

Derecho Migratorio



Doctrina

[Aspectos laborales relevantes del derecho migratorio](#)

Nahuel N. Espinillo

2

[Procesos migratorios corporativos en Argentina](#)

Aspectos prácticos

Germán Capoulat

3

[La migración corporativa en Argentina y los modelos emergentes](#)

Inés Menvielle

7

[Habilitación migratoria de extranjeros para trabajar en el país](#)

Federico M. Basile - Alejo Chiessa

9

[Cuestiones prácticas referidas al permiso de ingreso transitorio para realizar tareas remuneradas o no remuneradas](#)

Walter Mañko

10

[La normativa laboral, migratoria y previsional: la necesidad de su compatibilización](#)

Geraldine Moffat - Lucila Tagliaferro

12

[¿Cuándo el asignado internacional está en condiciones de prestar tareas y se convierte en un sujeto obligado en materia impositiva?](#)

Atilio Cataldo - Mariano D'Agostino

13

[Visa para nómades digitales](#)

Álvaro J. Galli - Daniela L. Panucci

15

Habilitación migratoria de extranjeros para trabajar en el país

Federico M. Basile



Abogado (UNLP). Con más de 30 años de experiencia en el asesoramiento laboral de empresas, entre otras posiciones, trabajó durante 10 años en el estudio Beccar Varela y luego lideró el área laboral de Bomchil durante más de 16 años. Miembro de la Comisión de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de la Ciudad de Buenos Aires y Director de la Comisión de Recursos Humanos de la Cámara de Industria y Comercio Franco-Argentina. Referente en Derecho Laboral, Chambers & Partners, Legal 500 y LAC-CA.

Alejo Chiessa



Desde enero de 2000 a junio de 2015, asesor en temas migratorios en Bomchil. Desde 2016, consultor independiente en esa materia y en agosto de 2021 se incorporó a Basile Abogados para complementar el servicio de asesoramiento laboral, en temas de inmigración y trámites ante la Dirección Nacional de Migraciones y ante el Registro Nacional de Requerientes de Extranjeros, teniendo además a cargo la administración y gestión general del estudio.

SUMARIO: I. Introducción.— II. Principios generales.— III. Supuestos y figuras migratorias. Análisis laboral.— IV. Reflexiones finales.

I. Introducción

El requerimiento de la habilitación migratoria para trabajar en la Argentina constituye una cuestión tan básica como central, al tiempo de planificar el ingreso de extranjeros al país con fines de prestación laboral.

Esta planificación debe realizarse con criterio de oportunidad y con la debida previsión legal, a los efectos de que el tránsito temporario o permanente del extranjero en el país se desenvuelva de manera eficiente.

En tal planificación no puede faltar el conocimiento acabado de las estructuras migratorias vigentes, la práctica de la gestión administrativa (trámite de visas) y la perspectiva legal laboral que en cada caso puntual debe definir la modalidad en que el extranjero se vinculará con la sociedad local.

Esperamos cumplir con el objetivo de que este artículo sea comprendido como una herramienta idónea para una adecuada gestión del capital humano extranjero en nuestro país.

II. Principios generales

II.1. Aspectos migratorios

Es importante primero reafirmar que la visa de turista tiene como único fin la recreación y el descanso en el país del extranjero, por lo que cualquier actividad que exceda ese marco habilitará a las autoridades migratorias a expulsar al extranjero considerándolo un "falso turista", según los términos de la disposición 4362/2014 de la Dirección Nacional de Migraciones (DNM).

Los extranjeros que sean ciudadanos de países del MERCOSUR o Estados Asociados (Venezuela, Colombia, Ecuador, Bolivia, Chile y Perú) podrán solicitar una residencia temporaria desde su sola condición de ciudadanos, es decir, sin necesidad de acompañar un contrato de trabajo, a los efectos de aplicar para la residencia.

La residencia MERCOSUR se otorga por dos años, con habilitación para realizar tareas remuneradas, y habilita al extranjero al momento de su vencimiento a solicitar la residencia permanente. En el caso de ciudadanos de la República Federativa del Brasil la residencia otorgada es de carácter permanente.

Ya sea para contratar o trasladar extranjeros, la empresa local deberá estar inscripta antes del inicio del trámite de solicitud de regularización migratoria en el Registro Único de Requerientes de Extranjeros (ReNURE) de la DNM.

