

Circular 1992-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Jorge Medina el 1 de octubre de 2021 en el diario “El Economista” sobre los pasos a seguir para contratar un migrante o trabajador extranjero.

Todo lo que tienes que saber antes de contratar a un migrante o extranjero

El incumplimiento de los requisitos que contempla la legislación de migración en México puede conllevar sanciones tanto para el extranjero como para el empleador.

Vivimos en un mundo globalizado donde el flujo de personas es constante. Las razones que llevan a los individuos a abandonar sus países de origen son diversas y multifactoriales, principalmente las crisis y cambios en distintos países del mundo no sólo latinoamericanos, pero también **cuestiones de carácter aspiracional** llevan a las personas, incluso familias, a buscar mejores lugares para desarrollarse en busca de algo que nos gusta denominar “sueños”.

La búsqueda del **sueño americano** se ha transformado en las últimas dos décadas.

México ha pasado de ser un país de tránsito [a convertirse en una nación de destino](#) . Actualmente a suelo mexicano llegan extranjeros de muy diversas nacionalidades que interactúan y se van integrando a nuestras comunidades, familia y negocios; el extranjero está dejando de ser el sujeto extraño que va de paso o el turista temporal, para formar parte de nuestro diario acontecer.

México se convierte paulatinamente en una rica **nación de diversidad cultural** y distintos crisoles que no necesariamente son negativos, sino que pueden complementar, acrecentar nuestra riqueza social y laboral. El hecho de involucrarnos con distintas formas de pensar, con una forma diferente de hacer las cosas, un punto de vista diverso al que habitualmente tenemos, puede fomentar el desarrollo corporativo catapultándonos a nuevas fronteras que bombeen más sangre al corazón económico nacional.

Cuando hemos rebasado esta frontera en la que nos animamos a pensar diferente haciendo las cosas de forma distinta, ubicamos también un **nicho de oportunidad en los extranjeros** que están llegando a nuestro país con la firme intención de sumarse a nuestras comunidades y al desarrollo nacional. Puede resultar un proyecto audaz que un extranjero comparta con nosotros sus experiencias y motive otros sectores productivos que por nuestro principio de arraigo nacional pasamos desapercibido, y valgan la pena ser explorados. El mejor vendedor sabe que debe conocer su mercado, por lo tanto también puede significar una dinámica de expansionismo en el desarrollo de nuestra actividad productiva.

Paso a paso del proceso

Ya lo hemos decidido. Debemos integrar a un extranjero a nuestra empresa para que colabore con el expansionismo corporativo y genere empleos, inversiones, utilidades, que en general haga girar el engranaje económico bajo un principio de ganar-ganar.

Ahora la cuestión es cómo seleccionar a este personal, y qué debo saber para **contratar a un ciudadano de otro país**

; es aquí donde está el

quid

de nuestra buena idea, porque estamos influenciados por las políticas de otros países, entonces corremos el riesgo de confundirnos o caer en un falso imaginario de cómo se da el proceso de contratación de extranjeros en nuestro país.

Se deben considerar algunos elementos antes de realizar la selección del personal y la contratación:

1. **Es indispensable que la empresa esté autorizada** para contratar personal extranjero y tener la constancia correspondiente que emite el Instituto Nacional de Migración para efectos de verificación.
2. **El extranjero debe contar con documentación migratoria** en la que se indique que tiene autorización para realizar la actividad específica para la que va a ser contratado.
3. **Será obligación del empleador verificar** que esta documentación se encuentre vigente y con la actividad a desempeñar autorizada, debiendo recordar que si la persona extranjera realiza actividades que no tiene permitidas, conllevará sanciones mediante procedimientos en materia administrativo-migratoria, con independencia de las demás sanciones en las que pueda incurrir por omisiones a ley o reglamentos.
4. **En caso de que la actividad** desempeñada por el extranjero cambie, deberá darse

aviso al Instituto Nacional de Migración para que se emita una nueva calidad migratoria.

Una vez que hemos cubierto estos requisitos, procedemos a la contratación del personal seleccionado atendiendo a las siguientes condiciones:

- **El contrato de trabajo** deberá emitirse bajo las mismas formalidades y prestaciones como si fuera mexicano, por lo tanto tiene los mismos derechos y obligaciones que uno nacional.
- **Se debe dar aviso al Instituto Nacional de Migración** de la contratación de la persona, anexando toda la documentación que acredite el permiso del extranjero en conjunto con nuestra autorización, para contratar personal de otro país.
- **El documento migratorio** deberá permanecer vigente durante la totalidad del tiempo del contrato de trabajo.

Ahora bien, si el patrón desea contratar a una persona específica que no se encuentra en territorio nacional también puede hacerlo, esto se llevará a cabo mediante una invitación a la persona interesada, presentada personalmente ante el Consulado mexicano que por razón de domicilio le corresponda, a efecto de que se le emita una **Visa por Oferta de Empleo**, y una vez que se encuentre en territorio nacional deberá canjearla por un Permiso de Residencia Temporal.

No más de 10% de personal

En todos los casos es necesario respetar lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, es decir, no se podrá contratar más del **10% del total de la plantilla laboral** con personal extranjero, este principio sólo se podrá evadir cuando se demuestre que la actividad desarrollada por el extranjero sea tan especializada que no pueda ser desarrollada por un nacional, así mismo es requerido observar las leyes atinentes en materia de Seguridad Social en todos los casos.

Se debe considerar que la autoridad administrativa puede realizar **visitas de verificación** y revisión migratoria, por supuesto en el marco de la legalidad, con el único fin de cerciorarse que se cumpla con los lineamientos establecidos tanto por la Ley de Migración como por su Reglamento.

El incumplimiento de los requisitos señalados **puede conllevar sanciones** tanto para el extranjero como para el empleador.

En el **caso del extranjero**, éstas pueden ser multas que oscilan entre 20 y 1,000 Unidades de Cuenta con independencia de que se le pueda iniciar un Procedimiento Administrativo Migratorio, con la posibilidad de resultar en la revocación de la estancia en territorio nacional, invitación de salida, deportación, incluso prohibición de retorno a territorio nacional, según sea el caso y gravedad de la sanción a criterio de la autoridad.

En el **caso del empleador**, las sanciones pueden ir desde 1,000 hasta 10,000 Unidades de Cuenta con independencia de las demás sanciones en las que pudiera incurrir en materia civil, administrativa, laboral, de seguridad social, fiscal e incluso penal.

Puede parecer engorroso, sin embargo, es un trámite diseñado bajo la premisa de la simplificación administrativa, recordando que el costo por hacer las cosas bien y apegadas al marco de la ley, siempre será menor al quebranto que puede provocar el hacerlas incumpliendo los dispositivos legales en materia de migración.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”