

**COMPLIANCE
FISCAL Y
LABORAL,
NUEVAS
OBLIGACIONES
DEL EMPRESARIO**

**(Reforma laboral y
tratamiento de
delincuencia organizada a
la defraudación fiscal)**



Dr. Jaime Alberto Flores Sandoval

MATERIAL PREPARADO PARA CAFICON

I. Riesgos fiscales y laborales del empresario



I. Riesgos fiscales y laborales del empresario

En la actualidad, la evolución de los modelos de negocio tiende a generar más obligaciones al empresario, principalmente por efecto de cambios en la legislación civil, mercantil, fiscal, laboral y penal, como resultado, en primera instancia, de una evolución en el reconocimiento de derechos humanos de las personas, que se trasladan a las relaciones entre trabajadores y patrones, estos últimos, comprometidos, además, a mantener una sana relación con las autoridades fiscales.



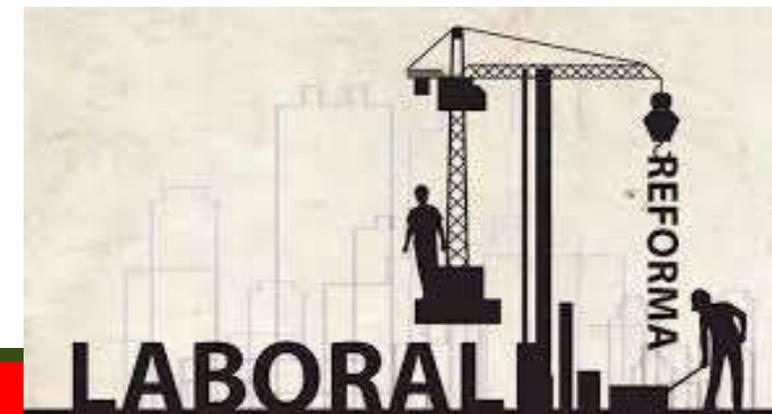
I. Riesgos fiscales y laborales del empresario

Internacionalmente, las relaciones de trabajo pretenden migrar a esquemas en que se reconozcan plenamente los derechos de las personas sujetas a subordinación, de tal forma que las condiciones en que se presta el servicio sean las adecuadas, los salarios sean remuneradores, se satisfagan necesidades de seguridad social en el sentido amplio del concepto y se reconozca la posibilidad de asociarse para defender el ejercicio de sus actividades. La globalización en la que México esta inmersa, ha provocado cambios en la legislación local que deben adoptarse en las empresas.



I. Riesgos fiscales y laborales del empresario

En mayo de 2019, la Ley Federal del Trabajo fue objeto de una serie de modificaciones que pretenden hacer convergente la disposición con los requerimientos de la OIT, con el TMEC e incluso incorporar un nuevo esquema de impartición de justicia en materia laboral. Estos cambios implican mayores responsabilidades para el empresario, un compromiso con sus trabajadores y la necesidad de medidas que abatan el riesgo implícito en su actividad.



I. Riesgos fiscales y laborales del empresario

Aunado a lo anterior, y en uso de términos y derechos internacionalmente reconocidos, en México entrará en vigor la llamada Norma Oficial Mexicana 35 – **NOM 35 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención** -, que medularmente establece obligaciones a los patrones para evitar que sus trabajadores se sometan a situaciones que afecten su sano desempeño y características de vida como consecuencia de eventos tales como el estrés.



I. Riesgos fiscales y laborales del empresario

En el ámbito de lo fiscal, las obligaciones y riesgos ordinarios del empresario deben agregar una nueva preocupación a su ámbito de actuación, pues en el Senado de la República se prepara una reforma con alcances penales, que de aprobarse implicaría la consideración de delincuencia organizada para aquellos que defrauden al fisco, incurran en prácticas equiparables a la defraudación fiscal o participen en simulación de actos en operaciones coloquialmente conocidas como “venta de facturas”.



Nuevas condiciones a la actividad empresarial.

Las circunstancias planteadas, implican una actuación responsable, cuidados y diligencias particulares y de manera muy especial, la aplicación de medidas – métodos y procedimientos – que eviten la participación voluntaria o fortuita en eventos que puedan tener como consecuencia incumplimientos que detonen contingencias con alcances penales, en el peor de los escenarios.



Reforma laboral 2019.



www.caficon.com

Dr. Jaime Alberto Flores Sandoval

ANTECEDENTES.

- Reforma Constitucional febrero de 2017.
- Acuerdo 98 de la OIT
- Anexo 23-A del T-MEC



PRINCIPALES CAMBIOS

- Modifica sustancialmente el modelo de impartición de justicia
- Legislación moderna que respeta la libertad sindical.
- Fin al corporativismo.
- Tribunales laborales, y centros de conciliación.

EJES DE LA REFORMA LABORAL

- La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- Establecimiento de tribunales laborales que pertenecerán al Poder Judicial de la Federación, y a los poderes judiciales de las entidades federativas.
- Creación de un Centro de Conciliación y Registro Laboral a nivel federal, y de Centros de Conciliación en los estados; y
- Introducción de principios democráticos en las negociaciones colectivas, para que en estas cuente efectivamente el voto personal de los trabajadores, y estos puedan incluso negarse a pertenecer a cualquier sindicato.





ARTÍCULO 3 **(1er y 3er párrafo).**

- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

- ...

