

“走出去”系列之一——墨西哥(三)——合规综合指南

通力律师事务所 | CAYAD

所得税

- 根据墨西哥宪法规定，联邦政府、州(市)政府均有权征税，为联邦和地方两级课税制度。地方一级包括州、市两个层面，联邦政府享有征收国内主要税种的权力，尤其是企业所得税，任何一级地方政府都无权征收。
- 以下个人和实体在墨西哥被视为所得税纳税人：
 - 1) 墨西哥居民的所有来源的收入；
 - 2) 在墨西哥设有常设机构的非居民纳税人，与该常设机构相关的所有收入；
 - 3) 在墨西哥没有常设机构的非居民，源自墨西哥的所有收入。
- 墨西哥企业所得税税率为 30%，对企业所获股息和利润征收 10%的所得税。

增值税

- 墨西哥增值税税率为 16%
- 对于在墨西哥境内无实体，但通过网络向墨西哥境内提供数字服务的外国居民而言，其必须就该等服务带来的收入向税务机关进行 VAT 注册，并按月向税务机关提供其数字服务的详情。鉴于该等外国居民在墨西哥境内无实体，其还应在当地指定一名法定代表，以便税务机关就税务问题与该法定代表取得联系。
- 以上所述的数字服务包括下载图片、音乐、影像、游戏、交通信息、音乐、观看线上新闻内容、天气预报、获取线上数据、参与线上论坛或使用社交软件、远程学习网站等等。其涵盖范围之广，几乎深入现代生活的各个方面。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

数字平台税务法规

- 通过网络技术手段提供服务或销售商品的个人也应就其在线收入缴纳所得税，这部分税款是通过平台方以预提所得税的形式扣除。
- 预提所得税比例视线上所提供服务的类型而定。以专车、外卖等运输服务为例，税率为 2.1%，线上销售商品或服务，预提所得税税率为 1%，寄宿/酒店服务预提所得税税率为 4%。

实际控制人信息披露

- 自 2022 年起，墨西哥的法律实体或信托等必须留存和维持关于其最终实际控制人的详细信息，并在收到当地税务机关要求的情况下，向税务机关提供该等信息。必须记录的信息一般包括：
- 名称、出生日期、性别、出生国、国籍、税务身份信息、税务居所地以及与相关实体或信托的关系。
- 值得注意的是，由于在墨西哥营商面临一些看似“不成文”的规则，立法的解读有时并不明确或存在差异。上述 2022 年墨西哥出台的新版实际控制人披露要求，该法律通过之初没有明确规定企业注册时需要提供哪些文件。然而，公证员在文件有误的情况下批准企业注册申请会受到高额的罚款和处罚。因此，他们在审核文件时倾向于“宁紧勿松”，这使得企业注册程序时常艰难而漫长。

竞争法

- 在墨西哥，竞争政策目前由两部法律加以规范：《联邦电信和广播法》和《联邦竞争法》。前者对市场主体在广播和电信领域实施的垄断行为进行监管，后者则规范其他领域的垄断行为。
- 该法禁止两类垄断行为：相对垄断行为和绝对垄断行为。

相对垄断行为

- **相对垄断行为：**
- 竞争管理机构在对经济实体实施制裁之前，会对具体标准进行评估，包括该垄断行为的影响和代理人的市场力量。
- 根据墨西哥法律，垄断行为只有在以下情况下才会受到制裁：
- (i) 在发生垄断行为的**相关市场**中拥有较强的**市场支配力**
- (ii) 该行为具有取代其他经济主体的效果，严重阻碍了其他经济主体的准入，或建立了有利于一个或多个经济主体的排他性优势
- (iii) 垄断行为的效果不会对市场竞争产生有利影响或为消费者带来利益。
- 相对垄断行为主要列示于《联邦竞争法》第 56 条，这些行为包括**价格歧视、操纵价格、搭售、非法兼并**等活动、或**对销售或采购施加排他性条件**。
- 如果经济主体如果经济行为主体被认定违反该法，管理机构可对其实施各种经济制裁。处罚金额可高达经济代理收入的 8%，或禁止相关负责人在企业担任特定职位，该禁止期可长达 5 年之久。在相对垄断的情况下，处罚金额最高可达经济代理人收入的 8%，此外，还可能对市场主体施加民事责任。

