

BRÚJULA ENERGÉTICA

NOVIEMBRE 2020

Q100% PÁG. 12

+ **DISTINTIVO** **EMPRESA SOCIALMENTE** **RESPONSABLE**

+ **SECCIONES**

**FLASH
POINT**

PÁG. 06

DIESELEANDO

PÁG. 07

**MODUS
OPERANDI**

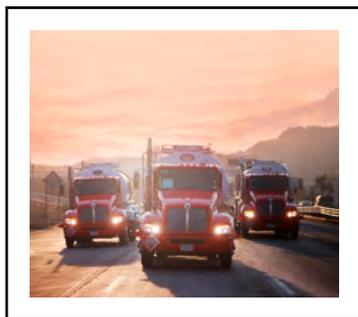
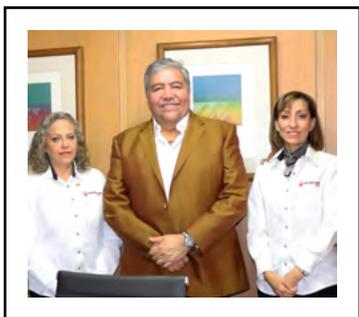
PÁG. 10

**FINANZAS PARA
MORTALES**

PÁG. 09

CONTENIDO

NOVIEMBRE 2020



04 MENSAJE DEL DIRECTOR

06 FLASH POINT

SEGUIMIENTO DE PRECIO IMPORTADO



07

DIESELEANDO



PARTICIPA CON NOSOTROS

Envía tu artículo para que lo publiquemos en la siguiente edición de esta revista.

BRUJULAENERGETICA@ENERGETICOSNIETO.COM



¿SABÍAS QUE...?

OBITUARIO SENTIDO COMÚN

16

FINANZAS PARA MORTALES

ESTÍMULOS IEPS POR DIESEL

08

11

Q100%

OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO COMO EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE



MUNDO JURÍDICO
BAJA CALIFORNIA AUTORIZA ALZA ILEGAL A COMBUSTIBLES

13

09 MODUS OPERANDI

LA RELEVANCIA DEL ÁREA DE COMPRAS EN LAS ORGANIZACIONES

JUNTOS CRECEMOS
REESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

NOTA MENSUAL

CDT NUEVA IMAGEN

17

18

EXPERTO EN MATERIA
IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA NOM-035

20

ANECDOTARIO



MENSAJE DEL

DIRECTOR

SERGIO ESTRADA SÁNCHEZ
[DIRECTOR GENERAL]

En esta ocasión, ha sido un placer poder conversar con dos personas que han tenido la oportunidad de participar en la transformación y crecimiento de nuestra empresa a lo largo de más de 35 años; las contadoras Rosa María Helgueros y Nelly Rosiles, quienes han desempeñado un papel por demás importante en la preparación, consolidación y entrega oportuna y veraz de la información contable.

En esta charla habremos de conocer su punto de vista acerca de diversos tópicos relacionados con su actividad y que abordamos de forma cordial, amistosa y fuera de protocolos.

1.- Contadoras, ¿cómo pueden describir la transición de nuestra actividad, de ser una empresa que solo comercializaba combustóleo a pocos pero grandes consumidores, a ser una empresa que comercializa combustóleo, diésel y gasolinas?

Nelly.- Definitivamente la vanguardia siempre está presente en la mentalidad del Director, gerentes y jefes de planta de nuestra empresa, ya que esto solo se da si estamos conducidos por un gran liderazgo.

Rosy.- He tenido la fortuna de ir creciendo en mi vida laboral junto con

la empresa y me siento orgullosa de ser parte de ella. Recuerdo cuando el combustóleo empezaba a estancarse, pero la visión de incorporar diésel y gasolina ayudó y evidentemente la empresa retomó fuerzas.

2.- En estos años de colaboración, ¿hubo cambios importantes que consideren que marcaron un antes y un después en la empresa?

N.- Sí, día a día trabajamos para innovar y ofrecer la mejor calidad y servicio de acuerdo a nuestros principios y objetivos de empresa, como lo fue la implementación de la certificación de calidad ISO 9001:2015.

R.- Sí, al posicionarse la empresa como una de las mejores distribuidoras de energéticos del país.

3.- ¿Por qué consideran que su trabajo aporta valor a nuestra empresa?

N.- Porque la empresa me ha permitido durante muchos años ofrecer nuestros principios como seres humanos, conduciéndonos con responsabilidad y respeto.

R.- Como todo equipo, se requiere del esfuerzo de cada uno de los colaboradores; y puedo mencionar que lo que me corresponde en el área de contabilidad es fundamental para la toma de decisiones, para mostrar su productividad y rentabilidad.

4.- ¿Han tenido oportunidad de visitar alguna planta y vivir el proceso desde donde se origina la información contable? ¿Qué opinan de estas visitas?

N.- He tenido el gusto de visitar las plantas de Guadalajara, Monterrey,

Puebla, Tula y Culiacán, teniendo un acercamiento con el personal contable y estrechando vínculos laborales que han enriquecido nuestras tareas cotidianas.

R.- Tuve la oportunidad de visitar la planta de Coatzacoalcos. Es satisfactorio y emocionante ver la base y desarrollo en donde se origina gran parte de mi trabajo y conocer a las grandes compañeras con las que tenemos contacto día a día, abriéndose más la confianza personal.

5.- A través de los años la información contable ha evolucionado y la forma de trabajar ha cambiado, a tal grado que en la actualidad todo se maneja por medios electrónicos, ¿cómo han aplicado esa transición?

N.- Con la capacitación constante, tanto por parte de la empresa como personalmente, respondiendo así a los cambios que se exigen en la actualidad.

R.- Ha sido una transición compleja; realizábamos nuestro trabajo a lápiz y papel y en esta época ha sido sustituido por el sistema operativo SAGE y el sistema de contabilidad People Soft.

6.- El trabajo en equipo es una actividad que se vive día a día, ¿cómo interactúan con las plantas?

N.- Se ha creado un excelente vínculo laboral, personal y profesional con cada una de las empresas a mi cargo y mucho de ello en la actualidad se lo debemos a la simplificación a través de la tecnología.

R.- Gracias a la tecnología es fácil tener contacto de forma inmediata con cada una de nuestras compañeras y compañeros de otras plantas, por medio de teléfono, correo electrónico.

7.- Con tantos cierres mensuales y anuales en su haber, ¿qué es lo más complicado y por qué?



N.- Que la información generada en las plantas no sea correcta y esto ocasione retrasos en la entrega.

R.- Cuando la información que recibimos de las plantas no llega en tiempo y forma.

8.- ¿Cuál consideran que sea la clave del éxito para entregar oportunamente los cierres contables?

N.- Que la información generada por cada planta venga de acuerdo a los procedimientos en tiempo y forma.

