

EL PRINCIPIO DE TERRITORIALIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES CON ELEMENTOS EXTRANJEROS

THE TERRITORIALITY PRINCIPLE IN LABOR RELATIONS WITH FOREIGN ELEMENTS

Maria Isabell Anaya¹
Ingrid Barrero Valencia²

RESUMEN

Este documento contiene una revisión normativa del alcance del principio de territorialidad en Colombia. En él se expone el desarrollo que vía jurisprudencial ha realizado la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral sobre la materia, analizando las principales Sentencias que se han proferido a través de los últimos años y que constituyen el punto de partida para determinar el alcance actual del principio de territorialidad. Brinda nociones básicas sobre los criterios que se deben considerar para efectos de determinar la legislación aplicable en el espacio cuando las relaciones laborales se componen de elementos extranjeros y reclaman la aplicación de una o varias legislaciones.

A partir de lo anterior, se analiza la aplicabilidad teórica y práctica del alcance actual del principio de territorialidad sobre ciertos supuestos, para concluir, con base en este análisis, que la regulación y avances jurisprudenciales son insuficientes frente a las necesidades y realidades que viven las empresas al momento de suscribir contratos revestidos de elementos extranjeros y que como tal se hace necesario que haya un desarrollo conjunto de leyes laborales, de seguridad social y migratorias, lo cual implica propuestas adicionales de regulación y operativas que incluyen también al resto de países.

Palabras claves: Globalización, Jurisdicción, Principio de territorialidad, subordinación, elementos extranjeros, aplicación de la ley en el espacio.

¹ Abogada colombiana especialista en derecho laboral y de la seguridad social de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, con más de 4 años de experiencia en derecho laboral individual, seguridad social y migratorio. Actualmente Asociada del área laboral de la firma de abogados Holland & Knight Colombia S.A.S. Correo: anayam@javeriana.edu.co. ORCID No. <https://orcid.org/0000-0003-3598-7557>

² Abogada colombiana especialista en derecho laboral y de la seguridad social de la Universidad Sergio Arboleda, especialista en derecho de la seguridad social de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, con más de 8 años de experiencia en derecho laboral individual, seguridad social, migratorio, auditorías y due diligence. Actualmente gerente legal laboral y de seguridad social para Deloitte Asesores y Consultores. Correo: barrerovi@javeriana.edu.co. ORCID No. <https://orcid.org/0000-0001-8485-4887>

ABSTRACT

This document contains a normative review of the territoriality principle in Colombia. It also sets out the development of the jurisprudence of the Supreme Court of Justice - Labor Chamber, analyzing the main rulings that have been issued in recent years and which constitute the starting point for determining the current scope of the territoriality principle.

It also provides basic notions on the criteria to be considered for the purpose of determining the applicable legislation in the space when labor relations are composed of foreign elements and claim the application of one or more legislations.

Based on the above, it analyzes the theoretical and practical applicability of the current scope of the territorial principle on certain assumptions, to finally conclude, based on this analysis, that the regulation and jurisprudential advances are insufficient in relation to the needs and realities that companies experience when entering into contracts with foreign elements and that, as such, it is necessary that there be a joint development of labor, social security and immigration laws, which implies additional regulatory and operational proposals that also include all the countries.

INTRODUCCIÓN

La globalización como proceso que implica la interdependencia de mercados con impacto en diversas dimensiones (como la económica, social y cultural), no ha sido ajena a las relaciones laborales, que de la mano de las transformaciones y avances tecnológicos, ha trascendido las fronteras de los países y ha permitido que las relaciones de trabajo se compongan de diversos elementos extranjeros, esto es que las partes, la subordinación o la prestación personal del servicio, esté o provenga de un país diferente al de domicilio, en este caso, Colombia (Ordóñez Penagos, 2017).

Lo anterior se puede evidenciar en el incremento de (i) la movilidad migratoria de trabajadores para prestar un servicio en diferentes países al de su domicilio de forma temporal o permanente o a un empleador con domicilio en un país diferente al del trabajador (Garcés & Molina, 2017) y/o (ii) en la prestación del servicio de forma remota, apoyado en los medios tecnológicos, a una Compañía que no se encuentra establecida en el lugar de domicilio del trabajador.

Tales fenómenos dotan a las relaciones laborales de elementos extranjeros que pueden generar un conflicto de jurisdicciones soportado por el principio de territorialidad por el que se rige cada uno de los países implicados.

El principio de territorialidad materializa el interés superior inherente a cada Estado de exigir el cumplimiento de las normas, en este caso laborales, en el espacio o dentro de su territorio (Murgas Torrazza, 2003), a partir de los elementos que se consagren para su definición y alcance, los cuales, frente a las relaciones laborales actuales pueden resultar estrictos, obsoletos e insuficientes y exigir una reformulación que permita la transnacionalización de las normas laborales de un país para que éste, no se limite a sus fronteras (Jaramillo Jassir, 2015).

En Colombia, el principio de territorialidad se encuentra consagrado en el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que las normas laborales se aplicarán dentro del territorio nacional y a todos sus habitantes sin hacer distinción alguna a su nacionalidad. En una primera lectura del precepto anterior, se infiere que la aplicación de la ley laboral en Colombia es absoluta, ya que no hay lugar a la aplicación de una ley laboral extranjera en el territorio colombiano o a la aplicación de la legislación laboral colombiana por fuera de éste, lo cual, no se compadece con la realidad de las relaciones laborales actuales (Molina, 2017) que contienen elementos extranjeros, y cuya aplicación absoluta, puede derivar en una desprotección del trabajador o en un desincentivo a la contratación o desplazamiento de un trabajador por las diversas cargas operativas o económicas que supone la aplicación de una determinada ley laboral.

Si bien se puede afirmar que con el paso del tiempo, Colombia, al igual que otros países ha flexibilizado y/o interpretado la aplicación del principio de territorialidad a la luz de las normas de derecho internacional privado en concordancia con preceptos de derecho internacional público (Molina, 2017) de tal forma que se ajuste a las relaciones laborales dotadas de elementos extranjeros, también es cierto que la tarea aún no está hecha, y que al interior de cada Estado rige en ocasiones de forma tajante el principio de territorialidad o existen vacíos y posturas contradictorias ante la interpretación misma del postulado.

De acuerdo con el informe anual de flujos migratorios (Migración Colombia, 2019), en Colombia el ingreso de extranjeros ha incrementado en un porcentaje aproximado de 300% entre 2012 y 2018, que si bien gran parte de dicha población está compuesta por nacionales de Venezuela, debido a la situación política, económica y social del vecino país, también se puede evidenciar de forma significativa el ingreso de nacionales de Estados Unidos, Argentina, Brasil, México, Ecuador, Perú, España, entre otros países, con propósito de trabajo.

Para el 2018, siendo titulares de visas de trabajo en Colombia entraron 48.189 extranjeros al país, sin contar a aquellos extranjeros que ingresaron como turistas y que durante su estadía en el territorio nacional fueron titulares de una visa de trabajo u otros tipos de visa que autorizan a trabajar dentro del territorio colombiano como la visa de residente (Migración Colombia, 2019). Así mismo, para dicho año salieron de Colombia al exterior una cifra de 214.059 de nacionales colombianos por motivo de trabajo (Migración Colombia, 2019).

Ahora bien, a tales fenómenos, se debe agregar aquellos que, sin recurrir a la movilidad o migración, se presentan por trabajo a distancia. Así, es frecuente observar como un nacional colombiano puede prestar sus servicios desde el territorio nacional a una compañía extranjera o que un extranjero preste sus servicios desde el exterior a una compañía o empleador establecido en Colombia por medio de herramientas tecnológicas, mediante la implementación del trabajo remoto o a distancia en cualquiera de sus modalidades.

De acuerdo con (Murgas Torrazza, 2003), se pueden presentar los siguientes elementos extranjeros en una relación laboral, que a nuestro juicio son los más relevantes, sin perjuicio de que se puedan llegar a determinar otros adicionales:

1. El empleador nacional que contrata a un trabajador extranjero para que preste sus servicios en territorio nacional.
2. El empleador extranjero que contrata a un trabajador extranjero para que preste sus servicios en territorio nacional.
3. El empleador extranjero que contrata a un trabajador nacional para prestar sus servicios en el extranjero.
4. El empleador extranjero que contrata a un trabajador nacional para prestar servicios en el territorio nacional.
5. El empleador nacional que contrata a un trabajador nacional para prestar sus servicios en el extranjero.

