

Seminario – Capacitación

Régimen Legal de los Extranjeros en Colombia en
Asuntos Inmigratorios, Laborales y Tributarios

BRIGARD &
URRUTIA

www.bu.com.co



PRIMERA SESIÓN

- Ley aplicable a los extranjeros en Colombia, vinculación de extranjeros con contrato de trabajo, tercerización laboral o con contrato de prestación de servicios, temporalidad.

SEGUNDA SESIÓN

- Continuidad del contrato de trabajo en el país de origen Vs Vínculo Nuevo.

TERCERA SESIÓN

- Pactos, obligaciones y sanciones.



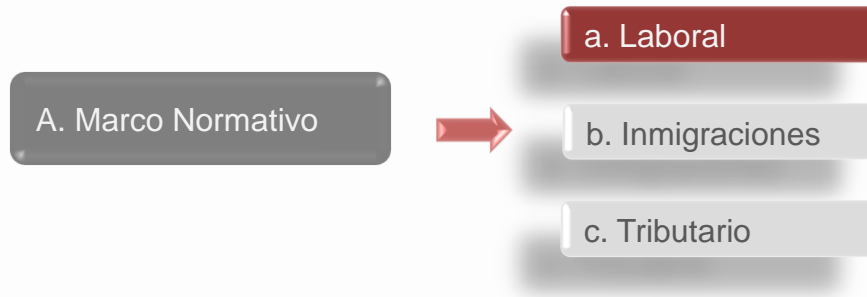
A. Marco Normativo



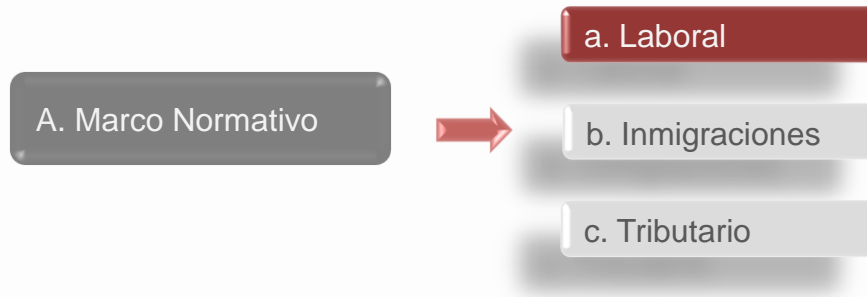
a. Laboral

b. Inmigraciones

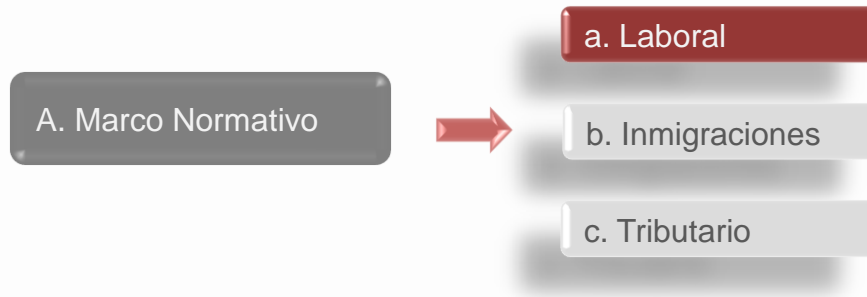
c. Tributario



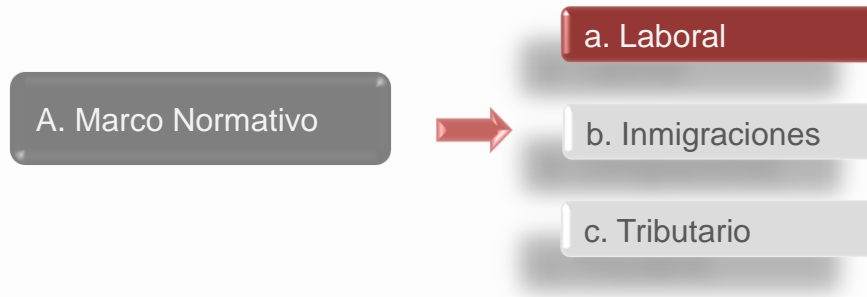
- **ART. 2 CS.T. Territorialidad de la Ley**
 - En todo el territorio de la República
 - Para todos sus habitantes sin consideración a su nacionalidad
- Contrato Laboral
- Derechos y Garantías Trabajador Extranjero = Derechos y Garantías Trabajador Nacional (Art. 10 C.S.T.)
 - Derecho a acreencias laborales
 - Derecho a la seguridad social (salud, *pensiones*, riesgos profesionales)



- **Contratos de Asignación (*secondment agreements*)**
 - ¿Qué son los Secondment Agreements? - Ley Extranjera
 - Caso Práctico
 - Riesgos
 - Art. 2 CST. Territorialidad
 - Art. 24 CST. Relación de trabajo personal
 - Art 23 CST. Elementos contrato de trabajo
 - Prestación personal servicio
 - Subordinación
 - Remuneración
 - Contrato realidad



- **Posición Altas Cortes respecto de la Territorialidad de la Ley:**
 - Normatividad (CC, CP, CRPM)
 - ¿Cuál es la ley que aplica? / LEX LOCI SOLUTIONIS Vs. LEX LOCI CONTRACTUS
 - Tesis absoluta de la territorialidad (no a la prolongación de los regímenes jurídicos de una nación a otra) 1959
 - Tesis de la territorialidad relativa (posibilidad de aplicar la ley extranjera) 1989
 - Justificación: Situaciones de desamparo para los empleados
 - Acceso de empleados a la justicia



- **Inmunidad Diplomática**

- Jurisprudencia de la CSJ reitera inmunidad diplomática en temas laborales
- Tesis de inmunidad absoluta de la jurisdicción de los estados
 - Ámbito de la justicia se circunscribe al del propio Estado
- Tesis de la inmunidad relativa de la jurisdicción de los estados
 - Desconocimiento de los beneficios y garantías del derecho laboral
- Fallo CSJ – Embajada del Líbano en Colombia

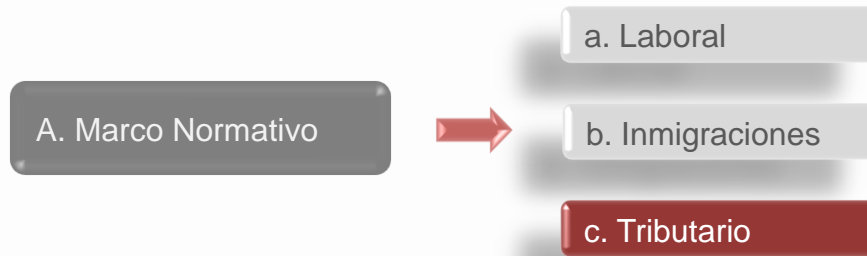


Marco Normativo

- Decreto 4000 de 30 noviembre de 2004 / Decreto 2622 del 13 de julio de 2009
- Resolución 4700 de 25 de noviembre de 2009
- El Código Laboral (Ley 141 de 1961)
- Resolución 977 de 2009
- Resolución 5707 de 05 de noviembre de 2008 / Resolución 928 de 04 de marzo de 2009
- Decreto 318 de 3 de Febrero de 2010 - No ha entrado en vigor - Visa de Cortesía

