



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y
ESTUDIOS DE POSGRADO

“SUBCONTRATACIÓN LABORAL Y REPSE: RETOS ACTUALES PARA LAS
PRESTADORAS DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS. CASO PRÁCTICO EN
PUEBLA”

TESIS

Para Obtener el Grado de
Maestro en Tributación

DIRECTOR:

M.C. José Carlos Vélez González

ASESORES METODOLÓGICO:

M.D.F. Arbel Cirilo Pineda Ruíz

ASESORES TEMÁTICO:

M.C. Gelacio Sánchez Juárez

PRESENTA:

C.P. Marco Antonio Díaz García

Puebla, Pue., octubre de 2025



BUAP

Oficio No. FCP/SIEP-DIG.008/2025

Asunto: Digitalización de Tesis

C. MARCO ANTONIO DÍAZ GARCÍA

Presente

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la Tesis denominada “**SUBCONTRATACIÓN LABORAL Y REPSE: RETOS ACTUALES PARA LAS PRESTADORAS DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS. CASO PRÁCTICO EN PUEBLA**” a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de MAESTRO EN TRIBUTACIÓN.

Sin otro particular por el momento, me despido cordialmente.

Atentamente

“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”

H. Puebla de Z., a 23 de septiembre de 2025.


DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado



c.c.p. Archivo
JGSVM/grs

Facultad de
Contaduría
Pública

Blvd. Capitán Carlos Camacho Espíritu,
No. 70 Col. Universidades,
Ciudad Universitaria,
Puebla, Pue. C.P. 72570
(222) 229 55 00 Ext. 5552

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Director** de la Tesis denominada: “**SUBCONTRATACIÓN LABORAL Y REPSE: RETOS ACTUALES PARA LAS PRESTADORAS DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS. CASO PRÁCTICO EN PUEBLA**”, elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN** de nombre:

MARCO ANTONIO DÍAZ GARCÍA

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 17 de septiembre de 2025



M. C. JOSÉ CARLOS VÉLEZ GONZÁLEZ

c.c.p. Alumno(a)

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Asesor Metodológico** de la Tesis denominada: **“SUBCONTRATACIÓN LABORAL Y REPSE: RETOS ACTUALES PARA LAS PRESTADORAS DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS. CASO PRÁCTICO EN PUEBLA”**, elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN** de nombre:

MARCO ANTONIO DÍAZ GARCÍA

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 17 de septiembre de 2025



M. D. F. ARBEL CIRILO PINEDA RUIZ

c.c.p. Alumno(a)

DR. JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Asesor Temático** de la Tesis denominada: **“SUBCONTRATACIÓN LABORAL Y REPSE: RETOS ACTUALES PARA LAS PRESTADORAS DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS. CASO PRÁCTICO EN PUEBLA”**, elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN** de nombre:

MARCO ANTONIO DÍAZ GARCÍA

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 17 de septiembre de 2025



M. C. GELACIO SÁNCHEZ JUÁREZ

c.c.p. Alumno(a)

HOJA DE RESPETO

DEDICATORIAS

A mis padres, por su ejemplo, apoyo incondicional y por haberme enseñado el valor del esfuerzo, la constancia y la honestidad.

A mis docentes y directivos, por su compromiso con la enseñanza y por inspirarme a seguir aprendiendo con pasión y disciplina.

A mi alma mater, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, por brindarme las herramientas necesarias para mi formación profesional y personal, y por ser guía en mi crecimiento integral.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, especialmente a la Facultad de Contaduría Pública y a la Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado, por ser el espacio que hizo posible el desarrollo de este trabajo académico.

Expreso mi sincero reconocimiento al director y asesores de este trabajo de investigación, por su acompañamiento, orientación metodológica y valiosas aportaciones durante la elaboración de esta tesis.

Extiendo también mi gratitud a la empresa sujeta a unidad de análisis, por su apertura, colaboración y disposición para compartir información que enriqueció este estudio.

Finalmente, agradezco a los contadores especialistas que contribuyeron con sus conocimientos y experiencia, brindando perspectivas fundamentales para consolidar los resultados de la investigación.

Contenido

I.	Introducción	III
II.	Planteamiento del problema.....	V
III.	Justificación	VIII
IV.	Objetivos	X
4.1	Objetivos generales.....	X
4.2	Objetivos específicos	X
V.	Preguntas de investigación.....	XI
VI.	Hipótesis	XIII
6.1	Variable independiente	XIII
6.2	Variables dependientes	XIII
VII.	Diseño metodológico	XIV
7.1	Método de investigación.....	XIV
7.2	Tipo de investigación y enfoque.....	XIV
7.3	Técnicas de investigación	XV
VIII.	Alcances y limitaciones	XVI
IX.	Cronograma.....	XVII
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO DE LA REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO		1
1.1	Concepto de subcontratación laboral	1
1.2	Antecedentes y causas de la reforma por subcontratación laboral en México	2
1.3	Marco jurídico de la reforma por subcontratación laboral en México.....	10
1.3.1	Ley Federal del Trabajo (LFT)	11
1.3.2	Ley del Seguro Social (LSS).....	16

1.3.3	Ley del Infonavit (LINFONAVIT).....	18
1.3.4	Código Fiscal de la Federación (CFF).....	19
1.3.5	Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR)	20
1.3.6	Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA).....	21
1.3.7	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).....	22
1.4	Contexto de la reforma por subcontratación.....	23
1.4.1	Cambios principales en la figura de la subcontratación laboral y los servicios especializados	24
1.4.2	Evolución en las estructuras corporativas: Hacia una transición favorable.....	27
1.5	Subcontratación de servicios especializados	28
1.5.1	Matriz de consistencia: Obligaciones jurídicas consecuentes de la reforma por subcontratación laboral	29
1.6	Modelo de inspección y recaudación: El Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).....	36
1.6.1	Disposiciones generales	38
1.6.2	Del procedimiento de inscripción al REPSE	40
1.6.3	Posterior al registro de la solicitud de inscripción al REPSE	45
1.6.4	Criterios de renovación del Registro REPSE.....	48
1.7	Revisión del artículo “El REPSE en la actualidad”	52
1.8	Conclusión del Capítulo I. Antecedentes y contexto de la reforma.....	54
CAPÍTULO II. UNIDAD DE ANÁLISIS.....		55
2.1	Unidad de análisis para el caso práctico	55
2.2	Antecedentes históricos	56
2.3	Ubicación geográfica	57
2.4	Principales clientes.....	58
2.5	Principales proveedores	58

2.6 Oferta de servicios especializados	59
2.7 Colaboradores	59
2.8 Misión y visión de la empresa	60
2.9 Objeto de estudio de la unidad de análisis	61
2.10 Conclusión del Capítulo II. Unidad de análisis	61
CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO E INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	62
3.1 Método de investigación.....	62
3.2 Tipo de investigación y enfoque.....	62
3.3 Población y muestra.....	64
3.4 Técnicas de investigación	64
3.5 Procedimiento	65
3.6 Investigación de campo: Aplicación de instrumentos	68
3.6.1 Aplicación del instrumento número 1: Cuestionario a expertos.....	68
3.6.2 Aplicación entrevista a un contador especialista en REPSE	102
3.6.3 Análisis de los datos obtenidos por la Unidad de Análisis: Grupo CIP.....	107
3.7 Conclusión del Capítulo III. Diseño metodológico e investigación de campo.....	112
CAPÍTULO IV. HACIA UNA GUÍA DE CONTROL INTERNO Y BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PRESTADOR DE SERVICIOS U OBRAS ESPECIALIZADAS	113
4.1 Recomendaciones previas a registrar un servicio u obra especializa ante el REPSE.....	114
4.2 Recomendaciones posteriores a la obtención del REPSE.....	117
4.3 Recomendaciones para la elaboración del contrato de servicios u obras especializadas .	118
4.4 Recomendaciones de “Compliance” y revisión constante.....	122
4.5 Guía integral para la optimización de las cargas fiscales relacionadas a la nómina en Empresas prestadoras de servicios especializados.....	128
4.6 Diseño estratégico de una nómina fiscalmente eficiente	130

4.8 Ejes rectores de una guía de control interno de las obligaciones derivadas del REPSE ..	133
4.8 Conclusiones sobre la guía de buenas prácticas	136
4.9 Consideraciones finales	137
4.10 Conclusión del Capítulo IV. Hacia una guía de control interno y buenas prácticas.....	139
CONCLUSIONES	140
Verificación de la hipótesis y cumplimiento de objetivos	141
Referencias.....	142

RESUMEN

La presente investigación analiza los retos y obligaciones que enfrentan las empresas prestadoras de servicios especializados derivadas de la reforma laboral en materia de subcontratación y de la creación del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados y Obras Especializadas (REPSE). La reforma modificó profundamente el marco normativo laboral y fiscal, imponiendo nuevas exigencias de transparencia, control y cumplimiento que transformaron la estructura operativa de las organizaciones dedicadas a la prestación de servicios. En este contexto, el estudio se orienta a examinar los principales impactos administrativos y legales del REPSE, así como proponer recomendaciones que fortalezcan el cumplimiento de las disposiciones laborales y fiscales vigentes.

El análisis se desarrolla mediante una revisión documental de fuentes normativas, artículos especializados y criterios técnicos. A partir de la información recopilada, se identifican los procesos más críticos que deben atender las empresas registradas, entre ellos la presentación de reportes cuatrimestrales, la conservación de evidencia documental, la delimitación de actividades especializadas y la coordinación entre las áreas contable, jurídica y fiscal.

Los resultados obtenidos evidencian que el cumplimiento del REPSE implica un desafío estructural que trasciende el ámbito legal, pues requiere de la adopción de mecanismos de control interno, digitalización de la gestión administrativa y una cultura de cumplimiento constante. Finalmente, el trabajo plantea recomendaciones prácticas orientadas a fortalecer las capacidades organizacionales y operativas de las empresas prestadoras de servicios especializados, con el fin de garantizar la continuidad de su registro y el cumplimiento integral de las obligaciones impuestas por el marco regulatorio actual.

Palabras clave: Reforma laboral, subcontratación, REPSE, obligaciones laborales y fiscales, cumplimiento normativo, servicios especializados, control interno, industria automotriz, gestión administrativa, buenas prácticas empresariales.

ABSTRACT

This research analyzes the challenges and obligations faced by companies providing specialized services as a result of the labor reform regarding subcontracting and the creation of the Registry of Specialized Service and Construction Providers (REPSE). The reform profoundly modified the labor and tax regulatory framework, imposing new requirements for transparency, control, and compliance that transformed the operational structure of service-providing organizations. In this context, the study examines the main administrative and legal impacts of REPSE and proposes recommendations to strengthen compliance with current labor and tax regulations.

The analysis is conducted through a review of regulatory sources, specialized articles, and technical criteria. Based on the information gathered, the most critical processes that registered companies must address are identified, including the submission of quarterly reports, the preservation of documentary evidence, the delimitation of specialized activities, and coordination among the accounting, legal, and tax departments.

The results obtained demonstrate that compliance with the REPSE (Registry of Specialized Service Providers) presents a structural challenge that extends beyond the legal sphere, requiring the adoption of internal control mechanisms, the digitization of administrative management, and a culture of continuous compliance. Finally, this work offers practical recommendations aimed at strengthening the organizational and operational capacities of companies providing specialized services, in order to guarantee the continuity of their registration and full compliance with the obligations imposed by the current regulatory framework.

Keywords: Labor reform, subcontracting, REPSE, labor and tax obligations, regulatory compliance, specialized services, internal control, automotive industry, administrative management, good business practices.

I. Introducción

La presente investigación aborda el impacto y los retos que enfrentan las empresas prestadoras de servicios especializados como consecuencia de la reforma laboral en materia de subcontratación. Dicha reforma modificó la estructura del régimen de outsourcing, estableciendo nuevas disposiciones legales orientadas a erradicar prácticas indebidas y fortalecer la formalidad del empleo, lo que derivó en la creación del Registro de Prestadoras de Servicios Especializadas u Obras Especializadas (REPSE).

Este estudio examina los antecedentes y causas de dicha reforma, el contexto actual que rodea la regulación del outsourcing, las modificaciones realizadas a las leyes fiscales y laborales, así como los alcances y consecuencias del REPSE. De igual forma analiza las estrategias y soluciones que pueden aplicar las empresas del sector automotriz en el estado de Puebla para cumplir con las nuevas disposiciones legales, con el propósito de fortalecer la formalidad, la eficiencia administrativa y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y laborales.

Para abordar lo anterior se desarrollaron los siguientes capítulos:

Capítulo I. Antecedentes y contexto de la reforma en materia de subcontratación laboral en México. Aborda los antecedentes y causas que dieron origen a la reforma en materia de subcontratación laboral. En este apartado se describen los factores económicos, sociales y jurídicos que impulsaron la modificación del marco legal, así como las prácticas indebidas que motivaron la creación de un nuevo modelo de regulación.

Capítulo II. Unidad de análisis. Aquí se describe la empresa seleccionada para el caso práctico, exponiendo sus características generales, actividad económica estructura organizacional y los servicios que ofrece. Este apartado permite comprender el entorno real en el que se aplican las disposiciones del REPSE y como sirven como base para el análisis posterior.

Capítulo III. Diseño metodológico e investigación de campo. Explica la metodología empleada en la investigación y detalla los instrumentos aplicados. A partir de la información

obtenida, se identifican los principales retos que enfrentan las empresas para cumplir con el REPSE y las disposiciones derivadas de la reforma laboral.

Capítulo IV. Hacia una guía de control interno y buenas prácticas para el prestador de servicios u obras especializadas. Integra una guía de control interno y recomendaciones prácticas dirigidas a las empresas prestadoras de servicios especializados. Se proponen estrategias para mejorar la gestión administrativa, fiscal y documental, fortalecer la comunicación de las autoridades y asegurar la permanencia del registro REPSE.

Finalmente se presentan las conclusiones, donde se valoran los resultados alcanzados en relación con los objetivos planteados. Se destacan los principales hallazgos sobre los efectos del REPSE en las empresas prestadoras de servicios especializados y se presentan recomendaciones finales orientadas a fortalecer la formalidad, la eficiencia administrativa y la transparencia en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y fiscales.

II. Planteamiento del problema

La subcontratación laboral u *outsourcing*, que en la práctica se puede definir según la legislación mexicana como el régimen mediante el cual un patrón contratista presta servicios, con trabajadores bajo su dependencia a favor de un contratante, persona física o moral, el cual le establece tareas al contratista y lo supervisa en el desempeño de estas (Rosales, Salinas, 2021, pág. 1).

En México, este concepto surge a raíz de crear esquemas por parte de las empresas y organizaciones para reducir el impacto fiscal y la carga económica que se deriva de mantener una plantilla de trabajadores en su nómina, evitando así el pago de prestaciones y su escasa deducibilidad para el tema de impuestos.

Se precisa que, el 23 de abril de 2021, después de un proceso de deliberación en el Congreso de la Unión, el Poder Ejecutivo publicó en el Diario Oficial de la Federación un Decreto para reformar, adicionar y derogar ocho leyes federales con motivo de regular de manera intensiva la subcontratación laboral en México. Este Decreto surge como una respuesta a la necesidad de combatir prácticas indebidas por parte de los patrones y empresarios en perjuicio de sus trabajadores y el erario público, evitando así incumplir con obligaciones de carácter laboral, de seguridad social y fiscal.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (por sus siglas en español *OIT*), durante el año 2006 emitió la Recomendación 198 Sobre la Relación de Trabajo, a través de la cual plantea a los Estados de Derecho a ejecutar en sus legislaciones, políticas efectivas para salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren en una relación laboral (Alcalá Álvarez Alil, 2021, p. 49). Este documento emitido por la OIT, establece 23 principios encaminados a la identificación de esquemas de relaciones laborales que pretenden limitar o pasar por alto los derechos laborales y prestaciones de los trabajadores, y con esta información,

instrumenta a las naciones para definir las situaciones en las que se debe tener una mayor regulación del vínculo laboral (como la subcontratación laboral, tema central de esta investigación).

El Gobierno Mexicano reconoce que la figura legal de subcontratación laboral es una forma natural de las organizaciones y empresas para facilitar el control administrativo de sus obligaciones con los trabajadores, y en respuesta a una medida de elusión fiscal, por tal motivo, y en atención a las recomendaciones emitidas por los organismos internacionales, nace la idea de aplicar el marco normativo necesario para establecer las reglas para la subcontratación laboral.

Una vez implementada la Reforma laboral de abril 2021, la subcontratación laboral queda prohibida entre empresas que tengan el mismo objeto social y económico en cuestión, y se exceptúa de aquellas, a las empresas prestadoras de servicios especializados, que sólo podrán operar bajo la inscripción en un registro especial denominado Registro de Prestadoras de Servicios Especializados y Obras Especializadas (en lo sucesivo, *REPSE*), señalado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (por sus siglas STPS), en el cual se comprometen, como parte de sus obligaciones a registrar a sus trabajadores ante el seguro social, sus salarios, los servicios que prestan y garantizar el cumplimiento de las imposiciones fiscales, sociales y laborales que se derivan del mismo.

Bajo este contexto, comienzan las repercusiones fiscales para los sujetos en cuestión, pues comienza la concentración económica de la actividad productiva en una integración vertical, que antes tendía a exteriorizarse a través de los denominados *outsourcing*, en el que el patrón asume por completo los elevados costos del empleo formal en México.

De esta manera, en este trabajo de investigación se plantea retomar los alcances que ha tenido esta reforma en los últimos años y que han impactado de manera significativa en el desempeño de las empresas prestadoras de servicios especializados, y más específicamente, retomo como caso práctico, el impacto y los retos a los que se enfrentan las empresas que proveen

servicios especializados de instalación eléctrica y mantenimiento a la Industria Automotriz en el Estado de Puebla.

La importancia de este problema trasciende en la necesidad de establecer reglas de carácter general más sólidas por parte de la autoridad fiscal y laboral para establecer los casos específicos en los que las empresas prestadoras de servicios especializados deben inscribir sus obras para evitar la imposición excesiva de impuestos, la carga administrativa adicional y futuras implicaciones legales que derivan de los contratos reportados a la autoridad fiscal.

III. Justificación

Desde que el Estado Mexicano decidió aplicar la norma regulatoria para la prohibición de la subcontratación laboral y sus excepciones en el caso de las empresas prestadoras de servicios especializados, han surgido una serie de consecuencias que son el objeto de estudio de este proyecto de investigación.

Generar y mantener el empleo formal en México resulta altamente oneroso a causa de las obligaciones en materia tributaria (impuestos y contribuciones de seguridad social) y la obligación laboral al reparto de utilidades, previsión social y contingencias laborales.

En materia de contribuciones, el empleo formal causa el Impuesto sobre la renta (en lo sucesivo ISR), que aunque teóricamente el ISR lo causa el empleado desde la perspectiva legal y fiscal, en México los sueldos y salarios se negocian netos a favor de los empleados; partiendo de este punto, el empleador debe calcular y erogar un monto adicional de ISR.

A la entrada en vigor de la reforma laboral en materia de subcontratación en abril de 2021, las empresas autorizadas para prestar los servicios especializados a través de su personal en favor de un tercero contratante, se vieron en la necesidad de incrementar el salario base de cotización de sus empleados hasta en un 20%, tal como lo señala el Boletín de Prensa “Los efectos de la Reforma en materia de subcontratación laboral han sido positivos” emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (por sus siglas IMSS); este hecho, generó a su vez, el incremento en la carga social y de ISR para el bolsillo de los empresarios mexicanos.

De acuerdo a los datos recopilados por el IMSS al 31 de julio de 2022, “2.9 millones de personas migraron de una empresa subcontratista a un patrón real. Esto confirma un buen resultado en relación con los tiempos de la implementación de la Reforma y significa que los

patrones: I) entendieron las implicaciones de la misma y II) realizaron en tiempo y forma el ajuste de plantillas laborales” (Boletín de Prensa del Instituto Mexicano del Seguro Social, agosto 2022).

De manera indirecta, estos datos confirman tres consecuencias importantes, por una parte, las empresas que antes manejaban su plantilla de trabajadores con una empresa subcontratada, ahora asumen la responsabilidad real de erogar los costos correspondientes a su nómina (contribuciones fiscales, estatales y de seguridad social); por otro lado, las empresas autorizadas para ser subcontratadas por concepto de servicios especializados, tales como las que proveen servicios de instalación eléctrica y mantenimiento a la Industria Automotriz en Puebla, incurren en un incremento de sus obligaciones fiscales y laborales, así como asumir nuevos costos administrativos para cumplir con los requisitos que derivan de su registro en el REPSE; de manera análoga, los trabajadores se ven beneficiados en cuestión de cotizaciones y el incremento que registra su salario base ante el seguro social y su aportación de ISR al Estado, que a su vez coadyuva a una mayor recaudación a la Federación, estados y municipios.



Ilustración 1. Fuente: Santiago Nolasco, “Trabajadores asalariados aportaron más de 1 billón de pesos en ISR”, *Noticia de El Economista*, 13 de febrero de 2023.

IV. Objetivos

4.1 Objetivos generales

1. Sistematizar el impacto y los retos para las empresas prestadoras de servicios especializados como consecuencia de la reforma por subcontratación laboral.

4.2 Objetivos específicos

1. Abordar los antecedentes y causas de la reforma en materia de subcontratación laboral.
2. Establecer el contexto actual que circunda la reforma laboral del outsourcing.
3. Presentar los cambios efectuados a las leyes federales fiscales y laborales en materia de subcontratación laboral y su exposición de motivos.
4. Analizar los alcances y las consecuencias de la Reforma laboral del Outsourcing y del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados y Obras Especializadas (REPSE).
5. Estudiar los retos y las soluciones aplicables por la reforma de subcontratación laboral para las empresas prestadoras de servicios especializados en beneficio de la Industria Automotriz en el Estado de Puebla.

V. Preguntas de investigación

A continuación, se formulan las correspondientes preguntas para enriquecer este trabajo de investigación:

Estas preguntas de investigación ayudan a cumplir el objetivo específico número 1:

1. ¿Qué es la subcontratación laboral?
2. ¿Cuál es el origen de la subcontratación laboral en México?
3. ¿Cómo surgió la iniciativa de la reforma laboral en materia de subcontratación en México?
4. ¿Cuáles son las causas de la reforma laboral y fiscal en materia de subcontratación laboral?

Las siguientes preguntas aportan al objetivo específico número 2:

5. ¿Cuáles son los alcances y novedades que ha tenido la reforma por subcontratación laboral en México?
6. ¿Cuál es la opinión más actual de los expertos en referencia a la regulación de la subcontratación laboral?

Las siguientes preguntas son vitales para la construcción del objetivo específico número 3:

7. ¿Cuáles son los preceptos legales que se modificaron por la reforma en materia de *outsourcing*?
8. ¿Qué implicaciones legales tiene la reforma de las disposiciones fiscales y laborales para regular la subcontratación laboral?

Al margen de estas preguntas, podemos analizar a detalle el objetivo específico número 4:

9. ¿Qué son las empresas prestadoras de servicios especializados y cuál es su papel en la subcontratación laboral?
10. ¿Qué es el REPSE y cuál ha sido su importancia en la reforma laboral del outsourcing?
11. ¿Cómo ha impactado la implementación del REPSE y la reforma laboral del outsourcing para las empresas prestadoras de servicios especializados y a qué obligaciones se han enfrentado con dicho registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (por sus siglas, *STPS*)?

Para abordar el objetivo específico número 5, se formulan las siguientes preguntas de investigación:

12. De acuerdo con el caso práctico de esta investigación, ¿Qué alcances ha tenido la Reforma laboral del outsourcing y el REPSE para las empresas que ofrecen servicios especializados a la Industria Automotriz en Puebla?
13. ¿Qué soluciones coadyuvan a la ejecución y correcta aplicación de las normas legales que regulan la subcontratación laboral en México, para las empresas que proveen servicios de instalación eléctrica y mantenimiento a la Industria Automotriz en el Estado de Puebla?

VI. Hipótesis

La Reforma en materia de subcontratación laboral u *outsourcing* y su consecuente implementación del REPSE por parte de la Secretaría del Trabajo (STPS), han incrementado las obligaciones contractuales y legales, en mayor medida, para las empresas prestadoras de servicios especializados, quienes venían operando sin mayor complicación antes de la reforma, y ahora tienen que asumir costos adicionales en materia tributaria, laboral y de seguridad social, así como afrontar un grado superior de responsabilidades con sus clientes, trabajadores y autoridades en México; por lo tanto, un tratamiento fiscal adecuado para estas empresas, les permitirá hacer frente a estos compromisos y cumplir con sus objetivos económicos de solidez, permanencia y expansión a largo plazo.

6.1 Variable independiente

1. Reforma laboral del outsourcing para las prestadoras de servicios especializados

6.2 Variables dependientes

1. Consecuencias y retos para las prestadoras de servicios especializados
2. Legislación fiscal, laboral, de seguridad social que regulan la Reforma
3. Obligaciones legales y sanciones

VII. Diseño metodológico

7.1 Método de investigación

Este trabajo de investigación se centrará en la aplicación del *método deductivo-inductivo*. Primero se pretende hacer uso de la *deducción*, para establecer una premisa general o teoría que propiciará experiencias necesarias para comprobar la hipótesis y luego a través de la lógica, llegar a una conclusión específica; posteriormente, y a través de la *inducción*, se procederá a la observación del fenómeno en cuestión, para dar una explicación a la hipótesis a través de soluciones generales y prácticas, evitando conclusiones equivocadas.

A través de la combinación útil de este método de investigación, se pretende reunir la información y los datos suficientes para comprobar los efectos impositivos que ha tenido la reforma por subcontratación laboral en México, para las empresas prestadoras de servicios especializados y de manera más específica, cómo ha influido este cambio para las que proveen servicios técnicos eléctricos y de mantenimiento en la Industria Automotriz poblana.

Para la aplicación de este método, se utilizará la recolección de datos y la información documentada sobre el tema para deducir e inferir la comprobación de la hipótesis planteada.

7.2 Tipo de investigación y enfoque

Este proyecto de investigación será de tipo exploratorio, el cual se aplica para estudiar un fenómeno o problema que no está claramente definido o ha sido poco explorado y es difícil formular una hipótesis precisa o de cierta generalidad. De esta manera, el tema abordado en esta investigación, el cual se relaciona con las consecuencias que derivan de la reforma en materia de subcontratación laboral para las empresas de servicios especializados, se comienzan a notar de

manera tenue en los últimos años de su implementación, y por tal motivo, requieren un análisis exploratorio de su comportamiento.

Es importante resaltar que se aplicará también el enfoque de análisis cuantitativo y cualitativo de la información y los datos obtenidos a través de las diferentes técnicas de investigación.

7.3 Técnicas de investigación

Para cumplir con el objetivo del método de esta investigación, se apoyará de técnicas como el estudio causal-comparativo para establecer los efectos de la reforma laboral de outsourcing a la vez que se continúa indagando sobre ellos (indagación prospectiva); de la misma manera, se aplicará el análisis documental de la información reunida hasta el momento por las autoridades fiscales, laborales y expertos del tema; también se usará el estudio fenomenológico para atender a las problemáticas que enfrentan los sujetos en cuestión de esta reforma, se aplicará la observación, cuestionarios, entrevistas y cuestionarios.

VIII. Alcances y limitaciones

Con esta investigación se pretende conocer las implicaciones que han surgido a raíz de la Reforma en materia de subcontratación laboral que entró en vigor en abril de 2021 y que han generado efectos diversos en el desempeño de las empresas subcontratadas para prestar servicios especializados, las cuales han tenido que asumir nuevas responsabilidades con terceros y obligaciones fiscales y laborales.

Es muy importante para esta investigación revisar las causas que motivan esta reforma fiscal-laboral y el impacto que han generado en las empresas y organizaciones señaladas, con el afán de generar soluciones a fin de evitar que estos entes económicos sean sujetos de una mala interpretación de la norma fiscal a la hora de registrar sus obras especializadas, y por ende deriven en asumir responsabilidades u obligaciones contractuales adicionales a las que les corresponden; de esta manera, se pretende coadyuvar a la correcta toma de decisiones por parte de las empresas prestadoras de servicios especializados para evitar conflictos o incumplimientos con las autoridades, e inclusive, costos innecesarios y obligaciones contractuales con terceros para la operación de estos esquemas normativos.

Las limitaciones más comunes que pudieran presentarse al momento de abordar esta investigación pueden ser que es muy temprano para conocer todos los efectos que derivan de esta reforma a dos años de su publicación, además de que la información depende en su mayoría de una indagación exploratoria en una población cuantiosa de los sujetos en cuestión, de los cuales se analizará la muestra de un par de entidades en el caso práctico.

Sin duda, el panorama de esta investigación es joven aún y con tintes tenues con respecto a los efectos de este decreto de reforma; sin embargo, se tiene la esperanza de cumplir con los objetivos de esta investigación y siempre considerando las limitaciones que acompañan este tema.

IX. Cronograma

Para la consecución de este tema de investigación se procede a distribuir las actividades de indagación en el siguiente cronograma (diagrama de Gantt), iniciando en agosto de 2023 y terminando tentativamente en agosto de 2025:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE AGOSTO 2023 - AGOSTO 2025																											
AÑO	2023					2024												2025									
ACTIVIDADES/MES	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8		
Selección del tema de investigación	■																										
Planteamiento del problema	■																										
Elaboración de preguntas de investigación, objetivos e hipótesis	■																										
Definición del diseño metodológico, alcances y limitaciones	■																										
Revisión y aprobación del protocolo de investigación	■	■																									
Obtención y revisión de la literatura		■	■	■	■	■	■																				
Formulación de antecedentes y origen						■	■	■																			
Redacción del contexto									■	■																	
Elaboración del marco teórico									■	■																	
Indagación del Estado del Arte											■	■	■														
Definición de la Unidad de Análisis											■	■	■														
Diseño de instrumentos de Investigación														■	■												
Aplicación de instrumentos de investigación															■	■											
Procesamiento y organización de la información obtenida																■	■										
Formulación de conclusiones y resultados la información																■	■										
Aplicación de análisis de la información																■	■	■	■								
Confrontación de resultados con la hipótesis																■	■	■	■								
Redacción de propuestas para el tema de investigación																			■	■	■	■	■	■			
Conclusiones finales																			■	■	■	■	■	■			
Elaborar el informe de investigación																								■	■	■	
Presentación del informe de investigación y tesis																										■	

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO DE LA REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO

1.1 Concepto de subcontratación laboral

El concepto de subcontratación laboral puede tener diversos significados según la perspectiva desde la que sea retomado. Según la Real Academia Española (por sus siglas, RAE), *subcontratar* significa:

“Tr. Dicho del adjudicatario de una contrata: Firmar un contrato con otra persona o con otra empresa para que realice trabajos relacionados con la contrata original. La empresa adjudicataria subcontrató el montaje de motores a una empresa especializada.”

Con este concepto podemos inferir que la subcontratación es un término de tipo legal, desde el momento en que para poder llevarlo a cabo se requiere la *firma de un contrato*, y que produce efectos de *hacer o realizar* por parte de una *persona o una empresa* sobre instrucciones de *trabajo* específico, en favor de una entidad contratante (*contrata*).

Para darle mayor énfasis al término, según Almanza y Archundia (2015, p. 16), comentan lo siguiente:

“Se puede definir como un proceso empleado por una empresa en el cual otra empresa u organización es contratada para desarrollar una determinada área de la empresa contratante. El objetivo de dicho proceso busca encontrar una fuente externa que pueda

funcionar en un área del negocio de manera más eficiente, obteniendo así más tiempo y recursos para centrarse en los aspectos clave de la gestión empresarial”.