En vista de lo anterior, es apenas evidente que las normas laborales en Colombia no pueden ser ajenas a una realidad presente y en aumento de relaciones laborales dotadas de elementos extranjeros que reclaman la aplicación del derecho laboral colombiano más allá de sus fronteras o la aplicación de la ley laboral extranjera dentro de su territorio.

Ante tal panorama, la interpretación del principio de territorialidad ha evolucionado y la jurisprudencia ha flexibilizado su aplicación a partir de la identificación de los elementos que definen la ley aplicable a determinada relación laboral. No obstante, es frecuente que las partes de la relación laboral desconozcan los avances en esta materia, y recurran a la aplicación rígida del

principio de territorialidad o a fórmulas de arreglo que no se ajustan a la realidad del contrato suscrito.

En esa medida, se hace necesario analizar el desarrollo del principio de territorialidad en Colombia a la luz de las relaciones laborales actuales dotadas de elementos extranjeros, así como determinar la aplicabilidad frente a las diversas variables que se pueden presentar en las mismas.

Lo anterior reviste de importancia, no sólo para efectos de evitar un conflicto de jurisdicciones entre países y continuar haciendo frente a las exigencias que trae el proceso mismo de la globalización y sus ventajas, sino también, como garantía de los derechos laborales de los trabajadores, que ante el desconocimiento del desarrollo del principio de territorialidad y la creencia de su aplicación absoluta pueden ver frustrado y mermado el goce de sus derechos.

Para desarrollar ésta investigación, en el presente artículo de revisión se aplicará la metodología cualitativa de revisión de fuentes originales como investigaciones académicas, estudio de legislación nacional y doctrina para analizar el principio de territorialidad en Colombia.

Por otra parte, se analizará el desarrollo jurisprudencial del concepto de territorialidad, a la luz de los postulados del derecho internacional público y privado, procurando determinar los elementos que definan la aplicación de la ley laboral colombiana en las relaciones de trabajo cuando están provistas de elementos extranjeros. A partir de lo anterior, se hará una selección y recopilación de las principales Sentencias, que, a nuestro juicio, dan respuesta de la ley aplicable a los diferentes escenarios que se pueden presentar en las relaciones laborales actuales, así como se determinarán los vacíos y las posibles soluciones frente a cada uno de ellos.

Del análisis anterior se concluirá: (i) que la consagración normativa del principio de territorialidad en Colombia es absoluta y rígida, (ii) que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia ha morigerado tal aplicación, estableciendo elementos que permiten que la ley laboral extranjera sea aplicada en Colombia y que la ley laboral Colombiana se aplique en el exterior en un esfuerzo importante por ajustarse a una realidad que va en aumento, esto es, las relaciones laborales dotadas de elementos extranjeros, y (iii) que a pesar del desarrollo a nivel nacional, se requiere un esfuerzo conjunto entre países para la expedición de normas de orden público que dicten las directrices en cuanto a la aplicación de las normas laborales frente a esta nueva dinámica.

CAPÍTULO PRIMERO. El principio de territorialidad y su desarrollo a partir de normas nacionales

El principio de territorialidad de las normas surge como aplicación de la soberanía de los Estados y puede tener uno de tres criterios de aplicación (i) absoluto, (ii) parcial o (iii) ecléctico.

El primero de ellos es un criterio rígido, en donde el Estado aplica exclusivamente su Ley en todo el territorio, sin permitir ninguna excepción; por otra parte, el segundo criterio es opuesto al anterior, pues acepta la aplicación de la Ley extranjera, y el tercero, llamado mixto o ecléctico, combina los dos anteriores y se caracteriza por la aplicación de la Ley extranjera en determinadas circunstancias y por la celebración de acuerdos y tratados internacionales para casos específicos (Díaz, 2004).

En Colombia, la aplicación del principio de territorialidad se desarrolla a partir de la Constitución Política, que consagra que para los nacionales y extranjeros, las normas aplicables en el territorio colombiano son aquellas determinadas en el país, las cuales, son de obligatorio cumplimiento³; específicamente. De forma particular, el artículo 9 de la Constitución Política señala que “*Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia...*”, a partir de lo cual se establece que, bajo la soberanía del Estado se deben regir todas las relaciones que se desarrollan en el territorio colombiano⁴.

Consecuentemente, mediante los artículos 100⁵ y 101⁶ de la Constitución Política, no se consagra

³ Constitución Política, Artículo 4. La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la Ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.

Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades

⁴ Corte Constitucional, T 1157 de 2000, El principio de la territorialidad de la ley es consustancial con la soberanía que ejercen los Estados dentro de su territorio; de este modo cada Estado puede expedir normas y hacerlas aplicar dentro de los confines de su territorio. El mencionado principio se encuentra morigerado con las siguientes excepciones: i) los colombianos residentes o domiciliados en el extranjero permanecerán sujetos a la ley colombiana, en lo relativo al estado civil, a su capacidad, a la determinación de derechos y obligaciones de familias, en la medida que se trate de ejecutar actos que deban tener efectos en Colombia; ii) todo lo concerniente a los bienes, en razón de que hacen parte del territorio nacional y se vinculan con los derechos de soberanía, se rigen por la ley colombiana, a partir de la norma contenida en el art. 20 del Código Civil, que aun cuando referida a los bienes en cuya propiedad tiene interés o derecho la Nación es aplicable, en general, a toda relación jurídica referida a los bienes ubicados dentro del territorio nacional; iii) la forma de los instrumentos públicos se determina por la ley del país en que hayan sido otorgados.

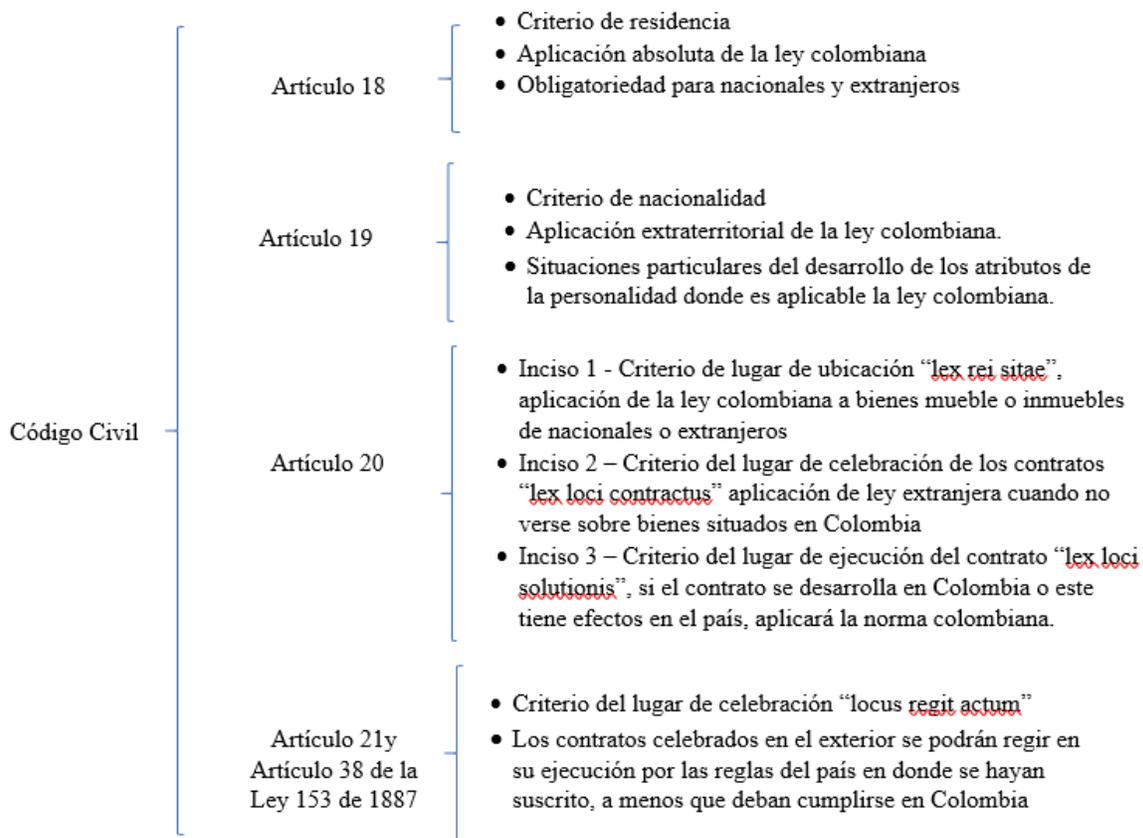
⁵ Constitución Política, Artículo 100. Los extranjeros disfrutará en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. No obstante, la ley podrá, por razones de orden público, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinados derechos civiles a los extranjeros.