Autoridades Migratorias

- Ministerio de Relaciones Exteriores
- Departamento Administrativo de Seguridad DAS
- Ministerio de la Protección Social
- Consejos Profesionales
- Ministerio de Educación Nacional



Marco Normativo

- Estatuto Tributario
- Convenios para evitar la doble tributación
 - España
 - Chile
 - Suiza





I. Contrato de Prestación de Servicios. Persona Natural (Art 34 CST)

- Concepto
 - Ejecución obra
 - Prestación servicios
 - En beneficio de un tercero
 - Por un precio determinado / determinable
 - Asunción riesgos
- ¿Cuándo procede?
 - Regula el ejercicio liberal de una profesión / actividad / oficio
 - Ausencia subordinación
 - Relación de dependencia
- Ley aplicable (civil / comercial)



I. Cont. Contrato de Prestación de Servicios Persona Natural

- Presunción Legal - **Art. 24 C.S.T.**
 - Elemento Subordinación (elemento diferenciador)
 - Injerencia
 - Riesgo de considerarse un contrato de trabajo (contrato realidad)
- Legislación Proteccionista
- Sistema judicial proteccionista
- Art. 20 C.S.T. Conflictos de leyes



II. Tercerización Laboral

- **Concepto**

Los extranjeros también podrán ser vinculados a través de terceros. Alternativas:

- 1) Empresas outsourcing
- 2) Empresas de servicios temporales
- 3) Cooperativas de trabajo asociado



III. . Vinculación Laboral

- Concepto contrato de trabajo (**3 elementos**)
- Art. 2 C.S. T.
 - Contratación de una empresa extranjera a un extranjero /nacional en Colombia
 - Iguales reglas para contratos de trabajo celebrado por empresas nacionales
- Proporcionalidad entre nacionales y extranjeros
- **Clasificación contratos trabajo:** tipos según su duración:
 - 1) A término fijo:
 - A término fijo inferior a 1 año
 - A término fijo entre uno 1 y tres 3 años
 - 2) A término indefinido (subsistencia de las causas que le dieron origen y materia del contrato)
 - 3) Ocasional, accidental o transitorio
 - 4) Por duración de la obra o labor contratada

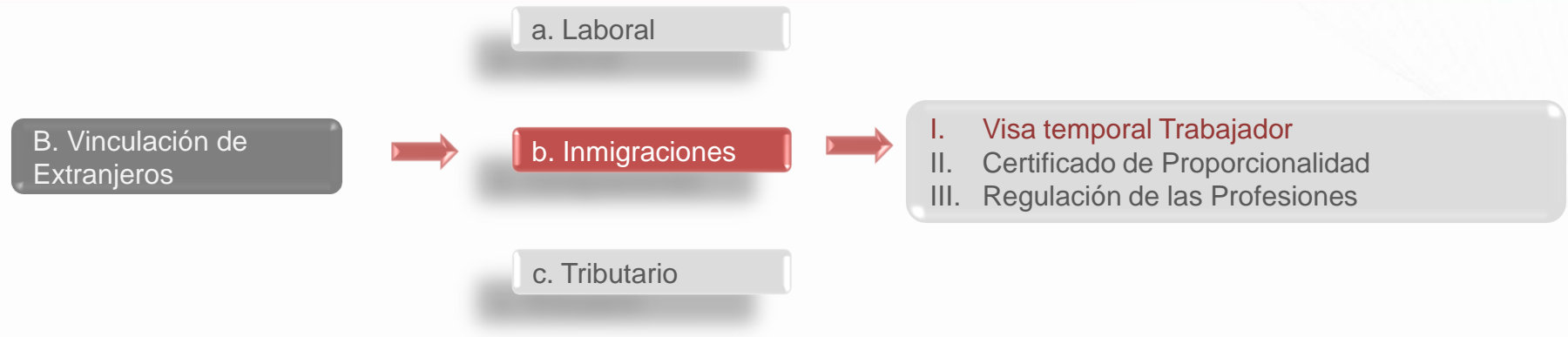


- **Cont. Vinculación Laboral**

- Derechos y garantías trabajador extranjero = Derechos y garantías trabajador nacional (Art. 10 C.S.T.)
 - Derecho a acreencias laborales
 - Derecho a la seguridad social (salud, *pensiones*, riesgos profesionales)

- **Sujeción del inicio de la vigencia del contrato a la expedición de la VISA**

La vigencia se sujeta al día en que se inicie efectivamente la prestación del servicio por parte del extranjero, previo otorgamiento por parte de las autoridades Colombianas de la correspondiente visa.



En Colombia existen seis tipos de visas (Cortesía, Negocios, Tripulante, Temporales, Residente y Visitante), algunas de ellas están divididas en categorías. Entre las visas temporales existe la **VISA TEMPORAL TRABAJADOR** aplicable al extranjero que pretende ingresar al país para efectuar un trabajo o prestar sus servicios profesionales a una empresa establecida en Colombia.

- Artículo 30 del Decreto 4000 de 2004 y Artículo 10 de la Resolución 4700 de 2009
- Criterio para expedir visa temporal trabajador a mano de obra extranjera para participar en el mercado laboral colombiano
- ¿Quiénes pueden solicitar esta categoría de visa?
- Lugar de expedición
- Vigencia
- Beneficiarios



Certificado de Proporcionalidad

Artículo 74 del Código Sustantivo de Trabajo y Resolución 977 de 2009

- Es una certificación expedida por el Ministerio de la Protección Social de conformidad con la Resolución 4700 de 2009 del Ministerio de Relaciones Exteriores
- La proporcionalidad se trata de un porcentaje o cuota de trabajadores extranjeros donde no se emite ningún concepto acerca de la conveniencia de otorgar la visa de trabajo
- El análisis de proporcionalidad se efectúa con base en el listado de personal de los empleadores que lo soliciten, teniendo como unidad de análisis únicamente al personal contratado laboralmente



- **Artículos 74 y 75 del Código Sustantivo de Trabajo**

- La proporcionalidad se otorga a las empresas o empleadores que ocupen más de 10 trabajadores
- Los empleadores pueden ocupar hasta el 20% de extranjeros contratados laboralmente en sus empresas respecto del personal calificado, especialista, de dirección y confianza
- *¿Quiénes están exonerados de cumplir el porcentaje o cuota de trabajadores extranjeros exigidos por la legislación laboral colombiana?*
 - Grupo artístico, cultural o deportivo
 - Cuando la parte contratante sea un organismo internacional gubernamental, misión diplomática u oficina consular acreditada en Colombia, o una entidad del Estado colombiano y la vinculación del extranjero no se regule por el *Código Sustantivo del Trabajo*.
 - *Variación de la proporcionalidad*



