

Dossier Movilidad Internacional Directivos

Con el presente documento, pretendemos presentar de forma resumida y esquemática, la normativa imprescindible que afecta a los Directivos y a su movilidad internacional, bajo un esquema de derecho comparado, y dentro del ámbito de la normativa laboral, de seguridad social y de extranjería o movilidad internacional.

México

1. MARCO NORMATIVO

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Seguro Social
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.
- Ley de Migración.
- Reglamento de la Ley de Migración.

2. NORMATIVA LABORAL

Si bien bajo la legislación laboral mexicana no se define a quienes se debe entender propiamente como “directivo”, usualmente, debido a la naturaleza de las funciones y/o actividades de estos trabajadores, se les engloba dentro del concepto de **trabajadores de confianza**, es decir, aquellos trabajadores que desempeñan funciones de **dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general**.

La legislación laboral mexicana prevé, que los contratos de todos los tipos de trabajadores, incluyendo aquellos considerados como de confianza, debe contener lo siguiente:

- Nombre completo, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población (“CURP”), Registro Federal de Contribuyentes (“RFC”) y domicilios tanto del trabajador como del patrón.
- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado, por temporada, por tiempo indeterminado o si está sujeta a periodo de prueba o de capacitación.
- Descripción de los servicios.
- Lugar donde se debe prestar el servicio.
- La duración de la jornada.
- La forma y monto del salario.
- El día y lugar de pago.
- Indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes de capacitación y adiestramiento formulados por el patrón.



- Otras condiciones de trabajo (p.ej. días de descanso, vacaciones y todas las demás convenidas entre patrón y trabajador).
- Designación de beneficiarios por parte del trabajador en caso de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia.

Por otra parte, la legislación laboral mexicana prevé disposiciones especiales aplicables a **trabajadores de confianza**, en las que se enlistan las siguientes:

- No podrán formar parte de los sindicatos del resto de los trabajadores de base.
- Se podrá dar por terminada justificadamente su relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza.
- Su derecho al pago de la participación en las utilidades de la empresa ("PTU") se encuentra topada, con la excepción de los directores, gerentes o administradores generales, quienes no tienen derecho al pago de la PTU. Respecto a lo anterior, existen criterios de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación que establecen que esta excepción se refiere únicamente a la persona que cuenta con la posición con mayor jerarquía dentro de la empresa.

De igual forma, aquellos trabajadores directivos contratados en México y cuya relación de trabajo **se rija por la normatividad laboral mexicana**, se deberán asentar por escrito las condiciones de trabajo y atender a las reglas siguientes:

- Indicar que los gastos de repatriación correrán a cargo del patrón.
- Las condiciones de vivienda que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma.
- La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y su familia, en su caso, la atención médica correspondiente.
- Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes locales del país de destino.
- El contrato de trabajo deberá ser sometido para su aprobación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral ("CFCRL")¹.
- Se deberá anexar al contrato de trabajo, la visa o permiso de trabajo emitido por la autoridad migratoria del país donde se prestarán los servicios.

3. NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL

- **En relación con las cotizaciones y el salario:**

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen algunos conceptos como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, tales como:



- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa sin que pueda retirarlo más de dos veces al año;
- Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- Las cuotas que en términos de la Ley del Seguro Social (LSS) le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento de la Unidad de medida y Actualización (UMA);
- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento de la UMA;
- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva, y
- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Es común que, en las relaciones de Alta Dirección, se otorguen prestaciones adicionales y superiores al resto de los trabajadores, las cuáles deben integrarse al salario base de cotización.

Ahora bien, para efectos de cotización, la misma se encuentra topada a 25 veces la UMA (5.17€), por lo que, para **2025, la Base Máxima diaria es de 129.25 €**. Esto quiere decir que los tipos de cotización previstos en la normativa se aplicarán como máximo sobre el anterior importe, aunque la retribución total percibida sea superior.