II.2. Aspectos laborales

La prestación personal que una persona física pudiere realizar en la Argentina en beneficio de otra persona (física o jurídica), configurará, en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), una vinculación laboral entre ese trabajador y la persona (física o jurídica) en

beneficio de quien hubiera sido realizado ese trabajo, sea que esta última tenga o no su sede en la Argentina.

Desde el presupuesto legal precedente, la habilitación migratoria del extranjero deberá en todos los casos ser compatible con la necesidad o el motivo que promueve la presencia del extranjero en la Argentina y ajustarse adecuadamente a las exigencias legales de aplicación, fundamentalmente en cuanto a la observancia de los requerimientos contenidos en la LCT y en la normativa del régimen nacional de la seguridad social.

III. Supuestos y figuras migratorias. Análisis laboral

III.1. Relación laboral con la sociedad local

A los efectos de viabilizar el trabajo de extranjeros en nuestro país en el marco de una relación de dependencia de una sociedad local, deberá tramitarse la visa de trabajo que podrá ser temporaria o transitoria.

Distinguimos a continuación la situación del extranjero que ya ingresó al país o está muy próximo a hacerlo y el escenario en el que es posible prever el ingreso al país con suficiente antelación.

III.1.a. Extranjero en el país con visa de turista o ingreso inmediato

III.1.a.i. Visa temporaria

Si el extranjero que trabajará en la Argentina ya hubiere ingresado al país como turista o bien ingresará en un breve lapso, podrá aplicar a una residencia temporaria, a cuyos efectos deberá solicitar un turno en la DNM. Para ello se deberá efectuar una carga previa de la documentación que corresponda en el sistema de Radicación de Extranjeros a Distancia (RaDEx) de la DNM y aguardar la confirmación de la cita, a la cual se deberá presentar con toda la documentación precargada anteriormente.

Además de documentación personal (incluidos antecedentes penales), se deberá presentar el contrato de trabajo con el expatriado con la compañía local, con firma certificada de un apoderado registrado en el ReNURE.

Toda la documentación no emitida en castellano deberá ser traducida por Traductor Público Argentino y legalizada en el Colegio de Traductores.

El mismo día de la presentación, la DNM expedirá una *residencia precaria* en favor del extranjero, por un lapso por tres meses. Esta residencia lo habilitará para trabajar; y durante ese período la DNM aprobará la residencia temporaria por el plazo de un año. Con esa residencia precaria se podrá tramitar en la ANSeS un CUIL provisorio y ser registrado como empleado de la compañía.

Este supuesto se encuentra normado en la ley 25.871 art. 23 inc. a) y la disp. DNM 40.164/2007

III.1.a.ii. Visa transitoria

En el mismo supuesto que el anterior, en lugar de aplicar a una visa temporaria, el extranjero podría solicitar ante el ReNURE, por sí o por apoderado, que se le otorgue una *residencia transitoria* con habilitación para trabajar, debiendo a tal fin acompañar una nota similar a la nota consular que detallamos en el punto III.3.e. de este artículo.

La residencia transitoria será otorgada por un plazo de tres meses, que comenzarán a computarse desde el ingreso al país del extranjero en calidad de turista. Esta habilitación no podrá ser renovada y solo se podrá solicitar en dos oportunidades en un mismo año calendario.

Este supuesto se encuentra normado en la ley 25.871 art. 24 inc. h) y en la disp. DNM 1824/2013.

III.1.b. Permiso de ingreso

Cuando fuera posible prever con la debida antelación el ingreso del extranjero al país con propósitos laborales, lo más aconsejable es tramitar un permiso de ingreso para que el extranjero cuente con la habilitación migratoria antes de su ingreso al país. La vigencia se computará a partir del ingreso del extranjero al país.

El trámite del permiso de ingreso lo deberá iniciar la compañía local ante la DNM, presentando, además de documentación relativa a la sociedad, el contrato de trabajo entre el expatriado y la compañía local con firma de un apoderado registrado ante el ReNURE, certificada por escribano y legalizada por el Colegio de Escribanos que corresponda; y una nota justificando la solicitud del permiso de ingreso, con certificación similar a la del contrato.

Obtenido el permiso de ingreso, el empleador deberá remitir el expediente migratorio al extranjero, quien deberá solicitar una cita en el Consulado argentino en el país de origen (o el que corresponda según el lugar de residencia). Ese Consulado otorgará la residencia temporaria a mérito del estampado del visado pertinente en su pasaporte.