En el ámbito empresarial, se le conoce como *outsourcing*, que es un sustantivo inglés que se forma por la palabra *out* que al español se traduce como **fuera** y *source* que significa **fuentes**, es decir, de manera general, este término es utilizado para referirse a la subcontratación como un proceso de externalización o terciarización de actividades o recursos, con el afán de que la organización se dedique exclusivamente a la actividad básica de su negocio.

Partiendo de estos puntos, la subcontratación laboral se refiere un proceso contractual a través del cual una empresa u organización es contratada para desarrollar externamente una determinada actividad o área de una empresa contratante, a fin de optimizar tiempos y recursos de manera eficiente, para que la organización pueda cumplir su objeto de gestión empresarial.

De acuerdo con la legislación laboral mexicana, la subcontratación laboral es el régimen mediante el cual un patrón contratista presta servicios, con trabajadores bajo su dependencia a favor de un contratante, persona física o moral, el cual le establece tareas al contratista y lo supervisa en el desempeño de las mismas (Rosales Salinas, Febrero 2021).

1.2 Antecedentes y causas de la reforma por subcontratación laboral en México

En México, así como en otros países latinoamericanos, se han implementado diversas reformas económicas y fiscales desde los años 90s; sin embargo, la legislación que regula el vínculo laboral continuó siendo la misma a pesar de los múltiples intentos por reformar las leyes laborales.

La subcontratación laboral es una manifestación común en el mercado de trabajo en México, que ha permitido flexibilidad a las empresas para externalizar las relaciones de trabajo a través de la contratación de un tercero, para realizar actividades del proceso productivo o de alguna área, dentro o fuera de la empresa beneficiaria. Este fenómeno estuvo presente por varias décadas sin que la Ley Federal del Trabajo haya sido reformada.

No fue hasta el año 2012, cuando el presidente Felipe Calderón envió una iniciativa a la Cámara de Diputados y Senadores, donde planteó por primera vez crear el régimen de subcontratación; en esta iniciativa, se establecieron dos condiciones: que el contrato fuese por escrito (Art. 15-B de la Ley Federal del Trabajo) y que se registrara a los trabajadores ante el seguro social (en México, el Seguro Social es regulado por el Instituto Mexicano del Seguro Social). (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2012, art 15-B LFT).

Se trataba de una iniciativa ambiciosa en la que se realizaban 665 modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo LFT), en la cual, se destacan como puntos más polémicos los siguientes:

1. Incluir como nuevas modalidades de contratación, los períodos de prueba (de 1 a 7 meses), los contratos de capacitación inicial de 3 o 6 meses y para el trabajo temporal.
2. Tratándose de salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal en esta Ley.
3. Define la figura de subcontratación, ‘Outsourcing’, la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud.

Estas disposiciones se establecieron en los artículos 15 A al 15 D de la LFT (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2012).

Bajo estos supuestos, el 28 de septiembre de 2012, la Cámara de diputados avaló la modificación del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo para que se eliminara la figura de responsabilidad compartida de las empresas con los trabajadores, y posteriormente el Congreso de la Unión aprobó el artículo 15-A para admitir el régimen de subcontratación laboral, donde se hace hincapié en que esta modalidad no puede abarcar la totalidad de las actividades subcontratadas, se debe justificar su carácter especializado y no puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Por otra parte, el artículo 15-D de la LFT, establece también que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.

Sin embargo, no fue hasta la administración del presidente Enrique Peña Nieto que se implementó de manera vigorosa la reforma laboral que ejecutó el presidente Calderón. En el periodo comprendido entre el año 2013 y 2018 fueron creados 4.6 millones de empleos registrados ante el IMSS con uno o dos salarios mínimos en un esquema de subcontratación laboral, según un informe publicado por el Instituto para el Desarrollo con Equidad (EQUIDE) de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México.

Esta primera reforma laboral del año 2012, la subcontratación laboral fue regulada para impedir prácticas indebidas que violentaban los derechos de los trabajadores, sin embargo, las consecuencias fueron la creación de múltiples empresas que trabajaban bajo el esquema de outsourcing, que al no tener reglas bien definidas y encontrar lagunas en la legislación laboral, operaron con abusos vulnerando los derechos de los trabajadores. (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2012).

En este universo de más de 4 millones de empresas, un porcentaje elevado tenía subcontratada la plantilla laboral completa del contratante y sólo una minoría subcontrataba a estas empresas para desarrollar las actividades de un área de la empresa o un servicio de carácter especializado.

Sin duda, otra causa que motivó la reforma por subcontratación laboral, fue la incapacidad del gobierno mexicano por asumir parte de los costos concernientes al empleo formal en México, y que le costaron al bolsillo de los empresarios mexicanos, tal como lo plantea Álvarez Alcalá, 2021, pág. 20:

“...los efectos fiscales que soporta el empleador al otorgar prestaciones a favor de sus trabajadores, como lo fue la no deducción de la PTU por años y, más recientemente, la previsión social al haber limitado el porcentaje de deducción fiscal de este tipo de erogaciones que realiza la empresa -distintas del salario- y que benefician a los empleados (vales de despensa, transporte, guarderías, etc.).

Bajo esta política en la que el estado mexicano otorga beneficios a los trabajadores con cargo a los patrones , y en la que el fisco ha evitado asumir los costos que le correspondían, la factura fue pasando a la parte más débil de la relación laboral, es decir, a los empleados. Esto implicó la creación de esquemas que redujeran el impacto fiscal de pagar la PTU y partidas de previsión social sin recuperarlas fiscalmente.”

De lo anterior, se deduce que, por una parte, las practicas asociadas al esquema de outsourcing que conllevan a la evasión fiscal y al incumplimiento de obligaciones con los trabajadores y, por otro

lado, la falta de empatía por parte del gobierno mexicano por asumir parte de los costos que le corresponden por otorgar beneficios a los trabajadores a cargo de los patrones, motivó sin duda a la creación de una reforma para regular el proceso de subcontratación laboral en México.

En el ámbito internacional, esta situación fue objeto de estudio por parte de la Organización Internacional del Trabajo, que en el año 2006 formuló la Recomendación 198, mediante la cual se propone a las naciones instrumentar una política efectiva para la protección de los derechos de los trabajadores vinculados a una relación laboral, tal como lo expresa a continuación:

“Se entiende que existe una relación de trabajo encubierta, cuando un empleador trata a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho”

Ante dicha circunstancia, y en atención a las recomendaciones de los organismos internacionales, se deduce la necesidad del gobierno mexicano por instrumentar legislaciones eficaces para la regulación de las relaciones laborales, y más específicamente, sobre la subcontratación laboral en el país.

El 12 de noviembre de 2020, el poder ejecutivo, bajo el mandato del presidente Andrés Manuel López Obrador, firmó una iniciativa para reformar las leyes con el objetivo de prohibir y regular la subcontratación laboral en el Estado mexicano, sin embargo, aunque se esperaba la aprobación del Congreso de la Unión antes de terminar el año, el sector empresarial solicitó una revisión más exhaustiva sobre las consecuencias de esta propuesta de ley.

Durante el mes de diciembre del año 2020, se estableció acuerdo tripartito entre el sector patronal, obrero y el gobierno sobre los probables efectos de instaurar la iniciativa y el reparto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa, en lo sucesivo PTU.

Después de tres meses, el 20 de abril de 2021 se aprobó el decreto que reformó diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT), de la Ley del Seguro Social (IMSS), de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), del Código Fiscal de la Federación (CFF), de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA), con el fin de prohibir la subcontratación de personal y regular los servicios especializados, entrando en vigor el 21 de abril de 2021, excepto las disposiciones fiscales, que comenzaron a aplicarse el 1 de agosto de ese año (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021).

Estos hechos sentaron las bases que actualmente persisten y que regulan la subcontratación laboral para el sector empresarial, y que han provocado una serie de repercusiones, que son el objeto de estudio de esta investigación.

A continuación, se expone una matriz de consistencia que sintetiza los antecedentes que envuelven la Reforma por Subcontratación laboral efectuada en 2021 para mayor comprensión:

*Tabla 1 Matriz de consistencia de los "Antecedentes de la reforma por subcontratación laboral".
Elaboración propia.*

Fecha o periodo del suceso	Suceso	Descripción del suceso	Referencias legislativas
Años 90s - 2012	Antecedentes de la subcontratación laboral	En los años 90, la legislación laboral en México no contemplaba la subcontratación. Las empresas comenzaron a externalizar actividades, sin regulación, lo que dio lugar a prácticas laborales abusivas y evasión de derechos de los trabajadores.	Ninguna normativa formal antes de 2012, sólo las prestaciones garantizadas por la LFT

2012	Primera "Reforma laboral sobre subcontratación en México"	En 2012, bajo el gobierno de Felipe Calderón, se crea un régimen legal para la subcontratación. Se establece la obligatoriedad de un contrato por escrito y el registro de los trabajadores ante el IMSS, además de una serie de modificaciones a la LFT.	Art. 15-B, 15-A, 15-D de la LFT
Desde 2012	Características de la "Subcontratación laboral"	La subcontratación es la relación laboral en la cual una empresa contrata a otra para realizar tareas dentro de su proceso productivo o de servicios especializados. El empleador se desvincula directamente de los trabajadores subcontratados.	Ley Federal del Trabajo (LFT)
2012 - 2020	Problemas identificados con la subcontratación	Las empresas abusan de la figura del outsourcing al no cumplir con las obligaciones fiscales y laborales. Se generaron esquemas de evasión de obligaciones, dejando a millones de trabajadores sin protección laboral adecuada.	Reportes de IMSS y estudios de la OIT
2006	Recomendaciones de la comunidad internacional	La OIT, en su Recomendación 198, propuso políticas para evitar relaciones laborales encubiertas que privan a los trabajadores de sus derechos. Estas recomendaciones inspiraron las reformas mexicanas.	Recomendación 198 de la OIT
abr-21	Reforma laboral y fiscal en 2021	En 2021, bajo la administración de AMLO, se aprueba una reforma que prohíbe la subcontratación de personal, exceptuando servicios especializados. Se regula el registro en el REPSE para controlar el outsourcing.	Reforma a LFT, LSS, LINFONAVIT, LISR, LIVA
Previo a 2021	Evasión fiscal y cumplimiento	Antes de la reforma de 2021, las empresas utilizaban la subcontratación como un mecanismo para evadir impuestos y reducir costos laborales. La nueva regulación busca	Código Fiscal de la Federación

		cerrar estas lagunas y asegurar el cumplimiento fiscal.	
2021	Nace el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados (REPSE)	El REPSE es un registro obligatorio para las empresas que desean operar bajo el esquema de subcontratación de servicios especializados. El objetivo es evitar abusos y garantizar que las empresas cumplan con las obligaciones laborales y fiscales.	Registro REPSE (STPS)
2021 - actualidad	Impacto en el sector empresarial	La reforma de 2021 ha obligado a las empresas a ajustar sus operaciones. Muchas empresas han tenido que deshacerse del esquema de outsourcing para adaptarse al nuevo marco normativo, incrementando sus costos laborales y fiscales.	Normativa en la LFT, LSS, LISR, LIVA
2021 - actualidad	Consecuencias para los trabajadores	La reforma busca proteger los derechos de los trabajadores, mejorar la seguridad social y garantizar el reparto de utilidades (PTU). Sin embargo, algunos trabajadores han perdido empleos debido a la reestructuración empresarial.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), LINFONAVIT, LSS

1.3 Marco jurídico de la reforma por subcontratación laboral en México

Como se ha mencionado con anterioridad, a partir de la publicación del Decreto de ley en el Diario Oficial de la Federación, a partir del 24 de abril de 2021 se manifiestan modificaciones a las siguientes leyes:

- 1) Ley Federal del Trabajo (LFT).
- 2) Ley del Seguro Social (LSS).
- 3) Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT).
- 4) Código Fiscal de la Federación (CFF).
- 5) Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).
- 6) Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA).
- 7) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del artículo 123 Constitucional.
- 8) Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
(Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021)

Esta reforma surge con el objetivo de fortalecer las condiciones laborales del empleo bajo el esquema de subcontratación laboral. Este régimen se volvió una práctica natural para el desempeño del mercado laboral y rápidamente fue objeto de abuso en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Para contextualizar más a fondo los aspectos más relevantes que contiene esta reforma laboral y fiscal, a continuación, se analizarán a detalle los artículos plasmados en el Decreto de ley mencionado:

1.3.1 Ley Federal del Trabajo (LFT)

En materia de la ley Federal del Trabajo se exponen las siguientes reformas:

Artículo Primero. Se reforman los artículos 12, 13, 14, 15, el primer párrafo del 127, 1004-A, y 1004-C; se adiciona el tercer párrafo del artículo 41; así como la fracción VIII del artículo 127, y se derogan los artículos 15-A; 15-B; 15-C, y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 1).

Artículo 12.- Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando un persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patronos ya que este carácter lo tiene quién se beneficia de los servicios (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 12).

Con esta premisa, se entiende que la subcontratación laboral queda prohibida en el momento que una persona física o moral pone a disposición de otra sus trabajadores en beneficio de la parte contratante; por otro lado, se hace mención que las agencias de colocación únicamente podrán operar en el en las etapas del proceso de reclutamiento y adiestramiento del personal, absteniéndose de fungir como su patrón.

Sin embargo, de acuerdo con el **Artículo 13**, la subcontratación laboral si puede llevarse a cabo cuando se trate de servicios especializados o de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista

está registrado en el padrón público referido en el artículo 15 de esta Ley. Otro aspecto relevante de este artículo se menciona a continuación:

Artículo 13.- ...

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. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 13).

Por tal motivo, la subcontratación laboral de servicios especializados también se puede dar entre empresas del mismo grupo empresarial (o de negocios), considerando que la actividad prestada no forme parte del objeto social ni de la actividad preponderante de la empresa receptora.

En lo que respecta a los requisitos necesarios para llevar a cabo la actividad de prestación de servicios especializados bajo este esquema, se reforman los siguientes artículos de esta ley:

Artículo 14.- *La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito 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.*

La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 14).

Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 15).

A efectos de estos artículos, se entiende que el subcontratista de obras especializadas deberá formalizar con el contratante mediante un contrato por escrito especificando la obra a ejecutar y el número estimado de trabajadores para desempeñarla, debiendo contar con el registro establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

El Artículo 15 además especifica que este registro deberá ser renovado cada tres años para su correcto funcionamiento. Además, menciona que, para poder contar con la autorización por parte de la STPS, ésta cuenta con un plazo de 20 días hábiles posterior a la recepción de la solicitud, y transcurrido el plazo sin que se notifique resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales. Para obtener el registro, es necesario que la empresa prestadora de servicios especializados se encuentre al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social, y la Secretaría del Trabajo expedirá disposiciones de carácter general para determinar los procedimientos relativos al registro.

Las personas que obtengan el registro quedarán inscritas en un padrón que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet. El padrón se denomina actualmente, *Registro de Prestadoras de Servicios u Obras Especializadas* (por sus siglas REPSE).

Otro cambio relevante se menciona en el **Artículo 41** de esta ley, en el cual se hace necesario transmitir los bienes objeto de la empresa (activos) o establecimiento al patrón sustituido, con el objeto de llevar a cabo el proceso de sustitución patronal debidamente.

Uno de los cambios más discutidos de esta reforma por el sector empresarial es el que refiere al reparto de las utilidades, enunciado en el **Artículo 127** de esta Ley:

...El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes: I a VII

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.
(Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 127)

Sin duda, en este artículo, el legislador pretende dar a entender que estos límites o topes en el reparto de utilidades puede llegar a beneficiar al trabajador, sin embargo, es importante comprobar a través de un caso práctico en este trabajo de investigación, si el citado precepto cumple con este principio.

En el tema de **multas por incumplimiento** se tienen las siguientes:

En términos del **Artículo 1004-C** se expone que las personas que realicen subcontratación de personal, así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro antes señalado, se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización (en lo sucesivo, UMA), sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. Es decir, de \$207,480 a \$5,187,000 respectivamente. (Valor de la UMA en 2023 según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, \$103.74) (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 1004 - C).

Por otro lado, de acuerdo al **Artículo 1004-A**, el patrón que no permita la inspección y vigilancia por parte de las autoridades laborales en el centro de trabajo, serán acreedores a una multa de 250 a 5000 veces el valor de la UMA. Es decir, de \$25,935 a \$518,700, respectivamente (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 1004 - A).

REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN

PERSPECTIVA DEL PTU EN LAS EMPRESAS

Al reconocer las empresas a sus trabajadores, estos tienen derecho al pago de utilidades.

Hasta 90 días o el promedio de los últimos 3 años, lo que resulte más favorable al trabajador.

SITUACIÓN ACTUAL		PROPUESTA		INCREMENTOS	
Días promedio pagados	Monto pagado por trabajador	Días promedio pagados	Monto pagado por trabajador	Veces	Porcentaje
22	\$7,301	57	\$18,557	2.6	154%



Con la Reforma, se incrementarán

100 mil mdp

la cantidad que reciben los trabajadores por reparto de utilidades.



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

[gob.mx/stps](https://www.gob.mx/stps)

Ilustración 2 Perspectiva del reparto de PTU en las empresas. Imagen obtenida de la página web de <https://www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion?idiom=es>, publicada por la Secretaría del Trabajo y

1.3.2 Ley del Seguro Social (LSS)

En materia de seguridad social, se reforma el artículo 15-A que hace referencia a la responsabilidad solidaria entre contratante y contratista de obras especializadas:

Artículo 15-A.- La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 15-A).

Según el legislador, el contratante adquiere responsabilidad solidaria con los trabajadores en materia de seguridad social, es decir, en el pago de las cuotas obrero-patronales, riesgos de trabajo e incapacidades concernientes a la obra, por mencionar algunos de ellos.

El Seguro Social menciona que el patrón subcontratista de obra especializada adquiere obligaciones de informar sobre las obras ejecutadas de manera cuatrimestral, como a continuación se expone en el citado artículo 15-A:

La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; Registro Federal de Contribuyentes, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.

II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y registro federal de contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

De la misma manera, el IMSS obliga al contratante a conservar una copia del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 15-A).

En términos del **artículo 304-A, fracción XXII** y **304-B fracciones IV y V** de esta ley, el importe de la sanción por no presentar la información antes señalada, o bien, presentarla fuera del plazo legal establecido será de 500 a 2000 veces el valor de la UMA. Es decir, de \$51,870 a \$207,480 de infracción equivalente en pesos mexicanos al año 2023.

1.3.3 Ley del Infonavit (LINFONAVIT)

En caso de sustitución patronal, de acuerdo al **Artículo 29** de la Ley del INFONAVIT, el patrón sustituido será solidariamente responsable junto con el nuevo patrón por un período de tres meses, de las obligaciones derivadas de la Ley aplicable, que hayan surgido antes de la fecha de la sustitución. Después de los tres meses, todas las responsabilidades serán atribuibles únicamente al nuevo patrón (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 29).

Además, habrá una responsabilidad solidaria de las personas físicas o morales que contraten la prestación de servicios o la ejecución de obras especializadas con contratistas que no cumplan con sus obligaciones establecidas en la Ley del INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores). Esto significa que, si los contratistas incumplen con las obligaciones ante el INFONAVIT, la persona física o moral contratante también será responsable solidariamente.

En términos de lo dispuesto por el **Artículo 29 Bis** de la citada ley, las personas físicas o morales que estén registradas para proporcionar servicios especializados o ejecutar obras especializadas, pero que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria, deben presentar cada cuatro meses la siguiente información sobre los contratos celebrados:

- 1) Datos generales
- 2) Contratos de servicio
- 3) Montos de las aportaciones y amortizaciones
- 4) Información de los trabajadores
- 5) Cálculo del salario base de aportación
- 6) Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
(Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 29 Bis).

1.3.4 Código Fiscal de la Federación (CFF)

El **Artículo 15-D** establece que no serán deducibles o acreditables fiscalmente los pagos o contraprestaciones por concepto de subcontratación de personal cuando los trabajadores proporcionados o puestos a disposición del contratante son trabajadores que originalmente pertenecían a este último y han sido transferidos al contratista, o cuando los trabajadores abarcan la totalidad de las actividades preponderantes del contratante.

Sin embargo, se podrán dar efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones por subcontratación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria, siempre y cuando el contratista cuente con el registro requerido por la Ley Federal del Trabajo y se cumplan con los demás requisitos establecidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Además, los servicios u obras complementarias o compartidas entre empresas de un mismo grupo empresarial también se considerarán especializados, siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa receptora (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 15-D).

A su vez, el **Artículo 26** establece que las personas físicas o morales que reciban servicios especializados o contraten obras especializadas son responsables solidarios por las contribuciones que se hubieran causado a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 26).

Además, se considera una agravante en la comisión de infracciones fiscales la deducción o acreditamiento en contravención a lo establecido en la Ley del ISR y la Ley del IVA en relación con servicios de subcontratación o en aquellos casos donde los trabajadores que el contratista pone

a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieran sido transferidos al contratista, o cuando los trabajadores que ponga a disposición el contratista abarquen la totalidad de las actividades preponderantes del contratante, según lo dispuesto en el **Artículo 108** del Código (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art 108).

En caso de incumplimiento por parte del contratista de la obligación de entregar al contratante la información y documentación requerida en las leyes del ISR e IVA se considera una infracción y se impondrá una multa de \$150,000 a \$300,000 por cada obligación de entregar información no cumplida conforme a lo referido en los **Artículos 75 y 81 fracción XLV**. Es importante que tanto el contratista como el contratante cumplan con las obligaciones fiscales establecidas para evitar sanciones (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art 75 y 81, fracción XLV).

1.3.5 Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR)

En el **Artículo 27**, se establece que en el caso de la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas conforme al artículo 15-D del Código Fiscal de la Federación, el contratante tiene la obligación de verificar, al momento de realizar el pago por el servicio recibido, que el contratista cuente con el registro establecido en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo. Además, el contratante debe obtener copias de los comprobantes fiscales por el pago de salarios de los trabajadores que proporcionaron el servicio, el recibo de pago de las retenciones de impuestos realizadas a dichos trabajadores por una institución bancaria, el pago de las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Estos documentos deben ser entregados por el contratista al contratante (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 27).

En el **Artículo 28**, se establece como gasto no deducible los pagos realizados en los supuestos indicados en el primer y segundo párrafo del artículo 15-D del Código Fiscal de la Federación (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 28).

Estas modificaciones tienen como objetivo regular y supervisar adecuadamente los pagos y las obligaciones fiscales en los contratos de prestación de servicios especializados y ejecución de obras especializadas, asegurando el cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales de los contratistas.

1.3.6 Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA)

En el **Artículo 40**, se establece que el impuesto trasladado por los servicios a los que se refiere el artículo 15-D del Código Fiscal de la Federación no será acreditable en los términos de la Ley del Impuesto al Valor Agregado. Esto significa que el contratante no podrá tomar ese impuesto trasladado como crédito fiscal (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 40).

En el **Artículo 50**, se agregan requisitos adicionales para que el Impuesto al Valor Agregado sea acreditable en el caso de los servicios especializados o la ejecución de obras especializadas a los que se refiere el artículo 15-D del Código Fiscal de la Federación. El contratante deberá verificar que el contratista cuente con el registro establecido en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y obtener copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar esta documentación al contratante a más tardar el último día del mes siguiente al pago de la contraprestación y el impuesto al valor agregado. Si el contratante no recibe esta documentación dentro del plazo establecido, deberá presentar una declaración complementaria disminuyendo los montos que hubiera acreditado por dicho concepto (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 50).

Estas modificaciones buscan fortalecer el control y la transparencia en los pagos y las obligaciones fiscales en los contratos de servicios especializados y ejecución de obras especializadas, garantizando el cumplimiento de las disposiciones laborales y fiscales correspondientes.

1.3.7 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)

Estas adiciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tienen como objetivo regular la subcontratación de personal en beneficio de las dependencias e instituciones a que se refieren dichas leyes.

En el artículo 10 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece la prohibición de la subcontratación de personal en dichas dependencias e instituciones. La única excepción permitida es la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público al que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, art. 10 Bis).

Estas adiciones buscan regular el uso adecuado de la subcontratación de personal en estas dependencias e instituciones, evitando prácticas abusivas o fraudulentas que puedan afectar los derechos laborales de los trabajadores. Al permitir únicamente la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, se busca garantizar la calidad y la especialización de los servicios contratados y proteger los derechos laborales de los trabajadores que participen en dichas actividades.

De esta forma, este conjunto de preceptos legales sustentan las bases que ponen fin a la subcontratación laboral para las empresas y el sector gubernamental, exceptuando a aquellas

empresas que prestan servicios especializados (que no forman parte del objeto social o la actividad preponderante del contratante) y que además tienen que sujetarse a ciertas obligaciones de carácter fiscal, laboral y social para continuar operando, con el conocimiento que de no hacerlo, pueden ser sujetas a elevadas infracciones y no contar con el permiso para continuar desempeñando sus actividades.

1.4 Contexto de la reforma por subcontratación

La subcontratación laboral, también denominada *Outsourcing*, ha estado sujeta a diversas reformas legales. El 23 de abril de 2021 fue publicado un decreto que reforma, adiciona y deroga diferentes disposiciones legales que cambian de manera contundente la prestación de servicios que comprenden el recurso humano en México.

Aunque la reforma afecta a un número limitado de leyes, su efecto es considerablemente profundo, ya que no solo prohíbe de forma directa el modelo de contratación que se conoce hasta ahora, sino que también restringe la oferta de servicios especializados al erigir obstáculos que dificultan su ejecución efectiva.

El uso indebido de este esquema representa graves sanciones económicas y fiscales, afectando tanto a los proveedores de estos servicios como a aquellos que se benefician legítimamente de ellos.

Las estructuras de personal que fueron desarrolladas por las empresas a lo largo de los años (2012 a 2021) tuvieron que ser modificadas rápidamente en un lapso de 90 días, a partir de que entró en vigor el decreto que dio inicio a esta reforma (el 24 de abril de 2021), basándose en dos principios importantes: minimizar riesgos y costos innecesarios y emplear medios legales que aseguren una transición sistemática y sin problemas, lo cual supuso un desafío considerable en el complicado contexto económico que se vivió durante la pandemia por Covid-19 en México.

En este capítulo se establece un análisis general de los aspectos más relevantes de la reforma, abarcando desde la definición de subcontratación y los procedimientos requeridos, hasta las implicaciones en materia de seguridad social, aspectos legales, fiscales, financieros, algunos puntos sobre el comercio internacional y la prevención de lavado de dinero.

Es importante informar al lector, que la información contenida en esta sección es actualizada al 28 de febrero de 2024.

1.4.1 Cambios principales en la figura de la subcontratación laboral y los servicios especializados

Las reformas antes expuestas han propiciado la implementación de diversos procesos en las empresas que prestan servicios especializados y para las que se ven beneficiadas del mismo, con el objetivo de integrarse a los lineamientos normativos que rigen la actual reforma por subcontratación laboral. En este sentido, es importante recapitular, a grandes rasgos, los aspectos más trascendentes de esta reforma, los cuales se describen.

1. Prohibición de la subcontratación laboral.

Con la entrada en vigor de la reforma laboral, se estableció la prohibición del régimen de subcontratación de personal, definido como el acto mediante el cual se ponen trabajadores a disposición de un tercero que determina sus tareas y supervisa sus actividades. El uso inadecuado de esta práctica puede impedir la deducción del ISR y el IVA, además de generar sanciones que podrían alcanzar hasta 5.4 millones de pesos e incluso ser consideradas como delito de defraudación fiscal (Colegio de Contadores Públicos de México, 2021).

2. Subcontratación de obras y servicios especializados

La provisión de servicios, ahora definida como subcontratación de servicios especializados, se restringe de manera que solo se permitirá cuando estos no constituyan el objeto social ni la actividad principal de la empresa beneficiaria. Además, será necesario que el contratista figure en el registro público de la STPS, es decir, el padrón REPSE.

La contratación de servicios especializados u obras adicionales o compartidas entre empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial está autorizada, siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021).

Para efectos de la autorización anterior, se deberá considerar como *grupo empresarial*, lo dispuesto en el siguiente precepto de la Ley de Mercado de Valores:

Artículo 2.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I.-IX. ...

X. Grupo empresarial, el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras.

Esta concepción, explica claramente los esquemas que utilizan actualmente las empresas en México para diversificar sus actividades económicas, división de su carga fiscal, aplicación de estrategias en materia fiscal, laboral o de seguridad social, y en general la administración de su

estructura societaria y su capital social. Ante esta circunstancia, estos grupos empresariales tendrán que atenerse a lo establecido en esta nueva reforma a la hora de prestarse servicios u obras especializados entre sí.

3. Obligaciones legales y responsabilidad social

La responsabilidad solidaria persiste entre el proveedor de servicios y su beneficiario en términos de responsabilidades fiscales, laborales y de seguridad social. Asimismo, se especifica que únicamente el proveedor de servicios debe entregar información sobre los contratos de manera cuatrimestral al IMSS y al INFONAVIT.

La posibilidad de deducir estos pagos para el ISR y el acreditamiento del IVA trasladado, estarán condicionadas al cumplimiento de ciertos criterios, como que los servicios no sean parte del giro principal ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los recibe; que estén inscritos en el padrón REPSE; que se presenten comprobantes fiscales del pago de nóminas; y que se entreguen copias de las declaraciones de las retenciones efectuadas a los trabajadores y de los pagos de las cuotas de seguridad social.

Respecto al **reparto de utilidades**, se mantiene el proceso de determinación de la base para reparto por la tasa correspondiente al 10% de las utilidades; sin embargo, se establecen límites máximos para el reparto a los trabajadores:

1. El promedio de tres meses de salario del trabajador
2. El promedio de la PTU recibida en los últimos tres años

De ambas limitaciones, se deberá aplicar la que resulte más favorable para el trabajador.

1.4.2 Evolución en las estructuras corporativas: Hacia una transición favorable

La reforma en la subcontratación laboral nos enfrenta a un escenario paradójico: aunque impone restricciones, también nos ofrece la chance de rediseñar nuestros modelos de negocios hacia una mayor eficiencia operativa, siempre poniendo en primer plano los derechos laborales. Esto implica no solo trasladar empleados de una firma de servicios a una operativa, sino también repensar la organización corporativa, diferenciando claramente entre actividades esenciales, complementarias y estratégicas para asignar al personal más adecuadamente.

La segmentación de actividades dentro de un conglomerado empresarial según su naturaleza (esenciales, complementarias, estratégicas) promete ventajas como una mejor identificación de eficiencias o deficiencias operativas, fomento de la especialización y crecimiento empresarial, y una distribución más justa de utilidades entre los empleados que contribuyen a la generación de valor. Además, permite una gestión más acertada de los riesgos y una optimización fiscal y de seguridad social.

Para facilitar este proceso de transformación, será esencial utilizar herramientas legales como la sustitución patronal, la fusión de empresas y la escisión de unidades de negocio, siempre evaluando sus implicaciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social para evitar repercusiones adversas. La reforma proporciona un marco legal que, bajo ciertas condiciones, ayuda a preservar condiciones laborales y fiscales previas, minimizando así los riesgos y costos potenciales de la transición.

