

evidencias

Un nuevo panorama en materia laboral

Enero 2018 • Año XXXVIII • No. 1111

Cambios
en CFI
y outsourcing

La lupa
en el sector
empresarial

**Soluciones
eficientes y acordes
con la economía: OIT**

Negociaciones Colectivas: noviembre y diciembre de 2017

ENERO • AÑO XXXVIII • NO. 1111



LÍDERES

Las hormigas ya no quieren trabajar nunca más ▼ PÁGINA 8

VISIÓN EMPRESARIAL

Migrantes vs TLCAN ▼ PÁGINA 9

ZONA LEGAL

Emplazamientos ¿Cómo y cuándo? ▼ PÁGINA 10

NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Noviembre y diciembre de 2017 ▼ PÁGINA 12

Resumen anual 2017 ▼ PÁGINA 24

JURISPRUDENCIA

Cambios en CFDI y outsourcing ▼ PÁGINA 28

ACTUALIDAD LABORAL

Un nuevo ecosistema productivo ▼ PÁGINA 30

ARTÍCULO INVITADO

Validez de los cambios a condiciones de trabajo ▼ PÁGINA 32

VOCES

Sindicatos en declive ▼ PÁGINA 33

ZONA LABORAL

Lupa en el sector empresarial ▼ PÁGINA 34

evidencias
Un nuevo panorama en materia laboral

FUNDADOR

Salvador Efraín Ponce de León

DIRECTOR GENERAL

Luis Francisco Ponce Grande

ASESOR JURÍDICO

Jorge R. Canudas y Alvarado

EDITOR EN JEFE

Marielena Vega Campos

REPORTERO

Julio Díaz

FOTÓGRAFO

Guillermo Olivares

DISEÑO EDITORIAL

Edgar Zúñiga Zarco

CORRECTOR DE ESTILO

Gerardo Aguilar Cruz

RESPONSABLE DE LA PÁGINA WEB

Nancy A. Mejorada Ramírez

www.revistaevidencias.com

SUSCRIPCIONES

5663 - 2250

contacto@revistaevidencias.com

EVIDENCIAS. Editada por Evidencias en publicidad S.A. de C.V.

Río Po 39 402 Col. Cuauhtémoc

Delegación Cuauhtémoc C.P.

06500 Distrito Federal

Registro 1/432 "85"/4465

COLABORADORES

Jorge de Regil, Óscar Alzaga, Raúl Maillard, Luis Manuel Guaida, Ricardo Martínez, Arturo Alcalde, César Maillard, Guillermo Ibarri, Enrique de la Garza, Max Ortega, Hugo Italo Morales, Carlos Deuchler Balboa, José Alonso Bouzas Ortiz, Tomás Natividad, Manuel Fuentes, Gilberto Chávez Orozco, CEESP, Coparmex, Fundación Fredrich Ebert, Unión Social de Empresas de México, Secretaría del Trabajo, Universidad Obrera de México, Instituto de Investigaciones Económicas de la Facultad de México.

EVIDENCIAS / REVISTA MENSUAL

Publicación de Evidencias en Publicidad S.A. de C.V. Río Po 39 402 Col. Cuauhtémoc Delegación Cuauhtémoc C.P. 06500 Distrito Federal. Evidencias un nuevo panorama en materia laboral, es una publicación dirigida a Gerentes de Relaciones Industriales, Gerentes de Recursos Humanos, Directores de Capacitación y áreas afines. Los artículos expresan directamente la opinión del autor y no necesariamente reflejan el criterio de la editora. Queda prohibida la reproducción parcial o total de los artículos sin el consentimiento de Evidencias en Publicidad S.A. de C.V. Evidencias, todos los derechos reservados. Registro 1/432 "85"/4465.

¿Feliz 2018?

De manera literal, 2017 fue de gran movimiento en todo sentido. Comenzaron la carrera presidencial los candidatos al 2018, la inflación se disparó, el peso tuvo una de sus peores depreciaciones, el autoempleo se elevó a doble dígito, y la economía informal avanzó.

Aunado a ello, el cierre llegó con un incremento de salario que se traduciría en cierre de microempresas, despidos laborales y menor inversión.

Como si fuera poco y aunque, en efecto, la política fiscal no sufrió cambios en materia de impuestos, su régimen se endurece para todos los contribuyentes e incluso para el *outsourcing* como figura fiscal, arrancando el 2018.

En el TLCAN se mueven las fichas empresariales, de inversión y políticas que se avecinan, esperando, claro, que no se rompan las negociaciones con Estados Unidos (hasta el cierre de esta edición las discusiones se mantenían entre EU, Canadá y México).

Así que sin lugar a duda tendremos un 2018 lleno de retos, promesas rumbo a la Presidencia de la República y expectativas encontradas de frente a la recta final de las rondas de renegociación del TLCAN.

En este primer número del 2018, traemos en las páginas de *Evidencias* el panorama del empleo, inversión y tendencias empresariales que visualizan tanto la OIT como analistas y el presidente de la cúpula empresarial más importante de México, el CCE.

La manufactura es una oportunidad de crecimiento para México, en un mercado valuado en 303 mil 831 millones de dólares, y donde ya no se considera al país que arma sino que produce y se adentra en industrias tan especializadas como son la farmacéutica y la aeroespacial.

Por otra parte, en múltiples ocasiones las empresas se preguntan por qué los despachos laborales les dan instrucciones de cómo, cuándo y quién debe recibir las comunicaciones, en este número hablamos de los emplazamientos.