Así mismo, los extranjeros gozarán, en el territorio de la República, de las garantías concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley

⁶ Constitución Política, Artículo 101. Los límites de Colombia son los establecidos en los tratados internacionales aprobados por el Congreso, debidamente ratificados por el Presidente de la República, y los definidos por los laudos arbitrales en que sea parte la Nación. Los límites señalados en la forma prevista por esta Constitución, sólo podrán modificarse en virtud de tratados aprobados por el Congreso, debidamente ratificados por el Presidente de la República. También son parte de Colombia, el subsuelo, el mar territorial, la zona contigua, la plataforma continental, la zona económica exclusiva, el espacio aéreo, el segmento de la órbita geoestacionaria, el espectro electromagnético

distinción sustancial entre los extranjeros y los nacionales, por el contrario, se determina la aplicabilidad de la misma normativa en ambos casos bajo el marco de los límites territoriales del país en donde regirán las normas que se dicten independientemente de si éstas recaen sobre nacionales y extranjeros.

Por su parte, mediante los artículos 18, 19⁷, 20 y 21 del Código Civil Colombiano se desarrolla el principio de territorialidad, pues a través de estas normas se hace énfasis en el criterio de aplicación absoluta del mismo, con base en conceptos como residencia, nacionalidad, lugar de ubicación de los bienes (*Lex rei sitae*), lugar de celebración de los contratos (*Lex loci contractus*) y lugar de ejecución del contrato. La Superintendencia de Sociedades en Oficio 220-201641 del 14 de septiembre de 2017, señaló en su concepto las características referentes a estos criterios, así:



*Esquema de creación de las autoras

y el espacio donde actúa, de conformidad con el Derecho Internacional o con las leyes colombianas a falta de normas internacionales.

⁷ Código Civil, Artículo 19, "<EXTRATERRITORIALIDAD DE LA LEY>. Los colombianos residentes o domiciliados en país extranjero, permanecerán sujetos a las disposiciones de este Código y demás leyes nacionales que reglan los derechos y obligaciones civiles:

1o) En lo relativo al estado de las personas y su capacidad para efectuar ciertos actos que hayan de tener efecto en alguno de los territorios administrados por el gobierno general, o en asuntos de la competencia de la Unión.

2o) En las obligaciones y derechos que nacen de las relaciones de familia, pero sólo respecto de sus cónyuges y parientes en los casos indicados en el inciso anterior".

Por otra parte, el Código de Comercio en su artículo 869⁸ determina que las relaciones de naturaleza comercial se regirán por la ley colombiana, aplicando así de manera rígida el principio de territorialidad y nuevamente sometiendo las relaciones comerciales a las normas colombianas, siguiendo los criterios de aplicación de la territorialidad de las normas de conformidad con los parámetros civiles.

Así las cosas, si bien las normas civiles y comerciales por su antigüedad han determinado algunos lineamientos generales aplicables desde el punto de vista contractual, en materia laboral, es a través del artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo, que se efectúa la regulación del principio de territorialidad en la materia al determinar que “*el presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad*”, estipulando así que las relaciones laborales en Colombia, estarán sometidas a la legislación colombiana, en principio sin consideración de diferentes factores tales como que el trabajador sea extranjero, las actividades se desarrollen en Colombia pero se presten servicios al exterior, que la relación laboral se preste en varios países, entre otras alternativas que se han generado producto de la globalización y los avances tecnológicos.

Ante una interpretación exegética del artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo, es evidente que este no permite aplicar una norma diferente a la colombiana, y es por esto que el desarrollo jurisprudencial ha sido fundamental, pues en desarrollo de las normas constitucionales así como de los preceptos de derecho internacional privado (regulación en materia civil y comercial anteriormente citada) y público, la aplicación territorial de las normas laborales han avanzado a una postura intermedia, pues no rechaza la posibilidad de relaciones laborales regidas por leyes extranjeras en su territorio, pero tampoco adopta una postura extrema, es decir, la aplicación de la ley laboral extranjera en su jurisdicción, sin restricciones (Garcés & Molina, 2017), como lo veremos en el siguiente capítulo.

Es por todo lo anterior, que la aplicación del principio de territorialidad inicialmente se tomaba de forma rígida (análisis exegético), no obstante, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral de Colombia han morigerado la aplicación territorial de las normas con la finalidad de ajustarse a los desafíos propios que la casuística conlleva.

Finalmente, y en lo que compete a la materia laboral el ejercicio de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral Colombiana ha marcado el análisis jurídico para articular las normas creadas bajo el criterio absoluto a los diversos modelos de trabajo que se están desarrollando y que responden al proceso de globalización actual (Garcés & Molina, 2017), y que incluso en vigencia de la pandemia por la “Covid19”, ha generado cuestionamientos sobre el lugar de prestación de servicios por parte de los trabajadores quienes se han movido entre ciudades y países con mayor frecuencia, en vigencia de la relación laboral, y sin que el sitio en el que se haya contratado o el lugar donde ejecute sus servicios sea el criterio principal y diferenciador que defina la ley aplicable.

⁸ Código de Comercio, Artículo 869. <ejecución de contratos celebrados en el exterior con cumplimiento en Colombia>. La ejecución de los contratos celebrados en el exterior que deban cumplirse en el país, se regirá por la ley colombiana.

CAPÍTULO SEGUNDO. Análisis del desarrollo del principio de territorialidad por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia y los criterios relevantes para su aplicación

Teniendo en cuenta la rigidez de las normas laborales frente a la aplicación del principio de territorialidad, como se refirió en el capítulo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado este principio, acercándolo a la realidad de las relaciones laborales, que con el paso de los años tienen mayor influencia de elementos extranjeros, lo cual implica que varias legislaciones reclamen su aplicación según los criterios que definen el alcance del principio de territorialidad.

A partir de lo anterior, se hace necesario analizar los criterios que han sido identificados por dicha Corporación a lo largo del tiempo para definir la aplicación del principio de territorialidad en las relaciones laborales dotadas de elementos extranjeros. Estos criterios son los siguientes:

1. Criterio *Lex Loci Solutionis* y *Lex Loci Contractus*

El primer criterio, *Lex Loci Solutionis* y *Lex Loci Contractus* se ha analizado bajo la perspectiva civil y ha sido armonizado con la normativa laboral por parte de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral de acuerdo con cada caso evaluado.

Uno de los primeros pronunciamientos que desarrolló el principio de territorialidad, se dio el 9 de abril de 1959, mediante ponencia del Magistrado Jorge Vélez García, quien analizó de forma exegética lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, determinando que “*habiendo sido rendido tal servicio en el país colombiano, era de rigor aplicar la legislación colombiana debido a su vigencia territorial casi absoluta...*”, acogiendo así el criterio de “*lex loci solutionis*”, que aplica la legislación laboral del país donde se ejecuta el contrato de trabajo. Dicha postura fue reafirmada posteriormente en varias Sentencias⁹ de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

No obstante, mediante Sentencia del 29 de julio de 1982 (Radicado No. 6551), esta Corporación manifestó acoger la postura de “*lex loci contractus*” mediante el cual, se aplica la legislación del país donde se celebre el contrato de trabajo, basado en el principio “*locus regit actum*” que de acuerdo a este pronunciamiento es el que se establece en derecho laboral. No obstante, esta fue una postura aislada y que no tuvo eco en esta Corporación.

Mediante estas sentencias y pronunciamientos, se puede evidenciar cómo la aplicación de la ley laboral colombiana era absoluta y no tenía en cuenta que las relaciones laborales podían tener diversos elementos extranjeros que requerían de un análisis más profundo, que a su vez, salvaguardara los derechos de los trabajadores. No obstante, fue una postura acorde al momento económico-social, donde era escasa la movilización de trabajadores entre países, el trabajo a distancia, así como la existencia de compañías multinacionales que tuvieran vínculos con varios trabajadores en diversos países.

⁹ Sentencias del 23 de mayo de 1970, Magistrado Ponente Reynaldo Arciniegas; del 23 de julio de 1974, Magistrado Ponente Miguel Ángel García B. y del 29 de julio de 1982, Magistrado Ponente Jerónimo Argáez Castillo, Radicación 6551.