R.- La responsabilidad, el trabajo en equipo y la comunicación entre las plantas.

9.- Con tantos cambios en materia fiscal y contable por parte del SAT, ¿cómo se capacitan para aplicar estas reformas?

N.- De acuerdo a movimientos del SAT hemos contado con el apoyo, en su momento, de cursos de capacitación por parte de nuestra empresa.

R.- En ocasiones nos han dado cursos

presenciales y también por parte del contador Fernando Joaquín, quien nos comparte información vía correo de las reformas que nos afectan.

10.- ¿Cómo se visualizan dentro de cinco años en la empresa?, y, ¿cómo visualizan a la empresa dentro de cinco años?

N.- Ser parte de un equipo de trabajo cuya visión es el liderazgo absoluto en la transformación y distribución de energéticos.

R.- Colaborando y sintiéndome parte del crecimiento de la empresa, visualizando a la empresa como líder en su ramo.

Con estas palabras sencillas, pero que contienen grandes dosis de experiencia y conocimiento, concluimos una charla amena con quienes indudablemente son decanas de la empresa y sin duda han sido testigos y parte importante en el crecimiento, consolidación y transformación de la misma.

DIRECTORIO

Director

Sergio Estrada Sánchez
sergio.estrada@energeticosnieto.com

Subdirector Comercial

Jesús Israel García Granados
israel.garcia@energeticosnieto.com

Subdirector de Admón. y Finanzas

Fernando Joaquín Jiménez
fernando.joachin@energeticosnieto.com

Subdirector Operativo

Edwin Jesús Bautista Ruíz
jesus.bautista@energeticosnieto.com

Gerente de Recursos Humanos

Alejandra Jasso Escalera
alejandra.jasso@energeticosnieto.com

Gerente Jurídico

Ernesto Hernández López
ernesto.hernandez@energeticosnieto.com

Jefe de Calidad y SSPA

Héctor Jesús Pérez Martínez
hector.perez@energeticosnieto.com

FLASH POINT

CONSEJO EDITORIAL

Retomamos con esta edición nuestra publicación corporativa después del *impasse* mundial provocado por un virus de características especiales del género coronavirus o COVID-19. Empezó como una epidemia nacional en la República Popular China en diciembre de 2019; devino en que la Organización Mundial de la Salud (OMS), a finales de enero del presente año, declarara emergencia de salud pública de preocupación internacional y para marzo, las proporciones alcanzadas por esta enfermedad obligaron a la OMS a declararla oficialmente como pandemia.

Lo anterior afectó seriamente la economía internacional al disminuir de manera sensible la actividad industrial, comercial, servicios y turismo a nivel mundial, lo que generó una menor demanda de energéticos y consecuentemente la caída de los precios del petróleo. Aunado a lo anterior, las potencias productoras del mismo, Arabia Saudita y Rusia, no lograron acordar la disminución de su producción a principios de marzo, lo que repercutió fuertemente, impulsando la caída vertical de los precios del petróleo y afectando a la mezcla mexicana en una baja del precio para ubicarlo por debajo de los 25.00 USD por barril entre los meses de marzo y mayo, alcanzando su precio más bajo el 20 de abril con números negativos (-2.37 USD/b).

Si consideramos que el presupuesto de egresos de la Federación 2020 se basó en ingresos petroleros con precio de la mezcla mexicana de 49.00 USD por barril, podemos imaginar que el desastre económico del país adquirió dimensiones inimaginables, afectando no solo al sector energético, sino a la economía nacional en general. Sumando a lo antes dicho, el tipo de cambio del dólar se elevó en el mes de abril por arriba de los 25.50 pesos mexicanos por dólar americano.

La crisis económica en nuestro país se agudizó por torpes acciones y omisiones del Gobierno Federal, quien en ningún momento visualizó la magnitud de la amenaza provocada por la pandemia, tomando con ligereza las acciones adoptadas por otros países para contener

la dispersión del virus. Incluso el propio presidente alentaba a la gente a salir a la calle y darse abrazos en franca evidencia de su notable ignorancia y endeble capacidad mental, sin imaginar el grave problema que se avecinaba. Otra evidencia de su ineptitud fue la pobre comparecencia presidencial ante el G20, integrado por veinte de los países industrializados y emergentes más importantes del mundo.

Abonó a las malas decisiones del actual gobierno el lamentable papel desempeñado por Rocío Nahle, titular de la Secretaría de Energía, en el seno de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP). Este organismo convocó a sus miembros a efecto de alcanzar un acuerdo para disminuir la producción de petróleo y con esto coadyuvar a detener la caída e incrementar los precios del mismo. La representante mexicana se levantó sin explicaciones de la mesa de negociaciones al no aceptar la cuota de reducción de la producción que le habían asignado a nuestro país de 400 000 barriles diarios, aceptando la reducción únicamente de 100 000 barriles diarios. Sin embargo, este desliz provocó una fuerte caída del precio del petróleo, demostrando el nulo conocimiento de las leyes de la oferta y demanda y una falta de sensibilidad de solidaridad internacional.

En otro orden de ideas, la crisis provocada por la pandemia nos permitió vislumbrar la necesidad de no solo no perder competitividad en nuestro sector, sino de reinventarnos con la intención de crecer; para ello, emprendimos una reestructura organizacional de nuestra empresa con la intención de dar viabilidad a nuestro negocio por muchos años más. Este trabajo implicó largas sesiones de trabajo por varios meses con todas las áreas, identificando fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, dando como resultado la compactación de regiones. Además, rediseñamos y actualizamos perfiles de puesto, creamos algunos nuevos donde integramos profesionales especialistas en diversas áreas, dimos oportunidad al personal de crecer y se realizaron enroques en las Subdirecciones Comercial y Operación, creando en todas las áreas indicadores que permitirán medir nuestro desempeño.

Tenemos la firme convicción de que los cambios realizados reportarán en breve avances importantes que tenemos proyectados.

¡Sabemos y confiamos en que Energéticos Nieto es grande y grande es su destino!



DIESELEANDO

Seguimiento de precio importado

Un recorrido por el precio internacional.

Por Roberto Rivas

Cuando hablamos de referencia de precio en el mercado de los combustibles nacionales tenemos un panorama sencillo, basado principalmente en los “precios de gasolinas y diésel reportados por los permisionarios” del regulador federal CRE en el mercado al por menor (o *retail*); y los precios TAR (o TAD) de la empresa productiva PEMEX para los usuarios finales de grandes volúmenes de consumo, intermediarios, comercializadores y distribuidores.

Hasta aquí tenemos dos eslabones finales de la cadena de precio:



**No estamos considerando el precio de venta de primera mano entre refinerías y terminales.*

Si nos quedamos en el mercado nacional únicamente estaríamos jugando con estas variables. El contar con esta referencia al momento de hacer negociaciones con los importadores no es suficiente, hay información de referencia adicional que es importante conocer para tener un precio justo del combustible.