En las relaciones laborales es natural que surja la necesidad de ajustar las condiciones de trabajo que se pactaron inicialmente entre los patrones y sus subordinados, pero no debe perderse de vista que los contratos respectivos y esos lazos jurídicos obligan a lo expresamente pactado. Le decimos por qué.

La entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas trajo consigo nuevas obligaciones para la iniciativa privada, que busca obtener un beneficio a través de sobornos, tráfico de influencias o colusión. De ahí que es un tema a tratar en este número de *Evidencias*. Así como los migrantes de frente al TLCAN y las condiciones empresariales y laborales en México.

Así comenzamos 2018. Además de desearles el mayor de los éxitos, salud, dinero y amor.



Los editores

Soluciones eficientes y acordes con la economía: OIT

“Con **50.3 puntos**, de 100, México se situó por debajo del promedio de **América Latina**, con una calificación de **57.1**. Mientras que en las dimensiones de **cantidad y calidad del empleo**, se ubicó en los sitios 12 y 13, respectivamente”: BID.

2018 será un año por demás intenso de cara a las elecciones presidenciales en México, un Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en renegociaciones y políticas que funcionan y otras que se pondrán en tela de juicio frente a las promesas de campañas presidenciales.

En este número de *Evidencias* le traemos los puntos de vista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un órgano independiente, del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) como la cúpula empresarial más importante y de analistas.

Empleo más inversión y con ello menos pobreza, parece ser la respuesta perfecta. ¿Y entonces?

A decir del área de investigación de la OIT, es importante comenzar a ver cómo reaccionarán las grandes economías emergentes a una reducción de los ingresos provocada por la desaceleración del crecimiento y una disminución de los precios de las materias primas.

Además: ¿Existen maneras de impulsar el crecimiento y crear oportunidades de empleo de calidad sin dañar las finanzas públicas?

De acuerdo con la OIT, hay que echar una mirada a las enseñanzas extraídas de las experiencias de las economías avanzadas.

Con el fin de estudiar los efectos en el uso de distintas estrategias de consolidación e identificar maneras de lograr el doble objetivo fiscal y de empleo, se llevó a cabo un análisis empírico centrado en las medidas de austeridad adoptadas por los gobiernos de economías avanzadas durante la crisis económica de 2008.

Los resultados de este análisis se ilustran a través de varias coyunturas hipotéticas, las cuales demuestran que aplicar recortes fiscales con un diseño inadecuado tendrá efectos adversos en las perspectivas de empleo. A continuación, se describen dos coyunturas hipotéticas fiscalmente neutras (es decir, sin deterioro de las finanzas públicas) para ilustrar cómo afectaría un cambio en la



“Empleo menos pobreza más inversión: propuestas de campañas también en 2018”

composición del gasto y los ingresos a la creación de empleo.

La primera coyuntura hipotética, dice el área de investigación de la OIT, implica un incremento de un punto porcentual de las prestaciones sociales (por ejemplo, prestaciones de seguridad social contributivas y no contributivas) financiado con un aumento equivalente del impuesto sobre la renta (coyuntura 1).

En este caso, el empleo aumentaría un 0.45% en un año (en comparación con la coyuntura de referencia, caracterizada por una continua consolidación fiscal y en la que el empleo crecería apenas un 0.2 por ciento).

La segunda coyuntura implica un impulso similar en el gasto en prestaciones sociales y, en lugar de elevar el impuesto sobre la renta (ISR), se financia el gasto reduciendo el pago de intereses de la deuda (coyuntura 2).

En este caso, el empleo crecería 0.38 puntos porcentuales. Si bien es poco probable que las políticas evaluadas en la coyuntura 2 funcionen en muchos países (en muchas ocasiones, los países no tienen la capacidad de reducir las tasas de interés de su deuda o el costo de la deuda existente), ponen de manifiesto que una estrategia que equilibre una reducción de la deuda a largo plazo con políticas de empleo puede resultar más eficaz que una política que se centre únicamente en reducir la deuda.

Cabe resaltar que el objetivo de este análisis que realiza la OIT y al que hacemos eco en este primer número de *Evidencias* del 2018, es mostrar las magnitudes relativas de distintas composiciones del gasto en la creación del empleo.

Por lo tanto, las coyunturas no pretenden sugerir que existe un conjunto de políticas correcto, sino más bien que las metas fiscales pueden ajustarse a los objetivos de empleo.

Consideraciones en materia política

La adecuación de las decisiones en materia de políticas depende considerablemente del momento y de los países, debido a varios factores económicos, sociales y políticos.

Es evidente que no existe una panacea para el problema del bajo rendimiento del empleo durante periodos de poco crecimiento.

La consolidación fiscal puede resultar contraproducente en periodos de poca demanda. Cuando el crecimiento económico se reduce, los ingresos gubernamentales disminuyen, lo cual puede tener origen en diversos factores interrelacionados. En las economías exportadoras de materias primas, por ejemplo, la caída del precio del petróleo o de otros recursos naturales suele afectar directamente a los ingresos gubernamentales.

En otros casos, detalla el área de investigación de la OIT, una reducción del crecimiento económico, provocada por la erosión de la confianza y una baja de la inversión, puede afectar negativamente al consumo y al ISR y, de esta manera, deteriorar las finanzas públicas. Ante la disminución de los ingresos, los gobiernos pueden, por un lado, reducir el gasto con miras a aumentar la confianza de los mercados y estabilizar las balanzas fiscales o, por el otro, dar prioridad a la inversión pública y el empleo con el objetivo de sustentar la economía hasta que se recupere la demanda del sector privado.

