patrón para operar sus centros de trabajo, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. **artículo 134, fracciones II y X:** obligaciones a cargo de los trabajadores.
4. **Ley Federal sobre Metrología y Normalización (LFMN), artículos 38, fracción II, 40, fracción VII, y 43 al 47:** competencia de las dependencias para expedir las normas oficiales mexicanas relacionadas con sus atribuciones, así como su proceso de elaboración, modificación y publicación.
5. **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST), artículo 10:** establece disposiciones en la materia que eviten riesgos que pongan en peligro la vida, integridad física o salud de los trabajadores, y cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral que afecten o puedan afectar la seguridad o salud de los trabajadores o provocar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales del centro de trabajo.
6. Por último, las normas oficiales mexicanas (NOM) que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las cuales determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan por que **se destinan a la atención de factores de riesgo** a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

Riesgos psicosociales en el trabajo

Evolución de accidentes, enfermedades y defunciones en el trabajo:



Enfermedades psicosociales frecuentes:

Estrés: 70% de los trabajadores sufre estrés en algún grado.



Tabaco: 14 millones de personas son fumadores.



Alcohol: Su consumo pasó de 5 a 6.2% en tres años



Trastorno del sueño: 37 millones sufre este mal.



Drogas: 450,000 personas tienen dependencia a alguna droga.



Discriminación: 26.3% de las mujeres trabajadoras sufrió discriminación.



FUENTE: MEMORIA ESTADÍSTICA IMSS /STPS /OSHA

GRÁFICO EE: STAFF



¿Cuál es el alcance de la NOM-035-STPS-2018?

Para llevar a cabo la aplicación de dicha norma se deberá tener claro cuál es su propósito, y con ello delimitar su alcance.

Del objetivo podemos distinguir que la NOM-035-STPS-2018 sólo comprende dos aspectos: los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable; ¿qué comprenden estos factores?, ¿qué es un entorno organizacional favorable de acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la propia norma?:



1. Entorno organizacional favorable: aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la LFT y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.
2. Factores de riesgo psicosocial: Son los que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la LFT, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Como puede apreciarse, los factores de riesgo psicosocial y los elementos del entorno organizacional favorable derivan de la naturaleza del puesto, es decir, de las condiciones en las que se realizan las actividades, por lo que el análisis de estos elementos implica una evaluación de las condiciones en las que los trabajadores las desarrollan.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional, no contemplan una evaluación psicológica de los trabajadores, lo que debe quedar claro.

En ese sentido, conviene precisar que la NOM-035-STPS-2018 no considera ni establece ninguna obligación para lo siguiente:

1. Utilizar un instrumento para realizar una evaluación psicológica de los trabajadores.
2. Aplicar un cuestionario para identificar trastornos mentales.
3. Conocer variables psicológicas internas de la persona, tales como actitudes, valores, personalidad, etcétera.
4. Medir el estrés en los trabajadores.

¿A quién aplica?

De acuerdo con el campo de aplicación, la norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.

Sin embargo, las disposiciones de esta norma aplican según el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo; al respecto, hay tres categorías:

1. Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores.
2. Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores.
3. Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por lo que, en primer término, el centro de trabajo deberá determinar en qué categoría se encuentra, para cumplir con las disposiciones que le corresponden conforme a su tamaño.





¿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:

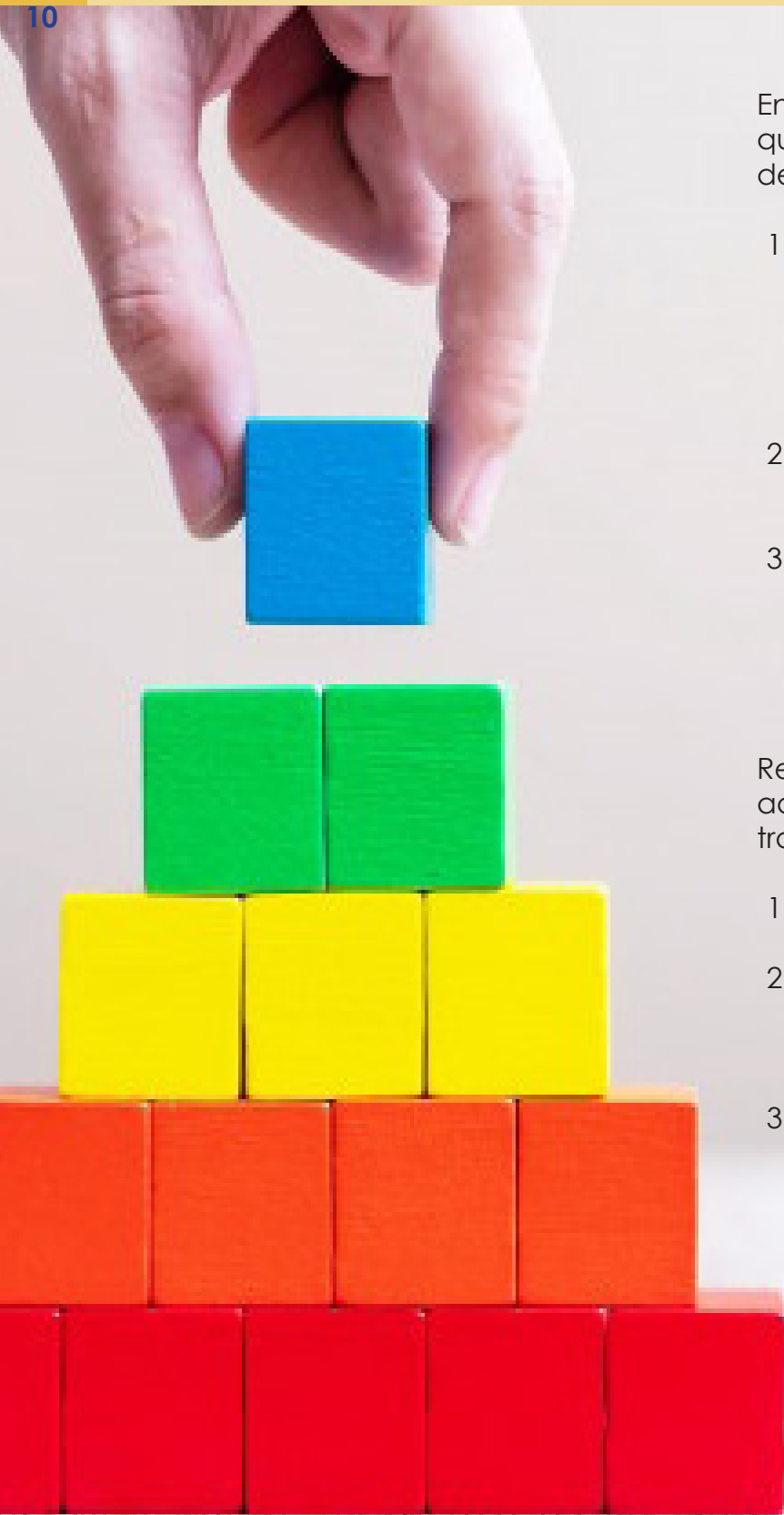
1. Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros.
2. Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos 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.

