



VALENCIA RANGEL
& ASOCIADOS

Julio 22 / 2022
CDMX

CONTRATANDO EXTRANJEROS

Licenciado: Laura M. Garay

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo reconoce el derecho al trabajo de migrantes, por lo que ha elaborado diversas políticas migratorias para su beneficio. México las ha implementado con independencia de la condición migratoria, en virtud de tratarse de un derecho humano.

La autoridad en nuestro país encargada de ejecutar las políticas migratorias es el Instituto Nacional de Migración (INM), ante quien se implementan los mecanismos jurídicos que permiten a los migrantes gozar de este derecho fundamental. Analicemos los siguientes supuestos:

Si el extranjero se encuentra fuera del territorio nacional y ha recibido una oferta de empleo por parte de una persona física o moral en México, ésta última podrá solicitar una visa ante el INM, para que, previa entrevista consular, se le permita ingresar a nuestro país y obtener su residencia con permiso para trabajar. No obstante, el empleador (Patrón) debe contar con autorización para contratar extranjeros, es decir, encontrarse inscrito ante el INM y le haya sido emitida la constancia de empleador. Con la constancia, la empresa o persona que está contratando al extranjero demuestra que efectivamente existe, y que, en caso de la empresa, se encuentra debidamente constituida y se encuentra realizando operaciones normales que acreditan su funcionamiento, elementos esenciales que la autoridad requiere para otorgarla.

Adicionalmente, y de acuerdo con las disposiciones migratorias, la constancia de empleador deberá estar vigente, por lo que es obligatorio que se actualice anualmente, para validar, entre otros, el cumplimiento de obligaciones de carácter fiscal. También se deberá actualizar en los casos donde se realicen cambios en el domicilio o de representantes legales.

En un segundo supuesto, el extranjero podría encontrarse en el país bajo una condición de estancia regular o legal, por ejemplo, contar con residencia temporal por vínculo familiar, o, en su caso, como estudiante; sin embargo, pese de estar autorizada una temporalidad para permanecer en el país, la Ley no les permite trabajar, por lo que en el primer caso se podrá tramitar un cambio de condición que le permita realizar actividades remuneradas y en el segundo, obtener permiso para trabajar ante el INM.

Ahora, veamos cuál sería la opción para un extranjero que no cuenta con una condición de estancia regular, por ejemplo, un turista que ingresó a México, al que le autorizaron permanecer hasta 180 días en el país y que con motivo de una oferta de empleo realiza actividades remuneradas o excede el tiempo por realizar las mismas. En este caso al encontrarse como irregular por realizar actividades no autorizadas (trabajar), podrá iniciar su regularización migratoria, mecanismo legal bajo el cual le podrán otorgar la condición migratoria como residente temporal con permiso para trabajar, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos por la Ley de la materia.

En todos los supuestos comentados, siempre deberá existir una oferta de empleo emitida por el empleador, quien deberá tener constancia de empleador vigente.



VALENCIA RANGEL
& ASOCIADOS

Por lo anterior, podemos advertir que la política migratoria en nuestro país busca salvaguardar los derechos de los extranjeros, brindando diversas opciones para garantizar el derecho al trabajo, independientemente de que tenga documento migratorio que autorice su estancia en nuestro país, en un marco de respeto, protección y salvaguarda de los derechos humanos.

*El artículo aquí publicado no representa, en forma alguna, ningún tipo de asesoría jurídica, por lo que se insta al lector a acudir con un profesional en la materia.