De ahí que para el área de investigación de la OIT, al tiempo que los países buscan maneras de reducir el gasto para alcanzar sus objetivos de empleo y deuda, es fundamental considerar reorientar la composición del gasto y los ingresos hacia medidas que favorezcan el empleo y la dimensión social (por ejemplo, prestaciones sociales e ISR).

México avanza pero no consolida

Ahora bien, la postura de analistas es que se avanza, “pero”... La creación de más de 3.5 millones de empleos formales en el país al cierre del 2017 es una meta que se maneja como un logro en la presente administración, bajo el mando del presidente Enrique Peña Nieto.

El porcentaje de desocupados respecto al total de la Población Económicamente Activa (PEA) es de 3.6% al tercer trimestre, menor si se compara



con el 4.9% que se registró al cuarto trimestre del 2012, el último de la administración de Felipe Calderón.

Pero en los últimos cinco años la calidad de los empleos se ha deteriorado, sobre todo en el nivel salarial.

En un balance de la administración, la cantidad de personas que perciben más de cinco salarios mínimos al día ha disminuido en alrededor de 1 millón 200 mil. En tanto, el rango salarial que registró un mayor incremento es de ingresos que oscilan entre más de uno y hasta dos salarios mínimos, con 2 millones y medio de trabajadores, de acuerdo con un análisis del Centro de Investigación en Economía y Negocios del Tecnológico de Monterrey.

Es por ello que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) colocó a México en la posición 13, de 17 países, en un *ranking* sobre calidad del empleo a nivel regional, denominado “Mejores Trabajos”.

Con 50.3 puntos, de 100, el país se situó por debajo del promedio de América Latina, con una calificación de 57.1. Mientras que en las dimensiones de cantidad y calidad del empleo, se ubicó en los sitios 12 y 13, respectivamente.

“México obtiene niveles por debajo del promedio regional en ambas dimensiones: cantidad (participación y ocupación) y calidad (salarios suficientes y formalidad). No obstante, el país registra una importante brecha de género”, detalla el BID.

Según el organismo internacional, la evolución en la puntuación de México en el Índice de Mejores Trabajos ha sido ligeramente positiva en los últimos años, pasando de 49.1 puntos en 2010 a 50.3 puntos en 2014, datos más recientes.

El mayor incremento se dio en la dimensión de cantidad, donde mejoró en 2.3 puntos (pasó de 70.1 a 72.4). En la dimensión de calidad no hubo cambios en este periodo.



“Aunque el incremento del salario que se dio en diciembre pasado nos dice que vamos por el camino correcto, su aplicación bajo las condiciones actuales implicaría despidos masivos y cierre de inversiones, es por ello que se requiere de una política pública real”;
Juan Pablo Castañón

Además, el BID ubica a México en la posición 13 en calidad del empleo en toda América Latina, esto quiere decir que estamos muy por debajo de los sueldos de todos los países.

Se necesita una política pública

Es un avance el que vimos al cierre del 2017 con el incremento del salario, y que fue mayor al recomendado y apoyado por las exigencias que ameritan las renegociaciones del TLCAN; sin embargo, su aplicación real deberá venir con una política pública acorde con la actualidad, de lo contrario será contraproducente para la generación de inversión, empleo y mayor productividad.

A decir de Juan Pablo Castañón, presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), “las condiciones todavía no están para elevar el salario de forma considerable. En 1995, cuando tuvimos la gran crisis, 75% era un régimen de salario mínimo, hoy el salario mínimo no es un referente, porque los trabajadores de la economía formal ganan más de un salario mínimo.

“No se puede elevar el salario 20% porque las empresas tendrían que comenzar a elevar su productividad, hacer más con menos, y ello implicaría disminuir empleo. Y para que no se traduzca en inflación, como sucedió en los ochenta, está más que complicado.

“Durante cinco años México no ha crecido más de 2.4% y necesitamos crecer al 4% para dar empleo mejor remunerado y que siga llegando y habiendo inversión”.

Además, dice el líder de los empresarios, debe avanzarse en erradicar la corrupción y disminuir la violencia, “lo cual podría elevar 2 o 3 puntos el PIB”.

Aún más, “si mejoraran las condiciones para las pymes, se elevaría la productividad, y se podría traducir en mayor empleo y mejores condiciones para el país”.

En este inicio de 2018 y de frente a un año político, traemos a las páginas de Evidencias un artículo escrito hace 31 años por el licenciado César Maillard Canudas.

Y como se dice en el argot periodístico y de la lectura, esto no tiene desperdicio alguno; cualquier semejanza con la realidad es mera coincidencia.

Las hormigas ya no quieren **trabajar nunca más**



[[
H] abía una vez una hormiguita sumamente trabajadora que se la pasaba correteando todo el año, almacenando víveres que le permitieran sobrevivir al cruel invierno.

“Por el contrario, su vecina la cigarra se la pasaba de fiesta en fiesta, durmiendo y cantando, observando los constantes ires y venires de la hacendosa hormiga de la cual se burlaban con gran complacencia.

“Al llegar el triste invierno, lo hormiguita se refugió en su arsenal y logró sobrevivir, mientras que la alegre cigarra padecía de hambre y frío por su falta de previsión y responsabilidad”.

La moraleja es de todos conocida:

Hay que trabajar y ahorrar para poder sobrevivir a los malos tiempos.