Precio en papel, base o Merc

Este precio, como su nombre nos da a suponer, es el precio que se negocia en los mercados

de derivados (o materias primas) de la Bolsa Mercantil de Nueva York, que no es más que un mercado regulado que intercambia futuros de precios de materias primas; entre ellas los derivados del petróleo. Este mercado realiza operaciones todos los días y los contratos a futuro van teniendo alzas y bajas debido a las condiciones de mercado, económicas y geopolíticas. De aquí obtenemos la primera referencia, conocida como NYMEX (New York Mercantile Exchange). NYMEX forma parte de CME Group, la plataforma donde se intercambian estos valores y adicionalmente se publican los cierres. También cuentan con información histórica.



Base
(NYMEX)

Ahora bien, podríamos quedarnos hasta aquí y tener una buena idea del comportamiento del mercado conociendo el valor de cierre diario de las operaciones de NYMEX. Una baja significa una baja en el precio *retail* y una alza tendría el efecto proporcional. Pero esto no necesariamente es cierto ni siempre sucede. No están incluidos todos los participantes y el mercado de papel no rige todas las reglas, es una primera referencia. Falta considerar la parte física operacional, donde real y físicamente se encuentra el intercambio y comercialización de productos combustibles.

Precio spot

Este precio no es más ni menos que el precio que nos dan las refinerías para grandes volúmenes (arriba de 5 000 barriles), generalmente conectadas a los ductos, buques tanqueros (*cargo, tanker*) y carrotanques (*rail car*). Este precio tiene referencia *spot* de algunos de los siete sitios de refinerías de Estados Unidos, entre ellos los cercanos a México, que son: L.A. Hub y Gulf Coast Hub. De aquí la referencia principal para México sería el precio *spot* Gulf Coast, de las principales publicaciones Platts y OPIS.



Base (NYMEX) **Spot** (Gulf Coast)

Precio rack

Este precio es el que se obtiene directamente por los grandes distribuidores, *traders* y usuarios finales de grandes volúmenes. Se obtiene directamente de alguno de los 400 *racks* distribuidos en todo Estados Unidos. No es una tarea fácil rastrear de qué *rack* viene el producto, pero si obtener los precios *rack* de las publicaciones PLATTS y OPIS. Este precio cambia todos los días y sigue proporcionalmente al precio SPOT más los márgenes de logística que obtienen los distribuidores. Generalmente esta referencia se obtiene directamente del proveedor que realiza la importación a México.



Base (NYMEX) **Spot** (Gulf Coast) **Rack** (Mayoreo)

Precio al público

Siguiendo esta cadena de precio, el precio al público es el que encuentras en las estaciones de servicio. Responde proporcionalmente al precio *rack* más la logística del distribuidor o importador. Este precio usualmente reacciona al precio *rack* dos o tres días después. Por esto el precio al público que tenemos en las terminales o precios de gasolinas y diésel reportados por los permisionarios vendría siendo el afectado por el precio *spot* o *rack* de dos o tres días antes.

Finalmente, nuestra cadena de precio quedaría:



Base (NYMEX) **Spot** (Gulf Coast) **Rack** (Mayoreo) **Retail** (CRE)

Conclusiones

Derivado de la cadena de precios y considerando que la referencia de precio de Pemex viene diferenciada del precio *spot-rack* al que compra el combustible, podemos determinar que, dada la infraestructura de la empresa productiva del país, un buen indicador nacional para el precio del combustible en México son los precios de las terminales. Por otro lado, una comparación entre los precios *spot* (US Gulf Coast Ultra-Low Sulfur No 2 Diesel Spot Price) y el *retail* en México (TAR Pemex) con *delay* de 2-3 días, nos daría un buen indicador del precio al que se accede.

Bibliografía

Opisnet. *Pricing 101 Part 1: Your Basic Guide to Pricing Gasoline and Diesel*. <http://blog.opisnet.com/pricing-101-your-basic-guide-to-pricing-gasoline-and-diesel>



FINANZAS PARA MORTALES

[ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS]

ESTÍMULOS IEPS POR DIESEL

Por C.P. Fernando Joaquín Jiménez

Como cada año, la Ley de Ingresos de la Federación (LIF) prevé en su artículo 16 diversos estímulos fiscales, dentro de los que destacan los relativos al IEPS por combustibles.

Debido al gran impacto que implica para las finanzas públicas, se realizaron diversos ajustes para aplicarlos durante 2020, que según la exposición de motivos de la LIF pretenden que su acreditamiento

proceda únicamente contra el ISR causado por el contribuyente en el ejercicio fiscal, por lo que:

1. No puede aplicarse contra el ISR retenido a terceros, pues este no es un impuesto propio del beneficiario del estímulo
2. Al no permitir el acreditamiento contra los pagos provisionales, debido a que cuando estos son mayores al ISR del ejercicio causado la devolución o compensación del saldo a favor implica una monetización de los estímulos, siendo que estos deben tener como límite el ISR causado.

¿En qué consiste?

El beneficio de los estímulos previstos en las fracciones I, II, III y IV de la LIF 2020 es permitir el acreditamiento de un monto equivalente al IEPS que las personas que enajenen diésel o biodiésel y sus mezclas en territorio nacional hayan causado por la enajenación de estos combustibles, en términos del artículo 2.º, fracción I, inciso D, numeral 1, subinciso c o el numeral 2 de la LIEPS, así como del que se hubiera pagado en su importación, según el tipo de combustible con los ajustes que en su caso procedan.

El importe acreditable es el que resulte de multiplicar la cuota del IEPS que sea aplicable, por el número de litros importados o adquiridos.

Un cambio importante que presenta este estímulo en relación con los de años anteriores es que se permitía acreditar contra el ISR a cargo del contribuyente hasta por la cuantía del mismo, por lo que de su aplicación no podía generar un saldo a favor; por ejemplo:

ISR a pagar

	CONCEPTO	IMPORTE
	Base gravable	\$3,548,710.00
Por:	Tasa o tarifa de ISR	30 %
Igual:	ISR causado	\$1,064,613.00
Menos:	Pagos provisionales anteriores (incluyendo retenciones)	\$997,458.00
Igual:	ISR a cargo	\$67,155.00
Menos:	Estímulos fiscales por IEPS	\$87,549.00
Igual:	ISR a pagar (saldo a favor)	\$0.00

Así, del saldo del estímulo por \$87,549.00 solo se podía aprovechar hasta el monto del ISR a cargo de \$67,155.00, por lo que la diferencia de \$20,394.00 se perdía.