Regulación respecto a las profesiones

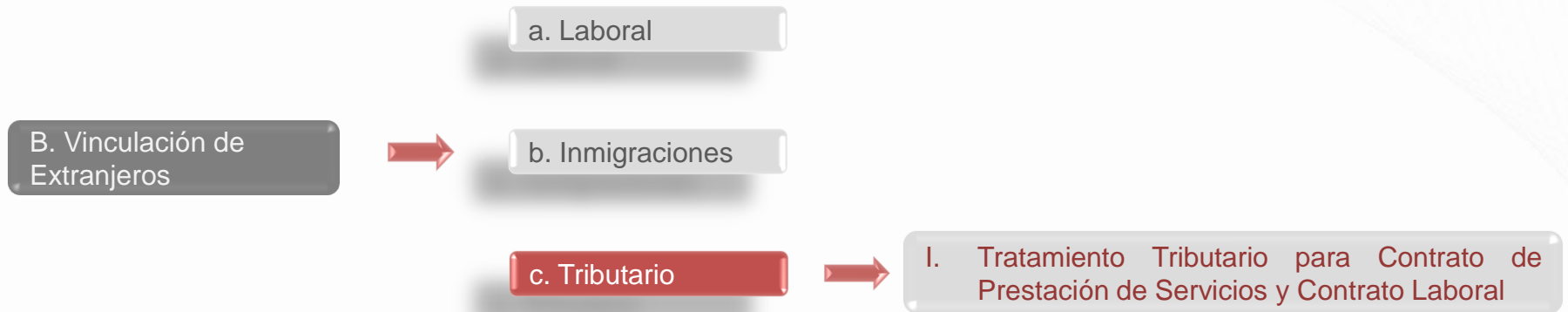
Artículo 26 de la CP - Artículo 10 de la Resolución 4700 de 2009

El extranjero que pretenda trabajar en Colombia, debe cumplir con los mismos requisitos exigidos para los nacionales colombianos y debe aportar los documentos correspondientes.

- Extranjeros que ingresen a territorio colombiano a ejercer una profesión y/o actividad regulada
- Extranjeros que ingresen a territorio colombiano para ejercer profesión o actividad no regulada
- Cuando no se tenga certeza sobre la existencia de algún tipo de regulación respecto del ejercicio de una profesión o actividad



- Consejo Profesional Nacional de Ingeniería y sus Profesiones Auxiliares – COPNIA
- Consejo Profesional de Ingenierías Eléctrica, Mecánicas y Profesiones Afines de la ACIEM
- Consejo Profesional de Administración de Empresas
- Consejo Profesional de Economía
- Aeronáutica Civil
- Consejo Profesional de Química



Ingresos de Fuente Colombiana

- Rentas de Trabajo
 - Artículo 103 Estatuto Tributario
- Servicios Técnicos de Asistencia Técnica y Consultoría
 - Decreto 2123 de 1975, artículo 2
 - Ley 80 de 1993



Rentas de Trabajo

Determinación del impuesto aplicable

- Rentas Exentas
 - 25% de pagos laborales, entre otros.
- Ingresos No Constitutivos de Renta
 - Aportes (AFP, AFC, etc.) = 0 < 30% Ingreso laboral Anual
- Deducciones
 - Salud, Educación y Alimentos

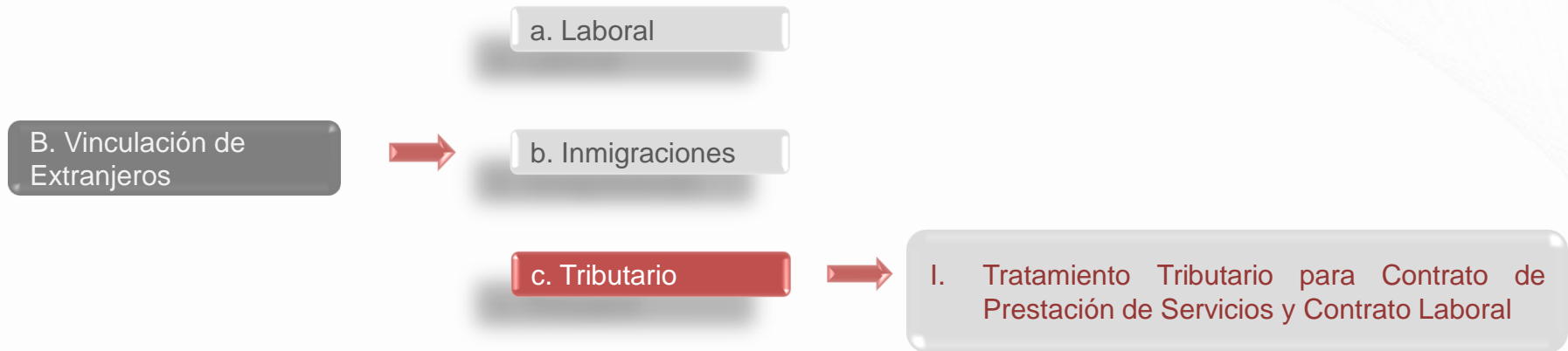


Retención en la Fuente Aplicable

- Determinación Base de Retención. Art. 387 E.T.
- Extranjero → 33%
- Nacional → 0- 33%
- Doctrina Autoridad Fiscal: La DIAN mediante Concepto 25242 de 2007

Impuesto sobre el valor agregado e impuesto de industria y comercio

- *Decreto 1372 de 1992. Estatuto Tributario Bogotá, Art. 35*



Rentas por Prestación de Servicios

Retención en la fuente

- Artículos 408 y 414 del Estatuto Tributario

Impuesto sobre las ventas

- Artículo 420-3 del Estatuto Tributario

Impuesto de industria y comercio

- Impuesto local, cuyas reglas específicas están previstas en la legislación de cada municipio. No existe sistema de retención en la fuente para extranjeros.



Tratamiento aplicable a las rentas de trabajo y a las rentas por servicios en el marco de los CDI

- Tratado con España
- Tratado con Chile
- Tratado con Suiza





Aplicación de la ley con relación a la permanencia

- Ningún alcance
- Art. 2 CST
 - Territorialidad absoluta
- Art. 41 Inc. 2 CP
 - Acatar Constitución y leyes
- Art. CRPM (Art. 57)
 - Extranjeros domiciliados o transeúntes
- Contratos de asignación
 - Temporalidad del servicio



Concepto de Residencia

1. Contenido material: presencia del extranjero en el territorio nacional
2. Contenido formal: la prueba del ánimo de permanecer en el territorio colombiano para efectos del domicilio = Visa de residente
 - Visa de Residente como familiar de nacional colombiano
 - Visa de Residente Calificado
 - Visa de Residente Inversionista

Cuando el concepto de residencia esta restringido al aspecto material del domicilio, el extranjero residente sería aquel que se encuentra en el país con una visa visitante o permiso de visitante o turismo por un término superior a 180 días.