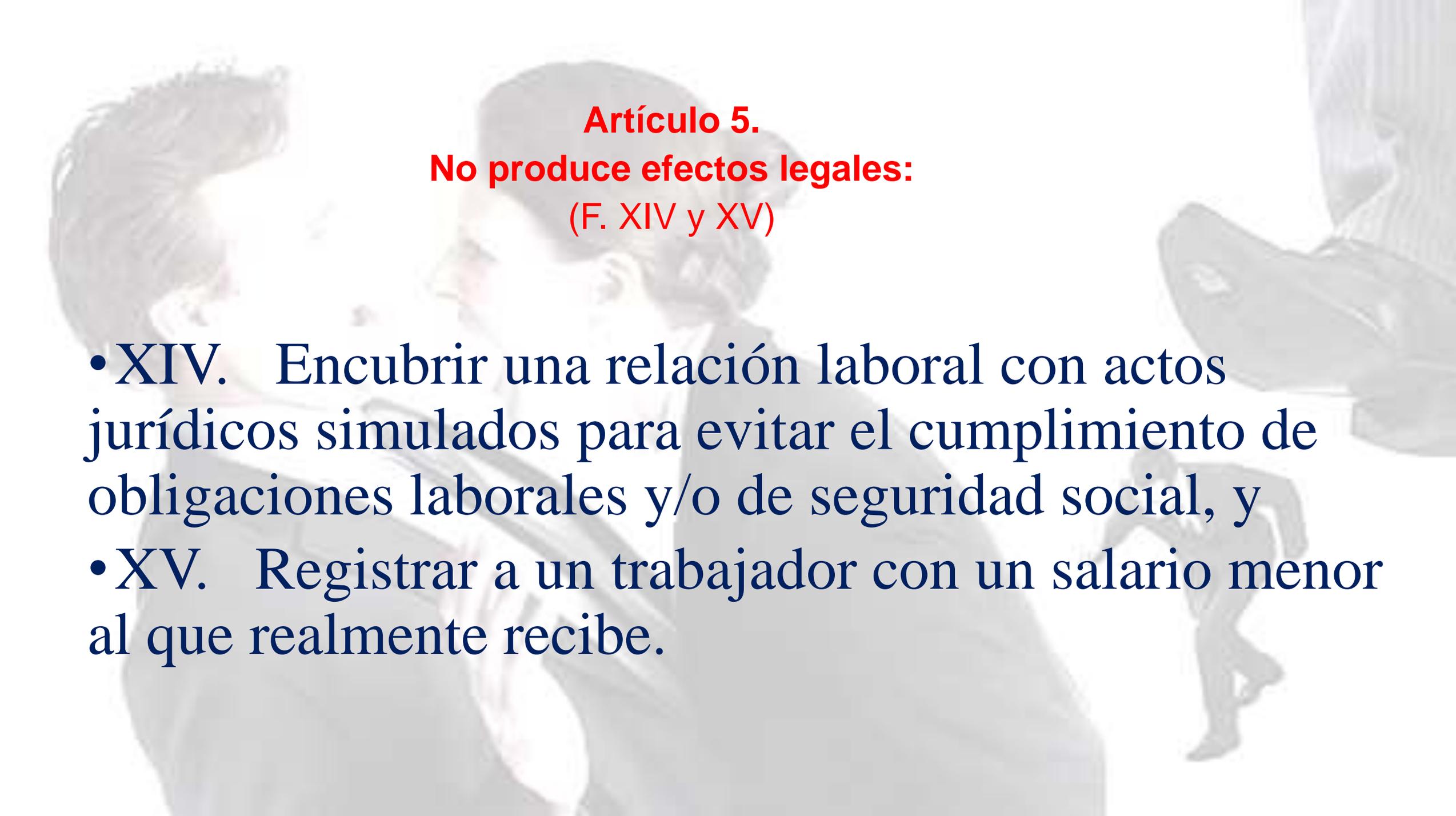
- Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 5

(F. III y VI)

- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:...
- III. **Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;**
- ...
- VI. **Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;**





Artículo 5.
No produce efectos legales:
(F. XIV y XV)

- XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y
- XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

Artículo 48 BIS.

Prácticas indebidas

Para efectos del artículo 48 de esta Ley, de manera enunciativa se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes las siguientes:

- I. Tratándose de las partes, abogados, litigantes, representantes o testigos:
 - a) Ofrecer algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales o Tribunales; así como a terceros de un procedimiento laboral;
 - b) Alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia;
 - c) Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral;
 - d) Presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo;





Artículo 101.
Valor probatorio del CFDI de nóminas.
(Párrafos tercero y cuarto)

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D (desahogo de pruebas por medios electrónicos) de esta Ley.



**Artículo 110.
Descuento de cuotas sindicales
solo con aprobación.**

Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. a V. ...

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla;



Artículo 378.
Prohibición a sindicatos.
(F. III-VIII y segundo párrafo).

III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

V. Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades;

VI. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado;

VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y

VIII. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.



Artículo 684-A

Las disposiciones de este Título rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en esta Ley.

TÍTULO TRECE BIS CAPITULO I Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial

Artículo 836 B.

(Inciso q)

q) CFDI: Comprobante Fiscal Digital por Internet o documento equivalente en términos de las disposiciones fiscales aplicables.





Artículo 836 D. (Párrafo tercero F. I)

...

Tratándose de recibos electrónicos de pago el Tribunal designará a un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba, en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o CFDI, compulse su contenido, y en el caso de coincidir, se tendrán por perfeccionados, salvo prueba en contrario.

Outsourcing.



No hay reformas, pero....



b. Outsourcing, subcontratación y esquemas agresivos de sustitución patronal

Se vincula a la subcontratación con la evasión fiscal por la venta de facturas y esquemas abusivos de sustitución patronal.



a. Obligaciones laborales

Deben implementarse medidas que permitan cumplir con las nuevas obligaciones y aun con las vigentes antes de las reformas.



c. Panorama fiscal y sus nuevos paradigmas

La perspectiva del Congreso es que deben sancionarse como delitos de la delincuencia organizada la defraudación fiscal, sus equiparables y la venta de facturas.



d. Lavado de dinero, defraudación fiscal y fraude a la seguridad social

Implicaciones.

