



IMCP
CROSS RCO

BOLETINES KARLA ARLAÉ ROJAS QUEZADA

MARZO 2026

**LA ERA DE LA
FISCALIZACIÓN
INTELIGENTE**

POLÍTICA EDITORIAL

Los comentarios profesionales en este artículo expresan la opinión de los autores, bajo su responsabilidad, su interpretación sobre las disposiciones citadas y no necesariamente la de la CROSS. Se permite la reproducción de los artículos citando la fuente de los mismos.

LA ERA DE LA FISCALIZACIÓN INTELIGENTE

Desde hace varios años, la fiscalización ha estado asociada, principalmente, a visitas físicas, revisión documental en el domicilio y procesos posteriores de verificación. Aunque hoy en día, ese esquema está siendo sustituido por uno que es radicalmente distinto pues está basado en una supervisión de datos. Las revisiones ahora dependen de la información que las propias empresas generan todos los días a través de sus registros, declaraciones, movimientos afiliatorios y sistemas digitales, máxime que esta información se carga en plataformas receptoras que provocan que la fiscalización ya no comience cuando llega un inspector, sino desde el momento en que se generan los datos.

Sin duda, el uso de análisis masivo de datos, cruces automatizados de información y modelos de predicción de riesgo ha permitido que las instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (2024)¹ y la Secretaría del Trabajo, Previsión Social (2025)², Servicio de Administración Tributaria (2025)³, entre otras que identifican inconsistencias sin necesidad de presentarse físicamente en el centro de trabajo. Hoy se analizan patrones, comportamientos y coherencia entre la información fiscal, laboral y de seguridad social.

Ahora bien, este modelo también redefine la relación entre empresa, trabajador y autoridad, pues la fiscalización deja de ser un evento extraordinario para convertirse en un proceso permanente de observación, en el que la transparencia, la congruencia y la trazabilidad adquieren un valor central. Si bien la supervisión ya no es necesariamente invasiva ni visible, sí es de forma permanente y profunda.

¿QUÉ SIGNIFICA REALMENTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA FISCALIZACIÓN?

En este contexto, la inteligencia artificial (IA) no reemplaza al inspector o auditor, sino que funciona como un sistema algorítmico que consolida datos, los compara y calcula probabilidades de incumplimiento según patrones detectados. Así, la autoridad decide a quién revisar usando señales cuantificables, haciendo la fiscalización más selectiva, dirigida y continua. La información que genera la empresa, como nómina, movimientos afiliatorios, declaraciones, pagos, contratos y cumplimiento en tiempo, es ahora la base para decidir qué revisar. Este proceso se basa en el modelo integral de fiscalización del Instituto Mexicano del Seguro Social (2025)⁴ que incluye:

1. Cruces automáticos

Se comparte entre diversas autoridades información para verificar que todo lo

1 Instituto Mexicano del Seguro Social (2024). *Vigila IMSS cumplimiento de obligaciones patronales para restituir y proteger derechos de personas trabajadoras* (Comunicado No. 334/2024). Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202407/334#:~:text=El%20Instituto%20Mexicano%20del%20Seguro,patronales%2C%20lo%20que%20permite%20la>

2 Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2025). Programa de Inspección 2025. Recuperado de: <https://share.google/XryCjKg39IFhExXBB>

3 Servicio de administración Tributaria (2025). Plan maestro 2025. Recuperado de: <https://www.gob.mx/sat/documentos/plan-maestro-2025-enero-2025>

4 Instituto Mexicano del Seguro Social (2025). Norma para la elaboración, autorización y registro de los manuales y normas institucionales (Clave 1000-001-001). Recuperado de: <https://share.google/obSiLH3KwsUGnfo8z>



declarado tenga sentido y coherencia transversal, por ejemplo:

- a. Que la nómina timbrada refleje una realidad laboral compatible con los movimientos afiliatorios.
- b. Que el salario base de cotización (SBC) y los conceptos pagados sean congruentes con el comportamiento del centro de trabajo.
- c. Que el cumplimiento de obligaciones laborales sea consistente con el número de trabajadores, el tipo de actividad y la estructura operativa.