Por lo tanto, solo a partir de 1987, mediante el fallo del 17 de febrero de ese año, Radicación No. 0692, Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio, se acogió una postura relativa, la cual fue reiterada en la decisión del 18 de julio de 1989, señalando que *“La aplicación exegética de la tesis del lex loci solutionis (...) conlleva a situaciones de desamparo para el trabajador, como lo sería el tener que recurrir a la legislación de los distintos países donde laboró para reclamar sus derechos, lo que es engorroso por motivos de dinero y distancias (...)”*

En esa medida, la Corporación se pronunció en el caso en contra de la Flota Mercante Gran Colombiana (Sentencias de fecha 7 de febrero de 1987, 29 de julio de 1992, 5 de mayo de 1995), al considerar que el principio *“Lex Loci Solutionis”* no es absoluto, pues reconoce que existen algunas excepciones en su ámbito de aplicación, lo que permite que la legislación colombiana siga aplicándose a pesar de la ausencia de la ejecución del contrato laboral en Colombia.

Así las cosas, a partir de la Sentencia anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia morigeró su posición bajo la cuál debía aplicarse el criterio absoluto del principio de territorialidad y comprendió que el mismo debe analizarse de acuerdo a cada caso particular, permitiendo incluso la aplicación de la ley laboral extranjera para proteger los derechos de los trabajadores y zanjando de manera preliminar la discusión del primer criterio de este capítulo, respecto de la regla aplicable a las relaciones laborales con elementos extranjeros.

A partir de ello, se evidenciará cómo la Corporación comienza a incluir otros criterios que deben ser analizados y que pueden coexistir para efectos de determinar la aplicación de la ley laboral colombiana a una relación laboral dotada de elementos extranjeros.

2. Temporalidad y accidentalidad en la ejecución del contrato

En desarrollo de su postura relativa frente a la aplicación del principio de territorialidad, la Corporación introdujo un criterio relevante a la hora de establecer la ley laboral que rige una determinada relación laboral: la temporalidad y accidentalidad en la ejecución del contrato de trabajo. En esa medida, la Corporación manifestó que la ejecución temporal o accidental de un contrato de trabajo en Colombia o en el extranjero, no se traduce en la aplicación inmediata de la ley laboral colombiana o extranjera respectivamente, lo cual, representó un gran avance en esta materia ya que los trabajadores están cubiertos por una misma ley laboral sin perjuicio de que ejecute temporalmente sus funciones en otro país.

En ese orden de ideas, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 22 de abril de 1998, Radicación 10461, Magistrado Ponente Francisco Escobar Henríquez, señaló que la ley laboral aplicable será la colombiana, cuando, basado en un criterio de temporalidad o accidentalidad, el trabajador preste sus servicios en el exterior, pues *“la teoría “lex loci solutionis” (...) no puede ser llevada al extremo de entender que la respectiva relación de trabajo queda automáticamente excluida de la regulación de la ley laboral colombiana, en lo que hace a los servicios prestados en el exterior”*.

Por otra parte, la Sentencia SL 42741 de 2013, en la cual se analiza la prestación de servicios por parte de un nacional colombiano en Estados Unidos, refiere, retomando Sentencias que ya se han

analizado en este escrito, que *“un contrato celebrado en el Estado de Nueva York, bajo las leyes de dicho Estado, en moneda extranjera y con pago a través de banco extranjero, que se ejecutó en el extranjero y ocasionalmente en Colombia, ciertamente no está regido por esta última circunstancia por la ley colombiana”* (subrayado fuera del texto original), reafirmando así que el principio *Lex Loci Solutionis* no es de aplicación exegética y absoluta en Colombia.

Estos pronunciamientos son relevantes en la medida en que los trabajadores y empleadores tienen seguridad jurídica en cuanto a la aplicación de la ley laboral colombiana, pues a pesar de que ejecute y desarrolle temporalmente sus funciones en un país diferente a Colombia, debe analizarse los aspectos particulares del caso flexibilizando así lo dispuesto en el primer criterio estudiado.

En esa medida se evidencia la materialización de la flexibilización del criterio de *Lex Loci Solutionis* pues la sola ejecución del contrato de trabajo en un determinado país, no define la ley laboral aplicable a la relación de las partes, pues dicha ejecución puede ser meramente transitoria o accidental, bajo lo cual, se le aplica es la ley del país donde ejecuta sus actividades de forma permanente o habitual.

3. Acuerdos de voluntades respecto de la ley Aplicable

Con la flexibilización del criterio *Lex Loci Solutionis* se analizó otro criterio relevante para determinar la legislación laboral aplicable a una relación de trabajo: el alcance de los acuerdos de voluntades respecto de la ley laboral que rige la misma. Inicialmente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 22 de abril de 1998, Radicación 10461, Magistrado Ponente Francisco Escobar Henríquez, señaló que las partes no podían determinar la norma aplicable, pues el asunto trata sobre un problema de soberanía donde *“los contratantes carecen de la potestad de convenir que quedan cobijados o excluidos del estatuto laboral colombiano”*, determinando así, una restricción al acuerdo de voluntades de los contratantes para definir la ley aplicable a su relación laboral.

No obstante, mediante Sentencia del 25 de noviembre de 2008, radicación 29650, que retoma lo dispuesto en la Sentencia de casación del 19 de mayo de 2003, radicación 20429, la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló que si bien la intención primigenia de la norma laboral es que *“todo servicio subordinado queda sometido a la Constitución y a las leyes nacionales, y, al contrario, todo servicio prestado en el exterior está excluido de la aplicación de la ley laboral nacional”*, la jurisprudencia se ha encargado de moldear esta postura absoluta permitiendo que bajo circunstancias especiales sea aceptable el acuerdo frente a la aplicación de normas diferentes a las colombianas, siempre que no contradigan o trasgredan la norma local.

Esta alternativa se aplica con el caso de la “Corporación Andina de Fomento – CAF” donde previamente la Corte Suprema había fallado aceptando que era viable aplicar los reglamentos internos de la entidad como persona de derecho público internacional, determinando que, *“cuando habitantes nacionales prestaran servicios a Misiones Diplomáticas de otros países, y existiera controversia laboral, es procedente su conocimiento bajo las leyes extranjeras si se acreditare sometimiento a las normas laborales del país contratante”*¹⁰ (subrayado fuera del texto original). Bajo el análisis de este caso, el pronunciamiento de la Corporación genera seguridad jurídica para

¹⁰ Corte Suprema de Justicia, Sentencia Rad. 32096 del 2 de septiembre de 2008

el empleador y el trabajador en el tratamiento la relación laboral, pues permite para las personas de derecho público internacional, fijar las reglas de la relación laboral en el marco de sus reglamentos internos, bajo las normas del país contratante y que en el marco de los criterios analizados, es válido el acuerdo de las partes y lo que hayan señalado los reglamentos sobre la norma laboral aplicable.

En ese mismo sentido, mediante Sentencia SL 37321 de 2009, la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se refiere a la posibilidad de pactar la aplicación de normas laborales extranjeras siempre que estas sean más favorables que las normas nacionales, situación que también debe ser revisada por el juez ya que las normas laborales son de orden público. En torno a ello, la Corporación determina que *“no se excluye la posibilidad de estudio de situaciones especiales en las cuales la atención de lo pactado por las partes del contrato de trabajo no represente una contradicción frente a las normas vigentes en el país o una trasgresión de las mismas, pues es admisible que dentro del respeto a ellas, se incluyan pactos derivados de la aplicación de legislaciones foráneas que no vulneren los principios y preceptos propios de la nuestra. (...) y solo son admisibles los pactos entre las partes que se ajusten a los postulados de la misma o mejoren las condiciones que ella contempla como elemento mínimo protector del empleado.”* (subrayado fuera de texto).

Ahora bien, mediante Sentencia SL0240-2017, rad. 39747 se señala que, si se acuerda expresamente que los servicios prestados por un trabajador en el exterior no se tengan en cuenta en Colombia para fines de salario o de prestaciones sociales esa estipulación es lícita, pues desarrolla los postulados de autonomía de la voluntad, buena fe y lealtad, y por tanto no le es dable a ninguna de las partes rebelarse contra ella ni desconocerla. Es así como, otro componente de la aplicación del principio de territorialidad es el entendimiento del marco práctico en el que el trabajador preste sus servicios pues como lo señalo la Sentencia anterior, es preciso revisar otros componentes de la relación laboral, entre ellos los acuerdos que se suscriben y donde la norma laboral colombiana es aplicable a actividades desarrolladas en el exterior siempre que así lo determinen las partes.

Finalmente, en la Sentencia SL-3667 de 2020, se hace referencia a los acuerdos entre las partes determinando que si se pactó expresamente que el contrato de trabajo se registraría por las «leyes colombianas» aun cuando se ejecutaran los servicios en el exterior, este acuerdo es plenamente válido y ata a las partes frente a las acreencias que recibirá el trabajador.