Residencia

- *Art. 10 E.T. Residencia*
 - Extranjeros: 6 meses continuos en el mismo año/completan dentro de éste o 6 meses discontinuos en el mismo año
 - Colombianos: Familia en Colombia o asiento principal de los negocios en Colombia

La DIAN mediante Concepto 60518 de 2009, indica que el tiempo de permanencia en el país, para efectos de residencia fiscal, se cuenta desde el día de ingreso al país y termina a la media noche del último día, correspondiente al día calendario anterior al que comienza el conteo.



Residencia en relación con CDI

- Residencia: Concepto que implica la sujeción de una persona a impuestos en razón de su domicilio, residencia u otro criterio. Excluye la sujeción por rentas de fuente nacional.
- Conflictos de residencia: (residencia en los dos estados contratantes)
 - Criterios para resolver el lugar de residencia

Continuidad
Contrato de
Trabajo en el País
de Origen Vs.
Vínculo Nuevo

a. Inmigraciones



- I. Visa de negocios
- II. Visa visitante y permisos otorgados por el DAS
- III. Acuerdo de vinculación como requisito para optar por visa temporal trabajador

b. Laboral

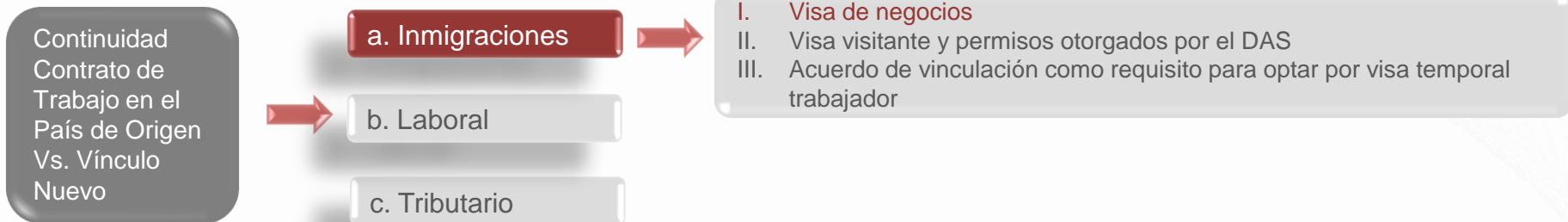


- I. Riesgos de tener simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- II. Consecuencias de tener simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- III. Riesgos de dejar simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- IV. Consecuencias de dejar simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- I. Sugerencias

c. Tributario



- I. Tratamiento de rentas recibidas en el extranjero



VISA DE NEGOCIOS

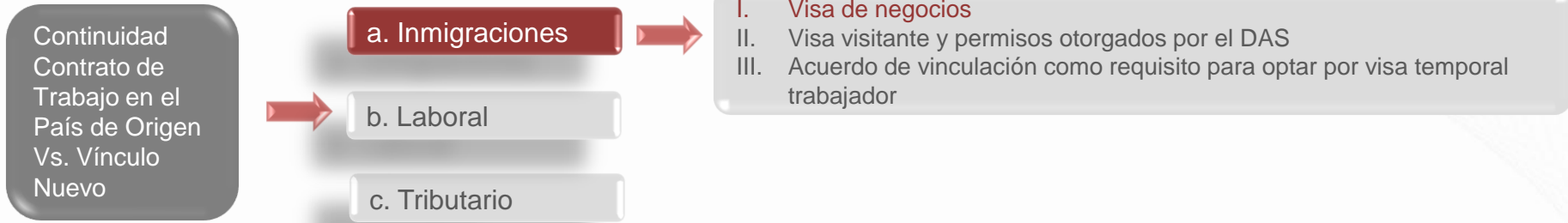
Artículo 6 del Decreto 2622 de 2009 que modifica el artículo 23 del Decreto 4000 de 2004. Artículo 8 de la Resolución 4700 de 2009. Actividades empresariales y/o Gestiones de negocios

¿A quien se le puede otorgar una Visa de Negocios?

- Al extranjero que sea representante legal, directivo, gerente o ejecutivo de empresa extranjera
- Al extranjero que acredite su condición de comerciante, industrial, proveedor de bienes y servicios
- Al extranjero en visita de negocios
- En calidad de beneficiario

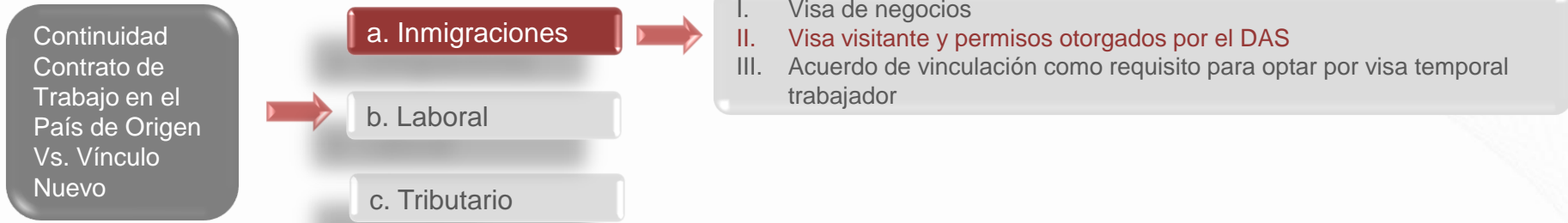
¿Qué actividades pueden ser realizadas bajo el amparo de una visa de negocios?

- Actividades propias de la gestión empresarial tales como asistir a juntas de socios, celebrar negocios, realizar consultorías de estudios de mercado, supervisar el manejo de la empresa establecida en el país, realizar estudios de mercado o negociaciones de futuras ventas y/o de establecimiento de presencia comercial en el país.



¿Cuáles son las condiciones para que una visa de negocios sea otorgada y no pierda vigencia?

