

GACETA

Tribunal Federal de Justicia Administrativa

Núm. 43, Marzo 2022



TEJA

TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA



Índice

■ **Infórmate**

Praxis 3

Artículos de interés

■ Liderazgos inclusivos como estrategia de prevención a la violencia laboral..... 4

Difusión de eventos académicos

■ Temas Relevantes de la Reforma Fiscal 2022 9

Notas periodísticas

■ Lo más destacado 11

Videografía

■ Portal del Centro de Estudios Superiores en materia de Derecho Fiscal y Administrativo 14

■ **Publicaciones electrónicas**

Procuraduría de la Defensa del Contribuyente 15

■ **Publicaciones interinstitucionales**

PRODECON ¡Conoce la nueva etapa e imagen del Boletín! 16

■ **Eventos culturales**

Lo más destacado 17

■ **Sitios de interés**

Sistema de Consulta de Tesis por Ordenamiento 19

■ **Lo que debes saber**

Colección Cuadernos de Jurisprudencia..... 21

■ **Identidad institucional**

¿Conoce los métodos de consulta de las tesis y jurisprudencias que emite el Tribunal? 22



TEJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Revista Praxis No. 31

ENERO - JUNIO 2022



Título del Trabajo:

La autocorrección del Artículo 69-B del Código Fiscal de la Federación: ¿Una atenta invitación?

Paola Yaber Coronado

Magistrada de la Segunda Ponencia de la Décimo Cuarta Sala Regional Metropolitana del Tribunal Federal de Justicia Administrativa

El contribuyente deberá manifestar a la autoridad fiscal el importe de la contribución causada, lo que doctrinariamente es denominado como principio de autodeterminación de las contribuciones. Con relación a este postulado, la autoridad fiscal implementó en años previos la figura de la carta invitación como herramienta de regularización, cuya naturaleza fue definida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como un acto declarativo, que no producía consecuencia alguna para el contribuyente. Sin embargo, posteriormente, el máximo Tribunal modifica la naturaleza jurídica de un acto que, no tendría por qué tener efectos vinculantes para el contribuyente.



Centro de Estudios Superiores en materia de Derecho Fiscal y Administrativo



TEJA
TRIBUNAL FEDERAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Revista Praxis No. 31

ENERO - JUNIO 2022



Título del Trabajo:

La justicia constitucional tributaria

Hortencia Rodríguez Sánchez

Académica de la Universidad Nacional Autónoma de México

Se han presentado varias reformas a la Constitución Federal mexicana; no obstante, ninguna tan importante como la realizada en 2011; sin embargo, la descripción que se hará en el presente trabajo, se genera por la reforma constitucional de 2009, el que los juicios de amparo que se promuevan contra leyes fiscales que se resuelvan por la declaratoria de inconstitucionalidad de una ley fiscal, tendrán efectos generales.

Asimismo, se realiza un análisis comparativo que permita demostrar si existe otro sistema jurídico que otorgue efectos generales a la declaratoria de inconstitucionalidad de la norma fiscal, en el caso particular, con el sistema jurídico español.



Centro de Estudios Superiores en materia de Derecho Fiscal y Administrativo



Liderazgos inclusivos como estrategia de prevención a la violencia laboral

Alicia Rodríguez Arce

La cultura inclusiva es la base para fomentar el desarrollo de habilidades en liderazgos no convencionales, es así, que el liderazgo inclusivo impulsa que las personas colaboradoras de una organización sean tratadas de forma ética, justa, con respeto, que se sientan valoradas, con sentimiento de pertenencia, motivadas e inspiradas.

Las creencias limitantes sustentadas en estereotipos y roles de género, así como los machismos cotidianos pueden representar una barrera para la consecución de espacios de trabajo libres de violencia, por lo que es necesario que quienes lo ejerzan tengan la habilidad de identificar sus propios sesgos inconscientes para una toma de decisiones inclusiva.

Parte de las consecuencias de la violencia laboral es el impacto que genera en el estado de ánimo de la persona que lo padece, alterando su balance entre su vida personal, familiar y laboral, lo cual afecta su esfera psicosocial, lo que a su vez se refleja en la rentabilidad de las organizaciones.

Palabras clave: liderazgo, inclusión, diversidad, cultura inclusiva, liderazgo inclusivo, mujeres, violencia laboral.

Diversidad en las organizaciones y liderazgo

En cualquier organización el capital humano es uno de los recursos más preciados, la diversidad de ideas, propuestas, creatividad y formas distintas de pensar fomenta la innovación dando como resultado un mejor desempeño de los equipos de trabajo. El cumplimiento de valores corporativos es un eje medular en la creación de una cultura institucional que reconozca las diferencias siendo la orientación estratégica una herramienta clave para lograr la participación de las personas colaboradoras, al tiempo que el ejercicio del liderazgo influye en el logro de objetivos establecidos a partir de dicha orientación.

La orientación estratégica basada en la diversidad y la inclusión es un elemento necesario para la renovación de los modelos de negocio o estructuras organizacionales de cualquier institución pública o privada alineada a la búsqueda de la igualdad de derechos, responsabilidades y obligaciones que hoy en día se requiere para prevenir la violencia laboral, es por ello que la alineación organización-entorno requiere impulsar la combinación de criterios, opiniones, puntos de vista y posturas a favor de una cultura inclusiva, en don-

de el ejercicio de los liderazgos rompa con antiguos esquemas convencionales o tradicionalistas sustentados en estereotipos sociales que aún permean en nuestra sociedad, tales como seguir el cumplimiento de reglas sin que se permita la toma de decisiones conjunta, el logro de éxitos personales sin considerar el beneficio del resto de las personas colaboradoras, así como alcanzar las metas y dar resultados omitiendo la diversidad de opiniones.

