

**GRUPO FARÍAS®**

ABOGADOS TRIBUTARIOS

# OUTSOURCING E INSOURCING

**RIESGOS Y SOLUCIONES PARA QUIENES  
OPTARON POR ESTE ESQUEMA**

A man in a dark suit, white shirt, and blue tie is shown from the chest up. The background is a light blue gradient with various white, 3D-style letters and symbols (like 'O', 'N', 'Y', 'W', 'A', 'L', 'E', 'S', 'M', 'I', 'L', 'I', 'O', 'N', 'S', 'E', 'C', 'O', 'N', 'D', 'I', 'C', 'I', 'O', 'N', 'E', 'S', 'I', 'N', 'T', 'E', 'R', 'N', 'A', 'T', 'I', 'O', 'N', 'A', 'L', 'L', 'A', 'B', 'O', 'R', 'A', 'L', 'L', 'A', 'B', 'O', 'R', 'A', 'L', 'L', 'A', 'B', 'O', 'R', 'A', 'L') floating around him. A diagonal teal line cuts across the image from the top left to the bottom right.

# OUTSOURCING E INSOURCING

**RIESGOS Y SOLUCIONES PARA QUIENES  
OPTARON POR ESTE ESQUEMA**

**D**entro de la evolución de los negocios, el outsourcing e insourcing se volvió una tendencia para prevenir contingencias y optimizar gastos. Estos esquemas fueron importados a México desde hace dos décadas y se utilizaron, de forma inicial, para proteger a las empresas de las múltiples demandas e indemnizaciones laborales, lo cual hizo que creciera rápidamente esta figura; toda vez que la constante colusión en las juntas laborales a favor de “aparentes” afectados, era una causa de inseguridad para el crecimiento de las empresas. Desafortunadamente, este esquema mutó y produjo un segundo beneficio; la reducción o el ocultamiento en el pago de la PTU, que, al reducir una importante carga para los empresarios, potencializó más la figura.

La proliferación de los outsourcing se dio con tal velocidad, que ya no sólo ofertaban servicios de subcontratación de personal, sino que se encargaron de procesos enteros dentro de la empresa, realizando operaciones estratégicas, tales como: la seguridad, el traslado de valores y la limpieza entre otros., hasta llegar a las desviaciones que hoy conocemos de vender facturas o simplemente no enterar el tributo.

Muchas compañías no estaban contentas con el manejo de algunos outsourcing y decidieron por sí mismos, tener su propia compañía que manejara su personal; a estas figuras se le conocieron como insourcing, que no fueron más que una copia de los outsourcing, pero caseros.

Tanto en el insourcing como en el outsourcing, las ventajas laborales, fiscales y hasta administrativas, ya eran palpables en cualquier compañía; lo que generó una competencia desmedida por diversos grupos, que, presumiendo relaciones, influencia, información, o poder fáctico, empezaron a penetrar en todo tipo de empresas con un esquema de sociedades cooperativas que prácticamente eludían la mayor parte de sus obligaciones. Este segmento de operadores fue disuadido por el criterio 5/ISR que emitió el SAT cuando estaba estrenando su anexo de “malas prácticas” criterios no vinculativos.

Poco duró el gusto, pues al segmento de las cooperativas, le siguió el de la sociedad civil universal, donde se podía pagar por alimentos, prácticamente el grueso de la nómina. Inmediatamente el SAT emitió el criterio 19/ISR, con la intención de frenarlos, pero no sabía, que lo único que estaba gestando era esquemas multi-orgánicos, sumamente peligrosos para el país.

Por ello empezaron los sindicatos a operar, basados en la teoría de ser “no contribuyentes” y en la potestad para no emitir comprobantes fiscales. Las empresas que usaron este esquema, creyeron que era válido deducir sin un comprobante, cuando no es así. De hecho, hoy en día los operadores de sindicatos cobran comisiones por todo lo que se deposite en la cuenta bancaria. Ellos viajan a diversos Estados de la república y abren cuentas bancarias, autorizan al operador en esas ciudades y todo lo que ese operador deposite a las cuentas bancarias, se les cobra una comisión. Hoy operan con total impunidad sin que los esfuerzos de la hacienda pública se centren en ellos.