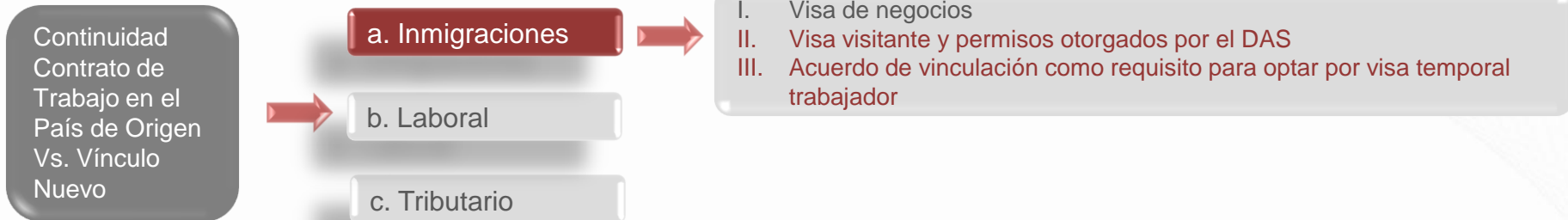
- Que exista un vínculo económico comprobable con compañía nacional o extranjera establecida en Colombia
- Que el extranjero titular no fije su domicilio en el territorio nacional y las actividades que desarrolle no le generen el pago de honorarios o salarios en Colombia
- Que el extranjero no sobrepase el término de un (1) año continuo de permanencia de lo contrario la vigencia de la visa terminará



Visa Visitante

Artículo 13 del Decreto 2622 del 2009 que modifica el artículo 43 del Decreto 4000 e 2004. Se otorga por primera vez en un Consulado de Colombia al extranjero que por su nacionalidad la requiera (países indicados en los artículos 2 y 3 de la Resolución 273 de 2005)

- Visa Visitante Turista
- Visa Temporal Visitante
- Visa Visitante Técnico



Permisos Otorgados por el DAS

Artículo 56 del Decreto 4000 del 30 de noviembre de 2004, Resolución 273 de 2005, Resolución 5707 de 2008 y Resolución 928 de 2009

No requerirán de Visa Visitante para ingresar y permanecer de manera temporal en el territorio nacional en calidad de Visitante Turista, Visitante Temporal y Visitante Técnico:

- Los nacionales de los países con los cuales Colombia ha suscrito convenios sobre exención de visa
- Los nacionales de los países que el Ministerio de Relaciones Exteriores determine mediante Resolución Ministerial.

El Departamento Administrativo de Seguridad - DAS, les otorgará a su entrada al territorio nacional el correspondiente permiso de ingreso y permanencia.

Continuidad
Contrato de
Trabajo en el País
de Origen Vs.
Vínculo Nuevo

a. Inmigraciones

b. Laboral

c. Tributario

- I. Riesgos de tener simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- II. Consecuencias de tener simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- III. Riesgos de dejar simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- IV. Consecuencias de dejar simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- I. Sugerencias

- **Situaciones Reubicación trabajador**

1. Dejar la relación laboral vigente en el país de origen y celebrar un contrato de trabajo nuevo en Colombia
2. Continuar con la relación laboral vigente en el país de origen (Contrato de asignación/*secondment agreement*)
3. Iniciar un nuevo contrato laboral en Colombia

Continuidad
Contrato de
Trabajo en el País
de Origen Vs.
Vínculo Nuevo

a. Inmigraciones

b. Laboral

c. Tributario

- I. Riesgos de tener simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- II. Consecuencias de tener simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- III. Riesgos de dejar simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- IV. Consecuencias de dejar simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- I. Sugerencias

1. Dejar la relación laboral vigente en el país de origen y celebrar un contrato de trabajo nuevo en Colombia

I. Riesgos de tener simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en países distintos

- Pretensión de obtener lo mejor de cada una de las leyes que rigieron esos contratos
- Potestad del trabajador de demandar en cada país, doblando de esta manera cargas laborales
- Suma de tiempos y reliquidación de sus prestaciones sociales

Continuidad
Contrato de
Trabajo en el País
de Origen Vs.
Vínculo Nuevo

a. Inmigraciones

b. Laboral

c. Tributario

- I. Riesgos de tener simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- II. Consecuencias de tener simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- III. Riesgos de dejar simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- IV. Consecuencias de dejar simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- I. Sugerencias

II. Consecuencias de tener simultáneamente dos relaciones abiertas en países diferentes:

- Art. 2 C.S. T.
- Contrato realidad
- Efecto de la prueba y declaratoria de existencia de un contrato: reconocimiento y pago derechos y garantías inherentes a las relaciones laborales.
 - Modalidad salario
 - Terminación contrato
 - Beneficios extralegales

Continuidad
Contrato de
Trabajo en el País
de Origen Vs.
Vínculo Nuevo

a. Inmigraciones

b. Laboral

c. Tributario

- I. Riesgos de tener simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- II. Consecuencias de tener simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- III. Riesgos de dejar simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
- IV. Consecuencias de dejar simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- I. Sugerencias

2. Continuar con la relación laboral vigente en el país de origen (Contrato de asignación/*secondment agreement*)

III. Riesgos de dejar simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en países distintos

- Territorialidad de la ley (Art. 2 CST)
- Contrato realidad

IV. Consecuencias de dejar simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en países distintos

- Iguales a la situación anterior

Continuidad
Contrato de
Trabajo en el País
de Origen Vs.
Vínculo Nuevo



a. Inmigraciones

b. Laboral

c. Tributario



- I. Riesgos de tener simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
 - II. Consecuencias de tener simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
 - III. Riesgos de dejar simultáneamente dos relaciones laborales abiertas en distintos países
 - IV. Consecuencias de dejar simultáneamente dos relaciones abiertas en distintos países
- I. **Sugerencias**

