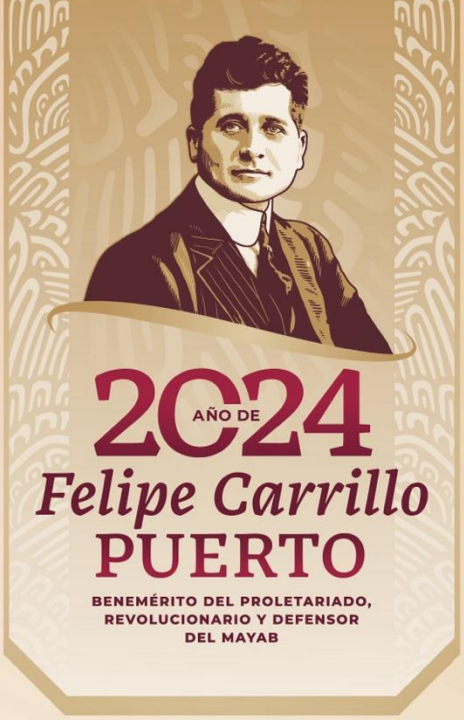
UNIDAD DEL SERVICIO
NACIONAL DE EMPLEO



Anexo 6

Protocolo de Atención para la Integración Laboral de Personas en Contexto de Movilidad en México

2024

TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SNE
SERVICIO NACIONAL
DE EMPLEO

Autorización del Protocolo

Autorizó

Mtro. Donaciano Domínguez Espinosa
Jefe de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (SNE)

Revisó

Mtro. Lucien David Pedauga Lastra
Director General de Operación del SNE

Mat. Sandra L. Rojas Vásquez
Subdirectora de área

Elaboró

Mtra. Isabella María Troconis
Asesora Externa para el Servicio Nacional de Empleo
Agencia de Cooperación Técnica Alemana

Mtra. Viviana Daniela Arce Corona
Xenia Consultoras S.C.

Contenido

Siglas 5
Glosario de términos 6
Presentación 10
Nota metodológica 11
Uso de este protocolo 13
PASO 1: Sobre las condiciones migratorias que permiten trabajar en México a personas en contexto de movilidad 14
1.1 ¿Quiénes son las Personas en Contexto de Movilidad? 15
1.2 Personas en contexto de movilidad extranjeras 16
1.3 Personas en contexto de movilidad mexicanas 19
1.4 Tabla Resumen 22
PASO 2: Consejería de empleo y vinculación directa con oportunidades laborales 25
2.1 Entrevista inicial a personas extranjera buscadora de trabajo 25
2.2 Entrevista inicial a personas mexicana buscadora de trabajo en contexto de movilidad . 28
2.3 Identificación de habilidades y perfilamiento 30
2.4 Revalidación de competencias, estudios y proceso de apostilla 31
2.4.1 Revalidación 31
2.4.2 Equivalencias 33
2.4.3 Apostilla 33
2.4.3.1 Apostilla: el caso excepcional de las personas con protección humanitaria 34
2.4.3.2 Apostilla: el caso excepcional de las personas mexicanas repatriadas o retornadas de los Estados Unidos 34
2.5 Determinación de condición de estancia y los requisitos para trabajar en México. 34
2.6 Acceso a servicios financieros 36
2.6.1 Cuentas bancarias en México 36
2.6.2 Servicios financieros para personas mexicanas repatriadas 39
2.6 Ferias de empleo y eventos de reclutamiento 39
2.7 Otras herramientas útiles para el proceso de atención 40
2.7.1 Documentos de identidad comúnmente presentados por personas de otros países de Latinoamérica 40
2.7.2 Cuadro salarios mínimos en Latinoamérica (comparativo con México) 42

2.8 Orientación para la obtención del permiso de trabajo dentro del territorio mexicano 44
2.9 Preguntas Frecuentes que te pueden surgir durante la atención 45
PASO 3: Concertación empresarial: vinculación de talento migrante al mercado laboral en México 47
3.1 Interpretación del artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo acerca de las cuotas de personas extranjeras 48
3.2 Identificación de posibles empleadores 49
3.3 Ferias de empleo y eventos de reclutamiento 49
3.4 Información útil para personas empleadoras 50
3.4. Contratación de personas desde el extranjero 53
3.4.1. Proceso consular a través de una visa de trabajo 53
PASO 4: Obtención de documentación para la contratación 55
4.1. Orientación directa a personas migrantes 55
4.1.1 Credencial del Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores 60
4.2. Orientación a empresas 60
4.2.1 Sobre la Constancia de Inscripción al Empleador 60
4.2.2 Sobre el Registro Federal del Contribuyente 63
PASO 5: Informar sobre los derechos laborales y prevención de fraude 65
5.1. Derechos y prestaciones Laborales 65
5.1.1 Formato de contratación 66
5.1.2 Prestaciones económicas 66
5.1.3 Derecho al descanso y al ocio 67
5.1.4 Derechos reproductivos y planificación familiar 67
5.1.5 Condiciones de finalización de relación laboral (despido/ renuncia) 68
5.2. Discriminación y mecanismos de quejas 69
5.3 Identificación de posibles fraudes laborales o en materia migratoria 70
5.3.1 ¿Qué es el fraude laboral y cómo prevenirlo? 70
5.3.2 Acciones que puede iniciar la STPS en caso de sospecha de fraude laboral 73
5.3.3. Prevención de fraude en temas migratorios en México 73
Bibliografía: 75

Siglas

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
BT	Buscadora de trabajo
CDH	Consejo de Derechos Humanos
CIE	Constancia de Inscripción de Empleador
COMAR	Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados
CURP	Clave Única de Registro de Población
CV	Curriculum Vitae
DFI	Desplazamiento Forzado Interno
DGAIR	Dirección de General de Acreditación, Incorporación y Revalidación
FMM	Forma Migratoria Múltiple
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
INE	Instituto Nacional Electoral
INM	Instituto Nacional de Migración
LFT	Ley Federal del Trabajo
NSS	Número de Seguridad Social
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional para el Trabajo
OSNE	Oficina del Servicio Nacional de Empleo
PAE	Programa de Apoyo al Empleo
PCM	Persona en contexto de movilidad
PIB	Producto Interno Bruto
PTAT	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
SAT	Secretaría de Administración Tributaria
SEP	Secretaría de Educación Pública
SNE	Servicio Nacional del Empleo
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TRP	Tarjeta de residente permanente
TRT	Tarjeta de residente temporal
TRTE	Tarjeta de residente temporal estudiante
TVRH	Tarjeta de Visitante por razones humanitarias
TVTF	Tarjeta Visitante de trabajador fronterizo
UPMRIP	Unidad Política Migratoria, *Registro e Identidad de Personas*
USNE	Unidad del Servicio Nacional de Empleo

Glosario de términos

Conceptos generales de movilidad humana y flujos migratorios	
Movilidad Humana	Término genérico que abarca todas las diferentes formas de movimiento de personas. Este concepto refiere a una gama más amplia de movimientos de personas que el término "migración" (OIM, 2019).
Migración segura, ordenada y regular	Circulación de personas de conformidad con las leyes y reglamentos que rigen la salida, la entrada, el retorno y la estancia en los Estados Nación y con las obligaciones de derecho internacional de los mismos, de manera que se respete la dignidad humana y el bienestar de los migrantes. Sus derechos se respetan, protegen y cumplen y se reconocen y mitigan los riesgos asociados al movimiento de personas (OIM, 2019). El SNE promueve esta movilidad a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) con Canadá y Estados Unidos de América y el Mecanismo de Movilidad Laboral al Extranjero.
Persona migrante	Persona que sale, transita o llega al territorio de un Estado distinto al de su residencia por cualquier tipo de motivación. Un término general, no definido por el derecho internacional. El término incluye una serie de categorías legales bien definidas de personas, como los trabajadores migrantes; personas cuyos tipos particulares de movimientos están legalmente definidos, como los migrantes objetos de tráfico; así como aquellos cuyo estatus o medios de circulación no están específicamente definidos en el derecho internacional, como los estudiantes internacionales (OIM, 2019).
Situación Migratoria	Hipótesis jurídica en la que se ubica un extranjero en función del cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones migratorias para su internación y estancia en el país. Se considera que el extranjero tiene situación migratoria regular cuando ha cumplido dichas disposiciones y que tiene situación migratoria irregular cuando haya incumplido con las mismas (Ley de Migración, 2011).

Conceptos relacionados con los flujos migratorios condiciones de estancia y sus documentos	
Migrante en Situación Regular	Toda persona que se mueve o se ha movido a través de una frontera internacional y está autorizada a entrar o permanecer en México de conformidad con la ley del Estado Mexicano y los acuerdos internacionales en los que México es parte *(Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares,* 1990).
Migrante en Situación Irregular	Persona no documentada o que no cumplen las condiciones establecidas para tener una estancia regular en México.
Persona Desplazada Interna	Personas o grupos de personas que se han visto forzadas u obligadas a huir o a abandonar sus hogares o lugares de residencia habitual dentro de las fronteras de un Estado como resultado de un conflicto armado o para evitarlo, situaciones de violencia generalizada, violaciones de los derechos humanos o desastres naturales o provocados por el hombre (CDH, 1998).
Persona mexicana retornada	Toda persona mexicana que opta por el regreso independiente o asistido al país de origen y que usualmente no cuenta con su Constancia de Repatriación emitida por el INM.
Persona mexicana repatriada	Toda persona mexicana que se regresa a México de manera involuntaria o forzada a través de procesos de remoción (*removal*), o de una orden de retorno voluntario (*return*) u otro proceso.
Conceptos relacionados con las condiciones de estancia y sus documentos	
Condición de estancia migratoria	Situación regular en la que se ubica a un extranjero en atención a su intención de residencia y, en algunos casos, en atención a la actividad que desarrollarán en el país, o bien, en atención a criterios humanitarios o de solidaridad internacional (Ley de Migración, 2011).
Persona Residente temporal	Toda persona extranjera que reside en México de conformidad con la ley del Estado Mexicano por un período mayor a 6 meses y menor a 4 años (Ley de migración, 2011).

	La persona cuenta con la tarjeta de visitante temporal o visitante temporal estudiante como identificación oficial expedida por el Gobierno de México.
Persona residente permanente	Toda persona extranjera que reside en México de conformidad con la ley del Estado Mexicano por un período mayor a 4 años (Ley de migración, 2011). La persona cuenta con la tarjeta de visitante residente permanente como identificación oficial expedida por el Gobierno de México.
Persona Visitante Trabajador Fronterizo	Persona guatemalteca o beliceña con intención de permanecer hasta un año para trabajar de manera legal y regular en los estados mexicanos de Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo (INM, 2022).
Solicitante de Refugio o Asilo	Una persona que busca protección internacional. En los países con procedimientos individualizados, un solicitante de asilo es alguien cuya solicitud aún no ha sido finalmente decidida por el país en el que la ha presentado. No todos los solicitantes de asilo serán reconocidos en última instancia como refugiados, pero cada refugiado reconocido es inicialmente un solicitante de asilo (ACNUR, 2006).
Forma Migratoria Múltiple	Es un requisito legal que exige el Gobierno de México para todos aquellos que no son mexicanos y entran al país de forma temporal por vía terrestre. Esta forma, indica a las autoridades mexicanas que tu estancia en el país es legal y el número de días que puedes permanecer en el territorio mexicano (INM, s./f).
Conceptos relacionados con derechos, obligaciones y trámites	
Número de Seguridad Social	Es un número único, permanente e intransferible que es asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para llevar un registro de las personas trabajadoras y aseguradas (Gobierno de México, s./f.).
Constancia de Inscripción de Empleador	Es el documento que debe obtener la persona moral (empresa) o física que desea contratar personal extranjero y se tramita ante las Oficinas de Atención a Trámites del Instituto Nacional de Migración (INM) que corresponda a su domicilio fiscal (OIM, INM; s./f.).

Trámite Migratorio	Cualquier solicitud o entrega de información que formulen las personas físicas y morales ante la autoridad migratoria, para cumplir una obligación, obtener un beneficio o servicio de carácter migratorio a fin de que se emita una resolución, así como cualquier otro documento que dichas personas estén obligadas a conservar, sin incluir aquella documentación o información que solo tenga que presentarse en caso de un requerimiento del Instituto (Ley de Migración, 2011).
Regularización	Cualquier proceso o programa por el que las autoridades de un Estado autorizan a un extranjero en situación irregular a permanecer legalmente en el país, concediéndole la condición de migrante regular (OIM, 2019).
Conceptos relacionados con el ámbito laboral y de operación del Servicio Nacional del Empleo	
Persona Buscadora de Trabajo	Persona que busca activamente un empleo remunerado, debido a que se encuentra desocupada, o que, aun estando ocupada, desea un segundo empleo o mejorar el que tiene.
Persona concertadora empresarial	Persona encargada de asesorar y orientar al empleador para identificar sus necesidades de recursos humanos, perfilar y promover sus vacantes, así como proponer candidatos para su ocupación.
Persona consejera de empleo	Persona encargada de asesorar y orientar al buscador de trabajo para facilitar su inserción en un empleo formal.
Persona empleadora	Persona física o moral que requiere contratar personal para una actividad o puesto de trabajo específico y está en disponibilidad de proporcionar a las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo la información de sus vacantes para su promoción y cobertura.
Oficina del Servicio Nacional de Empleo (OSNE)	Unidad administrativa o área, adscrita al gobierno de cada una de las entidades federativas, que se encarga de operar programas, servicios y estrategias en el marco del Servicio Nacional de Empleo.
Portal del Empleo	Plataforma digital de intermediación laboral https://www.empleo.gob.mx

Presentación

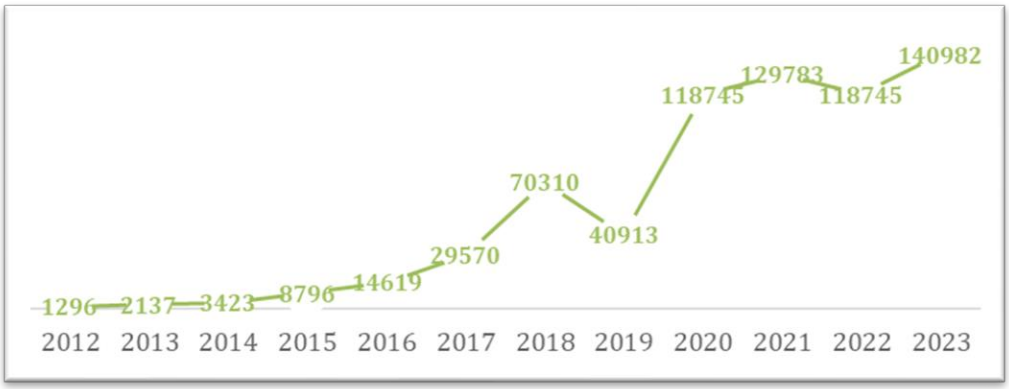
Bienvenido/as al Protocolo de Atención de Personas en Contexto de Movilidad (PCM). Este insumo está enfocado a proporcionar herramientas y conocimientos al personal de las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) y de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (USNE) para vincular a las PCM a encontrar empleo formal de manera efectiva y segura en México.

