

ARTÍCULO DE DIVULGACIÓN

Trabajo sin fronteras: el principio de territorialidad ante las relaciones laborales transnacionales

Work Without Borders: The Principle of Territoriality in Transnational Employment Relationships

Oscar Andrés Riaño García
oriano@uninorte.edu.co

Daniel Elías Blanco Angulo
edblanco@uninorte.edu.co

Orietta Esther Pérez Reales
porietta@uninorte.edu.co

Programa de Derecho, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia

RESUMEN

Este artículo examina la suficiencia del principio de territorialidad consagrado en el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo frente a las relaciones laborales con elementos extranjeros, en especial las de trabajadores vinculados en Colombia que prestan sus servicios en el exterior. Con un enfoque de derecho comparado (Argentina, España, México y la Unión Europea) y a partir de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se identifican los vacíos del ordenamiento nacional en materia laboral y de seguridad social, y se propone avanzar hacia reglas de conflicto que reconozcan la autonomía de la voluntad con garantías mínimas para el trabajador.

PALABRAS CLAVE

Principio de territorialidad; contrato de trabajo internacional; derecho internacional privado; seguridad social; autonomía de la voluntad.

ABSTRACT

This article examines whether the principle of territoriality enshrined in Article 2 of the Colombian Labor Code is sufficient to govern employment relationships with foreign elements, particularly those of workers hired in Colombia who perform their services abroad. Using a comparative law approach (Argentina, Spain, Mexico and the European Union) and drawing on the case law of the Supreme Court of Justice, it identifies the gaps in the national legal system regarding labor and social security matters, and proposes moving towards conflict-of-laws rules that recognize party autonomy while guaranteeing minimum protections for workers.

KEYWORDS

Principle of territoriality; international employment contract; private international law; social security; party autonomy.

ORIGEN DEL TEXTO

Artículo derivado de la ponencia presentada por los autores, como integrantes del semillero de investigación, al XI Encuentro Nacional de Semilleros de Investigación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2024), transformada en un producto editorial independiente conforme a las normas de la convocatoria.

USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En la adaptación editorial de este manuscrito se empleó una herramienta de inteligencia artificial generativa como apoyo en la reorganización estructural, la corrección de estilo y la normalización de citación.

1. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la globalización —que ha conducido, en palabras de Clerc (2013), a una desregulación instrumentada de modo casi irrestricto, al punto de supeditar la vida social y económica a los primados del capital—, junto con las nuevas movilidades humanas —que según cifras de Naciones Unidas superan los doscientos millones de migrantes internacionales (Verdugo, 2022)—, la pandemia de la COVID-19 y la popularización de las tecnologías de la información y de la inteligencia artificial (Cardona, 2003; Díaz y Mercado, 2024), ha traído retos existenciales para el derecho laboral. Ha surgido un sistema mundial de interacciones en el que la información circula con rapidez y la cercanía física coexiste con la digital, de modo que la prestación personal del servicio ya no reconoce fronteras.

En ese contexto, el derecho internacional privado (DIPr) ha experimentado una evolución vertiginosa que transforma la propia «base social» sobre la que opera, entendida como el conjunto de relaciones entre individuos y entre la persona y la colectividad (Carrascosa, 2004). Su finalidad esencial —determinar la ley aplicable a la controversia iusprivatista— cobra especial relevancia en materia laboral, pues, como enseñaba Goldschmidt (1952), el objeto del DIPr es el caso iusprivatista con elementos extranjeros. Tratándose de relaciones de trabajo, los elementos extranjeros más relevantes son la nacionalidad del trabajador y del empleador, la sede principal de la empresa, el lugar de ejecución y el lugar de celebración del contrato (Murgas, 2003), a los que se suman el lugar desde el cual se ejerce la subordinación y la procedencia transfronteriza de la prestación personal del servicio (Ordóñez, 2017). La presencia de un elemento internacional impone la aplicación del método indirecto: verificar, a partir de la norma de conflicto, el ordenamiento jurídico que suministrará la solución directa al caso concreto (Monroy, 2006).