Una vez en la Argentina, el extranjero podrá solicitar un CUIL provisorio hasta tanto gestione su DNI.

La residencia temporaria es siempre otorgada por hasta un año, prorrogable por períodos de igual o menor plazo. Cumplidos tres años consecutivos en carácter de residente temporario, el extranjero estará en condiciones de solicitar su residencia permanente.

III.2. Aspectos laborales y de seguridad social

Como señalamos más arriba, el extranjero que ingresará al país para desarrollar tareas en beneficio de la sociedad local deberá ser registrado como empleado de esta.

A su vez, la empresa local deberá ingresar a la AFIP los aportes y contribuciones de la se-

guridad social, calculados sobre la remuneración total que devengue o tenga acordada por su prestación personal. En estos términos, si el 100% de su prestación es realizada en favor de la sociedad local, entonces será ese total la base de cálculo de las correspondientes cargas sociales.

Tal carga en materia de seguridad social podrá resultar exceptuada en el caso de "...profesionales, investigadores, científicos y técnicos contratados en el extranjero para prestar servicios en el país por un plazo no mayor de dos (2) años y por una sola vez, a condición de que no tengan residencia permanente en la República y estén amparados contra las contingencias de la vejez, invalidez y muerte por las leyes del país de su nacionalidad o residencia permanente..."

Se debe tener presente que, más allá de la calificación del trabajador, la exención deberá tramitarse con la debida antelación, por lo que solo podrá realizarse el trámite de exención en tanto pueda anticiparse el ingreso del extranjero al país.

Los convenios de reciprocidad en materia de seguridad social firmados por la República Argentina con, entre otros, los países del Mercosur y con Italia, Francia, España, Portugal y Grecia, no eximen del ingreso de las cargas sociales en la Argentina, pero permiten que los extranjeros que tributaron al régimen de la seguridad social en nuestro país puedan computar sus aportes y contribuciones en sus respectivos países.

En ciertos casos, y bajo ciertas condiciones, el extranjero podría continuar percibiendo parte de su sueldo en el exterior y otra porción en la Argentina. Esta mecánica de pagos debería ajustarse a específicas previsiones que deberán tomarse en cada caso puntual.

III.3. Sin relación de dependencia con la sociedad local

Ciertas figuras migratorias prevén supuestos en los que el extranjero ingresa al país para desarrollar actividades independientes; o bien en el marco de una relación laboral con una empresa del exterior y sin que la prestación individual defina necesariamente la conformación de un vínculo laboral con una empresa local.

En el marco de los precedentes enunciados encontramos los siguientes tipos de habilitación migratoria para desarrollar actividades en el país:

III.3.a. Hombre de negocios

Los extranjeros que ingresen al país con el objeto de realizar negocios, inversiones o estudios de mercado podrán obtener una habilitación transitoria bajo la figura del "hombre de negocios".

Para obtener esta visa, el empleador del extranjero, este o la empresa local deberán remitir

una nota al Consulado argentino que corresponda al lugar de su residencia, informando sobre el motivo del viaje, su duración y el lugar de alojamiento previsto. Asimismo, la nota deberá indicar quién se hará cargo de los gastos originados por el traslado.

La nota deberá estar firmada por un apoderado registrado en el ReNURE, certificada por Escribano Público y legalizada por el Colegio de Escribanos que corresponda.

La nota consular será remitida luego al expatriado, quien deberá solicitar una cita en el Consulado argentino en el país de origen (o el que corresponda según el lugar de residencia), que otorgará la residencia transitoria que entrará en vigencia en la fecha en la que el expatriado ingrese al país.

El plazo de vigencia de esta residencia transitoria es habitualmente de 30 días (prorrogable por lapsos iguales hasta un año en total), pero varía de acuerdo con la nacionalidad del expatriado y al Consulado interviniente.

Este supuesto se encuentra normado en el art. 24 inc. h) la ley 25.871 y en la disp. DNM 1171/2010.

III.3.b. Implicancias laborales del "hombre de negocios"

El "hombre de negocios" generará un vínculo laboral con la empresa local, en tanto los servicios prestados por aquel excedan aquellos que definen la figura.

