

# BIPO TIMES

## 墨西哥劳动法和雇佣条例解读

### Understanding Mexico's Employment Laws & Labour Regulations

#### 墨西哥

作为以美国为最大贸易伙伴的发展中国家，墨西哥凭借其经济潜能和人口基数，正逐渐成长为一个新兴大国。

在整个墨西哥的经济结构中，服务业（金融服务和旅游业）占比为63%，其次是工业（汽车、石油、电子）为33%，农业为4%。

#### 概述

##### 1. 墨西哥的商业文化

墨西哥毗邻美国，商业文化在一定程度受到其影响。虽然企业自身可能因类型不同而有所差异（例如：跨国公司、美国分公司或家族企业），但人际关系和彼此信任程度在墨西哥和拉美国家当中显得尤为重要，相关协议也通常以面对面沟通的形式达成。

##### 2. 最低工资和支付期限

MXN\$141.70 每日	MXN\$213.39 每日
墨西哥大部分地区	北部边境州： 下加利福尼亚半岛、索诺拉州、奇瓦瓦州、科阿韦拉州、新莱昂州和塔毛利帕斯州

MXN 1 ≈ CNY 0.3276

#### 首都

墨西哥城

#### 人口

126 mil  
(as at 2020 est)

#### 墨西哥

#### 货币

墨西哥比索  
(MXN)

#### 人均GDP

USD21,362  
(PPP, 2020 est)

### 3. 工作时间和加班费

- i. 墨西哥的平均工作时间为45.1小时, 通常从周一到周五的上午9点工作到下午6点。
- ii. 墨西哥有以下三种工时制:

日班	夜班	混合轮班
<ul style="list-style-type: none"><li>• 8 小时</li><li>• 全职白领- 不超过48小时/周</li><li>• 有些公司也选择将48小时浓缩在周一至周五, 或只要求雇员在一周内工作不超过48小时即可</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 7 小时</li><li>• 全职夜班- 不超过42小时/周</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 7.5 小时</li><li>• 全职混合轮班- 不超过45小时/周</li></ul>

#### iii. 加班费

- 只要雇员在6个工作日内工作超过48小时, 就应支付加班费;
- 加班时间的上限是每天不超过3小时, 每周不超过3次, 每周不超过9小时;
- 加班费也应按正常时薪的200%支付, 任何超过9小时的时间都应按300%支付;
- 在休息日(周日、第七天或节假日)工作的, 按照日工资的200%支付。

### 4. 雇佣合同

墨西哥不存在自由雇佣的情况, 法律上要求双方用当地语言签订雇佣合同, 详细说明雇员的报酬、福利和解雇赔偿等相关条例。雇佣合同应以墨西哥比索而不是美元等外币来支付薪酬。

### 5. 合同期限

其中, 有以下三种类型:

#### i. 试用期

- 此类型通常用于新员工, 最多可持续90天或3个30天;
- 试用期后, 雇主需要决定是否终止合同, 给予无固定期限或项目制合同(根据特定工作要求);
- 如果尚未对其做出终止行为, 雇员仍进行工作并享有工资, 则可理解为雇主已与雇员签署无固定期限合同, 雇员享有对应权利。

#### ii. 无固定期限合同

- 墨西哥的大多数合同都属于这一类, 合同中雇主不为工作设定终止日期。
- 该合同适用于三种类型的雇员:
  - 已成功通过公司试用期的雇员;
  - 来自其他公司其不需要试用培训的高级雇员;
  - 挂靠在外包公司, 处于公司内部工资薪酬体系的员工, 在无特定原因终止其合同的情况下, 给予他们相应的合同证明。

#### iii. 项目制/季节性合同

- 项目制或季节性合同必须证明工作与项目或特定季节有关;
- 与最初的试用期合同一样, 如果没有通知雇员他们的合同在约定的完成(终止)日期后不会再延长, 通常意味着雇主已与雇员签署无固定期限合同。