El Código Sustantivo del Trabajo consagra el principio de territorialidad en su artículo 2, según el cual «el presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad» (Colombia, 1950, art. 2), criterio reiterado por el Ministerio del Trabajo (2014) con apoyo en la Sentencia T-1021 de 2008 (Corte Constitucional de Colombia, 2008). Es evidente, entonces, que la normativa laboral colombiana regula las relaciones desarrolladas dentro del territorio nacional; lo que no resulta claro es su aplicación a los vínculos de colombianos contratados por empresas nacionales que prestan sus servicios en el extranjero. Una interpretación exegética de la norma deja abierto el interrogante sobre el marco jurídico apropiado para proteger al trabajador inmerso en una relación laboral con elementos extranjeros (Barrero y Anaya, 2021), con el riesgo de someterlo a una ley que carezca de ciertas garantías o le imponga cargas adicionales.

Para abordar ese problema, el artículo responde sucesivamente cuatro preguntas: qué derechos y garantías ofrece el ordenamiento jurídico nacional a los trabajadores dependientes (sección 2); cómo tratan otras legislaciones el fenómeno de los contratos laborales con prestación de servicios en el extranjero (sección 3); cómo regula la normativa colombiana las relaciones laborales de nacionales que prestan servicios en el exterior (sección 4); y qué elementos de la normativa nacional e internacional podrían regular estas relaciones transnacionales (sección 5). El enfoque es analítico y comparado, con revisión documental normativa, jurisprudencial y doctrinal.

2. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL

Como punto de referencia del análisis, conviene enfatizar los derechos y garantías que el ordenamiento interno reconoce a los trabajadores, aclarando que esta regulación fue concebida desde la perspectiva del trabajo subordinado desarrollado en el territorio nacional, conforme al principio de territorialidad del artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo; su sola existencia, por tanto, no la hace automáticamente aplicable a los casos que motivan este estudio.

La principal fuente inspiradora del régimen laboral colombiano es la Constitución de 1991 que, aunque posterior al Código Sustantivo del Trabajo, consolidó importantes transformaciones sociales, políticas y jurídicas. Desde su artículo 1, la Carta establece el Estado social de derecho, guiado por los principios de dignidad humana, solidaridad y trabajo, y su artículo 53 introduce un

catálogo de principios mínimos fundamentales que deberá recoger un futuro Estatuto del Trabajo, aún no expedido por el Congreso de la República (Colombia, 1991). El mismo artículo fija un límite decisivo para este estudio, al disponer que «la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores» (Colombia, 1991, art. 53). Entre los principios de ese catálogo destacan:

- **Primacía de la realidad sobre las formas:** en las relaciones laborales y en la interpretación de los contratos que las rigen deben aplicarse las disposiciones correspondientes a la realidad fáctica del caso, incluso contra lo estipulado en las cláusulas. Este principio se refleja en los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen presunciones a favor del trabajador y aseguran el régimen de protección aun cuando se hayan utilizado instrumentos jurídicos para negar el carácter subordinado de la relación, como lo ha reiterado la Corte Suprema de Justicia (2024a).
- **Garantía de la seguridad social:** conforme al artículo 48 de la Constitución, el Sistema General de Seguridad Social es integral y abarca las contingencias de salud, riesgos laborales y pensiones. El trabajador debe estar afiliado a los tres componentes del sistema y el empleador debe cumplir las obligaciones legales correspondientes, especialmente la cotización a cada subsistema y la protección de la integridad de sus empleados.
- **Estabilidad en el empleo:** el régimen laboral busca la permanencia de los trabajadores en sus puestos mientras subsistan las causas que dieron origen a la relación (Corte Suprema de Justicia, 2018). El empleador conserva la facultad de despedir con justa causa según el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, o sin justa causa conforme al artículo 64, evento en el cual debe indemnizar al trabajador. Este deber se funda en el carácter desigual de la relación de trabajo, en la que el salario constituye generalmente la principal fuente de subsistencia del empleado, sin perjuicio de la indemnización adicional que proceda bajo las reglas de la responsabilidad civil contractual cuando se satisfagan sus estándares probatorios.

El Código Sustantivo del Trabajo desarrolla, con fundamento en esas disposiciones constitucionales, un extenso conjunto de derechos y garantías, entre los cuales se destacan los recogidos en la tabla 1.

