A Timely Analysis of Legal Developments

ASAP®

14 de febrero de 2013

Nuevas Disposiciones en Materia Migratoria para la Autorización de Visas de Trabajo para Extranjeros en México

Rogelio Alanis Robles y Tania Terrazas Arnaldo

En noviembre de 2012, el Instituto Nacional de Migración ("INM") publicó un Reglamento y lineamientos para la correcta implementación de la Ley de Migración, misma que está vigente desde mayo de 2011. Estas disposiciones impactan significativamente a los patrones que cuentan actualmente con empleados extranjeros o que tengan la intención de apoyar una visa de residencia y/o trabajo para un trabajador extranjero en México.

Bajo estas disposiciones, aquellos extranjeros que pretendan trabajar en México deben seguir un nuevo procedimiento para la obtención de una Tarjeta de Residente Temporal con permiso para realizar actividades remuneradas (anteriormente conocidas como "FM3"). El sistema anterior permitía a los extranjeros con intención de trabajar en México, internarse al país como visitantes y solicitar una FM3 mientras se encontraban físicamente en México. Este procedimiento normalmente permitía a las empresas transferir a sus trabajadores a través de la frontera de una manera expedita. Sin embargo, bajo las nuevas disposiciones, los extranjeros deben seguir un proceso de solicitud de tres etapas para conseguir una tarjeta de residencia temporal por oferta de empleo. Debido a que la solicitud debe autorizarse antes de que un extranjero pueda viajar a México, las empresas ya no tienen la misma facilidad de transferir a sus empleados extranjeros para trabajar en México.

La complejidad del procedimiento dependerá de la nacionalidad del trabajador extranjero. Las leyes de migración en México consideran dos categorías de nacionalidades, siendo estas, "liberadas" y "restringidas". Los extranjeros de nacionalidad liberada — ciudadanos de países como Estados Unidos, Canadá, y la mayoría de países de la Unión Europea ("UE") — pueden llevar a cabo actividades de negocios en México hasta por 180 días sin necesidad de obtener una autorización siempre y cuando no sean remuneradas por una empresa mexicana. Los extranjeros de nacionalidad restringida — ciudadanos de China, Rusia, India, varios países de Latinoamérica y otros países de nacionalidad restringida — deben obtener autorización previa antes de viajar a México por cualquier motivo, incluyendo negocios o placer. Sin embargo, todo extranjero que quiera realizar actividades de negocios en México por un periodo que exceda 180 días o reciba un salario por parte de una empresa mexicana, debe obtener previamente una visa de residente temporal, a través del procedimiento de tres etapas mencionado anteriormente, para obtener la tarjeta de residente temporal.[1]

1 Los extranjeros están protegidos bajo la Ley Federal del Trabajo (LFT) por todo el tiempo que trabajen en México, aunque sean actividades remuneradas por una empresa extranjera. De la misma manera podrán tener derecho a ciertas prestaciones no renunciables bajo la LFT, aunque el extranjero este trabajando sin autorización.

©2013 Littler Mendelson, P.C. All rights reserved.

Las nuevas disposiciones establecen procedimientos menos complejos para los dependientes económicos de empleados extranjeros. Los familiares con nacionalidad liberada pueden internarse al país con una Forma Migratoria Múltiple ("FMM"), la cual es una visa temporal para negocios/turismo sin permiso para realizar actividades remuneradas. Los familiares con nacionalidad restringida deben solicitar esta visa en cualquier consulado mexicano. Una vez en México, los dependientes pueden realizar un cambio de condición de estancia a residente, siempre y cuando el promovente (cónyuge, hijo o padre) sea mexicano o cuente con una condición de estancia de residencia temporal o permanente.

Adicionalmente, en estos nuevos procedimientos, todas las empresas que contraten extranjeros o apoyen una visa de residencia temporal por oferta de empleo deben registrarse ante el INM para obtener una Constancia de Inscripción de Empleador. A dichas empresas se les solicitará una lista de todos sus trabajadores (incluyendo extranjeros) que estén trabajando en México. A su vez, estas empresas están obligadas a presentar una Constancia de Inscripción de Empleador para cualquier solicitud relacionada con las autoridades migratorias.

Consideraciones Adicionales para los Patrones

A pesar de la publicación del Reglamento y lineamientos en materia migratoria, los agentes de migración en las diferentes delegaciones regionales y oficinas de enlace siguen en capacitación sobre la aplicación de los mismos. Por lo tanto, la ley no está siendo implementada con uniformidad, por lo que las empresas están experimentando retrasos significativos en la tramitación de sus solicitudes.

Este artículo es un breve resumen de los nuevos procedimientos para obtener una autorización de trabajo para extranjeros en México. Se recomienda a las empresas buscar asesoría migratoria antes de reubicar a sus empleados a México y para tomar en cuenta de una manera más profunda todas las potenciales obligaciones y consecuencias migratorias con relación a un proceso de solicitud de visa por oferta de empleo.

Los abogados de Littler se especializan en derecho migratorio empresarial y mantendrán a los clientes al tanto de los cambios de las leyes migratorias en México, que puedan impactar las operaciones de sus clientes.

Rogelio Alanis Robles es Asociado de Littler, De la Vega y Conde en la oficina de Monterrey, y Tania Terrazas es Asociada en la oficina de la Ciudad de México. Si requiere mayor información contacte a su abogado de Littler en 1.888.Litter o info@littler.com, 52.81.8851.1200 (Monterrey), o 52.55.5955.4500 (Ciudad de México). También puede contactar al Lic. Alanis Robles en ralanis@littler.com o a la Lic. Terrazas en tterrazas@littler.com.

ASAP® is published by Littler Mendelson in order to review the latest developments in employment law. ASAP® is designed to provide accurate and informative information and should not be considered legal advice.
©2013 Littler Mendelson, P.C. All rights reserved.