El ejercicio del liderazgo a partir de lo no convencional permite a la persona que lo lleva a cabo cuestionar reglas, involucrarse en las decisiones e identificar oportunidades considerando la colaboración de su personal al grado de que vela por el aprendizaje colectivo, obteniendo ideas y toma de decisiones de una forma inclusiva reconociendo los talentos y habilidades de las demás personas, autovalorándose y autorregulando sus emociones, es decir, ejecuta un liderazgo inclusivo, eje rector del cambio sociocultural y organizacional a partir de la cultura inclusiva que permita generar un compromiso institucional en donde prevalezcan ambientes laborales libres de violencia.

Cultura y liderazgos inclusivos

La cultura inclusiva es la base para fomentar el desarrollo de habilidades en liderazgos no convencionales, por lo que la misma es colegiada, transparente, cooperativa y colaborativa, consolida equipos de trabajo diversos y multidisciplinarios que combinan capacidades de mujeres, hombres, personas procedentes de otros países, culturas, distintas edades, con discapacidad, personas pertenecientes a población o comunidades indígenas, entre otras. Es así, que el liderazgo inclusivo impulsa que las personas colaboradoras de una organización sean tratadas de forma ética, justa, con respeto, que se sientan valoradas, con sentimiento de pertenencia, motivadas e inspiradas.

No hablamos de características sino de valores de las personas líderes inclusivas tales como tener una mentalidad abierta y flexible a las diferencias creando oportunidades para que las personas que conforman sus equipos de trabajo participen, mostrando interés y curiosidad hacia las mismas, omitiendo prejuizar y, sobre todo, siendo competente en multiculturalidad con el objetivo de adaptarse

cuando así se requiera. Lo anterior, dará como consecuencia que la persona líder sea generadora de ambientes organizacionales favorables a través de la confianza, la credibilidad y el llamado a la acción procurando así que predomine un sentido de identidad, al tiempo que se procure la reputación de la organización y se incremente su rentabilidad.

No obstante, debe de reconocerse que en los ambientes de trabajo existen retos a enfrentar cuando de cultura y liderazgo inclusivos se trata. Las creencias limitantes sustentadas en estereotipos y roles de género, así como los machismos cotidianos pueden representar una barrera para la consecución de espacios de trabajo libres de violencia, por lo que es necesario que quienes lo ejerzan tengan la habilidad de identificar sus propios sesgos inconscientes para una toma de decisiones inclusiva, particularmente cuando existen diversidad de afectaciones hacia quienes son víctimas de violencia laboral.

Violencia laboral ¿por qué nos debe de importar?

Hablar de violencia laboral no es sólo interpretar cifras, lo cierto es que sus consecuencias se introyectan a tal grado que generan en la víctima un nivel considerable de estrés, ansiedad, angustia, depresión, baja autoestima, miedo, alterando su balance entre su vida personal, familiar y laboral, lo cual afecta la esfera psicosocial de la persona así como de la economía de una familia, lo que se refleja en la rentabilidad de las organizaciones, situación que nos lleva a concientizar acerca de su responsabilidad en torno a sus obligaciones laborales sustentadas en distintos marcos normativos tanto nacionales como internacionales, pero sobre todo, en el relativo al respeto a los derechos humanos.

A consecuencia de la actual contingencia sanitaria diversidad de personas a nivel mundial han desarrollado su trabajo desde sus hogares –teletrabajo– mismo que, si bien es posible disminuya formas de violencia y acoso debido a que no existe contacto personal, también lo es, que pueda facilitarse el ciberacoso, o bien la baja de salarios, el no respeto a los horarios de trabajo, o a un incremento de exigencias laborales, justificándose en el desarrollo del trabajo vía remota o de la situación económica, motivo por el cual, tanto los gobiernos como las organizaciones, deben prever y responsabilizarse

de este tipo de prácticas generadoras de violencia laboral, lo que implica que las personas tomadoras de decisiones sean conscientes de la importancia que reviste la implementación de la normatividad institucional en materia de igualdad de género, inclusión y no discriminación, así como de los diversos beneficios corporativos que ello genera, entre otros, contar con una mayor identidad entre las personas colaboradoras y su entorno de trabajo situación que disminuye el ausentismo y permite el fortalecimiento de los equipos de trabajo dando como consecuencia un mejor clima organizacional.

Bajo ese orden de ideas, tal es el impacto y la necesidad de contar con estrategias que logren espacios laborales inclusivos y libres de violencia que hoy en día se cuenta con un instrumento de orden internacional, el denominado Convenio sobre violencia y acoso (C190) acordado en 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, pendiente aún de ratificar por nuestro país. Su objetivo es fijar un marco normativo que proteja a las personas trabajadoras y a otras personas en el mundo del trabajo, con una visión inclusiva, aplicable a todos los sectores, público y privado, de la economía informal, zonas urbanas o rurales, por lo que todo Miembro lo ratifique tiene la obligación de respetar, promover y ejecutar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, específicamente: (i) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como (v) fomentar el trabajo decente y seguro.

En ese sentido, se requiere la implementación o adopción de una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo desde una mirada con enfoque de género e incluyente hacia las personas trabajadoras, y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, siendo los liderazgos inclusivos una estrategia para la prevención de la misma.