IV. Sugerencias

- Relaciones de trabajo independientes las unas de las otras

Continuidad
Contrato de
Trabajo en el País
de Origen Vs.
Vínculo Nuevo

a. Inmigraciones

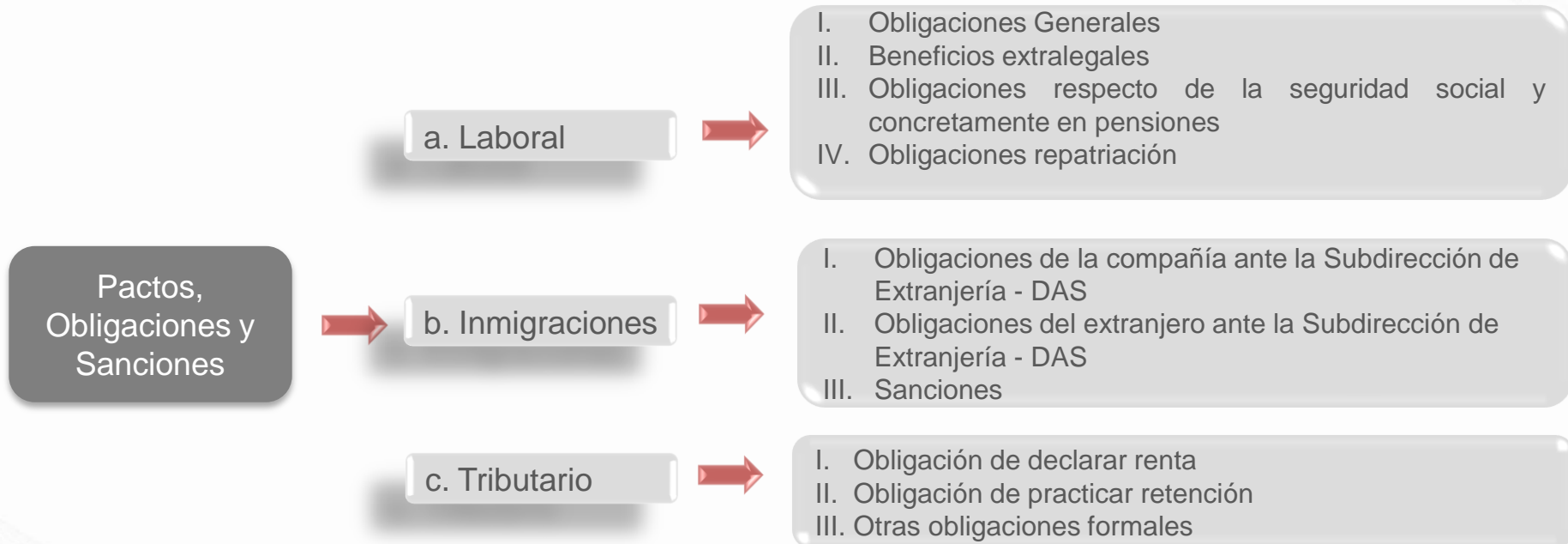
b. Laboral

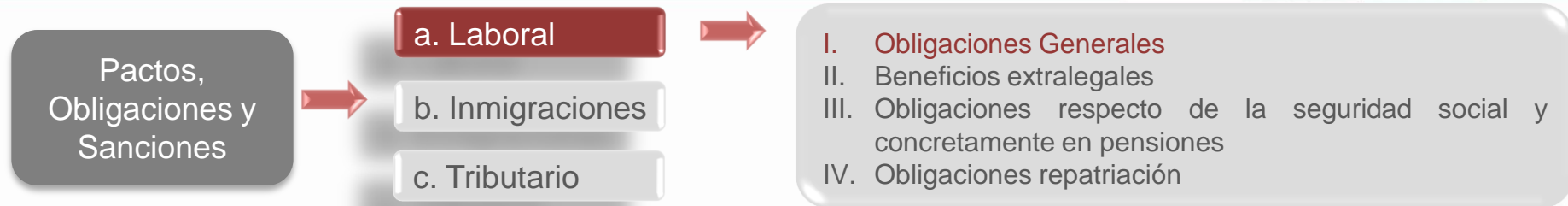
c. Tributario

I. Tratamiento de rentas recibidas en el extranjero

Concepto de Territorialidad

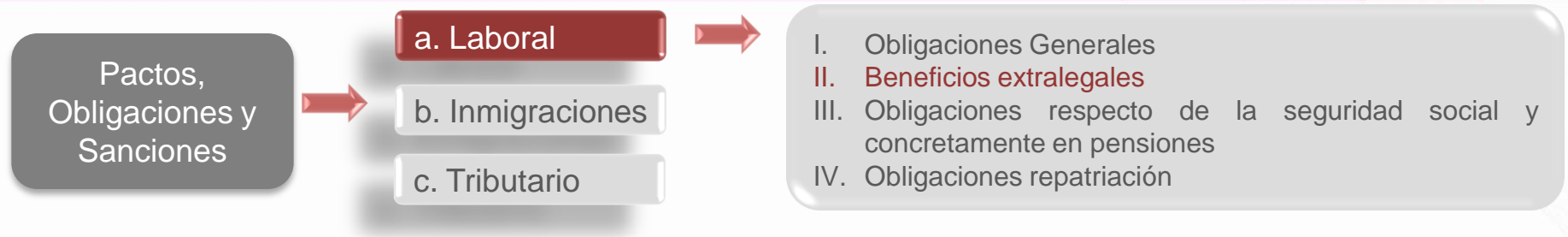
- Residentes extranjeros con 4 años o menos de residencia
 - Los residentes extranjeros están sujetos al impuesto de renta sobre los ingresos de fuente colombiana, sólo, durante sus primeros cuatro años o períodos fiscales
- Residentes extranjeros con 4 años o más de residencia
 - Los residentes extranjeros están sujetos al impuesto de renta sobre los ingresos de fuente mundial, a partir de completar su cuarto año de residencia en Colombia. (Cinco años de residencia, según lo previsto en el Decreto 460 de 1986)





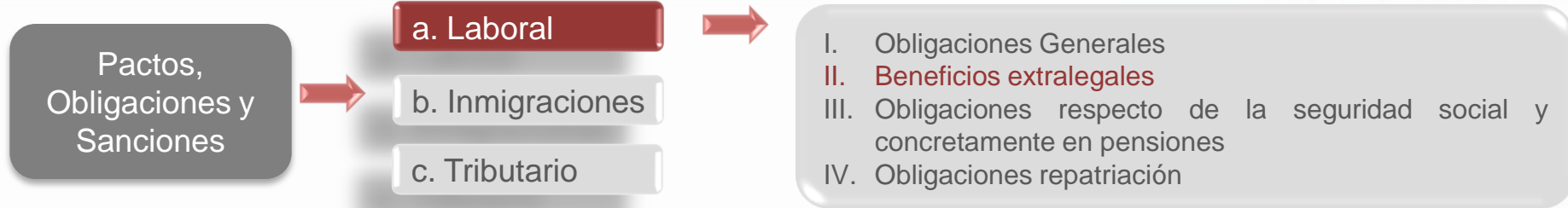
Obligaciones laborales generales con los empleados

- Extranjeros: Visa trabajo
- Derechos y garantía trabajadores extranjeros = Derechos y garantía trabajadores nacionales
- Salario
- Prestaciones Sociales de Ley
 - Auxilio legal de transporte
 - Calzado y vestido
 - Prima de servicios
 - Subsidio familiar
 - Auxilio de cesantía
 - Intereses sobre las cesantías
- Vacaciones
 - Acumulación para extranjeros (4 años)
- Seguridad Social Integral
 - Salud
 - Pensiones
 - Riesgos Profesionales



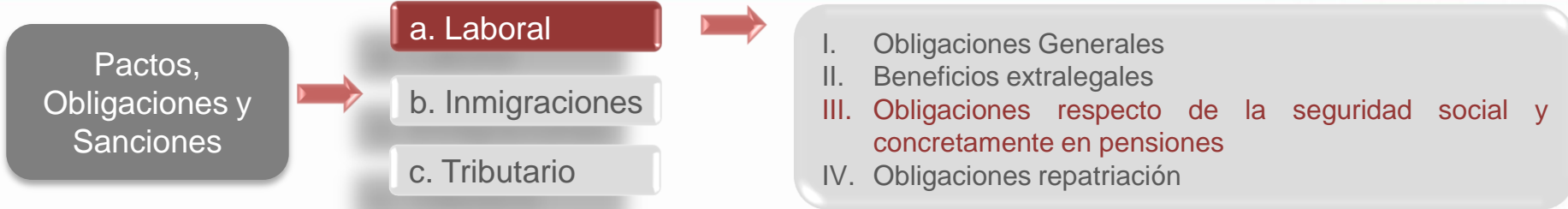
Beneficios / auxilios Extralegales no constitutivos de salario

