



# Guía a través del laberinto de fusiones y adquisiciones mexicano: las 10 principales consideraciones laborales y de empleo para inversores extranjeros

Insights

9.18.24

*Una versión en inglés de esta Insight está disponible haciendo clic arriba.*

Para las empresas extranjeras que contemplan una fusión o adquisición de una empresa mexicana, comprender el panorama laboral es crucial. Las leyes laborales de México, en particular la Ley Federal del Trabajo (LFT), brindan fuertes protecciones para los trabajadores, las cuales se vuelven muy relevantes en escenarios de fusiones y adquisiciones. Este Insight tiene como objetivo describir las 10 principales consideraciones laborales involucradas en tales transacciones, ayudando a los inversores extranjeros a navegar por las complejidades de las regulaciones laborales mexicanas.

## Entendiendo las Fusiones y Adquisiciones en México

Antes de sumergirse en temas laborales específicas, es importante comprender el marco general que gobierna a las fusiones y adquisiciones en México.

Las transacciones de fusiones y adquisiciones en México están reguladas por varias leyes, incluyendo la Ley General de Sociedades Mercantiles, la Ley del Mercado de Valores, la Ley de Antimonología, la Ley de Inversión Extranjera y, de manera crucial, la Ley Federal del Trabajo. Los inversores extranjeros también deben tener en cuenta que la Ley de Inversión Extranjera generalmente permite la inversión extranjera del 100% y la transferencia de fondos, ofreciendo condiciones favorables para los negocios internacionales, pero siguen existiendo ciertas restricciones para las industrias estratégicas, principalmente relacionadas con el petróleo y el gas, así como con el transporte terrestre y aéreo.

En México, las fusiones pueden tomar dos formas principales: una fusión por incorporación y una fusión clásica.

- En una fusión por incorporación, una de las empresas fusionadas absorbe los activos y pasivos de la(s) otra(s), que luego dejan de existir.
- Por el contrario, una fusión clásica implica la disolución de todas las empresas fusionadas para formar una nueva entidad.

Aunque ambos tipos son reconocidos por la ley mexicana, la fusión clásica se utiliza con menos frecuencia en la práctica.

La Ley General de Sociedades Mercantiles requiere que la fusión sea aprobada por las asambleas de accionistas o socios de las empresas involucradas. El acuerdo de fusión, que detalla los términos de la fusión, como la relación de canje de las acciones y la estructura de gestión de la nueva entidad, debe ser registrado en el registro público de comercio.

Adicionalmente, cada empresa involucrada debe publicar las resoluciones y balances de fusiones en el sistema electrónico establecido por la Secretaría de Economía, y se debe publicar un plan para dirigir a los pasivos pendientes. Los acreedores tienen un periodo de tres meses para oponerse a la fusión si sus derechos se ven afectados, aunque la fusión puede tomar efecto en el momento de la registración si se ha acordado el pago de todas las deudas de las empresas fusionadas, o si la cantidad se ha depositado en una entidad de crédito, o si se ha obtenido el consentimiento de todos los acreedores.

## **Las 10 Principales Consideraciones Laborales en Fusiones y Adquisiciones**

Cuando se trata de cuestiones laborales en transacciones de fusiones y adquisiciones, las implicaciones pueden variar significativamente dependiendo de si la adquisición implica la compra de acciones o activos. Aquí están las 10 principales consideraciones laborales y de empleo a tener en cuenta.

### **1. Compra de Acciones**

La adquisición de acciones de una empresa mexicana no suele imponer obligaciones laborales adicionales a la empresa adquirente. En este escenario, la empresa local continúa como empleador, manteniendo sus relaciones laborales existentes y afiliaciones sindicales. Esto significa que los acuerdos de negociación colectiva de trabajo y los contratos laborales permanecen intactos, y la empresa adquirente hereda el marco laboral existente sin desencadenar derechos especiales para los sindicatos debido al cambio de control. Sin embargo, es crucial revisar cualquier convenio de negociación colectiva para asegurarse de que no haya cláusulas que puedan dar lugar a obligaciones o derechos adicionales en caso de cambio de posesión.