El Servicio Nacional del Empleo (SNE) desempeña un papel crucial en apoyar a las PCM en México para encontrar empleo y entender las diferencias del mercado laboral mexicano comparado con el de sus países de origen. Aunque el SNE enfrenta limitaciones en atender todas las necesidades y desafíos diversos aspectos de su vida, es importante que cada OSNE cree un ecosistema que facilite la vinculación de las PCM con otras instancias gubernamentales o con organizaciones de la sociedad civil.

Justificación

- México se considera hoy un país receptor ya que cuenta con altos flujos migratorios y posee la frontera más transitada del mundo, ello sumado a una realidad compleja ante la presencia de migración de origen, tránsito, destino y retorno (CNDH, s./f.).
- En 2020, más de 1.2 millones de personas extranjeras se encontraban viviendo en México (Statista, 2023)
- Tan solo de enero a julio del 2023, 127,387 mexicanos fueron retornados desde Estados Unidos de América (UPMRIP, 2023).
- El alza de solicitudes de refugio presentadas de forma anual ante la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR) desde el año 2012 con un registro anual 1,296 solicitudes hasta el año 2023 con más de 140,000 solicitudes:

Gráfica 1. Número de solicitudes de refugio por año ante la COMAR (2012-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Unidad de Política Migratoria (UPMRIP)

Las personas extranjeras y retornadas pueden contribuir significativamente al mercado laboral mexicano aportando habilidades y experiencias y ayudando a llenar los déficits de mano de obra en algunos sectores de la economía mexicana. Sin embargo, éstas, aunque tengan una condición de estancia regular en México, enfrentan desafíos para encontrar trabajo en el país.

Esto se debe a una serie de factores, incluyendo:

- Barreras del idioma.
- Falta de reconocimiento de sus credenciales educativas.
- Discriminación.
- Falta de información sobre el mercado laboral mexicano y los trámites a completar.
- Red limitada de contactos y de apoyo.

La PCM puede ser discriminada por razón de género, color de piel, nacionalidad, religión, idioma o forma de hablar, entre otras razones; por ello se le debe proporcionar adecuadamente toda la información que necesita para emplearse.

Objetivo del protocolo

Que el personal del SNE adquiera los conocimientos y las herramientas necesarias para brindar una atención adecuada, personalizada y sensible a la población en contexto de movilidad (PCM) en búsqueda de empleo formal en México.

Nota metodológica

Este Protocolo forma parte de los *Lineamientos de Operación de la Estrategia Abriendo Espacios* del SNE con la intención de favorecer la incorporación de personas que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, entre las que destacan las personas migrantes o en contexto de movilidad.

Marco Normativo

Este protocolo está construido a partir un marco normativo y orientativo nacional e internacional del que derivan, por un lado, las obligaciones y atribuciones del personal del SNE, y por otro, los derechos humanos, obligaciones, procesos a los que están sujetos, específicamente en materia laboral, las personas en contexto de movilidad humana en el país:

Cuadro 1. Marco normativo y orientativo

Internacional	
Instrumento	Alcance
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	Derechos de la población migrante
Nacional	
Ley de Migración y su reglamento	Derechos de la población migrante, o y procesos a los que están sujetos.
Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios	Derechos de la población migrante, obligaciones de la autoridad y procesos a los que están sujetos.
Ley Federal del Trabajo	Derechos de la población migrante (económicamente activa), obligaciones de la autoridad
Ley Sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político	Derechos de la población migrante y procesos a los que están sujetos.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Derechos de la población migrante, obligaciones de la autoridad y procesos a los que están sujetos.

Fuente: elaboración propia

Uso de este protocolo

El presente protocolo se divide en cinco apartados donde se podrán consultar pasos claros y directrices para ayudar a orientar a las PCM en su vinculación y contratación. Este puede leerse según las necesidades del personal SNE y de las personas usuarias.

La **persona consejera de empleo** puede realizar las siguientes acciones **(consulta el capítulo Paso 2):**

- Brindar información sobre los trámites para poder trabajar en México.
- Apoyar en la canalización con instituciones gubernamentales y aliadas que brindan los servicios y trámites que faciliten su integración en México,
- Informar sobre el mercado laboral mexicano.

La **persona concertadora empresarial** puede realizar las siguientes acciones **(consulta el capítulo "Paso 3):**

- Sensibilizar a los empleadores sobre la diversidad e inclusión.
- Brindar información sobre la contratación de personas en contexto de movilidad según su condición de estancia en México.

Los pasos de **globo vinotinto** tienen información relevante común y los pasos de **globo gris** tienen información y herramientas útiles para perfiles especializados del SNE.

A lo largo del documento encontrará **cápsulas moradas** que ayudarán a la aplicación de la **perspectiva de género** en la atención a usuarias y señalado **en rojo con un monito información importante práctica** que debes prestar mayor atención.

PASO 1: Sobre las condiciones migratorias que permiten trabajar en México a personas en contexto de movilidad

Las personas migrantes o en contexto de movilidad son aquellas personas que han dejado su lugar de origen por distintos motivos. Por ejemplo, para responder a una oferta laboral, estudiar, encontrar mejores oportunidades económicas, residir con su pareja sentimental, o para huir de condiciones de violencia o de desastres ocasionados por fenómenos naturales.

Para poder vincular a una persona buscadora de trabajo (BT) a una vacante desde el SNE, la persona debe tener una condición regular o encontrarse en proceso de regularizarse. Si la persona no cuenta con la CURP, la persona consejera del empleo deberá canalizarla a la instancia correspondiente:

- **En el caso de las personas mexicana repatriadas**, el INM expide una constancia de repatriación que contiene la CURP para realizar y acceder a servicios básicos ante las otras instancias gubernamentales.[1]
- **En el caso de las personas extranjeras**, el INM expide la CURP temporal y permanente.

Es importante entender que ninguna persona migrante en México puede ser considerada ilegal sin importar su estatus o condición migratoria. Esto quiere decir que las personas que no tienen una condición de estancia regular en México simplemente se pueden considerar como irregulares, y por tanto una falta de carácter administrativo.

Cuadro 2. ¿Qué significa "ser regular" vs. "irregular"?

Regular = cumplimiento

Irregular = incumplimiento

El ingreso irregular no es un delito, es un incumplimiento de tipo administrativo.

Los extranjeros podrán permanecer en México de forma regular, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables (Fundamento legal: Ley Migración Art. 52).

[1] La Ley General de Población en sus artículos 91-94. Si bien, establece de forma indirecta la atribución a los registros civiles de dar las pautas generales de la responsabilidad compartida del registro e identificación de personas con los estados y municipios.

1.1 ¿Quiénes son las Personas en Contexto de Movilidad?

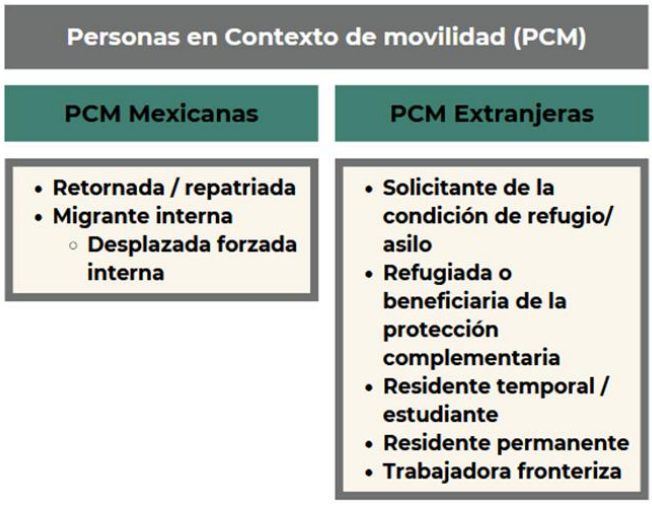
Cuadro 3. Diferencia entre una visa y una tarjeta de visitante o residente

La visa es un permiso que se otorga en un consulado fuera del país de origen, este permiso demuestra que la persona cumple con los requisitos necesarios para entrar y permanecer en México. Las tarjetas, por otro lado, son emitidas por el Instituto Nacional de Migración en territorio nacional y en el caso de las visas de residencia se canjean por tarjetas al llegar a México.

Al atender a una persona en contexto de movilidad (PCM) se debe tener en cuenta que probablemente se trata de una persona en condición de vulnerabilidad, que no conoce el mercado laboral en México y los diferentes trámites asociados a la contratación.

Este segmento poblacional es muy diverso, y en muchos casos, transversal. Es decir, no es exclusivo para cierto grupo etario, nacionalidades o para cierto sexo o género. Además, las diferentes características de las personas al querer integrarse en México, conlleva a que existan diferentes necesidades. El SNE brinda información y apoyo a estas poblaciones con necesidades diversas, ya sean personas mexicanas o extranjeras. A continuación, se plantea la tipología considerando los distintos flujos migratorios presentes y sus condiciones de estancia en el país:

Imagen 1. Tipología de PCM mexicanas y extranjeras.



Fuente: Elaboración propia

Esta diversidad de perfiles en los flujos migratorios se puede encontrar en distintas densidades a lo largo del país, según las características y diferencias existentes entre los estados de la república, como la ubicación geográfica, el contexto social, cultural y económico, lo cual representa los diferentes factores de atracción de PCM en una entidad o en un espacio determinado.

Consulta el tablero estadístico de Movilidad y Migración en México de la Unidad de Política Migratoria (UPMRIP) para aprender sobre los flujos migratorios más recientes:

1.2 Personas en contexto de movilidad extranjeras

Se trata de personas extranjeras que tienen la posibilidad de acceder a diferentes condiciones de estancia en México[2]. Es importante tener en cuenta que ciertas condiciones, de manera automática e implícita[3], otorgan un permiso de trabajo en México. A continuación, se incluyen los documentos migratorios que acreditan las condiciones de estancia para personas extranjeras en contexto de movilidad contenidas en la legislación mexicana, de acuerdo a la Ley de Migración:

Residente temporal → vigencia de 1 año
Esta condición permite a las personas extranjeras permanecer en territorio mexicano por un período mayor a 6 meses, con la posibilidad de obtener la residencia permanente después de los 4 años. Las características distintivas de esta condición de estancia son: • Vigencia de máxima de 1 año con posibilidad de renovación de hasta 3 años más. • La persona extranjera con esta condición, que desee trabajar en México, debe solicitar directamente el permiso de trabajo. **Consulta "PASO 2".** • La tarjeta emitida por el INM debe señalar que cuenta con permiso de trabajo; de lo contrario, el empleador es quien debe tramitar el permiso de trabajo de la PCM extranjera.

[2] Las siguientes condiciones de estancia no cuentan con permiso de trabajo: Visa de Turista, Tarjeta de Visitante Regional y Tarjeta de visitante con fines de adopción.

[3] Implícita quiere decir que no está reflejado en su tarjeta de visitante, pero la persona portadora de la tarjeta puede postularse y conseguir un empleo en México sin necesidad que el empleador tramite un permiso de trabajo.

- La PCM extranjera debe notificar al INM de cualquier cambio del lugar de trabajo, domicilio, nombre, nacionalidad y/o estado civil.

Las personas con residencia temporal no necesitan salir del país para el permiso de trabajo. Estas pueden solicitar una cita ante el INM para presentar todos los requisitos para el permiso de trabajo con posibilidad de resolución el mismo día de la cita.

Esta condición de estancia puede obtenerse por vínculo familiar.

Residente temporal de estudiante → vigencia mayor de 180 días

Esta condición permite a personas estudiantes extranjeras residir en México por una temporalidad superior a los 180 días. Con este documento también se puede solicitar permiso de trabajo, cumpliendo lo siguiente:

- Que exista una oferta de empleo (no podrán dedicarse a realizar actividades independientes).
- La institución educativa debe autorizar que la persona pueda trabajar.
- Debe ser un trabajo afín a la carrera o materia que la PCM está estudiando.
- En su tarjeta debe contar con un permiso de trabajo de manera explícita. De lo contrario, el empleador deberá tramitar un permiso de trabajo ante el INM.

El permiso de trabajo únicamente será aplicable para personas que realicen estudios de nivel superior, posgrado o investigación. Consulta "PASO 2".

Residente permanente → vigencia permanente

Esta condición permite a las personas extranjeras permanecer de manera indefinida en México.

Las características distintivas de esta condición de estancia:

- Tiene una vigencia permanente.
- Permiso de trabajo implícito, por lo que la PCM puede trabajar en territorio nacional.
- La PCM extranjera debe notificar al INM de cualquier cambio del lugar de trabajo, domicilio, nombre, nacionalidad y/o estado civil.

También aplica en casos del otorgamiento de la condición de refugio o asilo en México y/o de protección complementaria. Recuerda que La condición de persona refugiada se reconocerá a toda persona extranjera que:

- Se encuentre en territorio nacional y que, debido a fundados temores de ser perseguido, no pueda o no quiera, a causa de dichos temores, acogerse a la protección de su país de origen.
- Que ha huido de su país de origen, porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas.
- Que debido a circunstancias que hayan surgido en su país de origen o como resultado de actividades realizadas durante su estancia en territorio nacional, tenga fundados temores de ser perseguido si regresa.

Esta condición de estancia puede obtenerse por vínculo familiar.

Visitante por razones humanitarias →vigencia 1 año y puede renovarse

Esta tarjeta tiene como objetivo principal brindar protección y asistencia humanitaria a personas extranjeras que se encuentran en contextos de vulnerabilidad, de acuerdo con la Ley de Migración en su artículo 52 fracc. V, se autorizará esta condición a las personas extranjeras que se encuentren en cualquiera de los siguientes supuestos:

- Ser ofendido, víctima o testigo de algún delito cometido en territorio nacional.
- Ser niña, niño o adolescente migrante.
- Ser solicitante de asilo político, de reconocimiento de la condición de refugiado o de protección complementaria, hasta en tanto no se resuelva su situación migratoria. Debido a que este proceso puede durar meses, la COMAR expide a las PCM la Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias.

Observaciones importantes: Esta tarjeta cuenta con permiso de trabajo, pero no lo menciona explícitamente. Además, las personas con este perfil les es complicado acudir a la representación de su país o conseguir un acta de nacimiento, u apostilla. Conseguir documentos oficiales de identificación de su país es complicado, lo que imposibilita el acceso a servicios básicos, como cuentas bancarias y vivienda.