- Art. 128 CST
- Convención colectiva de trabajo, contrato de trabajo o reglamento interno de trabajo
- Beneficios no retribuyan en forma directa el servicio
 - Bonos por cumplimiento de metas
 - CSJ – convenio por escrito
- Beneficios usuales para los extranjeros:
 - beneficio antigüedad para el pago de la indemnización por despido
 - reconocimiento de antigüedad
 - Bonos de enganche
 - beneficios por traslado de menaje
 - Beneficio vacaciones
- Pacto por escrito / consecuencias



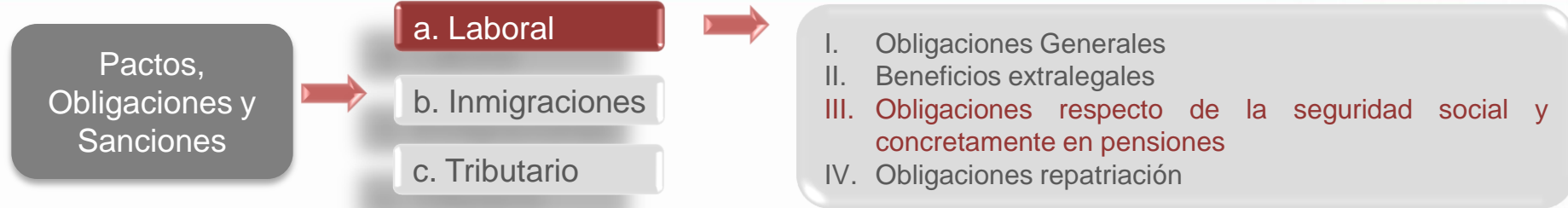
- **Proporción entre el Salario y los Beneficios Extralegales**

- Salario = remuneración principal empleado
- **Doctrina e interpretación: 30%**
 - parte proporcional de prestaciones sociales en un salario integral
 - Límite del salario en especie.
- **Ley 1393 de 2010** (por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud y se redireccionan recursos al interior del sistema de salud)
 - **Retoma el tema del 40% de desalarización mencionado en de los decretos de emergencia social**
 - **Contribuciones a seguridad social**
 - **Extensión porcentaje a demás beneficios laborales**



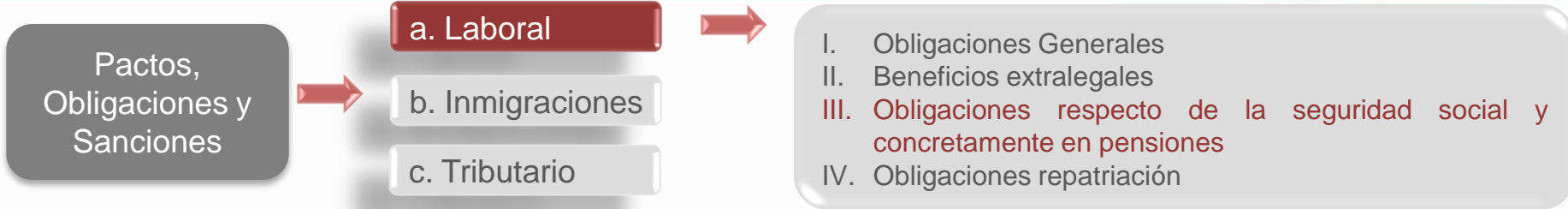
Obligaciones del empleador Respecto de la Seguridad Social, Concretamente en Pensiones

- Creación sistema (Ley 100 de 1993)
- Integración del Sistema de Seguridad Social
- Obligación para todo empleador de afiliar empleados
- Cotizaciones basadas en salario cada trabajador
- Composición cotizaciones
- Afiliados obligatorios y afiliados voluntarios
- Dos regímenes
 - Prima media con prestación definida (ISS)
 - Ahorro individual con solidaridad



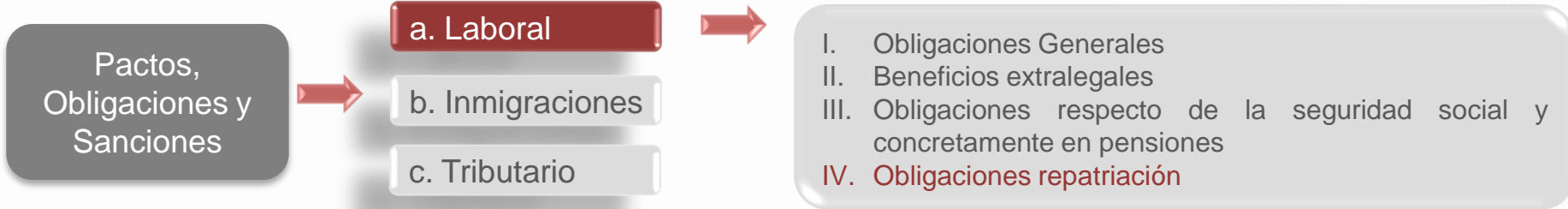
- **Afiliados Obligatorios al Sistema General de Pensiones**

- Ley 100 /93 . Art. 15
 - Personas vinculadas con contrato trabajo
- D. R. 692 /94. Art. 9
 - Personas vinculadas con contrato de trabajo
 - Contrato de trabajo regido por ley Colombiana
 - Personas nacionales o extranjeras residentes en Colombia
 - Personas colombianas -con residencia en el exterior -con contrato de trabajo regido por ley Colombiana, “salvo cuando demuestren estar afiliados a otro sistema de pensiones en el respectivo país”
 - INTERPRETACION ANALOGICA: para que los extranjeros no se afilien en Colombia a pensiones – Requisitos:
 - Que extranjero resida en Colombia
 - Vinculado con contrato de trabajo
 - Contrato de trabajo regido por ley colombiana
 - Demostrar / acreditar



- **Afiliados voluntarios al Sistema General de Pensiones**

- Extranjeros que en virtud de un contrato de trabajo “permanezcan” en el país y NO cubiertos por algún régimen en su país de origen
- Vocación permanencia extranjero



Obligaciones Laborales del Empleador Frente al Trabajador Nacional o Extranjero y Familia.