DERECHO O GARANTÍA	¿EN QUÉ CONSISTE?	NORMA BASE
Salario	Remuneración fija o variable, en especie o en dinero, por el servicio prestado. No puede ser inferior al salario mínimo fijado legal o convencionalmente.	Arts. 127 y 145 CST
Prima de servicios	Remuneración adicional que el empleador paga al trabajador por sus servicios: treinta días de salario al año, divididos en dos pagos de igual monto.	Art. 306 CST
Jornada máxima	Límite legal de los periodos continuos trabajados. Superado el tope legal o pactado, debe pagarse recargo por trabajo suplementario.	Arts. 158 y 159 CST
Recargo por trabajo nocturno	Monto adicional por cada hora laborada en horario nocturno, equivalente al 35 % del valor base de la hora.	Art. 168 CST
Recargo por trabajo suplementario	Monto adicional por cada hora laborada por encima de la jornada máxima: 25 % si el tiempo extra fue diurno y 75 % si fue nocturno.	Art. 168 CST
Vacaciones remuneradas	Tiempo de descanso remunerado a que tiene derecho el trabajador por cada año de servicios.	Art. 186 CST
Cesantías e intereses	Prestación social encaminada a proteger al trabajador ante la terminación del vínculo.	Art. 249 CST; art. 99 Ley 50 de 1990

Tabla 1. Principales derechos y garantías de los trabajadores dependientes en el Código Sustantivo del Trabajo. Elaboración propia.

La normativa laboral colombiana ha recorrido, así, un proceso de evolución que va desde el Código Sustantivo de 1950, pasa por la Ley 50 de 1990 y la Constitución de 1991, y culmina en los desarrollos jurisprudenciales recientes. Aun cuando el esquema regulatorio se ha mantenido mayormente definido durante décadas, ello no obsta para que las normas deban actualizarse conforme a los cambios sociales de mayor impacto en los vínculos de trabajo: la globalización, las tecnologías de la información y las migraciones temporales y permanentes.

3. EL CONTRATO LABORAL CON PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTRANJERO EN EL DERECHO COMPARADO

Los procesos de globalización producen una interdependencia de los mercados que influye considerablemente en las relaciones laborales; con las transformaciones tecnológicas, estas relaciones han superado las fronteras nacionales e integrado elementos extranjeros: las partes, la subordinación o la prestación personal del servicio pueden provenir de un país distinto al de residencia, lo que genera conflictos de jurisdicción fundados en el principio de territorialidad que

rige en cada Estado involucrado (Ordóñez, 2017). El fenómeno no es marginal: según el informe anual de flujos migratorios, el ingreso de extranjeros a Colombia aumentó aproximadamente un 300 % entre 2012 y 2018, con una llegada creciente, además de la población venezolana, de nacionales de Estados Unidos, Argentina, Brasil, México, Ecuador, Perú y España con fines laborales (Migración Colombia, 2019; Barrero y Anaya, 2021). Estos desplazamientos afectan a los Estados también desde el punto de vista normativo (Muñiz, 2018), por lo que resulta fundamental un análisis de derecho comparado.

3.1 Argentina

La regulación del contrato de trabajo está establecida principalmente en la Ley 20.744, cuyo artículo 3 dispone que esa ley «regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio» (Argentina, 1974, art. 3). Esta disposición refleja el principio de territorialidad y el interés del Estado argentino en exigir el cumplimiento de sus normas laborales dentro de su territorio (Barrero y Anaya, 2021; Murgas, 2003), pero la fórmula «celebrado en el país o fuera de él» implica una apertura hacia la transnacionalización: las leyes laborales argentinas cubren también contratos celebrados en el extranjero que se ejecuten en territorio argentino (Jaramillo, 2015). El artículo 11 de la misma ley ordena, además, que las cuestiones no resueltas por las normas específicas se decidan según los principios de la justicia social, los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe, garantizando una aplicación protectora e igualitaria; las convenciones colectivas, en cambio, no se aplican de manera extensiva o analógica, aunque pueden considerarse para resolver casos concretos según la profesionalidad del trabajador (art. 16).