Liderazgos inclusivos como estrategia de prevención a la violencia laboral

Lo que no se dice no existe, lo mismo sucede en las organizaciones, si la autoridad en materia laboral no

difunde y exige el cumplimiento de la legislación y normatividad ¿cómo exigir un cambio de paradigma que rompa con la violencia laboral? por ello es imprescindible que éstas tengan la oportunidad de generar espacios de sensibilización acerca de la trascendencia de cumplir con sus obligaciones en materia laboral y, sobre todo, de su compromiso con las personas trabajadoras. La inclusión laboral implica un proceso dinámico e interactivo de reconocimiento mutuo a través del cual la sociedad garantice la igualdad y justicia a grupos, colectivos, así como a personas históricamente marginadas, su propósito fundamental debe ser acceder a un empleo digno, productivo y bien remunerado.

Establecer una cultura institucional con valores a efecto de promover entornos organizacionales favorables, debe basarse políticas de igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y erradicación de toda forma de violencia laboral, incluido el hostigamiento y el acoso, sexuales, de esta forma las organizaciones obtienen no sólo una mejora en sus relaciones laborales, sino diversidad de beneficios corporativos como hemos mencionado; no obstante, se requiere la presencia de líderes que velen por el cumplimiento de la cultura inclusiva situación que no siempre se cumple al considerar erróneamente que el liderazgo es sinónimo de personas directivas con el único compromiso de cumplir con metas o evaluaciones de desempeño definidas excluyendo la participación colaborativa.

La prevención a la violencia laboral requiere una visión multisectorial y multidisciplinaria, los efectos psicológicos que se desprenden de conductas de maltrato en el mundo del trabajo requieren de un plan de acción comprometido con la cultura inclusiva, tan es así, que en nuestro país existe la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, cuyo objeto es tanto la sensibilización al interior de las organizaciones como el establecimiento de sus respectivas obligaciones en dicho rubro, en consecuencia, cuando el liderazgo se lleva a cabo considerando el pleno respeto a los derechos humanos es más viable prevenir situaciones que pongan en riesgo el estado de ánimo de las personas colaboradoras derivadas de su entorno laboral y, por ende, sus relaciones interpersonales, lo que inevitablemente afecta su productividad y, en consecuencia, la rentabilidad de las organizaciones.

En consecuencia, la cultura inclusiva requiere adoptar políticas institucionales basadas tanto el ámbito normativo como de compromiso de cada persona colaboradora, prevenir la violencia laboral requiere del rompimiento de espacios de silencio que apoyen la denuncia al tiempo que las organizaciones se comprometan con medidas dignas del respeto a la integridad de quienes la padecen.

Conclusiones

- Las organizaciones en México son responsables de implementar un marco jurídico en materia prevención a la violencia laboral que proteja a las personas trabajadoras desde un enfoque multidisciplinario, con perspectiva de género y no discriminatorio, lo que implica necesariamente la sensibilización hacia su interior que radique en el respeto a los derechos humanos en el mundo del trabajo y en el desarrollo de liderazgos inclusivos.
- Las personas líderes inclusivas rompen con sus propias creencias limitantes respecto a los estereotipos y roles de género, por lo que adoptan una toma de decisiones basadas en la diversidad de opiniones, fomen-

tando la colaboración y cooperación entre las personas miembro tanto del propio equipo de trabajo como de áreas distintas con la convicción de que se generen ambientes de trabajo que fomenten el trato digno y el respeto a los derechos humanos.

- La orientación estratégica es un factor clave en cualquier tipo de organización que esté consciente de los beneficios que implica la generación de acciones que conlleva una transformación de liderazgos convencionales a inclusivos, lo que requiere generar políticas institucionales preventivas de conductas que impliquen violencia dentro del ambiente de trabajo.

Referencias

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

* Nota. Para visualizar en contenido de esta sección se sugiere copiar la liga y pegarla en la barra de dirección del buscador web de su preferencia, en su caso.

DIFUSIÓN DE EVENTOS ACADÉMICOS



TEMAS RELEVANTES DE LA REFORMA FISCAL 2022

*"Los impuestos son el precio que pagamos
por una sociedad civilizada".
Oliver Wendell Holmes*

El 22, 23 y 24 de febrero el Tribunal Federal de Justicia Administrativa a través de su Centro de Estudios llevó a cabo el Curso, "Temas Relevantes de la Reforma Fiscal 2022", apoteosis que tuvo por objetivo fomentar la capacitación y mejoramiento en el área fiscal, tanto de servidores públicos como de juristas interesados.

Inició el evento académico con unas palabras de bienvenida por parte del Magistrado Presidente, Rafael Anzures Uribe, quien agradeció a los ponentes su loable participación.

Antes de ceder el uso de la palabra al primer expositor, el Magistrado Anzures Uribe extendió una amplia y cordial felicitación, aprovechando la participación del Magistrado Hallivis Pelayo,

yo, al ser distinguido como Juzgador del año por parte de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, A.C. (AMIJ), por lo que hace al capítulo representativo de este Órgano Jurisdiccional, destacando los méritos, cualidades profesionales y personales que lo hacen merecedor de tan reconocido galardón.



Fila Superior: Magistrada María Alejandra Rosas Ramírez y Magistrado Rafael Anzures Uribe, Presidente del TFJA.
Fila inferior: Magistrado Dr. Manuel L. Hallivis Pelayo.

Posteriormente el Magistrado de la Primera Sección de Sala Superior, Dr. Manuel L. Hallivis, ofreció un viso histórico acerca de la situación fiscal por la que ha atravesado México, para posteriormente

entrar en materia de las reformas tributarias sustantivas y adjetivas; especificó que los ejes de la Reforma Fiscal de 2022 pretenden continuar con la política consolidada, la transformación del país, y que tiene por objetivos: no crear nuevos impuestos, fomentar la confianza de los contribuyentes en el cumplimiento de sus obligaciones y combatir frontalmente la corrupción y la impunidad.