因此, 在墨西哥, 密切监测/管理合同完成(终止)日期是非常重要的。

因为没有失业保险, 所以雇佣合同在墨西哥极为重要, 墨西哥雇员享有《墨西哥劳动法》规定的权利, 因此, 合同中任何违反这些权利的条款都是无效的。雇主和雇员之间的合同协议为其提供了稳定性和保障。

### 6. 墨西哥的合同终止与解雇

- i. 如果没有另行说明, 墨西哥的所有雇佣合同都被认为是无限期的。
- ii. 在墨西哥, 雇佣合同可以在雇员和雇主之间存在共同约定、雇员死亡、身体或精神残疾导致雇员不再有能力履行必要的工作职责时而进行终止。
- iii. 雇主只有在对方符合对解雇条件的情况下才可以解雇雇员。例如, 根据墨西哥劳动法, "工作中的诚信"是雇员的强制性行为。当雇员在约定的时间、地点和条件下, 以极大的努力、细心和注意力完成工作时, 就被认为是诚信的行为, "缺乏诚信"则被认为是解雇的一般性原因。

#### iv. 此外, 《联邦劳动法》第47条规定了各种可导致解雇的行为:

- 使用虚假文件获得就业;
- 对雇主或雇主的家人有不诚实或暴力行为;
- 对同事有不诚实或暴力行为, 扰乱了公司纪律;
- 在工作场所对任何人存在骚扰或性骚扰的行为;
- 破坏工作场所的行为;
- 威胁到工作场所和其他工人安全的鲁莽行为;
- 在工作场所的不道德行为;
- 泄露商业机密;
- 在30天内无故缺勤超过三次;
- 不服从命令;
- 不采取预防措施或不遵守程序以避免事故或疾病;
- 在酒精或麻醉药物的影响下工作;
- 违法监禁。

如果雇主能够证明上述任何一项是解雇雇员的原因, 那么他们只需要发出书面声明, 向雇员说明即可。律师们通常还建议雇主在当地就业政府办公室登记终止合同的原因, 以避免诉讼。雇主也有责任对其应得的福利和工作年限进行相应的补偿。

- v. 如果雇主希望在没有上述理由的情况下终止雇员的无固定期限合同, 他们应该向雇员提供书面通知(在终止的当天)。此外, 还要求雇主支付遣散费, 包括3个月的工资+每工作一整年20天的工资, 以及福利包括——圣诞津贴(Aguinaldo)、假期补贴和节日津贴。其中的3项福利是雇员在入职时就理应获得的, 所以如果他们被解雇或提出辞职, 雇主必须至少按相应比例支付这3项福利。

### 7. 主动离职

- i. 如果雇员想要离职, 他们可以在他们希望离开公司的那天提出辞职。法律中并没有规定通知期, 但通常会提前一周/两周进行通知。

- ii. 对于雇主来说，雇员主动离职和合同终止（解雇、开除雇员）的主要区别是财务上的惩罚。如果雇员自愿提出辞职，雇主就不会受到任何惩罚；但是，如果雇员在没有合理理由的情况下被解雇，则会受到惩罚。

## 8. 薪酬支付

- i. 根据雇佣合同中约定的条件，雇员薪酬可以以每周、隔周或每月的方式进行支付，其中一般是在每月的15日和30日进行隔周支付。如果这两天是周末或节假日，则在前一个星期五支付雇员薪酬。在支付雇员净工资或其他现金福利时，支付渠道须为墨西哥官方银行，同时结算货币为比索。
- ii. 雇员还有权获得"Aguinaldo"--圣诞津贴或第13个月的额外工资。"Aguinaldo" 通常相当于雇员15天的工资（法律规定的最低限度），大型公司可能会达到6周（40天）。在每年12月20日之前，"Aguinaldo"必须支付给雇员，否则会面临极高的处罚。