La estrategia de transición, que debe implementarse en un plazo de 90 días tras la entrada en vigor de la reforma, requiere de una planificación cuidadosa para asegurar una reubicación efectiva del personal, la optimización de recursos y la adaptación legal y fiscal de las estructuras corporativas a la nueva realidad. Esta reestructuración debe alejarse de prácticas fraudulentas, ajustándose a los nuevos requerimientos legales y contractuales para evitar sanciones y promover

un entorno de negocio más transparente y eficiente. La reforma, vista estratégicamente, es una invitación a renovar los modelos de negocio con un enfoque en la eficiencia operativa que, idealmente, llevará a una mayor rentabilidad empresarial.

1.5 Subcontratación de servicios especializados

Como resultado de estos cambios, queda prohibida la subcontratación de personal, no obstante, se autoriza exclusivamente la subcontratación de servicios especializados o la realización de obras especializadas, siempre que se cumplan los siguientes criterios:

- Los servicios subcontratados o las obras realizadas no deben formar parte del objeto social ni de la actividad principal del beneficiario.
- Los servicios o obras subcontratados deben estipularse a través de un contrato escrito, que especifique claramente el propósito del trabajo a realizar y el número estimado de trabajadores que se necesitarán para completarlo.
- La entidad que ofrece los servicios de subcontratación debe estar registrada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Se establece un registro actualizado de subcontratistas de servicios especializados o de realización de obras especializadas, administrado por la STPS (REPSE). Este registro será accesible al público a través de un sitio web, donde aquellos que deseen ofrecer servicios o llevar a cabo obras especializadas deberán inscribirse. Para poder registrarse, necesitarán demostrar que están al día con sus responsabilidades laborales, fiscales y de seguridad social. Además, deberán renovar su registro cada tres años.

1.5.1 Matriz de consistencia: Obligaciones jurídicas consecuentes de la reforma por subcontratación laboral

Para comprender mejor las implicaciones que se generan para el subcontratista de los servicios especializados y quienes se benefician de ellos, se precede a sistematizar las obligaciones jurídicas que emanan de la reforma por subcontratación laboral, en la matriz de consistencia que a continuación se presenta:

Tabla 2 Matriz de consistencia: Obligaciones consecuentes de la reforma por subcontratación laboral y de servicios u obras especializadas

Matriz de consistencia					
Ley o Reglamento	Fundamento legal	Obligación generada por la reforma	Fecha de cumplimiento	Sanciones o efectos jurídicos por incumplimiento	Responsabilidad solidaria
Código Fiscal de la Federación	Artículo 79, Fracción III	Revisión del objeto social de la empresa contratante con el de la empresa contratista a fin de establecer la especialización y evitar subcontratar el objeto social o la actividad preponderante del contratista	A partir de la entrada en vigor de la Reforma por subcontratación laboral: 24 de abril de 2021	No tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos de subcontratación de servicios relacionados con el objeto social o la actividad preponderante del contratista (Art. 15-D, CFF) Multa de \$5,400.00 a \$10,780.00 por no presentar los avisos correspondientes al RFC (Artículo 80 Fracc. II, CFF)**	Si hay responsabilidad solidaria entre el contratante y el contratista por las contribuciones causadas a cargo de los trabajadores (Art. 26 Fracc. XVI, CFF). La responsabilidad solidaria en este sentido, inicia a

					partir del 1 agosto de 2021.
Ley Federal del Trabajo	Artículo 14	Formalizar la contratación de servicios especializados mediante contrato por escrito	A partir del 24 de abril de 2021	No se considerará la subcontratación de servicios especializados y todos sus efectos jurídicos	Sí, el incumplimiento por parte del contratista de su relación laboral con sus trabajadores, convierte en responsable solidario al contratante respecto del vínculo laboral (Art. 14 LFT)

<p>Ley Federal del Trabajo</p>	<p>Artículo 15</p>	<p>Contar con el registro de la STPS (REPSE) para ejecutar servicios u obras especializadas. No llevar a cabo subcontratación de personal prohibida en términos del artículo 12 LFT.</p>	<p>A partir de la emisión de las reglas de carácter general emitidas el 24 de mayo de 2024</p>	<p>No se podrán prestarse jurídicamente los servicios y obras especializadas</p> <p>Multa de 2,000 a 50,000 del valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), equivalente en pesos a \$217,140.00 y \$5,428,500.00 respectivamente, para empresas que presten servicios especializados sin REPSE o esquemas de subcontratación de personal prohibida y un importe de multa igual para quienes se beneficien de estos servicios (1004-C, LFT)***</p>	<p>Sí, (Art. 14 LFT, <i>loc. cit.</i>)</p>
<p>Ley Federal del Trabajo</p>	<p>Artículo 127, Fracción VIII</p>	<p>Pago de PTU a los trabajadores asignados al beneficiario (límite máximo de tres meses del salario o el promedio de la PTU recibida en los últimos tres años, lo que resulte más</p>	<p>A partir del 24 de abril de 2021</p>	<p>Multa de 250 a 5000 del valor de la UMA por trabajador, equivalente en pesos a \$27,142.00 y \$542,850.00 respectivamente (Art. 994 Fracción II, LFT)</p>	<p>Sí, (Art. 14 LFT, <i>loc. cit.</i>)</p>

		favorable al trabajador).			
Ley del Seguro Social	Artículo 15, Fracción I	Inscripción del patrón ante el IMSS y a sus trabajadores, con la prima que corresponda según el riesgo de la actividad (no podrán continuar los registros patronales por clase)	Representa una obligación que existe antes de la entrada en vigor de la reforma, sin embargo se enfatiza la cancelación del registro patronal por clases, el cual se canceló a partir del 23 de julio de 2021 <u>(Por la derogación del segundo párrafo del Art. 75 LSS)</u>	Multa de 20 a 350 veces la UMA por no inscribirse el patrón al IMSS o a sus trabajadores, (De \$2,171.40 a \$37,999.50) (Art. 304 A - XV y II, y 304 B - III, LSS) Multa de 20 a 210 veces la UMA por el pago de las aportaciones en la prima incorrecta, así como el pago de las diferencias (De \$2,171.40 a \$22,799.70) (Art. 304 A - I y II, y 304 B - IV, LSS)	Sí, del contratante respecto a las obligaciones en materia de seguridad social con los trabajadores empleados para el servicio especializado (Art. 15-A, LSS)
Ley del Seguro Social	Artículo 15-A	Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializados (ICSOE): Presentar al IMSS a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre de cada	90 días naturales a la entrada en vigor del Decreto de reforma (23 de julio de 2021).	Multa de 500 a 2000 veces, (De \$54,285 a \$217,140) (Art. 304 A - XXII y II, y 304 B - V, LSS)	No, es una obligación exclusivamente del contratista.

		año, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre correspondiente.			
Ley del Infonavit	Artículo 29 Bis.	<p>Informativa cuatrimestral en el Sistema de Información de Subcontratación (SISUB): Presentar al Infonavit a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre de cada año, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre correspondiente</p>	A partir del 23 de julio de 2021, según el decreto	Multa de 251 a 350 veces, (De \$27,251.07 a \$37,999.50) (Art. 6 -XVIII y 8 - IV del Reglamento para la Imposición de Multas por Incumplimiento de las Obligaciones de la Ley del Infonavit)	No, es una obligación exclusivamente del contratista.

<p>Ley del Impuesto sobre la Renta</p>	<p>Artículo 28, Fracción V.</p>	<p>Para deducción de ISR, el contratista deberá entregar al beneficiario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Copia del Aviso REPSE del contratista 2. Copia de los CFDI de nómina de los trabajadores puestos a disposición 3. Copia de la declaración de entero de retenciones de ISR a los trabajadores (comprobante emitido por institución bancaria) 4. Copia del pago de las cuotas obrero patronales al IMSS e Infonavit 	<p>A partir del 1 de agosto de 2021</p>	<p>No tendrán efectos fiscales los pagos de servicios especializados en materia de deducción fiscal para ISR (Art. 28 - XXXIII, LISR)</p> <p>Multa de \$150,000.00 a \$300,000.00 por cada obligación no cumplida (Art. 81 - XLV y 82 - XLI, LISR)</p>	<p>Si hay responsabilidad solidaria entre el contratante y el contratista por las contribuciones causadas a cargo de los trabajadores (Art. 26 Fracc. XVI, CFF)</p>
<p>Ley del Impuesto al Valor Agregado</p>	<p>Artículo 5, Fracción II</p>	<p>Acreditamiento de IVA trasladado del servicio especializado subcontratado. El contratista deberá entregar al beneficiario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El registro de la STPS (REPSE) 2. La declaración del 	<p>A partir del 1 de agosto de 2021</p>	<p>No tendrán efectos fiscales los pagos de servicios especializados en materia de acreditamiento de IVA (Art. 4, Tercer Párrafo, LIVA)</p> <p>Multa de \$150,000.00 a \$300,000.00 por cada obligación no cumplida</p>	<p>No hay responsabilidad solidaria en materia de IVA, sin embargo, el contratante no podrá acreditar el IVA que le trasladó el contratista de los</p>

		IVA y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del IVA trasladado. La información deberá ser entregada a más tardar el último día del mes siguiente a aquel en que el contratante haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el del IVA trasladado.		(Art. 81 - XLV y 82 - XLI, LISR)	servicios u obras especializadas.
--	--	---	--	----------------------------------	-----------------------------------

**Monto de las sanciones actualizadas a la publicación del 29 de diciembre de 2023

***Valor de la UMA actualizado al 01 de febrero de 2024

Fuente: Elaboración propia con base en el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (2021), Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y otras leyes, Diario Oficial de la Federación, 23 de abril de 2021.
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref35_23abr21.pdf

Con esta matriz de consistencia se extrae de manera consistente las obligaciones fiscales, laborales, de seguridad social, en materia de responsabilidad solidaria y de cualquier otra índole jurídica, las cuales tendrán que ser acatadas por las partes integrantes en un contrato de prestación

de servicios especializados en el cual se subcontrate personal en beneficio y bajo la vigilancia o supervisión de un tercero beneficiario del objeto principal de este contrato.

El incumplimiento de estas obligaciones jurídicas puede provocar incurrir en algún esquema de defraudación fiscal calificado, para efectos fiscales y penales, en términos del artículo 108, inciso i) del Código Fiscal de la Federación; de la misma forma, instaurar el supuesto para ser acreedor a una medida de apremio, como es el caso de las sanciones que prevén los preceptos jurídicos descritos en la matriz de consistencia anterior; e inclusive, no tener efectos jurídicos en términos fiscales de deducción para ISR o acreditamiento en materia de IVA, efectos jurídicos o legales con el contratante, y generar la aplicación del cumplimiento de la norma en correlación con la responsabilidad solidaria a que hacen referencia el CFF, LSS, LINFONAVIT y LFT respecto de las contribuciones causadas, responsabilidades legales y/o el vínculo laboral con los trabajadores.

1.6 Modelo de inspección y recaudación: El Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 15 establece que las personas físicas o morales que proporcionen servicios especializados o ejecuten obras especializadas deben contar con un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021).

La Secretaría del Trabajo y Previsión social, consideró indispensable contar con un acervo vigente, estadístico y de control, que permita identificar, registrar y regular a las personas físicas o morales que presten los mencionados servicios especializados a través de un padrón público denominado Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).



STPS

**SECRETARÍA DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL**

Ilustración 3 Logotipos del Padrón Público REPSE y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Fuente del sitio web: <https://repse.stps.gob.mx/>

Las personas físicas o morales que deseen incorporarse al registro deberán establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar, y que por cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y describir los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional (STPS, 2021). Para acreditar el carácter especializado se aportará información y documentación respecto a: capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio, experiencia, entre otros (STPS, 2021).

Las prestadoras de servicios especializados deberán demostrar que se encuentran al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al SAT, al IMSS y al Infonavit.

El registro tendrá efectos para una o varias actividades especializadas y dicha especialidad deberá mantenerse para que subsista la autorización, y que a cada actividad especializada le será asignado un número de folio específico. Además de la condición de haber obtenido el registro, no deberá realizar labores propias del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la

beneficiaria. La autoridad laboral instrumentará y realizará las acciones de vigilancia permanente para tal efecto (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021).

Estas consideraciones que estimó pertinentes la que en aquel momento ostentaba el cargo de Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el ejercicio de sus atribuciones que le otorga el Poder Ejecutivo constitucional, expidió el 24 de mayo de 2021 el “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” (en lo sucesivo, el Acuerdo).

1.6.1 Disposiciones generales

En el análisis de las disposiciones generales que establece el Acuerdo, la STPS establece como objeto principal del acuerdo 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 (STPS, 2021).

En el Acuerdo, se hace mención de que el registro también será obligatorio para aquellas empresas que presten servicios u obras complementarias o compartidas en un mismo grupo empresarial, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo (STPS, 2021).

Además, se puntualiza que el registro en el Padrón que señala el artículo 15 de la LFT, se realizará conforme al procedimiento que se establecen las disposiciones del Acuerdo. Por tal motivo, le resulta importante a esta secretaría destacar los conceptos más relevantes para la

comprensión correcta y adecuada de las disposiciones citadas, las cuales se exponen a continuación en palabras del Acuerdo en cuestión:

- I. **Aviso de registro:** documento expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las contratistas que cumplan con los requisitos establecidos en las presentes disposiciones;
- II. **Beneficiaria:** aquella persona física o moral que reciba los servicios especializados o la ejecución de obras especializadas de la contratista, siempre que los mismos no formen parte de su objeto social ni de su actividad económica preponderante;
- III. **Contratista:** la persona física o moral que cuenta con el registro expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al que hace referencia el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y que presta servicios especializados o ejecuta obras especializadas con trabajadores bajo su dependencia a favor de una o más beneficiarias;
- IV. **Padrón:** Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas a que se refiere el artículo 15, párrafo quinto, de la Ley Federal del Trabajo;
- V. **Plataforma:** la plataforma informática a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que las personas físicas y morales puedan obtener su registro y su inscripción en el padrón;
- VI. **Secretaría:** la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y
- VII. **Servicios u obras especializadas:** son aquellos que reúnen elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la contratista, que se encuentran sustentados, entre otros, en la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, los cuales aportan valor agregado a la beneficiaria.
(STPS, 2021, Art. 2)

El Acuerdo expresa que para la verificación del cumplimiento a lo dispuesto en el presente ordenamiento, la Secretaría podrá intercambiar información y realizar acciones coordinadas, entre otros, con los siguientes entes públicos: IMSS, Infonavit y el SAT, para lo cual se podrán celebrar los convenios de colaboración que resulten necesarios (STPS, 2021).

Además, puntualiza que la interpretación para efectos administrativos del mencionado Acuerdo corresponderá a la Secretaría. Y la administración y operación del registro estará a cargo de la Unidad de Trabajo Digno y de sus unidades administrativas.

Para solicitar el registro en el Padrón se pondrá a disposición una plataforma informática a cargo de la Secretaría a través de la cual se inscribirán las personas físicas y morales que deseen obtener el registro. Dicha plataforma será administrada por la Unidad de Trabajo Digno y contará con el soporte informático de la Dirección General de Tecnologías de la Información de dicha dependencia.

1.6.2 Del procedimiento de inscripción al REPSE



Ilustración 4. Portal del REPSE, interfaz inicial. Fuente consultada del sitio web: <https://repse.stps.gob.mx/>

Las personas físicas o morales que, de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas y estén interesadas en registrarse en el Padrón, deberán acceder a la plataforma <http://repse.stps.gob.mx> en la que solicitarán el registro y tendrán que cumplir con los siguientes requisitos y requerimientos:

Ilustración 5. Interfaz de inicio de sesión en el Portal REPSE. Fuente consultada: <https://repse.stps.gob.mx/>

1. Requisitar y proporcionar en la plataforma informática la siguiente información:

- Firma electrónica vigente;
- Nombre, denominación o razón social en caso de ser persona moral; o apellido paterno materno y nombre(s) en caso de ser persona física;
- Nombre comercial;
- Entidad Federativa;
- Registro Federal de Contribuyentes;
- Domicilio: calle o avenida, número exterior, número interior, colonia o fraccionamiento, código postal, localidad, y municipio o alcaldía;
- Geolocalización;
- Teléfono(s) fijo(s) y celular(es) y correo(s) electrónico(s);
- Número del Acta Constitutiva de la empresa, datos de identificación del notario o corredor público que la expidió, fecha de su protocolización y objeto social (en caso de ser persona moral);
- Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- Datos del representante legal de la empresa de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas primer apellido, segundo apellido y nombre(s), Teléfono fijo y celular, Identificación Oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte o Cédula Profesional), CURP y correo electrónico (para personas físicas y morales);
- Afiliación ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

- Número total de trabajadores al momento de la solicitud de registro (Por sexo: Mujeres y hombres)
 - Actividad Económica especializada conforme al "Catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo" del Instituto Mexicano del Seguro Social contenido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización;
 - Actividad o actividades que desea ser registrada en el padrón, y
 - Actividad Económica Preponderante.
- (Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 2021, Art. Octavo).

The screenshot shows the 'Complete los siguientes datos generales' section of the REPSE portal. The form includes the following fields:

- Razón Social:** SA DE CV
- RFC:** [Redacted]
- Tipo inscripción:** Persona moral
- CURP:** [Redacted]
- Clave de elector (Del responsable de la firma):** [Redacted]
- Número de trabajadores:** [Redacted]
- Nombre comercial de la empresa:** [Redacted]
- Datos de contacto:**
 - Todas las notificaciones serán enviadas por medio de este correo electrónico y por medio del buzón disponible al terminar el registro
 - Teléfono principal:** [Redacted]
 - Teléfono de apoyo:** [Redacted]
 - Correo electrónico de contacto:** [Redacted]
 - Correo electrónico de apoyo:** [Redacted]

At the bottom of the form are two buttons: 'Cancelar' and 'Continuar'.

Ilustración 6. Apartado de captura de los datos generales de la empresa que solicita el registro a través del Portal REPSE. Fuente consultada: <https://repse.stps.gob.mx/>

2. Deberán de encontrarse a la fecha en la que se realice la solicitud de registro al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al SAT, al IMSS y al Infonavit (Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 2021, Art. Octavo).



Ilustración 7. Apartado de validación positiva de la situación fiscal del contribuyente sujeto de registro en el Portal REPSE.

Fuente consultada del sitio web: <https://repse.stps.gob.mx/>

3. Las personas físicas o morales que deseen incorporarse al Padrón y obtener el registro deberán establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar. Por cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y describir los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, Art. Octavo).

Cabe destacar, que para acreditar el carácter especializado se aportará información y documentación, conforme a los requerimientos de la plataforma, respecto a: capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, capital social, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio, experiencia, entre otros (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021).

Los servicios u obras especializados que deseen registrarse deberán estar contempladas dentro de su objeto social.

Cuestionario

1. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

¿Forma parte de alguna institución, gremio, asociación o cámara relacionada con su actividad especializada?

Sí
 No

¿Cuál es el rango salarial de los trabajadores de su empresa que prestan este servicio especializado?

1 a 1.5 SM
 1.6 a 2.5 SM
 2.6 a 3 SM
 Más de 3 SM

¿Cuántos recibos de pago de nómina recibe el trabajador por periodo trabajado?

Un recibo de nómina por periodo quincenal o inferior
 Dos o más recibos de nómina por periodo quincenal o inferior

¿Se entrega a las personas trabajadoras sus recibos de nómina por cada periodo quincenal o inferior trabajado?

Sí
 No

Ilustración 8. Cuestionario para verificar la especialización de la actividad a registrar en el REPSE. Fuente consultada del sitio web: <https://repse.stps.gob.mx/>

4. Las personas físicas o morales que se registren en el Padrón a través de la plataforma electrónica deberán de ingresar en formato PDF o XML los siguientes documentos:

- Identificación oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte Vigente o Cédula Profesional) de la persona física o del representante legal de la empresa (PDF).
- Poder Notarial (PDF).
- Comprobante de nómina (XML).
- Acta Constitutiva y el objeto social vigente (PDF).
- Constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (PDF).
- Registro(s) Patronal(es) ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (PDF).
Comprobante de Domicilio (luz, predial, teléfono) (PDF).
(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, Art. 9).

La carga de documentos tendrá que realizarse en el formato establecido y deberán ser totalmente legibles, en caso contrario dichos documentos no serán tomados en cuenta al momento de su valoración.

La Secretaría podrá requerir información o documentación adicional para efecto de lo dispuesto en el presente instrumento.

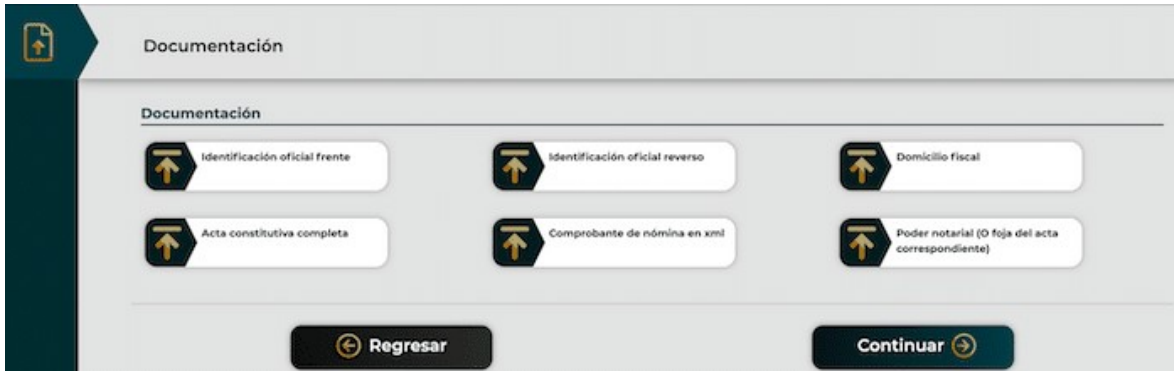


Ilustración 9. Apartado para cargar la documentación solicitada para inscripción al REPSE. Fuente consultada del sitio web: <https://repse.stps.gob.mx/>

1.6.3 Posterior al registro de la solicitud de inscripción al REPSE

Una vez requisitada y realizada la carga de la información y la documentación indicada en el Artículo Octavo del presente Acuerdo, la Plataforma asignará un número de folio con el que el solicitante podrá dar seguimiento al registro (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, Art. 9).

En caso de que la carga de información se realice en día y hora inhábil, el número de folio será generado con fecha del día hábil inmediato siguiente.

La Secretaría a través de la Plataforma deberá pronunciarse respecto a la solicitud de registro dentro de los 20 días hábiles posteriores a la recepción de la misma a través de la Plataforma. De no hacerlo, los solicitantes podrán requerir a la Secretaría, para que emita el aviso de registro correspondiente, dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación del

requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se haya emitido el aviso de registro se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que haya lugar (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, Art. 10).

El plazo para resolver la solicitud de registro, prevista en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, comenzará a correr a partir de la recepción de la solicitud, para la cual se generará un folio de ingreso.

La Secretaría a través de la Unidad de Trabajo Digno y sus Unidades Administrativas podrá solicitar en cualquier momento información o documentación adicional al solicitante o a cualquier entidad gubernamental para corroborar y validar la información y documentación proporcionada (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, Art. 11).

Una vez realizado el análisis de la documentación y del carácter especializado, así como el cumplimiento de todos los requisitos y requerimientos contemplados en este Acuerdo, la Secretaría, a través de la Unidad de Trabajo Digno por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, procederá a realizar la inscripción en el Padrón, emitiendo para tal efecto, el aviso de registro correspondiente, el cual se hará del conocimiento al solicitante a través de los medios de comunicación previamente establecidos.

En el aviso de registro quedarán asentados el número de registro; un número de folio por cada servicio u obra de carácter especializado registrado, el nombre del servicio u obra especializada y el nombre de la persona física o moral titular de este (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, Art. 12).

El registro tendrá una vigencia de tres años y será imprescindible para que la contratista pueda prestar sus servicios conforme a las disposiciones jurídicas aplicables (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, Art. 13).

1.6.4 Criterios de renovación del Registro REPSE

El proceso de renovación del REPSE constituye una obligación periódica para las empresas inscritas en el padrón público administrado por la Secretaría del Trabajo.

De acuerdo con el Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de febrero de 2024, toda persona física o moral registrada deberá renovar su registro cada tres años, contados a partir de la fecha de su inscripción inicial en el padrón (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2024).

La STPS estableció que este procedimiento tiene como propósito mantener la vigencia, autenticidad y legalidad de los registros activos, garantizando que las empresas continúen cumpliendo con los requisitos fiscales, laborales y de seguridad social exigidos por el marco jurídico.

En términos del artículo 15, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo (LFT), solo las empresas que acrediten su especialización y su cumplimiento con las instituciones correspondientes podrán conservar su autorización.

La renovación del REPSE se encuentra regulada principalmente por:

- Artículo 15, párrafo segundo de la LFT (reforma del 23 de abril de 2021).
- Artículo Segundo, fracción VII; Sexto; Octavo; Noveno; Décimo; Décimo Segundo; Décimo Sexto y Décimo Octavo del Acuerdo que modifica las disposiciones de carácter general (STPS, 2024).

En dichos preceptos se determina que las empresas:

1. Deberán realizar la renovación a través de la plataforma electrónica oficial <http://repse.stps.gob.mx> dentro del plazo de tres meses previos a la fecha de vencimiento de su registro.
2. Deberán mantenerse al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social ante el SAT, IMSS e INFONAVIT al momento de solicitar la renovación.
3. Deberán reiterar la información relativa a capacitación, certificaciones, equipamiento, nivel de riesgo y rango salarial, bajo protesta de decir verdad.

Asimismo, el artículo Décimo del Acuerdo dispone que la STPS cuenta con 20 días hábiles para emitir una resolución favorable o negativa respecto a la solicitud. En caso de omisión, la renovación se entenderá por efectuada de manera afirmativa, conforme a los efectos del silencio administrativo positivo (STPS, 2024, arts. 10 y 12).

Calendario oficial de renovación

El artículo Décimo Sexto del acuerdo detalla el calendario progresivo de renovación, el cual vincula el mes de otorgamiento del registro con los periodos específicos de renovación.

Por ejemplo:

- Las empresas registradas en junio de 2021 deben renovar de marzo a mayo de 2024.
- Las registradas en julio de 2021 deberán hacerlo de abril a junio de 2024.
- Aquellas inscritas en diciembre de 2022, renovarán de septiembre a noviembre de 2025.

A continuación, se presenta el calendario emitido por la Secretaría del Trabajo, a través del Acuerdo en cuestión:

Año de registro	Mes de otorgamiento de registro	Mes de renovación de registro
2021	Junio	De marzo a mayo de 2024
	Julio	De abril a junio de 2024
	Agosto	De mayo a julio de 2024
	Septiembre	De junio a agosto de 2024
	Octubre	De julio a septiembre de 2024
	Noviembre	De agosto a octubre de 2024
	Diciembre	De septiembre a noviembre de 2024
2022	Enero	De octubre a diciembre de 2024
	Febrero	De noviembre de 2024 a enero de 2025
	Marzo	De diciembre de 2024 a febrero de 2025
	Abril	De enero a marzo de 2025
	Mayo	De febrero a abril de 2025
	Junio	De marzo a mayo de 2025
	Julio	De abril a junio de 2025
	Agosto	De mayo a julio de 2025
	Septiembre	De junio a agosto de 2025
	Octubre	De julio a septiembre de 2025
	Noviembre	De agosto a octubre de 2025
	Diciembre	De septiembre a noviembre de 2025
2023	Enero	De octubre a diciembre de 2025
	Febrero	De noviembre de 2025 a enero de 2026
	Marzo	De diciembre de 2025 a febrero de 2026
	Abril	De enero a marzo de 2026
	Mayo	De febrero a abril de 2026
	Junio	De marzo a mayo de 2026
	Julio	De abril a junio de 2026
	Agosto	De mayo a julio de 2026
	Septiembre	De junio a agosto de 2026
	Octubre	De julio a septiembre de 2026
	Noviembre	De agosto a octubre de 2026
	Diciembre	De septiembre a noviembre de 2026

Ilustración 11 Calendario de fechas para la renovación del REPSE. Contenido dentro del Acuerdo de Renovación, emitido por la STPS

Este esquema garantiza una renovación escalonada que evita la saturación del sistema y permite un control más eficiente del padrón público (STPS, 2024, art. Décimo Sexto).

El mismo acuerdo dispone que las empresas que no realicen su renovación en el plazo establecido serán dadas de baja automáticamente del padrón, conforme al artículo Décimo Quinto inciso g) del Acuerdo de disposiciones generales.

Dicha cancelación implica la pérdida inmediata de su registro y la imposibilidad de prestar legalmente servicios especializados, lo que además afecta la deducibilidad fiscal de los pagos efectuados por los contratantes y puede implicar sanciones laborales (STPS, 2024, art. Décimo Sexto, párrs. 4-5).

Para aquellas empresas que deseen reinscribirse tras una cancelación, la vigencia de tres años comenzará nuevamente a partir de la fecha de la nueva inscripción, sin posibilidad de conservar la antigüedad previa.

El proceso de renovación reafirma la necesidad de que las empresas REPSE implementen sistemas de control interno sólidos que aseguren:

- El seguimiento puntual de la vigencia de su registro.
- La actualización de la documentación legal, fiscal y de seguridad social.
- La preparación anticipada de los reportes cuatrimestrales ICSOE y SISUB, que suelen solicitarse como evidencia de cumplimiento.
- La comunicación oportuna de la renovación a los clientes, tal como lo dispone el artículo Décimo Octavo del acuerdo, una vez emitido el aviso correspondiente.

En este sentido, la renovación del REPSE la STPS exhorta a no concebir este proceso únicamente como un trámite administrativo, sino como un indicador de cumplimiento corporativo integral, que refuerza la transparencia y sostenibilidad de las operaciones de las empresas especializadas.

Si bien el Acuerdo del 21 de febrero de 2024 aporta certidumbre sobre plazos y requisitos de renovación, en la práctica este trámite ha representado una carga administrativa relevante para múltiples prestadoras de servicios especializados. Durante 2024 se documentaron intermitencias y fallas técnicas en la plataforma del REPSE que obstaculizaron inicios o cierres de solicitudes, al

grado de que la STPS habilitó un módulo específico para reportar errores y canalizar su atención; la prensa especializada y despachos contables reportaron estas incidencias y ofrecieron guías de contingencia para completar el proceso en tiempo (p. ej., IDC online y El Contribuyente). Estas situaciones, sumadas a la exigencia de mantener opiniones de cumplimiento positivas y documentación actualizada ante SAT, IMSS e INFONAVIT, confirman que la renovación puede generar cuellos de botella operativos y costos de gestión adicionales para las empresas, especialmente las MIPYMES, reforzando la necesidad de controles internos y planeación preventiva (p. ej., calendarios, responsables, respaldo documental y monitoreo de estatus) para evitar cancelaciones por vencimiento o por inconsistencias en el expediente.

1.7 Revisión del artículo “El REPSE en la actualidad”

El REPSE se ha convertido en un eje fundamental dentro del marco regulatorio de la reforma laboral en México, al establecer nuevas obligaciones para las empresas que ofrecen servicios especializados. De acuerdo con García Flores y Arellano García (2025), el REPSE “continúa siendo una herramienta de control y fiscalización laboral, cuyo objetivo es garantizar que las empresas cumplan con sus obligaciones en materia de seguridad social, impuestos y relaciones laborales, evitando prácticas de subcontratación indebida” (p. 27). Este enfoque refleja el propósito de la autoridad por mantener una supervisión más estricta sobre la legalidad de las relaciones laborales, lo que ha modificado significativamente la estructura administrativa de las organizaciones que participan en este régimen.