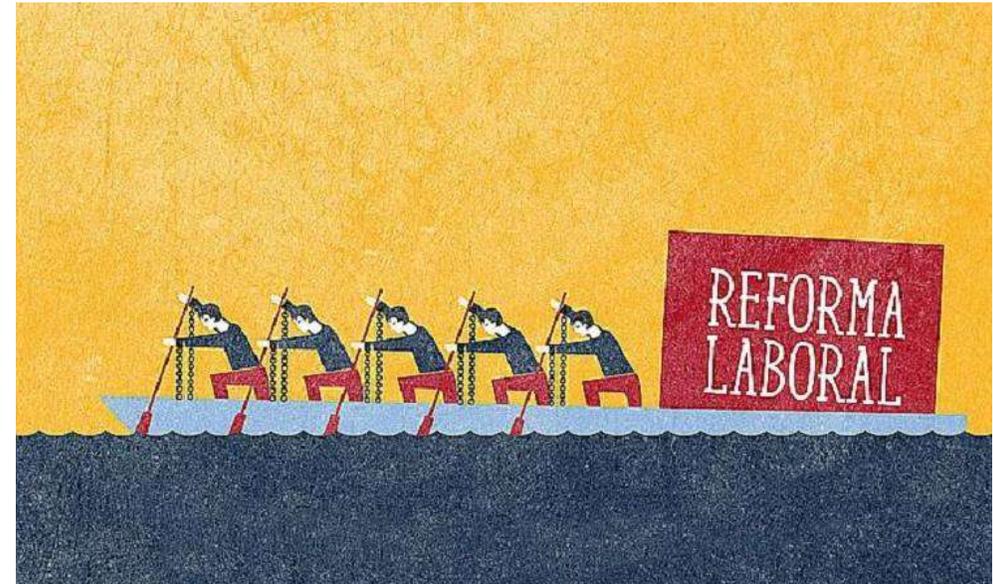


II. El nuevo entorno laboral de las empresas



a. La reforma laboral de mayo de 2019 y sus implicaciones

¿Cuáles son las medidas que deben adoptar las empresas?



b. Obligaciones que debe cumplir el empresario con sus trabajadores

Aspectos generales.



c. Prácticas laborales indebidas, riesgos y consecuencias

Análisis de riesgos.



d. El expediente laboral, implicaciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social



El Expediente Laboral.

Todo ente económico afecto a recibir servicios personales subordinados, requiere contar con una serie de soportes documentales que acrediten distintos conceptos y características de sus trabajadores, razón por la cual, se constituye en un elemento esencial el expediente laboral. Lo anterior, permite que el patrón cumpla con las disposiciones legales y fiscales que regulan la relación laboral, por lo que es recomendable constituir un expediente individual de cada trabajador que se ajuste a distintas disposiciones legales, incluida en primer término la Ley Federal del Trabajo.



Normas de Trabajo.

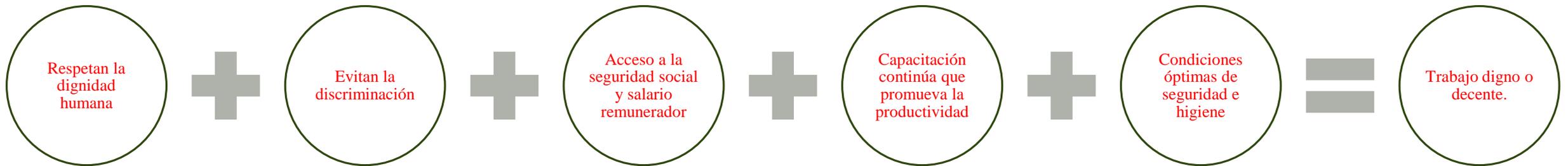
Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; **no existe** discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

