



Soluciones en Recursos Humanos



DOING BUSINESS MÉXICO



CONTENIDO

01	¿Por qué hacer negocios en México?	3
02	Relaciones laborales	4
	• Tipos de contratos de trabajo	4
	• Jornada de trabajo	5
	• Retribución y salario mínimo	5
	• ¿Cuáles son las retenciones al sueldo bruto?	6
	• Impuestos Sobre la Renta (ISR)	6
	• Régimen obligatorio del Seguro Social / Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	6
	• Prestaciones y beneficios legales	7
	• Prestaciones y beneficios superiores	9
	• ¿Cuáles son las causas para terminar una relación laboral?	11
	• Subcontratación de trabajadores	11

01

¿POR QUÉ HACER NEGOCIOS EN MÉXICO?

Gracias a su posición geográfica y una población de casi 130 millones de habitantes, México es un lugar ideal para crear y ampliar cadenas de distribución en el continente americano.

Se encuentra entre las **16 economías más grandes del mundo y es la segunda más grande de América Latina**. Esta posición ha ganado en importancia con la aprobación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). La ubicación estratégica de México, con costa al este y al oeste, es ideal para las energías renovables ya que tiene uno de los mayores niveles de radiación solar del mundo.

México tiene 34 acuerdos de promoción y protección recíproca de inversiones (APRIS), 32 de las cuales están vigentes y 17 tratados comerciales con disposiciones protectoras de inversión. Tanto la APRIS como los tratados comerciales otorgan a los inversionistas extranjeros un conjunto de garantías, tales como el trato justo y equitativo, la no discriminación, la compensación bajo expropiación (directa e indirecta) y el acceso a arbitraje.



02

RELACIONES LABORALES

En México las relaciones laborales se encuentran reguladas fundamentalmente en la **Ley Federal del Trabajo** (LFT) y en la **Ley del Seguro Social** (LSS).

- La LFT establece las **normas, términos y condiciones que rigen las relaciones laborales**, así como las causas de extinción de la relación laboral, el derecho a afiliarse a un sindicato o a la negociación colectiva y el proceso laboral.
- La LSS establece las **reglas y disposiciones sobre los regímenes de la seguridad social**, las cuotas y aportaciones, y las condiciones para el otorgamiento de las prestaciones y servicios de la seguridad social por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).



Tipos de contratos de trabajo

Las relaciones laborales pueden ser:

- Por tiempo indefinido,
- Para una prestación u obra determinada,
- Temporales o “por tiempo determinado”,
- Para un trabajo estacional, o
- Por tiempo indefinido con un periodo de prueba o de “capacitación inicial”.

Jornada de trabajo

La legislación mexicana establece tres tipos de jornada laboral:



La jornada diurna

Entre las **6:00** y las **20:00** hrs., con un total de **8 horas al día**



La jornada nocturna

Entre las **20:00** y las **6:00** hrs., con un total **máximo** de **7 horas al día**



La jornada mixta

Con un total aproximado de **7 horas y media al día**

Las **horas extra** (“horas de trabajo extraordinario”) se **retribuirán en un 100% más del salario** que corresponda a las horas de la jornada trabajada.

Retribución y salario mínimo

En virtud de la LFT, todos los trabajadores tienen derecho a percibir, por lo menos, el salario mínimo publicado anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

El salario mínimo general es de **\$248.93 MXN** diarios y el salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte es de **\$374.89 MXN** diarios.



En todas las relaciones laborales se calculan tres tipos de salario:

- El salario base es el monto acordado por la prestación laboral.
- El salario íntegro o SDI se emplea para calcular la indemnización por despido, e incluye las prestaciones y complementos concedidos a los trabajadores, prorrateados diariamente, por la prestación laboral (en caso de extinción de la relación laboral).
- El salario base de cotización se utiliza para calcular la cuota patronal y la cuota obrera que se deberá ingresar en el IMSS.

¿Cuáles son las retenciones al sueldo bruto?

- **Impuesto sobre la Renta (ISR).**
- **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).**
- **Pago a terceros.** Son las deducciones que se realizan sobre el salario bruto para saldar, por ejemplo, un crédito del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda (Infonavit). También aplica cuando el trabajador deba abonar los pagos al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot).
- **Acuerdos colectivos.** Estas retenciones corresponden a los aportes del trabajador a las cajas de ahorro o el pago de las cuotas del sindicato.
- **Voluntarias.** En este caso hablamos de deducciones que benefician al trabajador por diversos motivos. Por ejemplo, los adelantos de sueldo o los préstamos personales facilitados por la empresa al colaborador.

Impuestos Sobre la Renta (ISR)

Es un impuesto que deberán pagar las personas físicas y morales que tengan ingresos; es decir, es un **impuesto sobre las ganancias**.