El proceso de renovación del registro iniciado en 2024 puso en evidencia las dificultades que enfrentan las empresas para cumplir con los lineamientos establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. García Flores y Arellano García (2025) señalan que una proporción considerable de compañías no logró acreditar su cumplimiento debido a omisiones en reportes cuatrimestrales, inconsistencias en la información o falta de documentación actualizada. Este hecho pone de manifiesto que el cumplimiento del REPSE no termina con la inscripción, sino que requiere de un seguimiento constante y de la implementación de mecanismos internos de control para mantener la vigencia del registro.

La regulación también ha generado un nuevo tipo de obligaciones administrativas que demandan mayor coordinación entre las áreas contable, fiscal y de recursos humanos. Según los autores, “la especialización técnica de los servicios debe reflejarse también en una especialización administrativa que garantice el cumplimiento integral” (García Flores y Arellano García, 2025, p. 28). Este planteamiento resulta pertinente, ya que las empresas deben reportar de manera sistemática ante el IMSS, el Infonavit y el SAT, además de conservar evidencia documental de los contratos celebrados y de las nóminas vinculadas a los servicios prestados.

En este contexto, las organizaciones se enfrentan a una carga administrativa considerable que impacta tanto en sus costos operativos como en su estructura organizacional. Las pequeñas y medianas empresas, en particular, presentan mayores dificultades para adaptarse a los requerimientos del REPSE, debido a la falta de personal especializado y de herramientas tecnológicas adecuadas para el control de la información. Esto ha impulsado la necesidad de recurrir a asesorías externas o de invertir en sistemas de gestión digital que permitan garantizar la trazabilidad y transparencia de los procesos de cumplimiento.

Asimismo, la aplicación del REPSE ha evidenciado la importancia de una gestión preventiva por parte de las empresas, orientada a evitar sanciones, suspensiones o cancelaciones del registro. La integración de políticas internas de cumplimiento, la capacitación continua del personal y la automatización de los reportes se han convertido en estrategias indispensables para responder a las obligaciones derivadas de la reforma. De esta manera, la experiencia documentada por García Flores y Arellano García (2025) permite identificar los principales retos que enfrentan las prestadoras de servicios especializados, los cuales se relacionan con la necesidad de fortalecer su estructura administrativa, tecnológica y fiscal frente al marco regulatorio vigente.

1.8 Conclusión del Capítulo I. Antecedentes y contexto de la reforma

La reforma en materia de subcontratación marcó un punto de inflexión en la regulación laboral y fiscal del país. Su origen respondió tanto a la presión de organismos internacionales como a la necesidad interna de frenar prácticas de evasión y simulación que deterioraban los derechos de los trabajadores y la recaudación fiscal. No obstante, la transición hacia el modelo de servicios especializados no ha sido sencilla: implicó ajustes corporativos, reestructuración de plantillas y nuevas cargas administrativas que transformaron la forma de operar de miles de empresas. Este capítulo permitió comprender cómo la intención de proteger al trabajador derivó en un esquema que, si bien promueve la formalidad, también ha demandado una mayor profesionalización del cumplimiento normativo y fiscal.

CAPÍTULO II. UNIDAD DE ANÁLISIS

De manera general, el sujeto de análisis son las empresas prestadoras de servicios especializados, en específico, las entidades económicas dedicadas a la prestación de servicios de ingeniería eléctrica en Puebla.

2.1 Unidad de análisis para el caso práctico

Nombre comercial: Grupo CIP



Ilustración 12. Logotipo proporcionado por la dirección de la empresa GRUPO CIP.

El grupo empresarial está conformado por tres compañías, las cuales se denominan como a continuación se presentan:

- **J.R. Garrido**, inscrita ante la SHCP como una persona física dedicada a la ejecución de obras de ingeniería eléctrica e instalación de insumos eléctricos en naves industriales de compañías dedicadas a la industria automotriz y proveedores de ésta. Comenzó a funcionar con su actividad empresarial y profesional a partir de su inscripción al padrón de contribuyentes, el 31 de marzo de 2002.
- **GES S.A. de C.V.:** Empresa dedicada a la compraventa de material eléctrico y de construcción y servicios de instalación de estos. Suministros Garco está constituida como una persona moral inscrita ante el Registro Público de la Propiedad y el Comercio en la Ciudad de Puebla el 16 de febrero de 2016.

- **CIP S.C.:** Es una persona moral constituida como Sociedad Civil (S.C.), que inicia sus operaciones el 4 de junio de 2021. Esta sociedad se constituye bajo el objeto social para la prestación de servicios profesionales de ingeniería, desarrollo de planos para obras de ingeniería y desarrollos inmobiliarios.

El grupo desarrolla actividades en conjunto para el desarrollo de obras de instalación eléctrica, de ingeniería, planos eléctricos de cableado industrial.

2.2 Antecedentes históricos

La estructura conferida sobre los antecedentes históricos, son erigidos con base en un conversatorio desarrollado el 27 de febrero de 2024, y se construye mediante elaboración propia conforme a continuación se muestra:

Las empresas lideradas por el actual socio mayoritario, el ingeniero eléctrico J.R. Garrido, se establecen desde su inicio a través de un conjunto de profesionistas encabezados por el citado socio, los cuales a través de la infraestructura con la que contaba el ingeniero (maquinaria, herramientas y uniformes), comenzaron a ofrecer sus servicios especializados de ingeniería eléctrica y mecánica en la periferia de Puebla, en los grandes corredores industriales que se encuentran en la capital poblana y a empresas privadas.

La empresa constituida en su origen como una persona física a nombre del ingeniero J.R. Garrido, comenzó a prestar sus servicios a partir del 31 de marzo de 2002, utilizando las instalaciones de una ex fábrica textilera que le dejó su padre como herencia familiar. El ingeniero adecuó algunas bodegas de la ex fábrica para instalar sus oficinas y su almacén de mercancía, misma que serviría para comenzar a prestar los servicios, sobre todo a la gran Industria Automotriz en el Estado de Puebla.

Al paso de los años el ingeniero y sus colaboradores intelectuales, comenzaron a expandirse a realizar obras de instalación eléctrica a otras empresas proveedoras de insumos y

servicios de la industria automotriz en Puebla (denominados *suppliers*, palabra de origen inglés, que significa proveedores).

Ante este acontecimiento, el ingeniero comenzó a popularizarse por la excelente calidad de sus servicios y sobre todo por el orden que tenía en sus finanzas, infraestructura tecnológica, responsabilidad con el gobierno y terceros, entre otros. Esta popularidad le permitió expandirse y prestar sus servicios a cualquier empresa que requiera de sus servicios, garantizando compromiso con sus clientes, proveedores, colaboradores, gobierno y al servicio de la sociedad.

2.3 Ubicación geográfica

La empresa se encuentra ubicada en las instalaciones de una ex fábrica de textiles, misma que tiene domicilio particular en la Colonia Barrio de San Miguelito, C.P. 72090, en el Municipio de Puebla, Estado de Puebla.

A continuación, se muestra la ubicación a través de un croquis obtenido desde la página de internet de Google Maps:

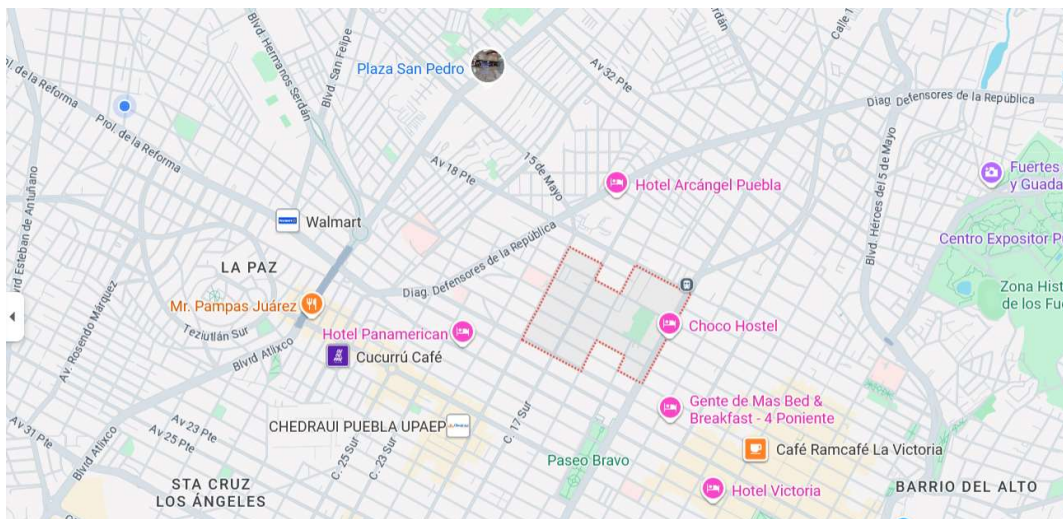


Ilustración 13. Croquis de la ubicación geográfica aproximada de la empresa CIP. Fuente obtenida de los servidores de Google Maps.

2.4 Principales clientes

1. **Schaeffler Transmission**, dedicado a la manufactura de componentes para la industria automotriz.
2. **Falcon**, dedicado a la construcción de naves industriales en Puebla.
3. **Indorama Mobility Ventures**, empresa dedicada a generar soluciones para la industria textil.
4. **Mexicana de Industrias y Marcas**, dedicada a la elaboración de envasado de productos lácteos.
5. **Espintex**, dedicada a la fabricación de hilo de algodón.



Ilustración 14. Logotipos de los clientes más importantes de Grupo CIP. Consulta desde las páginas de internet de cada empresa.

2.5 Principales proveedores

Según la información financiera reportada por la empresa al 31 de diciembre de 2023, los principales proveedores que constituyen su cadena de suministros son los siguientes:

1. **COEL DE PUEBLA**, es el principal proveedor de insumos eléctricos del grupo empresarial CIPIE, tales como paneles, tableros, conductos, entre otros. Actualmente se tiene convenio para recibir la mercancía con 30 días de crédito o al contado de acuerdo con la liquidez de la empresa.
2. **LUMICOLOR EQUIPO ELÉCTRICO INDUSTRIAL**, es el segundo proveedor más importante del Grupo Empresarial CIPIE. Este proveedor suministra a la empresa de

material eléctrico secundario para las obras, tales como cables, conectores, placas, interruptores y herramienta menos.



Ilustración 15. Logotipos de los principales proveedores de la empresa CIPIE. Imágenes consultadas de las páginas de internet de los proveedores.

2.6 Oferta de servicios especializados

Las actividades de las empresas del Grupo CIP están divididas en tres subgrupos principales, como a continuación se expone:

1. Servicios técnicos: La empresa principal de J.R. Garrido se dedica a la prestación de servicios eléctricos.
2. Comercio al por mayor de productos e insumos eléctricos para naves industriales y cable de calibre industrial.
3. Pruebas técnicas en transformadores, tableros eléctricos y paneles industriales.

2.7 Colaboradores

Actualmente la empresa está integrada con 10 colaboradores en total. Los empleados de la empresa son 8 ayudantes generales de instalación eléctrica, 1 supervisor de obras eléctricas y 1 administrador. El área de contabilidad se encuentra segregada a la empresa y presta los servicios profesionales de forma externa.

La naturaleza de la actividad preponderante de Grupo Cipie se realiza a través de la ejecución de obras de servicios especializados de instalación eléctrica en naves industriales, por tal motivo, la empresa puede llegar a contratar personal adicional para cubrir las obras de mayor envergadura contratadas por parte de los clientes.

2.8 Misión y visión de la empresa

Se procede a la elaboración propia de la misión y visión de Grupo CIP, con autorización de la propia empresa, para reforzar los valores, el enfoque y las aspiraciones de la empresa.

Misión

Brindar soluciones integrales en sistemas y servicios eléctricos que garanticen eficiencia, seguridad y confiabilidad para nuestros clientes, mediante la aplicación de tecnología actualizada, personal calificado y procesos orientados a la mejora continua. Nuestra labor se fundamenta en el compromiso ético, la calidad técnica y la responsabilidad con el entorno social y ambiental en el que operamos.

Visión

Consolidarnos como una empresa referente en el ámbito nacional por la excelencia de nuestros servicios eléctricos, destacando por la innovación tecnológica, la atención personalizada y la implementación de prácticas sostenibles. Aspiramos a ser un aliado estratégico para nuestros clientes, impulsando su desarrollo con soluciones eléctricas seguras, eficientes y socialmente responsables.

2.9 Objeto de estudio de la unidad de análisis

El objeto principal de estudio es la estructura de organización tributaria y legal de las tres compañías, y las áreas de oportunidad que les permiten disminuir su carga fiscal y de seguridad social frente al decreto de ley de la más reciente reforma por subcontratación laboral en México. En este sentido es necesario considerar el factor de costos directos (mano de obra y material directo) e indirectos, que influyen de manera determinante en el pago de cuotas obrero-patronales del seguro social, y de manera análoga en los impuestos pagados a la hacienda pública.

Es importante identificar los principales obstáculos que ha enfrentado el Grupo empresarial sujeto de análisis, sobre todo en materia fiscal y de seguridad social.

2.10 Conclusión del Capítulo II. Unidad de análisis

El caso práctico permitió contextualizar los efectos reales de la reforma dentro de una empresa concreta del sector industrial en Puebla. Se evidenció que la implementación del REPSE, aunque necesaria, generó desafíos operativos y financieros que obligaron a las áreas contable y administrativa a reorganizarse para cumplir con las nuevas disposiciones. La unidad de análisis refleja el impacto tangible de la norma: mayor transparencia y formalidad, pero también una carga de trabajo adicional que requiere planificación y asesoría constante. Este análisis demuestra que el éxito en la adaptación depende no solo de la capacidad técnica, sino de la cultura organizacional orientada al cumplimiento.

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO E INVESTIGACIÓN DE CAMPO

3.1 Método de investigación

Como se mencionó con anterioridad en el protocolo de esta investigación, el presente trabajo utilizará un método mixto, combinando el enfoque deductivo-inductivo. Primero, mediante el método deductivo, se partirá de premisas generales sobre la reforma laboral de subcontratación en México para derivar conclusiones particulares sobre su impacto fiscal en las empresas prestadoras de servicios especializados, específicamente en el sector de la instalación eléctrica que prestan servicios especializados a la industria automotriz en el Estado de Puebla. Posteriormente, el método inductivo permitirá realizar observaciones de casos particulares, utilizando información empírica recopilada de empresas de servicios especializados en la región, así como la experiencia práctica de contadores especialistas en REPSE, para generar conclusiones más generales y validar la hipótesis propuesta.

La investigación se apoyará también en la revisión de fuentes secundarias tales como datos documentales, análisis legislativo y normativo de expertos, así como en información de recopilada directamente de fuentes primarias obtenida mediante entrevistas y cuestionarios, con el objetivo de identificar los efectos impositivos y laborales de la reforma para las empresas prestadoras de servicios especializados.

3.2 Tipo de investigación y enfoque

El enfoque conferido a esta investigación será de tipo exploratorio y descriptivo. Si bien la reforma en materia de subcontratación laboral ha sido implementada recientemente, aún es un tema en desarrollo en términos de investigación empírica.

Según Hernández Sampieri (2014), define la investigación exploratoria de la siguiente manera:

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.”

El enfoque exploratorio permitirá un análisis de las consecuencias y desafíos que esta normativa ha representado para las empresas a pocos años de su publicación en el Diario Oficial de la Federación y cuáles han sido las alternativas o soluciones que les han permitido cumplir con los requerimientos de esta normativa con las autoridades fiscales, los trabajadores y sus clientes.

Paralelamente, el enfoque descriptivo permitirá analizar de manera detallada los fenómenos observados, como la carga administrativa, los efectos fiscales y laborales, y cómo estos influyen en las empresas prestadoras de servicios especializados en Puebla.

El enfoque metodológico será mixto, integrando tanto técnicas cualitativas como cuantitativas. El análisis cuantitativo se utilizará para evaluar el impacto de la reforma en términos de costos o beneficios fiscales para las empresas, mientras que el análisis cualitativo profundizará en la experiencia de los empresarios y contadores especialistas respecto a la adaptación y cumplimiento de las nuevas normativas.

3.3 Población y muestra

La población objetivo de esta investigación está conformada por empresas prestadoras de servicios especializados dedicadas a la instalación eléctrica y mantenimiento para las naves de la industria automotriz. Además, se incluirá la opinión de contadores especializados en el cumplimiento de obligaciones fiscales y la normativa laboral relacionada por parte de las empresas prestadoras de servicios especializados que estén inscritas al REPSE.

Para la selección de la muestra, se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia de esta investigación, donde se entrevistarán a 2 líderes empresarios que prestan servicios especializados de instalación eléctrica que hayan tenido que registrarse al REPSE, una entrevista a un contador con amplia experiencia en temas de REPSE y una encuesta realizada a 50 contadores especializados en cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales por parte de empresas prestadoras de servicios especializados para conocer su opinión al margen de la reforma laboral y fiscal por subcontratación laboral. Este enfoque permitirá acceder a información directa y relevante sobre el impacto de la reforma en términos de cumplimiento y carga administrativa.

3.4 Técnicas de investigación

Para recolectar la información, se emplearán las siguientes técnicas:

- Entrevistas: Se realizarán entrevistas a empresarios de empresas prestadoras de servicios especializados y a contadores especializados en el REPSE. Las entrevistas permitirán profundizar en los efectos de la reforma en sus operaciones, las dificultades en el proceso de inscripción y renovación en el REPSE, y los desafíos administrativos derivados de la normativa. Las preguntas se centrarán en áreas como la carga administrativa, cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales, y el impacto financiero de la reforma.

“La entrevista implica hacer preguntas en forma oral, y el cuestionario en forma escrita. Habitualmente los cuestionarios son standard, o sea, a todos los informantes se les hacen las mismas preguntas y en el mismo orden, bajo la misma consigna. Estos cuestionarios podrán ser cerrados, cuando el sujeto simplemente debe optar entre varias respuestas posibles fijadas de antemano (por ejemplo “sí”, “no”, “no sabe”) o abiertos, donde la persona contesta libremente lo que se le ocurre.” (Cazau, 2002).

- Cuestionarios: Se aplicarán cuestionarios cerrados y con escala Likert a una muestra más amplia de contadores para evaluar su percepción sobre el proceso de cumplimiento de las obligaciones REPSE, las cargas administrativas y los costos asociados. Esta técnica permitirá cuantificar las percepciones generales sobre los efectos de la reforma.
- Análisis documental: Se recopilarán y analizarán documentos relevantes de la Secretaría del Trabajo, el SAT, el IMSS, y Infonavit para obtener una visión general de las obligaciones, sanciones y procedimientos relacionados con el REPSE. Además, se analizarán estadísticas y reportes oficiales sobre el impacto de la reforma en las empresas que prestan servicios especializados de instalación eléctrica y cableado industrial, así otros sectores económicos.
- Observación y análisis comparativo: Se hará un análisis comparativo de empresas que ya han cumplido con el proceso del REPSE y su renovación, así como aquellas que aún enfrentan dificultades, para determinar los factores que facilitan o dificultan el cumplimiento de la normativa.

3.5 Procedimiento

El proceso de investigación se llevará a cabo en tres etapas:

1. Recolección de datos secundarios: Análisis documental de reportes, estadísticas y legislación emitida por las autoridades fiscales (SAT, IMSS, INFONAVIT, SAR) y laborales (STPS)
2. Aplicación de entrevistas y cuestionarios: Se realizarán entrevistas con empresarios y contadores especialistas en REPSE, además de la aplicación de cuestionarios y solicitud de informes contables para obtener datos cuantitativos.
3. Análisis y correlación de datos: Los datos cualitativos y cuantitativos serán analizados de forma conjunta para identificar tendencias y correlaciones entre el cumplimiento de las obligaciones REPSE y los efectos fiscales y administrativos observados en las empresas.

El análisis de los datos recopilados permitirá llegar a conclusiones sobre el impacto de la reforma de subcontratación laboral en las empresas prestadoras de servicios especializados en el ramo eléctrico, con especial énfasis en las implicaciones fiscales y laborales. Además, se brindarán recomendaciones para optimizar el proceso de inscripción y cumplimiento de las obligaciones REPSE y soluciones hacia una propuesta o compliance fiscal, término en inglés que en la práctica se puede definir como el conjunto de normas o procedimientos internos relacionados a las buenas y correctas prácticas fiscales.

A continuación, se presenta de una matriz de consistencia que condensa la información referente al diseño metodológico conferido a esta investigación:

Tabla 3 Matriz de consistencia que condensa el diseño metodológico de esta investigación. Elaboración propia

Etapa	Diseño metodológico
Método de investigación	Método mixto (deductivo-inductivo). El método deductivo partirá de premisas generales sobre la reforma de subcontratación y el REPSE en México para derivar conclusiones particulares. El método inductivo analizará datos empíricos obtenidos de empresas y contadores para generar conclusiones generales.

Tipo de investigación	Investigación exploratoria y descriptiva . Según Hernández Sampieri (2014) , los estudios exploratorios son útiles para examinar temas poco estudiados. La investigación explorará los efectos iniciales de la reforma y describirá el impacto fiscal, laboral y administrativo sobre las empresas.
Enfoque de la investigación	Enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). El análisis cuantitativo evaluará los costos y beneficios fiscales de la reforma, mientras que el análisis cualitativo profundizará en las experiencias de los empresarios y contadores, centrándose en las dificultades y adaptaciones para cumplir con el REPSE.
Población	Empresas prestadoras de servicios especializados en instalación eléctrica y mantenimiento industrial para la industria automotriz en Puebla. También se incluirán contadores especializados en el cumplimiento del REPSE que trabajan con estas empresas.
Muestra	2 empresarios que prestan servicios eléctricos y están registrados en el REPSE; 1 contador especialista en REPSE; 50 contadores que manejan las obligaciones fiscales y laborales de empresas prestadoras de servicios especializados, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia.
Técnicas de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas semiestructuradas a empresarios y contadores. - Cuestionarios cerrados con escala Likert a contadores para evaluar su percepción sobre el REPSE. - Análisis documental de datos del SAT, STPS, IMSS, e Infonavit. - Observación comparativa entre empresas.
Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recolección de datos secundarios: análisis documental de reportes oficiales y normativas. 2. Aplicación de entrevistas y cuestionarios a empresarios y contadores. 3. Análisis y correlación de datos cualitativos y cuantitativos para evaluar tendencias y correlaciones sobre el REPSE.
Resultados esperados	Se espera identificar los principales efectos fiscales, laborales y administrativos de la reforma de subcontratación en las empresas prestadoras de servicios eléctricos, proporcionando recomendaciones para optimizar el proceso de cumplimiento del REPSE y promover una mejor gestión fiscal.

3.6 Investigación de campo: Aplicación de instrumentos

3.6.1 Aplicación del instrumento número 1: Cuestionario a expertos

Nombre el instrumento: “Cuestionario aplicado a contadores para conocer su percepción sobre la implementación de la Reforma por Subcontratación laboral, la prohibición del Outsourcing y la obligación del REPSE”

Objetivo: El objetivo de este cuestionario es la obtención de información para fines cuantificables sobre la percepción que tienen los contadores especialistas que tengan experiencia en el tema de subcontratación de empresas de servicios especializados y los retos que han enfrentado estas empresas respecto del cumplimiento de obligaciones que derivan de la Reforma por subcontratación laboral decretada en 2021; de la misma manera se obtiene información sobre las consecuencias que ha generado esta reforma para las empresas y sus trabajadores a partir del surgimiento del REPSE.

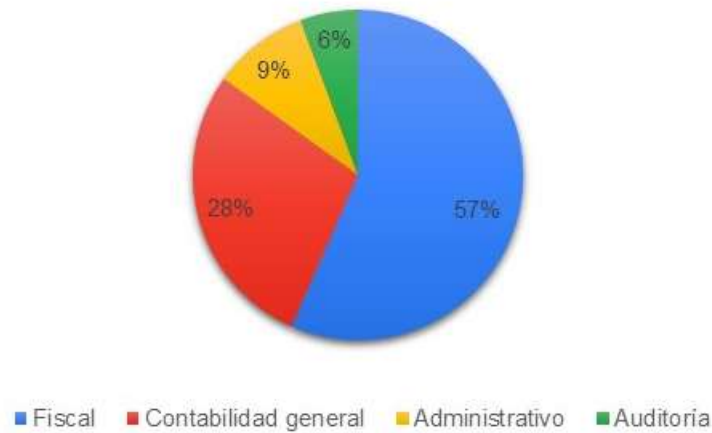
El presente instrumento se compone de cinco ejes primordiales para recopilar la información:

Ejes	Items
Datos generales	5
I. Impacto fiscal por la reforma	
II. Consecuencias en materia laboral	5
III. Repercusiones en materia de Seguridad Social	5
IV. Inscripción al REPSE y sus implicaciones	6
V. Transformaciones internas en las empresas	5
Total Items	31

De conformidad con la aplicación del instrumento, se obtiene la siguiente información partiendo de los ejes establecidos.

Datos generales de la muestra

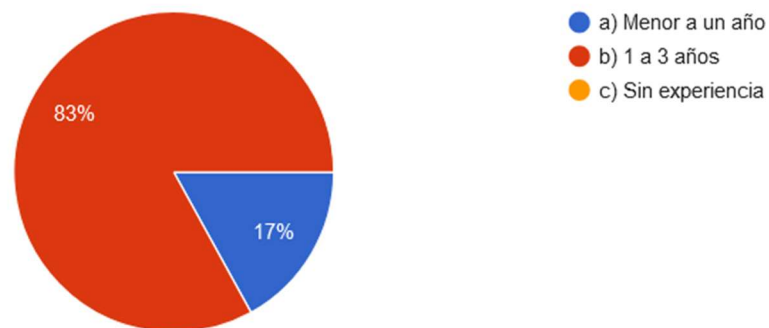
Área de especialidad



Gráfica 1 Porcentaje de especialistas por área. Elaboración propia

La mayoría de los encuestados tiene formación en el área fiscal y contable, lo que fortalece la validez del cuestionario, ya que estos especialistas están directamente relacionados con el impacto de la reforma en términos de cumplimiento tributario y de seguridad social.

Años de experiencia en el tema de subcontratación laboral y REPSE

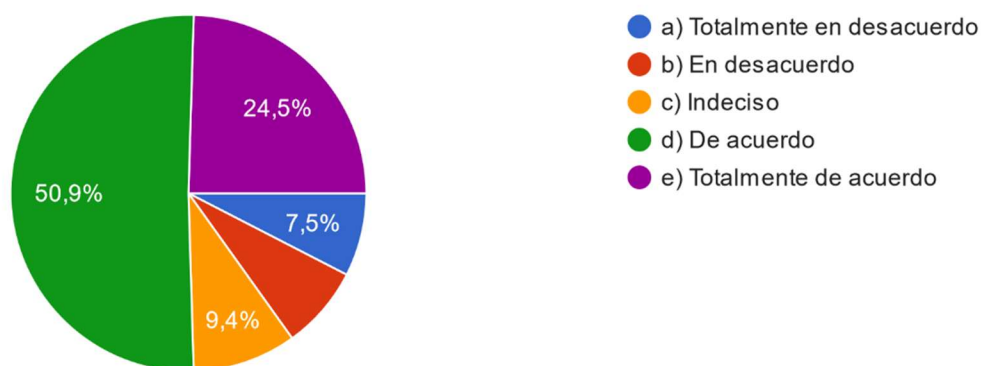


Gráfica 2 Experiencia de la muestra en la reforma por subcontratación laboral. Elaboración propia

La mayoría de los encuestados tiene entre 1 y 3 años de experiencia en el tema de subcontratación, lo que refleja que esta reforma ha obligado a los especialistas a capacitarse y adaptarse rápidamente al nuevo marco legal.

Eje I. Impacto de la reforma laboral fiscal por subcontratación laboral

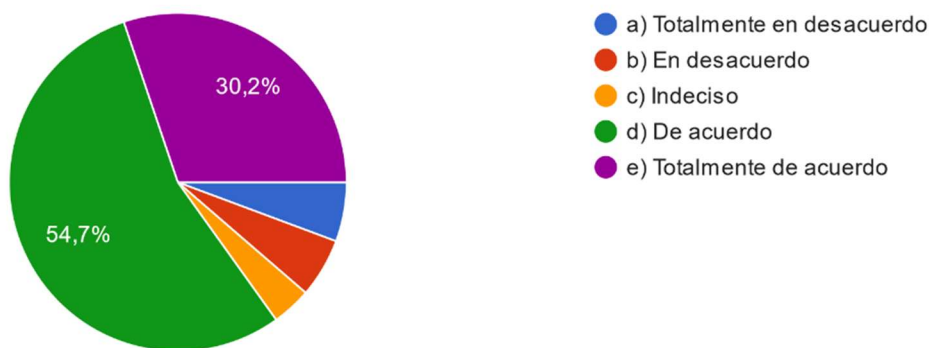
Ítem 1. La prohibición del outsourcing ha aumentado la carga fiscal para las empresas



Gráfica 3 La prohibición de la subcontratación laboral ha aumentado la carga fiscal para las empresas. Elaboración propia

De acuerdo con estos resultados, el 75.4% de los encuestados (sumando "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo") percibe un aumento en la carga fiscal. Este resultado refleja que, aunque la reforma pretendía formalizar la economía y prevenir la evasión fiscal, las empresas están experimentando una mayor presión tributaria. Esto puede deberse al pago de cuotas adicionales al IMSS y otras obligaciones fiscales que antes se eludían mediante la subcontratación.

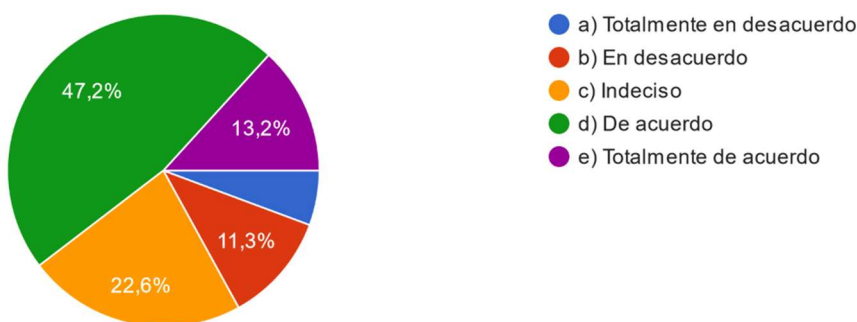
Ítem 2. Mayores costos administrativos debido a la regularización de empleados anteriormente subcontratados.



Gráfica 4 Percepción sobre los costos administrativos por regularizar la nómina. Elaboración propia

Con esta gráfica se interpreta que el 84.9% confirma un aumento de los costos administrativos, lo que sugiere que la transición hacia la contratación directa implica una mayor demanda de recursos para gestionar nóminas, seguridad social y obligaciones legales. Este hallazgo es consistente con las dificultades de adaptación que enfrentan las empresas tras la prohibición.

Ítem 3. Transparencia en la declaración de impuestos.

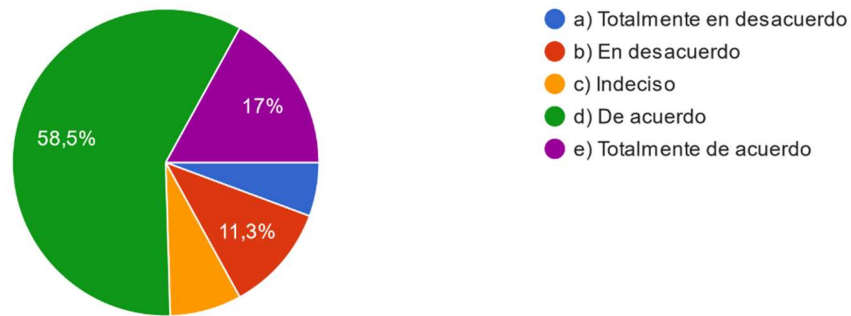


Gráfica 5 Percepción sobre la transparencia de las declaraciones fiscales. Elaboración propia

Aunque un 60.4% percibe mayor transparencia, 22.6% se mantiene indeciso. Esto podría indicar que la reforma mejoró la visibilidad de las obligaciones fiscales, pero aún existen áreas

grises o desafíos que generan incertidumbre, particularmente en empresas menos familiarizadas con los nuevos procesos fiscales.