### **2. Compra de activos**

En contraste, cuando una empresa extranjera adquiere los activos de una empresa mexicana o participa en una fusión, se hace necesario evaluar si las relaciones laborales existentes y los derechos y obligaciones asociados se conservarán o si serán renegociados. Si la entidad adquirente o la empresa resultante de la fusión no desea asumir las obligaciones laborales existentes, la empresa local podría necesitar terminar estas relaciones, lo que puede ser muy costoso. Esto podría implicar pagos de indemnización y el direccionamiento de posibles responsabilidades, como contribuciones a la seguridad social no pagadas. Un proceso exhaustivo de debida diligencia debería

incluir una revisión del registro de empleados con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), los contratos individuales y colectivos de trabajo, y cualquier problema relacionado con empleados que trabajan sin acuerdos formales. La empresa adquirente podría enfrentar costos significativos relacionados con indemnizaciones y posibles reclamaciones si la situación laboral no se rectifica antes de la transacción.

### **3. Sustitución del empleador**

La LFT proporciona la transferencia automática de obligaciones laborales a través de un mecanismo legal conocido como *sustitución patronal*. Según el artículo 41 de la LFT, este mecanismo asegura que el nuevo empleador asuma las obligaciones laborales del empleador anterior cuando el negocio es transferido como una unidad económica y jurídica. Esto incluye la transferencia de empleados con sus derechos adquiridos, como la antigüedad y las condiciones negociadas. El empleador original sigue siendo responsable conjuntamente por cualquier obligación laboral incurrida hasta seis meses después de la transferencia.

Esto significa que la empresa adquirente solo necesita notificar a los empleados sobre el cambio de empleador, y los empleados no tienen que dar su consentimiento ni recibir indemnización por despido, ya que sus derechos y condiciones permanecen inalterados. Sin embargo, el sindicato debe ser informado de la adquisición, y obtener su aprobación temprano en el proceso de transacción es crucial para evitar complicaciones al cierre.

### **4. Sindicatos**

Los sindicatos en México pueden tener un impacto significativo en las transacciones de fusiones y adquisiciones. Los compradores, junto con la empresa objetivo, deben acercarse a al sindicato existente para evitar conflictos. La LFT exige que los sindicatos y los empleadores protejan las estructuras democráticas y permitan que los empleados elijan libremente sus sindicatos.

El panorama legal ahora impone sindicatos independientes y prácticas más transparentes y democráticas dentro de ellos, lo cual debe ser considerado en cualquier estrategia de fusiones y adquisiciones.

### **5. Seguridad Social**

Las leyes mexicanas de seguridad social también reconocen la sustitución del empleador, extendiendo la responsabilidad conjunta por obligaciones de seguridad social tanto a los antiguos como a los nuevos empleadores durante seis meses después de la transferencia. El estatuto de limitaciones de estas responsabilidades es de cinco años. Para evitar heredar responsabilidades de seguridad social, las empresas podrían considerar estructurar el empleo a través de acuerdos de subcontratación. Sin embargo, esto puede dar lugar a responsabilidades compartidas entre la empresa de subcontratación y la entidad operadora, con el antiguo empleador manteniéndose responsable por las obligaciones previas a la transferencia.

## 6. Revisión de Debida Diligencia

Al negociar una adquisición en México, es crucial realizar una revisión integral de debida diligencia, enfocándose específicamente en las responsabilidades laborales y de seguridad social de la empresa objetivo. Preste especial atención a los riesgos potenciales relacionados con litigios en curso y problemas de seguridad social. Por ejemplo, si los empleados han estado expuestos a niveles de ruido peligrosos sin el equipo de protección adecuado, podrían sufrir pérdida auditiva con el tiempo, lo que podría clasificarse como una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo. Esta situación podría dar lugar a un aumento en las primas y obligaciones de la seguridad social.