El artículo 1 de la ley ISR señala que **todos los residentes de México deberán pagar este impuesto respecto de todos sus ingresos**, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

En dicha ley se señala que los ingresos a los que se les tiene que aplicar el ISR son: **los salarios**; al arrendamiento de inmuebles, así como su construcción y venta; las actividades artísticas, deportivas o espectáculos públicos; los ingresos por comercialización y/o fabricación; e, incluso, los premios obtenidos.



Régimen obligatorio del Seguro Social / Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

El régimen obligatorio del sistema de seguridad social en México comprende los siguientes seguros:

- Riesgos y accidentes laborales
- Enfermedad profesional, enfermedad común y baja por maternidad
- Invalidez y vida

- Jubilación y pensiones
- Guarderías y prestaciones sociales

Todos los trabajadores inscritos en el Seguro Social tienen derecho a disfrutar de las prestaciones anteriores.

La Ley del Seguro Social **obliga a los empresarios a:**



- Inscribir a todos sus trabajadores en el IMSS.
- Determinar las cuotas obrera y patronal.
- Pagar el importe de las cuotas correspondientes al IMSS.
- Practicar la retención del salario de los trabajadores de la parte correspondiente a las aportaciones a la seguridad social.
- Ingresar en el IMSS, por cuenta del trabajador, las aportaciones sociales retenidas.

Prestaciones y beneficios legales

Las prestaciones de ley son los beneficios que todo patrón debe otorgar a sus colaboradores sin distinción. Son los derechos a los que tiene acceso cada trabajador que forma parte de una relación de trabajo subordinada. **Este derecho no se puede suspender o modificar.**

El objetivo de estas prestaciones es **garantizar el bienestar y la protección social de los trabajadores**, así como fomentar un clima laboral justo y equitativo.



Aguinaldo

Artículos 86 y 87 de la LFT: es un pago que recibe un trabajador cada año. Debe **abonarse antes del 20 de diciembre** y el **pago mínimo debe ser de 15 días** de salario.

Si el trabajador lleva menos de un año laborando en la empresa deberá recibir una cantidad proporcional.



Vacaciones

Artículos 76 al 79 y 81 de la LFT: todos los colaboradores con **más de un año en la empresa** pueden gozar de **12 días de descanso**.

La cantidad de vacaciones pagadas va subiendo conforme pasan los años laborados dentro de la misma organización.

Años trabajados	Días de vacaciones	Años trabajados	Días de vacaciones
1	12	6-10	22
2	14	11-15	24
3	16	16-20	26
4	18	21-25	28
5	20		



Prima vacacional

Artículo 80 de la LFT: los colaboradores de una empresa tendrán derecho a una prima **no menor de 25% del salario** que les corresponde **por su periodo vacacional**.



Días de descanso

Artículos 69 y 71 de la LFT: los trabajadores tendrán derecho a **1 día de descanso por cada 6 días laborados**. Se procura que el día de descanso sea el domingo.



Prima dominical

Artículo 71 de la LFT: cualquier trabajador que preste sus **servicios el día domingo** está en su derecho para reclamar **un pago de su salario normal diario más el 25%**. Es importante mencionar que esto solo aplica los días domingo, ya que trabajar en día de descanso es correspondiente a 2 días de salario.



Licencia por maternidad

Artículo 170 de la LFT: las mujeres embarazadas en México tienen derecho a solicitar una licencia por maternidad en su trabajo, que consiste en **no asistir a sus labores con goce de sueldo**. Se otorgan **12 semanas en conjunto** (normalmente 6 antes y 6 posteriores al parto).



Licencia por paternidad

Artículo 132 de la LFT: en el caso de los padres, tienen hasta un **máximo de 5 días hábiles** para poder participar de las actividades de paternidad, que consiste en no asistir a sus labores con goce de sueldo.



Seguro Social

Artículo 12 de la LSS: contempla que todo trabajador tiene derecho a **gozar de servicios de salud**, para prevenir o atacar cualquier eventualidad, **de manera gratuita**.

Adicionalmente el trabajador queda afiliado al Fondo Nacional de Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. De este modo el patrón se obliga a realizar las aportaciones correspondientes a estas entidades.



Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)

Artículos 122 a 131 de la LFT: la PTU es un derecho que consiste en que los **empleados reciban una parte proporcional de las ganancias obtenidas por la empresa** para la que trabajan.

Se recibe una vez al año y tiene como fecha límite de presentación cada 31 de mayo.

Actualmente todo empleador debe abonar a sus trabajadores un 10% de su renta gravable conforme a los métodos de pago establecidos en la LFT y en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Prestaciones y beneficios superiores

Estas prestaciones laborales son **retribuciones adicionales enfocadas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores**. Estos estímulos no son obligatorios para las empresas, por lo que depende de las posibilidades de la compañía el poder ofrecerlas.

Las empresas con prestaciones superiores a la ley las utilizan para **retener a sus trabajadores actuales**, o bien, **para atraer al mejor talento**. En otras palabras, suelen fungir como un diferenciador para una oferta laboral.