En la nueva versión de la historia, la hormiguita seguía trabajando y la cigarra obviamente descansando.

Sin embargo, cuando llegó el invierno y la hormiguita se refugió en su almacén repleto de provisiones, la cigarra no pereció ni de frío ni de hambre, se asesoró de su amigo “el grillo”, quien le aconsejó que se sindicalizara y planteara su problema al león, rey de la selva, a quien las cigarras le solicitaron audiencia.

El justo león recibió a las cigarras y las escuchó con atención.

Éstas se quejaron de su amarga situación y acusaron a la hormiga de acaparadora de víveres, y exigieron en su pliego de peticiones que se les compartiera de las riquezas de la imperialista hormiga capitalista.

“Nadie tiene derecho a lo superfluo mientras alguien carezca de lo estrictamente necesario”, sentenció el solemne león, haciendo gala de sus conocimientos y ordenó a la hormiga del cuento que repartiera con las cigarras moribundas la mitad de sus riquezas.

Como hasta la fecha el juicio de amparo todavía no se otorga a los animales (había que consultar al maestro Burgoa), la hormiguita laborante tuvo que repartir todos sus bienes y pertenencias, jurando para sus adentros que no trabajaría nunca más.

Aunque no se sabe a ciencia cierta qué pasó, se especula que “el grillo” consejero asesoró más tarde a las ya pobres hormigas para que formaran una poderosa “Asociación Sindical Revolucionaria Reivindicadora de las Hormigas Rojas, Similares y Conexas”, misma que les permite vivir sin mucho lujo pero sin necesidad de trabajar.

Moraleja: esperemos que a los humanos no nos vaya a pasar lo que aconteció a las industriosas hormigas, que desde entonces ya no quieren trabajar más.



Migrantes vs TLCAN

La situación de los migrantes que viven en Estados Unidos es crítica, pero ni ellos quieren regresar a México ni existen programas de apoyo o colocación real que alberguen a más de 500 mil migrantes ilegales que viven en Estados Unidos.

No obstante, de enero a noviembre del 2017 fueron retornados al país, de manera voluntaria o por expulsión, 145 mil migrantes ilegales, es decir, 54 mil menos en relación con el mismo periodo del año pasado, cuando se registraron 199 mil repatriados.

De acuerdo con cifras de la Asociación de Migrantes de Atlixco (AMA) y según datos del censo estadounidense, México se encuentra en la condición de saldo cero en materia migratoria respecto a Estados Unidos.

De ahí que este año seguramente los recursos del FAM será tema prioritario, porque algunos estados tienen más recursos que otros, debido a que se les concede un

porcentaje en razón del número de migrantes que reciben.

Además de estar al pendiente de las negociaciones del TLCAN en pro de que no se rompa este acuerdo, el cual definitivamente traería problemas no sólo para los migrantes sino para la economía del país.

A decir del doctor en economía Carlos Heredia, e investigador del tema por el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), al resumir el mensaje de Donald Trump, se define la situación de los migrantes como un mal necesario. “Es decir, pueden limpiar nuestra cosecha, limpiar oficinas y cuartos de hotel, cuidar a nuestros viejitos y atender los restaurantes... pero vuelvan invisibles”.

Al inicio parecía que realizaría deportaciones masivas, pero los propios migrantes se han cansado en decirle que sólo los mexicanos hacen el trabajo que otros estadounidenses no van a hacer ni a aceptar la baja paga, y eso ayuda a la no deportación, como se esperaba.

Lo que resulta muy crítico es la criminalización de los migrantes. Lo que ha ocurrido

en EU, pasó de ser una falta administrativa a un delito criminal penado con cárcel.

Por ello Trump habla de muchos criminales encarcelados que son mexicanos, porque la legislación de EU y la presión del partido democrático está encaminada a etiquetar a los mexicanos que entran sin papeles al país vecino. Y a los oídos y ojos de muchos estadounidenses es la asociación de mexicanos con delincuentes, violadores, criminales, narcotráfico. Esto es lo verdaderamente alarmante.

No obstante, los mexicanos aun con amenaza de deportación quieren quedarse en EU, porque la situación en territorio nacional no es nada alentadora.

México no ha hablado del tema de los migrantes en las negociaciones. El primer ministro de Canadá es el único que ha puesto sobre la mesa la situación de migrantes y derechos humanos. Esperemos que el tema se clarifique en 2018. De lo contrario, la mano de obra informal se irá ampliando a más del 60% como hoy día se encuentra en territorio mexicano.

Emplazamientos

¿Cómo y cuándo?



Por César Maillard Cárdenas
Subdirector de Litigio y socio director de la Firma Maillard, Cerbón, Canudas, Argumedo, Palma y Asociados.

Los patrones se pueden alistar para recibir **este tipo de actos procesales** por los cuales se les involucra **en un juicio laboral**



En múltiples ocasiones, las empresas se preguntan por qué los despachos laborales les dan instrucciones de cómo, cuándo y quién debe recibir este tipo de comunicaciones; de ahí que a continuación se describan los requisitos, los elementos legales mínimos necesarios para que la primera notificación que se efectúe tenga validez y con ello darle mayor seguridad jurídica a los patrones, así como las recomendaciones para llevar la diligencia respectiva con éxito.

Nos referimos a los emplazamientos, es decir, en los que se informa al sujeto que ha sido demandado.