En esa medida, se abre la puerta al análisis de los acuerdos de voluntades suscritos entre las partes respecto de la ley laboral a su relación de trabajo. Luego, de acuerdo con los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, a un contrato de trabajo ejecutado en Colombia, le puede ser aplicable una ley laboral extranjera, si ello fue acordado entre las partes, siempre que dicha ley no transgreda el mínimo de derechos y garantías que consagra la ley laboral colombiana.

Ello constituye un punto relevante, en la medida que permite que haya aplicación de la ley laboral extranjera en territorio colombiano, bajo condiciones que son aceptables y a todas luces favorables a los trabajadores, como lo es que la ley laboral extranjera no contravenga los derechos mínimos laborales en Colombia, con lo cual, se evidencia una flexibilización frente al principio de territorialidad, el cual en sus inicios, no contemplaba la aplicación de leyes extranjeras en territorio

colombiano y viceversa.

4. Continua subordinación de la relación laboral desde Colombia.

Consecuentemente y bajo la evolución del principio de territorialidad que ha desarrollado la Corte, se identifica otro criterio de análisis como lo es la subordinación como elemento determinante que configura una relación de trabajo en Colombia. En esa medida, mediante la Sentencia SL4085-2017¹¹, radicación 46856, reiterada en Sentencia SL 1976 de 2018, la Corte Suprema de Justicia, señaló que la ley laboral aplicable será aquella del lugar desde donde se ejerza materialmente el poder subordinante del empleador.

Por lo tanto, con esta Sentencia se da un cambio en la interpretación del principio “*Lex Loci Solutionis*” ya que no solo se debe hacer énfasis en el lugar de ejecución del contrato sino en el lugar de donde proviene el poder subordinante del empleador aunado a las particularidades propias del caso que pueden conllevar a la aplicación de otra norma o la normativa Colombiana, pero no necesariamente por la aplicación directa de la teoría del primer criterio sino por la casuística desarrollada en el caso en donde se incluye el acuerdo de las partes.

El desarrollo del criterio de continua subordinación desde Colombia, se analiza la Sentencia SL0240-2017, rad. 39747 y la Sentencia 5291 de 2018 , que señala que en caso de aplicación de la ley en el espacio “*la legislación colombiana no se aplica a servicios prestados en el exterior, salvo que sea inequívoca la continuidad de la subordinación desde Colombia o que las mismas partes dispongan expresamente el sometimiento a la legislación colombiana durante ese lapso, caso en el cual el empleador contrae un deber cuya fuente es su propia voluntad, sin que nada impida que se obligue a ello, preservándose así los principios de autonomía de la voluntad, buena fe y lealtad*”.

Consecuentemente, mediante la Sentencia SL 1099 de 2019¹², la Corte señaló que, si es inequívoca la continua subordinación de la relación laboral por Colombia la norma aplicable es la colombiana, aun cuando se haya pactado la aplicación de otras normas, pues a partir del análisis desplegado en esta sentencia, se concluye que si bien era aplicable la norma extranjera, pues, el trabajador se había desplazado a otros países y las funciones se habían desarrollado en ellos, para la Corte, la subordinación siempre estuvo atada a Colombia, tanto así que en la documentación que sirvió como prueba se dejó constancia que el empleador era la entidad colombiana¹³.

¹¹ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL4085-2017/46586 de marzo 22 de 2017

¹² En este caso se analizaron como base del fallo las transferencias del empleado donde se evidenciaba la subordinación jurídica desde Colombia aunado a que consideró que al haberse realizado cotizaciones al fondo privado de pensiones Skandia, se podía concluir que de forma inequívoca que se continuó ejerciendo la subordinación desde Colombia, punto que es cuestionable si se llega a algún acuerdo con el trabajador para conservar sus aportes al sistema de seguridad social en pensiones

¹³ Ahora bien, un cuestionamiento que salta a la luz es la importancia del cabal entendimiento de la documentación que se firma entre las partes, pues de la traducción que se hizo de los documentos que habían sido firmados, se encontraba un “*secondment agreement*” que al traducirse quedó redactado como “Acuerdo de Cesión” cuando este tiene también como traducción “Acuerdo de desplazamiento”. Claramente esta situación que pareciera menor, afectó el desarrollo del proceso, pues el Tribunal consideró que se trataba de una cesión de empleador determinando que no era aplicable la norma nacional y bajo el criterio de la Corte (sin que analizará el alcance de la traducción) concluyó que el documento no correspondía a una cesión sino a un traslado de la facultad de subordinación. De allí que sea un elemento relevante, que la documentación que se suscriba con trabajadores extranjeros o colombianos que se

Finalmente, evidenciamos que en pronunciamientos recientes confluyen los cuatro criterios anteriormente revisados, un ejemplo de esto es la Sentencia SL 1371 de 2019, donde la Corte Suprema refirió que no solo basta analizar los extremos contractuales de la relación laboral, sino también el alcance práctico de tales normas, pues no basta con presumir que los acuerdos a los que se llega con el trabajador buscan desconocer la aplicación de la norma colombiana sino también, que por el desarrollo de los negocios de la empresa, la persona puede ejecutar funciones bajo otro tipo de contrato en el exterior y conservar la vinculación en Colombia, sin que por el mero hecho de que el contrato colombiano este suspendido signifique que en el contrato suscrito en otra jurisdicción este cubierto por la norma colombiana, pues “no resultaría lógico ni humanamente posible, dada la distancia geográfica que existe entre uno y otro lugar donde debían ejecutarse en parte las labores contratadas”¹⁴, presumir que existían dos relaciones laborales simultáneas.

De conformidad con las Sentencias revisadas, puede concluirse que, la Corte ha adoptado una posición mixta o ecléctica en el análisis del principio de territorialidad en materia laboral, determinando varios criterios que deben tenerse en cuenta al momento de definir las normas que rigen una relación de trabajo, frente a lo cual, consideramos que el criterio determinante es que se aplicará la norma del lugar de donde provenga la subordinación, pudiendo analizarse otros criterios auxiliares cómo lo son (i) el lugar de ejecución del contrato, (ii) la accidentalidad y la temporalidad de la ejecución de sus funciones y (iii) el acuerdo de voluntades entre las partes.

No obstante, si bien la Corte ha modificado su posición frente a la aplicación del principio de territorialidad, cabe cuestionarse si es suficiente el desarrollo jurisprudencial o si por el contrario se requiere una norma que reglamente el tratamiento de relaciones laborales dotadas de elementos extranjeros, pues como lo hemos abordado a través de este escrito, es evidente la inseguridad jurídica a la que se encuentran sometidos empleadores y trabajadores, pues al iniciar la relación o desplazamientos entre países, las partes no se cuestionan acerca de la normativa aplicable sino que estos aspectos se ven expuestos cuando se presentan conflictos entre las partes, los cuales no cuentan con una determinación o pronunciamiento uniforme que permita determinar cómo serán resueltos.

Finalmente, es importante advertir que, a pesar de considerar que la Jurisprudencia colombiana ha flexibilizado la interpretación del principio de territorialidad para dar respuesta algunas relaciones de trabajo dotadas de elementos extranjeros, lo cierto es que ello no evita totalmente un conflicto de jurisdicciones, pues cada país puede seguir exigiendo la aplicación de sus leyes laborales amparado en la territorialidad absoluta. En esa medida, la solución a ello supone no sólo de esfuerzos individuales, sino de esfuerzos conjuntos, a través de la expedición de normas de derecho internacional público (Garcés & Molina, 2017), que lejos de universalizar las leyes laborales o eliminar el principio de territorialidad, establezca los elementos definitorios para aplicar la ley de determinado país.

desplacen al exterior conste en idioma español o a doble columna, pues esto permitirá que el entendimiento de las partes y de las autoridades sea más preciso y que esto no sea objeto de debate, siempre y cuando obedezca a la realidad.

¹⁴ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 1371 de 2019, MP. Gerardo Botero Zuluaga

CAPITULO TERCERO. APLICABILIDAD TEÓRICA Y PRÁCTICA DEL PRINCIPIO DE TERRITORIALIDAD EN COLOMBIA A LAS RELACIONES LABORALES DOTADAS DE ELEMENTOS EXTRANJEROS

Como se pudo evidenciar en el capítulo anterior, el principio de territorialidad ha sido objeto de desarrollo y evolución jurisprudencial, lo cual ha morigerado la aplicación rígida de la ley laboral en el espacio, para responder a aquellas relaciones laborales, donde las partes y sus elementos esenciales, pueden darse o provenir de países diferentes, constituyéndose en una tendencia que va en aumento.