Otro esquema utilizado, probablemente el más común; es la operación con empresas “puras”. La oferta era crear una sociedad anónima y ésta era la que le daría la factura al cliente. Como hasta hace tres años, no se calificaba la materialidad de la operación (69B CFF); el outsourcing que prestaba el servicio le decía al cliente cuando le entregaba la factura de la Sociedad Anónima:

- 1 Te entrego un comprobante fiscal
- 2 Para ti es deducible o acreditable pues es el único requisito exigido por el 29 y 29 A CFF
- 3 Ahorras gastos de operación
- 4 Te sale más barato que si tú lo haces por ti mismo.

Con el eslogan anterior, los negocios a través del outsourcing que entregaba una factura “pura” empezó a proliferar, sin embargo, al volverse un comoditi de casi todos los outsourcing; un segundo elemento se hizo presente “la dispersión”.

Esas empresas que entregaban la factura reenviaban todo el dinero que recibían a otras empresas, las cuales a veces no pagaban o simplemente desaparecían en la cadena de consumo sin pagar el tributo. Estas empresas era fácil identificarlas, porque tenían grandes movimientos en sus cuentas bancarias y prácticamente no pagaban impuestos, en particular IVA. Simplemente con que el fisco y la CNBV hubieran advertido quién tenía movimientos en sus cuentas y declaraba prácticamente “ceros”, hubiera encontrado hace una década a los primeros operadores. Un error importante, fue que el fisco perdió tiempo en perseguir a este grupo de empresas de dispersión, cuando en realidad sólo tenía que enfocarse en la empresa que deducía el gasto, acreditaba el mismo o pedía la devolución. Fue hasta la emisión del artículo 69B cuando decidió entonces, concentrar sus esfuerzos en los EFOS (empresas que facturan operaciones simuladas) y hasta hace un año, su estructura también alcanzó con seriedad a los EDOS (empresas que deducen operaciones simuladas). De hecho, veremos en estos últimos meses de este año y todo el 2018, un endurecimiento de la fiscalización de EDOS y EFOS cuando los que operan esas estructuras, ya van un paso adelante. De ahí que el SAT, aquí tiene que actuar con mayor eficacia, pues la política fiscal no puede sustentarse en sancionar sólo a los que deducen y acreditan esos montos, cuando los operadores, siguen en la clandestinidad y sin ser detectados, pese a que se embolsan el impuesto.

## OUTSOURCING E INSOURCING

RIESGOS Y SOLUCIONES PARA QUIENES  
OPTARON POR ESTE ESQUEMA



Es por eso que todos debemos saber que los esquemas multi-orgánicos no están siendo abatidos con estos programas EDOS, EFOS, pues hoy, los grandes esquemas de subcontratación laboral, estimulados por ganar más, ha integrado a sus grupos numerosas fórmulas de operación. Por ejemplo, las sociedades que contrataban con los clientes y emitían la factura “pura” optaron por dispersar el dinero en una, dos o tres empresas, según el esquema que aplicara (la empresa madre no pagaba nada porque todo lo erogaba a la empresa uno, dos o tres). El problema surgió

cuando el segundo grupo de empresas receptoras de fondos, tenía múltiples contratos, ya sea de préstamo, de renta de activos; de reclutamiento de personal, de know how, de marca, de logística, etc. Estas segundas empresas, también dispersaban el 99.99% del dinero a un tercer nivel de empresas donde albergaban a todos trabajadores y desde ahí se les pagaba la nómina. El problema es que este tercer nivel se compone hasta de 10 empresas por grupo para albergar de 100 en 100 trabajadores (fórmula para eludir el dictamen del IMSS).

