Constancia de empleador ante el INM: el Instituto ya está verificando en los centros de trabajo



Bertin Gutiérrez
Socio Director

Toda empresa que contrata o quiere contratar personal extranjero en México necesita una constancia de inscripción de empleador ante el Instituto Nacional de Migración (INM). Es un trámite que muchas áreas de recursos humanos ven como un requisito de escritorio, y que se renueva sin mayor atención. En los trámites de actualización que hemos acompañado en las últimas semanas, el INM está acudiendo a los centros de trabajo a verificar los datos manifestados y a revisar que no haya trabajadores extranjeros contratados de forma irregular. Conviene tomarlo en serio.

Qué es y quién debe tenerla

La constancia de inscripción de empleador es el registro con el que el INM reconoce a una persona física o moral como empleadora de personal extranjero. El Reglamento de la Ley de Migración (artículo 166) exige obtenerla antes de contratar a un extranjero o de emitir una oferta de empleo para que pueda obtener su visa y su residencia con permiso para trabajar. Sin ella, la empresa no puede promover esos trámites. La necesitan tanto las empresas que traen talento del extranjero como las que contratan a extranjeros que ya viven en México.

Qué se acredita

Para obtenerla, la empresa demuestra su existencia legal y su operación real: acta constitutiva y poderes, identificación del representante legal, comprobante de domicilio reciente, constancia de inscripción en el RFC y constancia de la presentación de su última declaración anual. En la práctica, las oficinas del INM piden además documentación adicional, como la relación de trabajadores con su nacionalidad o constancias de cumplimiento de seguridad social, y pueden verificar en el domicilio que la empresa efectivamente opera ahí.

Cuándo se actualiza

La constancia debe actualizarse cada año, una vez presentada la declaración anual de impuestos, y cada vez que cambian el domicilio, el representante o apoderado legal, la denominación o el objeto social. Los cambios de domicilio y de representante deben avisarse al INM dentro de los 30 días naturales siguientes. Si la constancia no está actualizada, el INM detiene los trámites de los trabajadores extranjeros de la empresa, desde nuevas ofertas de em-

pleo hasta renovaciones de residencia, y el problema termina por recaer en la situación migratoria de esas personas.

Lo que estamos viendo: verificación en el centro de trabajo

La Ley de Migración (artículo 92) faculta al INM para practicar visitas de verificación, entre otros fines, para confirmar la veracidad de los datos proporcionados en un trámite. Es lo que está ocurriendo con las actualizaciones de constancias: personal del INM acude al domicilio registrado, recorre las instalaciones, pide la documentación corporativa, fiscal y laboral, y confirma la presencia y la situación migratoria de los trabajadores extranjeros. Una discrepancia entre lo manifestado y lo encontrado puede impedir que el trámite concluya, y la presencia de un extranjero sin permiso para trabajar abre otro frente, para la persona y para la empresa.

Riesgos y sanciones

La Ley de Migración no prevé una multa específica por carecer de la constancia, pero las consecuencias son otras y suelen ser más costosas: el INM puede negar o suspender trámites y, en casos graves o reiterados, cancelar la constancia; el trabajador extranjero sin la condición de estancia adecuada puede ser sancionado y, en su caso, presentado ante la autoridad; retener los documentos migratorios de un trabajador se sanciona con multas de 1,000 a 10,000 veces el salario mínimo (artículo 147); y la Ley Federal del Trabajo exige que al menos el 90% de los trabajadores sean mexicanos (artículo 7), con multas de 50 a 5,000 UMA por su incumplimiento.

Cómo prepararse

- Confirmar que la constancia está vigente y actualizada después de la última declaración anual.
- Registrar todos los domicilios donde laboran trabajadores extranjeros y avisar los cambios a tiempo.
- Tener al menos dos representantes legales registrados y disponibles para atender una visita.
- Revisar que cada trabajador extranjero tenga una condición de estancia con permiso para trabajar y que esté vigente.
- Mantener ordenados y consistentes los expedientes corporativo, fiscal, de seguridad social y migratorio, porque la visita los compara entre sí.

Esta nota tiene fines informativos y no constituye asesoría legal.

Conversemos

Podemos evaluar el impacto en su empresa y las opciones disponibles.

Mónica Maldonado
DIRECTORA COMERCIAL
monica.maldonado@artegia.mx
+52 722 512 6760

Bertin Gutiérrez
SOCIO DIRECTOR
bertin.gutierrez@artegia.mx
+52 442 127 9046

www.artegia.mx · Querétaro, México