Con el cambio en la redacción para la aplicación del estímulo previsto en el artículo 16 de la LIF 2020, se establece que su acreditamiento se realiza contra el ISR causado y no del impuesto a cargo. De ahí que se pueda aprovechar al máximo y recuperar el impuesto que en exceso se llegue a pagar por concepto de pagos provisionales, como se observa a continuación:

ISR a pagar (saldo a favor)

	CONCEPTO	IMPORTE
	Base gravable	\$3,548,710.00
Por:	Tasa o tarifa de ISR	30 %
Igual:	ISR causado	\$1,064,613.00
Menos:	Estímulos fiscales por IEPS	\$87,549.00
Igual:	ISR a cargo	\$977,064.00
Menos:	Pagos provisionales del ejercicio (incluyendo retenciones)	\$997,458.00
Igual:	ISR a pagar (saldo a favor)	(\$20,394.00)

Para tener derecho a aplicar estos estímulos, deben cumplirse los siguientes requisitos:

Requisitos generales

Aviso

El aviso por aplicación de estímulos fiscales, previsto en el artículo 25 del CFF, debe presentarse cuando se aplique por primera vez en la declaración anual; dentro de los 15 días siguientes a la presentación de la misma. Esto a través del buzón tributario, de conformidad con las fichas de trámite:

- 3/LIF "Aviso que presentan los contribuyentes manifestando la aplicación de un estímulo fiscal que se otorga a los que adquieran o importen diésel o biodiésel y sus mezclas para su consumo final y que sea para uso automotriz en vehículos que se destinen exclusivamente al transporte público y privado de personas o de carga."

- 4/LIF "Aviso mediante el cual se otorga un estímulo fiscal a las personas que realicen actividades empresariales y que para determinar su utilidad puedan deducir el diésel o biodiésel y sus mezclas que adquieran o importen para su consumo final, siempre que se utilice exclusivamente como combustible en maquinaria en general."

Cuándo se aplica

El acreditamiento podrá efectuarse contra el ISR causado en el ejercicio que tenga el contribuyente, correspondiente al mismo ejercicio en que se importe o adquiera el diésel o biodiésel y sus mezclas; y, en caso de no hacerlo, se perderá el derecho a realizarlo con posterioridad.

MODUS OPERANDI

[ÁREA OPERATIVA]

LA RELEVANCIA DEL ÁREA DE COMPRAS EN LAS ORGANIZACIONES

Por Alejandro Peña
Gerente de Compras

Recuerdo hace algunos años, cuando el director de Ventas de una gran empresa internacional, en plena conferencia y ante un gran auditorio, en sus palabras decía:

“Un gran proyecto o negocio no se vende ni se promociona con Compras. No son ellos quienes comprenden y dimensionan el alcance de los proyectos, ellos verán siempre por los costos, la calidad y condiciones comerciales que les permitan dar los mejores resultados a la organización”,
y cerró diciendo:
“¡Ellos son los arruina-proyectos!”

Si bien la relevancia de Compras en una organización siempre ha sido considerada de vital importancia debido a la exigencia que se tiene para la obtención de los recursos e insumos en las mejores condiciones, tiempo y forma, hoy en día esa exigencia forma parte de una estrategia que va más allá de estos tres simples factores.

No importa el giro, si es de manufactura, si es de servicios o distribución. No importa el tamaño, si es micro, pequeña o mediana empresa. Ni tampoco su facturación. La responsabilidad de esta área hoy en día es convertir el flujo de las compras en un círculo virtuoso donde el objetivo principal es generar

valor a la organización; una responsabilidad que no solo se restringe a la calidad, al precio y al servicio. Es un control de los costos con una ética íntegra, alineando equipos a objetivos de la organización y, por supuesto, cumpliendo y satisfaciendo las expectativas del cliente. Para esto es necesario entender el negocio, manejar y conocer todos los factores que afectan los costos y las expectativas de los clientes.

Hoy en día, la oportunidad de centralizar las compras nos permitirá, entre otras cosas:

- optimizar los recursos
- formalizar los procesos
- planificar y crear estrategias a largo plazo
- anticipar riesgos

La responsabilidad que le demanda una organización a su área de Compras hoy en día y bajo un panorama tan incierto, genera un reto constante, dinámico, innovador y desafiante. Tener una visión de extremo a extremo de todo el negocio y una integración de todos estos conceptos en el área de Compras nunca va a arruinar un proyecto, lo va a robustecer, consolidar y crear una alianza estratégica cliente-proveedor que dará ventajas competitivas a la organización, entre otras muchas cosas.



EMERGENCIA SANITARIA GENERADA POR EL VIRUS SARS-COV-2 (COVID-19)

Por Ing. Héctor Pérez Martínez

2020 ha sido un año lleno de retos y grandes cambios a nivel mundial por la pandemia en la que hasta el día de hoy nos encontramos, donde cada organización e institución desarrolló estrategias para poder continuar en funciones de manera segura. Como personas, es una oportunidad para reflexionar y concientizarse en diferentes aspectos como el cuidado de la salud, hacer uso de equipos de protección sanitaria, mejorar los hábitos de higiene y limpieza y desarrollar nuevas habilidades.

El día 31 de marzo de 2020, se difunde en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, donde especifica que de acuerdo a las actividades que realizan las organizaciones son consideradas o no como actividad esencial. Energéticos Nieto, al entrar en la clasificación de "Distribución y venta de energéticos, gasolineras y gas", es considerado como actividad esencial y puede continuar con su funcionamiento.

A partir de marzo de 2020, Energéticos Nieto, ante el riesgo latente para la salud, establece las medidas necesarias para la prevención y control de la epidemia del virus SARS-CoV-2, lo cual permite salvaguardar la integridad física de los colaboradores.

Dichas acciones han sido implementadas por todos los colaboradores de la organización; gracias a su compromiso, dedicación, responsabilidad y apego a los protocolos establecidos, es que tenemos como resultado el control de contagio en todos los centros de trabajo de la organización. Es por ello que se continúan aplicando y reforzando las medidas de prevención, las cuales no solo deben atenderse dentro de la empresa, sino que su implementación ya debe considerarse una nueva forma de vida.

Durante este año, la sociedad ha tenido que adaptarse a una nueva normalidad, en donde debemos aplicar nuevos métodos y mecanismos para el desarrollo de actividades. Aunque en un principio fue muy difícil por tener que romper paradigmas, a lo largo de este tiempo se ha podido lograr, considerando que dichos cambios son grandes oportunidades de aprendizaje y aprovechamiento de recursos y materiales.

Trabajando bajo el mismo objetivo lograremos los resultados esperados. Gracias al esfuerzo que se realiza día a día por los que conformamos Energéticos Nieto, **¡JUNTOS ESTAMOS SALIENDO ADELANTE, YA QUE NUESTRA SEGURIDAD DEPENDE DE TODOS!**

MEDIDAS DE PREVENCIÓN



Distanciamiento físico.



Lávate bien las manos con agua y jabón y haz uso constante de gel antibacterial.



Evita rumores e información falsa.



Comunícate con un profesional si requieres ayuda.



Utiliza diferentes medios de comunicación para tener contacto con las personas.