En algunas entidades federativas en México, el INM está expidiendo oficios que avalan el proceso de regularización por razones humanitarias sin otorgar la tarjeta, lo que puede dificultan el reconocimiento de dicho documento de estancia por los empleadores.

Visitante trabajador fronterizo → vigencia de 1 año
Este documento migratorio solo aplica para personas nacionales de Guatemala y Belice. El visitante trabajador fronterizo contará con permiso para trabajar a cambio de una remuneración en el país, en la actividad relacionada con la oferta de empleo con que cuente. Las características distintivas son: ● Permite entradas y salidas múltiples del país durante su vigencia, por la frontera sur del país. ● Autoriza el tránsito, estancia y la realización de actividades remuneradas en los estados de Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo. ● Este trámite tiene un costo y se debe realizar de manera presencial. Para ello la persona debe acudir a uno de los 7 puntos de internación de la frontera sur: **Imagen 2. Puntos de internación en la frontera sur**

1.3 Personas en contexto de movilidad mexicanas

Al igual que las personas extranjeras, las personas en contexto de movilidad mexicanas pueden enfrentarse a diversos obstáculos en sus procesos de integración en el mercado laboral mexicano. A continuación, se incluyen los perfiles de personas mexicanas en contexto de movilidad:

Persona repatriada o retornada

La persona mexicana repatriada se regresa a México de manera involuntaria o forzada a través de procesos de remoción (removal), o de una orden de retorno voluntario (return) u otro proceso. El INM es quien debe emitir la Constancia de Repatriación.

La persona mexicana retornada, en cambio, **opta por el regreso independiente o asistido al país de origen, de tránsito o a un tercer país**, y no cuentan con una Constancia de Repatriación.

Una persona mexicana repatriada o retornada, tiene el derecho a trabajar en México de manera automática y cuenta con los mismos derechos laborales que las demás personas mexicanas. Sin embargo, se necesitarán ciertos documentos que solicita el empleador para poder ofrecer un empleo formal, como la CURP o RFC. **Sin importar el lugar de residencia pasado antes de migrar fuera de México, la persona repatriada debe ser atendida en cualquier OSNE o en la USNE.**

Para conocer más información sobre los programas del gobierno, consulta el micrositio de la UPMRIP
O pregunta sobre el proceso de repatriación al INM por medio del correo: attrepatriadascdmx@inami.gob.mx

Persona Desplazada Forzada Interna (DFI)
Persona o grupo de personas que se han visto forzadas u obligadas a escapar o huir de su hogar o de su lugar de residencia habitual, en particular como resultado de un conflicto armado, o para evitar los efectos de dichos conflictos, por situaciones de violencia generalizada, de violaciones a los derechos humanos o de desastres ocasionadas por el ser humanos o provocadas por fenómenos naturales; y que no han cruzado una frontera internacionalmente reconocida. A diferencia de las personas mexicanas retornadas, **este grupo de personas permanecieron en el territorio nacional**, sin embargo, **pueden no contar con sus documentos de identidad y necesitar asistencia médica, psicológica u otra antes de buscar reintegrarse al mercado laboral**. En algunos casos, las personas desplazadas internas pueden identificarse como víctimas y esto puede requerir otro tratamiento personalizado. Para conocer más: • Consulta la página web de la UPMRIP. • Consulta el Micrositio de Desplazamiento Interno de la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos humanos.

1.4 Tabla Resumen

Para más información sobre cómo obtener la documentación para emplearse o contratar en México, **consulta "Paso 4"**

Las distintas condiciones de estancia, sus características y elementos clave presentados con anterioridad, se han sintetizados en la siguiente tabla para facilitar la localización de datos relevantes, así como para realizar ejercicios comparativos. :

Cuadro 4. Tabla con condiciones de estancia

Documento	Quién lo puede solicitar	Permiso de trabajo	Motivo de la estancia	Duración	Fundamento Jurídico	Autoridad(es) que regulan
Tarjeta de residente temporal (TRT)	Persona extranjera que puede volver a su país de origen	El permiso de trabajo se emite con un contrato laboral de al menos 1 año.	- Unidad familiar - Oferta de empleo - Solvencia económica	1 a 4 años	*Ley de Migración, y su Reglamento* *Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios*	INM
Tarjeta de residente temporal estudiante (TRTE)	Persona extranjera que puede volver a su país de origen	El permiso de trabajo se emite con una aceptación de una institución educativa en México	- Estudiar en una institución educativa en México	1 año con renovación ilimitadas hasta culminar estudios	*Ley de Migración, y su Reglamento* *Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios*	INM

Documento	Quién lo puede solicitar	Permiso de trabajo	Motivo de la estancia	Duración	Fundamento Jurídico	Autoridad(es) que regulan
Tarjeta de residente permanente (TRP)	Persona extranjera que puede volver a su país de origen	El permiso de trabajo está incluido	• Unidad familiar • 4 años como Residente Temporal • Jubilados o pensionados • Asilo, refugio o protección complementaria reconocida.	Indefinida	• *Ley de Migración, y su Reglamento* • *Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios*	INM
Tarjeta Visitante de trabajador fronterizo (TVTF)	Persona extranjera con nacionalidad guatemalteca y beliceña	El permiso de trabajo está incluido	• Si se es nacional de país vecino fronterizo (Guatemala y Belice)	1 año	• *Ley de Migración, y su Reglamento* • *Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios*	INM

Documento	Quién lo puede solicitar	Permiso de trabajo	Motivo de la estancia	Duración	Fundamento Jurídico	Autoridad(es) que regulan
Visa de visitante con permiso para realizar actividades remuneradas	Persona extranjera que puede volver a su país de origen	El permiso de trabajo está incluido	• Turismo • Negocios • Otro sin fines de residencia	180 días	• *Ley de Migración, y su Reglamento* • *Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios*	INM
Tarjeta de Visitante por razones humanitarias (TVRH)	Persona con la condición de refugiado o con protección complementaria. Persona solicitante de la condición de refugio.	El permiso de trabajo está incluido	• Asilo • Refugio • Protección complementaria • Otra causa humanitaria	1 año con posibilidad de renovación	• *Ley Sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político*	COMAR INM

Fuente: Elaboración propia.

El Micrositio del Instituto Nacional de Migración ofrece toda la información relativa sobre los trámites que deben hacer las personas extranjeras

PASO 2: Consejería de empleo y vinculación directa con oportunidades laborales

Este paso, proporciona conocimientos y herramientas para llevar a cabo una atención personalizada a las personas en contexto de movilidad que llegan a la OSNE en búsqueda de empleo en México.

2.1 Entrevista inicial a personas extranjera buscadora de trabajo

Es importante que el personal del SNE cuente con herramientas para distinguir desde la primera etapa de entrevista con la PCM, el nivel de interés que tiene la persona de quedarse en México e integrarse a la sociedad.

Respeto a la identidad y autodeterminación de las personas:

Recuerda que en caso de recibir a una persona que se expresa e identifica con un género distinto al de su documentación es importante nombrarle de la forma que se identifica. De acuerdo con el principio de no discriminación y en protección al derecho de autodeterminación de las personas respetar su identidad es crucial para salvaguardar la dignidad de las personas.

Para llevar a cabo la primera exploración, será de utilidad la siguiente caja de herramientas con preguntas detonadoras que busca facilitar la conversación en torno a los procesos de integración.

Al iniciar la intervención con personas en contexto de movilidad extranjeras, se sugiere realizar las siguientes preguntas detonadoras:

1. **¿Hace cuánto llegaste a México?**
2. **¿Tienes interés en quedarte de forma permanente en México?**

Sí señala que estará de forma temporal, preguntar:

2.1 ¿Cuánto tiempo estimas quedarte?

2.2 ¿Estás buscando un trabajo temporal?

2.3 ¿ Tienes alguna identificación tramitada por el Gobierno de México?

Esta conversación puede llevar a tres posibles escenarios:

1) la PCM responde que no tiene intención de quedarse en México: este perfil no es idóneo para continuar con el proceso de búsqueda de empleo y registro en el Portal del Empleo. Podría encontrarse ante el supuesto de **una persona migrante en tránsito** buscando llegar a otro destino, que no necesariamente busca oportunidades laborales o que busca oportunidades laborales inmediatas o en esquemas de pago por día, lo que podría ir en contra de un esquema de contratación formal. En este caso, se recomienda: 1. Explicar el proceso de contratación en México (períodos de espera estimados) y dejar a consideración de la persona interesada si quiere iniciar con el proceso de registro y búsqueda de ofertas. 2. Brindar información general sobre sus derechos laborales, y sobre los riesgos y prevención de fraude **(todo lo que necesitas saber, se encuentra en el "PASO 5").** **IMPORTANTE: Es fundamental recordarle a la persona usuaria que existen oficinas del SNE distribuidas en toda la República Mexicana, si deciden residir en otra entidad federativa y solicitar los servicios de intermediación laboral.**	
2) La PCM responde que **no tiene intención de quedarse en México a largo plazo, pero que sí lo hará durante algunos meses como, por ejemplo,** con el fin de ahorrar el dinero que le permita irse al extranjero eventualmente. En este caso, no se trata de un perfil idóneo. En este caso, se recomienda: 1. Explicar el proceso de contratación en México (períodos de espera estimados) y dejar a consideración de la persona interesada si quiere iniciar con el proceso de registro y búsqueda de ofertas 2. Brindar información general sobre sus derechos laborales, explicar el comportamiento del mercado laboral y las prestaciones de ley en la entidad federativa en la que se encuentren. **(Todo lo que necesitas saber, se encuentra en el "PASO 5").** 3. Si la persona muestra interés en conseguir un empleo formal, se recomienda entonces llevar a cabo una entrevista de vinculación laboral e identificar la condición de estancia en México de la persona atendida	

para poder asesorarle de manera personalizada y ofrecerle vacantes y oportunidades accesibles. **(Todo lo que necesitas saber sobre condiciones de estancia, se encuentra en el "Paso 1").**

4. Registrar a la persona interesada en el Portal del Empleo y/o la Bolsa de Trabajo.

5. Si la persona consejera del empleo, se encuentra en conocimiento de vacantes por tiempo determinado, se recomienda ofrecer las opciones laborales a las que puedo postularse.

Es fundamental recordarle a la persona que hay otras oficinas del SNE en toda la República Mexicana, en caso de que decidan residir en otro estado y solicitar los servicios de intermediación laboral.

3) Si la persona responde que **sí tiene intención de quedarse en México en el largo plazo (un año o más) o de forma permanente, entonces se trata de una persona que busca integrarse a la sociedad mexicana y es un perfil idóneo** para los servicios del SNE.

En este caso, se recomienda:

1. Identificar la condición de estancia en México de la persona atendida para poder asesorarle de manera personalizada y ofrecer vacantes y oportunidades accesibles. **Todo lo que necesitas saber sobre condiciones de estancia, se encuentra en la tabla resumen "Paso 1" y sobre documentación en el "Paso 4".**

2. Dependiendo del tiempo que lleve en México, es recomendable dar una explicación breve sobre sus derechos laborales y prestaciones de ley, así como sobre el comportamiento del mercado laboral (por ejemplo, los salarios promedios para las vacantes en el municipio que esté buscando).

3. Llevar a cabo una entrevista de vinculación laboral para identificar su perfil.

4. Registrar a la persona en la bolsa de trabajo o el Portal del Empleo para iniciar la búsqueda de oportunidades laborales.

2.2 Entrevista inicial a personas mexicana buscadora de trabajo en contexto de movilidad

Cuadro 5. PCM mexicanas

Existen tres perfiles de personas mexicanas en contexto de movilidad que pueden llegar a buscar empleo al Servicio Nacional de Empleo:

1. Personas mexicanas retornadas.
2. Personas mexicanas repatriadas.
3. Personas en desplazamiento forzado interno (DFI).

.

Es importante reconocer que, aunque se trate de personas mexicanas, por su contexto de movilidad podrían presentar dificultades para acceder a documentos de identidad como una CURP, credencial para votar o licencia de conducir, entre otros.

Para determinar el perfil de la persona mexicana en movilidad, se sugieren las siguientes preguntas.

Al iniciar las entrevistas, se sugiere preguntar directamente:

- **¿Cuenta con una CURP vigente?**

➔ Si responde que sí y se la sabe, puede proceder inmediatamente al registro.
➔ Si la respuesta es sí, pero no se la sabe, se sugiere realizar la búsqueda a través de los datos que la conforman (nombre y apellidos, fecha y entidad de nacimiento).

Si la respuesta es negativa, puede comenzar a explorar con las siguientes preguntas detonadoras:

- **¿Vivió en el extranjero recientemente?**

➔ Si responde que sí, puede preguntar en qué país y pasar a la siguiente pregunta.
➔ Si la respuesta es negativa, podría tratarse de un migrante interno.

- **¿Me puede contar el motivo por el cual decidió volver a México?**

➔ Si responde que fue por voluntad propia (ej. razones familiares, preferencia, etc.), probablemente se trate de una persona mexicana retornada.

➔ Si responde que no fue por voluntad propia, probablemente se trate de una persona mexicana repatriada.

- **¿Cuenta con alguna formación o educación formal?**

➔ Es importante entender si sus estudios, si los tuviera, los hizo mayormente en el extranjero o en México.

- **¿El INM le emitió una constancia de repatriación? (Esta pregunta se recomienda hacer solo si sospecha que es una persona repatriada, con base en sus respuestas anteriores)**

➔ Si responde que no, se debe considerar también que podría tratarse de una persona repatriada que no se presentó en el INM al momento de su deportación. En este caso es importante preguntar si cuenta con una CURP válida.

➔ En los casos en los que la entrevista arroje que la persona no ha cruzado una frontera internacional y el o la consejera del empleo se encuentre bajo sospecha de haber identificado una situación de DFI, se sugieren las siguientes preguntas:

- **¿Se mudó recientemente de municipio o de estado dentro de México?**

➔ Si responde que sí, preguntar: **¿Cuál fue el motivo del cambio de residencia?**

➔ Si habla de violencia, agresiones, amenazas de muerte o violencia, o de desastres naturales, entre sus motivos, entonces se trata de una persona mexicana en DFI.

Si bien, las personas en desplazamiento forzado interno (DFI), resultan las más difíciles de identificar debido a que el Gobierno de México aún no les otorga una condición jurídica y no existe una ley federal que las ampare. A diferencia de las personas repatriadas o retornadas, estas personas nunca cruzaron una frontera internacional, sin embargo, han cambiado recientemente de residencia por motivos ajenos a su voluntad. *Es importante destacar que desde el 2019 el Gobierno de México ha comenzado a reconocer este fenómeno, haciendo un ejercicio de medición de sus magnitudes.*

En conjunto con lo anterior, las personas DFI han empezado a considerarse víctimas, por lo cual, en algunas ocasiones, son canalizadas a diversas instituciones por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.

