



## Conoce la opinión de nuestros especialistas para cumplir con las obligaciones del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especialidades (REPSE)

Como es de su conocimiento, el pasado 23 de abril se publicó el Decreto con la denominada “reforma al outsourcing o subcontratación laboral”, en la cual se establecen entre otros puntos, que se prohíbe la subcontratación de personal<sup>1</sup>, pero se permite la subcontratación de servicios especializados u obras especializadas<sup>2</sup>.

En efecto, el contenido de la nueva redacción del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece dos supuestos, más no precisamente excepciones respecto a la subcontratación permitida, que son los siguientes:

1. Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de éstos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere la propia ley, ahora conocido como REPSE.
2. Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.

La precisión del citado precepto legal, indica que se permite la “subcontratación” de servicios especializados o ejecución de obras especializadas, precisamente porque son servicios en los que se pone personal a disposición de otra persona. Esto quiere decir que la subcontratación de servicios especializados que requiere autorización, necesariamente debe consistir en poner personal a disposición del contratante, y asumir lo opuesto, sería considerar que cualquier servicio especializado sería sujeto de registro en el padrón (REPSE).

Lo anterior es acorde a lo establecido en el artículo Primero del Acuerdo por el que se dan a conocer las Disposiciones de Carácter General para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, publicadas el 24 de mayo pasado, el cual cita: *“El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otra para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas en los términos a los que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo”*. (El énfasis añadido es nuestro).

De igual forma, de la lectura que se haga nuevamente al referido artículo 13 de la LFT, en relación con las Disposiciones de Carácter General antes referidas, tampoco se observa alguna precisión respecto al hecho de que cuando uno o varios trabajadores del contratista lleven a cabo los servicios u obras especializadas en un espacio o centro de trabajo del contratante, configure el supuesto de que el primero proporcione o ponga a disposición su personal a favor del segundo, por lo que interpretar lo contrario estaría fuera del propio contexto de la norma y desde luego sería ilegal, salvo que ésta misma sufra alguna reforma o algún órgano jurisdiccional competente emita un criterio. Escenarios que al día de hoy no han acontecido.

Expuesto lo anterior, han surgido inquietudes por virtud de la reciente publicación en el portal de la STyPS de una “Guía para cumplir con las obligaciones en materia de registro en el REPSE para las personas físicas o morales que ejecuten servicios u obras especializadas, en el marco de la reforma en materia de Subcontratación”, en la cual, dentro del apartado VI “Aspectos a considerar”, establece que: “El proporcionar o poner a disposición trabajadores propios en beneficio de un tercero, se configura cuando uno o varios trabajadores llevan a cabo los servicios especializados en un espacio o

centro de trabajo (propiedad, o bajo la administración o responsabilidad del contratante) distinto de aquel con quien guardan una relación laboral (contratista), por lo cual el contratista debe contar con el REPSE y éste debe quedar plasmado en el instrumento jurídico suscrito entre contratante y contratista.”

La referida Guía establece también, dentro del mismo apartado de “Aspectos a considerar”, que: *“En los casos en que los trabajadores de una empresa desarrollen labores en las instalaciones de otra, se considerará que se proporciona o pone a disposición personal, cuando los trabajadores de la primera desempeñen sus labores en las instalaciones de la segunda de manera permanente, indefinida o periódica; por lo que, en este caso, la empresa que proporciona o pone a disposición los trabajadores deberá contar con el registro ante el REPSE y acreditar el carácter especializado de las labores que sus trabajadores llevan a cabo en las instalaciones de la otra, siempre y cuando no tengan el mismo objeto social o actividad económica preponderante.”*

Luego entonces, en opinión de esta Firma de Consultores, dicho criterio deviene de infundado y a su vez confuso para diversas industrias y sectores económicos del país provocando además, que numerosos proveedores de empresas interpreten que a partir de su publicación en el portal de la STyPS, surgió la obligación de registrarse en el denominado “REPSE” a pocos días del vencimiento de la prórroga otorgada el pasado 31 de julio de 2021<sup>3</sup>, y que vence el próximo 1 de septiembre de 2021, siendo esto contrario a la interpretación que se hizo en párrafos anteriores al numeral 13 de la LFT.