Requerimientos

Las notificaciones referidas deben cumplir con las siguientes exigencias:

- **Ser realizadas por actuario.** Es vital saber que estos actos son válidos si los efectúa un servidor público notificador que cuente con fe pública, y esto siempre de manera personal. El mismo debe cerciorarse que la persona a quien va dirigida, habita, trabaja o tiene su domicilio en el lugar en donde pretende notificar o entregar, previa acreditación respectiva, al interesado o a su apoderado una copia de la demanda y el auto de radicación (lo mismo aplica si son personas morales), o si no está la persona a la que se pretende emplazar,



dejará un citatorio indicando la hora del día siguiente para esperarlo en el domicilio y cumplir con la gestión, y/o si en el lugar designado para realizar la primera notificación se negaran a recibirla, el actuario lo hará por instructivo que se fijará en la copia de la misma adjuntando una copia de la resolución.

• **Funcionario toque la puerta.** Cualquier persona relacionada con estas cuestiones (por ejemplo: el jurídico interno o recursos humanos), debe tomar en cuenta que de conformidad con la LFT, tiene que ser personal, siempre acompañado del auto de radicación o preventivo en su caso. Este es conocido como el primer proveído, porque es la actuación en la que la demanda es turnada a la Junta Especial de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) competente; se ordena el emplazamiento a las partes, y se señala día y hora para la celebración de la audiencia inicial; si no se anexara, esto es suficiente para reclamar la nulidad del acto (arts. 740 y 742, fracc. I, de la Ley Federal del Trabajo).

• **Características de la cédula que contiene el emplazamiento. Sus elementos mínimos son:**

- Lugar, día y hora en que se practique.
- Número de expediente.
- Nombre de las partes.
- Nombre y domicilio de quienes deben ser notificados.
- Traer adjunta una copia autorizada de la resolución.

Serán nulos los emplazamientos que no cumplan con todos los requisitos anteriores.

Tips ante notificaciones de demandas

Puede ser de gran ayuda para enfrentar estas actuaciones, que las compañías ejecuten las acciones señaladas a continuación:

- Mostrar una actitud siempre amable con los actuarios, que los involucrados no sean groseros o prepotentes, pues cabe recordar que tienen fe pública (como los notarios).
- Tener a la mano una copia del RFC de quien es el titular del domicilio, porque con ello se puede evitar que emplacen a más de una persona en el mismo domicilio.
- Preparar al personal de seguridad para recibir a los actuarios de manera cordial con la documentación mencionada, y consultar a su especialista en materia laboral; incluso es pertinente exigirles que capaciten a los colaboradores encargados de estos quehaceres en este sentido.

Obligatorios en 2018

Cambios en CFDI y outsourcing

Los principales cambios que **llegan con la Reforma Fiscal** aplican en factura electrónica y **sistemas de outsourcing**

El 23 de diciembre de 2016 se publicó en el DOF la RMF 2017, en la cual se especifica, en su artículo Primero Transitorio, que el anexo 20, en su versión 3.3. Facturación electrónica, entrará en vigor el 1 de julio de 2017, con la finalidad de cumplir con los requisitos de su emisión del artículo 29-A del Código Fiscal de la Federación (CFF).

El 10 de enero se publicó en el DOF el anexo 20 de la RMF 2017, el cual contiene los componentes tecnológicos y normativos que establecen el estándar bajo el cual se emitirá la nueva versión 3.3.

El 12 de mayo, el SAT dio a conocer un comunicado donde se informó de algunas facilidades para la emisión de Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI), complementos para la recepción de pagos y cancelación de CFDI, precisando que los contribuyentes podrán continuar emitiendo facturas en la versión 3.2. hasta el 30 de noviembre de 2017, a fin de que nos familiaricemos con los nuevos procesos de facturación.

El SAT dio una prórroga para que estos cambios se efectúen de forma obligatoria en enero del 2018.

Complemento de recepción de pago

La regla 2.7.1.35. de la RMF para 2017 indica que cuando las contraprestaciones no



se paguen en una sola exhibición, se emitirá un CFDI por el valor total de la operación en el momento en que ésta se realice, y posteriormente se expedirá un CFDI por cada uno de los pagos que se efectúen, en el que se deberá señalar “cero pesos” en el monto total de la operación y como “método de pago” la expresión “pago”, además de incorporar al mismo el “Complemento para Recepción de Pagos”.

Si se hace el pago de la contraprestación en una sola exhibición, pero no es cubierta al momento de la expedición del CFDI, incluso cuando se trate de operaciones a crédito y éstas se paguen totalmente en fecha posterior a la emisión del CFDI correspondiente, se deberá utilizar, siempre que se trate del mismo ejercicio fiscal, el mecanismo referido para reflejar el pago con el que se liquide el importe de la operación.

Cuando ya se cuente con al menos un CFDI que incorpore el “Complemento para Recepción de Pagos” que acrediten que la contraprestación ha sido total o parcialmente pagada, el CFDI emitido por el total de la operación no podrá ser objeto de cancelación; las correcciones deberán realizarse mediante la emisión de un CFDI de egresos por devoluciones, descuentos y bonificaciones.

Cuando existan errores en el comprobante éste podrá cancelarse siempre que se sustituya por otro con los datos correctos y se haga a más tardar el último día del ejercicio en que se haya emitido el CFDI.

Formas de cancelación de un CFDI

De conformidad con el artículo 29-A del CFF, las cancelaciones de los CFDI se rea-

PRINCIPALES CAMBIOS EN MATERIA DE *OUTSOURCING* 2017

Las modificaciones a la LISR y LIVA publicadas en el DOF el pasado 1 de diciembre de 2016 y que entraron en vigor a partir del 1 de enero de 2017, no sólo afectarán a las empresas de *outsourcing* o contratistas, sino también a las beneficiarias o contratadas.