En efecto, si lejos de ser contratado para la realización puntual de actividades relativas a estudios de mercado, análisis de negocios, etc., el extranjero brinda servicios que son propios de la actividad habitual de la empresa, insertándose en su estructura, entonces el "hombre de negocios" se convertirá, por imposición legal, en un empleado no registrado.

III.3.c. Funcionario de traslado

El léxico migratorio denomina "funcionario de traslado" al expatriado asignado para trabajar en la filial argentina de la empresa del exterior. El expatriado mantiene su vínculo con la empresa del exterior, aunque la prestación laboral puede verificarse como realizada en beneficio de ambas sociedades, tanto la extranjera como la local.

La filial local debe iniciar el trámite de visa solicitando ante la DNM la admisión del extranjero y la emisión del correspondiente "permiso de ingreso", presentando ante la DNM documentación relativa a la empresa local, el documento (carta o nota) por el cual la empresa extranjera formaliza la asignación de su empleado a la sucursal, filial o empresa vinculada en la Argentina.

Obtenido el permiso de ingreso, el expediente migratorio será remitido al consulado argen-

tino en el país de origen, el que otorgará al expatriado la residencia temporaria a mérito del estampado del visado pertinente en su pasaporte. La residencia temporaria entrará en vigencia a partir de la fecha de ingreso del extranjero en la Argentina.

III.3.d. Implicancias laborales del funcionario de traslado

No obstante la normativa migratoria prevé que en este escenario de habilitación migratoria el extranjero conserva su relación laboral con la empresa extranjera sin formalizar un contrato de trabajo con la empresa local, debemos destacar el riesgo que supone la ausencia de registración del extranjero en los libros laborales de la sociedad argentina, cuando menos en lo que concierne a los trabajos desempeñados por el extranjero en beneficio directo de la sociedad local.

Consideramos que al menos en cuanto a esta "porción" de funciones, la sociedad local debería registrar al trabajador, sin perjuicio de que la visa hubiera sido otorgada en el marco de una figura migratoria que expresamente plantee la no conformación de un vínculo laboral.

Insistimos al respecto que la LCT es de orden público y constituye la normativa de fondo en la regulación de las relaciones laborales que se ejecutan en nuestro territorio; de manera tal que aunque la legislación migratoria plantee una regulación distinta, primará siempre los principios generales que fija la LCT.

III.3.e. Científicos, técnicos y profesionales

Se trata de una residencia transitoria especial que se otorga a aquellos expatriados que ingresen al país con el objeto de realizar tareas remuneradas o no, en el campo científico, profesional, o técnico.

A tal fin se debe remitir una nota dirigida al Consulado argentino que corresponda al lugar de residencia del expatriado.

La nota deberá informar el motivo del viaje, su duración, lugar de alojamiento y se deberá informar quien se hará cargo de los gastos originados por el traslado. Tendrá que estar firmada por un apoderado registrado en el ReNURE, certificada por Escribano Público y legalizada por el Colegio de Escribanos que corresponda.

La nota consular será remitida por la Compañía al expatriado, quien deberá solicitar una cita en el Consulado argentino en el país de origen (o el que corresponda según el lugar de residencia), el que otorgará la residencia transitoria a mérito del estampado del visado pertinente en su pasaporte; esta entrará en vigencia el día en que el expatriado ingrese al país.

El plazo de vigencia de estas residencias puede variar de acuerdo con la nacionalidad del ex-

patriado y al Consulado en que se hace la presentación, lo habitual es que sean otorgadas por 30 días; en Argentina pueden ser renovadas por igual plazo hasta por lo menos un año.

Este supuesto se encuentra normado en la ley 25.871 art. 24 inc. h) y en la disp. DNM 1170/2010.

IV. Reflexiones finales

Iniciamos este artículo destacando en la medida de lo posible, la importancia de anticipar el ingreso de extranjeros al país.

En primer término, es importante tener presente que solo podrá cumplirse con la debida planificación en la medida que la empresa local se encuentre debidamente registrada ante el ReNURE. De aquí en más, en tanto pueda preverse aquel ingreso con antelación, la empresa deberá reunir toda la información y documentación necesaria antes del ingreso o al tiempo de este, para que, cumplido el trámite pertinente, la permanencia del extranjero en el país sea armónica y alejada de las complicaciones que normalmente estresan tanto a la empresa local como, fundamentalmente, al extranjero (y su familia).