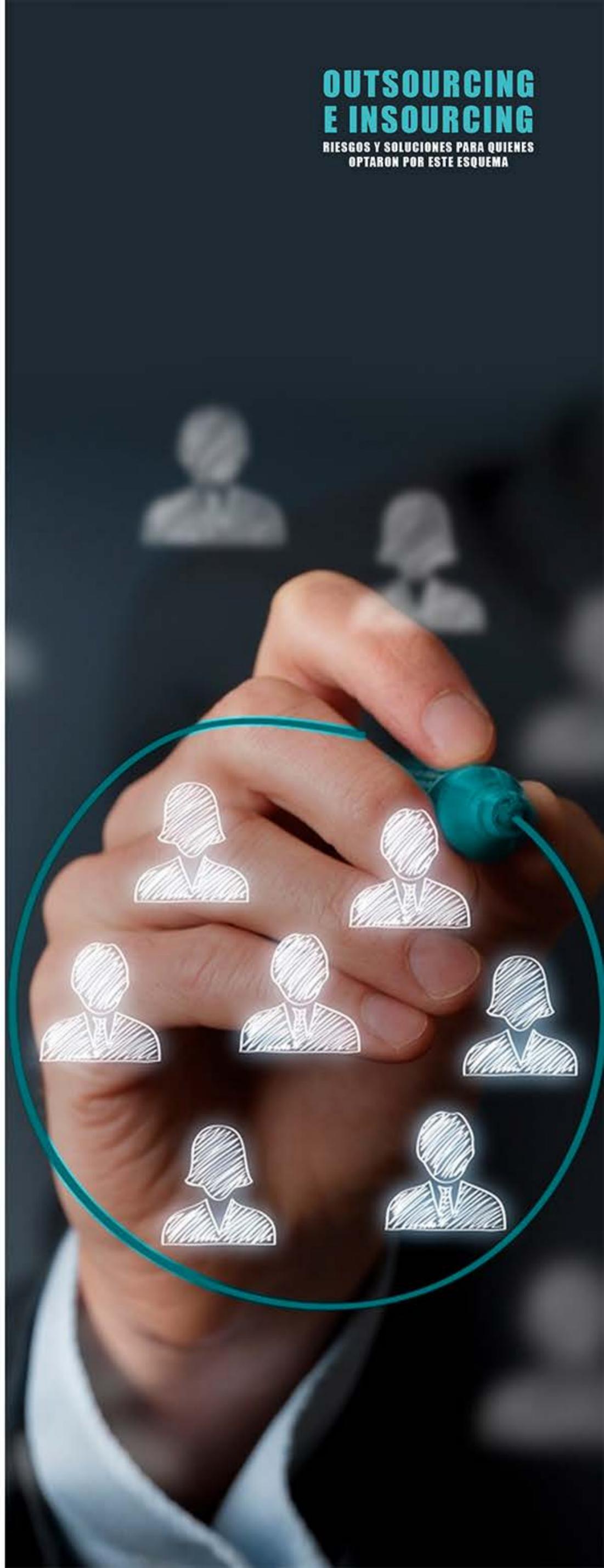


Aunque la dispersión multi-orgánica es la más común, los abusos no se detuvieron aquí, muchos grupos que ofertan servicios de outsourcing, llegaron al extremo de conseguir la identificación de 100 personas o más personas y comprobantes de domicilio de ellos. (obvio, información obtenida de empresas de telefonía celular, de internet, de televisión por cable, de centros cambiarios, de tarjetas departamentales, etc). Con la buena relación de un ejecutivo bancario, le decían: “esta nueva

empresa quiere abrir la cuenta de estos 100 trabajadores” El ejecutivo bancario preparaba los 100 contratos y se los entregaba a la persona que lo contactaba para que recabara la firma de cada trabajador (ficticio); éstos falsificaban la firma de cada trabajador y regresaban todos los contratos con el “amigo” bancario, como si los trabajadores lo hubieran firmado. El problema aquí, es que el ejecutivo, sin corroborar la existencia de cada persona a la que le abrió la cuenta bancaria le entregaba

las tarjetas de débito a su contacto. Por eso proliferó la clonación de identidad en la CONDUSEF en los últimos 5 años, porque no se pusieron controles a todos los ejecutivos bancarios que dieron de alta a miles y miles de personas para este fin y que hoy se usan para dispersar la nómina. Ni el SAT ni la CNBV ha iniciado un programa para endurecer sanciones contra los bancos y ejecutivos que realizan estas prácticas de aperturar cuentas bancarias sin tener frente a ellos a la persona que hace la solicitud y por eso, algunos operadores de outsourcing se volvieron en verdaderos clonadores de identidad.