Por otra parte, es frecuente contratar servicios de naturaleza mercantil o civil cuya realización o ejecución se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas contratantes sin que haya una puesta a disposición de personal. Luego entonces, si se acatara el criterio adoptado por la autoridad laboral a través de la Guía en cuestión, estos prestadores de servicios independientes, así como los beneficiarios de dichos servicios, se verían seriamente afectados, ya que los prestadores aparentemente estarían obligados a acatar o asumir obligaciones que nos les corresponden ni están previstas en la ley de la materia; y en contra parte, también perjudicaría a los contratantes de dichos servicios ya que estarían asumiendo responsabilidades laborales y fiscales, además de cargas administrativas que tampoco el legislador reguló para éstos, generando costos y riesgos, como los que se citan a continuación:

#### **Para el contratista:**

- Obligación de registrarse en el REPSE.
- Obligación de proporcionar al contratante, comprobantes de pago de contribuciones y aportaciones de seguridad social, así como del pago de nóminas.
- Obligación de presentar declaraciones informativas en materia de seguridad social
- Obligación de cumplir con obligaciones en materia de Prevención de Lavado de Dinero, conforme a criterio publicado por la UIF.
- Sanciones en caso de incumplimiento.

#### **Para el contratante:**

- Aceptar responsabilidades laborales, fiscales y de seguridad social que jurídicamente podrían no corresponderle.
- Obligación de exigir el registro REPSE y cumplir con la normatividad prevista en la reforma en materia contractual.
- Obligación de exigir, recabar, analizar y resguardar los comprobantes de pago de contribuciones y aportaciones de seguridad social, así como del pago de nóminas de sus proveedores de servicios u obras especializadas.
- Sanciones en caso de incumplimiento, además de contingencias fiscales derivadas de la no deducibilidad y/o acreditamiento de impuestos.



La intención del presente boletín radica en ofrecer un análisis que permita la correcta interpretación a la norma reformada, sin perder de vista lo establecido en la Guía multicitada, la cual, nos guste o no, contiene el criterio de la autoridad laboral respecto al término “poner a disposición personal”, el cual es de especial relevancia para determinar a su vez la obligación de registrarse en el REPSE.

Finalmente, como parte del estudio que se haga en el interior de las empresas, se deberá determinar si se debe inscribir o no ante el REPSE, sin perder de vista que la opción elegida no solo se traduce en gestionar dicha inscripción ante la autoridad competente cumpliendo ciertos requisitos, sino en realidad se debe observar y analizar todo lo que ello les implica tanto a las empresas que realicen el trámite o gestión, así como los beneficiarios de los servicios, quienes en este caso asumen la responsabilidad solidaria y se convierten en coadyuvantes de la autoridad para vigilar el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales de los trabajadores de la empresa contratista prestadora de servicios u obras especializadas.

Si este tema de análisis les genera alguna duda, inquietud o deseen formular alguna consulta respecto de algún tema análogo, nuestros especialistas están a sus órdenes para atenderlos quienes con gusto podrán auxiliarlos y encontrar una solución a la problemática expuesta.

***Fuente: Publicada en el portal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)***

#### **Referencia:**

<sup>1</sup> Artículo 12 de la LFT vigente a partir del 24 de abril de 2021.

<sup>2</sup> Artículo 13 de la LFT vigente a partir del 24 de abril de 2021.

<sup>3</sup> “DECRETO por el que se reforman los Artículos Transitorios Primero, Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto y Séptimo del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral, publicado el 23 de abril de 2021”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de julio de 2021.

**Contáctanos**  
**dn@bhrmx.com**  
**55 54 47 74 00**

*En México contamos con 19 oficinas en toda República Mexicana, 50 socios y más de 500 profesionales para ofrecerte la mejor calidad de nuestros servicios.*