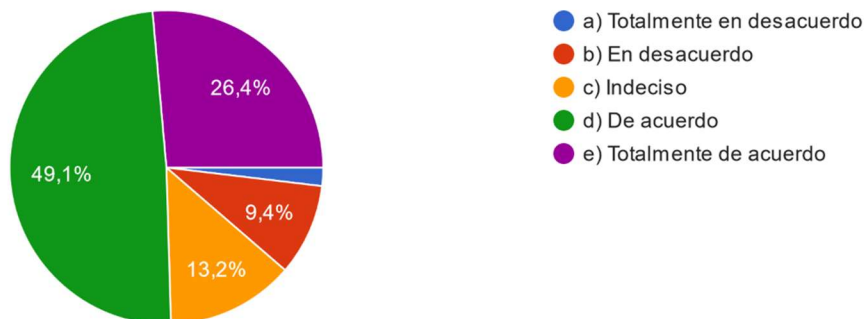
Ítem 4. Reducción de la evasión fiscal por la reforma por subcontratación laboral



Gráfica 6 Percepción sobre la reducción en la evasión fiscal. Elaboración propia

El 75.5% de los encuestados cree que la reforma ha disminuido la evasión fiscal. Este resultado sugiere que, al exigir la regularización de los trabajadores, las empresas se han visto obligadas a declarar correctamente sus obligaciones fiscales, cumpliendo con uno de los objetivos fundamentales de la reforma.

Ítem 5. Intensificación de las auditorías fiscales

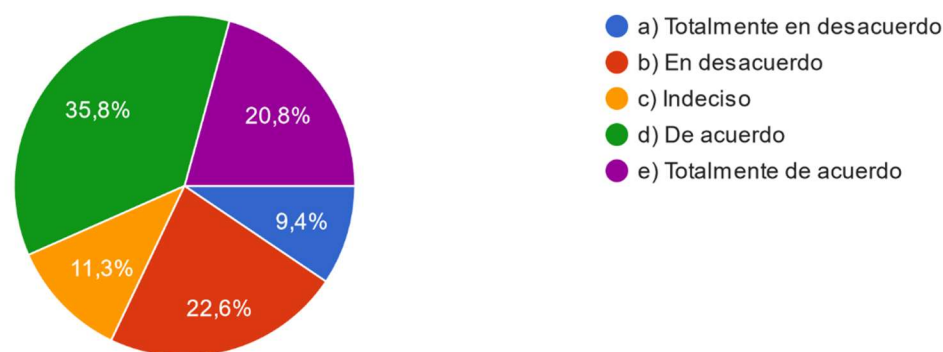


Gráfica 7 Percepción sobre la aplicación de auditorías por parte de las autoridades fiscales. Elaboración propia

El **75.5%** percibe que las auditorías fiscales han aumentado desde la implementación de la reforma. Esto refleja una mayor fiscalización por parte del Estado, lo que implica que las autoridades están vigilando de cerca el cumplimiento de las nuevas normativas, especialmente en las empresas que anteriormente dependían de esquemas de subcontratación.

Eje II. Consecuencias en materia laboral

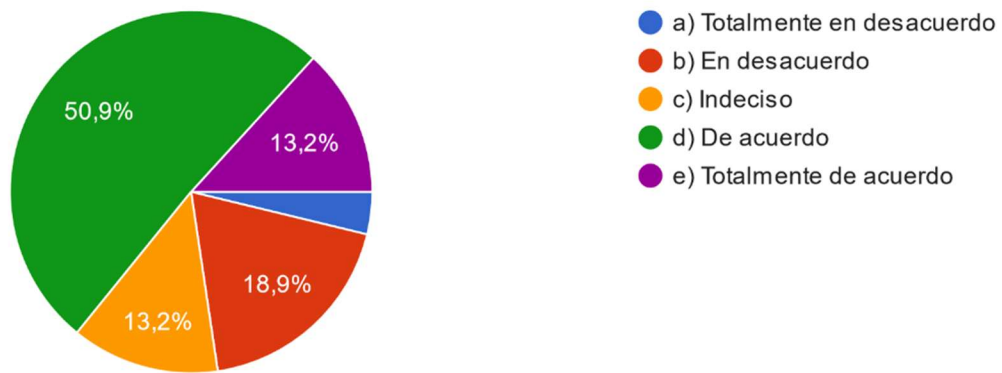
Ítem 6. Mejora de las condiciones laborales de los trabajadores



Gráfica 8 Percepción sobre las condiciones laborales después de la reforma laboral. Elaboración propia

El 56.6% considera que las condiciones de los trabajadores mejoraron, aunque 32% no está de acuerdo. Esto evidencia que, aunque la reforma tiene un enfoque hacia la formalización laboral, no todas las empresas han logrado ofrecer las mismas mejoras en términos de salario, seguridad social o prestaciones.

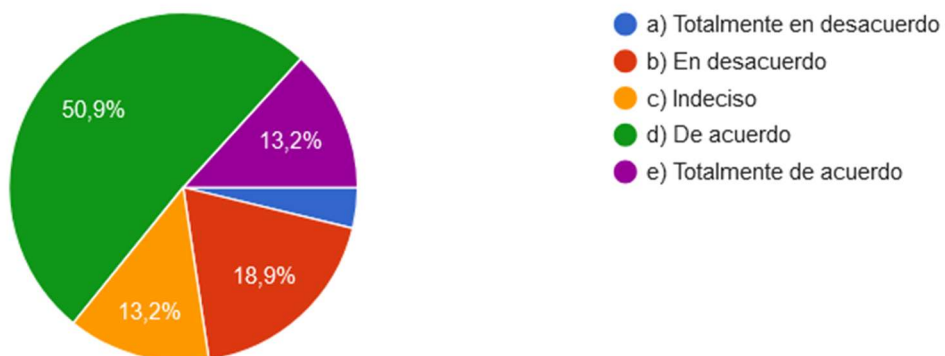
Ítem 7. Dificultad para cumplir con las nuevas obligaciones laborales



Gráfica 9 Percepción sobre la complejidad de las obligaciones laborales. Elaboración propia

El 64.1% indica que las empresas enfrentan dificultades para cumplir con las obligaciones laborales impuestas por la reforma. Este dato resalta la complejidad de los nuevos procesos legales y administrativos, lo que sugiere que la carga regulatoria ha sido significativa para muchas organizaciones.

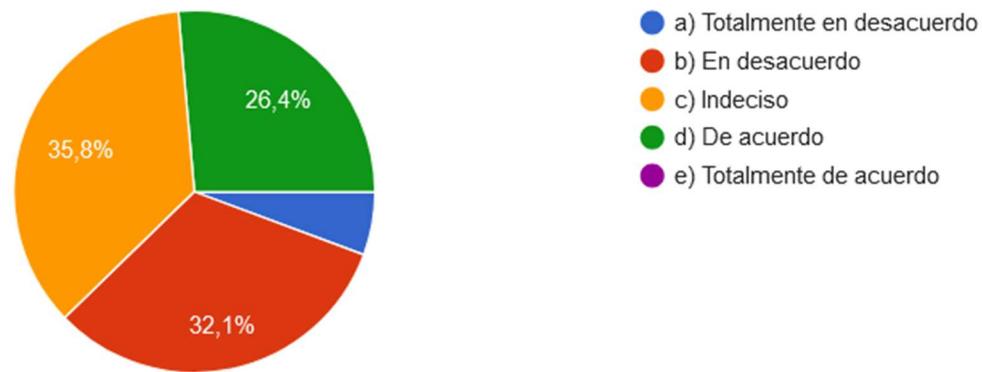
Ítem 8. Mayor estabilidad en el empleo



Gráfica 10 Opinión sobre la estabilidad en el empleo. Elaboración propia

Con un 43.4% en acuerdo, la estabilidad en el empleo es percibida como un avance, aunque el 34% sigue indeciso. Esto podría deberse a que algunas empresas han estabilizado sus plantillas, mientras que otras aún enfrentan incertidumbre o fluctuaciones en la contratación.

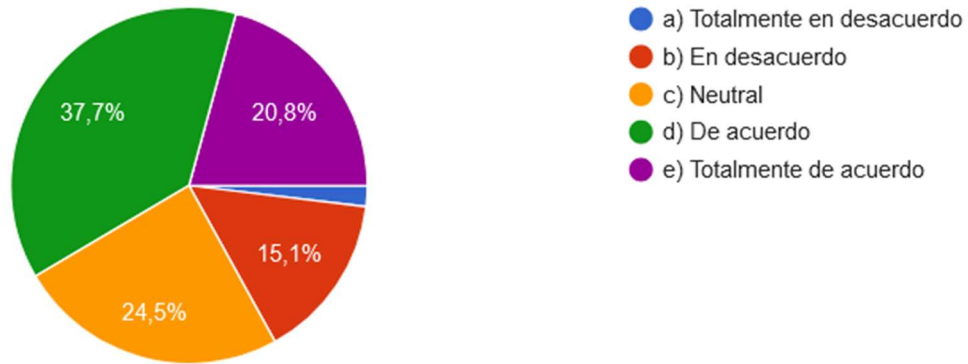
Ítem 9. Impacto en la productividad empresarial por la contratación directa de los trabajadores



Gráfica 11 Opinión sobre la productividad empresarial después de la reforma laboral. Elaboración propia

El 67.9% de la muestra no percibe un aumento claro en la productividad. Esto refleja que la contratación directa no ha generado los niveles esperados de eficiencia en las operaciones empresariales, posiblemente debido al aumento de la carga operativa y administrativa.

Ítem 10. Reducción de la plantilla de trabajadores por los costos que implica

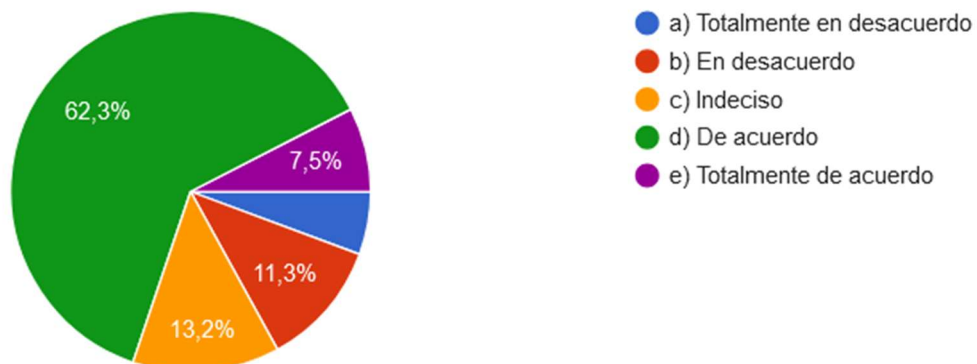


Gráfica 12 Opinión sobre la reducción de las plantillas laborales. Elaboración propia

Un 58.5% de la muestra indica que se ha reducido la plantilla debido a los costos de la reforma, lo que refleja un impacto negativo en los niveles de empleo. Esto muestra que la transición hacia esquemas más formales ha implicado sacrificios en la contratación.

Eje III. Repercusiones en materia de seguridad social

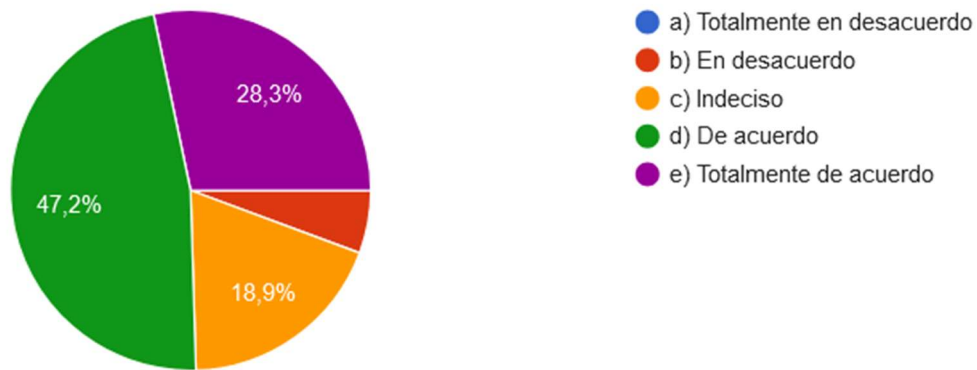
Ítem 11. Incremento en la afiliación al IMSS y otras instituciones



Gráfica 13 Percepción sobre la afiliación de trabajadores al IMSS. Elaboración propia

Un 69.8% de la muestra percibe un aumento en la afiliación al IMSS, lo que indica que la formalización laboral ha logrado avances en la cobertura de seguridad social, aunque con costos adicionales para las empresas.

Ítem 12. Ajuste de contribuciones al sistema de seguridad social



Gráfica 14 Opinión sobre el ajuste de contribuciones de seguridad social. Elaboración propia

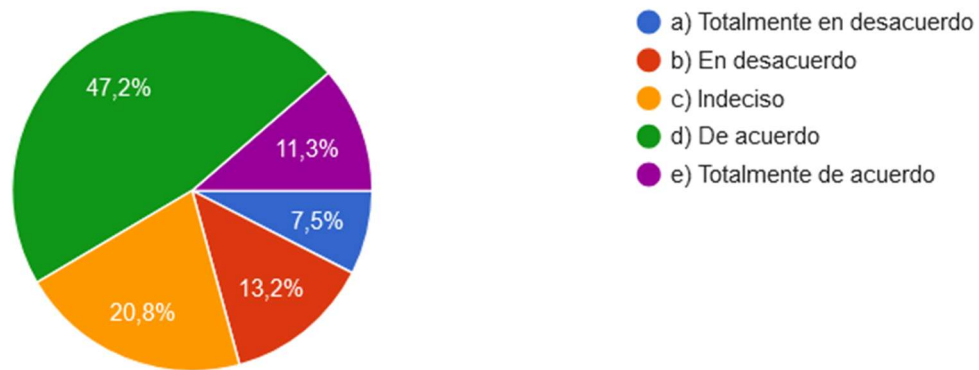
El 75.5% de los encuestados (suma de "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo") confirma que las empresas han enfrentado dificultades para adaptarse al ajuste de contribuciones al sistema de seguridad social. Esto indica que la transición hacia un esquema más formal ha generado complejidades financieras y administrativas en términos de contribuciones, especialmente en lo que respecta a cuotas al IMSS y otras obligaciones sociales.

Solo el 5.7% está en desacuerdo con esta afirmación, lo que sugiere que una minoría de empresas ha logrado adaptarse sin mayores problemas. Sin embargo, el 18.9% de indecisos refleja que algunas organizaciones aún se encuentran en un proceso de adaptación, con una experiencia variable dependiendo de su tamaño o preparación para enfrentar estos cambios.

Deducción: Las empresas más pequeñas y con menor infraestructura probablemente experimenten mayores dificultades para hacer frente a estas nuevas obligaciones.

Inducción: Esto implica que en el futuro será necesario optimizar los procesos de contribución, ya sea simplificando los procedimientos o ofreciendo apoyo a las empresas que aún enfrentan dificultades.

Ítem 13. Beneficios en seguridad social para trabajadores subcontratados



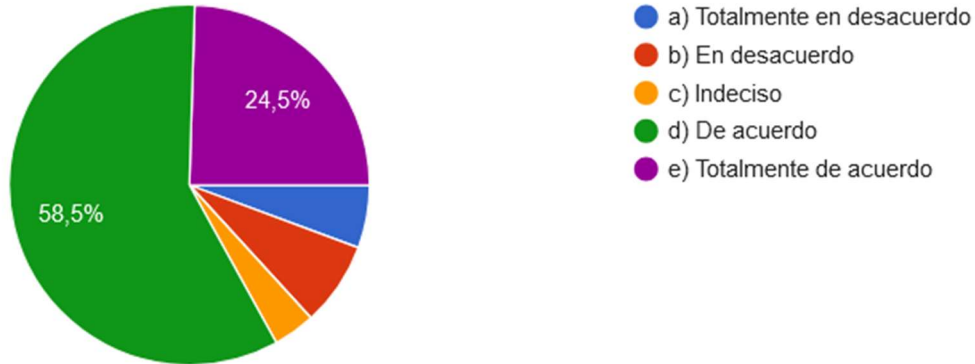
Gráfica 15 Opinión sobre los beneficios para los trabajadores en materia de seguridad social. Elaboración propia

Un 58.5% (suma de "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo") considera que los trabajadores subcontratados ahora disfrutan de mejores beneficios sociales, lo que indica un avance hacia la formalización laboral. Sin embargo, un 20.8% de indecisos sugiere que no todas las empresas han logrado regularizar las condiciones de los trabajadores de manera uniforme.

Deducción: Las mejoras en los beneficios de seguridad social son más evidentes en empresas que han regularizado rápidamente a su personal, pero hay segmentos donde la integración aún no es completa.

Inducción: A largo plazo, es probable que más empresas se alineen con las nuevas normativas, incrementando los beneficios para los empleados, aunque el costo podría trasladarse a los consumidores o impactar la rentabilidad empresarial.

Ítem 14. Aumento de las cotizaciones al IMSS e INFONAVIT



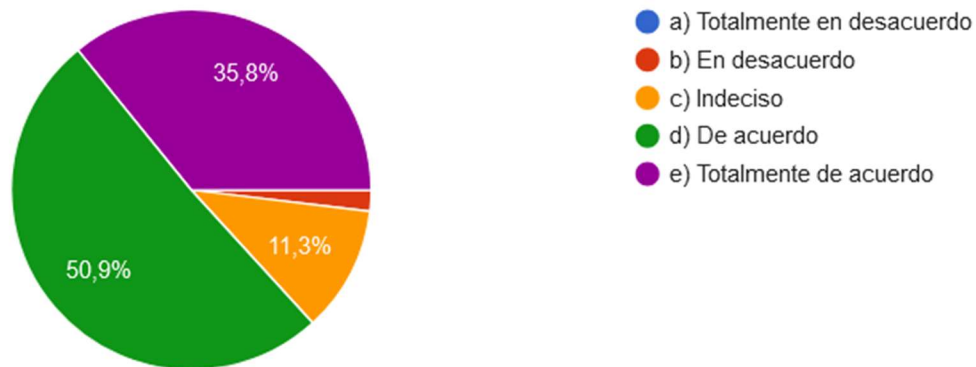
Gráfica 16 Opinión sobre el aumento en las cotizaciones del IMSS e INFONAVIT. Elaboración propia

Un 83% de los encuestados está de acuerdo en que las cotizaciones al IMSS e INFONAVIT han aumentado, lo que indica una carga financiera adicional para las empresas. Esta percepción refleja el impacto directo de la formalización laboral en las obligaciones empresariales.

Deducción: Las empresas, especialmente las pequeñas, podrían experimentar problemas de liquidez al tratar de cumplir con las nuevas cotizaciones.

Inducción: Si esta tendencia continúa, podríamos ver que algunas empresas opten por reducir sus plantillas o limitar las contrataciones para evitar mayores costos.

Ítem 15. Cumplimiento más riguroso de la seguridad social



Gráfica 17 Percepción sobre el cumplimiento sobre seguridad social. Elaboración propia

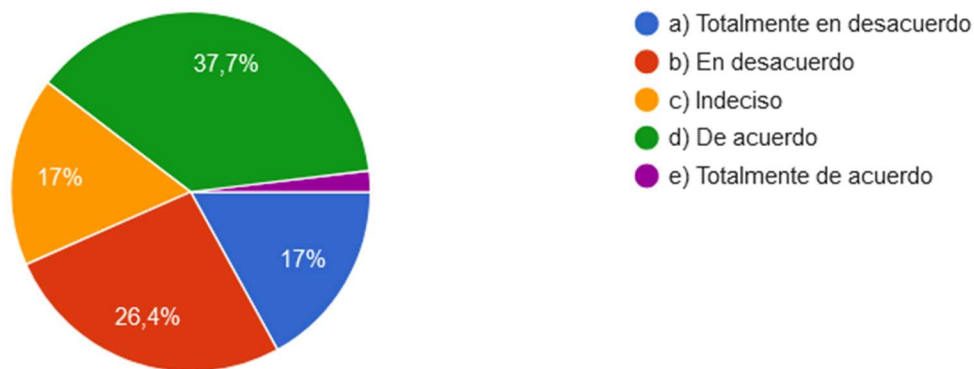
Un 86.7% (suma de "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo") confirma que el cumplimiento de las obligaciones se ha vuelto más estricto. Esto indica que la reforma ha intensificado la vigilancia por parte de las autoridades, lo que obliga a las empresas a ser más cuidadosas en la gestión de su personal y de sus contribuciones sociales.

Deducción: Este aumento en el rigor podría incentivar a las empresas a invertir en capacitación y asesoría para evitar sanciones.

Inducción: A futuro, se espera que las empresas se adapten y cumplan con las nuevas regulaciones, aunque podría aumentar la demanda de servicios de auditoría y asesoría especializada en temas fiscales y de nóminas.

Eje IV. Inscripción al REPSE y sus implicaciones

Ítem 16. Claridad y accesibilidad en el proceso de inscripción al REPSE



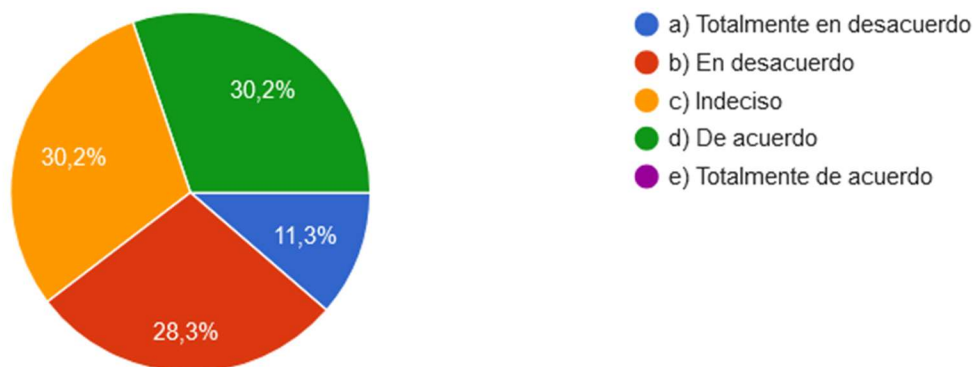
Gráfica 18 Opinión sobre el proceso de inscripción al REPSE. Elaboración propia

Solo el 39.6% de los encuestados considera que el proceso de inscripción al REPSE ha sido claro, mientras que un 43.4% está en desacuerdo o indeciso. Esto refleja que muchas empresas han encontrado obstáculos en la comprensión o acceso al registro, lo que sugiere la necesidad de mayor claridad en los procedimientos.

Deducción: Las empresas con menor acceso a asesoría podrían ser las más afectadas por la falta de claridad en los procesos.

Inducción: Con el tiempo, es probable que las autoridades mejoren la accesibilidad del REPSE mediante la digitalización o simplificación del proceso de inscripción.

Ítem 17. Facilidad en el proceso de renovación del REPSE



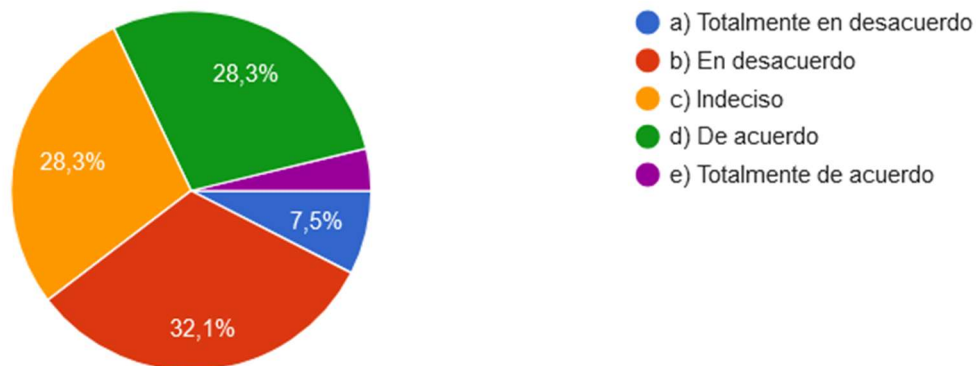
Gráfica 19 Opinión sobre el proceso de renovación del REPSE. Elaboración propia

La percepción está dividida: un 58.5% considera que el proceso no es sencillo ni claro, Esto sugiere que los trámites administrativos relacionados con la renovación del REPSE siguen siendo un desafío para las empresas.

Deducción: Este proceso puede desalentar a algunas empresas de continuar registradas, especialmente si los costos y la complejidad no se reducen.

Inducción: Es posible que se implementen reformas o programas de apoyo para facilitar la renovación del REPSE y promover la formalización continua.

Ítem 18. Cumplimiento con las informativas cuatrimestrales del ICSOE y SISUB



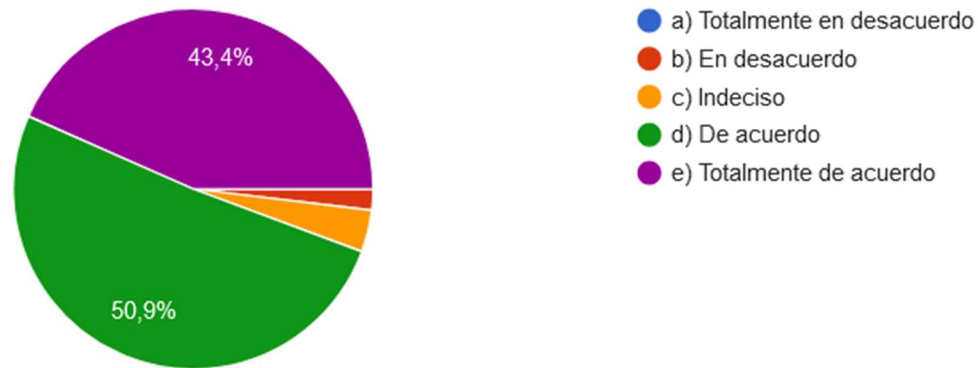
Gráfica 20 Opinión sobre el cumplimiento de las obligaciones cuatrimestrales. Elaboración propia

Un 39,6% de la muestra indica que las obligaciones no son fáciles de cumplir, lo que refleja la carga administrativa significativa que enfrentan las empresas. Esto sugiere que las nuevas normativas requieren recursos adicionales y personal capacitado para su cumplimiento.

Deducción: Las empresas más pequeñas podrían enfrentar mayores dificultades para cumplir con estas obligaciones, lo que podría llevar a un incumplimiento parcial o retrasos.

Inducción: A futuro, podríamos ver un aumento en la demanda de servicios de outsourcing especializado en gestión administrativa para cumplir con las obligaciones.

Ítem 19. Incremento en la carga administrativa para las prestadoras de servicios especializados derivado del REPSE



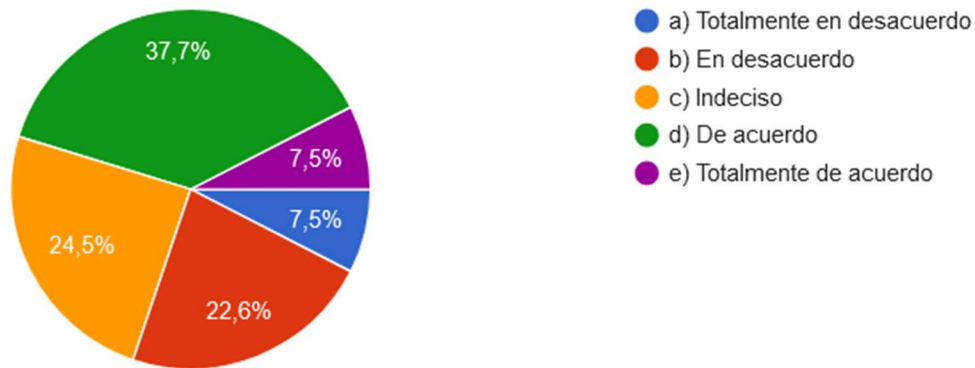
Gráfica 21 Opinión sobre el incremento de la carga administrativa derivada del REPSE. Elaboración propia

Un 94.3% está de acuerdo en que la carga administrativa ha aumentado. Esto confirma que la implementación de la reforma ha generado una presión significativa sobre las empresas para adaptarse a los nuevos requerimientos.

Deducción: Las empresas deberán invertir en tecnología y recursos humanos adicionales para gestionar esta carga.

Inducción: Es probable que, en el futuro, las empresas busquen automatizar procesos administrativos o contratar servicios externos para manejar sus obligaciones, tales como despachos especializados en REPSE, ICSOE, SISUB e inclusive SIROC.

Ítem 20. Requisitos para mantener el registro REPSE



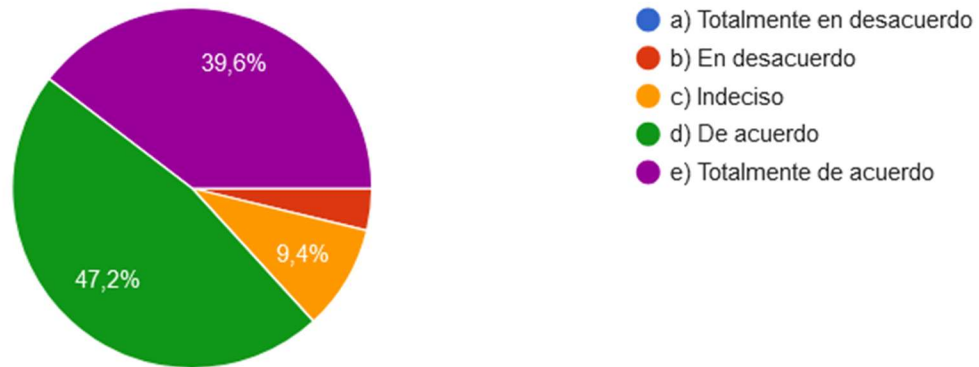
Gráfica 22 Opinión sobre la claridad de los requisitos para mantener el REPSE. Elaboración propia

Solo el 45.2% considera que los requisitos son razonables, lo que sugiere que existe cierta ambigüedad o complejidad en los mismos. Esto refleja la necesidad de mayor claridad por parte de las autoridades regulatorias.

Deducción: La falta de claridad puede generar incertidumbre y costos adicionales para las empresas que intentan cumplir con el REPSE.

Inducción: En el futuro, podríamos ver esfuerzos por parte de las autoridades para simplificar y hacer más accesibles estos requisitos.