Como se ve, hay operadores de outsourcing que ya no prestan un servicio, sino que realizan una práctica fraudulenta, donde se tienen cuentas y tarjetas de débito abiertas en un banco, donde los solicitantes, ni siquiera sabían que estaban aperturadas. Por eso, el fraude proliferó, porque las personas de los outsourcing, con las tarjetas de débito, acudían a las empresas y les decía a los clientes. "Dame tu nómina, yo la manejo" Te vas a ahorrar ISR e IVA. Si la empresa contrataba, a cada empleado de este cliente, le daban una tarjeta clonada de otra persona o a otro nombre. Cada mes retiraban con su NIP del cajero su nómina y así, todas las obligaciones fiscales eran para



la persona clonada y no para el trabajador, el cual se mantenía en la clandestinidad, porque cobraría con la tarjeta de otra persona. Si el fisco detectaba el movimiento, pues culpaba al clonado y no al usuario de la tarjeta o al verdadero trabajador. A éste, simplemente le cambiaban la tarjeta de débito y le dan otra.

En julio de 2017, se detectó por las empresas una red más audaz, que teniendo acceso a las contraseñas o FIEL de la persona (seguramente de algunos profesionistas desleales que tienen las claves de la empresa que les fue otorgada bajo un pacto de confianza) empiezan a pagar a trabajadores y se los adjudican a otras empresas. Así es, de repente una empresa se da cuenta que alguien presentó una declaración complementaria con trabajadores que ni conoce. Obvio, esos trabajadores piden saldos a favor y las retenciones por esos pagos nunca se enteraron al fisco. Es claro que todas las retenciones que se generaron por los montos erogados a cada trabajador; (montos millonarios) son a cargo de la empresa que presentó su declaración complementaria sin que fueran sus trabajadores. Luego; mientras los programas hacendarios están enfocados en EDOS y EFOS, los operadores de estas organizaciones van dos pasos adelante.



Es por ello, que el outsourcing se ha desarrollado con tanta vorágine, que por ganar más dinero de los clientes, el impuesto prácticamente no se entera, se les deposita a cuentas no fiscales e incluso, se han hecho las prácticas más ingeniosas para engañar al fisco, sin embargo; por un puñado de pecadores, todos pagan, cuando es tan sencillo identificar quiénes de esos grupos tienen edificios, hoteles, aviones, palcos, equipos deportivos, entre otros, que por esa impunidad con que se mueven, siguen proliferando.

Por el momento, debemos señalar, que muchas empresas que contrataron outsourcing, ya sea por precio, conveniencia, mejora organizacional o lo que sea, están en riesgo, porque aquellos que prestaron ese servicio, simplemente hoy están no localizados o en concurso mercantil o simplemente se cambian hasta 3 veces de domicilio por año y de ciudad. Aún, cuando sí se encuentren físicamente en el domicilio, simplemente no pagan. Esto sin contar que usaron testaferros, empleados o domésticos, personas de asilos de ancianos, menores de edad, con cáncer, nombres clonados, cuentas clonadas, doble IFE y doble acta de nacimiento, entre otros; así como, dispersores de dinero, operadoras de fondos, empresas shelter, partidos políticos, donatarias autorizadas, empresas fachada, casas de bolsa, sociedades universales, cooperativas y sindicatos de todo tipo y hasta estructuras de avecindamiento que no tienen ni lógica de operación.



