



Modificaciones al REPSE: se intensifican verificaciones y se advierten multas más cuantiosas



Es recomendable capacitar al personal a cargo para que sepa contestar los requerimientos y brindar la documentación o las razones por las que no es aplicable lo solicitado. / Unsplash.

02/03/2023

Por *Gabriela*
Quevedo

Para recibir
nuestro
boletín diario,
¡suscríbete

aquí!

(/newsletter/suscripcion)

Las empresas deben revisar sus estructuras laborales y en el caso de prestadores de servicios especializados deben revisar, por ejemplo, si estas relaciones contractuales cumplen con la legislación.

Fecha de publicación: 02/03/2023

Etiquetas: reforma laboral ([/taxonomy/term/1917](#)), Outsourcing ([/taxonomy/term/1801](#)), legislación ([/taxonomy/term/232](#)), Mexico ([/taxonomy/term/124](#))

La reforma del **outsourcing**, considerada una de las áreas más desafiantes de la reforma laboral (<https://lexlatin.com/entrevistas/subcontratacion-y-teletrabajo-recomendaciones-agenda-laboral-mexicana>) en México, ha reportado modificaciones recientes. El **Acuerdo** (https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5678731&fecha=03/02/2023#gsc.tab=0) emitido por la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)** se centra, principalmente, en la reglamentación que concierne a las inspecciones laborales para corroborar que se siga lo normado en materia de subcontratación.

Además, amplía el detalle en los procedimientos de cancelación, renovación, modificación o negativa en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) (<https://repse.stps.gob.mx/>).



Luis Enrique Cervantes

Este paso, en opinión de **Luis Enrique Cervantes**

(<https://lexlatin.com/abogado/luis-enrique-cervantes-estevez>), socio de la firma **Gonzalez Calvillo** (<https://lexlatin.com/gonzalez-calvillo-s-c>), se produce como parte de la optimización que se ha hecho de la reforma, considerando que hay algunas "áreas grises en relación a cuándo sí y cuándo no se pueden subcontratar servicios especializados". Al respecto, el abogado alude a los **sectores de hotelería y agroindustria** en los que **no puede haber subcontratación**.

Para Cervantes, robustecer los procedimientos que se siguen en las inspecciones, así como ofrecer a los usuarios mayor detalle sobre la modificación de su registro son evidencia de llevar por buen camino la reforma.

El especialista detalla que las modificaciones sobre el REPSE han traído claridad en las zonas grises y establecen las facultades de los inspectores que revisan el cumplimiento de la legislación en materia de subcontratación.

Por ello, recomienda que las empresas revisen sus estructuras laborales, específicamente:

- "Si sus **relaciones contractuales** cumplen con la legislación.
- Si cuentan con la **documentación y evidencia** para acreditar su cumplimiento.
- Si materialmente **los servicios recibidos son congruentes** con lo establecido en los documentos".

En entrevista con LexLatin, Luis Enrique Cervantes explica que, lejos de considerar a las modificaciones de la legislación como desafíos, es conveniente ver estas actualizaciones como una solución ante conflictos existentes:

"Un ejemplo claro es que ya ha quedado establecido que las empresas pueden modificar, añadir o, en su caso, cancelar su registro, lo cual atendió a una necesidad real que no tenía solución. El desafío para las empresas no ha cambiado, sigue siendo adaptar las viejas estructuras y procesos laborales para cumplir con la legislación, evitando buscar salidas fáciles para obtener una mayor rentabilidad o evitar pasivos laborales a través de la omisión en el cumplimiento de las obligaciones laborales".

El incremento en la Unidad de Medida y Actualización (UMA)

(<https://www.inegi.org.mx/temas/uma/>) advierte multas mucho más cuantiosas, sobre todo en lo que se refiere a la subcontratación, que supone la penalidad más alta.

La sanción para compañías o trabajadores que infrinjan la Ley Federal del Trabajo (<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>), en el extremo que le compete a la contratación de trabajadores que brinden servicios especializados, puede **oscilar de USD 11.425 a más de USD 280.000**.