## 7. Representaciones y Garantías

Dado que la debida diligencia no puede descubrir toda responsabilidad potencial, es importante establecer un conjunto robusto de representaciones y garantías. Éstas deben tener por objetivo dirigir las posibles responsabilidades futuras, como las relacionadas con las condiciones de trabajo peligrosas, durante un período que se extienda más allá del período legal de responsabilidad conjunta de seis meses típicamente asociado a las fusiones.

## 8. Despido de empleados

Las leyes laborales mexicanas regulan estrictamente los despidos de empleados. Los despidos sin pago de una indemnización deben basarse en los motivos especificados en la LTF, como la mala conducta o la violación de las políticas de la empresa. Tenga en cuenta que el concepto de pago *en lugar* de aviso no es conocido en la legislación laboral mexicana. En cambio, el empleado puede ser despedido inmediatamente con el pago de una indemnización si no existe una causa legal para el despido. Los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito de la terminación y pueden enfrentar responsabilidades financieras sustanciales si el despido se considera injustificado. Esto incluye la indemnización por despido, que comprende tres meses de salario integrado, que consiste en el salario base diario y partes proporcionales de beneficios, más una compensación adicional basada en los años de servicio. Para evitar disputas legales prolongadas, es común que los empleadores agreguen al paquete 20 días de salario integrado por año de servicio y negocien las terminaciones por mutuo consentimiento, ofreciendo un paquete de indemnización que se alinee con los requisitos legales.

## 9. Participación en las ganancias

La ley mexicana exige que los empleadores compartan el 10% de sus ganancias anuales con los empleados (PTU). Son elegibles todos los empleados, excepto los directores y gerentes generales. El monto ahora está limitado al total de tres meses del salario del empleado o al monto promedio recibido por PTU durante los últimos tres años, eligiendo la opción que más beneficie al empleado. Las empresas recién establecidas están exentas de esta obligación en su primer año de operación, que comienza cuando la empresa se registra ante la autoridad fiscal (SAT) obteniendo su número de

identificación fiscal (RFC). Durante una transacción de fusiones y adquisiciones, puede ser necesario calcular y valorar las obligaciones de participación en las ganancias.

## 10. Estatuto de limitaciones

Las reclamaciones laborales en México están sujetas a diversos estatutos de limitaciones. Generalmente, las acciones relacionadas con los derechos de los empleados están sujetas a un período de limitación de un año, por ejemplo, para reclamar el salario, la PTU, las prestaciones, con períodos más cortos para algunas reclamaciones relacionadas con el despido injustificado (dos meses) y períodos más largos para las reclamaciones relacionadas con lesiones laborales o la ejecución de juicios del tribunal laboral.

## Conclusión

Navegar por los problemas laborales en las transacciones de fusiones y adquisiciones mexicanas requiere una comprensión integral de las leyes y regulaciones locales. Los inversionistas extranjeros deben llevar a cabo una debida diligencia exhaustiva para abordar las posibles obligaciones laborales, consideraciones sindicales y responsabilidades de la seguridad social. Al gestionar cuidadosamente estos factores, los inversionistas pueden mitigar los riesgos y aumentar la probabilidad de una transacción exitosa.

Para más información, comuníquese con su abogado de Fisher Phillips, el autor de este Insight, o cualquier abogado de nuestro [Grupo de práctica de Fusiones y Adquisiciones](#). [Fisher Phillips México](#) está a su servicio para asistirle con cualquier pregunta relacionada con este tema, así como con cualquier asunto en derecho laboral. Asegúrese de estar suscrito al [sistema de información de Fisher Phillips](#) para recibir la información más actualizada directamente en su bandeja de entrada.

## Related People



**Mauricio Foeth**  
Of Counsel

5055 10001/01 / 61575 0000 / 11

+52 55 48992148/+47 1575 8880464

Email

## ***Service Focus***

International

Mergers and Acquisitions

## ***Related Offices***

México