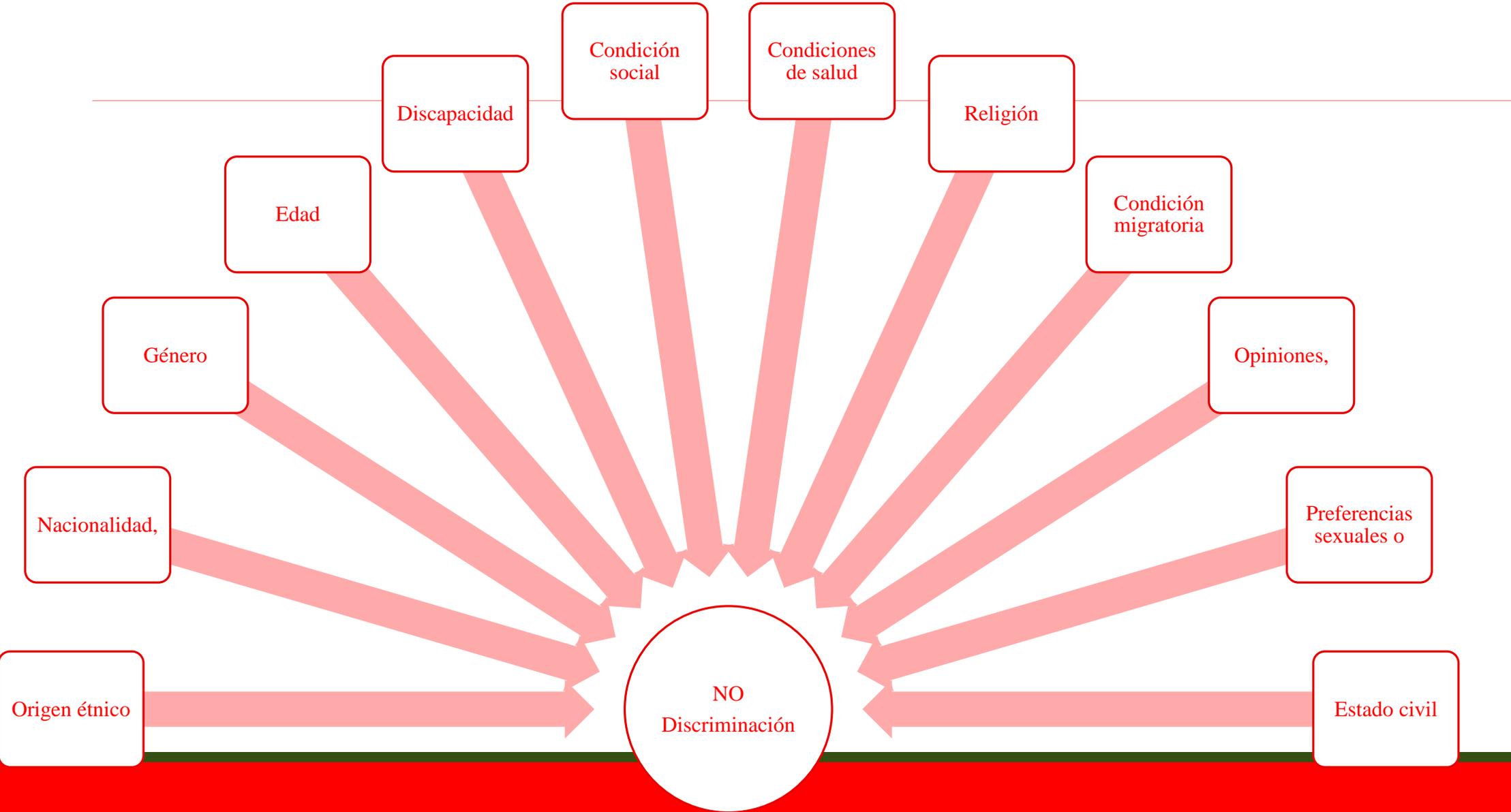
Normas de Trabajo.



Normas de Trabajo.



Normas de Trabajo.



Edad

Género

Nacionalidad,

Origen étnico

Discapacidad

Condición social

Condiciones de salud

Religión

Condición migratoria

Opiniones,

Preferencias sexuales o

Estado civil

NO
Discriminación

Elementos del expediente que nacen de las características de la norma de trabajo.

Respetan la dignidad humana

Características personales del trabajador.

Evita la discriminación

No se documentan ni requieren conceptos que lo promuevan

Acceso a la seguridad social y salario remunerador

Inscripción al IMSS y comprobantes de pago

Capacitación continúa que promueva la productividad

Constancias

Condiciones óptimas de seguridad e higiene

Acreditar las citadas condiciones.

Formalidades del Contrato de Trabajo.

ART. 21 LFT

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

El Expediente Laboral. Conceptos e importancia.



Expediente Laboral.

Conjunto de documentos que en su versión física o digital, acredita las características personales, profesionales, técnicas e históricas que hacen presumir la capacidad o aptitud de una persona para desempeñar cierto tipo de funciones y que en ejercicio del trabajo para el que fue contratado, demuestran su desempeño, evolución y el cumplimiento de las condiciones contratadas. Los citados documentos, permiten cumplir con las disposiciones legales y fiscales vigentes, evitando contingencias a quien legalmente debe probar las condiciones de la relación laboral.

Expediente Laboral.

En materia laboral, el expediente permitirá acreditar que los preceptos fundamentales de las relaciones obrero – patronales se cumplen debidamente, que los puestos de trabajo son acordes a las capacidades del trabajador y que las condiciones de la relación laboral se cumplen adecuadamente.

Expediente Laboral.

En materia de seguridad social, el expediente evitará confusiones y permitirá al trabajador beneficiarse de las prestaciones que le son inherentes como sujetos del citado trabajo digno o decente, que entre otras características contempla como condición sine qua non el acceso a la seguridad social.

Expediente Laboral.

Aunado al cumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social, el expediente laboral permite establecer un amplio conocimiento de múltiples características personales y profesionales del trabajador, que pueden ser base en la determinación de condiciones, circunstancias e incluso prestaciones que pueden otorgarse a los trabajadores, en ausencia de algunos elementos del expediente, se pueden provocar riesgos de todo tipo.

El Expediente Laboral. Integración.



Expediente Laboral.

La integración de un expediente laboral, debe iniciarse con el primer reconocimiento del trabajador, cuando este se postula como candidato para cubrir una vacante, y durante todo el proceso de selección, de tal forma que su contratación tenga un sustento que abata el riesgo de realizarse de forma indebida, lo que posteriormente podría traducirse en problemas para la organización.

Expediente Laboral.