No salgas de tu casa si estás enfermo.



Haz ejercicio.



Desinfecta las superficies.

OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO COMO EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Por Ing. Héctor Pérez Martínez

Energéticos Nieto mantiene el compromiso con los colaboradores, la sociedad y grupos de interés, siendo un ejemplo de ello la postulación y obtención del Distintivo como Empresa Socialmente Responsable (ESR). El camino para su obtención no fue fácil, pero las áreas involucradas (Dirección General, Recursos Humanos, Jurídico, Calidad y SSPA y Operaciones) estaban convencidas de poder lograrlo y, bajo el liderazgo del Lic. Sergio Estrada, Director General, se determinó desarrollar y fomentar una cultura de Responsabilidad Social en la organización.

Como resultado, el día 3 de marzo de 2020, el Centro Mexicano para la Filantropía, A.C., y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México (AliaRSE) reconocen y felicitan a la empresa Grupo Comercial de México, S.A. de C.V. (Energéticos Nieto) por haber obtenido el Distintivo ESR 2020 como resultado de su compromiso público y voluntario de implementar un gestión socialmente responsable.

Mantener este resultado es el compromiso de todos los que conformamos Energéticos Nieto, al realizar buenas prácticas, asegurar la aplicación de políticas y procedimientos y proponer nuevos proyectos para implementar en la organización, alineados a los pilares de responsabilidad social, que van enfocados a la gestión de responsabilidad social, calidad de vida, ética, medio ambiente y vinculación con la comunidad.

Así mismo, debemos adoptar un modelo de sostenibilidad como empresa, donde encontramos un contexto que debe ser considerado en todos los procesos que desempeñamos.



MUNDO JURÍDICO

BAJA CALIFORNIA AUTORIZA ALZA ILEGAL A COMBUSTIBLES

Por Lic. Joshua Pardines Cano

De madrugada y cuando todos nos alistábamos a disfrutar la cena de fin de año, el día 31 de diciembre de 2019, la Cámara de Diputados del Estado de Baja California le autorizó a su gobernador los Decretos 39 y 40, los cuales crearon dos nuevos impuestos, mismos que a continuación se detallan:

Decreto n.º 39

Impuesto sobre Venta de Primera Mano de Gasolina y demás derivados del Petróleo por Afectación al Medio Ambiente

Aquellos que reciban ingresos por la compra a importadores o refinerías de productos como la gasolina, derivados de petróleo y derivados de gas LP.

- Gas natural y derivados 5%
- Gasolina y derivados 2.5%

Decreto n.º 40

Impuesto sobre Venta de Gasolina y demás derivados del Petróleo por Afectación del Medio Ambiente

Todos aquellos que vendan, se dediquen a la distribución de:

- Gas LP 5%
- Gasolina y derivados 2.5%

Dichos gravámenes de manera “aparente” intentan establecer un cobro por la afectación al medio ambiente, pero después de dar lectura a los respectivos decretos y su exposición de motivos no encontramos justificación para tal acción.

Adicionalmente, es preciso mencionar que el Estado de Baja California disminuyó este año el presupuesto destinado al cuidado de la calidad del aire, para pasar de un monto del orden de los \$12,487,085.28 (doce millones cuatrocientos ochenta y siete mil

ochenta y cinco pesos, 28/100 m.n.) en 2019 a \$8,605,063.00 (ocho millones seiscientos cinco mil sesenta y tres pesos, 00/10 m.n.) en 2020.¹ Lo que a todas luces desestima el argumento de velar por la “protección ambiental”.

Los decretos no solo no señalan la forma de pago del impuesto, la dependencia que los recauda o los fines del mismo, características que son esenciales y que afectan a todos aquellos obligados a pagar la contribución. También omiten señalar a qué se refieren de manera expresa con “derivados del petróleo” (entiéndase como aquel producto procesado en una refinería que usa como materia prima el petróleo; por ejemplo, gasolina, lubricantes, ceras, parafinas, detergentes, plásticos, etc.), lo cual atentaría con la seguridad jurídica de las personas y empresas, ya que una gran variedad de productos y componentes entran dentro de tal definición.

En el pasado, se ha intentado establecer impuestos de tal naturaleza siendo que únicamente pueden ser creados por nuestros diputados federales bajo procesos legislativos y criterios jurídicos. El intento del Gobierno de esa entidad por crear nuevas contribuciones podría ser un laboratorio donde las entidades juegan a crear leyes sin rigor y con el objetivo de extraer más dinero de sus contribuyentes.

Ya nuestra Constitución señala que únicamente el Congreso podrá legislar para crear contribuciones en materia de gasolinas y petrolíferos, según lo establecido en el artículo 73.

De igual forma, la propia Constitución señala dentro de su Artículo 124 lo siguiente:

“Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados o a la Ciudad de México...”²

Es decir, nuestra Constitución ya de forma expresa refiere que es facultad del Congreso Federal crear impuestos en gasolinas y derivados del petróleo, por lo que una entidad federativa no podría legislar al respecto, ya que no tiene dichas atribuciones.

Ahora bien, no solo basta con señalar que se invaden las competencias cuando el Congreso y el gobernador de ese estado pretenden impulsar estas contribuciones. También el máximo tribunal de nuestro país, la Suprema Corte de Justicia, ya se ha pronunciado en un caso similar, como se puede leer a continuación;

“Por lo tanto, si la facultad de que se viene hablando, o sea la de establecer contribuciones sobre la gasolina y otros productos derivados del petróleo, está expresamente conferida al Congreso de la Unión, es evidente que no ha sido reservada tal facultad a los Estados, por lo que el Estado de Sonora carece de atribuciones para establecer impuestos en esta materia.”³

Como se ha expuesto, la razón no le asiste a la legislatura del estado ni a su Gobierno, ya que con fines recaudatorios y en un documento que adolece de las características legales esenciales, el gobierno de Baja California no solo invade competencias, también daña el bolsillo de quienes se dedican a la venta legal de diversos hidrocarburos y sobre todo golpea el bolsillo de los ciudadanos, quienes resienten el aumento por ser los consumidores finales.

De momento, todos aquellos actores que participan del sector de los combustibles han tomado las defensas legales pertinentes para evitar que se siga dañando al sector y a la población y se encuentran controvertidos o por resolver los asuntos al respecto. Sin embargo, la reciente pandemia ha afectado el funcionamiento del Poder Judicial y el avance de los mismos. A su vez, han adecuado la logística y servicio para mantener los precios y oferta en un precio razonable para los clientes y usuarios finales que les permita seguir operando y, a su vez, evitar una escalada en los precios que se reflejaría en un aumento en la canasta básica de Baja California.