相对垄断行为——核心概念

i. 相关市场

- 为确定经济主体所处的相关市场，竞争管理机构必须围绕《联邦竞争法》第 58 条所规定的因素进行考量。该等标准包括：商品或服务的可替代性、成本、用户或消费者转向其它市场的可能性以及限制用户或消费者获得替代来源的任何联邦、地方或国际层面的监管限制等。

ii. 实质性市场支配力

- 另一方面，实质性市场支配力是由竞争管理机构在考虑《联邦经济竞争法》第 59 条概述的因素后确定的。这些因素包括经济主体的市场参与度及其在相关市场上独立定价或限制供应的能力、市场准入壁垒的存在、有可能改变这些壁垒的因素、在相关市场上提供同类商品的竞争者的产品和影响力、以及有关市场主体近期的市场行为及其他因素。

iii. 并购

- 《联邦经济法典》第 61 条将兼并定义为企业、团体、股份、合伙权益、信托或一般资产在竞争者、供应商、客户或任何其他层面的任何合并、控制权的取得或任何行为
- 竞争者、供应商、客户或任何其他经济主体之间的合并。从这个意义上讲，如果兼并的目的或效果是阻碍、削弱、破坏或阻止自由竞争，那么兼并就被视为非法。
- 根据《联邦经济竞争法》第 86 条，符合下列条件的兼并必须事先获得联邦竞争委员会的批准：
 - i. 对价超过 3,733,920,000.00 墨西哥比索(约合 213,616,000 美元)的、直接或间接涉及本国境内资产的兼并；
 - ii. 当兼并意味着对一家市场主体的资产或股份的持有比例达到或超过 35%，且该主体在本国境内的年销售额或资产总额超过 3,733,920,000.00 比索(约合 213,616,000.00 美元)。
 - iii. 当兼并意味着在本国境内积累的资产或股本价值超过 1,742,016,000.00 比索(约合 99,488,914.00 美元)，且涉及两个或两个以上在本国境内的年销售额或在本国境内的资产共同或分别超过超过 9,971,200,000.00 比索(约合 569,920,000.00 美元)。
- 联邦竞争委员会将主要考虑相关市场主体的市场地位、所在细分领域、市场份额以决定是否批准该等兼并。同时，申请人也可主动开展可以促进公平竞争的市场活动，来争取获得联邦竞争委员会较为优惠的审查结果。

绝对垄断行为

- 《联邦经济竞争法》第 53 条规定，绝对垄断行为是指不同的经济主体签订任何类型的合同、协议或安排，以达到下列目的：
- 固定、提高、安排或操纵在市场上提供或需求的商品或服务的销售或购买价格；

- 对商品的生产、加工、分销或采购施加限制, 或对服务的提供或交易施加限制;
- 分割、分配或划分市场, 包括客户、供应商、特定时间或空间;
- 协调投标、竞争、拍卖或销售中的角色或弃权;
- 交换与上述任何行为或其影响相关的信息。
- 两个经济行为主体串通实施上述任何行为均将被视为绝对垄断行为, 该行为将视作无效, 有关市场主体将受到当局的制裁。除民事及刑事责任外, 经济方面的制裁可达有关市场主体收入 10%的罚款, 相关管理者也可能被禁止担任任何职务, 禁止期可长达五年。

墨西哥劳动法律法规

- 对雇员保护力度较强, 中资企业须审慎评估雇佣风险或采取适当缓解策略, 否则很可能代价昂贵。
- 构成劳动关系的必备因素为: 隶属关系和经济依赖性、作为雇主的自然人或实体、作为雇员提供体力或脑力劳动的自然人。
- 劳动合同种类:
- 个人劳动合同: 雇主与单个劳动者签署的劳动合同。个人劳动合同又主要分为以下几类:
- 培训合同(training contract): 雇主为员工提供其在工作期间学习工作必备技能而需的培训, 一般为固定期限合同, 试用期一般为 3 个月, 如为管理岗位, 使用期可约定为 6 个月。
- 为完成特定工作而签订的合同: 多用于项目制工作, 无明确期限, 以项目完成成为合同终止的时间节点。
- 固定期限劳动合同: 一般仅在有限情形下签订该类劳动合同: 为根据工作性质需要签署固定期限劳动合同、临时性替代其他员工的劳动合同, 以及其他法定情形。
- 无限期劳动合同: 大多数劳动合同都是无限期劳动合同。
- 集体劳动合同: 一个或多个工会团体与多个雇主签订的合同。