Refirió que se trata de impulsar la facilitación del cumplimiento voluntario de las obligaciones fiscales mediante la incorporación de regímenes fiscales simplificados mediante el aprovechamiento de los medios tecnológicos. Empero, los esquemas tributarios simples resultan ser el asiento primordial de la Reforma Fiscal 2022.

Disertó que, el régimen simplificado tiene como principal objetivo la facilitación administrativa cimbrada en la certeza jurídica. El primero en ser tratado fue el RESICO, aplicable para personas físicas con actividad empresarial, profesionistas, arrendatarios y las dedicadas al sector primario (aquellos que reciben ingresos de hasta 3.5 millones de pesos anuales).

En ese sentido, se establece, de igual forma, el RESICO para personas morales, únicamente aquellas que están constituidas por personas físicas y que sus ingresos no excedan de 35 millones de pesos.

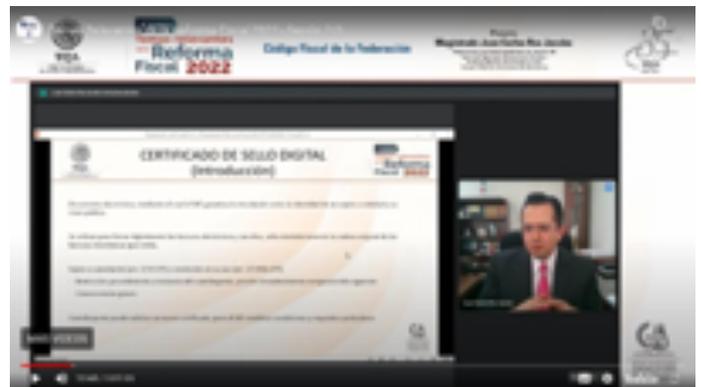
Por otro lado, ofreció su *expertis* al tema de las empresas multinacionales y ensalzó la pérdida económica que representa el traslado a paraísos fiscales que oscila de un 4 a 10% del impuesto corporativo, además de explicar su perspectiva acerca de los tratados internacionales que regulan el sector tributario y desarrolló la problemática de evasión y elusión que genera el *"treaty shopping"*, así como, las medidas tomadas para evitar la elusión fiscal.

El disertante explicó los pilares del programa BEPS; el primero consiste en la asignación de derechos de potestad tributaria y el segundo en una propuesta Global Antierosión de la base y finalmente explicó las ventajas y objetivos del T-MEC como la oportunidad de recuperar el crecimiento económico.

Posteriormente, cedió la palabra a la Magistrada Presidenta de la Segunda Sala Regional Noreste, María Alejandra Rosas Ramírez, quien presentó

un estudio completo del escenario económico en México, incluyendo los objetivos esperados para el ejercicio fiscal 2022; refirió que el paquete económico pretende restablecer la economía que se vio impactada debido a la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), y que sigue ocasionándole estragos en su recuperación, ya que, en cierta medida, sigue dependiente de la evolución del virus; expuso que, el Gobierno busca un mayor fortalecimiento de las facultades de recaudación de las autoridades utilizando como estrategia la facilitación del cumplimiento voluntario de las obligaciones contributivas.

Señaló que el gobierno de México estima una captación de ingresos por un \$7,088,250.3 (siete billones, ochenta y ocho mil doscientos cincuenta millones de pesos) y presentó una estimación de los ingresos presupuestarios del sector público que equivaldría a \$6,172,635 millones de pesos.



Magistrado Juan Carlos Roa Jacobo, expositor del segundo día del Curso "Temas relevantes de la Reforma Fiscal 2022", impartido por el TFJA.

Finalmente disertó las bases fundamentales de la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2022 así como el pronóstico para la producción petrolera para el presente ejercicio.

El día 23 de febrero fue turno del Magistrado de Sala Especializada en Materia del Juicio de Resolución Exclusiva de Fondo y Primera Sala Auxiliar, Juan Carlos Roa Jacobo, quien ayudó a los expectantes para tener una amplia gama de conocimientos respecto de conceptos que, por su misma naturaleza, resulta imperioso conocer en la materia, entre ellos, el Certificado del Sello Digital, los Comprobantes Fiscales Digitales por internet, dictámenes de estados financieros, simulación de actos, compensación de saldos a favor, responsabilidad solidaria, acuerdos conclusivos, razón de nego-

cios, beneficiario controlador, Registro Federal de Contribuyentes, embargo por buzón tributario, residencia, caducidad y secreto fiscal, entre algunos más que resultaron emergentes.



Margen superior: Lic. Adriana Bracho Alegría y Magistrado David Alejandro Alpide Tovar.
Margen inferior: Magistrado Dr. Juan Manuel Jiménez Illescas.

En el último día se presentaron el Magistrado Dr. Juan Manuel Jiménez Illescas, y el Magistrado David Alejandro Alpide Tovar, quienes expusieron dos de los impuestos más importantes, sobre la renta y al valor agregado.

El primero en tomar la palabra fue el Dr. Jiménez Illescas, quien explicó a detalle el régimen simplificado de confianza de las personas morales, para posteriormente abordar las bases referentes al impuesto sobre la renta, así como las gestiones para créditos categorizados como incobrables por la legislación de la contribución en cuestión, entre otros aspectos.

Al finalizar tocó el turno al Magistrado Alpide Tovar, mismo que cerró con destacadamente la participación de todos los disertantes, desarrollando claramente el impuesto al valor agregado, pues explicó el cúmulo de modificaciones que tuvo su legislación, así como sus características mediante ejemplos didácticos que más tarde los expectantes agradecieron.

No se omite comentar que, el contenido integral de este curso está disponible para su consulta en el microsítio del Centro de Estudios Superiores, a través del banner alusivo al evento o directamente en el siguiente enlace electrónico: <https://www.tfja.gob.mx/aps-tfja/cesmdfa/cursos/RF22/>.