2. Patrones atípicos en salarios y cotizaciones

La IA no se enfoca solo en si el salario es alto o bajo, sino en cómo se comporta en el tiempo y frente a lo esperado según el giro, la región, el puesto, la estacionalidad y la dinámica del negocio. Por lo que cualquier situación que se crea como anomalía hará que se prenda el foco rojo dentro de su matriz de riesgos, por ejemplo:

- a. Incrementos o decrementos abruptos del SBC sin una lógica demostrada.
- b. Diferencias repetitivas entre el ingreso timbrado y el SBC reportado.
- c. Concentración de salarios mínimos en puestos en los que el mercado suele pagar más.
- d. Cambios masivos, que el algoritmo interpreta como conducta estratégica más que como casualidad operativa.

3. Movimientos afiliatorios irregulares

Ya es bien conocido que ciertos movimientos afiliatorios pueden verse como operaciones ordinarias de rotación. Sin embargo, hoy la IA detecta secuencias y no solo cuántas altas, bajas o movimientos hay, sino cuándo ocurren, a quiénes afectan, adónde se fueron, de dónde vienen y qué efecto generan. Ejemplos típicos que elevan el perfil de riesgo son:

- a. Altas y bajas masivas concentradas en periodos específicos, especialmente si coinciden con cierres, auditorías, inspecciones o cambios de razón social.
- b. Reingresos frecuentes de la misma persona, con variaciones en el salario, el tipo de jornada o el puesto, sin soportes.
- c. Cambios de registro patronal o de condiciones de aseguramiento que, en conjunto, producen beneficios financieros en primas de riesgo o integración de salario. El punto de fondo es este: la omisión o la simulación ya no es un hecho aislado; es un patrón detectable.

4. Modelos predictivos en el perfil de riesgo patronal

La fiscalización tradicional se basaba en los hallazgos de la auditoría o inspección. En cambio, la fiscalización basada en IA se anticipa al hallazgo al asignar una probabilidad de riesgo a un patrón, un centro de trabajo o una actividad.

Ese perfil no se construye con un dato único, sino con una suma de señales como:

- a. Inconsistencias repetidas entre el CFDI de nómina, el SUA, el IDSE y las declaraciones.
- b. Comportamientos atípicos en salarios y rotación.
- c. Historial de cumplimiento de pagos, de aplicación de correcciones, de respuestas a requerimientos, de reincidencias, entre otras.
- d. Congruencia entre la operación y lo que reportan los datos, donde se consideran aspectos como el giro, el tamaño, la ubicación, la estructura, etc.

5. Alertas automáticas ante la más mínima discrepancia

En el modelo tradicional de revisión, podía pasar que las discrepancias se perdían en la carga administrativa o se diluían, ahora se convierten en eventos rastreables gracias a la IA. Si bien el sistema prende alertas que no son como tal una ratificación de sanción, sí son el inicio de una presunción que debe ser aclarada, por ejemplo:

- a. Pagar de forma extemporánea.
- b. Entregar información incompleta.
- c. Corregir sin dejar evidencia del porqué.
- d. Presentar documentos que no se conectan entre sí.

COHERENCIA DIGITAL

La coherencia es un elemento que ya no puede subestimarse, porque una inconsistencia, aunque sea menor en un sistema, puede detonar revisiones en otro, pues el algoritmo no es capaz de interpretar discursos ni justificaciones, lo que interpreta es la correlación de datos y su trazabilidad. Incluso cuando existe una explicación válida, si no está documentada, conectada y respaldada con evidencia coherente, no se podrá evitar la revisión, que, si bien primero surge el alertamiento a través de actos de gestión, después llegará el requerimiento formal de un acto de fiscalización si no fue aclarado de forma correcta.

Es cierto que este modelo puede percibirse como injusto desde una óptica empresarial, ya que no evalúa el cumplimiento formal, sino la probabilidad de incumplimiento. Es decir, cuando el modelo identifica alertas de riesgo, la autoridad incrementa la intensidad de la revisión y reduce su margen de tolerancia frente a inconsistencias, omisiones o explicaciones incompletas.

Por ello, el punto crítico dejó de ser tener documentos y pasó a ser que los documentos sean correctos y cuenten la misma historia que los datos registrados en los sistemas. Siendo la coherencia entre nómina, movimientos afiliatorios, declaraciones, pagos y operación el verdadero indicador de cumplimiento. En este modelo, la pregunta ya no es si la empresa cumple, sino si puede demostrar que cumple con evidencia que se base en tres conceptos esenciales que son la sustancia económica, materialidad y razón de negocio.



EL IMPACTO DIRECTO EN LAS EMPRESAS

Con la incorporación de la IA no solo se ha modernizado la fiscalización, se ha venido a redefinir la relación entre las autoridades y el patrón, pues hoy toda actividad que se realiza en una empresa deja una huella digital, que es cada vez más fácil de rastrear, así pues, la evasión se vuelve identificable no por intuición, sino por análisis de comportamiento.