Ítem 21. Demanda de recursos administrativos por el REPSE



Gráfica 23 Opinión sobre la demanda de recursos administrativos. Elaboración propia

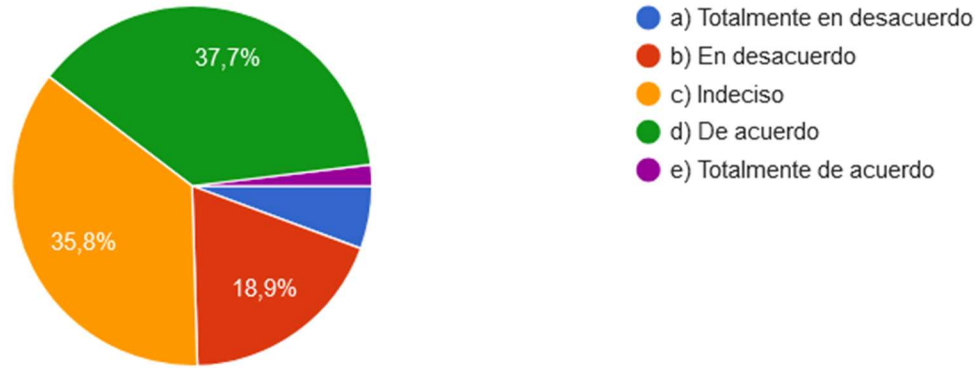
Un 86.8% de los encuestados (sumando “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”) considera que cumplir con las obligaciones fiscales del REPSE ha incrementado la demanda administrativa. Esto sugiere que las empresas han tenido que destinar más tiempo y personal para asegurar el cumplimiento, lo que ha incrementado sus costos operativos.

Deducción: Las empresas que no cuenten con áreas contables robustas pueden enfrentar mayores dificultades para gestionar esta carga adicional.

Inducción: A futuro, es probable que las empresas recurran cada vez más a servicios de asesoría contable o consultorías externas para enfrentar estos desafíos, lo que generará un nicho de oportunidad para despachos especializados.

Eje V. Transformaciones internas en las empresas

Ítem 22. Impacto en la estructura organizacional



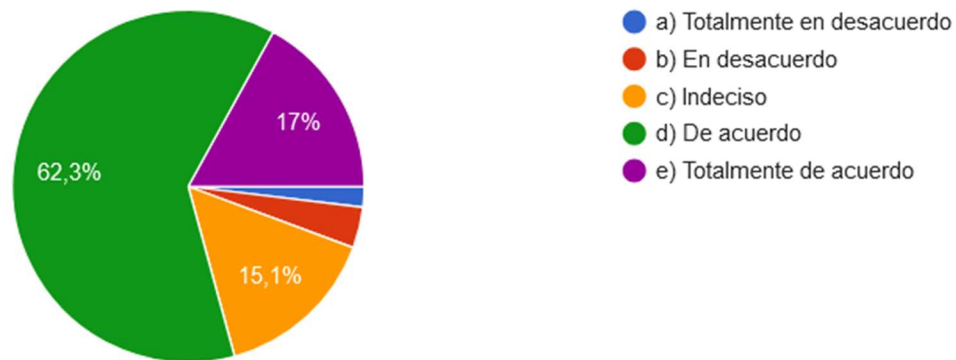
Gráfica 24 Opinión sobre el impacto de la estructura organizacional. Elaboración propia

Un 39.6% de los encuestados está de acuerdo con que la reforma ha mejorado la estructura organizacional de las empresas, pero un 35.8% se mantiene indeciso, reflejando que los efectos de la reforma aún no son del todo claros. Esto indica que algunas empresas han logrado optimizar sus operaciones, mientras que otras todavía están adaptándose.

Deducción: Las organizaciones más preparadas para integrar nuevas dinámicas laborales probablemente logren estructurarse mejor y obtener ventajas competitivas.

Inducción: Con el tiempo, se espera que más empresas ajusten su estructura interna para alinearse a las nuevas normativas, lo que podría traer mejoras organizacionales generalizadas en el mediano plazo.

Ítem 23. Mayor carga operativa para adaptarse a la reforma laboral – fiscal



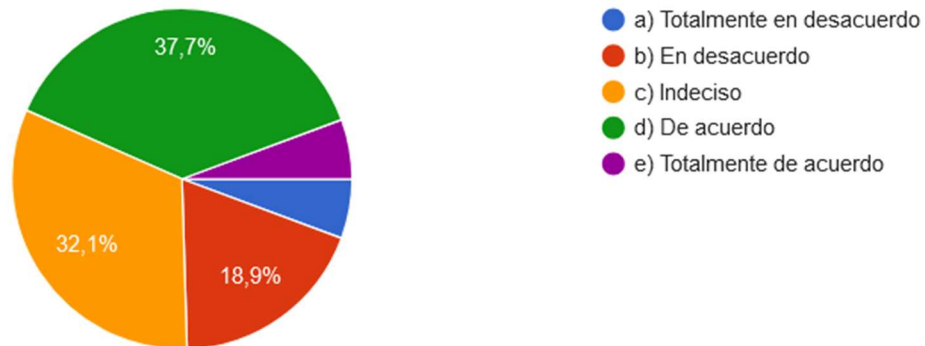
Gráfica 25 Opinión sobre la carga operativa para adaptarse a la reforma laboral – fiscal. Elaboración propia

Un 79.3% (suma de “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”) coincide en que la adaptación a la nueva normativa ha incrementado la carga operativa. Esto refleja que la implementación de la reforma no solo implica cambios fiscales, sino también transformaciones en la forma en que las empresas gestionan su personal y sus procesos internos.

Deducción: Las organizaciones que antes dependían fuertemente del outsourcing han sido las más afectadas, pues deben rediseñar procesos internos rápidamente.

Inducción: A largo plazo, esta mayor carga operativa podría empujar a las empresas hacia la automatización de procesos o hacia la contratación de servicios especializados para aliviar esta carga.

Ítem 24. Mejora en la relación empleador-trabajador



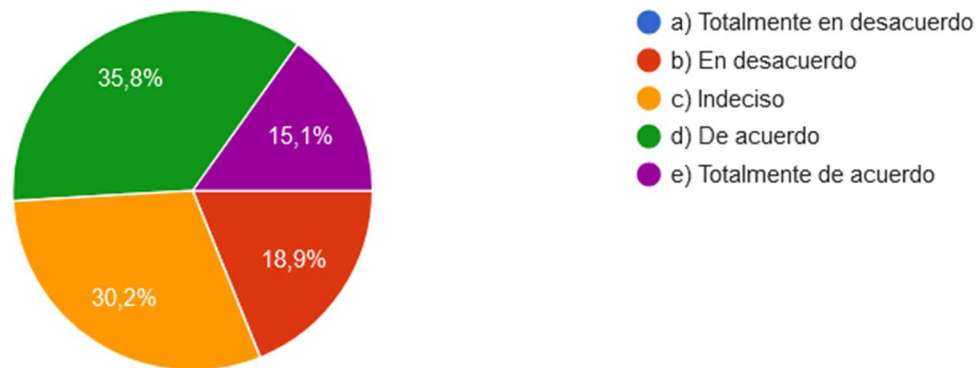
Gráfica 26 Percepción sobre la relación empleador-trabajador. Elaboración propia

Un 43.4% está de acuerdo en que la reforma ha mejorado la relación entre empleador y trabajador, pero un 32.1% se mantiene indeciso. Esto sugiere que algunas empresas han logrado mejorar su comunicación y transparencia interna al regularizar sus relaciones laborales, pero este no ha sido un cambio uniforme en todas las organizaciones.

Deducción: Las empresas que ya practicaban una gestión cercana y transparente con sus trabajadores han podido fortalecer la confianza y mejorar la motivación laboral tras la reforma.

Inducción: Con el tiempo, la formalización laboral podría consolidar relaciones más estables y productivas, pero esto dependerá de la capacidad de las empresas para gestionar adecuadamente a su personal bajo las nuevas regulaciones.

Ítem 25. Impacto negativo en la rentabilidad de las empresas



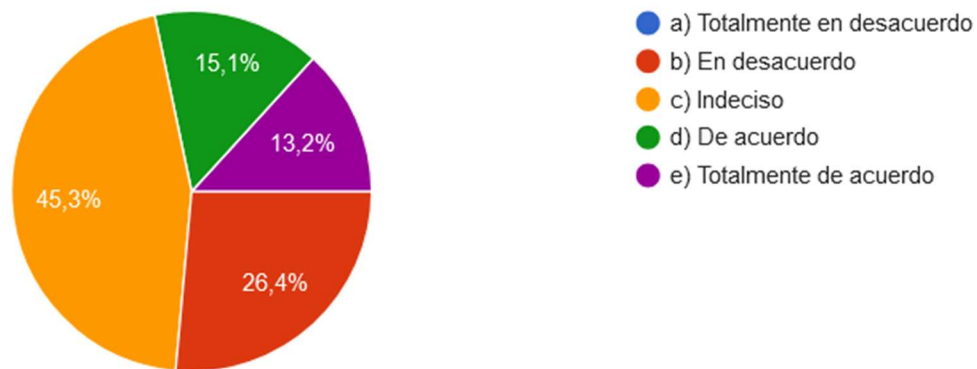
Gráfica 27 Opinión sobre la rentabilidad de las empresas derivado de la reforma. Elaboración propia

Un 50.9% de la muestra considera que las nuevas regulaciones han impactado negativamente en la rentabilidad empresarial. Esto refleja que la formalización de las relaciones laborales, aunque beneficiosa para los trabajadores, ha implicado costos significativos para las empresas, lo que afecta su competitividad.

Deducción: Las empresas más pequeñas o con márgenes de beneficio estrechos pueden estar enfrentando mayores dificultades para mantenerse rentables.

Inducción: Es posible que en el futuro algunas organizaciones busquen trasladar estos costos adicionales a los precios de sus productos o servicios, lo que podría impactar la economía general.

Ítem 26. Beneficios generales para trabajadores y empresarios



Gráfica 28 Beneficios generados a los trabajadores y empresarios. Elaboración propia

Solo un 28.3% de los encuestados (suma de “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”) considera que la reforma ha generado beneficios tanto para trabajadores como para empresarios, mientras que un 45.3% se mantiene indeciso. Esto refleja que los efectos de la reforma aún no son completamente visibles para todos los actores involucrados y que la transición ha sido más desafiante de lo esperado.

Deducción: Los beneficios para los trabajadores son más claros que para los empresarios, ya que la formalización ha traído nuevas obligaciones para las empresas, pero mejoras inmediatas para los empleados.

Inducción: A mediano y largo plazo, si las empresas logran adaptarse y optimizar sus procesos bajo el nuevo esquema regulatorio, es posible que la percepción de beneficios mutuos se consolide. Sin embargo, esto dependerá de que las políticas públicas acompañen a las empresas en este proceso de transición.

Análisis de los comentarios obtenidos en materia de subcontratación laboral y REPSE

Categoría de los comentarios	Aspecto Positivo	Aspecto Negativo
Complejidad del trámite	El conocimiento del tema facilita el proceso.	Trámite complicado y difícil de continuar sin experiencia; la plataforma presenta errores frecuentes.
Planificación fiscal	No identifican algún aspecto positivo en materia de planeación fiscal	Estrategias fiscales más agresivas impulsadas por las autoridades.
Beneficios para el trabajador	Mejora las condiciones laborales y reduce la precariedad.	Incremento de la carga administrativa y fiscal para los patrones.
Relaciones obrero-patronales	Relación más equilibrada entre trabajadores y empleadores.	Depende de decisiones políticas; hay incumplimientos por parte de algunas empresas.
Cumplimiento de obligaciones por empresas	La reforma obliga a cumplir obligaciones laborales.	Procedimientos confusos y laboriosos; algunas empresas continúan evadiendo obligaciones.
Implementación de la reforma	La idea es positiva; fomenta transparencia y formalidad.	Ejecución deficiente; falta de capacitación y apoyo digital para las empresas.
Impacto fiscal y administrativo	No se concluyeron aspectos positivos en los comentarios	Excesivas cargas fiscales y administrativas, afectando principalmente a MiPyMEs y aumentando la mortalidad de empresas.
Regulación de la subcontratación	Mejora la relación entre empresa y empleado.	Falta de capacitación y necesidad de un sistema digital eficiente para apoyar a los usuarios.
Plataforma REPSE	Mejora de la plataforma y su función para registrar empresas.	Persisten errores y trámites complejos; carga fiscal desproporcionada sobre los patrones.

Carga económica y administrativa	Formalización impulsa la ética y compromiso empresarial.	Genera más costos administrativos y fiscales que beneficios; se sugiere flexibilizar el proceso.
---	--	--

Tabla 4 Matriz de consistencia de los comentarios obtenidos en la aplicación del Instrumento número 1: Cuestionario. Elaboración propia.

Esta matriz de comentarios presenta los resultados obtenidos a partir de un cuestionario aplicado a especialistas en el área fiscal, reflejando sus perspectivas sobre la reforma relacionada con el REPSE y la subcontratación laboral. En términos generales, la reforma es vista como un avance significativo en la regulación del trabajo y la formalización de relaciones laborales, con beneficios tangibles para los trabajadores, como la mejora en sus condiciones y un mayor equilibrio en las relaciones obrero-patronales. Sin embargo, los especialistas también advierten que estos avances conllevan una mayor carga administrativa y fiscal para las empresas, lo que puede representar un obstáculo para su cumplimiento efectivo.

De acuerdo con los datos obtenidos durante la aplicación de este cuestionario a especialistas, se procede a establecer la siguiente matriz de consistencia que refleja su percepción u opinión sistematizada en porcentajes respecto a su grado de conformidad:

Tabla 5 Matriz de consistencia que sistematiza los resultados obtenidos en porcentaje a través del instrumento número 1: Cuestionario a especialistas en REPSE y subcontratación laboral. Elaboración propia.

Categoría	Conceptos			
¿Cuál es su especialidad?	Fiscal 57%	Contabilidad general 28%	Administrativo 9%	Auditoría 6%
Años de experiencia en el tema de subcontratación laboral:	Menor a un año 17%	De 1 a 3 años 83%		

Categoría	Número de Ítem	Ítem	Totalmente en Desacuerdo (%)	Concepto Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo (%)	Concepto En Desacuerdo	Indeciso (%)	Concepto Indeciso	De Acuerdo (%)	Concepto De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo (%)	Concepto Totalmente de Acuerdo	
Eje I: Impacto fiscal por la reforma	1	La prohibición del outsourcing ha aumentado la carga fiscal para las empresas	7.50%	Un pequeño porcentaje no percibe un incremento en la carga fiscal.	7.50%	Similar al grupo anterior, estos encuestados no identifican cambios significativos.	9.40%	Hay incertidumbre sobre el impacto fiscal de la reforma.	50.90%	La mayoría coincide en que ha habido un incremento en la carga fiscal.	24.50%	Un cuarto del total percibe un aumento importante en la carga fiscal.	
	2	Las empresas han experimentado mayores costos administrativos debido a la regularización de empleados anteriormente subcontratados.	5.70%	Pocos encuestados no perciben un aumento en los costos administrativos.	5.70%	Estos encuestados probablemente ya tenían sistemas eficientes antes de la reforma.	3.80%	Algunos aún no tienen claridad sobre si ha habido o no incremento en costos administrativos.	54.70%	Más de la mitad está de acuerdo en que regularizar empleados ha aumentado los costos administrativos.	30.20%	Una tercera parte considera este impacto como significativo.	
	3	La reforma ha generado una mayor transparencia en la declaración de impuestos para las empresas	5.70%	Pocos encuestados no ven mejoras en la transparencia fiscal.	11.30%	Un porcentaje mayor no percibe avances significativos en transparencia.		22.60%	Un cuarto del total aún no tiene una percepción clara sobre la transparencia generada.	47.20%	Casi la mitad ve mejoras en la declaración de impuestos tras la reforma.	13.20%	Un porcentaje menor considera que la transparencia ha mejorado considerablemente.
	4	La nueva legislación ha reducido la posibilidad de evasión fiscal por parte de las empresas que utilizaban la	5.70%	Muy pocos creen que la legislación no ha impactado la evasión fiscal.	11.30%	Un sector discreto opina que no se ha logrado el objetivo		7.50%	Algunos encuestados no tienen una posición definida sobre el tema.	58.50%	Una clara mayoría reconoce que la reforma ha reducido la evasión fiscal.	17%	Un segmento significativo percibe que la reducción ha sido muy evidente.

		subcontratación laboral				de reducir la evasión.						
	5	Las auditorías fiscales se han intensificado desde la implementación de la reforma	1.90%	Solo un pequeño grupo no percibe un aumento en las auditorías.	9.40%	Algunos encuestados no consideran que las auditorías hayan aumentado tras la reforma.	13.20%	Existen dudas entre algunos encuestados sobre si realmente ha habido un incremento en la fiscalización.	49.10%	Casi la mitad confirma un aumento en la frecuencia de auditorías fiscales.	26.40%	Un cuarto del total percibe que esta intensificación es considerable.
Eje II: Consecuencias en materia laboral	6	La reforma ha mejorado las condiciones laborales de los trabajadores anteriormente subcontratados	9.40%	Una minoría significativa cree que la reforma no ha logrado mejorar las condiciones laborales.	22.60%	Un sector amplio de los encuestados no percibe cambios positivos en las condiciones laborales de los trabajadores.	11.30%	Hay una proporción menor que no está segura del impacto de la reforma en este aspecto.	35.80%	Más de un tercio cree que las condiciones laborales sí han mejorado.	20.80%	Una quinta parte considera que el cambio en las condiciones laborales ha sido sustancial.
	7	Las empresas han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones laborales después de la prohibición de la	3.80%	Pocos encuestados no han identificado dificultades significativas.	18.90%	Un sector discreto considera que las empresas no han enfrentado tantos problemas	13.20%	Algunos no tienen claridad sobre las dificultades específicas enfrentadas por las empresas.	50.90%	La mitad del total confirma que las empresas han tenido problemas para cumplir con las obligaciones	13.20%	Un grupo menor percibe estas dificultades como graves o muy evidentes.

	subcontratación laboral				as para cumplir con las normativas.			es laborales.			
8	La reforma ha llevado a una mayor estabilidad en el empleo para los trabajadores	5.70%	Un pequeño porcentaje cree que la reforma no ha mejorado la estabilidad laboral.	17%	Algunos consideran que no se ha logrado generar estabilidad en el empleo.	34%	Un grupo significativo permanece indeciso sobre si la reforma ha mejorado la estabilidad.	34%	Una proporción similar está de acuerdo en que la reforma ha generado mayor estabilidad laboral.	9.40%	Solo un pequeño porcentaje percibe que el cambio ha sido muy positivo.
9	La contratación directa de empleados ha generado un incremento en la productividad empresarial	5.70%	Muy pocos creen que la contratación directa no afecta la productividad empresarial.	32.10%	Un segmento o significativo considera que la productividad no ha mejorado con la reforma.	35.80%	Un alto porcentaje no está seguro de si existe un vínculo entre contratación directa y productividad.	26.40%	Solo una cuarta parte percibe mejoras en la productividad empresarial.	9.40%	Una proporción pequeña considera que el impacto positivo en la productividad es importante.
10	Las empresas han reducido su plantilla de trabajadores debido a los costos asociados con la eliminación del outsourcing	1.90%	Muy pocos no perciben reducciones de plantilla debido a los costos de la reforma.	15.10%	Un grupo discreto considera que la reforma no ha impactado en las reducciones de plantilla.	24.50%	Un cuarto del total no está seguro sobre el impacto en las plantillas.	37.70%	Una mayoría cree que los costos de la reforma han llevado a las empresas a reducir su plantilla.	20.80%	Una quinta parte está completamente convencida de que este es un impacto significativo.

Eje III: Repercusiones en materia de Seguridad Social	11	La prohibición del outsourcing ha incrementado la cantidad de trabajadores afiliados al IMSS y otras instituciones de seguridad social	5.70%	Un pequeño porcentaje no considera que las afiliaciones hayan aumentado con la reforma.	11.30%	Un grupo discreto opina que no ha habido incrementos significativos en afiliaciones al IMSS.	13.20%	Algunos encuestados no tienen certeza sobre el impacto de la reforma en las afiliaciones.	62.30%	La mayoría coincide en que las afiliaciones al IMSS han aumentado significativamente tras la reforma.	7.50%	Una minoría considera que este aumento es evidente pero no muy sustancial.
	12	Las empresas han enfrentado dificultades para ajustar sus contribuciones al sistema de seguridad social derivado de la Reforma	0%	Ningún encuestado considera que no hay dificultades en ajustar las contribuciones.	5.70%	Solo un pequeño porcentaje percibe que las empresas no enfrentan dificultades significativas.	18.90%	Una minoría no tiene claridad sobre si estas dificultades existen o no.	47.20%	La mitad reconoce que las empresas enfrentan dificultades para ajustarse al sistema de seguridad social.	28.30%	Un cuarto del total percibe estas dificultades como particularmente graves.
	13	Los trabajadores anteriormente subcontratados ahora gozan de mayores beneficios en términos de seguridad social	7.50%	Algunos creen que los trabajadores no han obtenido mayores beneficios en seguridad social.	13.20%	Un porcentaje discreto considera que no se han dado mejoras sustanciales.	20.80%	Un segmento relevante no tiene seguridad sobre el impacto de la reforma en este tema.	47.20%	La mitad cree que los beneficios en seguridad social para los trabajadores han mejorado.	11.30%	Una minoría percibe mejoras significativas en términos de seguridad social.
	14	La reforma ha provocado un aumento en las cotizaciones que las empresas deben realizar	5.70%	Pocos encuestados no consideran que las cotizaciones hayan	7.50%	Un porcentaje pequeño no percibe un	3.80%	Un grupo muy reducido no tiene certeza sobre el aumento	58.50%	Una mayoría considerable está de acuerdo en que las cotizaciones	24.50%	Un cuarto del total percibe este aumento como algo muy evidente.

		al IMSS e INFONAVIT		aumentado tras la reforma.		impacto significativo en las cotizaciones.		de cotizaciones.		es han aumentado.		
	15	El cumplimiento de las obligaciones de seguridad social se ha vuelto más riguroso desde la implementación de la reforma	0%	Ningún encuestado considera que no se ha intensificado el rigor en el cumplimiento de estas obligaciones.	1.90%	Solo un pequeño porcentaje opina que no ha habido mayor rigor en las obligaciones de seguridad social.	11.30%	Algunos no tienen claridad sobre si las obligaciones se han vuelto más rigurosas.	50.90%	Más de la mitad considera que el cumplimiento de estas obligaciones se ha intensificado.	35.80%	Una tercera parte está completamente convencida de este incremento en el rigor del cumplimiento.
Eje IV: Inscripción al REPSE y sus implicaciones	16	El proceso de inscripción al REPSE ha sido claro y accesible para las empresas	17%	Un segmento significativo considera que el proceso de inscripción no es claro ni accesible.	26.40%	Más de un cuarto opina que este proceso presenta barreras importantes para las empresas.	17%	Algunos no están seguros sobre si el proceso de inscripción al REPSE es claro o no.	37.70%	Una parte relevante de los encuestados considera que el proceso es claro y accesible.	1.90%	Muy pocos perciben el proceso como completamente claro y sin complicaciones.
	17	La renovación del registro REPSE cada tres años es un proceso sencillo y bien definido	11.30%	Un grupo reducido considera que la renovación no presenta mayores dificultades.	28.30%	Más de un cuarto opina que la renovación REPSE no es sencilla ni está bien definida.	30.20%	Una proporción significativa no tiene claridad sobre la sencillez de este proceso.	30.20%	Una minoría cree que la renovación cada tres años está bien definida y es sencilla.	0%	Ningún encuestado considera este proceso como totalmente claro o sin problemas.

18	Las obligaciones cuatrimestrales de presentar informes ante el IMSS y otras autoridades son fáciles de cumplir para las empresas	7.50%	Algunos creen que las obligaciones cuatrimestrales son completamente manejables.	32.10%	Una gran proporción considera que cumplir con estas obligaciones es complicado.	28.30%	Una parte considerable no está segura sobre la facilidad de cumplimiento de las obligaciones cuatrimestrales.	28.30%	Algunos opinan que estas obligaciones son relativamente manejables para las empresas.	3.80%	Un pequeño porcentaje está completamente de acuerdo en que estas obligaciones son fáciles de cumplir.
19	La reforma y el REPSE han incrementado significativamente la carga administrativa en las empresas prestadoras de servicios especializados	0%	Ningún encuestado cree que no ha habido incremento en la carga administrativa.	1.90%	Solo un pequeño porcentaje considera que no ha habido incremento significativo en la carga administrativa.	3.80%	Algunos no están completamente seguros sobre si la carga administrativa ha aumentado.	50.90%	Más de la mitad considera que la carga administrativa ha aumentado considerablemente.	43.40%	Casi la mitad percibe que el incremento administrativo ha sido sustancial y evidente.
20	Los requisitos fiscales y laborales para mantener el registro REPSE son razonables y claros para las empresas	7.50%	Un pequeño porcentaje considera que los requisitos son completamente claros y razonables.	22.60%	Más de un quinto cree que los requisitos no son ni razonables ni claros.	24.50%	Un segmento significativo no tiene una posición clara sobre si los requisitos son razonables.	37.70%	Un grupo considerable está de acuerdo en que los requisitos son razonables y claros.	7.50%	Solo una minoría cree que estos requisitos son totalmente claros y manejables.
21	Cumplir con las obligaciones fiscales derivadas del REPSE ha	0%	Ningún encuestado cree que estas obligaciones no	3.80%	Una pequeña minoría considera que el REPSE	9.40%	Un sector discreto no tiene claridad sobre si estas	47.20%	Una mayoría considera que las obligaciones fiscales	39.60%	Casi dos quintos del total están completamente de acuerdo con

		generado una mayor demanda de recursos administrativos		incrementaron la demanda administrativa.		no ha incrementado significativamente esta carga.		obligaciones han incrementado los recursos administrativos.		del REPSE han incrementado significativamente la carga.		este incremento en la demanda administrativa.
Eje V: Transformaciones internas en las empresas	22	La reforma sobre subcontratación ha tenido un impacto positivo en la estructura organizacional de las empresas	5.70%	Algunos creen que la reforma no ha generado mejoras en la estructura organizacional.	18.90%	Un porcentaje discreto opina que la reforma no ha beneficiado la estructura interna de las empresas.	35.80%	Más de un tercio no tiene certeza sobre si hubo un impacto positivo en la estructura organizacional.	37.70%	Una mayoría relativa está de acuerdo en que la reforma impactó positivamente en la estructura organizacional.	1.90%	Solo una minoría ve estos cambios como muy positivos y evidentes.
	23	Las empresas han enfrentado una mayor carga operativa para adaptarse a la prohibición del outsourcing	1.90%	Muy pocos creen que la carga operativa no ha incrementado tras la reforma.	3.80%	Solo un pequeño porcentaje considera que no hubo un incremento significativo en la carga operativa.	15.10%	Una minoría no tiene una posición clara sobre si la carga operativa aumentó.	62.30%	Más de la mitad considera que la carga operativa se ha incrementado considerablemente tras la reforma.	17%	Una parte significativa está completamente de acuerdo con que este incremento es evidente.
	24	Los cambios introducidos por la reforma han mejorado la relación entre empleador y trabajador	5.70%	Un pequeño porcentaje considera que la reforma no ha mejorado esta relación.	18.90%	Un sector discreto opina que la relación empleador-trabajador no ha	32.10%	Un tercio del total no tiene una percepción clara sobre este impacto.	37.70%	Una mayoría relativa considera que los cambios introducidos han mejorado la relación	5.70%	Solo una minoría está completamente convencida de que esta relación ha mejorado significativamente.

					mejorado con la reforma.				entre empleador y empleado.		
25	El cumplimiento de las nuevas regulaciones ha afectado negativamente la rentabilidad de las empresas	0%	Ningún encuestado cree que las nuevas regulaciones no afectan la rentabilidad.	18.90%	Un quinto considera que las nuevas regulaciones no han afectado negativamente la rentabilidad.	30.20%	Un grupo considerable permanece indeciso sobre el impacto en la rentabilidad.	35.80%	Más de un tercio está de acuerdo en que estas regulaciones han impactado negativamente la rentabilidad.	15.10%	Una parte significativa está completamente de acuerdo con este impacto negativo.
26	En general, la reforma sobre subcontratación ha generado beneficios para los trabajadores y empresarios	0%	Ningún encuestado considera que la reforma no ha generado beneficios en general.	26.40%	Un cuarto considera que no se han generado beneficios significativos para ambas partes.	45.30%	Casi la mitad del total no tiene una posición clara sobre los beneficios generales de la reforma.	15.10%	Una minoría relativa cree que la reforma ha generado beneficios para trabajadores y empresarios.	13.20%	Un pequeño porcentaje está completamente convencido de estos beneficios generales.

Esta información servirá de base para establecer las premisas necesarias para configurar los alcances cualitativos que circundan esta reforma laboral con carácter fiscal para las empresas prestadoras de servicios especializados y sus trabajadores.

3.6.2 Aplicación entrevista a un contador especialista en REPSE

Nombre el instrumento: “Desafíos y estrategias en la implementación del REPSE: Experiencia del sector automotriz desde la perspectiva de un asesor fiscal”

Guión de la entrevista aplicada

Eje 1. Identificación del empresario y su empresa

1. ¿Cuál es su nombre completo, edad y sexo?
2. ¿Hace cuánto tiempo ha desempeñado esta actividad?
3. ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?
4. ¿Cómo se clasifican las diferentes áreas o departamentos de su empresa?
5. ¿Cuántos clientes y proveedores tiene su empresa en promedio? Especificar cada uno.

Eje 2. Actividades especializadas que realiza y su relación con el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE)

6. ¿Cuáles son los servicios especializados que presta a sus principales clientes?
7. ¿Qué tipo de obras desempeña? ¿Pone a disposición a sus trabajadores en beneficio de terceros (clientes)?
8. ¿Cuándo tramitó su REPSE y cuáles fueron los requisitos solicitados?
9. ¿Tuvo alguna dificultad para tramitar su REPSE?
10. ¿Cuántos intentos realizó para inscribir su REPSE antes de tener una respuesta favorable?
11. ¿Su registro REPSE ha sido objeto de modificación, cancelación o renovación?

Eje 3. Impacto fiscal del REPSE y la reforma laboral en materia de contribuciones

12. Con la entrada en vigor del REPSE y la reforma por subcontratación laboral ¿Cuáles son las obligaciones que le han surgido como empresario y/o contribuyente fiscal?
13. ¿Cuáles son las dificultades que ha enfrentado para hacer frente a sus obligaciones?
14. ¿Cuáles son los obstáculos que ha enfrentado su empresa con esta reforma?
15. ¿Qué facilidades administrativas en materia laboral, fiscal y de seguridad social reconoce que le ha brindado el gobierno a partir de la reforma?
16. ¿Qué requerimientos adicionales le han solicitado sus clientes a partir de la reforma?
17. ¿Cuál ha sido el impacto en las contribuciones (impuestos) que ha tenido que pagar a partir de la reforma?
18. ¿Considera que ha tenido un efecto negativo o positivo en el cálculo de sus impuestos a partir de la entrada del REPSE?
19. ¿Qué impuestos han incrementado o disminuido con la entrada en vigor de la reforma?
20. ¿Puede proporcionarnos información financiera sobre el impacto fiscal?
21. ¿Ha sido sujeto de alguna revisión en materia laboral, fiscal o de seguridad social derivado del REPSE?
22. ¿Ha sido sujeto de alguna sanción o multa derivado de incumplimiento relacionado al REPSE?

Eje 4. Estrategias y adaptaciones a la empresa por la Reforma y el REPSE

23. ¿Qué estrategias ha implementado en su contabilidad para hacer frente a la reforma?
24. ¿Qué estrategias ha implementado en su administración y control interno para hacer frente a la reforma?
25. ¿Qué estrategias ha implementado con respecto a sus impuestos para hacer frente a la reforma?