PRESENTACIÓN DEL LIBRO “10 AÑOS DE DERECHOS”.

“El año pasado se cumplieron 10 años de la reforma constitucional en materia de derechos humanos que abrió nuestra Constitución al Derecho Internacional y robustecer los mecanismos para su garantía. Desde aquel momento subrayé su carácter histórico: una reforma capaz de transformar el derecho y la justicia en nuestro país mediante el desarrollo expansivo de los derechos humanos”.

Arturo Zaldívar
Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

El pasado 14 de febrero de 2022, en la sede del Alto Tribunal, ubicada en José María Pino Suárez, número 2, Centro Histórico de la Ciudad de México, el Ministro Arturo Zaldívar, autor de esta obra, realizó votos ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) para que siga estando a la altura y su principal compromiso sea con los derechos humanos de quienes menos tienen y más lo necesitan.



Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Arturo Zaldívar.

Asimismo, resaltó que esta obra representa su trabajo como juez constitucional: “Ojalá sirva para que las nuevas generaciones la analicen, estudien y se motiven para seguir construyendo un país de derechos. Porque este país sigue teniendo enormes carencias, pero las y los jueces constitucionales tenemos la obligación de seguir haciendo la diferencia”.

Posteriormente, la Magistrada Fabiana Estrada Tena, Coordinadora General de Asesores de la Pre-

sidencia de la SCJN, destacó que este ejemplar da cuenta de una transformación profunda de la justicia constitucional en nuestro país, así como también, mencionó que quien se acerque a estas páginas va a encontrar un derecho vivo, dinámico –una Constitución viva y dinámica–, ejemplos de cómo el derecho puede y debe estar al servicio de las personas y ser factor de cambio cuando se toma en serio.



Magistrada Fabiana Estrada Tena, Coordinadora General de Asesores de la Presidencia de la SCJN.

En tanto, el Doctor Miguel Carbonell, director del Centro de Estudios Jurídicos Carbonell A. C., señaló que la obra y las sentencias que en ella se encuentran explican de una forma clara y concisa, haciéndola ver como una buena herramienta para evitar el dolor en la sociedad.



Doctor Miguel Carbonell, director del Centro de Estudios Jurídicos Carbonell A. C.

Finalmente, Salvador Vives, Director de la Editorial Tirant lo Blanch, resaltó que se trata de una lectura clara, precisa, ágil y extraordinariamente original.



Salvador Vives, Director de la Editorial Tirant lo Blanch.

Aquí, se presentan cincuenta de las decisiones más emblemáticas que el Ministro Zaldívar ha propuesto y defendido en la Suprema Corte. Las resoluciones recopiladas en este libro retratan la comprometida filosofía y visión que él ha impreso en la justicia constitucional mexicana y que, en conjunto, ha dado paso a una era renovada del constitucionalismo mexicano

NOTAS PERIODÍSTICAS

**Fuente: El Financiero**

Nota: Solo 47% de mujeres tiene ingresos para cubrir línea de bienestar: COPARMEX

Autor: Leticia Hernández

Síntesis: Casi 30 por ciento de las mujeres no encuentra espacios donde realizar sus oportunidades profesionales en la formalidad y la diferencia salarial persiste reflejada en el porcentaje de mujeres (47 por ciento) que cubren con sus ingresos la línea de bienestar, comparada con el 56 por ciento de los hombres, revelaron los últimos datos de DataCoparmex.

Fecha: 8 de marzo de 2022

Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2022/03/07/solo-47-de-mujeres-tiene-ingresos-para-cubrir-linea-de-bienestar-coparmex/>

Fuente: El Contribuyente

Nota: ¿Cómo evitar que el SAT cobre ISR a viáticos de trabajadores?

Autor: Agustín Gordillo

Síntesis: Los trabajadores no tienen que pagar el Impuesto sobre la Renta (ISR) por los viáticos que reciben, cuando son efectivamente erogados en servicio del patrón. Pero se debe comprobar esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes. Esto lo establece el artículo 93, fracción XVII, de la Ley del ISR.

Fecha: 7 de marzo de 2022

Disponible en: <https://www.elcontribuyente.mx/2022/03/como-evitar-que-el-sat-cobre-isr-a-viaticos-de-trabajadores/>

Fuente: El Economista

Nota: Índice de precios de alimentos de la FAO rompió récord

Autor: Agencias

Síntesis: El índice de precios de los alimentos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por su sigla en inglés) se situó en febrero en un promedio de 140.7 puntos, es decir, 3.9% más que en enero y 20.7 % más que hace un año, informó la organización a través de un comunicado.

Fecha: 6 de marzo de 2022

Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Indice-de-precios-de-alimentos-de-la-FAO-rompio-record-20220306-0088.html>

Fuente: Informador.mx

Nota: Desigualdad de género en la economía mexicana

Autor: Liliana García Vargas

Síntesis: La mujer cisgénero en la economía adolece la desigualdad de género; el Instituto Mexicano de la Competitividad (2021) reportó que en México las mujeres: 1) constituyen solamente el

40% de la fuerza laboral en el país, 2) el promedio de ingreso mensual es de \$6,786.09 mientras que el de los hombres es de \$7,870.00 esta diferencia representa que una mujer gana 86 pesos menos por cada 100 que gana un hombre, 3) las mujeres destinan 2.5 veces más horas al trabajo no remunerado del hogar que los hombres, 4) en el trabajo informal se conforma con 55.14% de mujeres y el 50.11% de hombres, es decir, hay un porcentaje del 5.03% más de mujeres en el sector informal y 5) sobre el desempleo disfrazado (personas disponibles con interés laboral pero sin ocupación) se distribuye el 16.42% en mujeres y el 7.49% de hombres, lo que significa que existen más mujeres en condición de desempleo que los hombres con una diferencia del 8.93%.