Los principales cambios en materia de *outsourcing* son :

1) Obligaciones de la empresa contratante o beneficiaria

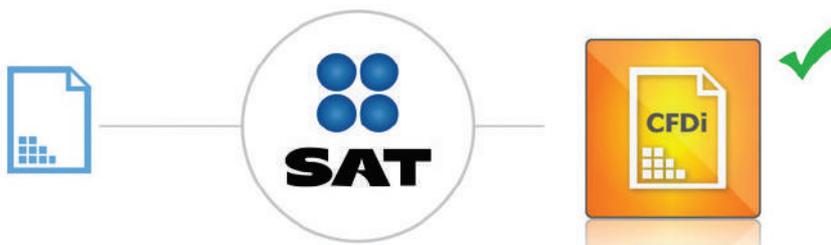
Si eres la empresa contratante o beneficiaria de los servicios de subcontratación es necesario que le solicites a la empresa contratista o de *outsourcing* lo siguiente, para:

Deducción de la nómina (art. 27, fracc. V de la LISR)	CFDI's que amparen los salarios pagados a los trabajadores subcontratados, y acuse de recibo y declaración de entero de retenciones de ISR, y pago de cuotas obrero-patronales al IMSS
Acreditamiento de IVA (art. 5, fracc. II de la LIVA)	Copia simple de la declaración con el respectivo comprobante de pago, e información reportada al SAT

2) Obligaciones de la empresa contratista o de *outsourcing*

Si tu compañía es la que presta los servicios de subcontratación de personal es preciso que entregues a tus clientes lo siguiente:

LISR (art. 27, fracc. V)	CFDI's que amparen los salarios pagados a los trabajadores subcontratados, acuse de recibo y declaración de entero de retenciones de ISR, y pago de cuotas obrero patronales al IMSS
LIVA (arts. 5, fracc. II, y 32, fracc. VII)	Entregar sus clientes: copia simple de la declaración con el respectivo comprobante de pago, e información reportada al SAT, e informar al SAT, respecto de sus operaciones de subcontratación de personal, el monto del IVA trasladado, así como del pago efectuado por este concepto



Tipos de comprobantes:

- Ingreso: por los ingresos obtenidos por prestación de servicios, arrendamiento, enajenación de bienes, etc.
- Egresos: devoluciones, descuentos y bonificaciones
- Recepción de pagos: por cada pago recibido
- Nómina: por concepto de sueldos, salarios y asimilados o cualquier otra remuneración
- Retención y pagos al extranjero: Se emiten por los pagos a extranjeros donde existió una retención de impuesto

Se modificó o adicionó:

- 46 nuevas reglas de validación
- Se emplearán 23 catálogos para mejorar la precisión de los datos, algunos aceptados internacionalmente. A través de ellos se designará la información de determinados campos.
- Verificación del receptor
- No se permiten números en negativo
- Clave de producto o servicio y unidad de medida estandarizada
- Confirmación
- Se adicionan nuevos comprobantes

Principales cambios que la autoridad considera

Además de los cambios en la estructura, formato, características y catálogos de datos y en las validaciones y reglas de cálculo, se aplicará lo siguiente:

1. 23 catálogos para mejorar la precisión de datos. Algunos de éstos son aceptados internacionalmente y servirán para designar la información de ciertos campos.
2. Nuevas reglas de validación para comprobar la coherencia de datos y evitar la posibilidad de que se cometan errores.
3. Se integrará la información que exista con el proceso de facturación. Esto con la finalidad de que algunos campos sean prellenados con la información existente.

El SAT explica que la factura es la fuente de información para integrar las declaraciones anuales y agilizar el proceso de facturación, así como vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los contribuyentes.

lizarán cuando la persona a favor de quien se expida esté de acuerdo y acepte la cancelación del mismo. El receptor del comprobante deberá manifestar por medio de buzón tributario, dentro de las 72 horas siguientes contadas a partir de la recepción de la solicitud de la cancelación del CFDI, la aceptación o cancelación de la misma. Si transcurrido el plazo no hay respuesta se considera que el receptor aceptó la cancelación.

Asimismo, la regla 2.7.1.39. de la RMF para 2017 establece que los contribuyentes podrán cancelar un CFDI sin que se

requiera la aceptación del receptor en los siguientes supuestos:

- Que ampare ingresos por un monto hasta de \$5,000.00
- Por concepto de nómina
- Por concepto de egresos
- Por concepto de traslado
- Por concepto de ingresos expedidos a contribuyentes del RIF
- Emitido por Mis Cuentas
- Que ampare retención e información de pagos
- Expedido en comprobantes a público en general
- Emisión a residentes en el extranjero



Un nuevo ecosistema productivo

“La manufactura avanza y nace la generación de fábricas inteligentes, **sin que ello desplace la mano de obra**”.



Jair E. Cabrera, analista de la Unidad de Inteligencia de Negocios de ProMéxico.

La innovación tecnológica en la era digital supone importantes cambios en la manera en que producimos bienes y servicios. El actual enfoque de las nuevas tecnologías para las industrias está en la generación, recolección, procesamiento y manejo de grandes cantidades de datos.