En esa medida, se permite que la ley laboral colombiana se aplique por fuera del territorio de Colombia, y que la ley extranjera se aplique dentro del territorio colombiano, si se llegan a dar aquellos criterios que se han desarrollado jurisprudencialmente para identificar la ley laboral aplicable en el espacio.

Es por esto, que, en el presente capítulo, con base a los criterios determinantes identificados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia Colombiana, se buscará responder desde el punto de vista teórico a ciertas supuestos de hecho, en las que una de las partes o los elementos esenciales de la relación laboral, será o provendrá un país diferente a Colombia. Por otra parte, se analizará desde el punto de vista práctico la viabilidad, los límites, las dificultades, riesgos y soluciones ante la aplicación de la ley laboral colombiana o extranjera en tales supuestos de hecho.

3.1 LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DE FORMA TEMPORAL O PERMANENTE EN COLOMBIA A EMPLEADORES CON DOMICILIO EN COLOMBIA

Parte de los efectos del proceso globalización, es la facilidad de conexión aérea y terrestre entre diversos países, que tiene como consecuencia a su vez, el aumento en la movilización de personal de trabajadores que permite que empresas exclusivamente locales o que hagan parte de un grupo empresarial con presencia en distintos países, contraten mano de obra extranjera de forma temporal o permanente en Colombia.

Así, de acuerdo con los flujos migratorios, es evidente como en Colombia cada año ha aumentado considerablemente la entrada de personal extranjero por motivos de trabajo.

Para este supuesto de hecho, es decir, trabajadores extranjeros que prestan sus servicios en Colombia a un empleador local, la respuesta inicial frente al principio de territorialidad, sería una aplicación literal, esto es, a todos aquellos nacionales o extranjeros que ejecuten labores dentro del territorio colombiano, se aplicará la ley laboral colombiana.

No obstante, y sin perjuicio de que ello sea aplicable en un gran porcentaje de relaciones laborales, porque así las partes lo pacten o porque efectivamente la subordinación proviene del empleador en Colombia, tal hecho no se compadecería y no respondería a aquellos casos que en la actualidad cobran fuerza: las asignaciones temporales.

Las asignaciones temporales implican la modificación en el lugar de trabajo del trabajador, a un país diferente para prestar sus servicios a un empleador diferente a aquel con el cual celebró inicialmente su contrato de trabajo. Ello sucede con frecuencia en el caso de los grupos empresariales o multinacionales, en los que movilizan personal de un país a otro, para que estos trabajadores desarrollen o exploten con su experiencia un área determinada del negocio.

En estas situaciones de hecho, con frecuencia se llegan a diversas fórmulas de arreglo en el que se suspenden los contratos de trabajo del exterior y se suscribe un nuevo contrato con la empresa colombiana en la que se cumple con toda la normatividad laboral. No obstante, tal como se señaló en el punto anterior, la aplicación del principio de territorialidad ha sido morigerada, permitiendo la aplicación de ley laboral extranjera dentro del territorio colombiano, siempre y cuando se presenten los criterios que han sido señalados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y que se expusieron anteriormente.

De acuerdo con lo anterior, y con base en la Sentencia SL4085-2017¹⁵ de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, constituye una expresión del poder subordinante, el traslado o la movilización del trabajador de un país a otro, ya sea para prestar un servicio en favor de una compañía diferente a ésta como empleador. En esa medida, bajo tal sentencia, se analizan dos criterios para determinar la ley aplicable, el primero, el lugar de donde proviene la subordinación y el segundo, la temporalidad de sus funciones en otro país.

Bajo tal entendido, es viable que las partes, esto es, el trabajador extranjero y la empresa extranjera, siempre que lo estimen conveniente, continúen aplicando la ley laboral extranjera por la cual se rigió el contrato inicialmente, sin que sea necesario suspender el mismo o suscribir otro tipo de fórmulas de arreglo.

Ahora bien, frente a esta hipótesis cabe resaltar que las normas migratorias han avanzado en este sentido, y permiten que, un extranjero preste sus servicios en Colombia sin que para ello sea necesario la suscripción de un contrato de trabajo con una empresa local.

En esa medida, la Resolución No 6045 del 2 de agosto de 2017 expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores, por medio de la cual se dictan disposiciones de visas, en su artículo 10¹⁶ consagra que los extranjeros pueden solicitar una visa tipo V, cuando deseen visitar el territorio nacional sin la intención de establecerse en el mismo. El numeral 14 del mencionado artículo establece que podrá solicitar visa de visitante, aquel extranjero que en virtud de una transferencia intracorporativa de personal, ocupe cargo en una empresa que tenga presencia de igual forma en el exterior, lo cual se ajusta al supuesto de hecho del

¹⁵ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL4085-2017/46586 de marzo 22 de 2017

¹⁶ Resolución 6045 de 2017. Artículo 10. DESTINATARIOS Y ALCANCE DE LA VISA TIPO “V”. El Ministerio de Relaciones Exteriores podrá otorgar la visa tipo “V” al extranjero que desee visitar una o varias veces el territorio nacional, o permanecer temporalmente en él sin establecerse, para desarrollar alguna de las siguientes actividades:

(...)

14. Ocupar cargo en una sede en Colombia de una compañía con presencia en el exterior, en virtud de transferencia intracorporativa de personal.

presente capítulo, en cuanto a la temporalidad y a la presencia de dos compañías que, si bien pueden ser parte de un grupo empresarial, tienen personería jurídica distinta.

Lo particular en cuanto a este tipo de visa, es que, en la misma, se establece de forma clara que (i) el extranjero no tiene la intención de establecerse en Colombia, tal como sucede en las asignaciones temporales- a pesar de que la misma se puede expedir con una vigencia de hasta 2 años- y que (ii) la ejecución de sus labores en Colombia se da en virtud de una transferencia intracorporativa de personal. Dentro de los requisitos para solicitar este tipo de visa¹⁷, no se exige la presentación de contrato de trabajo o el formato de resumen de contrato en el que se detallan las condiciones de trabajo, pues precisamente, tal tipo de visa permite que no exista un vínculo directo entre la Compañía local y el trabajador extranjero, y sólo requiere acreditar (i) la solvencia económica de cualquiera de las dos Compañías, (ii) que existan compromisos específicos en materia de entrada o presencia temporal de personas de negocios entre ambos países, lo cual, restringe su aplicación ya que Colombia no ha suscrito este tipo de instrumentos con todos los países y (iii) la presentación de un seguro médico internacional el cual lo cubrirá durante su estadía en Colombia.

Es importante resaltar que tal categoría de visa, es diferente a aquellos casos en los que, como se mencionó al inicio del capítulo, constituye iniciativa de la empresa la contratación de personal extranjero o que, a pesar de venir de una compañía del exterior, se pretende iniciar una relación laboral a largo plazo con la Compañía en Colombia, caso en el cual, se debe aplicar a una visa de trabajo tipo M en la cual, es claro que aplican todas las disposiciones en materia laboral en Colombia.

Así las cosas, como se puede observar, el desarrollo del principio de territorialidad, e incluso la normativa migratoria, permiten que un extranjero ejecute o desarrolle sus actividades y labores dentro de territorio colombiano en virtud de una asignación temporal, sin que por ese sólo hecho su estadía dentro del mismo deba regirse por las leyes colombianas, pues como ya se pudo evidenciar, el extranjero puede ejecutar sus labores sin la necesidad de que por el sólo hecho de que sea dentro del territorio nacional, apliquen las normas laborales colombianas.

3.2 LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS/COLOMBIANOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DE FORMA TEMPORAL O PERMANENTE EN EL EXTERIOR A EMPLEADORES CON DOMICILIO EN COLOMBIA

Frente a esta hipótesis se pueden dar dos situaciones de hecho:

(i) la primera de ellas corresponde a una asignación temporal, en esta ocasión, es una empresa colombiana quien envía al exterior a un trabajador extranjero o nacional, a que explote o desarrolle una unidad de negocio en otra empresa que puede ser parte de un mismo grupo empresarial. En esta situación de hecho, al igual que en el punto anterior, se extendería la ley laboral colombiana, a pesar de que el contrato se esté ejecutando por fuera

¹⁷ Resolución 6045 de 2017. Artículo 10. PARÁGRAFO 1o. La actividad del numeral 14 solo se autorizará cuando en el marco de instrumentos internacionales vigentes existan compromisos específicos en materia de entrada o presencia temporal de personas de negocios.

del territorio colombiano, pues se parte del criterio de que su transferencia o su asignación temporal, tiene origen en el poder subordinante del empleador en Colombia.