Lo anterior genera una desviación real, porque las empresas que sí operan correctamente, que están cautivas o que usaron estas empresas pensando que cumplirían con sus obligaciones fiscales, simplemente son las que pagan por todos los pecados de estos outsourcing (EFOS) que no cumplieron. Aquí vale hacer una reflexión, ¿realmente el programa de fiscalización de EDOS y EFOS es eficaz?

A nuestro juicio no, pues, aunque el SAT ha detectado a más de 4,580 EFOS y 201,500 EDOS vinculados a ellos, lo cierto es que pese a que involucran esas operaciones \$1.2 billones de pesos, sólo se han recaudado poco más de \$8,200 millones de pesos, es decir, para que fuera efectivo el programa, tendrían que haber recaudado ese 1.2 billones, no unos cuantos miles de pesos. Además, cuando el programa siga en marcha, los operadores de EFOS y outsourcing habrán mutado a esquemas diversos, como hoy lo han hecho.

Por eso hoy tenemos dos recomendaciones; al gobierno y a las empresas; la primera para que no se enfoque como objetivo matriz a los EDOS, es decir, a las empresas que dedujeron, acreditaron o solicitaron devolución de saldos, pues aunque el nivel de efectividad de sus juicios ha mejorado considerablemente, no deben de perder de vista que los contribuyentes:

- 1** Reclamarán la constitucionalidad del artículo 69-B último párrafo con el 109 y su colisión con el artículo 113 fracción II del Código Fiscal (temas no abordados por la SCJN).
- 2** Reclamarán que la presunción de inexistencia del 69-B surge a partir del momento en que se publicaron en listados definitivos, es decir, de ahí para adelante, si un contribuyente realiza operaciones inexistentes y si alguien lo quiere contratar; a partir de ese momento, correrá sus riesgos, pero lo de atrás, se convalida en automático que es existente, porque la declaratoria corre a partir de que la autoridad lo hace público.
- 3** Se reclamará, que aunque hayan publicado al EFO, jamás le notificaron el EDO en lo particular con las reglas del artículo 134 y 137 del mismo ordenamientos legal, entre otros argumentos.

Si todo el esfuerzo de la administración tributaria se centra en ello, no recaudarán lo esperando ni lo presupuestado. De hecho, aún cuando quieran identificar y neutralizar redes de evasión o elusión fiscal, lo cierto es que identificar una red, no sólo implica identificar al beneficiario de la red o poner en un archivo sus operaciones reveladas mediante la DIOT, facturas, compensaciones, créditos fiscales, juicios entablados; declaraciones provisionales, mensuales y anuales, auditorías realizadas y las de proceso, información de sus cuentas de ahorro, débito, cheques, crédito, inversión, diagramas de flujo, entre otros, ni tampoco implica que se le cancelen sus certificados; se deniegue sus cambios de domicilio, se le presenten denuncias o se le publique por operaciones del 69B CFF, sino que la solución a esta problemática, es utilizar métodos similares a la Ley Helms-Burton. Cuando seamos capaces de sancionar a todas las empresas que realicen operaciones con una persona indeseable por sus prácticas fraudulentas, entonces resolveremos el tema de los outsourcing, la venta de facturas, los EDOS y los EFOS, debemos enfocar el esfuerzo de la hacienda pública en los incumplidos no en los cumplidos.

Naturalmente la sociedad siempre se pregunta, porque crear normatividad, reglas, leyes y criterios para controlar al contribuyente sin crear normatividad, reglas, leyes y criterios para evitar el desvío de recursos públicos. Por qué no hacer normatividades para agarrar a los verdaderos operadores de los outsourcing que son políticos o funcionarios gubernamentales; por qué no hacer leyes, normatividades o criterios para evitar el robo de los recursos públicos e incluso, para evitar desviaciones dentro de cualquier dependencia de gobierno. No sé cómo podemos evitar que Universidades cambien la cultura de sus estudiantes, porque hoy emanan de ella profesionistas técnicos y brillantes, pero desafortunadamente, muchos de ellos son poco honestos. Tenemos un tema de fondo que resolver.