Estas PCM pueden acudir a cualquier OSNE y no se les puede negar la atención, a pesar de no ser originarios del territorio en el que se encuentra la oficina a la que acuden. En caso de que estas PCM no cuenten con la documentación para confirmar su identidad, se debe recomendar acudir a la Dirección General del Registro Civil de la entidad federativa a levantar la solicitud que aplique en su caso.

2.3 Identificación de habilidades y perfilamiento

Imagen 3. Elementos claves para un CV

Resulta importante recordar que muchas personas extranjeras o nacionales retornadas o repatriadas pueden tener habilidades y capacidades que han desarrollado en otros países pero que en ocasiones no cuentan con la documentación probatoria correspondiente. La entrevista es fundamental para detectar dichas habilidades y canalizarlas adecuadamente al mercado.

Una vez que se haya determinado proceder al registro en el portal de empleo y/o en la bolsa de trabajo de la persona interesada, será momento de abordar la segunda etapa de la entrevista para ahondar en su contexto y habilidades, está etapa de entrevista ayuda a identificar habilidades y capacidades que incluso las PCM, no se reconocen.

En muchos casos, que no hay información suficiente de respaldo o referencias profesionales, se recomienda presentar *una planilla de solicitud de empleo* (ver código QR en página 31) para el puesto o una carta de intención.

En el diálogo exploratorio, hay muchas experiencias y vivencias que pueden ser de gran valor para el mercado laboral y que la PCM no lo reconozca como tal. En ese sentido, el rol de la persona consejera laboral es clave para identificarlo e incorporarlo en la solicitud de empleo o sugerirle a la PCM que lo mencione en la entrevista con la empresa contratante.

Machote solicitud empleo del SNE

Si bien no hay una cultura estandarizada para hacer una hoja de vida o *Curriculum Vitae (CV)* en México o postulaciones a vacantes, las recomendaciones que el personal del SNE puede realizar dependerán del nicho o sector al que está orientado el perfil.

El apoyo del personal del SNE juega un papel clave para la identificación de habilidades y diseño para crear su CV o para completar su **planilla para su solicitud de empleo.**

Una vez que se han detectado habilidades y capacidades es deseable o ayuda contar con certificaciones, pero es probable que las PCM no cuenten con documentación comprobatoria o en todo caso, que cuenten con la documentación, pero no se encuentre debidamente validada y apostillada.

2.4 Revalidación de competencias, estudios y proceso de apostilla

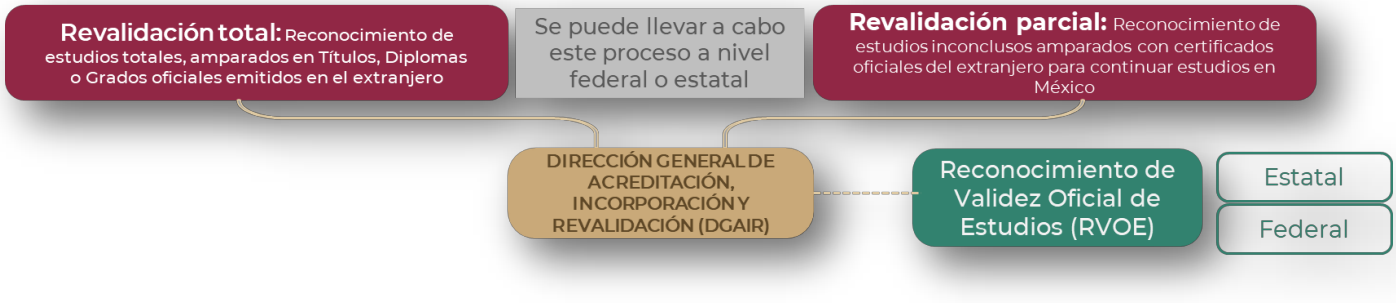
La revalidación de estudios solo se puede llevar a cabo por la PCM si se tiene una documentación probatoria de sus estudios en el extranjero.

- En caso de que no los tenga, es recomendable derivar a la PCM interesada a las áreas de capacitación para el empleo que existen en diversas entidades federativas para comprobar si dentro del catálogo ofertado hay certificaciones de su interés. Es posible también canalizar a fundaciones que tienen una amplia oferta de talleres, cursos y diplomados gratuitos en modalidad presencial o virtual.
- En caso de que tenga una documentación probatoria, en las siguientes secciones se ofrece una explicación de los pasos a seguir para la revalidación de estudios.

2.4.1 Revalidación

Para poder orientar a las personas sobre el proceso de revalidación de estudios en México, lo primero que hay que entender es si la PCM completó lo estudios y tiene el diploma o si los acabo parcialmente y desea continuar estudiando en México. **La Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación (DGAIR) dentro de la Secretaría de Educación Pública (SEP) es responsable de este trámite.**

Imagen 4. Tipos de revalidación de estudios en México



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la DGAIR, SEP.

Estos son los requisitos para empezar el proceso de revalidación de estudios:

- Formato de Solicitud
- Comprobante de pago
- Acta de nacimiento o documento de identidad (pueden ser copias)
- Antecedente académico (comprobante de estudios concluidos anterior a los que va a revalidar).
- Título, Diploma o Grado Académico oficial objeto del trámite, con sello de Ministerio de Educación u organismo Equivalente (En caso de revalidación total de estudios).
- Certificado oficial de asignaturas con calificaciones y créditos de los estudios cursados
- Programas de estudio cursados
- Opcional: Opinión técnica de alguna institución del sistema educativo nacional en México

Observaciones importantes:

Si las asignaturas cursadas de se asemejan un 40% a un programa equivalente en México, la DGAIR aprueba la revalidación total.

Los documentos emitidos en idioma distinto al español deberán presentarse, además de su versión de origen, con traducción simple.

2.4.2 Equivalencias

Cada país cuenta con su propio sistema educativo, aunque son similares tienen diferencias sobre todo en el caso de términos.

El siguiente cuadro contiene una guía rápida de equivalencias del Convenio de Andrés Bello, que puede orientar a la persona consejera laboral para entender en el nivel de la educación de la persona que atiende. Es importante saber el país de donde la persona haya cursado sus últimos estudios para poder orientarla adecuadamente sobre el proceso de revalidación y homologación de estudios.

Tabla de equivalencias de los países de la organización del Convenio de Andrés Bello (países latinoamericanos)

2.4.3 Apostilla

Una apostilla es una certificación que facilita el uso de los documentos públicos y privados del país de origen de las PCM en México (OIM, 2023).

Si la PCM cuenta con documentación probatoria de otro país, como su diploma o certificado oficial de estudios, debe realizar el proceso de apostilla con el gobierno de su país de origen. Para ello, debe acercarse a la representación consular de su país para solicitar información. En caso de que la persona interesada no pueda hacer el proceso por sí misma es posible recomendar hacerlo a través de terceros como familiares o personas conocidas.

Directorio de servicios consulares en México para personas de América Latina y el Caribe:

Este servicio tiene costo y dependerá de la oficina consular. Puede consultar el directorio de oficinas consulares en Latinoamérica y el Caribe hecho por la OIM.

Observación importante: Si la documentación no está en español, la persona interesada deberá traducir los documentos por un perito del Poder Judicial del Estado para trámites principalmente gubernamentales.

Para realizar el proceso de apostilla, la persona consejera de empleo deberá indicarle a la persona interesada que verifique si su país de origen se encuentra adherido al Convenio de la apostilla:

Países participantes del Convenio de la Apostilla:

2.4.3.1 Apostilla: el caso excepcional de las personas con protección humanitaria

En el caso de aquellas personas en determinados contextos de protección humanitaria (refugiadas, solicitantes de asilo o beneficiaria de la protección complementaria), por las circunstancias forzadas de salida de su país de origen, es común que no lleven consigo la documentación que requieren para acceder a procesos de contratación o la realización de otros trámites.

La Ley de Refugiados, Protección Complementaria y Asilo en su artículo 21 y 57, señala que el funcionariado público deberá flexibilizar los requisitos que impliquen la presentación de documentos. Y si bien, el sector privado no está obligado a hacer estos procesos de flexibilización, es importante que las personas concertadoras empresariales y consejeras laborales sensibilicen al sector privado sobre las circunstancias que obligaron a estas personas a migrar a México.

2.4.3.2 Apostilla: el caso excepcional de las personas mexicanas repatriadas o retornadas de los Estados Unidos

En el caso de personas que hayan estudiado en Estados Unidos de América y tiene documentación probatoria, ya sea un diploma o certificado de estudios, el proceso de apostilla no es necesario, por el acuerdo 286 de 2017 de revalidación de estudios de los Estados Unidos a México.

2.5 Determinación de condición de estancia y los requisitos para trabajar en México.

Antes de proceder al registro de la persona interesada en el Portal del Empleo, es importante identificar la visa o tarjeta que acredite la condición de estancia que posee.

Cuadro 6. Documentos migratorios que no permiten tramitar el trabajo en México

Los siguientes documentos migratorios que no permiten trabajar de forma formal ni tramitar un permiso de trabajo:

- **Tarjeta de visitante regional:** Permite entradas y salidas múltiples en los estados de la frontera sur: Campeche, Chiapas, Tabasco, Quintana Roo y Yucatán con una vigencia de 5 años y solo puede ser tramitada por nacionales de los países de Guatemala, Belice, El Salvador u Honduras.
- **Forma Migratoria Múltiple (FMM):** no cuenta con permiso para realizar actividades remuneradas y podrá permanecer en territorio mexicano por una vigencia máxima de 180 días naturales en una sola internación.
- **Tarjeta visitante con fines de adopción:** La persona extranjera puede permanecer en el país hasta en tanto se dicte la resolución ejecutoriada del proceso de adopción y se inscriba en el registro civil la nueva acta del niño, niña o adolescente adoptado. Este documento no permite laborar en el país.
- **Tarjeta de visitante sin permiso para realizar actividades remuneradas:** Es una tarjeta de entrada única con una vigencia máxima de 180 días y no cuenta con permiso de trabajo.

Observación importante: La tarjeta de visitante sin permiso para realizar actividades remuneradas y la FMM son comúnmente utilizados por turistas.

Cuadro 7. Documentos migratorios que permiten trabajar en México[4]

Los siguientes documentos cuentan con permiso de trabajo o permiten tramitarlo:

- **Tarjeta de residente temporal:** la persona consejera de empleo debe averiguar si ya cuenta con permiso de trabajo:
  - Si responde que sí, entonces puede trabajar en México con los mismos derechos de una persona de nacionalidad mexicana.
  - Si no cuenta con permiso de trabajo, su empleador debe tramitar su permiso de trabajo en México.
- **Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias:** cuenta con permiso de trabajo implícito, no requiere tramitarlo por separado. Sin embargo, el permiso se restringe a la entidad federativa donde la persona solicitó la condición de refugio ante la COMAR a menos que la se notifique a dicha institución de se conceda la anuencia para trabajar en otros estados.

[4] Para más información, consulta el código QR en la página 25 del Paso 1 o el cuadro 4 a partir de página 23 de este documento.

• **Tarjeta de residente permanente** (aplica también para personas con la condición de refugiado y en algunos casos de protección complementaria), entonces cuenta con permiso de trabajo implícito y puede trabajar en todo el país. **Importante:** Si la persona extranjera tiene una residencia permanente es prácticamente igual al de las personas mexicanas. Sin embargo, **se les solicita ser incluidos en la Constancia de Inscripción al Empleador.**	
Por ejemplo:	
• Si se atiende a una persona que tiene la condición de refugiado y cuenta con la tarjeta de residencia permanente, entonces ésta cuenta con un permiso de trabajo indefinido en México.	• Si se atiende a una persona extranjera con residencia temporal o estudiante que no cuenta con un permiso de trabajo, la persona interesada podrá acceder a ella a través de una oferta o bien a través del autoempleo[5].

2.6 Acceso a servicios financieros

2.6.1 Cuentas bancarias en México

Cada vez hay más opciones de cuentas bancarias disponibles para las PCM, sobre todo de las Fintech[6]. Sin embargo, acceder a una cuenta de nómina de un banco tradicional sigue siendo una barrera importante para acceder a un empleo formal en México por las siguientes razones:

- Los bancos solo deberían solicitar el documento migratorio vigente emitido por el INM para validar su identidad, pero muchas veces solicitan el pasaporte; documento del que muchas veces carecen las personas refugiadas o solicitantes de refugio.
- Los bancos pueden denegar el acceso a cuentas a personas de nacionalidad bloqueadas por el sistema bancario como mecanismo de prevención de lavado de dinero.

[5] Para más información, consulta el código QR en la página 25 del Paso 1 o el cuadro 4 a partir de página 23 de este documento.

[6] Fintech procedente de las palabras en inglés Finance and Technology, hace referencia a todas aquellas actividades que impliquen el empleo de la innovación y los desarrollos tecnológicos para el diseño, oferta y prestación de productos y servicios financieros (Comisión Nacional del Mercado de Valores)

- Los bancos pueden abrir una cuenta bancaria pero la persona usuaria luego no la pueda utilizar efectivamente. En este caso, se recomienda cerrar la cuenta y buscar otro banco.
- Los requisitos y la apertura por el personal de atención al público pueden variar por sucursal y entidad federativa

Los bancos suelen abrir una cuenta nivel 2 que tiene un límite de saldo mensual de 3,000 UDIS o aproximadamente 24,000 MXN. A continuación, un catálogo de algunos bancos que abren cuentas a las PCM con los requisitos y restricciones (estos pueden variar en la práctica):

Cuadro 8. Catálogo de entidades financieras y cuentas bancarias

Nombre de banco y cuenta	Requisitos	Restricciones
Banco de Bienestar – Debicuenta migrante	Constancia de repatriación del INM	• Se debe ir a la sucursal para apertura • Dirigida a personas mexicanas repatriadas
Bancomer BBVA – Cuenta digital	• INE / Tarjeta de residente • CURP • RFC • Pasaporte • Comprobante de domicilio vigente de 3 meses (original) • Celular mexicano • Correo electrónico	• Pueden requerir el pasaporte como documento obligatorio • No todas las sucursales abren las cuentas a personas extranjeras • Se debe ir personalmente a la sucursal para apertura
Afirme – Cuenta Visión Afirme	• INE / Tarjeta de residente • CURP • RFC • Pasaporte • Comprobante de domicilio vigente de 3 meses (original) • Celular mexicano • Correo electrónico	• Se debe ir personalmente a la sucursal para apertura
HSBC – Cuenta digital	• INE / Tarjeta de residente • CURP • RFC • Pasaporte • Comprobante de domicilio vigente de 3 meses (original)	• Solo funciona para personas con residencia permanente • • Se debe ir a la sucursal para apertura

	• Celular mexicano • Correo electrónico • Monto mínimo de 1,000 MXN para apertura	
Banorte – Cuenta enlace digital	Se puede solicitar en línea • • CURP • Celular mexicano • Correo electrónico	• No hay atención en sucursal • Si solo tienes un apellido va a resultar un problema de homónimos. • Se puede recoger tarjeta en el Oxxo.
Santander – Cuenta Free	• INE / Tarjeta de residente • CURP • RFC • Pasaporte • Comprobante de domicilio vigente de 3 meses (original) • Celular mexicano • Correo electrónico	• Puede ser difícil abrirlo como persona extranjera • Se debe ir a la sucursal para apertura
Nu Bank – Cuenta digital	Se puede solicitar en línea • CURP • RFC • Celular mexicano • Correo electrónico	• No hay atención en sucursal • Se envía tarjeta al domicilio

Fuente: Elaboración propia

Observación importante: Si la empresa desea contratar una persona sin cuenta bancaria y tiene un convenio con un banco, una carta de referencia dirigida a la persona candidata puede facilitar el proceso de apertura de ésta.