## 9. 带薪假期和法定节假日

- i. 员工在受雇工作的第一个完整年度后可获得6天的年度带薪假期。他们在继续为该组织工作的每一年，都会获得额外的2天假期，如下图所示：

工作年限	1年	2年	3年	4年	5-9年	10-14年
带薪假期	6天	8天	10天	12天	14天	16天

工作年限	15-19年	20-24年	25-29年	30-34年
带薪假期	18天	20天	22天	24天

- ii. 雇员还可获得节日津贴，最低为工资的25%，最高可达100%。
- iii. 该比例根据年假天数计算发放，通常每个年度支付一次。
- iv. 墨西哥的假期包括了其节日、公民假日和法定假日。八个国家法定公共假日包括：
  - 元旦（1月1日）
  - 宪法日（2月5日，或2月的第一个星期一）
  - 总统日/贝尼托-华雷斯日（3月21日，或3月的第三个星期一）
  - 劳动节（5月1日）
  - 独立日（9月16日）
  - 革命日（11月20日，或11月的第三个星期一）
  - 总统就职日（12月1日，每六年一次）
  - 圣诞节（12月25日）

除此以外，还有其他一些非官方的节日，大多数雇主都允许为其他宗教或者国家庆祝活动请假。圣周四和圣周五，5月10日（母亲节），11月2日（亡灵节）。

## 10. 病假

- i. 如果雇员患了与工作无直接关系的疾病，致使无法通勤超过三天，那么他们可获得60%的工资，这部分工资由社会保险机构支付。

- ii. 如果疾病或事故与工作通勤有关，雇员可获得100%的工资。无论是60%或100%的工资补贴，他们都要从IMSS（公共卫生机构）获得病历证明书，提交病假申请并得到批准，以便能领取这部分工资补贴。
- iii. 雇主有权根据雇员的直属上级或主管的决定来给予带薪或无薪病假。这一条例应事先制定，并由雇主和雇员双方签字达成协议。

## 11. 产假和陪产假

- i. 在墨西哥工作的妇女有12周产假（孩子出生前后各6周的带薪假）。
- ii. 成为父亲的雇员有权享受最多5天的带薪陪产假。
- iii. 所有与产假和陪产假有关的补贴都由社会保障机构支付，而不是由雇主支付。
  - 如果雇员的工资超过最低工资的25倍，按照惯例，雇主应支付其不属于社会保险部分的超出收入差额。
  - 12周的产假可以与公司进行协商，比如妇女雇员可以在孩子出生前至少使用2周的带薪假期，另外10周计算在孩子出生后。当然，这属于内部协议，需要双方沟通同意。

## 12. 退休金

- i. 墨西哥国家退休金管理机构（AFORE）为雇员建立退休金储蓄账户。所有雇员都可以开设一个AFORE账户，可包括三个子账户。退休金储蓄包含在社会健康保险IMSS的缴纳中，企业雇主需要从雇员那里扣留一定比例的社会健康保险IMSS的款项，并在定期企业缴款的同时支付这笔款项。
- ii. 企业必须在雇用员工的当天为他们登记社会健康保险和其他保障，否则将面临重大处罚。

## 13. 预扣工资

- i. 墨西哥实行累进所得税，根据雇员的工资高低最高可达35%。
- ii. 雇主从雇员的工资中预扣所得税。公司必须确定每个雇员的对应数额，然后每月从工资中扣除一部分缴纳给墨西哥税务局（SAT）。
- iii. 雇主还必须预扣一定数额的社会保险款项。雇主为社会保险缴纳大部分费用，雇员也缴纳一部分。

## 14. 医疗保障

- i. 企业雇员可通过墨西哥社会保障局获得公共医疗保障。雇主也可为其雇员提供额外的医疗保险。
- ii. 如果雇主在公共医疗的基础上额外提供其他私人医疗保险，他们需要自己为雇员支付，或者每月提供补贴（可不是全额）来让他们自行选择保险缴纳方案。