¹ Presupuesto de Egresos 2019 y 2020 del Estado de Baja California

² Artículo 124 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

³ Amparo en revisión 4674/69. Ernesto Elias y coagraviados. 2 de abril de 1974. Mayoría de doce votos. Disidentes: Franco Rodríguez, Burguete Farrera, Rojina Villegas, Rocha Cordero, Martínez Ulloa, Palacios Vargas, Saracho Alvarez, Guerrero Martínez. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Francisco M. Ramírez.

JUNTOS CRECEMOS

[RECURSOS HUMANOS]

REESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

¿Por qué se realizan procesos de reestructura organizacional?

Las empresas atraviesan por cambios en las condiciones del mercado en el que se desarrollan y, para sobrevivir, es necesario que se adapten.

Esto conlleva a transformaciones en su estructura, mismas que pueden traducirse en reducciones de personal o, por el contrario, en la creación de nuevos departamentos o áreas funcionales.

El proceso de reestructura organizacional surge cuando los altos mandos de una empresa deciden que es necesario rediseñar su organización para mantener la competitividad. Esta decisión puede estar basada en orientar su crecimiento hacia nuevos mercados internacionales, en el aumento de resultados óptimos en ciertas áreas de la compañía o en un cambio de estrategia de negocios.

La reestructuración implica una verificación de las metas de la organización, el replanteamiento de sus procesos de trabajo, una metodología cuidadosa para definir cuáles puestos debe eliminarse o fusionarse y un plan de administración detallado para asegurarse de que la transformación genere resultados satisfactorios con el paso del tiempo.

Cuando un análisis a profundidad evidencia que hay departamentos cuyas funciones han disminuido, se vuelve necesaria una reducción de personal, que, a su vez, significa una reorganización del esquema de trabajo para seguir funcionando a escala. Además de disminuir los gastos de la empresa, esta medida hace que la organización se vuelva más sencilla de dirigir, ya que los supervisores tienen menos empleados a su cargo y pueden concentrarse en las necesidades del equipo. También libera a los directivos de tareas intrascendentes para enfocar su atención en posibles líneas de crecimiento.

Sin embargo, existen casos donde la organización de la empresa debe cambiar para seguir una nueva estrategia. Es entonces cuando se crean nuevas divisiones y el personal se reasigna, según sus capacidades y experiencia, a los nuevos departamentos. Este tipo de reestructura organizacional solo requiere un reacomodo de las áreas de la compañía.

Asimismo, la reestructura es necesaria cuando la empresa se expande para conquistar otros mercados o latitudes. Por ejemplo,

aquellas que inician un servicio de ventas por internet requieren un nuevo plan de trabajo que considere los puestos dedicados a tal área. Si una organización abre nuevas instalaciones, aumenta su línea de productos o adquiere otras empresas, la reestructura organizacional viene en forma de un rediseño de las jerarquías para gestionar al nuevo personal.

Estos son los 5 puntos importantes en una reestructura:

1. Alinear la estructura organizacional a la estrategia.

Un proceso de reorganización exitoso es aquel que tiene una visión clara respecto de qué se quiere lograr y cuáles son los cambios necesarios para lograrlo. Así, la nueva estructura organizacional debe estar alineada a la estrategia de la empresa, lo que se refleja principalmente en la definición del cargo y responsabilidad de los gerentes de línea y sus equipos de trabajo con el fin de lograr los objetivos estratégicos definidos por la compañía.

2. Optimizar procesos antes de un cambio organizacional.

El rediseño de la organización ofrece una buena oportunidad para mejorar las prácticas y procesos críticos de la cadena de valor. Para esto se pueden utilizar distintas palancas de optimización como simplificación/reducción de tareas, estandarización de procesos, automatización, entre otros. Una vez ajustados los procesos, se debe diseñar la nueva estructura organizacional que responderá de la mejor forma posible a la nueva forma de hacer las cosas.

3. Lograr una toma de decisiones efectiva.

Uno de los principales determinantes del buen desempeño de una organización es su capacidad de tomar y ejecutar decisiones oportunas, de calidad y de alto impacto. Es por esto que, al ejecutar una iniciativa de reestructuración de la organización, este aspecto debe ser considerado. Específicamente, se deben clarificar los derechos de decisión según la nueva definición de responsabilidades, establecer instancias de acuerdo y definir los procesos y competencias adecuadas que permitan conformar y tomar las mejores decisiones.

4. Definir los perfiles necesarios para lograr los cambios esperados.

Se deben redefinir, de forma clara y precisa para cada puesto de trabajo, los roles y responsabilidades, competencias requeridas, indicadores claves de negocio alineados al desempeño de cada puesto, decisiones y recomendaciones en las que participa. Esto para asegurar calidad, rendición de cuentas y el empoderamiento necesario para lograr los desafíos estratégicos.

5. Asegurar la apropiación de los cambios propuestos en las personas.

Acciones de gestión de cambio son necesarias para asegurar la apropiación de los cambios y mejoras propuestas, minimizando los niveles de resistencia por parte de la organización. Estas acciones se deben focalizar en: primero, contar con una comunicación efectiva (contenido, canal, interlocutor) que asegure el entendimiento; segundo, lograr el involucramiento de los grupos de interés a través de participación en todas las etapas del proceso y tercero, formar y desarrollar capacidades en el personal.

¡Felicitaciones a todos los ascensos e ingresos a nuestra familia, **Energéticos Nieto!**

Ascensos o cambios



Israel García
Subdirector Comercial



Jesus Bautista
Subdirector de Operaciones



Ernesto Hernández
Gerente Jurídico



Alfonso Serrano
Gerente de Operaciones



Ana Lilia Molina
Gerente de Contabilidad



Juan Jacinto
Desarrollador Sr.

Nuevos puestos y áreas



Alejandra Jasso
Gerente de Recursos Humanos



Omar Herrera
Gerente Comercial



Elías Tello Guzmán
Jefe de Infraestructura y Mantenimiento



Anna Hernández
Coordinadora de R&S y Admón. Personal



Alejandro Peña
Gerente de Compras y Abastecimientos



Daniela Romero
Abogada Corporativa Jr.



César Hernández
Desarrollador Jr.



Melanie del Río
Coordinador de Capacitación y CDT



Omar Mora
Especialista de Calidad



Audrey Mockey
Coordinador de Cuentas Clave



Marco Contreras
Comprador Táctico



Andrés González
Líder SSPA

ZONA 1
PACÍFICO

ZONA 2
NORTE

ZONA 3
CENTRO

ZONA 4
VALLE DE MÉXICO

ZONA 5
GOLFO

Reducción de zonas



Armando Hernández
Gerente Regional

Hermosillo
Culiacán
Mexicali
Tecate



Guillermo Becerra
Gerente Regional

Monterrey
Nava
Chihuahua
Cd. Juárez



Roberto Arredondo
Gerente Regional

Guadalajara
Querétaro
SL de la Paz



Marcial Martín
Gerente Regional

Tula
Toluca
Cuautla
Acapulco



Ricardo García
Gerente Regional

Veracruz
Puebla
Coatzacoalcos
Salina Cruz

AQUÍ YACE
SENTIDO COMÚN.
SE FUE LENTAMENTE,
SIN FECHA...