2.6.2 Servicios financieros para personas mexicanas repatriadas

Esta información se recomienda dirigirla a personas mexicanas repatriadas y/o retornadas con ahorros en EUA o familiares en EUA que quieran enviar remasas en pesos mexicanos a cuentas mexicanas de manera segura, rápida y a buen precio:

Servicio del Banco de Bienestar perteneciente al Gobierno de México	
Felix, una Fintech basada en EUA con tasas favorables de cambio y que realiza procesos a través de Whatsapp.	
Dolarapp, una aplicación basada en EUA.	

2.6 Ferias de empleo y eventos de reclutamiento

Cada vez que las OSNE celebren una feria de empleo o un evento masivo de reclutamiento y consideren a las personas extranjeras en contexto de movilidad como buscadores de trabajo, se les recomienda a las personas consejeras laborales utilizar un idioma inclusivo en las convocatorias para evitar algún tipo de exclusión u omisión.

A la hora de lanzar la convocatoria:

- Si una feria de empleo se enfoca principalmente en personas con discapacidad, se estima importante que se incluya un mensaje en donde las PCM se sientan igualmente bienvenidas puesto que existen casos de personas con discapacidad que también son migrantes. Las personas consejeras laborales deben revisar que el mensaje sea inclusivo y que deje ni una población atrás.
- Resulta importante considerar no solo a las PCM sino a todas las demás poblaciones de la Estrategia de Abriendo Espacios en todos los eventos para evitar favorecer un grupo sobre otro.

A la hora de celebrar las ferias de empleo y eventos de reclutamiento masivo:

- Las personas consejeras de empleo deberán colaborar con los concertadores empresariales para brindar información y sensibilizar a los empleadores acerca la contratación de PCM, en el caso de que existan asistentes con dicha condición.
- Es importante que las personas concertadoras empresariales se coordinen con las personas consejeras de empleo para entender de antemano los perfiles de esta población e informarse sobre sus necesidades de trámites para lograr una contratación laboral exitosa.

Buena práctica con el SAT:

- El personal del SNE puede invitar a participar al SAT en las ferias de empleos para que puedan tramitar el RFC a las PCM puede ser una manera muy atractiva para incrementar la convocatoria de personas con este perfil. Para garantizar la participación del SAT, se deberá invitar a la oficina correspondiente al menos 20 días naturales antes de la feria. Recuerda avisar a la OSC socias con las que trabaja su OSNE de antemano. Si necesitas apoyo a nivel federal, contacta a la USNE.

2.7 Otras herramientas útiles para el proceso de atención

2.7.1 Documentos de identidad comúnmente presentados por personas de otros países de Latinoamérica

Las personas extranjeras que migran a otros países no siempre portan con ellas documentos de identificación, en especial el pasaporte pues en muchos casos puede ser costoso o difícil de obtener. En caso de que las personas si porten documentación de su país de origen, pueden existir discrepancias en los elementos que conforman estas identificaciones o entre las instituciones emisoras, lo cual puede llegar a dificultar los procesos de integración y acceso a servicios y/o derechos.

Además, es común que algunos de estos documentos que porten las PCM se encuentren vencidos ya que:

1. No todos los documentos son susceptibles de renovación ante el Consulado.
2. Hay casos en los que las personas por temor fundado no pueden o quieren solicitar asistencia de su consulado
3. No hay representaciones consulares en todos los estados.

A continuación, se presentan los nombres de algunos de los documentos de identidad más comunes, así como de las instituciones que los emiten, de otros países de América del Norte, Latinoamérica y el Caribe:

Cuadro 9. Documentos de identidad por país

#	País	Nombre de Tarjeta de Identificación para mayores de 18 años	Número único de Identidad	Institución que emite identificación
1	Argentina	Documento nacional de identidad	si	Registro Nacional de las Personas (Renaper)
2	Belice	Tarjeta de votación	n/d	Departamento de Elecciones y Fronteras
3	Bolivia	Cédula de identidad	n/d	Policía Nacional y Servicio Nacional de Registro de las Personas
4	Brasil	Documento de Identidad / *carteira de identidade* Cartilla de trabajo / carteira de trabalho e previdencia social	n/d	Varios
5	Chile	Cédula de Identidad	Rol único de Identidad (RUN)	Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCEI)
6	Colombia	Cédula de Ciudadanía	Número Único de Identidad Personal (NUIP)	Registraduría Nacional del Estado Civil (RNEC
7	Costa Rica	Cédula de Identidad	Código de nacimiento	Registro Civil
8	Ecuador	Cédula de Identidad	n/d	Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación
9	El Salvador	Documento único de identidad	Número único de Identidad (NUI)	Registro del Estado Familiar (REF)

10	Estados Unidos de América	Tarjeta de pasaporte / *Passport card* Licencia de conducir	Número de Seguro Social / *Social Security Number*	Varios
11	Guatemala	Documento Personal de Identidad (DPI)	Código único de identificación (CUI)	Registro Nacional de Personas (RENAP)
12	Haití	Tarjeta Electoral	n/d	Oficina Nacional de Identificación (ONI)
13	Honduras	Tarjeta de Identidad	Número Único de Nacimiento (NUN)	Registro Nacional de las Personas (RNP)
14	Nicaragua	Cédula de Identidad(no existe un número de identidad personal)	n/d	Consejo Supremo Electoral (CSE)
15	Panamá	Cédula de Identidad	n/d	Dirección Nacional de Cedulación
16	Paraguay	Cédula de Identidad	n/d	Departamento de Identificación de la Policía Nacional
17	Perú	Documento Nacional de Identidad (DNI)	Código único de identificación (CUI)	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec)
18	República Dominicana	Cédula de Identidad	n/d	Junta Central Electoral, Registro Civil y Oficialías
19	Venezuela	Cédula de Identidad	Número de Cédula de identidad	Oficina Nacional de Identificación y Extranjería (Onidex)

Fuente: Harbitz, M. E., Benítez Molina, J. C., & Arcos Axt, I. (2010)

2.7.2 Cuadro salarios mínimos en Latinoamérica (comparativo con México)

Durante la entrevista o asesoría a las PCM, es común que exista confusión respecto a los salarios de las vacantes en México en comparación a los salarios en sus países. Las

siguientes imágenes ayudará a poner en perspectiva el salario ofrecido en México a través de un comparativo entre salarios y monedas locales en otros países:

Imagen 5. Comparativo de salarios en Latinoamérica expresados en dólares americanos y moneda local de cada país (2023)

Imagen 6. Comparativos costos de canasta básica expresados en dólares americanos y moneda local por país (2023)

Fuente: Vallejo, J. S. (2023)

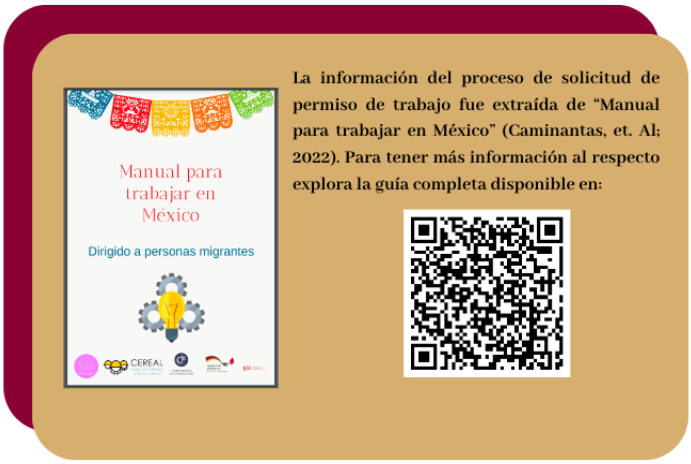
2.8 Orientación para la obtención del permiso de trabajo dentro del territorio mexicano

En el caso de que la PCM tenga un documento migratorio vigente que no le permita trabajar en el país deberá gestionar el permiso ante el INM o cambiar a otra condición de estancia que lo permita, según sea el caso.

En el caso de la Residencia Temporal y **Residencia Temporal de Estudiante** sin permiso para realizar actividades remuneradas, la persona buscadora deberá conseguir un empleo donde el empleador esté dispuesto a ofrecer un contrato de al menos 1 año. Por ello, se aconseja la búsqueda de puestos con tipo de contrato indeterminado.

Una vez que exista la oferta de empleo, la persona BT interesada deberá seguir el siguiente trámite:

1. La persona interesada debe llenar el formato en línea a través de la página web oficial del Instituto Nacional de Migración (INM) y solicitar el trámite en la misma institución de forma física.



2. La persona extranjera debe llevar su tarjeta de residente temporal o residente temporal estudiante, original y copia.

3. La persona extranjera debe llevar la oferta laboral del empleador en una hoja membretada, en ella se deben indicar las funciones que cumplirá la persona extranjera, el lugar de trabajo, la temporalidad de la oferta de empleo (mínimo 1 año), y los datos de la constancia de inscripción del empleador.

4. La persona extranjera debe poder demostrar que está capacitada profesionalmente para cumplir con las labores propias del empleo. (Ej. una persona que estudió derecho no puede desempeñarse como diseñadora gráfica). Si la persona extranjera es Residente Temporal Estudiante el trabajo debe estar relacionado con su área de estudios.

5. La persona extranjera no pierde su permiso de trabajo si renuncia a su trabajo, y puede desempeñarse en otro trabajo si su permiso sigue vigente.

6. El permiso de trabajo es vigente mientras esté vigente el permiso de residencia. Para ser renovado, debe acreditarse que subsisten las condiciones bajo las cuales fue autorizada la condición de estancia iniciales y una oferta laboral. No es necesario que sea el mismo empleador, pero el INM puede solicitar la CIE

2.9 Preguntas Frecuentes que te pueden surgir durante la atención

1. ¿Las personas con condición de refugio o beneficiaria de la protección complementaria tienen permiso de trabajo, aunque su credencial esté vencida?

Ambas condiciones de estancia tienen una tarjeta de residente permanente, y por tanto un permiso de trabajo implícito indefinido en México. La condición de refugiado y la protección complementaria no vencen, son permanente.

2. **Con la solicitud de la condición de refugio ante la COMAR, las personas obtienen automáticamente el permiso de trabajo en México?**

La Constancia de solicitud de la condición de refugio emitida por la COMAR, otorga a los solicitantes la protección de no devolución a su país de origen, pero no es un documento de tránsito ni acredita estancia regular en México. Es decir, la constancia es un prerrequisito para que la persona pueda solicitar su Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias (TVRH) en el INM, la cual le permitirá trabajar durante el proceso del trámite y dura normalmente 1 año (con posibilidad renovación).

3. **¿Qué pasa si la persona solicitante de refugio tiene su tarjeta vencida, eso quiere decir que ya no tiene permiso para trabajar en México y su CURP está vencida?**

Si la persona tiene su tarjeta vencida y continúa su proceso de solicitud de la condición de refugio, puede acudir al INM a solicitar una regularización de su situación migratoria, con la finalidad de tener nuevamente vigente su TVRH y de esta forma el permiso de trabajo continúe vigente. Por su parte la CURP y la vigencia de la TVRH suelen tener fechas distintas de vencimiento, por ello, se sugiere, que se revisen ambas vigencias al momento de atender a la persona con perfil de solicitante de refugio. De esta forma, se le podrá indicar a la persona que acuda al INM a realizar la renovación de ser necesario.

4. **¿Cómo canalizo a una persona solicitante de refugio para obtener su tarjeta de visitante, si no hay una oficina local de COMAR en mi entidad federativa?**

En caso de que la PCM que busca trabajo tenga la TVRH o CURP vencidas y el personal de la OSNE cuente con un enlace con el ACNUR en su entidad federativa, se recomienda canalizar a la persona buscadora de trabajo para que la/lo asesore en la renovación de la TVRH. Lo recomendable será que la persona buscadora de trabajo gestione nueva tarjeta antes de la fecha de vencimiento de los documentos. Para ello, la persona en cuestión debe acudir al INM. Sugerimos que si el documento está vencido se canalice a la PCM desde la OSNE con los representantes locales de la ACNUR. En caso de que se solicite la renovación después de la fecha de vencimiento, la persona podrá incurrir en una falta administrativa.

5. **¿Tiene que tramitar una persona extranjera con residencia temporal un nuevo permiso de trabajo por cambiarse de trabajo?**

Si la persona extranjera obtuvo un permiso de trabajo a través de un empleador y quiere cambiarse de trabajo en el plazo de vigencia del permiso de trabajo, el nuevo empleador no tiene la obligación de tramitar la CIE, de acuerdo con el artículo 34 de los lineamientos para trámites y procedimientos migratorios. En este proceso, el INM no solicita el número de CIE a diferencia de la visa por oferta de empleo, permiso de trabajo, cambios de condición, entre otros relacionados con una oferta laboral. La persona contratada debe reportar y notificar el cambio al INM. Este trámite se llama Notificación por Cambio de Trabajo por parte de residentes temporales y permanente.[7]

[7] Consulta Código QR sobre el Micrositio de Trámites migratorios del INM en la sección 1.4 del "Paso 1" de este protocolo.

PASO 3: Concertación empresarial: vinculación de talento migrante al mercado laboral en México

La integración laboral de PCM implica la adaptación mutua de las personas migrantes y de la sociedad receptora. Y en el contexto laboral, puede conllevar a nuevos modos de trabajar e innovación.

Está demostrado que las PCM tienen mucho que aportar a las comunidades de destino; su trabajo impulsa el crecimiento económico en sus comunidades de acogida y de origen (Jonathan Woetzel, 2016) y que aprovechar esa fuerza y talento es una oportunidad para el desarrollo del país de destino.