En estos casos, por su temporalidad, no hay inconvenientes o dificultades, ya que las obligaciones del empleador se pueden cumplir a cabalidad en Colombia tanto en materia laboral como en seguridad social.

(ii) una segunda hipótesis parte de aquellos extranjeros o colombianos que son contratados por una empresa colombiana, pero ejecutan sus labores de forma permanente y/o definitiva en el exterior, entre otras razones, porque sus labores no requieren de la presencia del trabajador en las instalaciones de la Compañía.

Es menester hacer mención a esta situación de hecho, pues el trabajo remoto, en cualquiera de modalidades, es una tendencia que va en aumento y ello permite que se contrate personal extranjero sin necesidad de incurrir en costos de visa o traslado y que reporta beneficios para ambas partes de la relación laboral.

Así, una empresa colombiana podría contratar a un extranjero, sin necesidad de que ingrese al país a ejecutar su contrato de trabajo.

Bajo ese supuesto, existirían dos criterios que se aplicarían a tal situación (i) el lugar de ejecución del contrato de trabajo, el cual es en el exterior y (ii) el lugar de donde viene el poder subordinante, el cual está en Colombia. En una aplicación amplia del principio de territorialidad, prevalece la ley laboral colombiana al establecerse que el poder subordinante como criterio concluyente para determinar la ley laboral aplicable al caso concreto.

No obstante, si bien un empleador colombiano puede cumplir inicialmente con todas sus obligaciones principales, esto es el pago de salarios respetando los montos mínimos señalados en la ley, el pago de prestaciones sociales y vacaciones, ello deja al descubierto otro asunto de especial relevancia: la seguridad social del trabajador extranjero o colombiano que se encuentra en el exterior de forma permanente, la cual deberá regirse por el país en donde se encuentre el extranjero así como el empleador local, contratar las pólizas necesarias para su cubrimiento en materia de riesgos laborales.

Lo anterior en la medida en que, de acuerdo con los artículos 11¹⁸ y 15¹⁹ de la Ley 100 de 1993, modificados por el artículo 1 y 3 de la Ley 797 de 2003 respectivamente. que

¹⁸ Ley 100 de 1993. Artículo 11. Campo de aplicación. El Sistema General de Pensiones consagrado en la presente ley, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando y respetando, adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, pactos, acuerdos o convenciones colectivas de trabajo para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una Pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los sectores público, oficial, semioficial en todos los órdenes del régimen de Prima Media y del sector privado en general.

Lo anterior será sin perjuicio del derecho de denuncia que les asiste a las partes y que el tribunal de arbitramento dirima las diferencias entre las partes.

¹⁹ Ley 100 de 1993. Artículo 15. Afiliados. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones:

consagran la obligatoriedad o no obligatoriedad de la afiliación y pago de aportes al subsistema de pensiones, así como su cobertura, se puede evidenciar que existe un elemento de territorialidad el cual también es determinante. Así, en materia de pensiones si el trabajador está afiliado en el país de origen o domicilio y tal sistema cubre los mismos riesgos que el sistema pensional en Colombia, esto es, invalidez, vejez y muerte; el extranjero será afiliado voluntario, y en consecuencia no estará obligado a afiliarse y realizar aportes en Colombia.

Por su parte en materia de salud, el literal a del artículo 157 de la Ley 100 de 1993²⁰, señala que serán afiliados al régimen contributivo aquellas personas bajo contrato de trabajo, concluyendo en una primera lectura que la afiliación del trabajador extranjero es obligatoria. No obstante, es importante mencionar que la cobertura del sistema de salud es territorial, luego, aun cuando el trabajador se deba inicialmente afiliar al sistema de salud en Colombia, el mismo no tendría cobertura pues los servicios de asistencia médica se dan de forma exclusiva dentro del territorio nacional.

Finalmente, la afiliación y pago de aportes al sub sistema de riesgos laborales también es de gran importancia, por cuanto el trabajador está expuesto a riesgos en cualquier país. En esa medida, si bien la mayoría de las administradoras de riesgos laborales ofrece el cubrimiento por viajes al exterior, éste está limitado a un número de días, luego, para aquellos trabajadores que laboran de forma permanente o habitual por fuera de Colombia, deben tener una póliza de seguro internacional o estar cubiertos por el sistema del país de origen o domicilio.

Así las cosas, aun cuando bajo este supuesto de hecho la ley laboral colombiana se aplique por fuera de Colombia, reviste de dificultades prácticas el cumplimiento de otro tipo de obligaciones, tales como la cobertura en materia pensional, de salud y riesgos laborales pues esto se circunscribe al espacio territorial. En esa medida, le corresponde al empleador (i) la toma de pólizas de seguros internacionales, (ii) el pago de aportes al sistema de seguridad social en Colombia a pesar de que no haya cobertura, para efectos de que el

1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

(...)

2. En forma voluntaria: Todas las personas naturales residentes en el país y los colombianos domiciliados en el exterior, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios y que no se encuentren expresamente excluidos por la presente ley.

Los extranjeros que en virtud de un contrato de trabajo permanezcan en el país y no estén cubiertos por algún régimen de su país de origen o de cualquier otro.

²⁰ Ley 100 de 1993. Artículo 157. A partir de la sanción de la presente Ley, todo colombiano participará en el servicio esencial de salud que permite el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Unos lo harán en su condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado y otros lo harán en forma temporal como participantes vinculados.

1. Los afiliados al Sistema mediante el régimen contributivo son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. Estas personas deberán afiliarse al Sistema mediante las normas del régimen contributivo de que trata el capítulo I del título III de la presente Ley

trabajador no pierda continuidad y semanas de cotización en Colombia así como evitar reclamaciones judiciales a futuro o investigaciones administrativas por partes de entidades fiscalizadoras como la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal –UGPP-, y (iii) el pago de aportes en el país extranjero, en caso de que las leyes así lo dispongan o para efectos de protección al trabajador.

3.3 LOS TRABAJADORES COLOMBIANOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN COLOMBIA PARA EMPLEADORES CON DOMICILIO EN EL EXTERIOR

Al igual que la hipótesis anterior, por las facilidades y los beneficios mutuos que reporta el trabajo en casa o teletrabajo, se presentan casos en los que un empleador con domicilio en el exterior, contrata los servicios de trabajadores locales o colombianos quienes ejecutan sus labores dentro del territorio nacional.

Nuevamente se contraponen dos criterios, por una parte, el país de ejecución del contrato, el cual es Colombia, y por otra, el país de donde proviene la subordinación, en este caso, de un empleador con domicilio en el exterior.

Siguiendo la línea argumentativa, así como el desarrollo jurisprudencial del principio de territorialidad, prevalecería la aplicación de las leyes del lugar de donde proviene la subordinación, esto es, del exterior, permitiendo nuevamente, que la ley laboral extranjera se aplique en el país siempre y cuando se cumplan y se respeten el mínimo de derechos y garantías como principio general de la legislación laboral, lo cual corresponde, a todas aquellos derechos y prerrogativas que otorga al trabajador el Código Sustantivo del Trabajo y frente a las cuales, no se puede pactar en contrario.

No obstante, lo anterior se convierte en un punto de conflicto en la medida en que la empresa que tiene domicilio en el exterior, carece de personería jurídica en Colombia, lo cual, dificulta el cumplimiento de ciertas obligaciones para las cuales se exige la presentación de un número de identificación tributaria (NIT).

En términos prácticos, un trabajador que devenga un salario ordinario, tiene derecho al pago de sus prestaciones sociales, lo cual incluye la consignación y el pago de cesantías a un fondo de cesantías. No obstante, tal obligación es de difícil cumplimiento en la medida en que el empleador no tiene personería jurídica en Colombia y, por lo tanto, no puede vincularse al fondo de cesantías.

Lo mismo ocurre con la afiliación y el pago de aportes al sistema de seguridad social, pues si bien aplicaría la legislación laboral extranjera, lo cierto es que el trabajador se encuentra en Colombia, con contrato de trabajo y capacidad de pago, siendo entonces un afiliado obligatorio del sistema de seguridad social conforme a lo expuesto en el punto anterior. No obstante, el empleador no puede afiliarse y realizar aportes de forma directa, en la medida que carece de personería jurídica en Colombia.

Es bajo los anteriores argumentos, que un número importante de estas relaciones, inicia como relación comercial o de naturaleza civil, pues aun cuando el desarrollo del principio

de territorialidad permita la aplicación de la ley laboral extranjera en Colombia, ello reviste de dificultades prácticas que requieren que haya una armonización entre las diversas materias, ello es, seguridad social, laboral y migratorio.

