



CORPORATIVO

ASUNTOS MIGRATORIOS

México es un país muy atractivo para el turismo cultural, gastronómico, de negocios, de trabajo, entre otros.

Por ello, se debe regular la condición de estancia migratoria de todas aquellas personas que no sean mexicanas y que ingresen a este país a disfrutar de todo lo que México ofrece.

En ese sentido, la Ley de Migración establece los procedimientos y requisitos para la entrada, salida, tránsito y estancia de extranjeros en territorio mexicano. En lo que respecta a la contratación de extranjeros por empresas mexicanas, hay ciertas disposiciones que deben ser tomadas en cuenta para evitar incurrir en algún problema ante las autoridades migratorias.

Primero, es importante señalar que los extranjeros que deseen trabajar en México deben contar con una visa o permiso de trabajo. Este permiso es

otorgado por el Instituto Nacional de Migración (INM) y tiene una duración determinada, dependiendo del tipo de empleo y de la duración del contrato laboral. Para obtener un permiso de trabajo, el extranjero debe contar con una oferta laboral de una empresa mexicana y cumplir ciertos requisitos, como presentar documentación que acredite su identidad, nacionalidad y situación migratoria en México.

Además, las empresas mexicanas que deseen contratar a un extranjero deben cumplir diversas formalidades y procedimientos establecidos por la ley. Estos requisitos incluyen lo siguiente:

1. Contar con autorización del INM para la contratación de extranjeros. Las empresas deben solicitar al INM una autorización previa llamada constancia de empleador, esto, para poder contratar a un extranjero. La autorización se otorga siempre y cuando se cumplan algunas





condiciones, como acreditar la necesidad de contratar a un extranjero y demostrar que no existe en el mercado laboral mexicano un trabajador capacitado y disponible para el puesto.

2. Registrar al extranjero ante el INM. Las empresas deben registrar a los extranjeros contratados ante el INM dentro de los 30 días siguientes a la fecha de inicio de la relación laboral. El registro debe incluir información sobre el tipo de trabajo que se desempeñará, la duración del contrato laboral y la remuneración que recibirá el trabajador, así como su domicilio para realizar cualquier inspección que ejecute la autoridad a fin de corroborar las condiciones del empleo y la realidad de las manifestaciones vertidas ante el INM.

3. Garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y migratorias. Las empresas son responsables de garantizar que los trabajadores extranjeros cumplan las obligaciones laborales y migratorias establecidas por la ley; esto incluye el pago de salarios y prestaciones, la protección social y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, así como el cumplimiento de las obligaciones migratorias, entre otras.

Por otra parte, los requisitos para que las empresas

mexicanas obtengan su constancia de empleador son los siguientes:

1. Acta constitutiva o el instrumento público en el que se acredite la legal existencia de la persona moral, así como sus modificaciones, en original y copia.
2. Instrumento público en el que conste el tipo de poder o mandato y las facultades conferidas a los representantes legales o a los apoderados si el acta constitutiva no los contiene, en original y copia.
3. Identificación oficial vigente del representante o apoderado legal, en original y copia.
4. Comprobante de domicilio de la persona moral, cuya fecha de expedición no exceda de 30 días naturales, en original y copia.
5. Original y copia de los siguientes documentos:
 - A. Constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.
 - B. Constancia emitida por autoridad

competente, sobre la presentación de la última declaración de impuestos.

6. Lista de empleados y su nacionalidad, original.

De lo anterior deriva que, una vez que se cumplan estas formalidades, y se obtenga el permiso respectivo ante el INM, las empresas podrán contratar a personas extranjeras para que puedan trabajar en México de forma legal, una vez que la empresa emita la oferta de trabajo, misma que se debe solventar ante la autoridad migratoria, con base en los siguientes requisitos:

1. Identificación oficial vigente de la persona física o del representante legal de la persona moral, dependencia pública u órgano desconcentrado, organismo descentralizado, empresa de participación estatal o fideicomiso público, embajada o consulado de un país con representación en México, en caso de mexicano, o tarjeta de residencia vigente si es una persona extranjera, en original y copia.