De acuerdo a la investigación *Inmigración en México: Más apertura, menos barreras* (Casas, Pedro; 2022), el incremento por cada 1% de personas migrantes en países que se encuentran en vías de desarrollo como México, en el Producto Interno Bruto (PIB) crece un 7%.

Es importante compartir con las y los posibles empleadores que existen múltiples **beneficios económicos, sociales y culturales del aprovechamiento del talento migrante** en los espacios laborales, siendo algunos de ellos son los siguientes:

- Aportan creatividad y experiencias o buenas prácticas de otras ciudades / países que pueden ayudar a mejorar la organización en la que se insertarán.
- En algunos casos, el dominio del inglés y otros idiomas serán una oportunidad para cubrir vacantes difíciles de reclutar.
- Aumentan la innovación en la resolución de problemas y creación de nuevos productos y servicios.
- Generan espacios culturalmente ricos para el intercambio de experiencias entre pares.
- En muchos casos, disminuyen la rotación ya que buscan estabilidad laboral y existe un mayor nivel de compromiso en los puestos de trabajo.
- Hay un fortalecimiento bidireccional de la economía del país de origen y de destino.

La diferencia entre una empresa incluyente y una empresa que contrata personas migrantes radica principalmente en el enfoque y alcance de sus políticas de diversidad e inclusión (OIT):

Cuadro 10. Diferencia entre empresa incluyente y empresa que contrata PCM

Empresa incluyente	Empresa que contrata PCM
• Va más allá de simplemente contratar a personas de diferentes orígenes. Se centra en crear un ambiente de trabajo que valore y promueva la diversidad en todas sus formas, incluyendo, pero no limitándose a, género, etnia, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, y origen nacional. • Las políticas de inclusión en estas empresas buscan asegurar que todos los empleados se sientan valorados y puedan contribuir plenamente, independientemente de sus diferencias. • Esto incluye prácticas de contratación equitativas, capacitación en diversidad e inclusión para los empleados, adaptaciones para personas con discapacidades, y la promoción de un entorno laboral diverso	• Se enfoca específicamente en la contratación de talento extranjero o migrante, lo cual es solo un aspecto de la diversidad. • Aunque este enfoque puede contribuir a la diversidad de la fuerza laboral, no necesariamente implica que la empresa tenga políticas amplias de inclusión que aborden todas las formas de diversidad.

3.1 Interpretación del artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo acerca de las cuotas de personas extranjeras

A la hora de atender a empleadores, las personas concertadoras empresariales deben responder a cualquier preocupación que pueda surgir para contratar personal extranjero. La preocupación legal más frecuente se refiere a la cuota del 10% que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 7 que a la letra dice:

> *"En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales".*

Deberá tener en cuenta que en este 10% no se contempla a perfiles destinados a puestos directivos, gerenciales o de especialidades determinadas, por lo que, solo se contemplan perfiles técnicos y profesionales dentro de este porcentaje.

3.2 Identificación de posibles empleadores

No toda empresa con distintivos como socialmente responsables o incluyentes, tiene abiertas sus contrataciones a personas en contexto de movilidad.

Un primer paso para la vinculación entre PCM en busca de oportunidades laborales y empresas, radica en la identificación de estas. Para ello, las empresas deberán contar con la CIE, y en su caso, verificar el registro con la oficina del INM en su entidad federativa o través de la USNE.

El SNE cuenta con una red de empresas incluyentes que se comprometieron a contratar a personas extranjeras y mexicanas migrantes a nivel federal y trabajan cercanamente con la USNE: como es Grupo Alsea (Domino's. Pizza, Starbucks, Burger King, Vips, Chili's, Italianni's, The Cheesecake Factory y PF Chang's), FEMSSA – OXXO, Grupo Wal Mart, Chedraui, Grupo Bimbo, Mabe, entre otras.

En la medida que se avanzando el registro de empleadores, la USNE podrá compartir listados de empresas aliadas, y en su caso, podrían verificarse en los sistemas, como el Portal del Empleo o en SILAP. Si la OSNE tiene alguna duda especifica acerca una empresa en particular puede contactar directamente la dirección de operación de la USNE.

El SNE colabora cercanamente con la fundación Tent Partnership que cuenta con una red de empresas que se comprometen a contratar personas solicitantes de asilo y refugiadas. Para más información, consulta:

3.3 Ferias de empleo y eventos de reclutamiento

Cada vez que las OSNEs celebren una feria de empleo o un evento masivo de reclutamiento y consideren a las personas extranjeras en contexto de movilidad como buscadores de trabajo, se les recomienda a las personas consejeras laborales utilizar un idioma inclusivo en las convocatorias para evitar algún tipo de exclusión u omisión.

A la hora de lanzar la convocatoria:

- Si una feria de empleo se enfoca principalmente en personas con discapacidad, se estima importante que se incluya un mensaje en donde las PCM se sientan

igualmente bienvenidas puesto que existen casos de personas con discapacidad que también son migrantes. Las personas consejeras laborales deben revisar que el mensaje sea inclusivo y que deje ni una población atrás.
- Trata de considerar no solo a las PCM sino a todas las demás poblaciones de la Estrategia de Abriendo Espacios en todos los eventos para evitar favorecer un grupo sobre otro.

A la hora de celebrar las ferias de empleo y eventos de reclutamiento masivo:

- Las personas consejeras de empleo deberán colaborar con los concertadores empresariales para brindar información y sensibilizar a los empleadores acerca la contratación de PCM, en el caso de que existan asistentes con dicha condición.
- Es importante que las personas concertadoras empresariales se coordinen con las personas consejeras de empleo para entender de antemano los perfiles de esta población e informarse sobre sus necesidades de trámites para lograr una contratación laboral exitosa.

Buena práctica con el SAT:

- El personal del SNE puede invitar a participar al SAT en las ferias de empleos para que puedan tramitar el RFC a las PCM puede ser una manera muy atractiva para incrementar la convocatoria de personas con este perfil. Para garantizar la participación del SAT, se deberá invitar a la oficina correspondiente al menos 20 días naturales antes de la feria. Recuerda avisar a la OSC socias con las que trabaja su OSNE de antemano. Si necesitas apoyo a nivel federal, contacta a la USNE.

3.4 Información útil para personas empleadoras

La persona concertadora empresarial al momento de promover a personas candidatas migrantes, debe destacar cuáles son las ventajas para su contratación, los requisitos y posibles retos, así como orientar sobre los trámites adicionales en comparación con las personas mexicanas.

Es común que debido a la poca información o incluso a información errónea o falsa que circula en internet, las empresas o posibles personas empleadoras tengan ciertas reticencias a la contratación de talento migrante, por ello es sumamente importante trabajar en el **rompimiento de los mitos más comunes** respecto a la contratación de personas extranjeras:

***Mito:*"Las personas extranjeras que contrate no tienen cuenta bancaria porque les falta el RFC y no puedo hacer nada para ayudarlos"**
Realidad: Existen algunas cuentas bancarias disponibles para personas extranjeras y mexicanas que no requieren el RFC, **consulta sección 2.6 del "Paso 2" del Protocolo para conocer las posibles cuentas bancarias.** De igual forma, puedes *facilitar citas ante el SAT directamente en línea* para la emisión del RFC siempre que tengas al menos 2 empleados con esta necesidad. Esto facilitará a la PCM en su proceso de abrir una cuenta bancaria. Además, si el empleador tiene convenio con un banco pueden hacer una carta de recomendación que puede ayudar a la persona abrir a su cuenta bancaria.

***Mito:*"Si quiero contratar un grupo /equipo de personas extranjeras deben obtener de forma individual su RFC "**
Realidad: La Secretaría de Administración Tributaria (SAT), permite a las personas físicas o morales en su carácter de empleador o patrón realizar la inscripción masiva de sus trabajadores en el Registro Federal de Contribuyentes en un sólo trámite donde se realiza la solicitud y la inscripción de varios trabajadores con el mínimo de requisitos. Guía para el registro masivo de trabajadores exprés de SAT:

***Mito:* "Si el banco donde pago nóminas no quiere abrirle una cuenta a mi empleado con estatus de refugiado, no puedo pagarle su salario mensual".**
***Realidad*:** **De acuerdo con la** Comisión Nacional para la Protección y Defensa de Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF)**, La portabilidad o transferencia de la cuenta de nómina es un derecho de cualquier persona**, por lo que pueden solicitar al banco donde actualmente radican sus depósitos, que transfiera sin costo el saldo de esa cuenta al banco de su elección (donde deberá tener una cuenta activa de depósito), ya sea para recibir su salario, pensión y otras prestaciones de carácter laboral. La realidad es que solo el 0.3% de las personas con cuenta en México han solicitado ejercer este derecho.

***Mito:* "Si contrato a personas solicitantes de refugio o refugiadas, no necesito registrarlas ante el INM en mi trámite de la Constancia de Inscripción al Empleador (CIE)".**
Realidad: Todas las personas que tengan permiso de trabajo en México con esta condición de estancia, se les recomienda por ley a los empleadores procesar y registrarlos en la CIE.

***Mito:* "Si quiero contratar a una persona extranjera, yo tengo que encargarme de toda su documentación migratoria y permisos de trabajo"**
Realidad: Las personas extranjeras deben encargarse de sus propios procesos migratorios, incluida la solicitud de trabajo ante el INM en el caso de que su documento migratorio no incluya el permiso. Como empleadora, se deberá considerar solo la expedición de la oferta de trabajo con una vigencia mínima de un año para las personas BT y la tramitación de la CIE.

***Mito:* "Quiero contratar una persona extranjera con residencia temporal con permiso de trabajo vigente y tengo que tramitarle un nuevo permiso, aunque el suyo no ha vencido".**
Realidad: Si la persona extranjera obtuvo un permiso de trabajo a través de un empleador y quiere cambiarse de trabajo con otro empleador en el plazo de vigencia del permiso de trabajo, el nuevo empleador no tiene la obligación de tramitar la CIE. Esto se fundamenta en el artículo 34 de los lineamientos para trámites y procedimientos migratorios. En este proceso, el INM no solicita el número de CIE a diferencia de los tipos de trámite, visa por oferta de empleo, permiso de trabajo, cambios de condición, entre otros relacionados con una oferta laboral. Sin embargo, la persona contratada debe reportar y notificar el cambio al INM. Este trámite se llama Notificación por Cambio de Trabajo por parte de residentes temporales y permanente.[8]

3.4. Contratación de personas desde el extranjero

Aunque el SNE no ofrece servicios de vinculación laboral en países de origen, existe una creciente demanda por parte de empleadores en contratar talento que hoy está fuera de México.

La labor de la persona concertadora empresarial se concentrará en informar a los empleadores en las formas posibles para traer de manera temporal a personas trabajadoras del extranjero a México a través de una oferta laboral formal.

3.4.1. Proceso consular a través de una visa de trabajo

Dónde se realiza el proceso: inicialmente en INM, después en una representación consular mexicana en el exterior y para concluir nuevamente en INM.

Quiénes son elegibles:

Este proceso debe ser realizado por las personas extranjeras que:

[8] Consulta Código QR sobre el Micrositio de Trámites migratorios del INM en la sección 1.4 del "Paso 1" de este protocolo.

a) aún no tienen un documento migratorio, pueden encontrarse dentro o fuera del territorio nacional o;

b) que sean titulares de un documento migratorio como turista con una Forma Migratoria Múltiple FMM vencida o vigente (la condición de estancia asignada es visitante acreditaba con el documento migratorio de "visitante sin permiso para realizar actividades remuneradas" y estos documentos no son renovables, ni permiten cambios de condición de estancia).

Pasos para realizar trámite:

1. Visa de trabajo. El o la empleadora con CIE vigente, deberá solicitar una "visa de trabajo" ante el INM en favor de la persona que desea contratar.

2. Entrevista consular. Una vez que sea aprobada la CIE al empleador, la persona extranjera tendrá una término de 30 días hábiles para obtener una cita en una representación consular mexicana en el exterior para acudir a una entrevista consular así como cumplir una serie de requisitos que deberá consultar en el sitio oficial de la representación consular mexicana que eligió , la representación consular aprobará o reconsiderará la emisión de la visa de trabajo, de ser aprobada la estampará en el pasaporte de la persona extranjera y esta tendrá un plazo de 6 meses para viajar a México y hacerla válida a su entrada al territorio nacional.

3. Canje. por último, al ingresar a México tendrá un plazo de 30 días naturales para llevar a cabo un trámite de "Canje" ante el INM más cercano a su domicilio, de esta forma obtendrá su tarjeta de Residente Temporal con permiso para trabajar por un año y renovable hasta tres años más.

PASO 4: Obtención de documentación para la contratación

Para llevar a cabo los procesos de orientación respecto de la documentación que corresponde en caso de contratación, se deberá tener en cuenta si se trata de una persona migrante con interés en postular a un trabajo o de una persona física o moral[9] que quiere reclutar talento migrante para una empresa.

4.1. Orientación directa a personas migrantes

Para que una PCM pueda emplearse en México deberá contar con los siguientes documentos:

Imagen 7. Tipos de documentos categorizados

Fuente: Elaboración propia

[9] Persona Física: En términos fiscales, una persona física es quien realiza cualquier actividad económica (vendedor, comerciante, empleado, profesionista, etcétera), el cual tiene derechos y obligaciones ante el Estado.
Persona Moral: Es una personalidad jurídica conformada por personas físicas y/o morales que se unen para la realización de un fin colectivo. Son entes creados por el derecho, no tienen una realidad material o corporal, sin embargo, la ley les otorga capacidad jurídica para tener derechos y obligaciones.

Observaciones importantes sobre los documentos:

CURP: Si una persona mexicana no tiene CURP vigente o no lo recuerda, puede consultarlo directamente con el Registro Nacional de Población (RENAPO). En el caso de personas extranjeras, se recomienda derivarla a la COMAR o al INM según aplique su condición de estancia, para tramitar su CURP.

Comprobante de domicilio: bastará con presentar un recibo de luz, agua, internet, teléfono o copia de contrato de arrendamiento donde la dirección esté completa y el nombre del titular. En el caso de personas refugiadas, un comprobante de domicilio del albergue será suficiente. En algunos casos, puede que pidan que el documento se haya emitido en los últimos 3 meses y que sea original (versión color). Adicionalmente, es importante que la persona conozca perfectamente la ubicación de la dirección y que pueda explicarlo a las autoridades

Comprobante de estudio: solo aplica para los perfiles profesionales.

Pago de nómina: para el pago de nómina se deberá presentar el RFC, datos de cuenta bancaria y el NSS.