¿SABÍAS QUE...?

Por Ivón Morales

OBITUARIO SENTIDO COMÚN

Conoce esta carta y, si lo recuerdas, sabrás por qué Sentido Común sigue siendo tan necesario.

Hoy lloramos la muerte de un querido amigo, Sentido Común, que ha estado con nosotros durante muchos años. No se sabe con certeza la edad que tenía, puesto que sus registros de nacimiento se perdieron hace mucho tiempo entre las formalidades de la burocracia.

Será recordado por haber cultivado lecciones tan valiosas como saber "tener los pies en la tierra" o por qué los pájaros madrugadores son los que consiguen lombrices y, también, por reconocer la validez de frases tales como "la vida no siempre es justa" y "tal vez haya sido yo el culpable".

Sentido Común vivió bajo simples y sensatas políticas financieras (no gastar más de lo que se gana) y estrategias confiables (los adultos, no los niños, están al mando).

Su salud comenzó a deteriorarse rápidamente cuando las regulaciones bien intencionadas, pero ineficaces, fueron fijadas en su lugar. Noticias como la de que un niño de 6 años de edad fue acusado de acoso sexual por besar a una compañera de clase, adolescentes expulsados del colegio por utilizar enjuague bucal después de comer o la de una maestra que fue despedida por reprender a un alumno indisciplinado, solo empeoraron su condición.

Sentido Común perdió terreno cuando los padres arremetieron contra los maestros por hacer el trabajo disciplinar que ellos mismos habían dejado de hacer con sus ingobernables hijos. Pero declinó aún más cuando las escuelas fueron obligadas a obtener el consentimiento de los padres para administrar loción bronceadora o una aspirina a un estudiante; pero no podían informar a los padres cuando una estudiante quedaba embarazada y quería abortar.

Sentido Común perdió las ganas de vivir cuando las iglesias se convirtieron en empresas y los criminales recibían mejor trato que sus víctimas. Recibió una paliza cuando no podía defenderse de un ladrón en su propia casa, mientras que este podía demandarle por agresión.

Sentido Común renunció finalmente a su voluntad de vivir, después de que una mujer recibiese una gran compensación económica por derramarse, a causa de un descuido suyo, un café hirviendo en un conocido restaurante de comida rápida.

La muerte de Sentido Común fue precedida por la de sus padres, Verdad y Confianza, la de su esposa Discreción, la de su hija Responsabilidad y la de su hijo Raciocinio. Le sobreviven sus cinco hermanastros: Conozco Mis Derechos, Lo Quiero Ahora, Alguien Más Tiene La Culpa, Soy Una Víctima y Págame Por No Hacer Nada.

Fueron pocos los que asistieron a su funeral porque casi nadie se dio cuenta de que se había ido. Si aún lo recuerdas, compártelo. Si no, únete a la mayoría y no hagas nada.

NOTA MENSUAL

Por Alejandra Jasso



CDT NUEVA IMAGEN

El propósito principal del CDT es el desarrollo de líderes para el futuro de la organización, realizando así una contribución al desarrollo, integración y cambio que Energéticos Nieto está viviendo. Esta plataforma apoya la implementación de la cultura y estrategia de la organización, optimizando además los costos de capacitación, ya que garantiza la cobertura para el personal de todos los niveles.

El CDT permite, además, la estandarización de conocimiento en toda la organización, formando y alineando a los miembros con la visión y misión de la misma. Permite desarrollar al personal y desarrollarse dentro de un plan de vida y carrera, generando varios beneficios para nuestros colaboradores:

- Incorporación efectiva e inmediata dentro de la organización, basada en la comprensión del rol o función, los procesos, productos y servicios, así como el referente de sus clientes, proveedores y colaboradores.
- Un mejor desarrollo personal y profesional que garantiza la empleabilidad y la movilidad a futuro.
- Genera visibilidad a candidatos, mostrando las opciones de desarrollo y

crecimiento interno, lo que vuelve a la empresa atractiva como empleadora.

- Reforzamiento de cultura, valores y competencias organizacionales.
- Genera compromiso de los colaboradores con la empresa, alineando las estrategias y procesos de la misma y creando de esta forma mayor implicación de la tarea.

Este modelo de capacitación constituye una palanca estratégica y operacional para impulsar y optimizar el desempeño del negocio, la cultura de la compañía, las estrategias de innovación y crecimiento ante los retos, la capacidad de respuesta, la imagen, la reputación, entre otros, identificando incluso posibles riesgos que afecten el rendimiento y la longevidad de la organización. Con él, se asegura que la inversión en la formación retorne a la empresa a través de la aplicación de lo aprendido en la labor diaria de los empleados o en el desarrollo de nuevas competencias en el personal, requeridas en diferentes áreas funcionales. El capital humano se integra para diseñar e impartir los planes y programas, con personal interno que promueva la administración del conocimiento, estrategia que nos coloca a la vanguardia del sector.

Se lleva a cabo también la optimización del uso de ambientes físicos y virtuales de aprendizaje, utilizando plataformas de

e-learning, redes sociales, conferencias virtuales y bibliotecas digitales. La incorporación de la cultura de gestión del conocimiento y el aprendizaje, basada en el desarrollo de inteligencia colectiva, nos lleva a compartir conocimientos, habilidades, experiencia y así desarrollar mejores prácticas, entre otros, a través de los medios de comunicación, la red social y los espacios de trabajo y capacitación. Todo esto hace posible que el conocimiento tácito se vuelva explícito, el saber se vuelve organizacional, las mejores prácticas se determinan y se comparten. Se impulsa así la cultura de innovación y se crean entornos para promover el entrenamiento de las habilidades de emprendimiento e innovación. Además, la gestión de reportes e información para todos los niveles nos brinda datos para la toma de decisiones que impactan el desarrollo del talento del recurso humano en función.

Nuestra plataforma, en su versión 2.0, integra los siguientes elementos:

- Biblioteca virtual
- Herramientas de autoría
- Encuestas NOM-035
- Evaluaciones de talento
- Proyección para el futuro
- Integración de modelos y herramientas de gestión de talento como mentoría, *coaching*, tutorías, *shadowing*, ludificación

IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA

NOM-035

Es una Norma Oficial Mexicana emitida por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social (STPS) y enfocada en el bienestar de los trabajadores.

- Publicada el 23 de octubre de 2018.
- Entra en vigor a partir del 23 de octubre de 2019.
- Su implementación se dividió en dos fases:
 - 1.ª- octubre 2019 a octubre 2020
 - 2.ª- octubre 2020 a octubre 2021
- Aplica de manera obligatoria para todo centro de trabajo nacional.
- Evalúa la STPS a través de inspecciones realizadas por la misma o por unidades de verificación.
- Define obligaciones para patrones y colaboradores.

