

## **Registro de Personas que presten Servicios Especializados (REPSE)**

Para abordar este tema, es menester recordar que en términos de lo previsto en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, previo a la reforma que entró en vigor el 25 de abril de 2021, en términos generales, se admitía el régimen de subcontratación entendido éste por aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecutaba obras o prestaba servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante.

Las condicionantes para que esto aplicara eran que no podía abarcar a la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo; debía justificarse su carácter especializado y no podía comprender tareas iguales o similares a las que realizaban el resto de los trabajadores al servicio de la contratante. De no satisfacerse estas tres condicionantes, el contratante –beneficiario- se consideraba patrón para todos los efectos de Ley.

Así pues, producto de esta reciente reforma, en términos del contenido del actual artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo quedó terminantemente prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose ésta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Por su parte, el artículo 13 igualmente reformado, permite ahora 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 –contratante-.

Para prestar estos servicios el contratista debe quedar registrado ante un padrón público y contar con un registro otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Unidad de Trabajo Digno, registro para el cual la aludida Secretaría expidió disposiciones de carácter general que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de mayo de este año.

Igualmente fue materia de reforma el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que regula el caso de la sustitución patronal que para que surta efectos queda ahora condicionada a que haya una transmisión de los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.

El artículo 4 transitorio de la reforma concedió un plazo de noventa días naturales para que el contratista que operaba bajo el régimen de subcontratación transfiriera a la persona beneficiaria –contratante- a esos trabajadores, bajo la condición de que se hiciera un reconocimiento de la antigüedad laboral que se hubiese generado al respecto; en este caso no se exigía la transmisión de bienes.

Como dato oportuno para los efectos de esta charla, habrá que decir que antes de la reforma se calcula, según INEGI, que 4.6 millones de trabajadores mexicanos estaban dentro del régimen de subcontratación y de ellos 2.7 millones fueron absorbidos por las empresas contratantes o beneficiarias, es decir, que pasaron a ser empleados directos de éstas durante el período de transición de la reforma, según datos del IMSS, con su antigüedad laboral generada debidamente reconocida. El resto o al menos un porcentaje importante se presume que quedaron bajo el nuevo esquema de subcontratación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas.

Ya adentrándonos en el tema de hoy, dentro de las disposiciones de carácter general para obtener un REPSE se destaca que esto aplica tratándose 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 un tercero, siempre y cuando, como ya se dijo, no se trate de tareas relacionadas con el objeto social o la actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria.**

Hasta donde aquí vamos parecería que hay una contradicción entre el reformado artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo que prohíbe la subcontratación de personal entendida que consiste en proporcionar o poner a disposición trabajadores propios en beneficio de otra persona, y el artículo 1 de las disposiciones de carácter general para el REPSE que sí

consiente que se proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otra persona, para ejecutar los servicios o realizar las obras ya aludidas.

Luego entonces, pudiéramos decir que el enunciado del artículo 12 de la Ley es la regla general, en tanto que el artículo 1 de las disposiciones de carácter general del REPSE es la excepción, puesto que sólo aplicará este régimen cuando se trate de prestar servicios especializados o para la ejecución de obras especializadas y por ello las empresas beneficiarias, en lo sucesivo, acotarán al máximo su objeto social a fin de quedar en aptitud de poder contratar los servicios de una empresa tercera sujeta al REPSE.

De acuerdo con lo anterior, seguiremos viendo en las empresas personal que pertenece a un tercero pero que a virtud del REPSE fue puesto a disposición de la empresa beneficiaria, pero limitadas sus actividades a los trabajos o a las obras ya mencionadas.

No olvidemos que entre contratista y contratante debe suscribirse formalmente un contrato mercantil en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

Para obtener el registro del REPSE, lo cual se logra a través de la plataforma <http://repse.stps.gob.mx>, los servicios u obras especializadas que oferte la contratista deben estar incluidos en su objeto social; debe acreditarse, bajo protesta de decir verdad, su carácter especializado y describir los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional, para lo cual tendrán que aportar información y documentación relativa a capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulen la actividad, equipamiento, tecnología, experiencia, etc.

Para el otorgamiento del registro igualmente el solicitante está obligado a acreditar que se encuentra al corriente del pago de impuestos y de sus obligaciones en materia de seguridad social y vivienda y para ello habrá cruce de información entre esas dependencias; este registro será renovable cada tres años.

