

EL SAT CONTRA EL OUTSOURCING

24 de mayo de 2016

Se considerará que los pagos de empresas a firmas de outsourcing corresponden a sueldos, con los efectos fiscales que esto conlleva.

Durante décadas, el *outsourcing* ha sido utilizado por empresas para simplificar la administración de su plantilla laboral. En términos de negocio, sus ventajas son innegables, y en tanto se cumplan los requisitos legales, el esquema no presenta inconveniente alguno. Esto ha sucedido, por ejemplo, con la subcontratación de servicios de seguridad y limpieza.

En 2012, la Ley Federal del Trabajo reforzó las condiciones bajo las cuales el *outsourcing* se considera válido y no genera contingencia legal alguna. Estas condiciones son:

1. Los servicios subcontratados no pueden abarcar la 'totalidad' de las actividades que se desarrollen en los centros de trabajo.
2. Los servicios deben justificarse por su carácter especializado (seguridad y limpieza, en los ejemplos mencionados).
3. Los servicios subcontratados no pueden comprender tareas iguales o similares a las que realicen los trabajadores de las empresas que contratan el *outsourcing*.

Si bien estos requisitos fueron ratificados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en años recientes el SAT y las autoridades laborales han detectado que ciertas empresas incurren en la práctica de transferir a sus trabajadores a una o varias subcontratistas, con el propósito de evitar las obligaciones fiscales sobre la nómina (ISR, IMSS, Infonavit e impuestos locales) y liberarse de todo tipo de contingencias laborales, en particular de riesgos de trabajo, antigüedad, PTU, etcétera. Así, los trabajadores y el fisco son los grandes perdedores.

Por su parte, existen subcontratistas que idean mecanismos para eludir las obligaciones fiscales y laborales que corresponden a los trabajadores que les son transferidos. Para lograrlo se utilizan sindicatos, cooperativas o sociedades creadas ex profeso con el único fin de evadir impuestos. El resultado de este artificio es que los sueldos se disimulen como honorarios o reparto de utilidades.

Un problema adicional se presenta en materia de IVA, el cual se causa con motivo del *outsourcing*. En muchos casos las subcontratistas no pagan ese impuesto al SAT, y en cambio las empresas que contratan sus servicios sí lo acreditan —a veces incluso con saldos a favor, cuya devolución

solicitan—, generando así una recaudación negativa en perjuicio de la hacienda pública.

Conociendo esta problemática, las autoridades laborales y fiscales han litigado fuertemente el tema ante los tribunales federales, incluida la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Su argumento es que las prácticas abusivas de algunas empresas incumplen las condiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo para que el *outsourcing* se considere como legal.

Fue así como en 2016 un tribunal federal resolvió que el *outsourcing* será inválido cuando las empresas transfieran a subcontratistas la ‘totalidad’ o la mayor parte de sus trabajadores. De este modo se considerará que los pagos que las empresas realicen a las subcontratistas en realidad corresponden a sueldos, con los efectos fiscales que esto conlleva.

Si esta tendencia jurisprudencial se consolida, las estrategias para crear ficciones legales a través del *outsourcing* quedarán aniquiladas por completo.

Luis M. Pérez de Acha Forbes México 24 de mayo de 2016

Fuente.