

Obligaciones migratorias para personas empleadoras



La contratación de personas extranjeras en México se ha vuelto cada vez más frecuente en distintos sectores productivos. No obstante, además de las obligaciones laborales y fiscales, las personas empleadoras deben cumplir con una serie de obligaciones migratorias previstas en la legislación mexicana.

¿Quién es considerada persona empleadora en materia migratoria?

Para efectos de la legislación migratoria, se considera persona empleadora a toda persona física o moral que contrate o pretenda contratar a una persona extranjera para realizar actividades remuneradas en México. Esta definición incluye, entre otros, a:

- Empresas y sociedades mercantiles,
- Asociaciones civiles,
- Instituciones educativas,
- Despachos profesionales,
- Personas físicas con actividad empresarial.

Autoridad migratoria competente

La autoridad encargada de regular y supervisar el cumplimiento de las disposiciones migratorias es el Instituto Nacional de Migración (INM), órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación, responsable de vigilar la legal estancia y actividades de las personas extranjeras en el país.

Obligaciones ante el Instituto Nacional de Migración (INM)

La obligación principal y esencial consiste en contar con la Constancia de Inscripción de Empleador ante el INM. Este registro es un requisito indispensable para poder ofrecer empleo a personas extranjeras de manera legal en México y debe actualizarse de forma anual.

Adicionalmente, es fundamental verificar que la persona trabajadora realice el trámite de Notificación de lugar de trabajo, mediante el cual el INM tiene conocimiento de que la persona extranjera se encuentra laborando en un domicilio previamente validado por la autoridad migratoria.

Cabe destacar que estas obligaciones se encuentran directamente vinculadas con estrategias de prevención del delito de trata de personas, lo que refuerza la importancia de su debido cumplimiento.

Obligaciones laborales vinculadas a la contratación de personas extranjeras

Además de garantizar los mismos derechos y obligaciones laborales que a las personas trabajadoras de nacionalidad mexicana, la empresa debe observar la denominada regla 90/10,

conforme a la cual, del total de la plantilla laboral, al menos el 90% debe estar integrada por personas mexicanas, permitiéndose únicamente hasta un 10% de personal extranjero.

Por otra parte, cuando la persona extranjera cuente con una especialidad técnica o profesional, resulta indispensable que pueda capacitar al personal mexicano. Esta obligación debe reflejarse de manera clara en el plan y programa de capacitación de la empresa.

Previo a la contratación, es indispensable verificar el estatus migratorio de la persona extranjera, asegurándose de que cuente con permiso para trabajar en México. Esto implica que tenga asignados su CURP y RFC, requisitos necesarios para la obtención del Número de Seguridad Social (NSS) y, en consecuencia, para el acceso a derechos de seguridad social y el cumplimiento de obligaciones fiscales.

La contratación de una persona extranjera que no cuente con autorización para realizar actividades remuneradas en el país representa un riesgo significativo, tanto para la persona trabajadora como para la empresa.

En **Stratego Firma** contamos con personal especializado en Derecho Migratorio y Compliance, lo que le permitirá llevar a cabo sus procesos de contratación con estricto apego a derecho y sin riesgos.