Su objetivo es identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Factores de riesgo psicosocial

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad del ciclo del sueño-vigilia o estrés grave y de adaptación, derivados de:

- La exposición a eventos traumáticos severos o violencia laboral.
- Las condiciones peligrosas o inseguras.
- Las cargas de trabajo.
- La falta de control sobre el trabajo.
- Las funciones del puesto de trabajo.
- Las jornadas de trabajo y rotación de turnos.
- La interferencia en la relación trabajo y familia.
- El liderazgo y relaciones negativas.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- 01** Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional.
- 02** Observar las medidas de prevención y control que dispone la Norma, así como las que establezca el patrón para:
 - Controlar los factores de riesgo psicosocial.
 - Contar con un entorno organizacional favorable.
 - Prevenir actos de violencia laboral.
- 03** Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- 04** Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, con base en el mecanismo definido.
- 05** Informar por escrito haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo por escrito y a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo de la comisión de seguridad e higiene.
- 06** Participar en los eventos de información.
- 07** Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente norma o las Normas Oficiales Mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud.



OBLIGACIONES DEL PATRÓN

Definir, implementar, difundir y mantener una política de prevención de riesgos psicosociales. **01**

Identificar a trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos y canalizarlos para su atención. **02**

Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional. **03**

Adoptar medidas para:
Prevenir y controlar factores de riesgo psicosocial y prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y violencia laboral, promover el entorno organizacional favorable. **04**

Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a factores de riesgo psicosocial, ante signos o síntomas de alteración a su salud, resultados del diagnóstico. **05**

Proporcionar la siguiente información:
Política de prevención de riesgos psicosociales, medidas de prevención y control definidas, mecanismo de quejas, resultados del diagnóstico, posibles alteraciones a la salud por exposición a los factores de riesgo psicosocial. **06**

Llevar registro sobre cada obligación establecida por la NOM-035, para dar respuesta a las verificaciones correspondientes. **07**

Importancia y beneficios de cumplir con las obligaciones establecidas por la NOM-035

Los beneficios no solo se ven reflejados en el ambiente laboral, sino que en el mediano o largo plazo se convierten en algo tangible. Por ejemplo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social estima que establecer estas políticas puede generar ahorros de cuando menos 200 mil pesos anuales a cada empresa.

El aumento en la productividad, rentabilidad, eficiencia y reputación de la empresa se harán evidentes, mientras que hay beneficios no cuantificables, como disminución de:

- Rotación laboral y con ello menores gastos de capacitación por sustitución.
- Enfermedades laborales, lo que provoca un ahorro en costos de Seguridad Social y menor incidencia de demandas por parte de colaboradores.
- Ausentismo y accidentes de trabajo.
- Daños de daños materiales a equipo, maquinaria e instalaciones de la empresa.

Aprovechar la oportunidad que nos brinda para:

- Cuidar de nuestro bienestar laboral a través de la participación de todos los que integramos Energéticos Nieto.
- Reforzar nuestra cultura laboral.
- Tener más claridad en cómo hacer más eficiente nuestra operación.
- Ser parte de la transformación laboral en México.

Diario Oficial de la Federación

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018



ANECOTARIO

Por Sergio Estrada Sánchez

Tuve la fortuna de ingresar al Grupo Nieto en enero de 1987, invitado por don Raúl Nieto, actual presidente de nuestra empresa (quien en ese entonces se desempeñaba como director general). Llegaba para atender asuntos relacionados con la División Transporte, que en esa época estaba integrada por doce razones sociales, y aplicar mis conocimientos en materia de normatividad de autotransporte federal, aprovechando las estrechas relaciones logradas con las autoridades reguladoras de esa actividad, mismas que había forjado en los años en que me desempeñe como director en la entonces Cámara Nacional de Transportes (ahora CANACAR).

En pocos meses, una vez puestos en orden los asuntos para los que fui contratado, y toda vez que mi oficina se encuentra muy cerca de las oficinas corporativas de Pemex en la ciudad de México, aunado a que el Corporativo del Grupo y sus directivos estaban establecidos en la ciudad de Querétaro, me fue encomendada la solución de diversos problemas de la División Combustóleo (antecedente de Energéticos Nieto). Considero que me desempeñé en esta actividad con diligencia y eficacia, ya que

al poco tiempo me encomendaron nuevas tareas, ahora de la División Gas. Así fue como me convertí rápidamente en una especie de mil usos, ya que lo mismo atendía y resolvía asuntos con diverso grado de dificultad, de las tres divisiones e inclusive del corporativo. Entre las más comunes, y además destacadas, eran las funciones de relaciones públicas, logrando que en algún momento, más que resolver conflictos, evitaba que surgieran, logrando grandes amistades que conservo a la fecha y que alcanzaron los más altos puestos directivos en Pemex y otras dependencias de Gobierno.

En enero de 2004, la entonces División Combustóleo quedó acéfala con la salida del director en turno, lo que abrió la posibilidad de cubrir esa vacante. Yo, con 17 años trabajando en la empresa, ya conocía los principales problemas que enfrentaba esa división, cultivaba muy buena relación con los principales clientes y excelente con funcionarios del único proveedor del producto que suministrábamos. Tenía a mi cargo las licitaciones en las que participábamos, sin embargo, adolecía de conocimiento profundo de la operación de las plantas. No obstante esto, me fue encomendada la responsabilidad de coordinar las actividades de la División sin otorgarme el nombramiento de director, lo cual no significó un impedimento para trabajar arduamente con gente muy experimentada en la operación de las plantas. De lo anterior puede

dar testimonio el Ing. Marcial Martín, destacado funcionario de nuestra empresa y activo desde aquella época. Dimos buenos resultados, lo que derivó en ser nombrado director de la División Combustóleo.

Tiempos complicados, debido a que el uso del combustóleo pesado como combustible por parte de la industria venía a la baja en caída libre. Esto porque el principal consumidor de este producto, y consecuentemente nuestro principal cliente, Cementos Mexicanos (CEMEX) decidió cambiar el uso de este producto por coque de petróleo (*pet coke*), producto de menor precio y mayor poder calorífico. Lo anterior nos obligó a buscar una alternativa para suplir la caída en las ventas de combustóleo, por lo que buscamos alternativas como la adquisición de coque en piedra, la molienda y su comercialización, decidiendo aprovechar la infraestructura instalada para iniciar la comercialización de diésel. Para ello participamos y ganamos nuestra primera licitación para el suministro de este combustible a la Minera Carbonífera Río Escondido (MICARE), propiedad de Altos Hornos de México y ubicada en el municipio de Nava, Coahuila, en noviembre de 2006. Este hecho derivó en la consolidación de lo que actualmente es Energéticos Nieto... el resto es historia.

¡Cómo han pasado los años!