En cuanto a los documentos migratorios **pueden cambiar de color, forma y presentación a través de las administraciones públicas**, pero siempre conservan elementos de seguridad como fotografía, firma de la autoridad emisora, Número Único de Extranjero, entre otros. Lo importante es que las tarjetas sigan vigentes[10]. Así se pueden ver:

Cuadro 11. Tarjetas de residencia emitidas por el INM

Tarjeta (residencia o visitante) **Esta tarjeta puede venir en color verde o dorada.**	 Fuente: INM y OIM (2021).

[10] Para conocer a detalle los elementos que componen cada documento migratorio que acredita una condición de estancia, revisar la tabla 1.4 en el "Paso 1".

Documento FM2 tipo libreta	Los documentos del extranjero se encuentran en la página 21, debe decir INMIGRADO. Su expedición fue hasta e 28 de noviembre de 2000. Fuente: INM y OIM (2021)
Documento FM2 en tarjeta de cartón	Expedidas del 29 de noviembre del 2000 al 30 de abril de 2010. Fuente: INM y OIM (2021)
Documento FM2 en tarjeta de cartón (variación de color)	Expedidas del 01 de mayo de 2010 al 08 de noviembre de 2012. Fuente: INM y OIM (2021)

Cuadro 10. Documentos adicionales que facilitan la integración laboral de PCM

Clave Única de Registro de Población (CURP)	 Puede ser recuperado a través del siguiente código QR: Página web para consultar e imprimir tu CURP. Fuente: RENAPO (s./f.).
Registro Federal del Contribuyente (RFC)	 Fuente: SAT (s./f.).
Tarjeta Número Seguro Social (NSS)	 Fuente: IMSS (s./f.).

Comprobante de domicilio (ejemplo: recibo de luz) Nota: Existen distintos tipos de recibos por servicios como agua, internet, estado de cuenta, entre otros, para comprobar el domicilio de residencia de la persona interesada. Lo importante es que tenga la dirección completa, una vigencia de hasta 3 meses y sea original (o impresión a color).	 Fuente: CFE (s./f.).
Cédula Profesional	 **Expedición de cédula profesional. Requerirá del proceso de validación de estudios en México de forma previa.** Fuente: SEP (s./f.).

4.1.1 Credencial del Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores

Las PCM considerados adultos mayores (igual o más de 60 años), pueden obtener la credencial del Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores (INAPAM) . Para ello, deberán presentar los siguientes requisitos:

- Identificación oficial vigente
- CURP
- Acta de nacimiento legible (para corroborar la edad)
- Comprobante de domicilio en el país (3 meses de vigencia)
- 1 fotografía tamaño infantil reciente
- Teléfono de contacto mexicano, preferiblemente)

Imagen 9. Credencial del INAPAM

4.2. Orientación a empresas

4.2.1 Sobre la Constancia de Inscripción al Empleador

Información clave sobre la CIE:

- **Tiempo estimado del trámite:** 10 días hábiles
- **El costo del trámite ante el INM**: 360 MXN (2024)
- La solicitud del CIE no implica una inspección del SAT ni de la STPS en las instalaciones del empleador solicitante.
- En la práctica el INM puede solicitar documentos adicionales a los requisitos.

Las empresas que quieran contratar PCM deberán contar con su Constancia de Inscripción de Empleador (CIE).

La CIE es un documento que se solicita ante el Instituto Nacional de Migración (INM) a todo empleador que desea contratar o contrata a personal de origen extranjero y **debe renovarse anualmente**. Sin embargo, la solicitud u otorgamiento de ésta no implica una inspección de otras instituciones como el SAT o la STPS en las instalaciones del posible empleador[11].

Para que la posible persona empleadora solicite la expedición de la CIE, deberá reunir los siguientes requisitos e iniciar el trámite ante el INM, el cual durará aproximadamente 10 días hábiles. En la práctica el INM puede solicitar documentos adicionales a los establecidos en los siguientes requisitos.

[11] Fundamento legal: artículo 166 del Reglamento de la Ley de Migración y artículo 64 de los lineamientos para trámites y procedimientos migratorios.

Imagen 9. Requisitos para persona física

Si el posible empleador es persona física deberá acreditar lo siguiente:

- Solicitud en línea ante el INM
- pago de derechos correspondiente
- Identificación oficial vigente.
- Comprobante de domicilio cuya fecha de expedición no
- exceda de treinta días.
- Constancia de inscripción en el RFC emitida por el SAT.
- Constancia sobre la presentación de la última declaración de puestos emitida por la autoridad competente.

Imagen 10. Requisitos para persona moral

Si el posible empleador es persona moral deberá acreditar lo siguiente:

- Solicitud en línea ante el INM
- pago de derechos correspondiente
- Acta constitutiva o el instrumento público en el que se acredite la legal existencia de la persona moral, así como sus modificaciones
- Instrumento público en el que conste el tipo de poder o mandato y las facultades conferidas a los representantes legales o a los apoderados si el acta constitutiva no los contiene.
- Identificación oficial vigente del representante o apoderado legal.
- Comprobante de domicilio de persona moral, cuya fecha de expedición no exceda de 30 días. En caso de contar con diversas sucursales u oficinas, se deberán dar de alta aquellos domicilios en los que se encuentren laborando personas extranjeras y los datos correspondientes del representante de la(s) oficinas o sucursales.
- Constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) emitida por el SAT.
- Constancia sobre la presentación de la última declaración de puestos emitida por la autoridad competente,
- Lista de empleados y su nacionalidad

Imagen 11. Casos de notificación ante el INM

cambio de representante legal o apoderado:	• Instrumento público o mandato que conste las facultades conferidas a los representantes legales o a los apoderados si el acta constitutiva no lo contiene.
Cambio de domicilio:	• Comprobante de domicilio cuya fecha de expedición no exceda de treinta días naturales. ○ Servicio de luz ○ Servicio de agua ○ Servicio de internet, etc.
Actualización anual de la declaración de impuestos:	• Última constancia de la declaración anual de impuestos • Comprobante que acredite el pago por la recepción, estudio de la solicitud y constancia de inscripción del empleador.

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Micrositio del INM

Imagen 12. Paso a paso para la obtención de la CIE

Fuente: Elaborado por la Dirección de Movilidad Laboral de la USNE

Una vez que la posible persona empleadora se encuentra en posibilidades de incorporar talento migrante a su empresa, es necesario que identifique la documentación que generalmente es solicitada para hacer las contrataciones:

Para contratación (lo indispensable):

- Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias (en el caso de solicitantes de refugio)
- CURP

Para pago de nómina:

- RFC[12]
- Cuenta bancaria (consulta la sección Paso 2 para más información)
- IMSS

4.2.2 Sobre el Registro Federal del Contribuyente

Las personas interesadas en tramitar el Registro Federal del Contribuyente (RFC) podrán acudir a cualquier oficina del SAT con previa cita agendada en línea:

Enlaces para obtener información sobre trámites del sistema tributario mexicano:	
Registro Federal de Contribuyentes como persona física (RFC). Recuerda que es un requisito para la apertura de cuentas bancarias y pagos de nómina.	
Página web para realizar la pre-inscripción al RFC como persona física. Recuerda que es necesario que el presentar el acuse en la cita ante el SAT,	

Observación importante: En el caso de las personas solicitantes de la condición de refugio, es importante que el SAT asigne como régimen fiscal "sueldos y salarios e ingresos asimilados a salarios" o "régimen de actividades empresariales y profesionales" para evitar contratiempos en su pago de nómina. En muchos casos, las personas solicitantes de refugio o refugiadas reciben un RFC con otro régimen fiscal, lo cual les obstaculiza su contratación.

[12] El RFC de las y los trabajadores regulares en México debe estar bajo un régimen fiscal asalariado. Esto aplica también para las personas con TRVH, y en caso de que tengan el régimen sin obligaciones fiscales hay que considerar que puede complicar el pago de nómina y/o posibilidad de facturar.

Cuadro 12. Requisitos para el RFC de acuerdo condición de estancia

En caso de personas extranjeras con condición de estancia de residentes temporales o permanentes
• Documento migratorio emitido por el Instituto Nacional de Migración (INM) para acreditar su estancia en territorio nacional (Mismo que puede servir como identificación oficial). • Tarjeta emitida por el INM • Comprobante de domicilio del lugar donde vive no mayor de cuatro meses de antigüedad. • Clave Única de Registro de Población (CURP) temporal con fotografía, que se tramita ante las oficinas de representación del Instituto Nacional de Migración (INM), que puede usarse como identificación oficial.
En caso de personas extranjeras con la condición de refugio
• CURP temporal con fotografía, la cual se tramita ante las oficinas de representación de la COMAR o del INM • Documento de reconocimiento de la condición de refugio emitido por la COMAR. • Comprobante de domicilio del lugar donde vive no mayor de cuatro meses meses de antigüedad.
En caso de personas mexicanas repatriadas
• CURP temporal con fotografía. • Comprobante de domicilio del lugar donde vive no mayor de cuatro meses. • Credencial para votar desde el extranjero emitida por el Instituto Nacional Electoral (INE).
En caso de personas mexicanas en retorno
• CURP permanente, la cual se tramita en el Registro Civil o ante las Oficinas Consulares de México en el exterior. • Acta de nacimiento o carta de naturalización en original. • Comprobante de domicilio del lugar donde vive no mayor de cuatro meses de antigüedad. • Credencial para votar desde el extranjero emitida por el Instituto Nacional Electoral (INE).

PASO 5: Informar sobre los derechos laborales y prevención de fraude

La aplicación del protocolo y la prestación de servicios de cualquier persona que integre la función pública deben orientarse a partir de los siguientes principios rectores, para proteger y salvaguardar los derechos humanos de las personas usuarias.

1. **Principio de no discriminación:**

La discriminación se define como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, color, ascendencia, origen étnico, sexo, edad, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión o creencias, nacionalidad, migración o estatus de residencia u otro estatus que tenga el propósito o efecto de anular o menoscabar el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en pie de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales[13]. El principio de no discriminación representa también un derecho y forma parte del principio de igualdad, protegiendo a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo; su fundamento es la dignidad humana.

2. **Principio de No criminalización:**

El Comité para la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (MWC) señala la importancia de la no criminalización de las personas migrantes irregulares como un principio rector a través de la prohibición de la detención como sanción penal. Según la normativa mexicana, la Ley de Migración establece que la entrada irregular al territorio corresponde una falta administrativa y su criminalización puede afectar los derechos de las personas migrantes promoviendo otras prácticas discriminatorias como la xenofobia y el racismo, y legitimando prácticas de exclusión y discriminación hacia grupos sociales particulares.

5.1. Derechos y prestaciones Laborales

Muchas personas en contexto de movilidad solo han trabajado de manera informal en su país de origen, y por primera vez en México, consiguen un trabajo formal. Por ello, la tarea del personal de SNE en sensibilizarlas sobre sus derechos laborales es primordial.

Los derechos humanos son todas aquellas prerrogativas inherentes a las personas sin importar sin que exista una condición de por medio. Los derechos, incluidas prestaciones que se derivan del ejercicio laboral son considerados derechos humanos

de acuerdo con distintos instrumentos normativos nacionales e internacionales, y de acuerdo con lo establecido por el artículo primero constitucional, **todas** las personas gozarán de ellos sin distinción alguna dentro del país, incluidas las PCM que se encuentran trabajando en México, independientemente de su estatus migratorio.

La PROFEDET es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) .

La Ley Federal del Trabajo establece las pautas de dichos derechos y prestaciones para poner a disposición de las PCM, que podrían encontrarse bajo un supuesto de desconocimiento de sus derechos laborales en México, es por eso por lo que se brinda una guía rápida de los derechos básicos en la materia, sin embargo, para obtener más información se puede consultar la página web oficial de PROFEDET.

5.1.1 Formato de contratación

1. Contrato escrito: Toda persona trabajadora, tiene derecho a recibir un contrato laboral por escrito, con al menos las siguientes características:

   - Datos de identificación de las personas firmantes (trabajador/a y empleador/a).
   - Duración de la jornada.
   - Forma, monto, lugar y días de pago.
   - Servicios que se prestarán.
   - Otras condiciones de trabajo como vacaciones, esquemas de capacitación (en caso de aplicar), entre otros.

Observación importante: Recuerda que la condición irregular no es impedimento para la obtención de un contrato escrito.

5.1.2 Prestaciones económicas

1. Aguinaldo: Cantidad que debe ser pagada por el patrón antes del 20 de diciembre de cada año y corresponde a 15 días de salario.

[13] Este principio proviene de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

2. Prima vacacional: Es una cantidad adicional, no menor al 25% de los días que corresponden a vacaciones y que se paga para el disfrute de las vacaciones.
3. Prima dominical: Monto adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios que paga el patrón por laborar el domingo, o cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana.
4. Pago de días feriados: De acuerdo con la LFT hay días feriados (de descanso obligatorio) para todos los trabajadores. En caso de que se les solicite trabajar en días feriados la persona empleadora deberá pagar el doble del salario diario correspondiente.
5. Prima de antigüedad: Pago brindado al trabajador o trabajadora que ha prestado sus servicios por más de 15 años en la empresa y se remunera con 12 días de salario por cada año de servicio prestado.
6. Participación de utilidades: Derecho que tienen las y los trabajadores a recibir en partes iguales (tomando en consideración los días trabajados en el año), de las ganancias obtenidas por su patrón en el año anterior, por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.

5.1.3 Derecho al descanso y al ocio

- Día de descanso: La o el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso, por cada seis días laborados de forma semanal.
- Vacaciones: Las y los trabajadores con más de un año de antigüedad podrán disfrutar de 12 días de vacaciones.
- Días de incapacidad por enfermedad: Las personas asalariadas tienen derecho a días de incapacidad por enfermedad de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, que dependerá de las condiciones en las que se dé (derivado de la realización de actividades laborales, por ejemplo). La determinación de días requeridos dependerá de lo que el personal médico del Instituto Mexicano del Seguro Social prescriba. La persona deberá presentar la constancia médica del IMSS al empleador.[14]

5.1.4 Derechos reproductivos y planificación familiar

- Licencia de Maternidad: Derecho que tienen las mujeres trabajadoras antes y después del parto para no asistir a sus labores, con el fin de proteger la maternidad y cuidado del infante y corresponde a 12 semanas.
- Licencia de paternidad: Derecho de los trabajadores para no asistir a sus labores durante 5 días laborables con goce de sueldo para aportar al cuidado del infante.

[14] Las personas trabajadoras que tienen contratos por honorarios pueden no contar con el derecho a días de incapacidad por enfermedad. Es importante que la persona consejera laboral haga esta diferenciación.

- Licencia de Adopción: Derecho con el que las y los trabajadores cuentan para no asistir a sus labores durante 5 días laborables con goce de sueldo para aportar al cuidado del infante.
- Período de lactancia: Tiempo durante el cual las madres trabajadoras tienen derecho a reposo para alimentar a sus hijos después del nacimiento; la Ley establece que estas interrupciones deben llevarse a cabo en un lugar apropiado y sanitario designado por la empresa, y, actualmente, tiene una duración de seis meses a partir del nacimiento del bebé.

