

Secretaría del Trabajo pone nuevas reglas sobre subcontratación en México

La subcontratación tiene diversas reglas en México.

- La Ley Federal del Trabajo solo permite la subcontratación bajo ciertos lineamientos.
- Sin embargo, ahora habrá mayores inspecciones sobre la situación fiscal y laboral de las personas físicas y morales.
- Lo que estipula la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es:

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) dio a conocer este viernes nuevas modificaciones en materia de subcontratación.

En el acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) se muestran ajustes donde las autoridades pueden solicitar información de que se cumplan los artículos 12 al 15 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). De no ser así, se iniciarían procedimientos administrativos.

Las autoridades solo permiten la subcontratación «de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta ley», destaca el apartado 13.

Mientras tanto, el artículo 15 menciona que «las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtenerlo, deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. El registro al que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años».

¿Qué es lo nuevo?

¿Qué pasa con las obras y servicios especializados?

Según el documento, se verificará que las personas física o morales beneficiarias en este rubro tengan lo siguiente:

- Que los trabajadores que ejecuten estas labores no realicen actividades que formen parte del objetivo social y/o la actividad económica preponderante de esta.
- Deben estar correctamente identificados como dicta la ley.
- Que tenga contratos de prestación de actividades especializadas, como marca el artículo 14 de la LFT.

En caso de que las compañías no tengan el salario ante el IMSS conforme dicta el acuerdo o su personal no cuente con un contrato especializado, deberán resolver en un plazo de hasta cinco días hábiles la situación.