26. ¿Ha recurrido a realizar algún cambio en la estructura de su gobierno corporativo, objeto o domicilio sociales o fiscal de su empresa?
27. ¿Al calce de la reforma, ha necesitado realizar la segregación de sus actividades o creación de nuevas empresas o sociedades? Explique, por favor.
28. ¿Considera que ha tenido éxito al operar con su actividad económica y ha afrontado correctamente los retos que implican con la entrada en vigor de esta reforma?

Objetivo del instrumento

Documentar la experiencia y perspectiva práctica del contador Ismael Flores en la implementación del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) y la gestión de la subcontratación laboral, con el fin de identificar los retos, estrategias y efectos fiscales y administrativos que esta regulación ha generado en las empresas prestadoras de servicios especializados al sector automotriz en Puebla, contribuyendo a la comprensión de los impactos reales de la reforma en el entorno empresarial y su adaptación a las nuevas normativas.

Información obtenida en la aplicación de la entrevista

En el marco de la reforma laboral que regula la subcontratación y la creación del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), Ismael Flores, asesor fiscal y financiero, compartió su experiencia en el tema, destacando los retos y estrategias que ha implementado con sus clientes. Actualmente, Flores se enfoca en nóminas y estrategia fiscal, asesorando a más de 30 clientes, de los cuales cinco están registrados en el REPSE. La mayoría de estos clientes pertenece al sector automotriz, donde desempeñan labores de inspección y control de piezas.

Trámite y dificultades para el registro REPSE

Flores mencionó que uno de los principales desafíos al obtener el REPSE fue la falta de especificidad en el objeto social de algunas empresas. En al menos dos casos, el proceso de inscripción tardó casi un año debido a que la Secretaría del Trabajo requería que el objeto social fuera más preciso. La solución fue reformular los objetos sociales a través de una asamblea extraordinaria y reducirlos a los más relevantes para cumplir con los criterios del REPSE. Esto mejoró significativamente los tiempos de respuesta y permitió obtener el registro tras varios intentos fallidos.

Asimismo, explicó que, aunque en 2023 enfrentaron demoras de hasta tres meses en los procesos notariales, este año la situación ha mejorado. También resaltó que el REPSE ha obligado a sus clientes a ser más diligentes en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y laborales.

Obligaciones derivadas del REPSE y su impacto en la operación

Flores destacó que el cumplimiento de las obligaciones fiscales bajo el REPSE ha generado incrementos significativos en las cargas económicas de las empresas, especialmente en las cuotas obrero-patronales y el IVA. Sin embargo, consideró que esta reforma ha reducido malas prácticas, como la evasión de la formalización de empleados, y ha beneficiado tanto a los trabajadores como al fisco, aunque a costa de mayores costos para los empleadores.

A nivel administrativo, el REPSE ha fomentado la implementación de controles internos más rigurosos, como la redacción de manuales de control interno y la asignación clara de roles y responsabilidades. Estas medidas han resultado en una gestión más eficiente y en el cumplimiento puntual de las declaraciones fiscales mensuales, como el ICISOE y el SISUB.

Estrategias para mitigar el impacto fiscal y laboral

Para reducir la carga fiscal, Flores explicó que algunas empresas están implementando automatización mediante software, robots y otros sistemas de inteligencia artificial, reduciendo así su dependencia del capital humano. Otra estrategia común es la subcontratación de servicios especializados a través de despachos externos, lo que permite deducir estos gastos y reducir las obligaciones patronales. También se utilizan beneficios como vales de despensa y servicios de comedor para optimizar la carga tributaria, respetando siempre las disposiciones legales.

En términos generales, Flores consideró que la reforma ha sido positiva, ya que ha mejorado las prácticas empresariales y ha reducido irregularidades en la contratación de personal. No obstante, reconoció que uno de sus clientes sigue teniendo dificultades para adaptarse, principalmente en el cumplimiento oportuno de las obligaciones laborales, lo que podría derivar en la suspensión de su registro en el REPSE.

Finalmente, Flores enfatizó que el éxito en la adaptación a esta reforma depende de la capacidad de cada empresa para ajustar su estructura operativa y financiera. Señaló que, aunque la implementación ha generado beneficios, también implica un reto constante para mantener la competitividad y la rentabilidad en sectores con alta carga regulatoria.

3.6.3 Análisis de los datos obtenidos por la Unidad de Análisis: Grupo CIP

En el presente apartado se exponen los resultados obtenidos en el análisis económico y fiscal correspondiente a la unidad de análisis denominada GRUPO CIP, empresa prestadora de servicios especializados dentro del sector de instalación eléctrica y mantenimiento industrial. El propósito de esta sección es evidenciar los efectos cuantificables que la reforma en materia de subcontratación laboral (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021) ha tenido en su estructura salarial, sus cargas fiscales y en las cuotas de seguridad social, derivadas del cumplimiento obligatorio de las disposiciones del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

Para tal efecto, se presenta la siguiente tabla comparativa con los datos correspondientes a los ejercicios fiscales comprendidos entre 2018 y 2024, en la que se reflejan los montos erogados por concepto de pago de salarios, ISR retenido y pago de cuotas de seguridad social, así como una gráfica ilustrativa que permite visualizar de manera comparativa la evolución de dichos costos a lo largo del periodo analizado. Los resultados permiten observar una tendencia ascendente a partir del año 2021, año en el que entra en vigor la reforma, lo que refleja el impacto financiero que ha supuesto la transición hacia la formalización laboral plena para una empresa como GRUPO CIP.

AÑO	PAGO DE SALARIOS	ISR RETENIDO	PAGO DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL
2018	\$473,849.97	\$1,314.52	\$ 180,062.99
2019	\$383,419.82	\$1,252.69	\$ 141,865.33
2020	\$774,390.92	\$6,792.00	\$ 278,780.73
2021	\$929,579.03	\$15,513.00	\$ 331,673.80
2022	\$1,268,803.37	\$44,720.00	\$ 440,147.89
2023	\$790,018.27	\$20,636.00	\$ 294,044.80
2024	\$867,968.55	\$62,288.00	\$ 329,828.05
TOTALES	\$5,488,029.93	\$152,516.21	\$1,996,403.59

Tabla 6 Pago de salarios, retenciones de ISR y cuotas de seguridad social de Grupo CIP del año 2018 al año 2024. Elaboración propia con datos proporcionados por la empresa.



Ilustración 16 Gráfica comparativa sobre el incremento de los sueldos pagados por la empresa Grupo CIP. Elaboración propia con datos de la empresa.

Análisis interpretativo de los resultados

El análisis de la información revela una tendencia de crecimiento sostenido en las cargas laborales de la empresa, particularmente en los rubros de pago de salarios y cuotas de seguridad social, lo cual coincide temporalmente con la implementación de la reforma en materia de subcontratación laboral y con la obligación de inscripción en el REPSE.

En el año 2018, GRUPO CIP destinaba un monto total de \$473,849.97 al pago de salarios; sin embargo, para el ejercicio 2022 dicho monto ascendió a \$1,268,803.37, lo que representa un incremento del 167.7 %. Este aumento no obedece a una expansión significativa en la plantilla, sino a la formalización obligatoria de relaciones laborales que anteriormente podían manejarse mediante esquemas de contratación externos. La eliminación de los intermediarios generó una transferencia directa de responsabilidades fiscales y laborales hacia la empresa, que ahora debe absorber el costo completo de la relación de trabajo conforme a los artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo reformada.

Este fenómeno ha implicado para GRUPO CIP un incremento estructural en sus costos fijos de operación, afectando directamente su rentabilidad. Mientras que en años anteriores la empresa podía optimizar su plantilla con mayor flexibilidad, actualmente enfrenta una rigidez operativa derivada de la obligación de mantener al personal en nómina, cumplir con el pago íntegro de prestaciones, reparto de utilidades, seguridad social y retenciones fiscales, lo cual incrementa su exposición financiera frente a las variaciones en la demanda de servicios.

En relación con el ISR retenido, se observa un crecimiento aún más pronunciado: de \$1,314.52 en 2018 a \$62,288.00 en 2024, lo que equivale a un aumento superior al 4,600 %. Este incremento refleja el efecto combinado de una mayor base salarial y de una fiscalización más estricta derivada del nuevo marco normativo. Conforme al artículo 99 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, la empresa debe efectuar la retención y entero de dicho impuesto sobre los sueldos y salarios de los trabajadores. En consecuencia, la empresa ha tenido que destinar mayores recursos

financieros para cumplir con sus obligaciones fiscales mensuales, lo cual ha reducido su liquidez y capacidad de maniobra.

Por su parte, el pago de cuotas de seguridad social aumentó de \$180,062.99 en 2018 a \$440,147.89 en 2022, lo que representa un crecimiento del 144 %. Este comportamiento guarda relación con el cumplimiento del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, que impone la responsabilidad solidaria entre contratante y contratista, así como la obligación de presentar informes cuatrimestrales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. De este modo, la empresa no solo enfrenta un incremento en las cuotas patronales, sino también en los costos administrativos asociados a la documentación, supervisión y reporte periódico de los contratos celebrados, requisito indispensable para conservar la vigencia del registro REPSE ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Aunque en el ejercicio 2024 se advierte una ligera disminución en el pago de cuotas de seguridad social (\$329,828.05), ello no significa una reducción en las obligaciones, sino una estrategia de ajuste interno implementada por la empresa para mitigar la carga financiera mediante la reorganización de personal y la optimización de horas laborales. Este comportamiento refleja el esfuerzo de GRUPO CIP por mantener su viabilidad operativa en un entorno donde las obligaciones patronales se han intensificado y los márgenes de utilidad se han reducido considerablemente.

Interpretación global del impacto económico y fiscal

El conjunto de indicadores analizados permite concluir que la reforma de 2021 ha tenido para GRUPO CIP un impacto económico negativo y sostenido, evidenciado en el incremento de los costos laborales y fiscales. La empresa ha pasado de un modelo operativo flexible a un esquema de alta rigidez normativa, caracterizado por una sobrecarga de obligaciones fiscales, administrativas y de seguridad social, que limita su capacidad de expansión y reduce su rentabilidad neta.

Si bien la formalización laboral fortalece el cumplimiento legal y la protección de los trabajadores, en el caso de las empresas prestadoras de servicios especializados implica un desequilibrio financiero derivado de la transferencia de responsabilidades desde el esquema de subcontratación hacia el patrón directo. En consecuencia, GRUPO CIP enfrenta el reto de mantener su competitividad en el mercado a pesar de la creciente presión fiscal y del alto costo de cumplimiento que demanda el REPSE.

En términos de política pública, el caso analizado permite observar cómo una medida destinada a combatir la evasión fiscal puede, simultáneamente, comprometer la estabilidad económica de las micro, pequeñas y medianas empresas que dependen de la subcontratación especializada como parte esencial de su modelo de negocio. El equilibrio entre la formalidad y la sostenibilidad financiera continúa siendo el principal desafío para este tipo de organizaciones.

3.7 Conclusión del Capítulo III. Diseño metodológico e investigación de campo

La metodología aplicada —basada en la combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos— permitió recopilar evidencia sólida sobre la percepción de los contadores y empresarios frente al REPSE. Los resultados mostraron coincidencias claras: el cumplimiento ha generado costos administrativos y fiscales más altos, pero también ha impulsado la formalización de prácticas laborales y contables. El análisis de campo confirmó la validez de la hipótesis al revelar que las obligaciones impuestas por el nuevo marco normativo superan los beneficios laborales directos para los trabajadores. Este capítulo consolidó la base empírica necesaria para proponer estrategias de mejora en materia de control interno.

CAPÍTULO IV. HACIA UNA GUÍA DE CONTROL INTERNO Y BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PRESTADOR DE SERVICIOS U OBRAS ESPECIALIZADAS

La entrada en vigor de la Reforma en materia de Subcontratación laboral en México ha traído consigo cambios profundos en la forma en que operan las prestadoras de servicios u obras especializadas. El Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) representa un esfuerzo gubernamental para regular, transparentar y supervisar dichas actividades, exigiendo a las empresas un mayor compromiso en el cumplimiento de obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social.

Ante este complejo panorama regulatorio, y atendiendo las inquietudes manifestadas en la aplicación de las técnicas de esta investigación, dirigida principalmente a contadores, asesores y empresarios, las prestadoras requieren recomendaciones y estrategias que les permitan obtener, mantener y renovar su inscripción ante la STPS, evitando en todo momento negativas o cancelaciones de su registro que pueden derivar en sanciones o pérdidas económicas significativas. Este capítulo, se orienta hacia la formulación de soluciones claras, prácticas y efectivas que permitan a las empresas anticiparse y gestionar adecuadamente las diferentes etapas: desde la preparación inicial para la inscripción en el REPSE, el cumplimiento de las obligaciones que derivan del registro, y hasta la supervisión durante las inspecciones realizadas por el IMSS, SAT, INFONAVIT y la STPS.

El objetivo de esta guía de control interno es ofrecer un marco práctico que integre lo fiscal, lo laboral y lo operativo, permitiendo a las empresas anticiparse a posibles sanciones, mantener la continuidad de sus operaciones y fortalecer la confianza ante clientes y autoridades.

4.1 Recomendaciones previas a registrar un servicio u obra especializada ante el REPSE

En esta sección se establecen las posibles prevenciones o soluciones que una empresa prestadora de servicios especializados debe considerar al momento de prestar un servicio y obra especializada.

1. De primera instancia, es importante que la empresa identifique si es necesario que su actividad sea inscrita ante el padrón de la STPS, para lo cual es importante que sean planteadas las siguientes preguntas:

¿Existe una puesta a disposición de los trabajadores por parte del contratista en favor del beneficiario de los servicios u obras especializadas?

Si la respuesta a esta interrogante es “No”, desde un punto de vista estricto conforme a la norma, no es necesario que el prestador de servicios se inscriba ante el citado padrón (REPSE).

En caso de que la respuesta sea sí, es necesario que el prestador se inscriba ante el REPSE, y cumpla con todas las obligaciones que conlleva.

2. Previo a la inscripción al Padrón REPSE, diversas empresas prestadoras de servicios especializados han percibido problemas al momento de solicitar su inscripción. Esto se debe a que al momento de realizar la solicitud, la opinión de cumplimiento emitida por el SAT, IMSS e INFONAVIT presenta un estatus negativo, es decir, incumplimiento; en este sentido, la autoridad laboral emite de manera automática un Aviso de negación del registro (a través del correo electrónico). Por tal motivo, se sugiere a la empresa prestadora de servicios que realice una consulta previa de las opiniones de cumplimiento de las mencionadas autoridades fiscales, con el fin de constatar que se encuentren en estatus positivo, o inclusive, si existiera algún incumplimiento, éste se subsane oportunamente antes de realizar la solicitud de registro.
3. Antes de ingresar la solicitud, es importante que el prestador de servicios cuente con su registro ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), ya que es indispensable contar el número de registro ante este Instituto,

para poder proceder con el registro de la solicitud. Se propone que los prestadores atiendan este requisito desde el momento que realizan la apertura de su registro patronal del IMSS, ya que no sólo es un requisito para solicitar el REPSE, si no que es una obligación contar con un Convenio ante el INFONACOT enunciada en el artículo 132 fracción XXVI Bis de la Ley Federal del Trabajo.

4. Al momento de registrar los datos de la persona física o moral sujeta al registro, es indispensable manifestar correctamente los datos de contacto: correo electrónico y números telefónicos donde la empresa pueda atender oportunamente cualquier llamado de la autoridad laboral e inclusive fiscal. Además, se recomienda que la empresa capture su domicilio fiscal correctamente para ser localizado ante cualquier inspección por parte de la autoridad laboral. En caso de que los datos de contacto o domicilio no se encuentren debidamente registrados, puede derivar en la cancelación del registro. Los medios de contacto y domicilio deben estar en constante supervisión por parte de la empresa prestadora de servicios especializados.
5. Al momento de ingresar la solicitud, es importante que los archivos que se adjunten a la solicitud sean legibles y que el texto sea lo más claro posible, sobre todo en los documentos relacionados con el objeto social, tales como el acta constitutiva, considerando que el portal sólo acepta archivos con tamaño máximo de 2 megabytes (MB). Esta limitante ocasiona que el registrante incurra en comprimir significativamente el tamaño de los archivos, lo que puede ocasionar una disminución en la calidad del texto, colores o imagen. Ante esta circunstancia, se considera pertinente revisar a detalle el archivo que se ingrese al portal y corroborar su calidad para evitar un Acuse de negación.
6. Se sugiere que la empresa registrante corrobore el requisito indispensable que establece el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que las actividades especializadas a desempeñar no formen parte del objeto social ni de la actividad preponderante del beneficiario de los servicios, esto con el objetivo de evitar recaer en la subcontratación indebida a que hace referencia el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo; por tal motivo, es inexorable que el prestador de servicios, revise minuciosamente la actividad que va a registrar en la solicitud del REPSE, y que será la que prestara al beneficiario de los servicios.

Para cumplir con esta labor, se recomiendan las siguientes líneas de acción:

- a) Solicitar el acta constitutiva (en el caso de persona moral o asociaciones) y constancia de situación fiscal del beneficiario de los servicios, y cotejar con los documentos propios de la empresa prestadora de servicios. Esta acción permite verificar que la actividad contratada no forme parte del objeto social o actividad preponderante del beneficiario de los servicios.
- b) Comparar la actividad económica registrada en la constancia de situación fiscal, la actividad o giro manifestado ante el Seguro de Riesgos de Trabajo del IMSS, que figuran en el Aviso de Registro Patronal y las Cédulas de determinación de cuotas obrero patronales generadas a través del Sistema Único de Autodeterminación (SUA), y el objeto social dentro del acta constitutiva (en el caso de personas morales); esta acción se realiza en aras de encontrar homogeneidad entre y armonía en la actividad económica preponderante o el objeto social del prestador de servicios, con el objetivo puntual de evitar la negativa del registro por discordancia en las actividades.
- c) Se recomienda enfáticamente a las empresas prestadoras de servicios especializados que, antes de efectuar su inscripción en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), lleven a cabo una revisión minuciosa de su objeto social o actividad preponderante, particularmente en el caso de las personas morales o sociedades mercantiles.

En la práctica notarial tradicional, ha sido común que al momento de constituir sociedades, se recomiende incluir diversas actividades dentro del objeto social con el propósito de otorgar mayor flexibilidad operativa y evitar modificaciones frecuentes mediante actas extraordinarias. Sin embargo, tras la entrada en vigor de la reforma laboral en materia de subcontratación y la implementación del REPSE, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 establece claramente que se considera subcontratación prohibida cuando una empresa presta servicios especializados a otra empresa y dichas actividades forman parte del objeto social o actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria.

Por esta razón, resulta indispensable que, al momento de constituirse, las empresas dedicadas a la prestación de servicios especializados definan de manera clara, concisa y estrictamente limitada la actividad especializada que prestarán a terceros,

evitando así contar con un objeto social amplio y variado que pudiera generar riesgos de incurrir en subcontratación indebida.

Asimismo, se recomienda a aquellas empresas ya constituidas cuyo objeto social sea extenso o comprenda múltiples actividades no especializadas, que procedan a realizar una asamblea extraordinaria en la que reduzcan y delimiten de forma precisa su objeto social, adecuándolo exclusivamente a la actividad preponderante y a los servicios especializados específicos que ofrecen o pretenden ofrecer a las empresas beneficiarias.

Esta acción preventiva permitirá minimizar sustancialmente los riesgos de infracciones normativas relacionadas con la subcontratación especializada, asegurando mayor claridad y cumplimiento legal frente a las autoridades laborales y fiscales competentes.

Con lo anterior se pretende facilitar el proceso de registro del prestador de servicios u obras especializados, y de esta manera evitar incurrir en alguna causal de negativa del registro al REPSE, o inclusive de cancelación en un futuro. Cabe destacar, que es imprescindible que el prestador contratista tome todas las precauciones que determine pertinentes y reciba la asesoría adecuada en esta materia.

4.2 Recomendaciones posteriores a la obtención del REPSE

Cuando el prestador de servicios u obras especializadas, ha obtenido el REPSE ante la autoridad laboral, porque así lo determinó conforme a la primera recomendación enunciada en la sección anterior, y comienza a prestar los servicios en cuestión, es importante tener en cuenta que la incorporación a este registro conlleva a diversas responsabilidades y obligaciones en materia laboral, fiscal y administrativa; en este sentido, es indispensable que el prestador del servicio implemente un estricto **control interno** en las actividades que debe desempeñar para encontrarse en un adecuado horizonte de cumplimiento que le permita subsistir con su registro y evitar la cancelación.

La presentación oportuna y correcta de la información relacionada con contratos, trabajadores y salarios ante organismos como el IMSS e INFONAVIT es crucial para mantener vigente el REPSE y operar económicamente sin complicaciones laborales o fiscales.

En este contexto, el monitoreo permanente y la actualización continua de la información y el cumplimiento de las obligaciones se puede conseguir mediante la aplicación de las siguientes prácticas:

4.3 Recomendaciones para la elaboración del contrato de servicios u obras especializadas

Es recomendación que el contrato cumpla con los siguientes lineamientos para coadyuvar al cumplimiento de la legislación vigente:

a) Cumplir con el contenido del contrato:

El contenido del contrato del prestador de servicios debe redactarse cumpliendo los requisitos principales que establecen la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Infonavit y el derecho federal común, por tal motivo, se recomienda cumplir con los siguientes campos:

- **Objeto claro y detallado:** Define con exactitud las actividades especializadas contratadas, verificando que no coincidan con el objeto social o actividad preponderante del contratante.
- **Datos completos de las partes:** Incluye nombre o denominación social, RFC, domicilios fiscales y datos de los representantes legales.
- **Registro REPSE vigente:** Incorpora expresamente el número y folio de inscripción en el padrón REPSE.
- **Lugar de ejecución de los servicios:** Describe el lugar exacto donde se realizarán las actividades especializadas.

- **Vigencia y duración:** Señala claramente la fecha de inicio y término de la prestación de servicios o ejecución de obras.
- **Monto y forma de pago:** Establece claramente el importe total del contrato, calendario de pagos, medios de pago y condiciones específicas.
- **Cláusulas sobre obligaciones laborales y de seguridad social:** Incluye obligaciones respecto al pago puntual de salarios, prestaciones, aportaciones al IMSS e INFONAVIT, y obligaciones fiscales ante el SAT.
- **Condiciones de terminación anticipada:** Describe los escenarios específicos en los que el contrato podría darse por terminado antes de la fecha prevista

b) Formalidades generales para cumplir:

- **Formalidad:** Preferentemente celebra el contrato por escrito, firmado por ambas partes en todas sus páginas, para mayor seguridad jurídica.
- **Coherencia entre actividades:** Asegúrate de que las actividades descritas coincidan exactamente con las del REPSE, objeto social y constancia de situación fiscal.
- **Conservación documental:** Conserva copia del contrato firmado y toda la documentación relacionada (pagos, nóminas, comprobantes del IMSS, SAT e INFONAVIT) durante al menos cinco años.
- **Relación con las informativas ICSOE y SISUB:** Registra los contratos correctamente ante las plataformas del IMSS (ICSOE) y del INFONAVIT (SISUB), entregando los reportes cuatrimestrales de manera puntual.

c) Sugerencias adicionales

- ❖ **Asesoría legal especializada:** Contrata a un asesor legal experto para la elaboración o revisión del contrato, garantizando así el cumplimiento pleno de las obligaciones.
- ❖ **Revisión periódica:** Actualiza y revisa periódicamente tus contratos conforme a cambios legislativos o requerimientos de la STPS.

- ❖ **Anexos detallados:** Incluye anexos técnicos o específicos que amplíen detalles sobre el alcance de los servicios o descripción de procesos.
- ❖ **Comunicación clara con el cliente:** Mantén una comunicación abierta con el contratante sobre cualquier cambio operativo o administrativo relevante.
- ❖ **Protocolos ante inspecciones:** Diseña protocolos internos claros para responder rápidamente a cualquier inspección o requerimiento de información por parte de las autoridades.
- ❖ **Capacitación interna:** Capacita regularmente a tu personal operativo y administrativo sobre las obligaciones derivadas del contrato para evitar omisiones o errores involuntarios.

La adopción integral de estas recomendaciones permitirá a las prestadoras de servicios especializados asegurar una gestión efectiva de sus contratos, y alineada con las exigencias normativas del REPSE y la STPS.

Con el objetivo de sintetizar las recomendaciones antes presentadas, se procede a generar una matriz de consistencia que permita detallar de manera clara y concisa las principales exigencias que deben plasmarse en un contrato de prestación de servicios especializados:

Tabla 7 Matriz de consistencia: Requerimientos de los contratos de prestación de servicios u obras especializadas.

Categoría	Elementos a considerar	Recomendaciones prácticas
Contenido obligatorio del contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto del contrato (actividades especializadas). • Datos completos (RFC, domicilio, representantes). • Registro REPSE vigente (número y folio). • Lugar exacto de prestación. • Vigencia (inicio y término). • Monto total y forma de pago. • Obligaciones laborales y fiscales. • Condiciones de terminación anticipada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Añadir anexos técnicos o específicos para mayor detalle. • Revisar minuciosamente que actividades coincidan exactamente con REPSE y objeto social.
Requisitos generales	<ul style="list-style-type: none"> • Formalidad escrita y firmas en cada página. • Coherencia con objeto social y constancia fiscal. • Custodia documental mínimo cinco años. • Inscripción en ICISOE (IMSS) y SISUB (INFONAVIT). 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar asesoría legal especializada en la elaboración o revisión del contrato. • Realizar revisiones periódicas conforme a cambios legislativos.
Gestión administrativa continua	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación clara con clientes. • Protocolos internos para inspecciones y requerimientos. • Capacitación interna regular 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer y difundir protocolos internos claramente. • Capacitar continuamente al personal administrativo y operativo.

	sobre obligaciones contractuales.	
--	-----------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia

4.4 Recomendaciones de “Compliance” y revisión constante

El cumplimiento normativo constituye una práctica esencial para garantizar la continuidad operativa y la permanencia en el mercado de las empresas prestadoras de servicios especializados. La experiencia obtenida a partir del trabajo de campo y las entrevistas con asesores fiscales y contadores permite identificar la necesidad de establecer mecanismos internos de revisión constante, control documental y prevención de incumplimientos.

Las siguientes recomendaciones se orientan a fortalecer la gestión administrativa y fiscal de las empresas, mediante acciones que aseguren la entrega oportuna de las informativas cuatrimestrales, la actualización permanente de los datos registrados y la verificación periódica de las opiniones de cumplimiento emitidas por las autoridades. Estas medidas buscan anticipar posibles contingencias y minimizar riesgos que pudieran afectar la estabilidad jurídica o financiera de las prestadoras de servicios especializados.

1. Cumplimiento oportuno de las informativas cuatrimestrales:

Entregar puntualmente la información cuatrimestral requerida por el IMSS (ICSOE) e INFONAVIT (SISUB), evitando irregularidades en la información presentada sobre trabajadores, salarios y contratos, pues cualquier inconsistencia puede generar no solo negativas posteriores en renovaciones, sino procedimientos de cancelación inmediata del registro REPSE (Libro proporcionado por usuario, pág. marcada).

Es importante que el prestador de servicios especializados elabore un expediente con todos los contratos que se realicen en el periodo cuatrimestral que corresponda.

El prestador de servicios tiene la obligación comunicar al Instituto las altas, bajas y modificaciones de salario en plazos no mayores a cinco días hábiles, en términos del artículo 15 fracción I de la Ley del Seguro Social. A manera de recomendación, se sugiere al prestador de servicios realizar el alta con un día de anticipación a la fecha de inicio de la obra o el servicio especializado y cumplir el correcto protocolo de ingreso del trabajador a la empresa.

Respecto a las informativas cuatrimestrales, las cuales representan una importante obligación y carga administrativa para las empresas prestadoras de servicios, como lo revela la aplicación de los cuestionarios a los contadores y asesores fiscales, se procede emitir un diagrama de flujo que sirva de apoyo al prestador o su asesor para anticipar las necesidades que surjan antes y durante el cumplimiento de esta importante obligación:

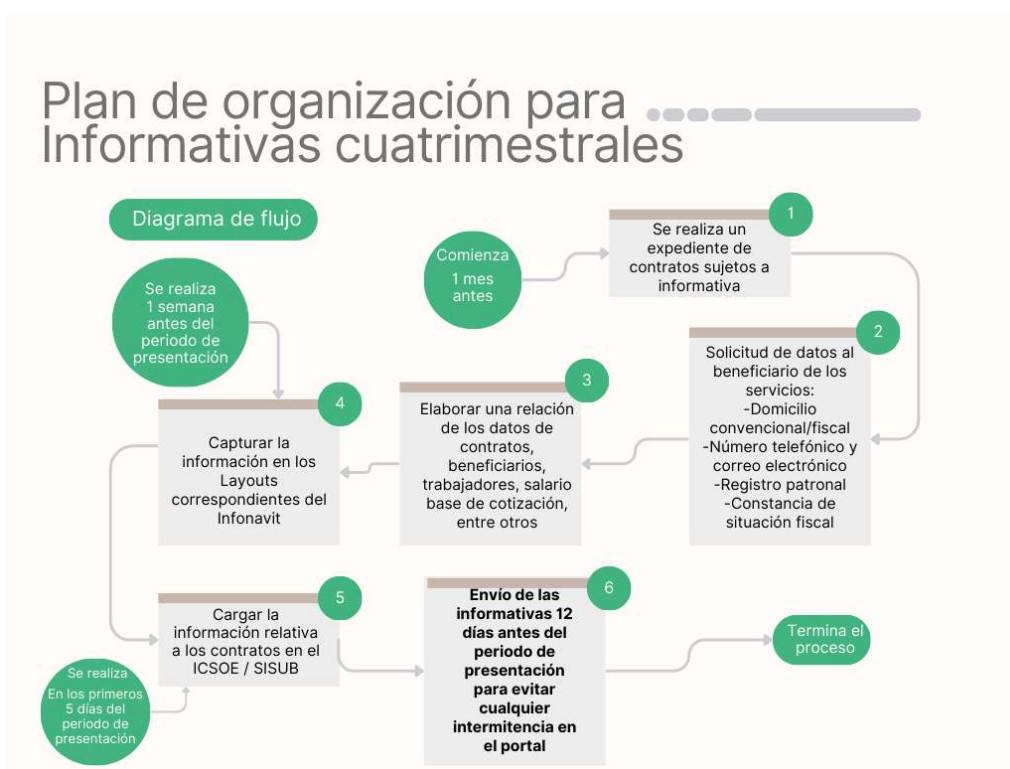


Diagrama 1 Plan de organización para la presentación de informativas cuatrimestrales. Fuente: Elaboración propia

2. Actualización constante de datos e información dentro del padrón:

Mantener actualizados los datos ante la plataforma REPSE, incluyendo cambios mínimos en actividades, objeto social, domicilio fiscal o representantes legales, pues una desactualización podría considerarse incumplimiento o causal de cancelación por parte de la autoridad.

El prestador de servicios debe tener en cuenta esta recomendación, a fin de evitar llamados por parte de la autoridad, que no sean contestados en tiempo y forma, y deriven en la cancelación del registro.

3. Monitoreo de las opiniones de cumplimiento:

Realizar revisiones constantes y preventivas de las opiniones fiscales de cumplimiento, ya que la STPS podría proceder con cancelaciones basándose en opiniones negativas de cumplimiento del IMSS, SAT o INFONAVIT por razones que pueden ser consideradas técnicas o de forma, y no necesariamente de fondo.