Fecha: 5 de marzo de 2022

Disponible en: <https://www.informador.mx/economia/Desigualdad-de-genero-en-la-economia-mexicana-20220305-0032.html>

Fuente: El Financiero

Nota: Hacienda estrena estímulos fiscales "de pílón" para evitar "gasolinazos"

Autor: Héctor Usla

Síntesis: La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, publicó este viernes en el Diario Oficial de la Federación (DOF) que proporcionará estímulos fiscales complementarios para los combustibles cuando estos alcancen el 100 por ciento.

Fecha: 4 de marzo de 2022

Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2022/03/04/hacienda-estrena-estimulos-fiscales-de-pilon-para-evitar-gasolinazos/>

Fuente: Dinero en Imagen

Nota: ¿Qué tan favorable es la calidad de vida de los mexicanos?

Autor: Mario José Álvarez Monroy

Síntesis: La calidad de vida de los mexicanos goza de una "mejora sustancial", afirmó el secretario técnico del gabinete, Carlos Torres Rosas. Afortunadamente los datos económicos lo comprueban.

Fecha: 3 de marzo de 2022

Disponible en: <https://www.dineroenimagen.com/economia/que-tan-favorable-es-la-calidad-de-vida-de-los-mexicanos/141803>

Fuente: El Financiero

Nota: Inflación en México puede dispararse (sí, aún más) por estos factores, advierte Banxico

Autor: Redacción

Síntesis: El Banco de México (Banxico) reveló este miércoles sus nuevos pronósticos de la economía nacional, recortando su previsión para 2022 en 2.4 por ciento.

Fecha: 2 de marzo de 2022

Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2022/03/02/inflacion-en-mexico-puede-dispararse-si-aun-mas-por-estos-factores-advierte-banxico/>

Fuente: Informador.mx

Nota: La Bolsa Mexicana retrocede 0.43% debido a la guerra entre Rusia y Ucrania

Autor: EFE

Síntesis: La Bolsa Mexicana de Valores (BMV) retrocedió este martes un 0.43% en su principal indicador para ubicarse en los 53 mil 168.82 puntos, caída derivada de la guerra entre Rusia y Ucrania.

Fecha: 1 de marzo de 2022

Disponible en: <https://www.informador.mx/economia/La-Bolsa-Mexicana-retrocede-0.43-debido-a-la-guerra-entre-Rusia-y-Ucrania-20220301-0116.html>

Fuente: El Contribuyente

Nota: Personas físicas del RESICO sufren incertidumbre jurídica: Prodecon

Autor: Agustín Gordillo

Síntesis: La Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (Prodecon) recientemente señaló que las personas físicas del Régimen Simplificado de Confianza (RESICO) enfrentan incertidumbre jurídica.

Fecha: 28 de febrero de 2022

Disponible en: <https://www.elcontribuyente.mx/2022/02/personas-fisicas-del-resico-sufren-incertidumbre-juridica-prodecon/>

Fuente: Dinero en Imagen

Nota: Economía mexicana crece 5.0% durante el 2021

Autor: Lindsay H. Esquivel

Síntesis: La economía mexicana tuvo un crecimiento anual de 5.0% en 2021, un rebote en línea con lo estimado por los analistas y gobierno, luego del desplome de 8.4% en 2020 por la crisis de la pandemia de Covid-19, confirmó el Instituto

Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Fecha: 26 de febrero de 2022.

Disponible en: <https://www.dineroenimagen.com/economia/economia-mexicana-crece-50-durante-el-2021/141641>

Fuente: El Economista

Nota: Economía mexicana cerró 2021 con estancamiento; el rebote del PIB fue de 5%

Autor: Yolanda Morales y Ana Karen García

Síntesis: El INEGI corrigió la variación del PIB de México durante el cuarto trimestre del 2021; aunque no registró una caída, la economía mexicana tampoco avanzó. En el año el rebote fue de 5%, una recuperación que no alcanza a compensar la caída de 8% del 2020.

Fecha: 25 de febrero de 2022

Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Economia-mexicana-cerro-2021-con-estancamiento-el-rebote-del-PIB-fue-de-5-menor-que-la-caida-en-2020-20220225-0050.html>

Fuente: El Contribuyente

Nota: El SAT bajó en 27% costo por recaudación gracias a los servicios en línea

Autor: Metztli Molina

Síntesis: El uso de los medios electrónicos para hacer cumplir las obligaciones fiscales ayudó a que el Servicio de Administración Tributaria (SAT) redujera en 27.3 por ciento el costo de recaudación de impuestos.

Fecha: 24 de febrero de 2022

Disponible en: <https://www.elcontribuyente.mx/2022/02/el-sat-bajo-en-27-costo-por-recaudacion-gracias-a-los-servicios-en-linea/>

* Nota. Para visualizar en contenido de esta sección se sugiere copiar la liga y pegarla en la barra de dirección del buscador web de su preferencia, en su caso.



PORTAL DEL CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES EN MATERIA DE DERECHO FISCAL Y ADMINISTRATIVO

<https://www.tfja.gob.mx/aps-tfja/cesmdfa/>

¿Se perdió de algún evento de capacitación del CESMDFA?, ¿Le quedó una duda respecto de un tema analizado en algún Foro Virtual?, o simplemente quiere volver a revisar algún tema de los Foros y los Cursos de Capacitación impartidos por el CESMDFA.

Le invitamos a ingresar a la Videoteca en el Portal del Centro de Estudios, aquí podrá consultar los videos de las sesiones impartidas, nuestra videoteca se actualiza periódicamente con los últimos eventos, no dude en consultar el material que ya se encuentra disponible.