Prestación de guarderías:

Al contar con seguridad social las personas trabajadoras mexicanas o extranjeras podrán acceder a servicios como guarderías infantiles. Aunque el servicio no está acotado a mujeres, es importante reconocer que la carga de cuidados generalmente está vinculada a las madres y contar con estas facilidades podría facilitar el proceso de inserción a un empleo para las mujeres en contexto de movilidad.

5.1.5 Condiciones de finalización de relación laboral (despido/ renuncia)

Las personas trabajadoras que han terminado una relación laboral con su persona empleadora tienen derecho al pago de liquidación que dependerá del tipo de terminación: voluntaria o por despido.

- Finiquito: Pago al que se tiene derecho cuando la persona trabajadora da por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses. Al momento de renunciar únicamente tienen derecho a las prestaciones de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional proporcionales al tiempo laborado.
- Indemnización: Pago al que se tiene derecho cuando la persona trabajadora es despedida por parte del patrón, sin causa justificada. El o la trabajadora tendrá derecho al pago de las prestaciones contempladas en el finiquito y de tres meses íntegros de salario.

Violencia de género laboral:

En el caso de las mujeres en búsqueda de trabajo, ningún/a empleador/a podrá solicitarle prueba de embarazo como requisito de contratación. O en el caso de mujeres trabajadoras, el embarazo no supondrá un motivo de despido justificado.

Observación importante: advierte a las PCM que atiendes que ningún empleador deberá: 1) obligarte a firmar hojas en blanco, firmar renuncia de forma anticipada o un pagaré como requisito para la contratación; 2) solicitarte una carta de no antecedentes penales o carta de policía.

5.2. Discriminación y mecanismos de quejas

Existen muchos espacios públicos y privados que omiten o realizan acciones que derivan en situaciones de discriminación. Si una PCM que esté siendo atendida por personal del SNE expresa haber vivido una situación de violencia o discriminación, el personal podrá derivar a la institución permitente según el caso.

Cuadro 13. Cuadro resumen sobre casos de discriminación e instituciones que ofrecen mecanismos de atención

Institución	Mecanismo	Casos que atiende
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)	• Queja • Asesoría	Orientación y defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras, principalmente, de quienes trabajan o trabajaron para empresas privadas de competencia federal.
Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (CONAPRED)	• Queja	Recepción de quejas por actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales y a los poderes públicos federales.
Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH)	• Queja	Recepción de quejas por actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, atribuidas a personas servidoras públicas del estado y municipios.
Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)	• Queja	Recepción de quejas por actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, atribuidas a personas servidoras públicas

		federales y a los poderes públicos federales.
Fiscalía del Estado	• Denuncia • Asesoría • Medidas de protección /atención	Recepción de denuncias contra delitos de carácter penal (por ejemplo: golpes, hostigamiento, intimidación). A partir del caso, la institución podrá proporcionar asistencia psicológica, médica y/o la emisión de medidas de protección.
Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF)	• Denuncia • Asesoría • Acompañamiento legal.	Prestación de servicios de conciliación, asesoría y acompañamiento jurídico en procesos de denuncia contra instituciones financieras que han vulnerado los derechos de las personas usuarias.

Fuente: Elaboración propia a partir de consulta a las diferentes instancias y sus mecanismos

5.3 Identificación de posibles fraudes laborales o en materia migratoria

5.3.1 ¿Qué es el fraude laboral y cómo prevenirlo?

El fraude se trata de acciones que pretenden obtener un beneficio indebido, como dinero, engaños o pérdida de tiempo, de personas en búsqueda de oportunidades laborales. Es importante recordar a las PCM que estén alerta a los riesgos de fraude asociados con la búsqueda de trabajo para poder prevenirlos.

Aquí hay algunos puntos importantes que debes tener en cuenta durante todo el proceso de contratación, para identificar posibles fraudes a los que pueden encontrarse expuestas las PCM:

a) **Nombres falsos:** Algunos estafadores usan nombres falsos similares a las empresas establecidas y confiables. Las personas BT deben verificar que la razón social de la empresa esté bien escrita.

b) **Oferta laboral con remuneraciones muy elevadas:** Las ofertas que ofrecen salarios muy elevados y prestaciones exageradas en comparación con puestos similares Pueden ser una trampa.

c) **Solicitud de datos bancarios o dinero (Phishing):** Un empleador jamás va a pedir dinero, ni información financiera para gestionar una solicitud de empleo.

d) **Ofertas laborales falsas en Redes Sociales**: Se recomienda que la persona BT revise si la empresa está registrada como Agencia de Colocación de Trabajadores que tienen permiso para operar en México.

e) **La oferta de empleo no coincide con tu perfil**: La persona BT debe Asegurarse que su perfil laboral coincida mínimamente con la vacante. Si no piden CV o perfil laboral, probablemente sea una vacante fraudulenta.

f) **Correo electrónico falso:** Las empresas reconocidas casi nunca, utilizan dominios gratis como gmail o hotmail. Por lo general, utilizan dominios propios como "...@empresa.com".

Durante el proceso de contratación las PCM pueden estar expuestas distintos tipos de fraude, aprende a identificarlos:

Búsqueda de vacantes

El registro central de agencias de colocación de trabajadores difunde información actualizada sobre la ubicación y datos de contacto de las empresas legalmente constituidas, con el fin de facilitar la vinculación entre empleadores y buscadores de empleo.

- Durante el proceso de búsqueda de vacantes es común encontrarse con estafas recurrentes como servicios de falsa colocación laboral, ya que muchas agencias falsas que se dedican a la caza de talentos cobran a los postulantes los servicios de colocación. Recuerda, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mantienen un registro de todas las Agencias de Colocación de Trabajadores que tienen permiso para operar en México.

- Otra estafa frecuente es el cobro bajo la falsa promesa de optimizar o formatear el currículum vitae de la persona interesada, si bien, existen espacios dedicados al fortalecimiento de capacidades y habilidades incluida la proyección profesional a través de insumos como el CV es importante revisar que se trate de un prestador de servicios confiable.

Postulación a vacantes

- Una vez que se han identificado vacantes atractivas o que se ajusten al perfil e intereses económicos de la persona interesada, pueden encontrarse con cobros indebidos para postulación de CV, aplicación de entrevistas o revisión de habilidades.
- Otra práctica recurrente que podría estar vinculada a un delito grave como la trata de personas es la solicitud de fotografías de cuerpo completo de las personas aplicantes.

Oferta de empleo

- Si la persona interesada ya ha atravesado un proceso de contratación y le han hecho formalmente una oferta de empleo es importante detectar que la solicitud de cobros por exámenes médicos, capacitaciones introductorias o el cobro por la celebración del contrato laboral son indebidas y podrían incluso constituir un delito.
- Si le solicitan a la persona interesada su traslado inmediato a otro lugar, pero hay poca información respecto del medio de traslado, lugar de destino y día de salida podría tratarse de un delito grave como la trata de personas.

Colocación laboral exitosa

- Si la persona interesada fue exitosamente colocada, podría enfrentarse a otro tipo de situaciones fraudulentas como la solicitud de recibir dinero de la persona empleadora a través de sus cuentas personales constituyendo así el delito de lavado de dinero o evasión fiscal.
- El recibir cheques falsos por el pago de sus servicios.
- En ninguna circunstancia, el empleador podrá retener el pasaporte o documentación migratoria de la persona trabajadora.

5.3.2 Acciones que puede iniciar la STPS en caso de sospecha de fraude laboral

Es necesario recordar a las PCM que, en caso de sospecha de fraude laboral, pueden reportarlo de la siguiente manera:

1. **Comunícate con Atención Ciudadana en la USNE.** En caso de que alguna persona o agencia de colocación está cobrando por los servicios de vinculación, se puede comunicar de inmediato con el área de Atención Ciudadana a nivel federal a través del teléfono (55) 3000 4100, extensiones: 34142, 34496 y/o 34176 y al correo electrónico quejas.pae@stps.gob.mx o con SNE a través del teléfono 800421 2020 o WhatsApp 55 73356824.
2. Si crees que el empleador de la PCM que atiendes está incumpliendo sus derechos laborales, **puede contactar la Dirección General de Inspección de la STPS y levantar una denuncia** por correo electrónico en denuncias.inspeccion@cdmx.gob.mx o vía telefónica: 55 57 09 32 33 o 55 50 38 02 00, extensiones: 4001, 4050, 4053 y 4054. La atención y asesoría son gratuitas.
3. **Informar a la policía de internet para bajar vacantes fraudulentas** o cerrar perfiles en redes sociales.

5.3.3. Prevención de fraude en temas migratorios en México

Los documentos migratorios son emitidos siempre por el INM, COMAR y la Secretaría de Relaciones Exteriores a través de su red consular para ingresar y permanecer legalmente en el país.

Desafortunadamente, hay un alto riesgo de fraude en los documentos migratorios y es importante prevenir a las PCM BT, toda vez que los riesgos de fraude en documentos migratorios en México son significativos y pueden tener graves consecuencias para las personas extranjeras.

Algunos fraudes en temas migratorios en México son:

1. **Trámite de documentos falsos:** Es importante compartir con las personas extranjeras la importancia de no viajar / permanecer en México o realizar trámites ante instituciones públicas con documentos falsos. Es importante obtener información confiable y verificar la autenticidad de cualquier agencia migratoria o persona que ofrezca servicios migratorios.

➔ **La recomendación es:** Que las personas interesadas acudan directamente al INM o con un/a abogado/a especializado/a en derecho migratorio para recibir

asesoramiento y ayuda en el proceso de obtener documentos migratorios legales

2. **Solicitud de dinero para trámites**: Por una cantidad monetaria, pueden prometer documentos migratorios rápidos, sin cita o sin acudir al INM. Ejercen presión para recibir dinero y desaparecer incluso con la documentación de la persona extranjera.

➔ **La recomendación es invitar a las personas interesadas a visitar las siguientes páginas para informarse correctamente:**

Micrositio de trámites migratorios del Instituto Nacional de Migración (INM)	
Directorio de oficinas del Instituto Nacional de Migración (INM)	
Directorio de oficinas de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)	

Bibliografía:

- ACNUR (2006), *Master Glossary of Terms.* Recuperada en: https://www.unhcr.org/glossary252111099.1700688227. Traducción propia.
- Caminantas; CEREAL; et. Al. (2022) Manual para trabajar en México. Dirigido a personas migrantes. Recuperada en: https://caminantas.org/wp-content/uploads/2023/01/Manual-Empleabilidad-y-Emprendimiento.pdf
- CMDPDH (s./f.) Desplazamiento forzado interno en México. Recuperada de: https://desplazamiento.cmdpdh.org/
- Comisión de Derechos Humanos (1998), *Informe del Representante del secretario general, Sr. Francis M. Deng, presentado con arreglo a la resolución 1997/39 de la Comisión de Derechos Humanos: Adición: Principios Rectores de los desplazamientos.* Recuperada en: https://www.refworld.org.es/docid/472840db2.htm
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (s./f.). Fintech: [Subtítulo del informe si lo hay]. CNMV. https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Fichas/GR03_Fintech.pdf
- CONAPRED (s./f). Presenta tu queja. Recuperada de: https://www.conapred.org.mx/
- CONDUSEF (s./f.) Conoce el proceso de atención gratuito de la CONDUSEF. Recuperada de: https://www.condusef.gob.mx/?p=contenido&idc=433&idcat=1
- *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. Recuperada en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/cmw_SP.pdf*
- Gobierno de México (s./f.) Asignación o localización de NSS. Recuperada de: https://www.imss.gob.mx/tramites/imss02008
- Harbitz, M. E., Benítez Molina, J. C., & Arcos Axt, I. (2010). Inventario de los registros civiles e identificación de América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado en: https://publications.iadb.org/es/inventario-de-los-registros-civiles-e-identificacion-de-america-latina-y-el-caribe
- INM (2022). *Acciones y programas: tarjeta de visitante trabajador fronterizo.* Recuperada de: https://www.gob.mx/inm/acciones-y-programas/tarjeta-de-visitante-trabajador-fronterizo-tvtf
- INM (s./f.) Forma Migratoria Múltiple (FMM). Recuperada en: https://www.inm.gob.mx/fmme/publico/solicitud.html
- Ley de Migración (L.M.) Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 25 de mayo de 2011 (México). Recuperada en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMigra.pdf
- Lineamientos generales para la expedición de visas que emiten las secretarías de Gobernación y de Relaciones Exteriores, publicada el 08 de diciembre del 2012

(México). Recuperada en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5276966&fecha=08/11/2012#gsc.tab=0

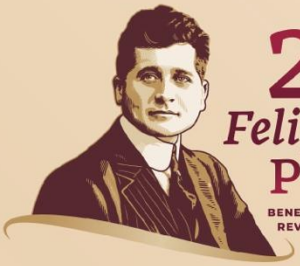
- OIM (2019). *Glosario de la OIM sobre Migración*, pág. 191. Recuperada en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf
- OIM (s./f.) Acceso a servicios financieros para personas en contexto de movidad humana. Recuperada de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/631608/Inclusio_n_Financiera_MigLaboral_CS6.pdf
- OIM, INM (s./f.). Obtención de constancia de inscripción de empleador. Recuperado en: https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1686/files/documents/Infografia%2520CIE_01_2020121_0.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. Recuperado de https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_841370/lang--es/index.htmSEGOB (s./f.) ¿Qué es el Desplazamiento Forzado Interno (DFI)?. Recuperada de: https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/DFI
- Organización Internacional para las Migraciones. (2023). Directorio consular [Versión ejecutiva]. IOM México. https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1686/files/documents/2023-05/directorio-consular-v-ejecutiva-web-30-marzo-2023.pdf
- PROFEDET (s./f.) ¿Qué hacemos?. Recuperada de: https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos
- SAT (2018) Guía de Inscripción de Asalariados Exprés. Recuperada de: http://m.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tramites/inscripcion_rfc/Documents/Guia_Inscripcion_Asalariados_Expres_29012018.pdf
- Unidad Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP) (2023). Estadística sobre Movilidad y Migración en México. Unidad de Política Migratoria (politicamigratoria.gob.mx)
- Vallejo, J. S. (2023, septiembre 28). Canasta básica y sueldo mínimo son distantes en América Latina. el Dinero. https://eldinero.com.do/248581/canasta-basica-y-sueldo-minimo-son-distantes-en-america-latina/

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SNE

SERVICIO NACIONAL
DE EMPLEO



AÑO DE 2024

Felipe Carrillo PUERTO

BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO,
REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR
DEL MAYAB