Así como resulta fundamental definir el mejor esquema de habilitación migratoria para el caso concreto, no debe perderse de vista la perspectiva estrictamente legal (laboral), de manera tal de asegurar que cualquiera sea la modalidad migratoria aplicada, la normativa laboral argentina respaldará el esquema migratorio al cual aplicó el extranjero.

Ahora bien, más allá de la relevancia de los lineamientos que hemos aquí detallado, el uso de la tecnología y fundamentalmente el profundo cambio que hemos experimentado en la manera de trabajar a partir de la pandemia de COVID-19, exigen analizar cómo se organizará en el futuro mediato el trabajo de extranjeros en beneficio de una sociedad local.

Los nuevos mecanismos de relacionamiento que se abren a partir de nuevas tecnologías que permitirán la realización de reuniones virtuales, tal como si estuviéramos todos presentes en una sala de reunión, continuará incrementando el trabajo remoto y, consiguientemente, el trabajo presencial de extranjeros en el país continuará reduciéndose.

Este escenario impondrá un nuevo desafío para la legislación laboral argentina, que no ha renovado ni actualizado su estructura normativa y que cuando ha pretendido hacerlo (recientemente con la ley 27.555 de Teletrabajo), ha diseñado, en lo específicamente atinente al tema, una previsión legal tan incoherente como jurídicamente impredecible.

La Ley de Teletrabajo, en su art. 17, establece que "Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato

de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja. En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones".

Esta disposición pedía a gritos el veto presidencial, porque repugna a todo principio básico de libertad de contratación y es absolutamente incoherente con el principio de territorialidad que contiene la LCT, en virtud del cual la legislación laboral solo es aplicable cuando la prestación se ejecuta en la República Argentina.

Es evidente que si se pretende que la LCT se adapte a la modalidad de trabajo remoto para también alcanzar las prestaciones transnacionales, entonces corresponderá primero modificar la LCT y no pretender imponer a través de una ley especial la derogación de la ley general, en cuanto respecta al principio de territorialidad.

Entendemos que el trabajo remoto obliga a realizar un profundo replanteo sobre el concepto de "lugar de ejecución" y de todo el marco normativo que se despliega a partir de este concepto, tanto en cuanto a la cuestión relativa a la aplicación del régimen argentino a una prestación que tiene ejecución en el exterior como a temas de competencia judicial, que en muchos casos se dirime a partir del lugar en el que se ejecuta (geográficamente) la prestación.

Es claro que la ejecución de la prestación ya no tiene un asiento fijo. El trabajador no presta necesariamente su trabajo en el establecimiento del empleador. O bien podría hacerlo en su domicilio particular situado en la República Argentina, pero distante del establecimiento de su empleador argentino; o bien se trata (el empleado o prestador) de un trabajador extranjero que vive y trabaja en el exterior.

La cuestión a dirimir será entonces si debemos pensar en una nueva definición, más ajustada a los tiempos que corren, del concepto "lugar de ejecución", para discernir entonces, con base en la nueva dimensión de tiempo y espacio en la que vivimos, si el lugar de ejecución de la prestación será el sitio geográfico en el que la prestación es realizada o bien si debemos estar al domicilio del empleador que se beneficia de la prestación.

Parecería que lo más coherente es ajustar los efectos del "lugar de ejecución" a aquel en el que la prestación es absorbida o tiene sus efectos. Y a partir de este concepto, entonces, toda la temática migratoria y laboral, relativa al trabajo de extranjeros en el país, tendrá una nueva vuelta de página.

Cita on line: TR LALEY AR/DOC/1069/2022

Cuestiones prácticas referidas al permiso de ingreso transitorio para realizar tareas remuneradas o no remuneradas

Walter Mañko

Socio a cargo del área de Employment & Benefits de Deloitte Legal Argentina. Abogado (UB), especialista en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (UCA). Se especializa en asesoramiento a clientes nacionales e internacionales en cuestiones referidas al Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y aspectos migratorios. Ha escrito y publicado diversos artículos de su especialización, y en las distintas áreas de su especialidad. Dicta cursos, capacitaciones y conferencias referidas a cuestiones de índole laboral, de la seguridad social y de asuntos migratorios.

SUMARIO: I. Aspectos legales.— II. Aspectos prácticos.— III. Riesgos asociados a la incorrecta utilización de la visa.— IV. Conclusión.