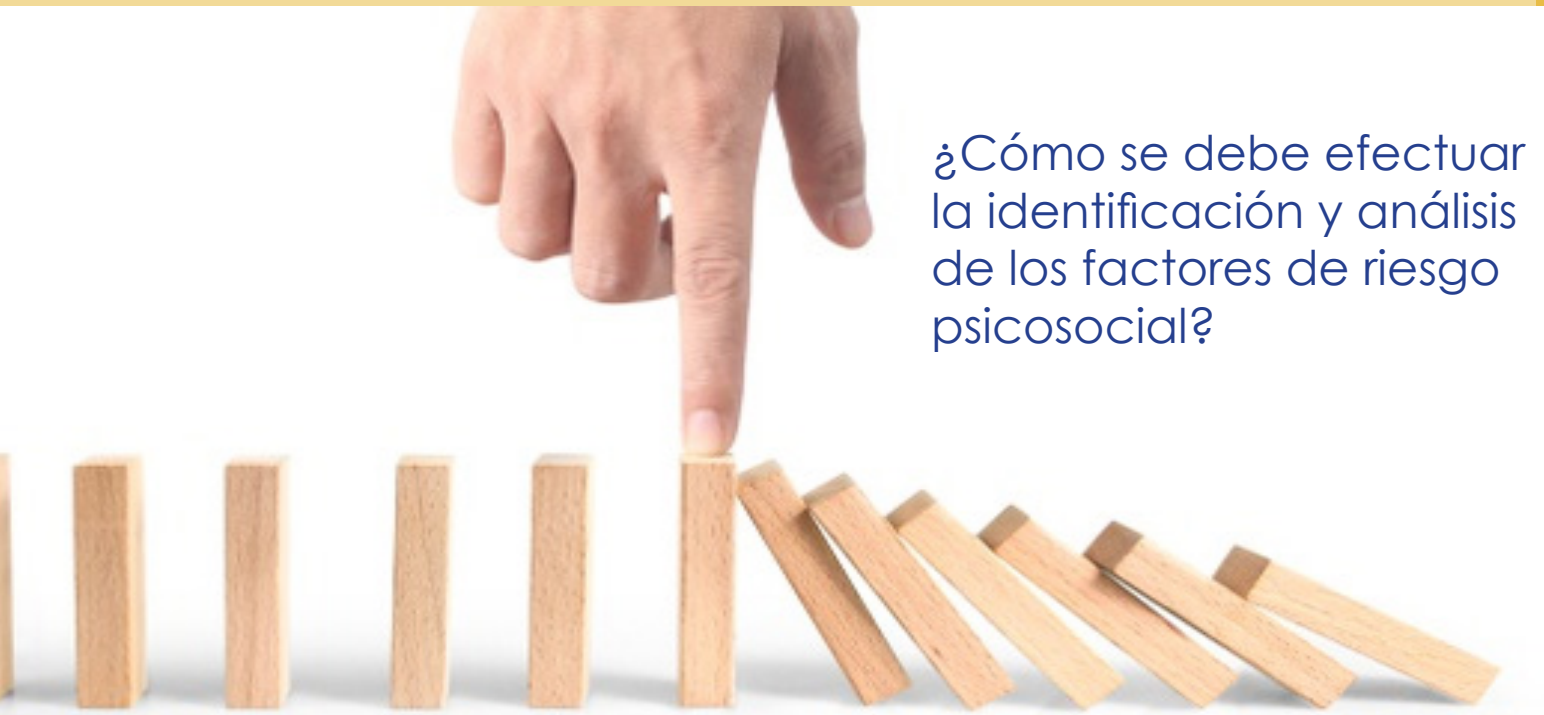


En el caso de la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover lo siguiente:

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.