¿Qué temas puede encontrar?

- Responsabilidad patrimonial del Estado en la prestación de servicios a los particulares
- Estudio de sentencias relevantes del TFJA en el ámbito federal.
- Entre otros.

Visítanos en: <https://www.tfja.gob.mx/aps-tfja/cesmdfa/eventos/1/>

* Nota. Para visualizar en contenido de esta sección se sugiere copiar la liga y pegarla en la barra de dirección del buscador web de su preferencia, en su caso.



PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL CONTRIBUYENTE

Carta Porte 2da. Edición

Incluye lo previsto en la Primera Versión Anticipada de la Tercera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2022.

https://www.prodecon.gob.mx/Documentos/bannerPrincipal/2022/carta_porte_digital_presentacion_5_1.pdf

Material Taller Carta Porte

9 de marzo de 2022

<https://www.prodecon.gob.mx/Documentos/eventos2022/3VF.%20TALLER%20PREGUNTAS%20Y%20RESPUESTAS%20CARTA%20PORTE%209%20MARZO.pptx>



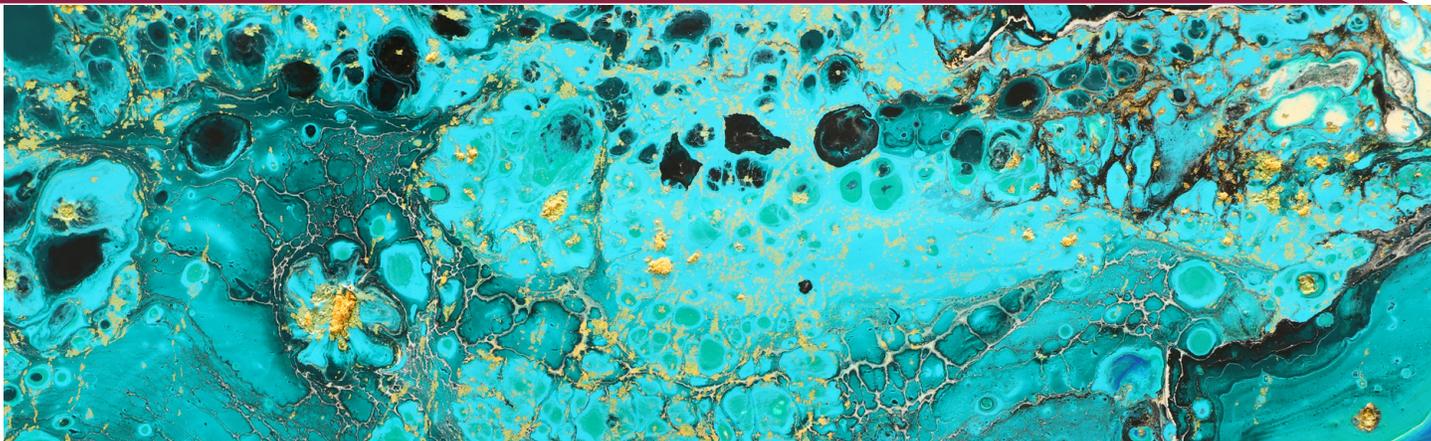
<http://www.prodecon.gob.mx/index.php/home/marco-normativo/normatividad-de-gobierno/compilacion-de-leyes>



https://www.prodecon.gob.mx/Documentos/bannerPrincipal/2021/libro_regimen.pdf

* Nota. Para visualizar en contenido de esta sección se sugiere copiar la liga y pegarla en la barra de dirección del buscador web de su preferencia, en su caso.

EVENTOS CULTURALES



Corazones de Agua Caliente

Del 02 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023

Instituto Cultural de Aguascalientes

De lunes a domingo, 1:00 a 23:59 h

Venustiano Carranza 101, Col. Centro, C. P. 20000, Aguascalientes, Aguascalientes

Entrada libre

Visitar: <https://www.facebook.com/InstitutoCulturaldeAguascalientes/videos/592974951698244/>

Informes: 449 910 2010

La Colonia

Actividad permanente

Museo Regional de Antropología e Historia de Baja California Sur

De lunes a viernes, 09:00 h a 18:00 h

Ignacio Altamirano, esq. con 5 de mayo, Col. Centro, C. P. 23000, La Paz, Baja California Sur.

Entrada libre

Informes: (612) 1220 162, 1256 424

Colección Casa Redonda

Actividad permanente

Casa Redonda Museo Chihuahuense de Arte Contemporáneo

De martes a domingo; 10:00 h a 20:00 h

Av. Colón s/n, esq. con Escudero, Col. Santo Niño, C.P. 31320, Chihuahua, Chihuahua

Entrada general: \$50

Informes: (614) 414 9061

Revolver los tiempos

Del 13 de octubre de 2021 al 08 de mayo de 2022

Museo de Arte Olga Costa-José Chávez Morado, Guanajuato-Anexo del Museo

De martes a sábado, 10:00 h a 16:00 h; domingo 10:00 h a 15:00 h

Pastita 158, esq. con cerrada Torre del Arco, Col. Centro, C. P. 36000, Guanajuato, Guanajuato

Entrada libre

Informes: (473) 731 0977

Blancanieves

Del 19 al 27 de marzo de 2022

Centro Nacional de las Artes (CENART)

Sábado y domingo, 12:00 a 13:00 h y 14:00 h a 15:00 h

Río Churubusco 79, esq. con Calzada de Tlalpan, Col. Country Club, C.P. 4220, Demarcación Territorial Coyoacán, Ciudad de México, México

Entrada general: \$80

Informes: 55 4155 0111

Punto de Lectura Alquimagina

Punto de Lectura Alas y Raíces en Tlaxcala

Del 12 al 26 de marzo de 2022

Palacio de la Cultura de Tlaxcala

Sábado, 12:00 a 13:00 h

Av. Juárez 62, esq. con Alonso Escalona y Miguel N. Lira, Col. Centro, C. P. 90000, Tlaxcala, Tlaxcala

Informes: (246) 4625 566

* Nota. Para visualizar en contenido de esta sección se sugiere copiar la liga y pegarla en la barra de dirección del buscador web de su preferencia, en su caso.