2. Que la persona extranjera para la que se requiere la visa no cuente con una solicitud de visa de residencia temporal o de visitante con permiso para realizar actividades remuneradas,

solicitada al instituto por oferta de empleo pendiente de resolución.

3. Oferta de empleo en papel membretado en la que señale la ocupación que desarrollará la persona extranjera conforme a la clasificación del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones o el que en su momento sustituya a éste, temporalidad requerida, lugar de trabajo y monto de la remuneración, original.

4. Constancia de inscripción del empleador debidamente actualizada, copia.

5. Pasaporte o documento de identidad y viaje que sea válido conforme al derecho internacional y vigente de la persona extranjera para la que se solicita visa, copia.

Por otro lado, hay dudas sobre si un extranjero puede hacer negocios en México, sin necesidad de tener un permiso especial. Y si esto es posible, toda vez que, si un extranjero ingresa a México a solo hacer negocios, no se le considerará empleado de alguna empresa, al contrario, se trata de una persona que vendrá a México a invertir; Por lo que su tratamiento es diferente.

En ese sentido, el artículo 140 del Reglamento



de la Ley de Migración establece que las visas y documentos que acrediten una condición de estancia no otorgan autorización para el ejercicio de actividades o profesiones que requieren de certificaciones, licencias, títulos, permisos, anuencias u otros similares, emitidos por las autoridades competentes de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables; Por lo que la limitación aquí contenida se levanta al momento de seguir el trámite migratorio correspondiente ante el INM.

Por ello, corresponde a la persona extranjera obtener las certificaciones, licencias, títulos, permisos, anuencias u otros similares, cuando la ocupación que vaya a desarrollar lo requiera, y al empleador verificar que la persona extranjera cuente con ellas, o en caso procedente, gestionarlas.

Sin embargo, y de acuerdo con lo referido párrafos arriba, las personas extranjeras con situación migratoria regular podrán participar en el capital social de sociedades mexicanas, desarrollar actividades económicas o empresariales, adquirir bienes inmuebles, ocurrir ante la autoridad competente para solicitar cualquier permiso, derecho, servicio o producto, y abrir cuentas bancarias en el territorio nacional, de conformidad con las leyes y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Conforme a este último párrafo, se faculta a los extranjeros a hacer negocios en México, que puede ser desde participar en una sociedad mexicana e inclusive constituir empresas mexicanas que tengan el cien por ciento de capital extranjero, entre otras.

Por último, no debe pasar inadvertido que el talento mexicano es reconocido a nivel mundial; sin embargo, es parte de la globalización que las empresas en algunas ocasiones requieran contratar extranjeros para realizar funciones específicas; por tanto, esta situación trae aparejadas ventajas como las siguientes:

1. Acceso a talento diverso. Al contratar a personas extranjeras, las empresas pueden acceder a talentos y habilidades que tal vez no se encuentren en el mercado laboral local; esto puede ayudar a las empresas a mejorar su competitividad

y su capacidad de innovación.

2. Aumento de la productividad. Las personas extranjeras pueden aportar nuevas perspectivas y conocimientos a las empresas, lo que puede llevar a mejoras en la eficiencia y la productividad.

3. Mejora de la imagen de la empresa. Las empresas que demuestran una actitud abierta y acogedora hacia las personas extranjeras que formarán parte del ecosistema laboral mexicanos, puede atraer a más colaboradores, clientes y nuevas ideas de negocios, o de formas diversas de hacer las cosas Know how.

Sin embargo, es importante recordar que las empresas mexicanas deben cumplir con la Ley de Migración y garantizar que los trabajadores extranjeros contratados cuenten con los permisos y autorizaciones necesarios para trabajar en el país. También es importante tener en cuenta que la contratación de personas extranjeras no debe utilizarse como una forma de evitar contratar a trabajadores locales, ya que esto podría tener consecuencias negativas en la relación entre la empresa y la comunidad local.

Licenciado Diego Cárdenas Aguilar
diegocardenas@despachocardenas.com
www.despachocardenas.com