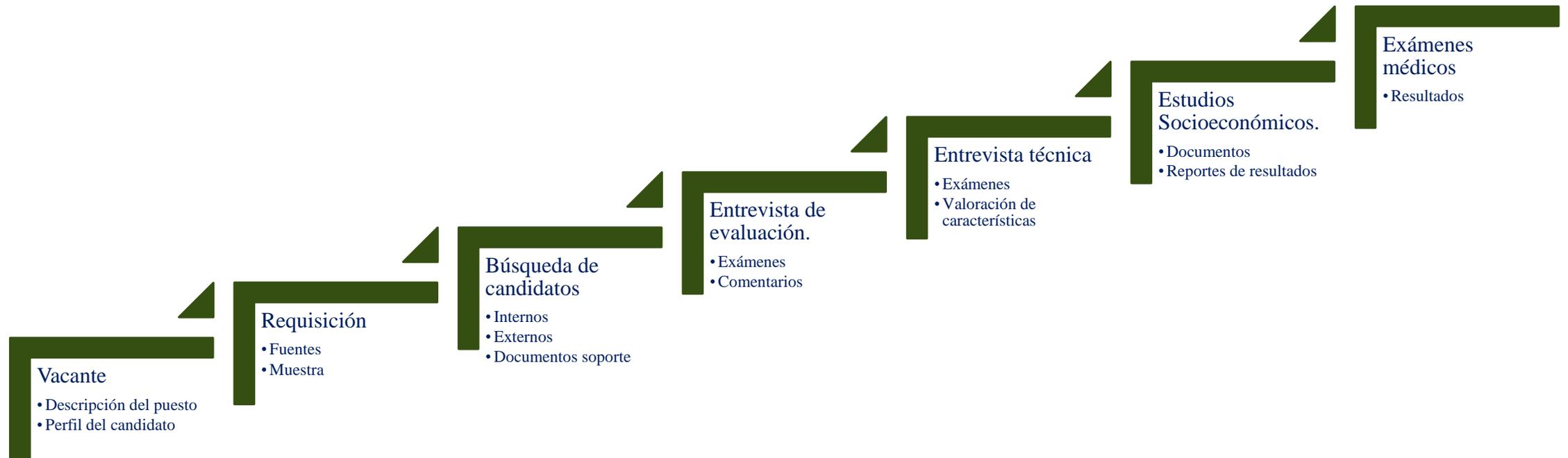
Reclutamiento

Selección

Contratación.



Reclutamiento y Selección.



Contratación y ejercicio laboral.



El Expediente Laboral. Vínculos.



Vínculos del Expediente Laboral.

- a. Con la Ley del IMSS o INFONAVIT
 - i. Envío de información al IMSS
 - ii. Envío de información al INFONAVIT
 - iii. Como soporte en el ejercicio de facultades de comprobación

Vínculos del Expediente Laboral.

- b. Con la Ley Antilavado
 - i. El Outsourcing como actividad vulnerable de la Ley antilavado
 - ii. Presentación de avisos ley antilavado y soportes requeridos

Vínculos del Expediente Laboral.

- c. Con el CFF y su reglamento
 - i. El expediente laboral como parte de la contabilidad
 - ii. Como sustento a la presunción de operaciones inexistentes por parte de las autoridades fiscales

Vínculos del Expediente Laboral.

- d. Con la Ley de ISR
 - i. El expediente laboral, como soporte a la deducción de los conceptos de nómina
 - ii. El expediente laboral como sustento de la previsión social
 - iii. El expediente laboral como soporte del fondo de ahorro
 - iv. El expediente laboral como soporte de diversas prestaciones exentas de los trabajadores

Vínculos del Expediente Laboral.

- e. Con las Revisiones Electrónicas
- i. Como parte integral de la contabilidad
- ii. Como medio para desvirtuar las preliquidaciones que surjan del ejercicio de facultades

Vínculos del Expediente Laboral.

- f. Con las Políticas de recaudación contra estrategias agresivas de sustitución patronal
- i. Análisis de las políticas de las autoridades fiscales en contra del outsourcing
- ii. Reflexiones de la importancia de un expediente laboral en contra de la actuación de la autoridad

Vínculos del Expediente Laboral.

- g. Con la Simulación de Operaciones
- i. Como emplear al expediente laboral para desvirtuar la presunción de inexistencia de operaciones
- ii. Como evitar situaciones que pudieran aparentar la simulación de operaciones
- iii. Situación actual en el combate a la presunción de simulación de operaciones

Vínculos del Expediente Laboral.

- h. Con las Revisiones de la STPS
 - i. Características de una revisión de la STPS
 - ii. Elementos que se acreditan con el expediente

e. Los alcances de la simulación en el mundo laboral

Operaciones inexistentes o simuladas.



f. El futuro de la impartición de justicia en materia laboral

El nuevo esquema de impartición de justicia.



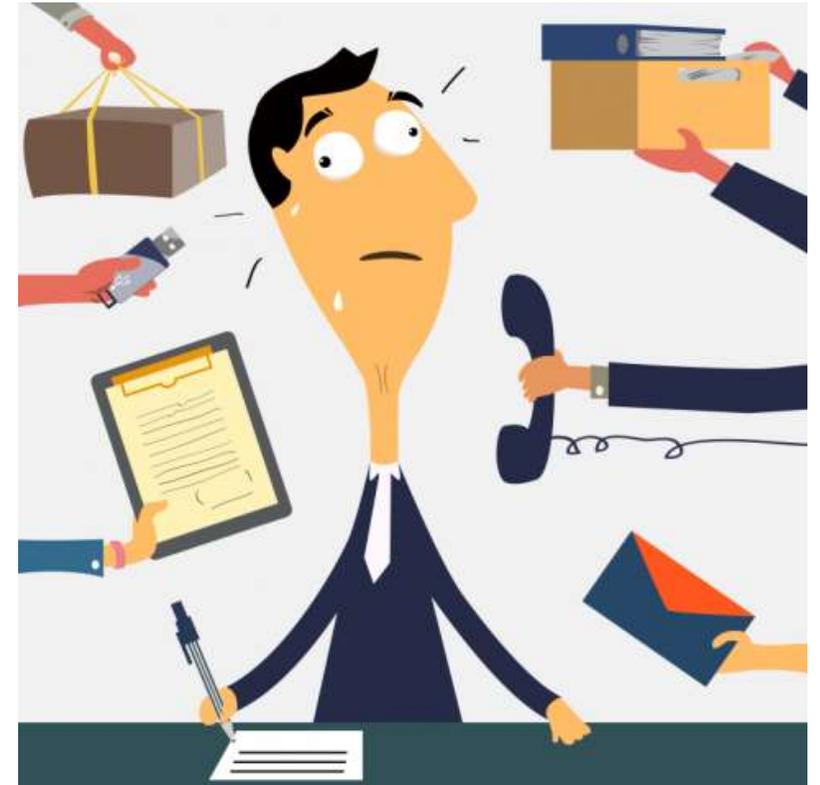
g. Esquemas de control y vigilancia del cumplimiento de obligaciones laborales