Vales de despensa

Esta prestación permite a los trabajadores contar con un recurso exclusivo para adquirir artículos de primera necesidad como alimentos, ropa, limpieza, entre otros.

Esta prestación no forma parte de la carga fiscal propia de la nómina. Los vales de despensa son **deducibles de ISR para la empresa hasta en un 53%**, siempre que la entrega de estos sea para **todos los trabajadores**.



Fondo de ahorro

El fondo de ahorro consiste en aportaciones económicas realizadas a lo largo del año; se retiene un porcentaje mensual del trabajador y al mismo tiempo la empresa aporta un porcentaje igual. **Para que sea deducible la aportación del patrón no deberá exceder del 13%** del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de **1.3 veces el valor anual de la UMA**.



Vales de gasolina

Es una prestación laboral que se utiliza como medio de pago en las gasolineras dando la oportunidad a los colaboradores de no gastar dinero propio en sus automóviles para realizar actividades de su empleo.



Vales de comida o restaurante

Se trata de una prestación con la cual los colaboradores pueden adquirir alimentos o consumir en restaurantes durante su jornada laboral. Son una alternativa para las empresas que no cuenten con servicio de comedor propio y deseen otorgar ayuda alimentaria a sus trabajadores.



Ayuda de transporte

Tiene por objetivo ofrecer al empleado la opción de cubrir el costo total o parcial de los gastos que se llevan a cabo para trasladarse hasta la oficina o sitio de trabajo y viceversa. Otra modalidad es transportar a los trabajadores en unidades especiales.



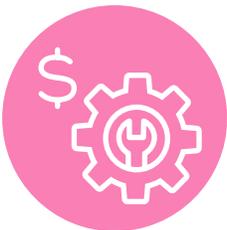
Horarios flexibles

Se trata de lograr un balance entre la vida personal y laboral de los empleados, por lo que ofrecer horarios de trabajo flexibles que les permitan organizar su jornada laboral con su vida diaria ayuda a establecer una relación de confianza que aumenta el compromiso y disminuye la rotación de personal.



Seguro de gastos médicos mayores

Se asegura a los trabajadores para ser atendidos en hospitales y clínicas privadas y la compañía aseguradora contratada se hará cargo de costear los gastos por alguna intervención médica, medicamentos, hospitalizaciones, diagnósticos, enfermedades, consultas médicas y tratamientos.



Bono de productividad

Se trata de un ingreso adicional en función del desempeño que ha tenido un empleado durante el mes de labores. Esto es abonado cuando el empleado alcanza o supera los objetivos establecidos por la empresa.



Premios de puntualidad y asistencia

El objetivo es reducir el ausentismo e incentivar la puntualidad entre los colaboradores. Es una prestación gravable al ISR; **al IMSS está exento** siempre que el importe de cada uno de estos conceptos **no rebase el 10% del salario base** de cotización.

¿Cuáles son las causas para terminar una relación laboral?

De acuerdo al **artículo 57 de la LFT**, una relación laboral puede terminar por distintas causas:

- Decisión de mutuo acuerdo entre ambas partes.
- Fallecimiento o invalidez del trabajador.
- Renuncia de manera voluntaria.
- Término del contrato temporal
- Despido justificado

Finiquito

Se le otorga al empleado que renuncie o deje de ser parte de una organización por su propia cuenta, la persona tiene derecho a recibir el pago proporcional de **aguinaldo, vacaciones no gozadas y prima vacacional**, así como **prima de antigüedad**.

La LFT establece estos beneficios y sus especificaciones técnicas en sus artículos 76, 80, 87 y 162.

Prima de antigüedad

Son **12 días de salario por año laborado** continuo en la empresa. El derecho de la prima de antigüedad se da si una persona sale de una compañía por su cuenta **después de 15 años trabajados dentro de la misma empresa**.

Artículo 162 de la LFT.

Liquidación

Esta se aplica cuando una empresa decide que un trabajador ya no seguirá colaborando con ellos. La persona tiene derecho a recibir el pago proporcional de **finiquito, 90 días de salario pagados y 20 días por año laborado** (este último apartado tiene consideraciones legales)

Artículo 50 de la LFT.

Subcontratación de trabajadores

El 23 de abril de 2021, el Diario Oficial de la Federación, publicó una reforma de la LFT y de otras normas vinculadas en relación con la subcontratación de trabajadores.

La Reforma prohíbe la subcontratación de personal, que se define como un régimen de trabajo en el que “una persona física o jurídica ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia a favor de un contratante”.

La prohibición de subcontratar trabajadores no comprende la subcontratación de obras y servicios especializados que queden fuera del ámbito de la actividad principal de la parte contratante. Las obras y servicios especializados podrán subcontratarse dentro del propio grupo de empresas (insourcing).





Soluciones en Recursos Humanos

DOING BUSINESS MÉXICO

Contáctanos

Vanessa Paiva | Gerente de Mercadotecnia

vanessa.paiva@outhelping.com.mx

Cel: 442 467 3457