## 15. 其他福利

- i. 许多公司提供灵活的工作时间或工作共享和远程办公。一些雇主还选择为雇员提供额外退休储蓄补贴、人寿保险、储蓄基金补贴、食品饮料供应、健身房折扣等福利。
- ii. 雇主需要考虑福利提供的普遍性，以及它是否可适用于属于同一级别的雇员或企业所有雇员。如果不符合上述条件，则这部分福利款项不能从税收中扣除，并可能最终导致公司面临被审计询问，以解释是否有任何利益勾结或非法活动发生。

## BIPO北京公开课 | 复盘2020 · 人资合规大事与展望 圆满结束

2021年4月14日,由BIPO主办的“复盘2020 · 人资合规大事与展望”BIPO 2021年度巡回公开课活动的最后一站——北京站,在北京市朝阳区东方东路的言几又书店成功举办。我们依旧特邀了BIPO高级顾问周凯刚老师,来带领大家一同复盘2020年度各类人力资源合规大事,复盘剖析,理清政策脉络,解读人力资源合规问题,展望2021新局势。

活动中,周凯刚老师针对“税优平移”最后一年,亟需重构的人员“成本-收入”效率认知的议程,以及预扣预缴政策调整和新冠肺炎疫情下的纾困政策进行的多层面的分析和解读,就疫情下“社保”与“公积金”的不同纾困策略,提出自己的合理见解,帮助在场的HR们更好的理解复杂政策和环境变革之下的“来龙去脉”。关于劳动合同电子化、共享办公、“社保税征”全面落地等多个内容,周老师还是秉持其一贯风趣幽默的风格,深入浅出,以言简意赅,浅显易懂的方式来给大家深入解析,提出相应的合规有效的解决方案和专业意见。整场公开课,现场整体反响热烈,课后大家仍积极与各位老师沟通交流,许多细节问题老师们也耐心地为大家答疑解惑。

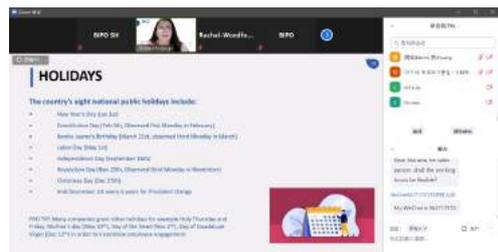


## BIPO墨西哥海外用工超级研讨会 | 墨西哥劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

4月22日,BIPO墨西哥HR服务交付经理Mariana Mayorga来到本月BIPO海外用工超级研讨会,为大家详细分享关于墨西哥的攻略,帮助企业更好地了解墨西哥劳动法和雇佣条例。

活动中,Mariana介绍了墨西哥劳动法,并针对许多HR所面临的实际用工问题,通过案例和最低工资、工作时间、加班费等内容的讲解,帮助大家明晰实操事宜,同时细致分析在处理员工医疗保障、病假、产假和陪产假时需要注意的关键点。最后Mariana还凭借自身优秀的经验和见解,就墨西哥的解雇和离职、员工激励解决方案等内容进行了讲解,并提供权威、专业的建议。

在本场墨西哥海外用工超级研讨会中,线上的小伙伴们参与积极,反馈热烈,针对大家提出的问题,Mariana也是细心解答,最终成功圆满落幕!