Necesidad y alcances de un programa de compliance.



h. Alcances, riesgos y providencias que deben adoptarse por el inicio de vigencia de la NOM 035

- Antecedentes.
- Concepto
- Características
- Obligaciones que surgen de la aplicación de la norma.

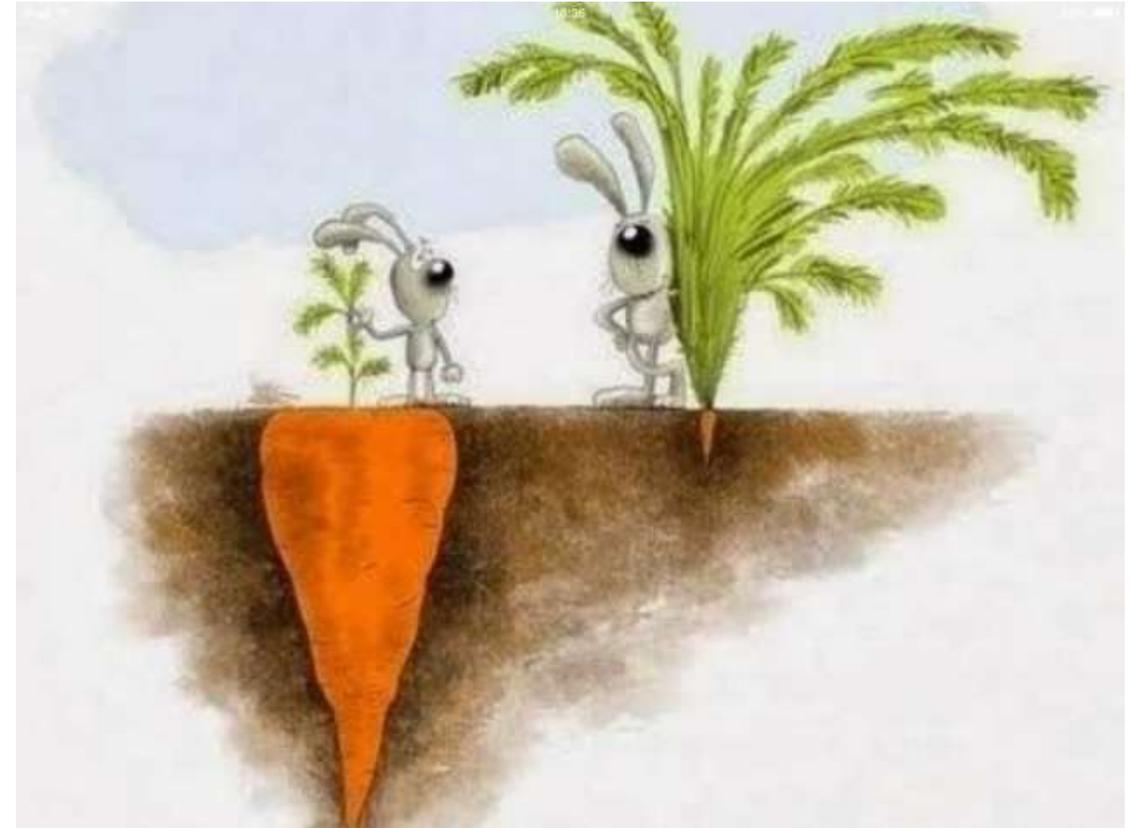


i. Compliance laboral, medidas, prevenciones y controles que deben implementar las empresas

Reflexiones principales.