- **En materia de seguridad social y pensiones:**

Con relación a la seguridad social, la LSS prevé disposiciones con relación al régimen obligatorio bajo el cual, **todos las personas trabajadores** sujetas a una relación de trabajo, ya sea de carácter temporal o permanente, deberán estar registradas. Bajo este régimen, tanto patronos como trabajadores aportan al pago de las cuotas de seguridad social ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Estas contribuciones son calculadas de manera mensual por el patrón, quien también está obligado a calcular y retener las cantidades que le corresponda aportar al trabajador.



Asimismo, la LSS determina los diferentes ramos de aseguramiento que se encuentran contemplados por el régimen obligatorio, los cuales protegen al trabajador, así como a sus beneficiarios de diversos riesgos o situaciones.

Conforme a lo anterior, si la persona de Alta Dirección reside en México, y presta servicios desde dicho país, le será de aplicable la normativa de seguridad social mexicana.

Sin embargo, **México cuenta con convenios internacionales de seguridad social con España y Canadá**, los cuales tienen como objetivo principal permitir que los trabajadores puedan sumar los periodos cotizados en los sistemas de seguridad social de estos países. Esto facilita el acceso a una pensión para quienes han trabajado en más de un país pero no cumplen con los requisitos en uno solo.

Los beneficios clave de estos convenios son:

- **Totalización de períodos:** Los trabajadores pueden combinar los años cotizados en México, España o Canadá para alcanzar el mínimo requerido para una pensión.
- **Eliminación de doble tributación:** Las empresas pueden enviar empleados a trabajar temporalmente a otro país sin pagar cuotas de seguridad social en ambos lugares, solo en el país de origen del empleador o del trabajador.
- **Acceso a pensiones:** Un trabajador extranjero que haya cotizado en México puede solicitar que esos periodos sean considerados en su país de origen para obtener una pensión proporcional.
- **Certificado de cobertura:** Permite a los empleadores eximir el pago de contribuciones de seguridad social en el país de destino del trabajador durante su estancia.

Estos convenios son fundamentales para garantizar la protección social de los trabajadores migrantes y facilitar la movilidad laboral generalmente de trabajadores de alta dirección entre los países.

No obstante, la aplicación de los convenios no es permanente:

1. Convenio México-Canadá: Se permite que las empresas envíen hasta por un período de cinco años a sus trabajadores a laborar a alguno de los dos países miembros del convenio.
2. Convenio México-España: Se permite que las empresas envíen hasta por un período inicial de dos años a sus trabajadores a laborar a alguno de los dos países miembros del convenio. Dicho plazo puede prorrogarse dos años más.

3.

4. **NORMATIVIDAD MIGRATORIA**

- **Movilidad hacia México:**

En caso de querer contratar una persona extranjera para un puesto de Alta Dirección habrá que cumplir con la normativa migratoria tramitando, en su caso, un visado o autorización de residencia y trabajo ante el Instituto Nacional de Migración y, posteriormente, realizar el alta ante las instituciones de seguridad social.



En este sentido, si la persona es de un país a cuyos nacionales se les exige visado, antes de viajar, deberá gestionar un visado de trabajo ante el Consulado mexicano de su lugar de residencia.

- **Movilidad desde México al extranjero:**

Dentro de la legislación laboral mexicana, no existen disposiciones aplicables en cuanto a la movilidad al extranjero de directivos; por lo que se debe atender a los requerimientos migratorios del país de destino. Si la movilidad del trabajador directivo será realizada con un contrato de trabajo vigente bajo la legislación mexicana, se deberá estar a lo mencionado en el apartado (i) de este documento; de lo contrario, si la relación de trabajo del trabajador directivo será regida por la legislación laboral extranjera se deberá estar a lo que ésta prevea.

En la **movilidad a países con los que México tenga un convenio de seguridad social firmado**, habrá que estar al contenido del convenio en concreto para la aplicabilidad u homologación de las condiciones de seguridad social del directivo.

Por último, en supuestos de **movilidad a países sin convenio de seguridad social firmado**, o sin que dicho convenio incluya todas las coberturas, se considerarán en situación asimilada al alta aquellas personas trabajadoras desplazadas. Esto quiere decir que se mantendrá la obligación de cotizar en México mientras se mantenga la relación laboral.

Desde ECIJA, quedamos a
vuestra disposición ante
cualquier consulta
relacionada con esta
materia.