La segunda recomendación es para los contribuyentes, los que contrataron a la buena o a la mala a operadores de outsourcing o los que tienen insourcing. Si están en este supuesto y tienen comprobantes de estos grupos, más allá de checar si la empresa de facturación cuenta con infraestructura, personal, activos, capacidad directa o indirecta, deben cuidar lo siguiente, resumido en estos 15 puntos:

**01**

Tener un contrato en el cual se indique qué modalidad de subcontratación laboral se tiene celebrada, si se puede llevarlo ante la fe pública, pues mucho mejor.

Verificar que a partir del 2017 se cumplan con los artículos 27 fracción V LISR y 5 y 32 LIVA. Si es una operación anterior verificar 99 fracciones I, II, III y V, en algunos casos según el año es el 31 fracción V o 118 fracciones I, II y VI LISR.

**02**

**03**

Solicitarle al Outsourcing que le provea el pago de retenciones de todo el periodo que le prestó servicio de los trabajadores.

Que el prestador de servicios provea la nómina timbrada de dichos trabajadores.

**04**

**05**

Verificar que los cálculos, durante todo el periodo que se prestó el servicio, incluido el subsidio al empleo, estén bien determinados.

Evidentemente que conste la inscripción al RFC de todos los trabajadores y su afiliación al IMSS.

**06**

**07**

Que el IVA de la operación que se les trasladó, se haya pagado por el prestador.

Verificar que pase el test del 15 A de la Ley Federal del Trabajo.

**08**

**09**

Se deberán buscar los elementos que demuestren que dichos trabajadores sí existen y que sí prestaron el servicio, lo que hoy se conoce como materialidad de la operación (checadores, entrega de uniformes, hoja de tareas asignadas, lista de turno, etc).

Que estén registrados ante la Junta laboral y el IMSS como patrones y no que aparezcan dispersos en operaciones multi-orgánicas.

**10**

**11**

Declaraciones de pago de impuesto del Outsourcing de ISR y declaración del IVA del contratista con su respectivo acuse de recibo.

La cantidad y nombre de trabajadores y concretamente que se demuestre qué hicieron.

**12**

**13**

Dónde se prestaron los servicios, sus horarios y en qué consistió el carácter especializado del trabajador.

En el futuro, hasta el complemento de nómina.

**14**

**15**

El cumplimiento de obligaciones del outsourcing e insourcing

Como se ve, muchos podrán pensar que la obligación de solicitar copias en 2017, será una perspectiva a partir de esta fecha, sin embargo, no será así, toda vez que los planes del fisco son distintos a los que todos podríamos pensar. Si es legal o ilegal, si es constitucional o inconstitucional solicitar todas estas medidas; eso será materia de controversia en los Tribunales, sin embargo, las empresas que son conservadoras, pueden empezar a pedir esta información a los

outsourcing, que si son cumplidos, no tendrían por qué negarse a hacerlo, pero de no demostrar este incumplimiento, sería bueno empezar a pensar que contratar este esquema, requiere un due diligence agresivo para comprobar qué grupos u operadores cumplen y cuáles incumplen con la ley, porque hoy evadir impuestos -para ellos-, se volvió, una práctica nacional, que pronto, pero muy pronto debe acabar.

Para mayor información sobre este y otros temas, contacte a nuestros especialistas:

**Dr. Adolfo Solís**  
[adolfos@grupofarias.com](mailto:adolfos@grupofarias.com)

**M.D. Valentina Monjarás**  
[monjarasa@grupofarias.com](mailto:monjarasa@grupofarias.com)

**Lic. Iván Argote**  
[argotei@grupofarias.com](mailto:argotei@grupofarias.com)

**M.D. Isabel Rodríguez**  
[rodriguezi@grupofarias.com](mailto:rodriguezi@grupofarias.com)

**MCJ Estela de León**  
[deleone@grupofarias.com](mailto:deleone@grupofarias.com)

**M.D. Aldo Solís**  
[aldos@grupofarias.com](mailto:aldos@grupofarias.com)