No dejes de leer: Panorama tributario 2023 para México: Reajuste remunerativo, pagos provisionales y facturación 4.0

(<https://lexlatin.com/entrevistas/reajuste-remunerativo-pagos-provisionales-y-facturacion-40-mexico>)

¿Qué lecciones se tienen aprendidas de la reforma?

Para el especialista, hay una lección importante que ya está siendo aprendida por las empresas. Se trata del cumplimiento de obligaciones laborales y, con ello, la eliminación de esquemas de evasión y simulación, tanto en materia fiscal como de seguridad social, en las que el mayor perjudicado sea la persona empleada.

“Es evidente que con el paso del tiempo las modificaciones a la Ley han tenido por objeto corregir prácticas y estructuras laborales implementadas con el único propósito de evadir obligaciones laborales y fiscales. La lección más relevante es precisamente el cumplir de manera cabal con las diversas obligaciones laborales y de seguridad social para evitar cualquier contingencia que surja de su incumplimiento”.

Para el abogado de **Gonzalez Calvillo**, las autoridades laborales también han aprendido lecciones:

“Han aprendido que no toda subcontratación es mala o tendiente a evadir obligaciones, sino que hay sectores en la industria que necesariamente requieren de la subcontratación para seguir operando exitosamente, por lo que no se puede aplicar los mismos criterios a todos los casos. Esto implica que seguiremos viendo modificaciones a la legislación en materia de subcontratación ya que tenemos áreas grises que deben ser analizadas y resueltas”.

Te recomendamos leer: Crece el número de empresas en Perú: ¿Cuál es la mejor opción de sociedad y cuáles son los beneficios de la formalización?

(<https://lexlatin.com/entrevistas/cual-es-la-mejor-opcion-de-sociedad-beneficios-formalizacion>)

En la práctica, estas modificaciones demandan a las compañías robustecer sus procesos de verificación de cumplimiento, para asegurarse que cuentan con evidencia documental de la relación contractual de servicios especializados y que físicamente se cumplen con las obligaciones impuestas por la legislación.

A ello, Cervantes añade una recomendación clave para un proceso que seguirá evolucionando:

“Es importante capacitar al personal que atiende las inspecciones para que sepa contestar los requerimientos del inspector y brindar la documentación requerida o, según sea el caso, manifestar el motivo por el que no le es aplicable el requerimiento”.

© El contenido de LexLatin, incluyendo todas sus imágenes, ilustraciones, diseños, fotografías, videos, íconos y material escrito, está protegido por derechos de autor, marcas y demás derechos de la propiedad intelectual, y es publicado para sus suscriptores y lectores con propósitos informativos únicamente. No se permite la reproducción, modificación, copia, distribución, reedición, transmisión, proyección o explotación de cualquier forma de los materiales o contenido publicado por LexLatin, a menos que el interesado obtenga la autorización escrita de LexLatin.



PUBLICACIONES RELACIONADAS

Colombia se suma a la tendencia regional y presenta reforma laboral al Congreso (/noticias/colombia-tendencia-regional-presenta-reforma-laboral-congreso)

23/03/2023

Los desafíos regulatorios de las industrias energéticas y de telecomunicaciones en México (/entrevistas/desafios-regulatorios-industrias-energeticas-telecomunicaciones-gas-mercado-digital-mexico)

23/03/2023

124 City Road, London, EC1V 2NX

Quiénes Somos (/quienes-somos)

Ágora (/agora)

PerfilPlus (/perfilplus)

Contacto (/contact)

Política de Privacidad (/politica-de-privacidad)

Términos y Condiciones (/terminos-y-condiciones)

 (<https://www.facebook.com/LexLatin-431908843660027/>) 

(<https://twitter.com/LexLatin>)  (<https://www.linkedin.com/company/lexlatin/>)

 (<https://www.instagram.com/grupolexlatin/>) 

(https://www.youtube.com/channel/UCHe7j8FK_YM5GKK2uOAkaLg)