SITIOS DE INTERÉS



SISTEMA DE CONSULTA DE TESIS POR ORDENAMIENTO



<https://jurislex.scjn.gob.mx/#/>

El Sistema de Consulta de Tesis por Ordenamiento que muestra la información de Tesis, Artículos y Conceptos Jurídicos relacionados con cierto ordenamiento y materia, su navegación es sencilla y de fácil acceso a su información.

Búsqueda por ordenamiento: se muestra la información correspondiente a Tesis, Artículos y Conceptos Jurídicos, así como la información relacionada con la materia y ordenamiento seleccionados.

Consulta de Tesis: se consultan las Tesis Aisladas y Jurisprudenciales relacionadas con la materia seleccionada.

Desarrollo Legislativo: se muestra la evolución de algunos ordenamientos, hasta su reforma más reciente publicada en el Diario Oficial de la Federación.

<https://jurislex.scjn.gob.mx/#/>

* Nota. Para visualizar en contenido de esta sección se sugiere copiar la liga y pegarla en la barra de dirección del buscador web de su preferencia, en su caso.

LO QUE DEBES SABER...



COLECCIÓN CUADERNOS DE JURISPRUDENCIA

<https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/cuadernos-jurisprudencia>

El Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, presenta la Colección Cuadernos de Jurisprudencia, cuyo propósito es divulgar de forma ágil y sencilla los precedentes en materia de derechos fundamentales principalmente.

Se dividen en tres grandes rubros:

- Derecho y Familia;
- Derechos Humanos; y
- Temas Selectos de Derecho.

Para la publicación de estos cuadernos se prioriza el lenguaje sencillo y claro, presentándose hechos relevantes, los razonamientos de las sentencias, los argumentos que fundamentan las decisiones y señala la relación que existe entre las resoluciones, las tesis y jurisprudencias que derivan de los criterios analizados.

Asimismo, para conocer más a profundidad cómo se realiza el proceso de selección y análisis de los criterios, seleccionados la Corte nos presenta una Guía metodológica para la elaboración de los Cuadernos de Jurisprudencia y el desarrollo de líneas jurisprudenciales en la cual se establecen las consideraciones que dan origen a la selección del material.

<https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/cuadernos-jurisprudencia/guia-metodologica>

* Nota. Para visualizar en contenido de esta sección se sugiere copiar la liga y pegarla en la barra de dirección del buscador web de su preferencia, en su caso.

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

¿CONOCE LOS MÉTODOS DE CONSULTA DE LAS TESIS Y JURISPRUDENCIA QUE EMITE EL TRIBUNAL?



https://www.tfja.gob.mx/media/media/biblioteca/revistas/2022/Rev_TFJA_Feb_2022.pdf

Versión mensual y gratuita de la Revista en formato PDF

Qué puedes encontrar en la Revista del mes.

Primera Parte:

Precedentes de Sala Superior aprobados durante la Octava Época

Segunda Parte:

Criterios Aislados de Salas Regionales aprobados durante la Octava Época

Tercera Parte:

Jurisprudencias y Tesis del Poder Judicial Federal.

* Nota. Para visualizar en contenido de esta sección se sugiere copiar la liga y pegarla en la barra de dirección del buscador web de su preferencia, en su caso.



<http://sctj.tfja.gob.mx/SCJI/>

Sistema de Consulta de Tesis y Jurisprudencias

Qué puedes encontrar en el Sistema

1. Tesis y Jurisprudencias desde la Primera Época del Tribunal
2. Cuenta con los siguientes parámetros de búsquedas:
 - Materia (Fiscal)
 - Clave de Tesis (**IX-P-SS-00**)
 - Rubro (Prueba Pericial. El Magistrado Instructor debe proveer...
 - Referencia: RTFJA-ÉPOCA, AÑO- MES-PÁGINA.
 - Sala: Superior, Secciones, Regionales.
 - Texto: Cualquier texto de referencia
3. Listado de Resoluciones y Votos Particulares sin Tesis.
4. Catálogo de Tesis y Jurisprudencias.

* Nota. Para visualizar en contenido de esta sección se sugiere copiar la liga y pegarla en la barra de dirección del buscador web de su preferencia, en su caso.



Mag. Rafael Anzures Uribe

Presidente del Tribunal Federal de Justicia Administrativa
y de la Junta de Gobierno y Administración

Junta de Gobierno y Administración

Mag. Julián Alfonso Olivas Ugalde

Mag. Víctor Martín Orduña Muñoz

Mag. Elva Marcela Vivar Rodríguez

Mag. Claudia Palacios Estrada

Centro de Estudios Superiores en materia de Derecho Fiscal y Administrativo

Lic. Adriana Bracho Alegría

Directora General

Redacción y Revisión

Mtro. Mauricio Estrada Avilés

Director de Difusión

Compilación

Lic. Alejandra Abril Mondragón Contreras

Jefa de Departamento

Formación y Diseño

Jonathan González Flores

Artista Visual

Colaboración

Lic. Diana Karen Mendoza García

Técnico Administrativo

Montserrat Alvarado Ventura

Apoyo Administrativo