III. El futuro de la fiscalización



a. Evasión, defraudación y elusión



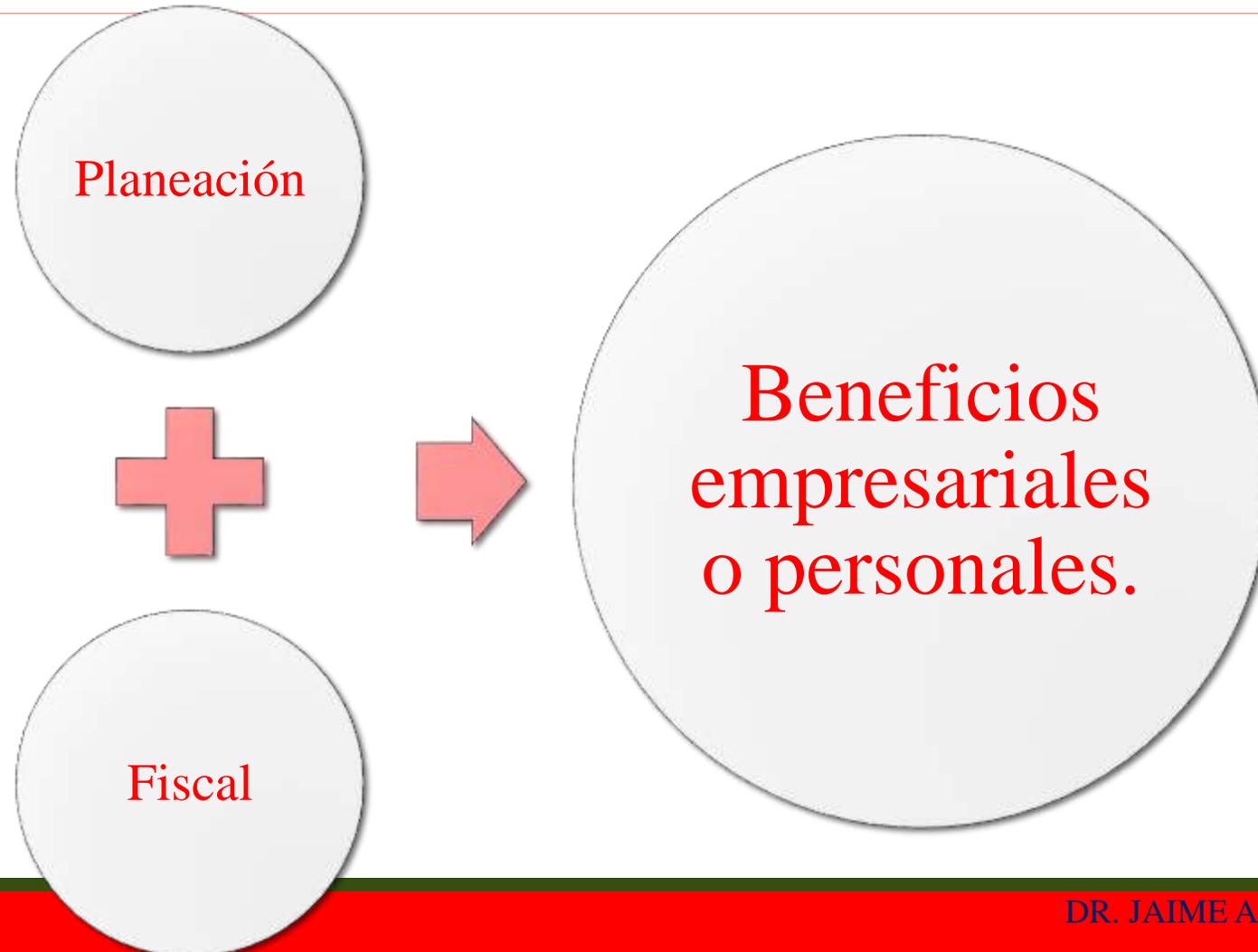
Aspectos generales de
la planeación fiscal.
¿Es una práctica fiscal
indebida?

Concepto

Marco legal

Objetivos y límites

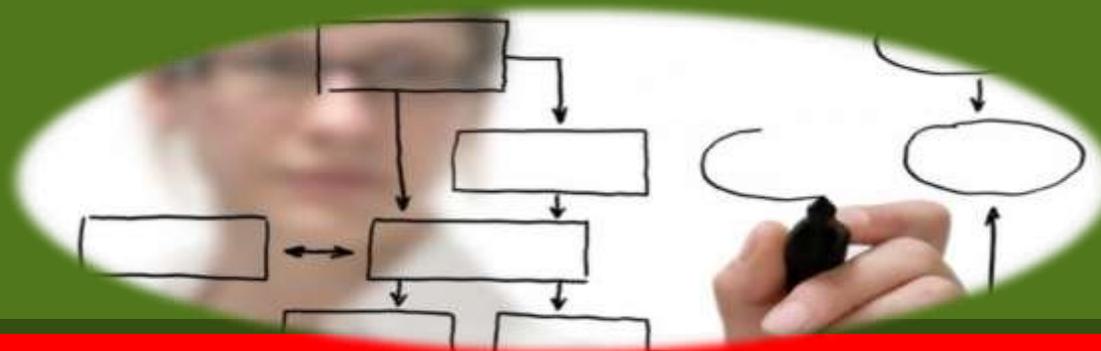
PLANEACIÓN FISCAL.



PLANEAR

Implica establecer un curso de acción para alcanzar un objetivo, optimizando los recursos que intervienen en el proceso.

Mediante la planeación se muestra el futuro deseado, se indican los recursos que habrán de emplearse y los procedimientos adecuados para llegar a él.



PLANEACIÓN FISCAL.

Es una técnica jurídica que pretende establecer las mejores alternativas de tributación para el sujeto pasivo de la relación tributaria, basándose en la aplicación de los beneficios contenidos en la legislación de forma implícita y explícita, con el objeto de optimizar las cargas tributarias y sin contravenir las disposiciones fiscales.

Elementos de la Planeación fiscal

De la definición se desprenden los siguientes elementos:

Técnica jurídica

Alternativas de tributación

Beneficios implícitos

Beneficios explícitos

Optimizar cargas fiscales

Sin contravenir disposiciones

La planeación fiscal normalmente surge del sujeto pasivo de la relación tributaria con base en los elementos proporcionados por el sujeto activo; vía legislación, reglas, decretos y disposiciones diversas que, voluntaria o involuntariamente, facilitan el cumplimiento de las obligaciones.

ELUSIÓN, FRAUDE A LA LEY, ECONOMÍAS DE OPCIÓN, ABUSO DEL DERECHO Y EVASIÓN.

Las figuras citadas al rubro, tienen un común denominador en el mundo tributario: todas disminuyen, postergan o eliminan obligaciones derivadas de la relación con el fisco.

De igual manera, todas coinciden en que son reprobadas y algunas de ellas perseguidas por los diferentes órganos recaudadores de un Estado.

Sin embargo, no participan del mismo carácter, fundamentos o procedimientos, aunque si de la misma esencia.

ELUSIÓN.