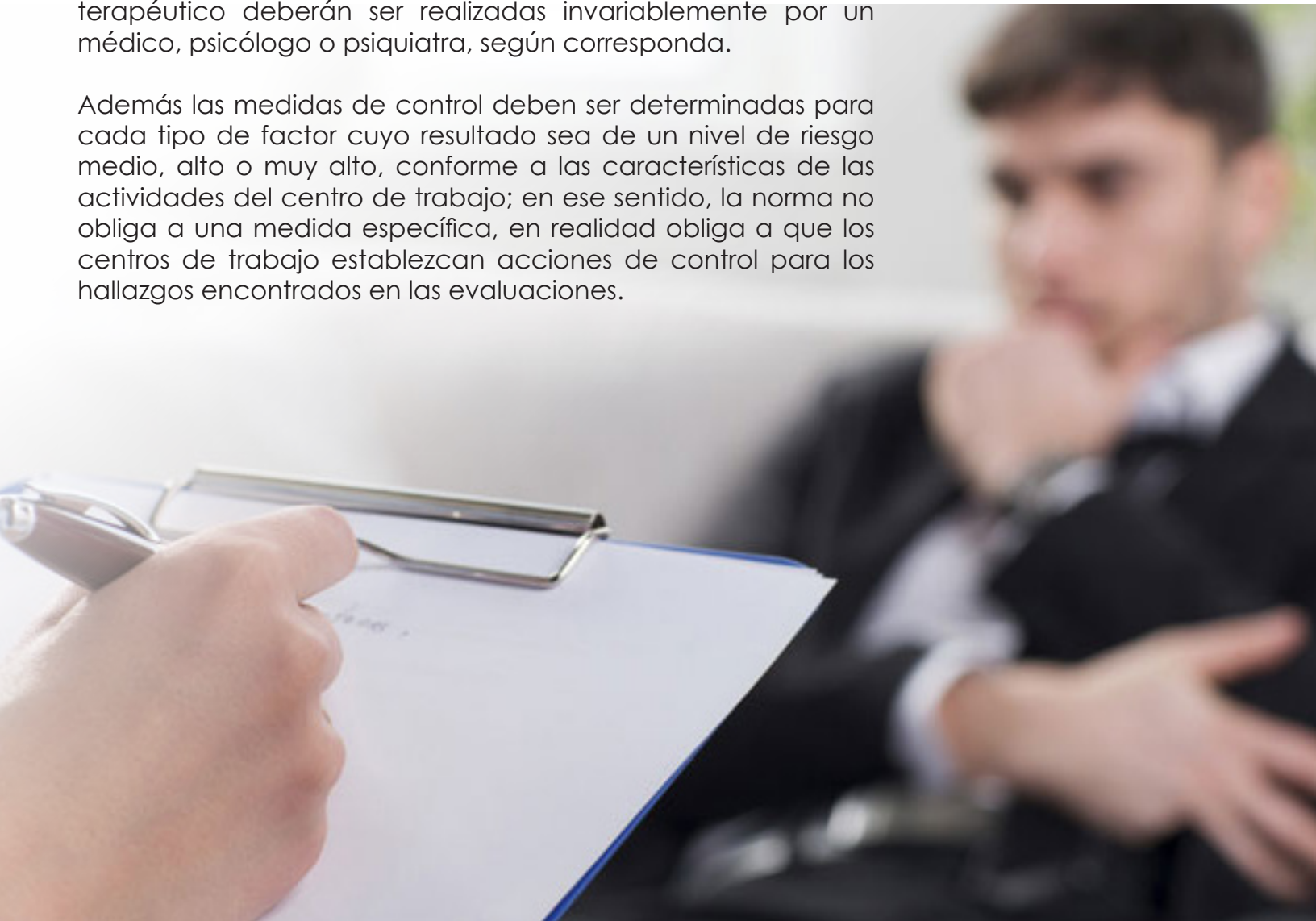


Las acciones deberán realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:

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.



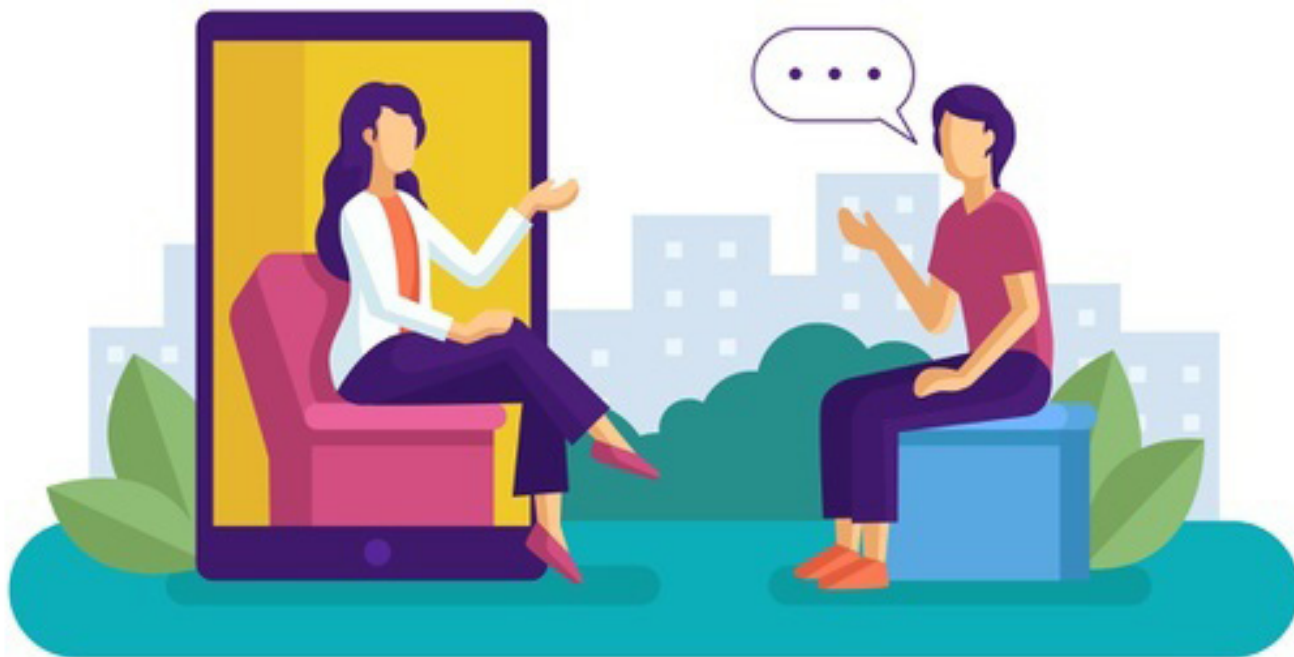
¿Cuándo se deben practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores?

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