劳动法规最新发展

- 墨西哥近年来为促进劳动保护进行了一系列劳动法律法规改革, 具体由《联邦劳动法》加以规定。

(1) 2019 年修订——工会

- 就工会与雇主之间的谈判及协议进行了一系列约定, 并将该等权利明确局限于工会这一专业机构。
- **员工权力:** 每一位员工都有权自由选择其希望加入的工会并行使工会成员权利。
- **禁止干预:** 工会等团体依法享有集体权力, 且工会分为员工工会和雇主协会, 不存在两者均为其成员的工会。两类工会之间不得互相干预彼此事务和法定权利的行使。
- **劳动调解及争议解决:** 本次改革创设了劳动调解与注册中心, 该部门目前是墨西哥联邦公共行政部下属的集中处理劳动案件的部门。本次改革还创立了劳动法庭, 自此, 劳动争议的审理将在专门法庭开展。

(2) 2021年修订——禁止过度外包

- 2021年4月的法案规定，雇主不得将其核心商业活动有关的工作分包给非雇员的第三方。但该法案也规定以下情形下的分包是被法律允许的：即对于非公司核心商业活动且属于需专门技能的工作的，允许分包。
- **核心商业活动是指符合以下条件的活动：**
 - (i) 在公司的主要营业范围内；或
 - (ii) 为公司创造主要收入的活动；
- 提供上述需专门技能的工作的服务商必须在劳工和社会福利部注册，企业如需聘请该类专门服务商，应查询劳工和社会福利部登记册。这一修订的出发点是为更多劳动者缔结劳动关系创造良好的政策基础，避免企业为降低用人成本而完全依赖外包的情况。

(3) 2023年修订——法定假期

- 最近的一次关于劳动用工的法律法规修改在2023年1月1日生效，规定了法定最低带薪年假天数不得低于12天，且每增加一年工作时间，法定假期增加两天。

由近年来的几次修订可见，墨西哥劳动法律法规的修订侧重趋向于保护劳动者的合法权益，规范劳动者与雇主之间的关系并建立更为成熟的劳动纠纷解决机制。

外籍员工工作签证

- 墨西哥公司在雇佣外籍员工前，应先向移民局申请，获得签证赞助资格。申请材料一般包括以下：
- 签证赞助资格申请函；
- 公司章程；
- 有权签字人的授权书或任职证明；
- 有权签字人的身份证明；
- 30日内的公司居所证明；
- 公司税务注册证明；
- 公司上一年度税单；
- 员工列表(包含其国际和社保号码等信息)。

雇主获得签证赞助资格后，即可为外籍员工申请墨西哥工作签证。持有工作签证满5年的外籍员工可申请归化入籍。

商标注册

- 墨西哥对于商标的分类包括传统商标以及非可视化商标(如气味、声音商标等)。墨西哥商标局在审查商标注册申请时关注的重点与中国近似，视个案情况不同，审查过程一般持续 4-7 个月不等。如申请人希望注册的新商标与现有商标构成近似，实践中，墨西哥商标局认可有关当事人签署的同意函/共存协议等文本来约定双方商标的并存。



CAYAD 总部设立于墨西哥城，与通力律师事务所同属于国际律师事务所联盟 PLG International Lawyers。其于 2003 年正式成立，在国际贸易、公司商事、民商事诉讼等领域为客户提供墨西哥法律服务。CAYAD 与通力在中资客户相关业务上建立了良好的全面合作关系。

如您希望就相关问题进一步交流, 请联系:



杨玉华
+86 10 8519 2266
+44(0)20 3283 4337
yuhua.yang@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求, 请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明:

本出版物仅供一般性参考, 并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2023