- **Obligaciones de Repatriación**
 - Gastos razonables de llegada y regreso
 - Excepción: terminación del contrato originada por culpa o voluntad del trabajador
 - Radicación en otros lugar: Concurrencia
 - Gastos de traslado familiares que convivieren con el trabajador



I. Obligaciones de la Compañía ante la Subdirección de Extranjería- DAS

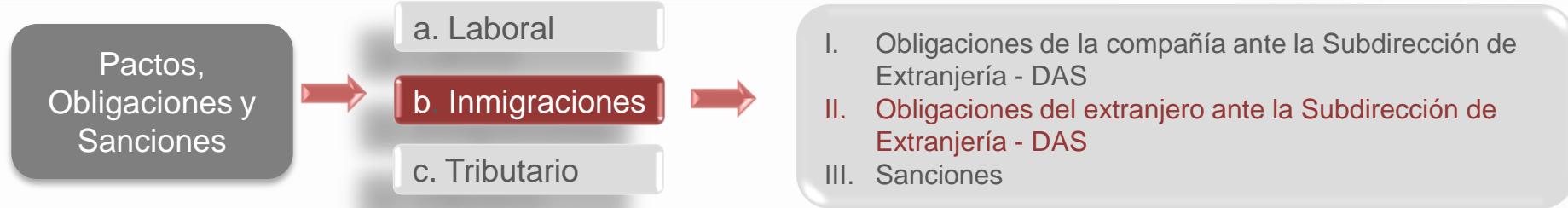
- Informar por escrito al DAS sobre la vinculación, contratación o admisión, y de la desvinculación o la terminación del contrato del extranjero, dentro de los 15 días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.
- Obligaciones repatriación ante el Gobierno nacional: no solo una vez terminado el contrato de trabajo por decisión de cualquiera de las partes

Otras causas:

Por cancelación de la visa

Por deportación del empleado

Por expulsión



II. Obligaciones del Extranjero ante la Subdirección de Extranjería- DAS

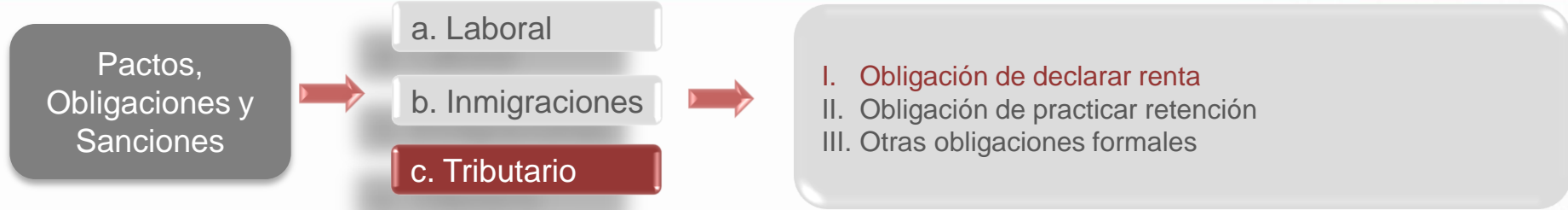
- Inscripción en el registro de extranjeros que se lleva en la Subdirección de Extranjería del DAS dentro de los 15 días calendario siguientes contados a partir de su ingreso al país o de la fecha de expedición de la visa si esta se obtuvo dentro del territorio nacional.
- El extranjero deberá ejercer la profesión, oficio, actividad u ocupación autorizada en la Visa para el empleador o contratante que avaló su solicitud y cualquier cambio deberá ser comunicado por el extranjero personalmente al DAS, dentro de los quince (15) días calendario siguientes al mismo.



Sanciones

Título XIV del Decreto 4000 de 2004

- Artículo 98 - Sanciones Económicas
- Artículo 101 - Deportación
- Artículo 104 - Expulsión

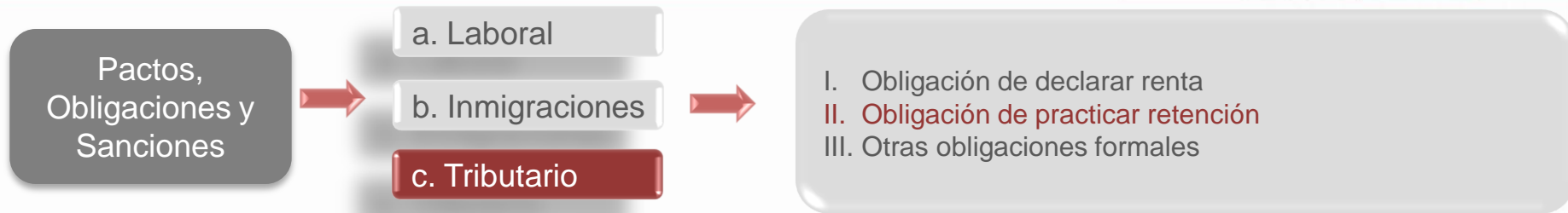


Obligaciones para Residentes Extranjeros

- Declaración de renta:
 - Art. 592 E.T.
- ¿Obtención Rut?

Obligaciones para Empleadores

- Retención en la fuente a cargo de la Compañía. Art. 87-1
 - ¿Cómo?
 - Procedimiento 1
 - Procedimiento 2
- Deducibilidad: Paz y salvo: ISS, SENA, ICBF & Pensión y Salud.

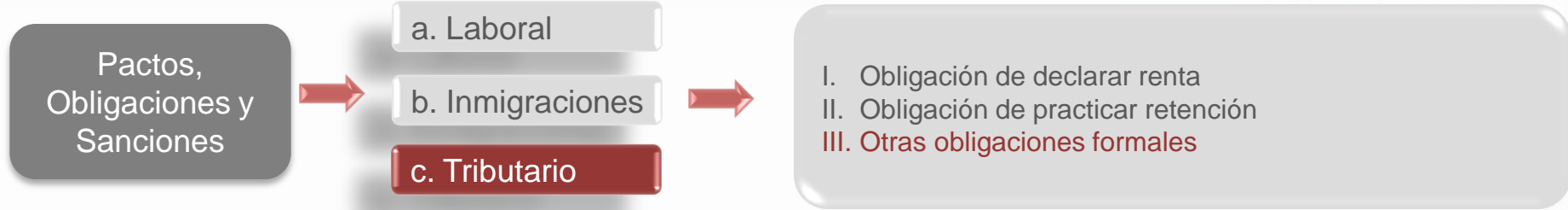


Sanciones para el trabajador

- Intereses Moratorios
- Extemporaneidad
- Por no declarar
- Por corrección
- Por corrección aritmética
- Por inexactitud.

Sanciones para Empleador

- Penal
- No deducibilidad



Otros Aspectos Procedimentales Tributarios

- Certificado de Residencia Fiscal
- Certificado de Situación Tributaria



Calle 70 A No. 4 - 41
Bogotá – Colombia
Tel: (571) 744 22 44
Fax: (571) 310 06 09
Email: servicioalcliente@bu.com.co
URL: www.bu.com.co

BRIGARD &
URRUTIA
www.bu.com.co