3.2 España

El elemento extranjero de la relación laboral puede referirse al propio trabajador, entendido como quien no posee la nacionalidad española, con un tratamiento diferenciado entre comunitarios y no comunitarios (Álvarez, 2014). El Real Decreto Legislativo 2/2015, Ley del Estatuto de los Trabajadores, se aplica a quienes presten servicios voluntarios, retribuidos y por cuenta ajena bajo la dirección de un empleador (art. 1) y —de particular interés para este estudio— su artículo 1.4 extiende la legislación laboral española a los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público del lugar de trabajo, garantizándoles al menos los derechos económicos que les corresponderían de

trabajar en territorio español (España, 2015). El lugar de prestación del servicio puede, no obstante, internacionalizar la contratación cuando el trabajador se desempeña en varios países sin lugar habitual identificable (Álvarez, 2014); para esos eventos, el artículo 10.6 del Código Civil español dispone que, en defecto de sometimiento expreso de las partes, se aplica a las obligaciones del contrato de trabajo la ley del lugar donde se presten los servicios (España, 1889).

3.3 México

La Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Población regulan la intervención de extranjeros en los procedimientos laborales mediante disposiciones específicas que les permiten participar en juicios ante tribunales federales o locales del trabajo (Puig, 2014). El artículo 67 de la Ley General de Población contempla aspectos sustanciales respecto de los extranjeros residentes que realizan actividades laborales, y el ordenamiento protege sus derechos de seguridad social conforme al Convenio sobre la igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales en materia de reparación por accidentes de trabajo, incluyendo conceptos como la indemnización constitucional por despido injustificado, salarios caídos, séptimos días, días festivos, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo; antes de tramitar la demanda, la autoridad laboral debe requerir al demandante extranjero que acredite su legal estancia en el país (art. 873, Ley Federal del Trabajo) (México, 1970; México, 1974).

4. LA REGULACIÓN COLOMBIANA DE LAS RELACIONES LABORALES DE NACIONALES CON PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTERIOR

De los cinco supuestos de internacionalización de la relación de trabajo identificados por la doctrina (Zamora, 2011), interesan aquí principalmente dos: el del trabajador nacional cuyo contrato se celebra en Colombia pero se ejecuta en el exterior, y el del nacional contratado por empresa colombiana que presta el servicio de forma permanente en el extranjero.

Sobre el primero, la Sentencia T-1021 de 2008 constituye un hito: en conexidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, remite al artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo y al principio de territorialidad, conforme al cual la legislación colombiana no se aplica a servicios prestados en el exterior, salvo dos excepciones: que exista una inequívoca continuidad de la subordinación ejercida desde el territorio nacional, o que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, acuerden que la ley que rige el contrato sea la colombiana (Corte Constitucional de

Colombia, 2008; Corte Suprema de Justicia, 2021b). La regla general responde al principio *lex loci solutionis* —los efectos del contrato de trabajo se rigen por la ley del lugar donde la labor se haya cumplido— (Corte Suprema de Justicia, 2024a), en armonía con el inciso 3 del artículo 20 del Código Civil sobre la ley del lugar de ejecución.

La posición sobre la autonomía de la voluntad, sin embargo, no ha sido estática. A finales del siglo XX la Corte Suprema no admitía que las partes fijaran la ley aplicable al contrato de trabajo, configurando una restricción material al acuerdo de voluntades (Corte Suprema de Justicia, 1998); en 2009 la misma corporación abrió la posibilidad de pactar la aplicación de la norma laboral extranjera a condición de que fuera más favorable que la nacional, bajo revisión judicial y con la prevención de que las normas del trabajo son de orden público según el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo (Corte Suprema de Justicia, 2009). Posteriormente se admitió la licitud de cláusulas que delimitan los efectos de la prestación del servicio en el exterior para temas salariales y prestacionales, en respeto de la buena fe, la lealtad y la autonomía de la voluntad (Corte Suprema de Justicia, 2017), y la línea culminó reafirmando que el pacto de ley colombiana es válido y vinculante aunque la prestación humana del servicio se ejecute en el exterior, caso en el cual las prestaciones sociales y la seguridad social se rigen por el ordenamiento colombiano (Corte Suprema de Justicia, 2020; Corte Suprema de Justicia, 2024b).

Puede presentarse también la figura de la comisión o asignación temporal, en la que el trabajador nacional se traslada al extranjero por un lapso corto, con subordinación continua del empleador nacional y sin que el *ius variandi* afecte los elementos del contrato inicial conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (Ordóñez, 2017); el empleador continúa cumpliendo sus obligaciones de salario, prestaciones sociales y seguridad social (Barrero y Anaya, 2021), y se aplica directamente el artículo 2 del estatuto laboral.