## “新起点,新未来”BIPO深圳办公室乔迁新址

随着BIPO企业规模扩大和华南区业务发展的需要,自2021年4月19日起,BIPO深圳办公室正式搬迁新址。

本次BIPO深圳办公室的搬迁,将进一步扩大BIPO华南业务的辐射能力,为企业提供及时、专业、高效、合规的服务和切实可行的解决方案。

### BIPO深圳新办公室

地址: 广东省深圳市南山区学府路85号软件产业基地1栋A座1108室

联系人: 肖静静

电话: 0755-86533590



## BIPO再次荣登中国人力资源科技创新品牌TOP30榜单

由 HRTech China 主办的中国人力资源科技年度峰会于4月23日在上海召开,峰会同期发布了“2021中国人力资源科技创新品牌TOP30榜单”,BIPO凭借其在人力资源科技领域的专业服务及优质口碑,成功入围该榜单,并受邀参与了此次颁奖仪式。

面对变幻莫测的市场环境与行业变革,一家优秀的企业更应具备快速适应能力及创新意识,及时提供满足需求且与行业环境匹配的服务产品。而BIPO始终坚持科技赋能,以人为本,不断洞察行业环境,能够快速拥抱变化,先后研发出BIPO HRMS系统和Workio App,从而打破传统的工作模式,能够为企业提供更高效便捷的解决方案,满足企业对产品和服务的双重需求。

此次获选是对BIPO对品牌不断创新发展的高度肯定,未来BIPO将持续用技术、产品和专业的服务,帮助企业重构科学的人力资源体系,致力于实现企业人力资源的可持续发展。



## BIPO公益之路,从“心”出发践行社会责任

4月23日, BIPO在第一资源主办的 2021 年中国人力资源服务业慈善榜评选中被评为上榜机构, 这项荣誉也是对BIPO在从事慈善事业及承担社会责任上的丰硕成果的有力认可。

作为有责任、有担当的企业, BIPO一直积极回报社会、助力慈善、支持公益, 持续参与了抗疫、扶贫、助学及促进残疾人就业等多种公益项目, 坚持履行企业社会责任。疫情期间, BIPO助力疫情防控, 向疫区进行了资金捐助。同时BIPO也积极响应国家号召, 投身精准扶贫事业和少数民族地区、欠发达地区教育事业, 捐赠了云南砚山地区助学项目。BIPO也积极投身祖国教育事业, 资助美丽中国“校友社会创新种子计划”, 向北京立德未来公益基金会进行捐赠。同时, BIPO联合南西社联会在南西街道开展“展翅起航 筑梦前行”南西街道残障人士就业培训项目, 成立“困难人群就业基地”, 努力为残障人士就业创造更好的条件。BIPO坚持在品牌业绩发展的同时, 也将把更多精力回馈给社会, 为社会带来正向传播的力量。



## 政策快讯

- 1.【南宁市】南宁市人民政府关于南宁市长期护理保险制度试点的实施意见 南府规〔2021〕3号。 [More...](#)
- 2.【青岛市】《关于阶段性降低职工基本医疗保险缴费费率的通知》(青医保发〔2021〕13号) 政策解读。 [More...](#)
- 3.【大同市】关于调整城镇职工大额医疗保险筹资标准的通知。 [More...](#)
- 4.【北京市】北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局 国家税务总局北京市税务局 关于统一城乡劳动者失业保险政策的通知。 [More...](#)

## 关于我们

BIPO创立于2004年, 作为国际化的人力资源一站式服务供应商, 公司立足亚太、辐射全球, 推动科技赋能, 为企业提升管理品质, 十多年来砥砺前行, 以全球化、数字化和合规化为发展理念, 分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、柬埔寨、缅甸、澳大利亚和新西兰等地设立子公司, 研发中心分别位于新加坡、上海、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球70多个国家和地区, 服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有 BIPO HRMS 和Workio两套自主研发人力资源管理系统, 通过“全模块”整合与敏捷开发, 凭借灵活的系统架构和数据管理, 打破信息孤岛, 实现点对点链接, 使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成亚太区服务网络最广, 落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

✉ [bipoinfo@biposervice.com](mailto:bipoinfo@biposervice.com)

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 [www.biposervice.com](http://www.biposervice.com)

🌐 [in](#) bipo-svc [f](#) biposvc

©2021 BIPO Service · All right reserved



扫码关注, 留下联系方式, 我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