Eludir en materia fiscal, implica que se evite o minimice el impacto de las obligaciones fiscales, en apego a un marco legal, que en ocasiones tiene fisuras o lagunas, y, en otras, de forma explícita o implícita, permite el empleo de alternativas para el cumplimiento - desmarcarse de la situación jurídica o de hecho prevista por la ley y colocarse de una manera distinta frente a ella - evitando sus efectos.

Límites a la planeación fiscal.

Elusión fiscal, fraude a la ley y abuso del derecho.

Elusión fiscal.

Se le ha denominado también “evasión legal”, y se trata de aquella actitud en virtud de la cual, el sujeto pasivo de la relación tributaria evita ubicarse en los supuestos jurídicos que las normas establecen para el pago de una contribución.



FRAUDE A LA LEY

Colocación artificial de la persona en una posición en la que logra efectos jurídicos más ventajosos que aquellos que tendría si se colocara en la posición que se supone normal de acuerdo al contexto jurídico. Asimismo, la dogmática suele sostener que el fraude a la ley es diferente del mero engaño o la simulación.

EVASIÓN FISCAL.

Existe consenso en que la evasión fiscal se presenta cuando el contribuyente evita el impuesto sin evitar la sujeción al impuesto, es decir, no cumple con sus obligaciones impositivas no obstante que se encuentra obligado a hacerlo. El incumplimiento puede ser por simple omisión o bien implica la comisión de actos que produzcan cierto resultado.

EVASIÓN VERSUS PLANEACIÓN FISCAL.

Una de las diferencias entre la planeación fiscal y la evasión es que el sujeto que evade no aprovecha las lagunas de la ley, como si sucede en la planeación fiscal, sino que el evasor fiscal incumple las disposiciones normativas tributarias, ubicándose fuera del marco de la ley.

EVASIÓN Y EL DELITO DE DEFRAUDACIÓN FISCAL.

Quien incurre en una práctica evasiva en el terreno fiscal, encuadra en el tipo penal de la defraudación fiscal, al que alude el artículo 108 del Código Fiscal de la Federación, que en ese sentido, establece lo siguiente:

Artículo 108. Código Fiscal de la Federación. Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omite total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.

SIMULACIÓN.

La simulación es la declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente o concertadas las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.

Es una declaración que no exterioriza la voluntad real de las partes y que de manera deliberada o acorde emiten los autores de un acto jurídico para engañar por medio de ellos a terceros, es simulado el acto cuando hay contradicción consciente entre

Simulación de actos jurídicos.

Coloquialmente, simular implica que una situación o un hecho aparezca como lo que no es, mostrando algo que realmente no existe. Simular es hacer algo similar, dar un aspecto y semejanza a lo no verdadero.



Simulación para efectos fiscales.

Artículo 109.- Será sancionado con las mismas penas del delito de defraudación fiscal, quien:

.....
IV. Simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.



b. Defraudación fiscal y sus equiparables



c. Lavado de dinero y sus alcances



d. Esquemas agresivos de defraudación fiscal



ESQUEMAS AGRESIVOS DE EVASIÓN FISCAL.

SHCP
SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO



SAT
Servicio de Administración Tributaria

Administración General de Auditoría Fiscal Federal
Administración Central de Normatividad de Auditoría Fiscal Federal
Administración de Normatividad de Auditoría Fiscal Federal "7"

500-07-07-00-2013- **36134**
Exp. SAT-324-01-58-2013

ESTRATEGIA
41/13
ESTRATEGIA
E.F. 34/13

Asunto: Ejercicio de facultades para detectar operaciones simuladas.

México D.F., a **23 OCT 2013**

"2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano"

CC. Administrador Central de Fiscalización Estratégica, Administradores Locales de Auditoría Fiscal de AGAFF y Directores Generales de Fiscalización y/o Directores de Auditoría Fiscal de las Entidades Federativas y del Gobierno del Distrito Federal.
Presentes.

ESQUEMAS AGRESIVOS DE EVASIÓN FISCAL.

Como parte de las estrategias adoptadas por la Administración General de Auditoría Fiscal Federal en 2013, se encuentra el intensificar acciones dirigidas a identificar y erradicar “Esquemas Agresivos de Evasión Fiscal”, así como a “no autorizar solicitudes de devoluciones” que de los mismos deriven, entre otros esquemas, los que actualmente se tienen identificados como lo son: Esquema abusivo de sustitución laboral “Outsourcing” y el de las Empresas Facturadoras de Operaciones Simuladas (EFOS) y las Empresas que Deducen Operaciones Simuladas (EDOS), por lo que se ha considerado conveniente normar los procedimientos que esas autoridades deben observar para detectar y auditar a los contribuyentes que utilicen dichos esquemas de evasión, a efecto de obtener el respaldo documental que permita comprobar la simulación de las operaciones de compra, exportación o contratación de intangibles, tangibles o de personal y derivado de ello integrar expedientes de casos penales, generando con ello conciencia de riesgo en los contribuyentes para evitar que este tipo de conductas proliferen en detrimento del fisco.

Asimismo, se han detectado características que hacen presumir que se está en presencia de una EDOS o de una EFOS, cuando se da la combinación de las que a continuación se señalan:

e. Venta de facturas, empresas fantasmas y simulación de operaciones



f. Iniciativas de reformas fiscales que pretenden elevar a delincuencia organizada a la venta de facturas, defraudación fiscal y sus equiparables.

Riesgos y consecuencias



g. Medidas que deben adoptar las empresas para minimizar sus riesgos fiscales



h. Compliance fiscal, alcances, beneficios y necesidad de implementar programas de cumplimiento



IV. Conclusiones y recomendaciones





LÍDER EN CONSULTORÍA EMPRESARIAL Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

Dr. Jaime Alberto Flores Sandoval

- GRACIAS POR SU ATENCIÓN -