En el sector industrial, particularmente el dedicado a la manufactura, ya se habla de un nuevo paradigma productivo: Industria 4.0 (i4.0). Avances como el internet de las cosas, la digitalización y automatización de procesos, robots colaborativos, realidad virtual y aumentada, *software* colaborativo y de simulación, y análisis de *big data*, permiten formas de fabricación hiperflexibles.

Es decir, rápidamente adaptables a los cambios en el mercado y a las necesidades de cada proceso, desde diseño hasta comercialización. Así, nace una generación de fábricas inteligentes.

El paradigma de i4.0 representa tanto oportunidades como retos para las empresas, sus trabajadores y la economía. Por un lado, con la implementación de diversas y cada vez más accesibles tecnologías de la información, se pueden disminuir costos de producción e incrementar la productividad.

Esto a su vez se traduce en una mayor oferta de valor agregado y mayor demanda de mano de obra altamente calificada y, por lo tanto, mejores ingresos. Por otro lado, las mismas oportunidades generan una mayor presión de competencia en el mercado, llevando a la quiebra a quienes queden rezagados.

Además, la automatización, con *software* y/o *hardware*, genera presión sobre el mercado laboral en cuanto a que se puede reducir la demanda de mano de obra poco calificada.

Actualmente en México, las inversiones extranjeras de las últimas décadas han contribuido significativamente a la creación de empleo y a la formación de sectores maduros con vocación manufacturera como el automotriz, el aeronáutico y el eléctrico-electrónico, donde las tecnologías y procesos son propios de la i4.0.

Sin embargo, las inversiones por sí solas no bastan sin estrategias para orientar el desarrollo



de las industrias a largo plazo. En este sentido, ProMéxico, con sus oficinas nacionales y en el exterior, apoya el aprovechamiento de oportunidades de negocio, realiza investigaciones de vanguardia y promueve esfuerzos de cooperación para el desarrollo de la industria mexicana.

Está por concluirse un estudio para conocer las capacidades del país en la industria automotriz del futuro, así como las principales áreas de oportunidad que se generarán en otros negocios del sector. También, ProMéxico ha desarrollado Mapas de Ruta (estrategias de crecimiento a largo plazo) sobre la industria espacial y aeroespacial, la i4.0 en México, el internet de las cosas, dispositivos médicos. Por estos medios también se impulsa la digitalización de las industrias manufactureras y la colaboración entre actores de la triple hélice (gobierno, industria y academia).

Sin duda alguna, el sector manufacturero enfrenta hoy en día, gracias a las innovaciones tecnológicas, importantes retos y oportunidades. Resulta indispensable agregar esfuerzos para incrementar las competencias de las industrias y de la fuerza laboral, para entonces participar de una manera más redituable en este nuevo ecosistema productivo.

INFORMACIÓN DE PROMÉXICO

- El valor de las exportaciones manufactureras ha crecido cinco veces desde 1994.
- La manufactura no sólo se centra en fabricar cosas básicas, ahora se trata de tecnología avanzada como es la creación de marcapasos, o adentrarse en el mundo de la nanotecnología y en lo aeroespacial.
- México es el 9º lugar como potencia en tecnología manufacturera.
- El valor de la manufactura a 2016 equivale a 303 mil 831 millones de dólares.
- De acuerdo con datos del INEGI, en 2016 (datos más recientes con los que se cuenta) la manufactura representó el 17% del empleo generado en el país.
- El empleo en la manufactura se debe revisar por áreas. Pero para muestra, en la industria automotriz se genera 1 millón de empleos en autopartes.
- La manufactura aeroespacial genera 50 mil empleos.

“Actualmente en México, las inversiones extranjeras de las últimas décadas **han contribuido** significativamente **a la creación de empleo** y a la formación de sectores maduros **con vocación manufacturera como el automotriz, el aeronáutico y el eléctrico-electrónico,** donde las tecnologías y procesos son propios de la i4.0”.

Validez de los cambios a condiciones de trabajo

En las relaciones laborales es natural que surja la necesidad de ajustar las condiciones de trabajo que se pactaron inicialmente entre los patrones y sus subordinados, pero no debe perderse de vista que los contratos respectivos y esos lazos jurídicos obligan a lo expresamente pactado y a que las consecuencias sean conforme a las normas de trabajo; por ende, las modificaciones aludidas también deben ser formalizadas (arts. 24 y 31 de la LFT).

Dichos parámetros definen: la duración de la relación de trabajo; el o los servicios que deben prestarse; el lugar o lugares donde se efectuarán; el horario de labores; el monto del salario y la forma de cubrirlo; el día y el sitio del pago; las indicaciones sobre la capacitación y adiestramiento que se debe otorgar y recibir respectivamente; los días de descanso y los de vacaciones, etcétera.

Por ende, no debe olvidarse que la falta del escrito donde consten estas estipulaciones, siempre será imputable al patrón.

Si bien las condiciones de trabajo no son definidas en la LFT, pues sólo se limita a indicarlas en su numeral 25, pero la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha pronunciado en los criterios con los rubros: OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CON-



DICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE, publicado en el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Novena Época, Tomo XVI, p. 243, Materia Laboral, Tesis 2a./J.125/2002, Jurisprudencia, Registro 185356, de diciembre de 2002 y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE EL PROPUESTO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESARROLLANDO, AUNQUE NO SE PRECISEN LAS CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL NO CONTROLADAS, difundido en el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Novena Época, Tomo XXI, p. 563, Materia Laboral, Tesis 2a./J/1/2005, Jurisprudencia, Registro 179525, de enero de 2005, que el puesto, el salario, la jornada u horario de tareas deben considerarse como elementos fundamentales de la relación.