El segundo supuesto —nacionales contratados por empresa nacional que ejecutan el contrato permanentemente en el exterior, como ocurre en ciertos trabajos remotos— presenta como elementos extranjeros el lugar de ejecución y el lugar desde el cual se subordina. Si la subordinación se ejerce desde Colombia, ella opera como criterio concluyente para aplicar la ley colombiana al pago de salarios —con respeto del salario mínimo—, prestaciones sociales y vacaciones. En materia de seguridad social el análisis es más complejo: el artículo 6 del Convenio 97 de la OIT sobre trabajadores migrantes impone a los Estados parte el deber de dispensar a estos

trabajadores un trato no menos favorable que el de los nacionales en remuneración, seguridad social y condiciones de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1949). En pensiones, los artículos 1 y 3 de la Ley 797 de 2003, que modificaron los artículos 11 y 15 de la Ley 100 de 1993, establecen la obligatoriedad de la afiliación y cotización, pero permiten que, si el Estado donde se ejecuta el contrato cubre los mismos riesgos del sistema pensional nacional (vejez, invalidez y sobrevivientes), el trabajador se afilie directamente allí sin obligación de cotizar en Colombia; en caso contrario, subsiste el deber de afiliación y cotización nacional (Barrero y Anaya, 2021). En salud, la afiliación de quienes prestan servicios en el exterior es obligatoria conforme al artículo 157 de la Ley 100 de 1993, aunque la cobertura es esencialmente territorial, de modo que la prestación material del servicio exige cooperación, alianzas o sistemas internacionales de aseguramiento. Y en riesgos laborales, las aseguradoras cubren en el exterior solo por duración limitada, por lo que el trabajador permanente en el extranjero requiere una póliza internacional o la cobertura directa del sistema del Estado donde presta el servicio (Barrero y Anaya, 2021).

Este panorama se completa con el artículo 19 del Código Civil, que consagra el principio de extraterritorialidad de la ley —los colombianos residentes o domiciliados en el exterior permanecen sujetos a ciertas disposiciones nacionales, como lo explicó la Sala de Casación Civil (Corte Suprema de Justicia, 2021a)—, y con el inciso 2 del artículo 20 *ibidem* sobre la *lex loci contractus*. La confluencia de estos criterios con los elementos de internacionalización de la relación de trabajo identificados por la doctrina —nacionalidad del trabajador y del empleador, sede de la empresa, lugar de prestación del servicio y foro de celebración (Murgas, 2003)— confirma la necesidad de analizar el problema no solo desde la normativa interna sino a escala regional, con miras a que convenios o recomendaciones de la OIT regulen este conflicto formal que afecta las relaciones laborales en lo sustancial.

5. ELEMENTOS DE LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES TRANSNACIONALES

A partir de este panorama jurisprudencial limitado surge una pregunta: ¿qué lecciones ofrece el derecho internacional privado comparado para fortalecer la regulación colombiana de las relaciones laborales transnacionales? Esta sección responde a ese interrogante examinando, primero, la dispersión de las fuentes internas y, después, la experiencia de otros ordenamientos, en particular la de la Unión Europea.

El recorrido anterior evidencia, en efecto, una evolución jurídica escasa del derecho nacional frente a las relaciones laborales con prestación del servicio en el extranjero, explicable por el incipiente desarrollo del derecho internacional privado en Colombia: no existe una ley marco que aborde sus problemas e integre el progreso de codificación que otras ramas del derecho llevan siglos consolidando. Las normas de conflicto se encuentran dispersas: el Código General del Proceso incluye previsiones sobre conflictos de leyes procesales; el Código Civil y el Código de Comercio incorporan reglas para la determinación de la ley sustancial en los negocios jurídicos; y existen fuentes convencionales como el Tratado de Derecho Internacional Privado entre Colombia y Ecuador, el Tratado de Derecho Civil Internacional de Montevideo y el Convenio de Seguridad Social entre Colombia y España.

Se han presentado, pues, avances puntuales en la regulación de situaciones privadas internacionales, pero es visible la ausencia de progresos en las relaciones laborales objeto de este estudio. La principal norma de conflicto en la materia sigue siendo el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo que, como se ha observado, se queda corto para regular el universo de posibilidades que la globalización ha traído a las economías de mercado. En ese contexto conviene acudir a experiencias extranjeras que aporten ideas para el avance del derecho internacional privado laboral colombiano.

