

Circular 1915-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 3 de agosto de 2021 en el diario “El Economista” sobre las reglas y disposiciones que, no obstante, la ampliación del plazo otorgado por el Congreso para realizar algunos tramites respecto a la Subcontratación, ya están vigentes.

Toma nota: Las reglas del outsourcing que ya están vigentes, aún con prórroga

La extensión de plazos de transición que aprobó el Congreso le dio más tiempo a las empresas para regularizarse, pero hay nuevas reglas que no cambiarán y que están vigentes desde abril.

La reforma prohibió la subcontratación basada en suministro de personal. Foto: Shutterstock

La **reforma de subcontratación**, al menos en la parte laboral, entró en vigor desde el 24 de abril. A partir de esa fecha están vigentes algunas disposiciones, y aunque las modificaciones al marco legal establecieron plazos de transición que fueron extendidos por el Congreso, hay reglas que ya están vigentes y no cambiaron con la prórroga.

Lo referente a la **subcontratación laboral** es uno de los temas que ya están vigentes y que no se alteraron con la extensión del periodo de transición. Desde abril esta figura está prohibida, eso significa que las empresas no pueden firmar contratos por este servicio.

La reforma prohibió el *outsourcing* basado en **suministro de personal** y estableció nuevos criterios para la prestación de servicios especializados, entre ellos, la inscripción al Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (Repse).

“No hay vuelta de hoja respecto a [la prohibición de subcontratación de persona](#) I. Eso no va a cambiar y, en ese sentido, las personas no son objeto de comercio y no las puedes poner a disposición en beneficio de otra empresa si no se trata de un servicio u obra especializada”, apuntó Sofía Gómez Bautista, responsable del Área Laboral de Creel Abogados.

En ese sentido, la especialista destacó que las empresas no pueden subcontratar ningún servicio u obra que forme parte de su objeto social y actividad económica preponderante, aunque los trámites

Por su parte, Carlos Ferrán, socio director de la firma Ferrán Martínez Abogados, subrayó que la subcontratación laboral es una **figura ilegal desde el 24 de abril**. “No hay que olvidar eso”.

Esto implica que desde abril las empresas ya no pueden subcontratar personal y tampoco actividades que formen parte de su objeto social y actividad económica preponderante, detalló el especialista.

Además de la prohibición de la subcontratación laboral, la extensión de plazos tampoco modificó el nuevo esquema de sanciones por incumplimiento. La reforma de outsourcing estableció [la multa más alta de la historia](#) en la Ley Federal del Trabajo (LFT) para quien incurra en tercerización ilegal, con un monto que va de los 179,240 a los 4 millones 481,000 de pesos.

“Tampoco cambiarán las multas o infracciones por incumplimiento a la legislación laboral, pero en materia fiscal la gran sanción es que no se podrá acreditar o deducir el pago de los servicios que no estén inscritos en el Repse”, comentó Sofía Gómez.

Repse, requisito obligatorio

La inscripción al Repse es [una nueva regla que tampoco se modificará](#) . Aunque la ampliación de los plazos de transición dio más margen a las empresas para regularizarse e inscribirse en el padrón, el registro es una disposición con la que tendrán que cumplir los negocios para poder ofrecer servicios especializados en el mercado.

Las empresas que presten servicios especializados sin estar inscritas en el Repse podrían ser sancionadas con una multa de hasta **4 millones 481,000 de pesos**. La misma sanción aplicaría para quien se beneficie de los servicios de un contratista que no esté registrado en el padrón.

La autoridad laboral ha reiterado en diversas ocasiones que los servicios especializados sujetos de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) son los que se presten poniendo a disposición trabajadores en beneficio de otra.

Por ejemplo, los negocios vinculados a servicios de seguridad y de limpieza conforman un sector que, en su mayoría, deberán registrarse, porque **ponen a disposición trabajadores propios** para cumplir con el contrato en otra empresa.

En el otro extremo, por ejemplo, están las empresas de mantenimiento de elevadores, que no

requieren darse de alta en el Repse porque no ponen a disposición del contratante a sus trabajadores para prestar el servicio. Este escenario es similar para algunas empresas del sector logístico y el servicio de envíos.

Es otro de los ejemplos que establecen que hacer las cosas de prisa o por incapacidad del gobierno, no permiten aterrizar los cambios con orden y en tiempo.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”