La importancia de formalizar los cambios, según las posturas sostenidas por las autoridades laborales, es que llevarlos a cabo de forma unilateral puede ser causal de rescisión del vínculo de trabajo.

Sirva de ejemplo que la fracción IV

del precepto 51 de la LFT establece que es un motivo de terminación de la relación, sin responsabilidad para el subordinado, el que la empresa reduzca las remuneraciones a este último; pero en la práctica, cuando un empleado es ascendido y se fijan nuevos salario o jornada de trabajo, difícilmente se modifica por escrito su contrato individual de trabajo.

Asimismo, el colaborador puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) la modificación de los términos pactados en el contrato individual de trabajo original, cuando el salario no sea remunerador o sea excesivo el lapso de trabajo; por su parte, el empresariado únicamente podrá hacerlo cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, y en este supuesto será la autoridad laboral la que determine si proceden los cambios solicitados.

De ahí que, de ser indispensable la variación de las condiciones de trabajo, para evitar problemas futuros y trámites innecesarios, es necesario que las compañías realicen, por lo menos, las siguientes acciones:

Que de forma consensuada con los subordinados generen un acuerdo escrito en donde se fijen las modificaciones, y tengan en cuenta que cualquier modificación debe estar encaminada a generar un beneficio a los trabajadores. Si fuese en caso contrario, esto podría implicar una renuncia de derechos ya adquiridos; lo cual produciría la nulidad del acto (art. 33 de la LFT).

* Contralora jurídica de la Firma Maillard, Cebón, Canudas, Argumedo, Palma y Asociados.

Quedó atrás lo que diera inicio al sindicalismo en México, y con ello la descomposición de los sindicatos y los trabajadores sindicalizados.

Y si bien es cierto que la reforma laboral genera nuevos retos, provocando mayor productividad y buscando negociaciones y diálogos diferentes entre trabajadores y empresarios, la realidad es que los sindicatos están en crisis.

Salim Kalcach, subsecretario de Asuntos Internacionales de la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), detalla que es fundamental regresar a los orígenes del sindicalismo para fortalecer su razón de ser, pero bajo una libertad política y un reemplazo paulatino al interior de los sindicatos, para que sus estructuras cambien a una dirigencia más globalizada y que entienda el nuevo panorama nacional e internacional.

De lo contrario, el sindicalismo que marcó la historia de México en las primeras décadas del siglo XX, cuando la lucha revolucionaria estableció finalmente, en el documento constitucional, el derecho de la libertad de asociación, quedará en los libros de historia.

Prueba de ello es que en las mesas de negociación en el tema del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, los sindicatos de Canadá y Estados Unidos tienen representación, y México ni siquiera en las mesas laterales. No es para menos si la mano de obra que está cobijada bajo el régimen de un sindicato apenas alcanza el 10% de la Población Económicamente Activa (PEA).

Y los líderes sindicales de México han perdido su representación, el foco de su razón de ser y las estrategias a desarrollar en pro de los derechos del trabajador.

De ahí que hoy se visualiza la recta final de los sindicatos como se conocieron, para dar paso a una pulverización de minisindicatos, como sucede en la mayoría de los países de Centro y Sudamérica, generando mayor conflicto con el sector empresarial y menor productividad, así lo afirma Salim Kalcach.

El subsecretario de Asuntos Internacionales de la CROC asegura que otro gran enemigo de los sindicatos es la pérdida del empleo formal, así como la falta de visión hacia la internacionalización de las empresas.



Sindicatos en declive

Los trabajadores que están sindicalizados ya sólo representan un 10% de la PEA, y la tendencia es hacia su desintegración o, peor aún, hacia su pulverización, asegura Salim Kalcach, subsecretario de Asuntos Internacionales de la CROC.

Prueba de ello es la crisis que atraviesa el sindicato de telecomunicaciones, que llegó a ser uno de los más fuertes, y que hace un par de años perdió la posibilidad de ser uno de los brazos de Telmex, por lo que hoy queda en disyuntiva.

Y es que, ante la escisión que se prevé de la empresa más grande de telecomunicaciones en México, se agudiza la posibilidad de que todos los trabajadores queden desprotegidos de derechos sociales y administrativos.

No sólo para los 30 mil empleados jubilados, sino para los 20 mil trabajadores que están activos, y con ello muy probablemente se genere la desintegración de uno de los sindicatos más fuertes de la historia de México.

La realidad es que el sindicalismo en México cambió y no se ha estado a la altura. Pareciera que nada ha pasado luego de los

años treinta a los ochenta, cuando el movimiento sindical tuvo grandes logros que se instituyeron firmemente en la Ley Federal del Trabajo, determinando que la jornada laboral no debe exceder las ocho horas diarias, que hubiera días de descanso oficiales, prestaciones que amparan la participación en utilidades, periodos vacacionales pagados y derecho a la seguridad social.

Y es que tan sólo la fuerza de los sindicatos al interior del Congreso, empresas y organizaciones internacionales perdió visión, politizándose las instituciones y dejando a un lado la labor de esquemas como las Afores, que si bien fueron un acierto, no tuvieron el impulso adecuado y más del 70% de los derechohabientes que nacieron entre 1981 y 1982 no alcanzarán una pensión digna y sólo parece ser responsabilidad de la iniciativa privada y autoridades, apagándose cada vez más la voz del trabajador vía un sindicato.