Entre esas experiencias destaca la estrategia de la Unión Europea. El Reglamento (CE) 593/2008, conocido como Roma I, es la norma aplicable al contrato de trabajo internacional en todos los Estados miembros (Unión Europea, 2008; Carrascosa, 2023). Su artículo 8 contiene la principal norma de conflicto especializada para los contratos laborales internacionales, construida sobre una utilización escalonada de puntos de conexión que permiten determinar la ley material del caso a partir de criterios objetivos relacionados con el *iter* contractual y la prestación del servicio, y no con la favorabilidad de las normas (Carrascosa, 2023). La disposición persigue, además, evitar el abuso de las cláusulas de elección de ley: dado el carácter asimétrico de las relaciones de trabajo, la imposición de un derecho sustancial podría representar una renuncia del trabajador a derechos que de otra forma le corresponderían. Por ello, el apartado 1 del artículo 8 admite la elección de ley por las partes, pero advierte que esta «no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo» conforme a la ley que habría regido a falta de elección (Unión Europea, 2008, art. 8.1). El precepto comienza

delimitando el concepto de contrato de trabajo a partir del criterio del servicio personal, voluntario y subordinado en beneficio de un tercero, cubriendo también las relaciones laborales de hecho, en fórmula análoga al principio de primacía de la realidad y a la noción de contrato realidad del derecho colombiano. Instrumentos internacionales como la herramienta de evaluación de acuerdos bilaterales de migración laboral de la OIT y la Organización Internacional para las Migraciones (OIT y OIM, 2019) ofrecen, adicionalmente, criterios para que los Estados articulen soluciones convencionales en la materia.

6. CONCLUSIONES

Primera. El ordenamiento jurídico colombiano ofrece a los trabajadores dependientes un régimen protector robusto, anclado en la Constitución de 1991 y desarrollado por el Código Sustantivo del Trabajo, pero concebido desde la perspectiva del trabajo subordinado ejecutado en el territorio nacional, de modo que su aplicación a las relaciones con elementos extranjeros no puede darse por supuesta.

Segunda. El derecho comparado muestra fórmulas más evolucionadas que la colombiana: Argentina extiende su ley a los contratos celebrados fuera del país que se ejecuten en su territorio; España proyecta expresamente su legislación sobre los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, garantizándoles un piso de derechos económicos; y la Unión Europea, mediante el artículo 8 del Reglamento Roma I, ofrece una norma de conflicto especializada con puntos de conexión escalonados y controles frente al abuso de las cláusulas de elección de ley.

Tercera. En Colombia, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha moderado el rigor del principio de territorialidad del artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo mediante dos excepciones —la subordinación ejercida desde el territorio nacional y el pacto de ley colombiana— y ha transitado desde la negación de la autonomía de la voluntad hasta su admisión condicionada a la favorabilidad y al orden público laboral. Subsisten, no obstante, vacíos significativos en materia de seguridad social del trabajador que presta servicios permanentes en el exterior, particularmente en salud y riesgos laborales, cuya cobertura esencialmente territorial exige soluciones convencionales o de aseguramiento internacional.

Cuarta. Se propone, como línea de reflexión futura, exhortar a la Organización Internacional del Trabajo para que, mediante una recomendación, promueva que los Estados faciliten a las partes la fijación, por medio de la autonomía de la voluntad, de la legislación que rija el contrato de trabajo transnacional, acompañada de garantías mínimas irrenunciables que impidan que la elección de ley se convierta en instrumento de renuncia de derechos. Colombia, entre tanto, haría bien en avanzar hacia una norma de conflicto laboral especializada, inspirada en la técnica escalonada del Reglamento Roma I, que dote de seguridad jurídica a empleadores y trabajadores del creciente mercado transnacional de servicios. En la práctica colombiana, una apertura mayor a la autonomía de la voluntad —sea mediante la reforma del artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo o mediante la consolidación jurisprudencial de la línea ya trazada por la Corte Suprema de Justicia— permitiría a los trabajadores colombianos vinculados por contratos internacionales elegir la ley aplicable, con cláusulas de protección mínima garantizadas por el artículo 53 de la Constitución.