Aludiendo al punto anterior, durante la aplicación de los instrumentos, algunos asesores manifestaron que en los periodos mensuales que no tuvieron la prestación de algún servicio u obra especializada, por tal motivo, optaron por registrar el aviso de baja del personal correspondiente ante el IMSS; este acto generó que la opinión de cumplimiento del Seguro Social se emitiera con estatus: “Sin opinión”, lo cual significa que es diferente al estatus “Positiva”.

El hecho de que la opinión de cumplimiento del IMSS marque un estatus diferente a “Positivo”, generó avisos masivos a los contribuyentes por parte de la STPS en colaboración con el IMSS, derivado de la ratificación del “Mecanismo de Intercambio de Información entre el IMSS / STPS para las Prestadoras de Servicios Especializados o de Ejecución de Obras Especializadas”, firmado el 22 de noviembre de 2023, a través del cual se exhorta al prestador de servicios registrado

ante el REPSE a revisar y regularizar su situación ante el IMSS. Cabe destacar que el motivo de emisión es por encontrar el estatus de cumplimiento de sus obligaciones diferente a “Positivo”; además advierte que en caso de no regularizarse, podría cancelarse el registro en términos del artículo Décimo Quinto, incisos c) y d) del Acuerdo publicado en el DOF, el 24 de mayo de 2021, y sus respectivas Acuerdos modificatorios publicados el 03 de febrero de 2023 y el 21 de febrero de 2024.

A continuación, se presenta como anexo a este párrafo, el contenido del Aviso que se generó por obtener una opinión diferente a positiva:



Gobierno de México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

REPSE
Registro de Prestadoras de Servicios
Especializados y Obras Especializadas



Ciudad de México, a 28 de enero de 2025.

Se hace de su conocimiento que, como parte de las acciones de coordinación entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el pasado 22 de noviembre de 2023, se firmó el "Mecanismo de Intercambio de Información entre el IMSS / STPS para las Prestadoras de Servicios Especializados o de Ejecución de Obras Especializadas", cuya finalidad es promover y verificar el puntual cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social de las personas con registro vigente en el Padrón de Prestadoras de Servicios Especializados o de Ejecución de Obras Especializadas (REPSE).

En este sentido, **se le exhorta a revisar y, en su caso, regularizar su situación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social**, ya que, con corte al **27 de enero de 2025**, la consulta de su opinión de cumplimiento de obligaciones fiscales ante el Instituto arrojó un **resultado distinto a positivo**.

En caso de no regularizar su situación, la STPS **podría cancelar el registro que le otorgó como prestador de servicios especializados o ejecutor de obra especializada**, toda vez que, de conformidad con el artículo Décimo Quinto, incisos c) y d), del Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de mayo de 2021 y sus respectivos Acuerdos modificatorios de fecha 03 de febrero de 2023 y 21 de febrero de 2024, el registro otorgado por la STPS puede cancelarse en cualquier momento cuando se dejen de cumplir los requisitos o requerimientos que sirvieron de sustento para el otorgamiento del mismo en términos de lo establecido en el primer párrafo del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, ya que entre dichos requisitos se establece que **se encuentre al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia fiscal y de seguridad social**.

En caso de requerir orientación respecto de cómo generar la opinión de cumplimiento ante el IMSS, ponemos a su disposición las siguientes opciones:

- **Minisitio:** ingrese a www.imss.gob.mx/opinion-cumplimiento en el apartado de "Particulares". Es importante que tenga e-firma vigente y recuerde que el acceso al "Escritorio virtual" es solo para persona físicas o representantes legales.
- **Servicio de atención telefónica:** 800 623 2323 opción 5 y luego 5, de lunes a viernes, en un horario de 09:00 a 18:00 horas, tiempo de la Ciudad de México.

Para llevar a cabo su regularización, acuda a la Subdelegación del IMSS que le corresponda, donde podrá obtener más información sobre créditos fiscales firmes o cualquier otra situación que pudiera provocar que su opinión de cumplimiento haya resultado distinta a positiva.

Cumplir nos conviene a todas y todos

Este mensaje no crea derechos ni establece obligaciones distintas a las contenidas en las disposiciones legales vigentes, por lo que no implica ningún tipo de acción legal, instancia, diligencia o resolución de carácter vinculatorio; única y exclusivamente conlleva efectos informativos y de orientación.



Félix Cuevas 301, Colonia del Valle, Benito Juárez, 03100 Ciudad de México, CDMX. Tel: 55 2000 5300 www.gob.mx/stps

Ilustración 17 Aviso masivo emitido por la STPS para las prestadoras con opinión de cumplimiento diferente a "Positiva"

Con esta premisa, se deduce que en caso de no tener trabajadores registrados ante el IMSS, inclusive si el motivo es porque no hay obras o servicios especializados a desempeñar, las prestadoras de servicios obtendrían su opinión de cumplimiento negativo, y por ende, serían acreedoras a un aviso de advertencia por parte de la autoridad laboral.

En el caso preciso del contador entrevistado, se hizo un recuento en el número de días entre el que se efectuó la última baja de personal y la fecha en que se recibió el Aviso masivo, el cual dio como resultado un total de 56 días; en este sentido, en promedio, esto representa una revisión automática en el cambio del estatus de la opinión por parte de la autoridad laboral en un lapso promedio de dos meses contados a partir de la baja.

Ante este hecho, las recomendaciones para la empresa prestadora de servicios especializados sería la siguiente:

1. En caso de ser posible, considerar mantener de manera permanente a un trabajador inscrito ante el IMSS, soportado debidamente con un contrato para el trabajador por tiempo indeterminado, además cumplir con el pago oportuno al Seguro Social y las correspondientes retenciones de nómina a la SHCP; con esta actividad, se logra que la prestadora no reciba un Aviso de posible cancelación de su REPSE.
2. Si la prestadora no tuviera la solvencia suficiente para cubrir las cuotas de los periodos que no tiene un servicio u obra especializada, podría considerar dar de baja al trabajador, que debió haberse registrado su alta como empleado con carácter de “eventual” ante el IMSS, y respaldarlo debidamente con un contrato laboral por tiempo u obra determinados. De esta manera, tiene un margen recomendado de 30 días para volver a efectuar una obra o servicio especializado, y volver a incorporar a algún trabajador ante el seguro social.

En el caso de que no se realice actividad alguna posterior a ese lapso, se recomienda dar de alta nuevamente a un trabajador de tipo eventual a la empresa, o comenzar el procedimiento de baja del registro REPSE conforme a los Acuerdos de carácter general. Esto permitirá al prestador de servicios garantizar mantener en un horizonte de tiempo determinado la vigencia y cumplimiento de obligaciones con el REPSE.

Con estas recomendaciones se pretende que el prestador de servicios mantenga sus operaciones económicas respecto de los servicios u obras especializadas que desempeña a un tercero beneficiario, y además previene un correcto cumplimiento de sus obligaciones ante autoridades laborales y fiscales.

4.5 Guía integral para la optimización de las cargas fiscales relacionadas a la nómina en Empresas prestadoras de servicios especializados

1. Comprensión de la Previsión Social y su Impacto Fiscal

La previsión social se refiere al conjunto de beneficios y prestaciones otorgados por el empleador con el objetivo de satisfacer necesidades presentes o futuras de los trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el cumplimiento de sus obligaciones o el disfrute de sus derechos constitucionales. Estas prestaciones pueden tener implicaciones fiscales significativas tanto para el empleador como para el empleado.

a) Definición y Objetivos de la Previsión Social

La previsión social busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores y puede incluir beneficios como:

- Subsidios por incapacidad
- Becas educacionales para trabajadores o sus hijos
- Guarderías infantiles
- Actividades culturales y deportivas
- Seguros de vida y gastos médicos
- Fondos de ahorro
- Vales de despensa

Estas prestaciones, al cumplir con ciertos requisitos, pueden estar exentas de ISR y no integrar el Salario Base de Cotización (SBC) para efectos de las contribuciones de seguridad social.

b) Beneficios Fiscales de la Previsión Social

La correcta implementación de prestaciones de previsión social permite:

- Para el trabajador: Recibir beneficios adicionales sin incrementar su carga tributaria, ya que ciertos ingresos están exentos de ISR según el artículo 93 de la Ley del ISR.
- Para el empleador: Reducir la base gravable para el cálculo de las contribuciones de seguridad social, disminuyendo así el monto de las cuotas patronales al IMSS, INFONAVIT y RCV.

Artículo 27 de la Ley del Seguro Social

Este artículo establece los conceptos que integran y los que se excluyen del Salario Base de Cotización (SBC). Entre las prestaciones excluidas del SBC se encuentran:

1. Instrumentos de trabajo: Herramientas, ropa y otros similares necesarios para el desempeño del trabajo.
2. Aportaciones a fondos de ahorro: Siempre que se cumplan ciertos requisitos, como aportaciones iguales del trabajador y del patrón, y que el trabajador no pueda retirarlas más de dos veces al año.
3. Cuotas al IMSS y aportaciones al INFONAVIT: Las cuotas pagadas por el patrón y las aportaciones al INFONAVIT no se consideran parte del SBC.
4. Alimentación y habitación: Proporcionadas en especie y de forma onerosa, es decir, cuando el trabajador paga por ellas al menos el 20% del valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA).
5. Despensas: En especie o mediante vales, hasta el 40% del valor de la UMA.
6. Premios por asistencia y puntualidad: Hasta el 10% del salario base de cotización cada uno.
7. Aportaciones a planes de pensiones: Establecidos por el patrón o derivados de contratación colectiva, que cumplan con los requisitos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).
8. Horas extras: Dentro de los límites establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Es fundamental que estas prestaciones estén debidamente registradas en la contabilidad del patrón para ser consideradas exentas del SBC.

Artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Este artículo enumera los ingresos exentos del ISR para los trabajadores, incluyendo:

1. Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades: Conforme a las leyes o contratos de trabajo.
2. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro: En los casos previstos por la ley.
3. Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral: Otorgados de manera general conforme a las leyes o contratos de trabajo.
4. Seguros de vida y gastos médicos: Proporcionados de manera general, según las políticas de la empresa.
5. Vales de despensa: Otorgados de manera general y que no excedan el 40% del valor de la UMA.
6. Fondo de ahorro: Siempre que las aportaciones del patrón sean iguales a las del trabajador y no excedan el 13% del salario del trabajador.

Es importante destacar que la exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año (Camara de Diputados del H.Congreso de la Unión, 2024).

4.6 Diseño estratégico de una nómina fiscalmente eficiente

Una nómina bien estructurada permite optimizar la carga fiscal del patrón, especialmente si se integran correctamente las percepciones y deducciones conforme a la legislación vigente. A continuación, se detallan estrategias clave:

Estructura Mixta de Remuneraciones

Incluir percepciones mixtas (gravadas y exentas), permite reducir tanto el ISR retenido al trabajador como las cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT. La estrategia consiste en otorgar:

- Una parte del salario en efectivo (gravado).
- Una proporción en prestaciones de previsión social exentas (despensa, vales, transporte, reembolsos médicos).
-

Ejemplo práctico: Un trabajador con un ingreso mensual bruto de \$12,000 puede recibir:

Concepto	Importe	Tratamiento Fiscal
Sueldo base	\$8,000	Gravado (ISR, IMSS)
Vales de despensa	\$1,500	Exento hasta 40% UMA
Reembolso médico	\$1,000	Exento
Bono de puntualidad/asistencia	\$1,000	No integra SBC si no rebasa 10%
Fondo de ahorro (patrón)	\$500	Exento (si cumple requisitos)

Esta estrategia permite disminuir el Salario Base de Cotización (SBC) y, por tanto, las cuotas patronales, sin reducir el ingreso neto del trabajador.

Deducciones Autorizadas y Requisitos Fiscales del Art. 27 LISR

Requisitos para que la previsión social sea deducible:

De acuerdo con el artículo 27, fracción XI de la LISR, las erogaciones por previsión social serán deducibles si:

- Se otorgan de manera general a todos los trabajadores.
- Se entregan por medios válidos (ej. vales mediante monedero electrónico autorizado por el SAT).
- Se respaldan con documentación comprobatoria (CFDI, contratos colectivos, políticas internas).

Importante: Se debe cumplir además con el artículo 99 de la LISR en cuanto a obligaciones del patrón:

- Efectuar las retenciones correctas de ISR.
- Expedir CFDI por pagos.
- Inscribir a los trabajadores al IMSS.

Límite de deducibilidad del 47% o 53% (fracción XXX del art. 28 LISR)

La Ley impone una limitante para deducir pagos exentos al trabajador (como previsión social):

- **53% deducible** si las prestaciones no disminuyen respecto al ejercicio anterior.
- **47% deducible** si las prestaciones disminuyen.

Esto busca evitar la **asimetría fiscal**: que el patrón deduzca gastos por los que el trabajador no paga ISR.

¿Cómo aumentar la deducibilidad al 53%?

- Otorgar prestaciones constantes o superiores cada año.
- Documentar adecuadamente las prestaciones (tablas de prestaciones, políticas internas, CFDI).

- Comparar porcentajes de prestaciones año con año conforme a reglas de la Resolución Miscelánea Fiscal.

4.8 Ejes rectores de una guía de control interno de las obligaciones derivadas del REPSE

1. Enfoque de control interno proactivo

Tradicionalmente, el control interno se ha asociado a la supervisión contable o financiera. Sin embargo, en el contexto del REPSE, el control interno adquiere una dimensión estratégica: se orienta a la prevención del riesgo regulatorio.

Las empresas deben desarrollar políticas que permitan:

- Verificar que su objeto social y actividades económicas sean congruentes con los servicios registrados en el REPSE.
- Documentar cada contrato con evidencias legales, fiscales y laborales vinculadas.
- Contar con protocolos de revisión interna mensual y cuatrimestral, alineados con los plazos del ICSOE e INFONAVIT SISUB.

Este enfoque proactivo permite que la empresa se convierta en su primer auditor de cumplimiento, identificando y corrigiendo posibles inconsistencias antes de ser detectadas por las autoridades.

2. Innovación tecnológica y compliance digital

El cumplimiento normativo en la era post-REPSE no puede desligarse de la digitalización.

La guía propone el uso de tecnologías emergentes para optimizar procesos de control interno:

- **Sistemas ERP** (Enterprise Resource Planning, por sus siglas en inglés) integrados con módulos de nómina, contabilidad y contratos, que generen reportes automáticos compatibles con los requerimientos del ICSOE y SISUB.
- **Tableros de control fiscal** (dashboards) que permitan monitorear en tiempo real los indicadores clave de cumplimiento, como fechas de envío, vigencia del REPSE, opiniones positivas del IMSS o SAT y cargas patronales acumuladas.
- Implementación de **inteligencia artificial contable**, capaz de detectar inconsistencias en las nóminas o contratos, así como advertir sobre fechas próximas a vencimientos o reportes cuatrimestrales.
- **Firmas electrónicas avanzadas y repositorios digitales seguros** (nube certificada) para almacenar contratos, reportes y comprobantes de cumplimiento.

De esta forma, el control interno se transforma en un sistema vivo, automatizado y predictivo, capaz de reducir la carga administrativa y elevar la confiabilidad de la información.

3. Dimensión humana del cumplimiento

El cumplimiento efectivo depende tanto de la tecnología como del factor humano. Por ello, la guía propone:

- Capacitar de manera continua al personal contable, jurídico y administrativo en temas de REPSE, ICSOE, SISUB, LFT y seguridad social.
- Crear comités internos de cumplimiento, integrados por representantes de contabilidad, recursos humanos y dirección general, encargados de revisar indicadores de cumplimiento y tomar decisiones preventivas.
- Incorporar códigos de ética y conducta fiscal, que promuevan la integridad en el manejo de la información y la presentación de reportes a autoridades.

La profesionalización del personal es clave para fortalecer la cultura de legalidad dentro de la organización y prevenir riesgos reputacionales.

4. Control documental y trazabilidad de la información

La trazabilidad documental es un eje central del control interno. Cada contrato de servicios especializados debe estar acompañado por un expediente integral que contenga:

- Contrato de prestación de servicios firmado y vigente.
- Opiniones de cumplimiento fiscal, IMSS e INFONAVIT.
- Evidencia del registro REPSE.
- Comprobantes de pago de cuotas obrero-patronales y aportaciones.
- Reportes ICSOE y SISUB con acuses de recepción.
- CFDI de nómina y declaraciones mensuales de IVA e ISR.

Un expediente incompleto puede derivar en cancelaciones del registro REPSE o en la no deducibilidad fiscal de los servicios. Por ello, la trazabilidad debe entenderse como una herramienta de defensa jurídica ante auditorías o revisiones de la STPS o el SAT.

5. Control interno y sostenibilidad empresarial

El control interno no solo tiene fines regulatorios, sino que contribuye a la sostenibilidad económica y organizacional.

Un sistema de cumplimiento sólido reduce riesgos financieros, evita sanciones y genera confianza en los clientes contratantes, quienes priorizan proveedores con transparencia y reputación legal comprobada.

Además, la guía propone integrar indicadores de desempeño (KPIs) relacionados con el cumplimiento:

- Porcentaje de contratos con documentación completa.

- Cumplimiento en tiempo de reportes cuatrimestrales.
- Resultados de auditorías internas.
- Opiniones de cumplimiento “positivas” ante IMSS, SAT e INFONAVIT.

Estos indicadores permiten evaluar periódicamente la madurez del sistema de control interno y su impacto en la estabilidad fiscal de la empresa.

6. Buenas prácticas recomendadas

- Planeación preventiva: validar objeto social, contratos y registros antes de firmar nuevos servicios.
- Gestión documental digitalizada: respaldo automatizado y actualizado de todas las evidencias.
- Comunicación interdepartamental: reuniones mensuales entre áreas contable, jurídica y operativa.
- Auditorías internas semestrales: detección temprana de inconsistencias.
- Capacitación continua: alinear el conocimiento del personal con las actualizaciones normativas.
- Códigos de ética y compliance: fomentar una cultura organizacional basada en la legalidad.
- Evaluación constante del REPSE: monitorear vigencia y cumplimiento de requisitos para evitar cancelaciones.

4.8 Conclusiones sobre la guía de buenas prácticas

La guía de control interno y buenas prácticas propuesta en esta investigación representa una herramienta fundamental para apoyar a las empresas en el cumplimiento eficaz, preventivo y sostenible de sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social.

Esta guía ha sido elaborada con un enfoque eminentemente práctico, integrando recomendaciones precisas desde la etapa de diagnóstico previo a la inscripción en el REPSE, hasta

la gestión documental, contractual y de cumplimiento durante la vigencia del registro. Se destaca la importancia de acciones preventivas clave como la revisión del objeto social y su congruencia con el servicio especializado ofrecido, la validación anticipada de las opiniones de cumplimiento fiscal, la adecuada estructuración de los contratos de prestación de servicios, así como el cumplimiento puntual de las obligaciones informativas cuatrimestrales ante el IMSS (ICSOE) e INFONAVIT (SISUB).

Asimismo, se incorporan elementos estratégicos como la conservación documental, la capacitación constante del personal, el monitoreo activo del estatus del REPSE y el diseño de protocolos de respuesta ante inspecciones, lo que contribuye a reducir riesgos de sanciones y cancelaciones. La guía también aborda las implicaciones fiscales derivadas de la integración de nómina y el uso eficiente de las figuras de previsión social, bajo criterios de legalidad y optimización financiera.

En conjunto, esta propuesta busca no solo ofrecer un marco normativo interpretado, sino también acompañar a los empresarios, asesores y contadores con una herramienta sistemática que les permita anticiparse a las disposiciones de las autoridades laborales y fiscales, fortalecer sus procesos de control interno y garantizar la continuidad de sus operaciones sin incurrir en incumplimientos que puedan comprometer la viabilidad económica de sus empresas.

4.9 Consideraciones finales

1. La reforma laboral de 2021 no solo modificó las reglas del juego, sino que elevó el estándar de cumplimiento para todas las empresas que participan en la cadena de valor a través de servicios especializados. En este contexto, la planeación preventiva y el control interno se convierten en condiciones indispensables para operar con seguridad jurídica.
2. El cumplimiento en materia de REPSE no es un acto aislado, sino un proceso continuo y multidimensional, que involucra el diseño del objeto social, la contratación formal, la

relación con el IMSS, SAT e INFONAVIT, así como la documentación probatoria que sustente cada acción realizada.

3. La coordinación entre áreas contables, jurídicas, operativas y de recursos humanos dentro de las empresas es clave para garantizar la coherencia y solidez en el cumplimiento de obligaciones. La transversalidad de los requisitos del REPSE demanda una cultura organizacional enfocada en la legalidad.
4. La actualización normativa es un eje estratégico de supervivencia para las prestadoras de servicios especializados. La incorporación de nuevas reglas, reformas a los acuerdos del REPSE, y cambios en las plataformas digitales requiere una vigilancia constante y una respuesta oportuna por parte de los contribuyentes.
5. La presente guía no pretende ser estática, sino adaptable y evolutiva, de manera que las empresas puedan integrarla a sus manuales internos de operación y ajustarla conforme se modifiquen los criterios de interpretación por parte de las autoridades.
6. Finalmente, se concluye que la legalidad, la transparencia y la eficiencia administrativa no deben verse como una carga, sino como una inversión a mediano y largo plazo, que garantiza la estabilidad jurídica, la confianza de los clientes contratantes y la continuidad del negocio en un entorno cada vez más fiscalizado y regulado.

4.10 Conclusión del Capítulo IV. Hacia una guía de control interno y buenas prácticas

Las recomendaciones desarrolladas en este capítulo constituyen una propuesta integral para fortalecer la gestión interna de las empresas prestadoras de servicios especializados. La guía no solo se limita al cumplimiento documental o normativo, sino que impulsa la adopción de herramientas tecnológicas, la capacitación continua y una visión preventiva del riesgo fiscal y laboral. Se reafirma que el control interno no es una obligación impuesta, sino una oportunidad estratégica para garantizar estabilidad, transparencia y competitividad. Asimismo, el análisis de los criterios de renovación del REPSE y los sistemas informativos del IMSS e INFONAVIT mostró que la gestión eficiente del cumplimiento es hoy un factor determinante para la permanencia en el mercado.

CONCLUSIONES

En en el **Capítulo I**, se concluye que al desarrollar el planteamiento del problema, la justificación y los objetivos de la investigación, se establecieron con claridad las motivaciones y necesidades que originan este trabajo: la incertidumbre y complejidad operativa que enfrentan las empresas prestadoras de servicios especializados ante la reforma laboral de 2021 y la implementación del REPSE. Este capítulo permitió delimitar el fenómeno de estudio y argumentar su relevancia práctica y académica en el contexto tributario actual.

En el **Capítulo II**, al analizar el marco conceptual, legal y doctrinal de la subcontratación laboral y el REPSE, se comprendió la evolución normativa que llevó a la transformación del régimen de outsourcing. Asimismo, se abordaron las figuras jurídicas involucradas, sus implicaciones fiscales, y las nuevas obligaciones que impone el registro, todo lo cual permitió cimentar los fundamentos teóricos y jurídicos sobre los cuales se construyó la propuesta de solución.

Para el **Capítulo III**, mediante la aplicación de la investigación de campo, se identificaron patrones, percepciones y dificultades comunes entre contadores y empresarios que operan bajo el REPSE. A través de cuestionarios y entrevistas, se logró sistematizar la experiencia práctica de los actores involucrados, detectando problemáticas recurrentes como la negativa del registro, las cancelaciones por falta de opinión positiva del IMSS o SAT, y la dificultad para cumplir con las obligaciones cuatrimestrales.

Abordando el **Capítulo IV**, con la formulación de la guía de control interno y buenas prácticas, se propuso una solución integral, estructurada y adaptada a la realidad de las empresas prestadoras de servicios especializados. Esta guía abarcó aspectos preventivos previos al registro, estrategias para mantener el cumplimiento constante y herramientas para optimizar la carga fiscal derivada de la nómina, todo ello en armonía con la legislación aplicable. Su enfoque práctico y técnico la convierte en un insumo valioso tanto para empresarios como para asesores fiscales.

Verificación de la hipótesis y cumplimiento de objetivos

Al finalizar esta tesis, se comprueba la hipótesis planteada: “Las empresas prestadoras de servicios especializados enfrentan un riesgo significativo de sanciones, cancelaciones de su registro REPSE y una carga fiscal elevada si no implementan una estrategia integral de cumplimiento legal, administrativo y fiscal”. Los hallazgos empíricos y el análisis normativo corroboran que la adopción de buenas prácticas puede mitigar sustancialmente estos riesgos y favorecer la estabilidad jurídica y económica de las empresas.

Asimismo, se cumplió el objetivo general de la investigación, consistente en analizar el impacto de la reforma por subcontratación laboral en las empresas prestadoras de servicios especializados y formular una propuesta que coadyuve al cumplimiento de sus obligaciones. También se cumplieron los objetivos específicos, entre ellos: (1) describir el marco legal y fiscal aplicable, (2) identificar los principales retos derivados del REPSE a través del trabajo de investigación de campo, y (3) proponer estrategias prácticas para su implementación efectiva.

Referencias

- Almanza Martínez, M., & Archundia Fernández, E. (2015). Capítulo I El Outsourcing. En *El Outsourcing y la planeación fiscal en México* (pág. 17). México: Enciclopedia virtual. Eumed.net.
- Álvarez Alcalá, A. (2021). *La subcontratación laboral en México*. Ciudad de México: Ed. Educare, Porrúa Print.
- ANFECA e Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2021). *Subcontratación laboral en México*. México: IMCP.
- Becerra, B. (Mayo de 2023). Subcontratación continúa, a pesar de que 120 mil empresas están inscritas en el REPSE. *El Sol de México*.
- Cabrera Juárez, O. D. (Junio de 2022). Tesis. *"Transición del Outsourcing en el año 2021: Garantía de relaciones empresariales y laborales en México"*. San Luis Potosí, México: Repositorio de tesis de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Camara de Diputados del H.Congreso de la Unión. (1 de abril de 2024). *Ley del Impuesto sobre la Renta*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Cazau, P. (2002). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires.
- Colegio de Contadores Públicos de México. (mayo de 2021). Reforma a la subcontratación laboral (outsourcing). págs. 6-9.
- Colegio de Contadores Públicos de México. (2021). Reforma a la subcontratación laboral (outsourcing).
- Comboni, S., & Juárez, J. (2007 (reimp. 2011)). *Introducción a las técnicas de investigación 3ra Edd*. Ciudad de México: Ed. Trillas.
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (30 de Noviembre de 2012). *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Camara de Diputados del H. Congreso de la Unión: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf

- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (23 de Abril de 2021). *Reforma a la Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Camara de Diputados del H. Congreso de la Union: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref35_23abr21.pdf
- Felgueres Loya, C. O. (2021). *Reforma a la subcontratación laboral. Implicaciones legales y fiscales*. Ciudad de México: Ed. Tirant lo Blanch México.
- Flores Treviño, L. (Junio de 2024). *El REPSE: Desafíos y Obligaciones para las Empresas de Servicios y Obras Especializadas*. Obtenido de Intituto de Contadores Públicos de Nuevo León: <https://www.icpnl.org.mx/blog/publicaciones-del-instituto-de-contadores-publicos-de-nuevo-leon-1/el-repse-desafios-y-obligaciones-para-las-empresas-de-servicios-y-obras-especializadas-21>
- Flores, I. (10 de Agosto de 2024). Entrevista al contador público Ismael Flores, especialista en nóminas y temas de subcontratación laboral. (M. A. Diaz García, Entrevistador)
- García Flores, H. C., & Arellano García, D. (mayo de 2025). *El REPSE en la actualidad*. Obtenido de Vanegas y CIA: https://vanegascia.com/wp-content/uploads/2025/07/26-29-El-Repse-Vanegas_Mayo.pdf
- Garrido, J. (15 de Agosto de 2024). Recopilación de información de la empresa Grupo CIP como Unidad de Análisis. (M. A. Díaz García, Entrevistador)
- Grupo Parlamentario de Morena. (12 de Noviembre de 2020). INICIATIVA CON AVAL DEL GRUPO PARLAMENTARIO MORENA CON EL QUE SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL. *Diario Oficial de la Federación*, pág. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metología de la investigación*. McGraw Hill.
- Honorable Congreso de la Unión. (23 de Abril de 2021). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del SeguroSocial; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; delCódigo Fiscal de la Federación; de la. *Diario Oficial de la Federación*, págs. 1-7.
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2024). Efectos de la Subcontratación laboral en la construcción. *Revista Contaduría Pública*, 24-27.
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2024). Seguridad social Temas relevantes. *Revista Contaduría Pública*, 24-27.

- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). *Boletín de prensa: Los efectos de la Reforma en materia de subcontratación laboral han sido positivos*. Ciudad de México: Unidad de Comunicación Social.
- Martínez Gutiérrez, J. (2021). *Outsourcing: Subcontratación Especializada, sus Repercusiones Legales y Fiscales 2021*. México: Ediciones Fiscales ISEF; Edición 1st.
- Martínez Gutiérrez, J. (2023). *Estudio práctico legal y fiscal de la Subcontratación Especializada 2023*. México: Editoriales ISEF.
- Mucenic, V. (10 de Enero de 2024). *Subcontratación laboral en México: entre lo constitucional y lo inconstitucional*. Obtenido de LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/subcontrataci%C3%B3n-laboral-en-m%C3%A9xico-entre-lo-y-vladia-mucenic-ddryc>
- Nolasco, S. (13 de Febrero de 2023). Trabajadores asalariados aportaron más de 1 billón de pesos en ISR. *Peródico El Universal*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo*. Ginebra, 95° Reunión CIT.
- Peñaloza Arellano, V. (febrero de 2024). *REPSE: principales obligaciones de las prestadoras de servicios u obras especializadas y sus beneficiarias*. Obtenido de Sustancial MX: <https://www.sustancial.mx/post/repse-principales-obligaciones-de-las-prestadoras-de-servicios-u-obras-especializadas-y-de-sus-bene>
- PwC México. (20 de Abril de 2021). *REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL*. Obtenido de <https://www.pwc.com/mx/es/impuestos/novedades-fiscales/reforma-en-materia-de-subcontratacion-laboral.html#:~:text=Ley%20Federal%20del%20Trabajo,-Prohibici%C3%B3n%20de%20la&text=Queda%20prohibida%20la%20subcontrataci%C3%B3n%20de,Servicios%20especializados>
- Romero Aranda, C., & Del Rey López, G. (2021). *El outsourcing, tercerización o subcontratación laboral*. Ciudad de México: Dofiscal Editores; 2a. Edición .
- Rosales Salinas, F. E. (Febrero 2021). *Infografía: Subcontratación Laboral (Outsourcing) Estudio de Derecho Comparado en diversos países de América Latina y Europa*. Cd. de México: Secretaría de Servicios Parlamentarios Coordinación de Servicios de Información, Bibliotecas y Museo.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (Cuarto Trimestre 2022). *INFORMES SOBRE LA SITUACIÓN ECONÓMICA, LAS FINANZAS PÚBLICAS Y LA DEUDA PÚBLICA*. Ciudad de México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (24 de Mayo de 2021). 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. *Diario Oficial de la Federación*.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (03 de Febrero de 2023). ACUERDO que modifica el diverso 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. *Diario Oficial de la Federación*.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Gobierno de México. (26 de mayo de 2021). *Reforma en Materia de Subcontratación*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion?idiom=es>

Silva Briceño, R. (2022). *La subcontratación: Lecciones aprendidas. Disposiciones aplicables para 2022*. México: Dofiscal Thomson Reuters.

STPS. (25 de Mayo de 2021). 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. República Mexicana: *Diario Oficial de la Federación*.