Dentro de los requisitos más importantes para el mencionado registro, destaco: nombre formal; nombre comercial; domicilio; geolocalización; teléfonos fijos y celulares; correo electrónico; datos del representante legal, si fuera persona moral; credencial INE; CURP; afiliación a Infonavit; número de trabajadores y trabajadoras; catálogo de actividades para la clasificación de seguro de riesgos de trabajo; acreditar el carácter especializado del servicio a prestar o de la obra a ejecutar, que además deberán estar dentro del objeto social.

Este registro se puede negar: No acreditar el carácter especializado; no estar al corriente en cuotas IMSS y aportaciones INFONAVIT; proporcionar información falsa; que no coincidan los datos proporcionados en la plataforma con los que se desprendan de los documentos anexos.

La Unidad de Trabajo Digno tiene veinte días hábiles posteriores a la solicitud para resolver sobre el registro y si no lo hace la podrá requerir, y si no resuelve en tres días posteriores aplica el registro automáticamente.

Con fecha 26 de agosto de 2021 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expidió una guía relativa al REPSE, cuya aplicación obligatoria corre a partir del 1 de septiembre de este año al haberse prorrogado un mes más ese plazo, según iniciativa presentada por el Coordinador Parlamentario del grupo mayoritario en la Cámara de Senadores.

De dicha guía se extrae lo siguiente:

La presencia de los trabajadores sujetos al REPSE deben desempeñar sus labores en las instalaciones de la empresa beneficiaria, de manera permanente, indefinida o periódica.

Para el caso de que la presencia de un trabajador en las instalaciones de otra empresa que no es su patrón sea meramente accidental, transitoria o intermitente, aquí no aplica el REPSE y por lo tanto no se cumple con la condición de poner a disposición esa fuerza de trabajo a favor de un tercero. Cito aquí el ejemplo de una empresa productora de alimentos que

comercializa sus productos en una tienda de autoservicio y va un empleado de aquella a extraer de la bodega esos productos, montándolos en los anaqueles y eventualmente promover su venta, pero no queda en ningún momento bajo la subordinación de la tienda de autoservicio, es decir, no está a disposición de ésta; podría entenderse que se trata de la extensión de un punto de venta de la empresa fabricante de esos productos.

Ahora bien, si los servicios de administración, asesoría fiscal, contable, legal, se prestan desde la empresa a la cual sirven, es decir, sin tener presencia física en las instalaciones de la otra empresa que recibe esos servicios, indiscutiblemente que no estamos tampoco en presencia de un REPSE.

Un ejemplo muy claro de esto último es la modalidad del teletrabajo, en el que el operario está sirviendo a su patrón del cual depende, pero éste a su vez tiene contratado un servicio determinado con un tercero, pero ello lo hace desde el hogar de aquel, esto es, sin tener presencia física en las instalaciones de la empresa beneficiaria.

La conclusión a que podemos llegar en esta parte de la exposición es que para que aplique el REPSE deben tener presencia física importante los trabajadores del tercero en las instalaciones de la empresa beneficiaria y que tal presencia sea permanente, regular, ilimitada, etc., pero sin que cobra presencia el elemento SUBORDINACIÓN entre el personal sujeto a REPSE y la contratante, lo que en la práctica creo será muy difícil de evitar o salvar.

En mi opinión, la Unidad de Trabajo Digno está actuando con criterios en extremo flexibles para el otorgamiento de estos registros pues les interesa tener un control sobre estas empresas prestadoras de servicios sujetas a un padrón; a un registro; a una supervisión permanente y sobre todo, no podía faltar el aspecto recaudatorio ya que se condiciona este registro o su revalidación al cumplimiento puntual de obligaciones con el fisco, con el IMSS y con el INFONAVIT y eso es vital para el Estado Mexicano.

Han sido tan abiertos estos criterios de la Unidad de Trabajo Digno que conozco el caso de un REPSE otorgado a una empresa fabricante de colchones que promueve exclusivamente su marca en una tienda de venta de muebles y accesorios para el hogar, que también vende colchones de otra marca y le fue autorizado el REPSE.

No pasemos por alto que, si se opera sin contar con el REPSE, tanto contratista como contratante se pueden ver expuestos a una sanción económica, vía multa, de 2000 a 50000 veces la Unidad de Medida y Actualización, por lo que, se insiste, es una clara invitación a acudir al REPSE y con ello aumentar la recaudación tributaria.

Según datos proporcionados por el responsable de la Unidad de Trabajo Digno, a la fecha 60000 empresas concluyeron el trámite de su REPSE, en tanto que otra cantidad igual se encontraban en proceso de registro.

**Culiacán, Sin., a 2 de octubre de 2021.**

**Lic. Sergio Sandoval Matsumoto**