REFERENCIAS

- Álvarez Sánchez, M. (2014). *El contrato de trabajo internacional y su regulación en derecho internacional privado español* [Trabajo de grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio institucional RIULL. <https://riull.ull.es>
- Argentina. (1974). *Ley 20.744, Régimen de Contrato de Trabajo*. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Barrero Valencia, I. A., y Anaya Kerguelen, M. I. (2021). *El principio de territorialidad en las relaciones laborales con elementos extranjeros* [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio institucional. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/53872>
- Cardona Rubert, M. B. (2003). Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (9).
- Carrascosa González, J. (2004). Globalización y derecho internacional privado en el siglo XXI. *Anales de Derecho*, (22).
- Carrascosa González, J. (2023). El contrato internacional de trabajo. En A.-L. Calvo Caravaca y J. Carrascosa González, *Tratado de derecho internacional privado*. Tirant lo Blanch.
- Clerc, C. (2013). El derecho internacional privado y los procesos globalizadores. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, 16(32), 15–30.
- Colombia. (1887). *Ley 57 de 1887, Código Civil*. Diario Oficial.

Colombia. (1950). *Decreto Ley 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 27.407.

Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 39.618.

Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Gaceta Constitucional No. 116.

Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral*. Diario Oficial No. 41.148.

Colombia. (2003). *Ley 797 de 2003, por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones*. Diario Oficial No. 45.079.

Corte Constitucional de Colombia. (2008). *Sentencia T-1021 de 2008*. <https://www.corteconstitucional.gov.co>

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (1998, 22 de abril). *Sentencia rad. 10461*.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (2009, 18 de noviembre). *Sentencia rad. 37321*.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (2017, 29 de marzo). *Sentencia rad. 39747*.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (2018). *Sentencia SL1166-2018*.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (2020, 29 de septiembre). *Sentencia rad. 75970*.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Civil. (2021a, 23 de junio). *Sentencia SC2502-2021, rad. 2014-01811-01*.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (2021b, 29 de septiembre). *Sentencia rad. 73599*.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (2024a). *Sentencia SL2265-2024*.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (2024b, 13 de marzo). *Sentencia rad. 88470*.

Díaz, L., y Mercado, S. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Universidad Externado de Colombia.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/dtss/article/view/9383/16283>

España. (1889). *Real Decreto de 24 de julio de 1889, Código Civil*. Gaceta de Madrid.

- España. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado No. 255.
- Goldschmidt, W. (1952). *Sistema y filosofía del derecho internacional privado* (2.^a ed., T. I). Ediciones Jurídicas Europa-América.
- Jaramillo Jassir, I. D. (2015). *Derecho del trabajo en el posfordismo: el proyecto de regulación universal en la globalización económica*. Universidad del Rosario.
- México. (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación.
- México. (1974). *Ley General de Población*. Diario Oficial de la Federación.
- Migración Colombia. (2019). *Boletín anual de estadísticas de flujos migratorios*. Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Concepto 161586*.
- Monroy Cabra, M. G. (2006). *Tratado de derecho internacional privado* (6.^a ed.). Temis.
- Muñiz, J. F. C. (2018). *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores: los retos del derecho del trabajo y de la seguridad social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*. Editorial Reus.
- Murgas Torrazza, R. (2003). Contrato de trabajo transnacional. *Gaceta Laboral*, 9(3), 417–432. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33609305.pdf>
- Ordóñez Penagos, N. R. (2017). Controversias laborales con elementos extranjeros en el derecho colombiano. *Misión Jurídica*, 11(15), 239–260. <https://doi.org/10.25058/1794600X.906>
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado)*.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional para las Migraciones. (2019). *Tool for the assessment of bilateral labour migration agreements*.
- Puig Hernández, C. A. (2014). *Las normas internacionales de la Ley Federal del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/17.pdf>
- Unión Europea. (2008). *Reglamento (CE) 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)*. Diario Oficial de la Unión Europea L 177.
- Verdugo Matés, R. M. (2022). *Las migraciones internacionales entre 1990 y 2010. Análisis de África Occidental a partir de las estadísticas*. <https://www.redalyc.org/journal/586/58671345005/html/>

Zamora, R. (2011). El contrato laboral transnacional y la seguridad social. *Revista Judicial*, (102).
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27680.pdf>