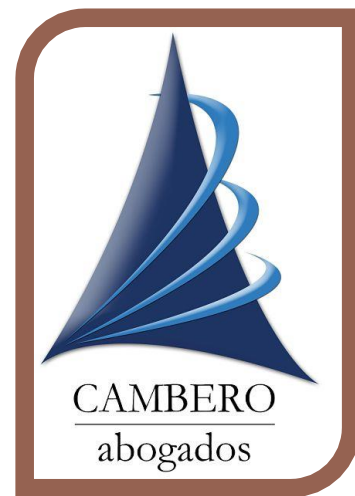


Contratación de extranjeros por empresas mexicanas (Guía práctica)



info@camberoabogados.com



En México, la apertura de nuestras fronteras ha favorecido las relaciones comerciales con las que cuentan actualmente nuestras empresas, sin embargo, la contratación de personas extranjeras en nuestro país ha sido olvidada como parte de la apertura mundial, convirtiéndose en un proceso burocrático, largo y complicado, y que puede ser una barrera para el crecimiento de una empresa que requiera personal extranjero especializado por el tipo de sus actividades económicas

En el momento en que un empresario mexicano toma la decisión de contratar un extranjero y hasta el inicio de las actividades del extranjero en la empresa puede pasar aproximadamente un año. Esto es claramente violatorio del artículo 8 constitucional que establece que: “a toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve termino al peticionario” y contratar un extranjero no es breve ni sencillo. El grado de complicación para un extranjero es mayor, por la legislación tan estricta que se tiene respecto a una contratación por actividades remuneradas. Si a esto agregamos que, por lo general, el futuro trabajador no está habituado a los usos y costumbres de la administración pública mexicana, y en ocasiones no habla el idioma español. Sin duda alguna, los extranjeros son los olvidados del proceso globalizador de nuestro país y de las grandes reformas de eficiencia administrativas, y en consecuencia genera una gran barrera para realizar negocios en México a pesar de la presión internacional por mejorar este aspecto por parte de la administración pública. Pero analicemos por partes el calvario que tiene que pasar un empresario antes de ver un extranjero contratado entre su personal, ya que el procedimiento es oscuro y en ocasiones arbitrario por parte de la autoridad.

PASO 1) OBTENCIÓN DE CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN DE EMPLEADOR.

Si una palabra puede definir este procedimiento adecuadamente es la desinformación para el empresario. La institución que se encarga de recibir el trámite es la Secretaria de Gobernación a través del Instituto Nacional de Migración (INM). La sorpresa que encuentra el empresario al ingresar al sitio internet es ver una serie de información sin sentido y sin encontrar una sección especializada para contratar a un extranjero. Esto es contradictorio, ya que el trámite es iniciado por la empresa que va a contratar y no por la persona extranjera directamente interesada, tal y como sucedía antes del 2012, por lo tanto el empresario mexicano lleva una gran responsabilidad en el proceso de contratación. La ley obliga a una empresa mexicana, ya sea personas físicas o morales, que contraten personal extranjero, o que emitan oferta de empleo a una persona extranjera, de promover ante el INM la obtención de constancia de inscripción del empleador para poder contratar. Hasta este punto la ley es clara con los requisitos. El problema inicia al presentarse en ventanilla, ya que la autoridad solicita en ocasiones documentos no especificados en la ley y que existirá una visita a la empresa por parte de la autoridad migratoria. En México existen muchas empresas, que por cuestiones contables, cuentan con un domicilio



fiscal diferente al lugar donde se encuentra el personal laborando, además en la leyes de migratorias no se establece dicha visita, y según el artículo 64 de los Lineamientos para Trámites y Procedimientos Migratorios el trámite de obtención de constancia se debe resolver en 10 días hábiles, como plazo máximo. Actualmente la autoridad otorga la constancia en un plazo de 30 a 90 días naturales, muy por encima de la ley. Evidentemente, un trámite excesivo en tiempo sin justificación alguna. Si el empresario mexicano tiene un registro con la autoridad fiscal, ¿la autoridad migratoria no podría coordinarse con el SAT para verificar la existencia de una empresa y su fiscalidad, y así reducir costos innecesarios y repetitivos? Finalmente el contribuyente es el que paga ese tiempo excesivo en burocracia y no respeto a la ley. Sin embargo, el proceso apenas inicia.

PASO 2) LA CONTRATACIÓN DEL EXTRANJERO

Una vez obtenida la constancia de inscripción de empleador, el empresario debe iniciar un nuevo trámite ante la autoridad migratoria para obtener una visa para el futuro trabajador, pero aún se constata una gran desinformación, arbitrariedad y burocracia. El trámite se divide en las partes siguientes:

A) Solicitud de visa por oferta de empleo

El empresario inicia con una solicitud ante el INM de visa de oferta de empleo, en el cual en este punto el posible trabajador extranjero continúa en su país. De acuerdo con el trámite 10 del Artículo Décimo Octavo de los lineamientos Generales para la expedición de visas que emiten las Secretarías de Gobernación y de Relaciones Exteriores, obliga a la autoridad a otorgar una resolución en un plazo máximo de 20 días hábiles para autorizar la documentación presentada de la persona extranjera por parte del empresario. Sin embargo, en la práctica podemos constatar que el plazo puede ir hasta los 30 o 40 días hábiles, esto es, de dos a tres meses en tiempo de respuesta. Cabe decir que al empresario se le solicita una carta, donde se le obliga a manifestar hacerse responsables del pago de los gastos de viaje del extranjero, manifestación sin sentido, ya que una empresa, en razón del derecho privado, no se le puede obligar hacerse responsables de los gastos de viaje del extranjero. En este punto el trámite se vuelve pesado y el empresario se plantea la conveniencia de contratar a un extranjero. Los que deciden continuar y lograr tener un dictamen de permiso de internación favorable de la autoridad, se lo debe comunicar a su futuro trabajador aun en el extranjero, para que ahora el inicie el trámite correspondiente en su país en un consulado mexicano. En caso que el extranjero se encuentre México en calidad de turista, también estará obligado a salir del país para terminar con su proceso migratorio.

B) La entrevista consular



En este punto se realiza la intervención del extranjero. Por lo menos llevamos un tiempo de 3 a 4 meses ante el INM. Una vez autorizada su documentación en México, el extranjero debe presentarse a una entrevista consular de manera personal, ya sea en el consulado mexicano de su país o del país más cerca donde se encuentre. En este momento interviene otra oficina de gobierno, como lo es la Secretaría de Relaciones Exteriores, y cuenta el extranjero únicamente con 30 días hábiles para programar una cita en el consulado, y una vez programada cuenta con 12 días hábiles siguientes a aquél para que la persona extranjera se presente a la cita. En caso de no hacerlo, se desecha su trámite. En cambio cuando es la autoridad la que tarda, pareciera que no pasa nada. En caso procedente por parte del Consulado, y previo cobro de derechos a que haya lugar, se expedirá la visa correspondiente a la persona extranjera para que pueda ingresar a nuestro país e integrarse en la plantilla productiva de una empresa. La visa correspondiente para el extranjero y para que la empresa no tenga problema es la de residente temporal cuando la persona extranjera pretenda residir de manera temporal. Pero cuidado, la obtención de la visa por oferta de empleo se encuentra sujeta al cumplimiento de las cuotas que, en su caso, determine la Secretaría de Gobernación, previa propuesta de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y que deberá verificar el empresario. A partir de este momento, el extranjero puede venir a México para iniciar su incorporación en la empresa.



LEGISLACIÓN
FEDERAL

C) La tarjeta migratoria y otros requisitos

Con el trabajador extranjero en el país, se tiene que regresar de nuevo al INM antes de 30 días naturales a partir de la internación del extranjero, ya que debe acudir primero para solicitar el canje del documento migratorio proporcionado por la autoridad migratoria en el punto de llegada al país, por la tarjeta migratoria que acredite su estancia de residente permanente, tomar huellas digitales y fotografías para obtener la denominada tarjeta de residencia, que puede tomar unas horas y desde luego, con su debido pago de derechos. Después de 4 o 5 días se tiene que regresar a recoger la tarjeta antes mencionada, lo que permitirá desempeñar su trabajo en la empresa y tener una estancia legal en el país.

Además deberá, junto con el empresario, realizar los trámites administrativos respectivos al llegar al país, con el dolor de cabeza que ello implica para algunas empresas, entre ellos hay que tomar en consideración el trámite del RFC y su respectiva firma electrónica, aperturas de cuentas de bancos, alquiler de propiedades, la firma de un contrato de trabajo de acuerdo a la ley mexicana, etc.



A partir de este momento se crean obligaciones para la empresa que contrata al trabajador, entre ellas se encuentra la de actualizar su constancia de empleador cuando exista un cambio de domicilio o de representante legal, inclusive si existe cesación de actividades. Pero también se debe de notificar a la autoridad migratoria todas aquellas situaciones que alteren la situación migratoria del extranjero, como lo es su baja de la empresa o la renuncia del trabajador. Además, se debe pedir el pasaporte y el visado y asegurar la identidad del extranjero, fotocopiar los documentos originales y conservarlos al menos cinco años.

CONSIDERACIONES FINALES

Ante este panorama, la contratación de extranjeros no es motivante para el empleador mexicano. Además no existe razón que fundamente un procedimiento tan largo y discriminatorio para la contratación de un extranjero en nuestro país. Aunque desde la óptica mexicana se habla de una responsabilidad del empresario de tener personas extranjeras a su cargo, resulta muy cansado para el empresario tener que dar tantas vueltas a las oficinas del INM, ya que en varios puntos del procedimiento la autoridad queda en “silencio” cuando existen la falta de algún dato o un documento o incongruencias en lo mismo, u “olvidan” notificar. Además, no se atienden expedientes por teléfono y cuando se está en ventanilla cada funcionario tiene una visión propia de los documentos que se deben entregar y cómo hacer las cosas, sin unificar criterios. Así que si usted como empresario desea contratar extranjeros, tiene que realizarlo con mucho tiempo de anticipación, pedir al posible trabajador que sea paciente, y no renunciar a su trabajo en su país hasta que se realice la entrevista consular. En caso que esta sea favorable, iniciar los preparativos del viaje a nuestro país.



CAMBERO
abogados



Información complementaria y asesoría en derecho migratorio

CAMBERO ABOGADOS

TEL 0133 38 82 38 32

