





WIKI L&A

¿CÓMO CONTRATAR A UN EXTRANJERO EN COLOMBIA?

La visa de trabajo no es la única opción que permite la vinculación laboral de ciudadanos de otra nacionalidad.

Las empresas no deben limitar las posibilidades de desarrollo que se derivan de la contratación de profesionales extranjeros, pues a pesar de que en Colombia existen regulaciones al respecto, estas no representan obstáculos insalvables. Desde luego, en cada caso se debe analizar la nacionalidad del candidato, porque los requisitos migratorios para contratar a un trabajador procedente de Latinoamérica, de Europa, de EE. UU. o de África suelen ser diferentes. Por ejemplo, frente a este último continente, Colombia ha establecido la figura de nacionalidad condicionada, es decir, que los ciudadanos de la mayoría de los países africanos necesitan tramitar una visa en un consulado de Colombia antes de ingresar al país.

Cualquier empresa en Colombia que necesite contratar a un extranjero para trabajar en el territorio nacional, si quiere hacerlo de manera exitosa y ágil, debe tomar en consideración tres aspectos fundamentales en este proceso: la nacionalidad de la persona, su profesión y la modalidad del contrato con la cual va a ser vinculada.

Stefanny Gil, experta en procesos migratorios laborales de la firma López & Asociados Abogados, señala que hay dos maneras de vincular trabajadores extranjeros. La primera corresponde a la contratación de un expatriado, la cual consiste en que la empresa interesada localice en el exterior a un profesional de determinada disciplina, lo traslade a Colombia, ya sea desde el país de origen o de su último país de residencia, y lo vincule laboralmente. El otro modo de contratación implica que la persona extranjera ya se encuentre en Colombia y sea contratada localmente.

A partir de lo anterior, se debe identificar cuál es la visa que más conviene a la modalidad de contrato definida. En este contexto, parece oportuno desvirtuar el mito conforme al cual únicamente se puede contratar a un extranjero con visa de trabajo. Según la normativa migratoria colombiana, las empresas del país no solo tienen la posibilidad de contratar a quien cuente con visa de trabajo, sino que existen otras opciones para hacerlo como la visa Mercosur, la visa de residente o la visa de cónyuge, pues estas contemplan permiso de trabajo abierto.





Una vez que se ha avanzado en el proceso de visado, se debe tramitar la cédula de extranjería. Asimismo, durante la solicitud de la visa se tiene que revisar si la regulación nacional exige un permiso para el ejercicio de la profesión del extranjero, requisito que puede estar condicionado al periodo de vigencia del contrato de trabajo. Cuando este sea temporal, es decir, por dos años o menos, se puede tramitar un permiso temporal que autorice el ejercicio profesional, pero si el contrato laboral supera ese tiempo, se recomienda la convalidación del título académico en el país.

La incorporación de un ciudadano extranjero a la planta de personal de una empresa en Colombia implica esmero en realizar bien los trámites migratorios, en acatar las obligaciones laborales derivadas de la contratación y en identificar el momento exacto en que surge la obligación del extranjero de pagar impuestos en el país. Este último aspecto es muy importante para el empleado de otra nacionalidad.

Antes de suscribir un contrato de trabajo con un extranjero, se recomienda informarle que, si su estadía laboral en el país supera los 183 días, los ingresos que se le paguen quedaran sujetos a impuestos nacionales, porque si no se le comunica, se le ocasionará un disgusto innecesario, recalca la experta Stefanny Gil.

El individuo que sea contratado en calidad de expatriado o localmente tiene los mismos derechos que un trabajador nacional, en materia de seguridad social en salud, lo cual implica la obligación del empleador de afiliarlo a una empresa promotora de salud (EPS). De otro lado, si la persona realiza aportes a un fondo pensional en su país de origen o si se acoge a alguno de los convenios de aportes a pensión suscritos por Colombia, se puede exceptuar de la obligación de cotizar a pensiones en el territorio nacional.

Los tres países de donde procede el mayor número de trabajadores foráneos, cuyo ingreso autoriza Colombia, son México, Venezuela y España. En el caso de Venezuela resulta oportuno precisar que las personas provenientes de ese origen tienen la categoría de mano de obra calificada y no necesariamente migran por causas políticas, sino porque aceptan ofertas laborales en el país.

La parálisis en el flujo de trabajadores expatriados, en los momentos más críticos de la pandemia, evidenció la solidez del sistema migratorio de Colombia y la carencia de muchas naciones de un modelo migratorio en línea, avance implantado en el país largo tiempo atrás. En consecuencia, el impacto de la pandemia en los procedimientos migratorios colombianos para los trabajadores expatriados fue mínimo, a diferencia de México, por ejemplo, que enfrentó obstáculos significativos en la expedición de documentos migratorios.

Inicialmente, la pandemia no solo llevó a suspender el ingreso de trabajadores foráneos, sino que los extranjeros “ya domiciliados en Colombia se asustaron” y se apresuraron a regresar a sus países de origen, desde donde continuaron con el desempeño de sus actividades laborales, por medio de internet.

En ese momento, se intensificó el debate en torno al concepto de nómadas digitales. En reacción, Colombia previó una visa para este tipo de trabajador, a quien no se le exige presencia en un lugar de labor determinado, pero todavía no se ha expedido la respectiva regulación, situación que causa preocupación, porque en Colombia las visas de trabajo se pierden, si la persona beneficiaria de la misma permanece fuera del país por seis meses.



Dado que en tiempos de pandemia se cerraron las fronteras de las naciones y por fuerza mayor los trabajadores extranjeros no podían volver a Colombia, con el propósito de evitar la expiración masiva de las visas de trabajo, el Ministerio de Relaciones Exteriores suspendió temporalmente la posibilidad de que expiraran las mismas.

Entre tanto, las empresas se percataron de que la presencialidad de los trabajadores no era un requisito inamovible y que podían contratar extranjeros, sin que tuvieran que prestar sus servicios estableciéndose en Colombia.

Apremia que el Gobierno expida la regulación sobre nómadas digitales, porque el deber ser exige que un empleado de otra nacionalidad con contrato laboral en Colombia disponga de visa, independientemente del lugar donde vaya a prestar sus servicios. No tener la regulación en esta materia genera un limbo migratorio y jurídico.

De otro lado, surge la duda en torno a si se justifica tramitar un permiso migratorio, en el caso de un trabajador que no va a ingresar al país, dado que está desempeñando sus funciones desde otra nación para un empleador localizado en Colombia. No obstante, la carencia de tal permiso y de un documento nacional de identificación impide que aquel se afilie al sistema de seguridad social en salud. A la fecha, estos inconvenientes siguen sin solución posible.

La mayoría de las empresas buscan que las firmas de abogados asesoras en materia de migración laboral les brinden un servicio



estándar de contratación de personal extranjero. Sin embargo, esa modalidad de consultoría no es factible, porque cada caso de contratación de una persona de otra nacionalidad tiene sus particularidades, puesto que se deben contemplar las implicaciones en cuanto a nacionalidad, profesión, tiempo de contratación, funciones a desempeñar e intereses del individuo y de la compañía.

En conclusión, se puede ofrecer orientación general a las organizaciones sobre el procedimiento migratorio que se debe surtir al contratar un trabajador extranjero, pero el ejercicio real de incorporarlo al talento humano de una compañía requiere el diseño y puesta en marcha de un plan específico de contratación, sin cabos sueltos, puntualiza Stefanny Gil de López & Asociados Abogados.