Si no existe sustancia económica detrás de una estructura laboral, si la materialidad de los pagos no se acredita con evidencia suficiente o si la razón de negocio no se sostiene frente al comportamiento histórico de la empresa, el sistema lo marcará como riesgo. Además, los elementos de soporte que se generen bajo este supuesto no serán suficientes para probar un hecho, incluso ante un tribunal.

Es así como la fiscalización se vuelve selectiva y dirigida. Por ello, no todas las empresas recibirán una visita física, pero todas están siendo evaluadas bajo estos criterios con una lupa digital tan grande que es difícil que no volteen a ver a las empresas que tengan inconsistencias.

Un impacto importante para las empresas es que se deben destinar mayores recursos económicos y humanos al control interno, a la gestión documental, a la auditoría preventiva, sobre todo, al cumplimiento continuo. Pues ya no basta con validar cifras al final del año, hoy en día, se requiere consistencia permanente entre contabilidad, nómina, seguridad social y operación. Esto significa un incremento en los costos administrativos a corto plazo, pero también obliga a una reestructura organizacional, pues las empresas que no invierten en orden y trazabilidad terminan enfrentando costos mucho más altos derivados de multas, diferencias, recargos, litigios o restricciones operativas.

Aunado a esto, existe un impacto reputacional pues el perfil de riesgo patronal no solo influye en la probabilidad de ser fiscalizado, sino en la percepción que las autoridades tienen sobre la empresa. Así pues, las empresas que cuentan con un historial de cumplimiento verificable suelen enfrentar revisiones más ágiles y con menor presión, mientras que aquellas con inconsistencias recurrentes quedan clasificadas como empresas de mayor riesgo, sujetas a mayor vigilancia, requerimientos más frecuentes y menor margen de confianza por parte de la autoridad. Por ello es por lo que, la reputación institucional se convierte en un activo intangible que afecta directamente en la estabilidad, competitividad y sostenibilidad del negocio.

CONCLUSIONES

Ante una era aplicación de IA predictiva, la única estrategia sostenible es la prevención estructurada. En consecuencia, la empresa que aspire a tener estabilidad no puede limitarse a reaccionar ante requerimientos, por el contrario, debe anticiparlos. Por lo tanto, es indispensable contar con diagnósticos integrales de cumplimiento, conciliaciones constantes entre nómina, SUA, CFDI y registros afiliatorios, entre otros procesos y controles que mitiguen un riesgo y con ello, la prevención deja de ser un ejercicio anual y se convierte en una práctica periódica y permanente.

Asimismo, el fortalecimiento de controles internos y la trazabilidad documental ya no pueden considerarse elementos accesorios, sino que se convierten en

el elemento central del nuevo estándar empresarial. Pues cada decisión debe estar respaldada por sustancia económica, materialidad y razón de negocio ayudando a una gestión preventiva que resigne el concepto de estrategia organizacional.

Entonces se puede decir que, la IA está provocando la profesionalización de la administración y que las empresas eleven su nivel de gobierno corporativo. Porque una empresa que entiende el cambio actuará con disciplina, coherencia y evidencia para operar con mayor tranquilidad. La que no lo haga, quedará expuesta a un sistema que no descansa y que evalúa en tiempo real. Así que, prevenir no es solo una buena práctica, es la diferencia entre controlar el riesgo o ser controlado por él.

KARLA ARLAÉ ROJAS QUEZADA

MESOGRAFÍA

Instituto Mexicano del Seguro Social (2024). Vigila IMSS cumplimiento de obligaciones patronales para restituir y proteger derechos de personas trabajadoras (Comunicado No. 334/2024). Recuperado de:

<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202407/334#:~:text=El%20Instituto%20Mexicano%20del%20Seguro,patronales%2C%20lo%20que%20permite%20la>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2025). Programa de Inspección 2025. Recuperado de: <https://share.google/XryCjKg39IFhExXBB>

Servicio de administración Tributaria (2025). Plan maestro 2025. Recuperado de: <https://www.gob.mx/sat/documentos/plan-maestro-2025-enero-2025>

Instituto Mexicano del Seguro Social (2025). Norma para la elaboración, autorización y registro de los manuales y normas institucionales (Clave 1000-001-001). Recuperado de: <https://share.google/obSiLH3KwsUGnfo8z>