Lo anterior implica que a una falta de reconocimiento y una desprotección de los de los trabajadores, así como de los derechos y las garantías que consagra la ley laboral en favor de los trabajadores pues, se recurren a otras fórmulas de arreglo, que permitan la prestación de servicio del trabajador, aun cuando esta no sea formalmente de naturaleza laboral, ante la imposibilidad de cumplir con los requisitos para afiliarse y cumplir con todas las obligaciones en materia laboral.

De acuerdo con el análisis anteriormente realizado, se puede evidenciar que si bien el principio de territorialidad y la aplicación de la ley laboral en el espacio ha sido flexibilizado con el paso del tiempo, adecuándose desde el punto de vista teórico a relaciones laborales que dotan de elementos extranjeros, aún existen dificultades desde otras áreas como la seguridad social, que impiden la materialización de la extensión de la ley laboral colombiana en el exterior, o de la ley laboral extranjera en Colombia.

En esa medida, ya sea por desconocimiento del desarrollo del principio o a partir de tales dificultades, que las partes recurren a fórmulas de arreglo las cuales pueden generar riesgos para una o ambas partes y que no responden a la realidad de la situación, siendo necesario que además del desarrollo teórico del principio de territorialidad, también haya un avance en cuanto a las entidades en Colombia y los requisitos de afiliación y cumplimiento de obligaciones en materia laboral y de seguridad social, que permitan materializar el desarrollo que ha tenido el principio de territorialidad.

CAPÍTULO CUARTO. CONCLUSIONES Y PROPUESTA

Habiendo efectuado el análisis normativo y jurisprudencial, así como la aplicación del mismo a ciertos casos particulares, consideramos posible concluir que:

1. El principio de territorialidad y la aplicación de las leyes en el espacio son conceptos que surgieron como respuesta a los límites geográficos de cada país, así como a la expedición de normas propias, en este caso laborales, de cada territorio con ocasión a los límites mismos. Ello, se consagró en el Código Sustantivo del Trabajo de forma rígida y absoluta, en la medida en que su aplicación se circunscribe a las relaciones laborales donde las partes de la relación y sus elementos esenciales se dan y proveen dentro de un mismo territorio.
2. Sin embargo, los avances tecnológicos y la facilidad de movilización transfronteriza, como efecto del proceso de globalización, han permitido que las relaciones laborales se compongan de diversos elementos extranjeros, supuestos frente a los que la consagración actual del principio de territorialidad, en su aplicación rígida y absoluta, deriva en una desprotección al trabajador o como un desincentivo para que las relaciones laborales trasciendan las fronteras.

3. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Colombia, en una labor importante y consciente de una tendencia que va en aumento, en cuanto a las relaciones laborales dotadas de elementos extranjeros se refiere, ha flexibilizado desde el punto de vista teórico, la aplicación de la ley laboral en el espacio, permitiendo que la ley laboral colombiana se extienda y se haga efectiva más allá del territorio colombiano y que leyes laborales extranjeras se apliquen dentro de Colombia, fijando para ello, criterios determinantes, que no se circunscriben al país donde se ejecuta o desarrolla el servicio.
4. La citada Corte ha señalado la subordinación como criterio principal para determinar cuál es la ley laboral aplicable en una relación laboral dotada de elementos extranjeros. En esa medida, se aplicará la ley laboral colombiana, si el empleador ejerce la facultad subordinante desde Colombia, aun cuando el contrato se ejecute temporal o de forma permanente en el exterior, y por su parte, se permitirá la aplicación de la ley laboral extranjera en Colombia, si facultad subordinante se ejerce desde el exterior.
5. Sin perjuicio de lo anterior, y sin demeritar la importante labor realizada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el desarrollo del principio de territorialidad ha sido aislado y exclusivamente teórico, resultando esto, en dificultades prácticas al momento de extender la ley laboral colombiana al exterior o de aplicar leyes extranjeras en territorio colombiano, lo cual se corrobora con algunos ejemplos consagrados en el capítulo tercero de este escrito.
6. En esa medida, permitir que la ley laboral colombiana se aplique en el exterior o las leyes laborales extranjeras se apliquen en Colombia, requiere que haya una armonización de normas laborales, de seguridad social y migratorias que hagan posible la materialización del desarrollo y la evolución que ha tenido el principio de territorialidad en Colombia, pues ante las facultades y los impedimentos, las partes recurren a fórmulas de arreglo, que revisten incluso de una naturaleza diferente a la laboral, generando una desprotección a los trabajadores o cargas onerosas para el empleador para efectos de mitigar riesgos por tales dificultades como la doble afiliación.
7. Así mismo, es importante señalar que cada país fija sus propios criterios y lineamientos para exigir la aplicación de sus normas laborales, y que, por esto, pueden resultar contradictorias con aquellos que se establezcan en Colombia.
8. Conforme a lo anterior, y con miras a sanear las falencias que tenemos, efectuamos las siguientes propuestas, las cuales están dirigidas a que los sistemas ejecutivos y legislativos de todos los países, y principalmente de Colombia, sean conscientes que la globalización económica, implica una globalización social y que, por ello, se deben crear criterios que unifiquen aspectos de aplicabilidad de ley laboral y seguridad social, sin que por ese solo hecho, los mismos estén renunciando a su soberanía.
 - a) En cuanto al alcance y desarrollo del principio de territorialidad, en nuestro criterio, todos los países deberían promover y luego suscribir un convenio internacional en el que se fijen los criterios precisos y objetivos para determinar la ley aplicable en el espacio, ya que como

se expresó anteriormente, estos pueden resultar contrarios entre sí, derivando en la aplicación de 2 o más leyes laborales a una sola relación de trabajo.

A partir de ello, existiría claridad respecto de cuál sería la ley aplicable a una relación laboral dotada de elementos extranjeros, evitando un conflicto de jurisdicciones cuyos criterios principales de aplicación pueden resultar contrarios entre sí; por ejemplo, de acuerdo con la orden N° 5356, la ley laboral chilena es aplicable a los contratos de trabajo que se celebren en Chile, luego, existirá un conflicto de jurisdicciones frente a un contrato de trabajo que se celebre en Chile, pero cuya subordinación provenga de Colombia.

En esa medida, ello resulta necesario porque aun cuando Colombia haga esfuerzos individuales por flexibilizar la aplicación de sus leyes laborales a las relaciones laborales dotadas de elementos extranjeros, se requiere que el resto de países adopte las mismas medidas en aras de ofrecer una seguridad jurídica a este tipo de relaciones de trabajo que a su vez promueva la transnacionalización del empleo.

En esta línea se puede observar la suscripción de estos instrumentos por regiones, los cuales han sido exitosos. Por ejemplo, la Unión Europea mediante la adopción del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Convenio de Roma) y subsecuentemente el Reglamento Roma I estableció como criterio principal la ley laboral acordada entre las partes, y de forma subsidiaria, la legislación laboral del país donde se tengan los lazos más estrechos (Molina, 2017). Todo ello, en vista de la movilización de trabajadores en el espacio- la Unión Europea- que generaba un conflicto de jurisdicciones constante, con lo cual se buscó crear una serie de lineamientos que unificara las soluciones ante los conflictos que derivaban del desarrollo de las relaciones laborales que se componían, propendiendo así por la libertad de circulación de personas, mercancías, servicios y capitales (Diez, 2018)

Por su parte, se puede observar que los países Mercosur, acogen la ley más favorable para el trabajador, lo cual, aun cuando es un avance en la unificación de criterios, reviste de dificultades pues puede llegar a ser un criterio subjetivo dado que puede tenerse una legislación sea más favorable que otra en determinados aspectos y viceversa pero no de manera unificada lo cual iría en contra del principio de inescindibilidad que se debería aplicar en esta temática.

En esa medida, así como se han implementado acuerdos o convenios regionales, -los cuales reportan ventajas más allá de la seguridad jurídica, por ejemplo la inversión y el aumento en la movilización de personas y capital- consideramos que debe existir acuerdos o convenios globales de los cuales Colombia haga parte y se fijen estos criterios para definir la ley aplicable en el espacio, para evitar conflictos de jurisdicciones y promover la circulación de personas así como las ventajas de los avances tecnológicos y el trabajo remoto que permiten el desarrollo de las actividades laborales desde cualquier parte del mundo. Si bien ello no implica que se erradiquen totalmente los conflictos de jurisdicciones pues ello siempre supondrá un análisis casuístico y algún elemento sujeto a subjetividad, si contribuiría a que haya una disminución significativa de dichos conflictos y exista claridad en esta materia.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la suscripción de instrumentos internacionales proviene de la voluntad de los países y que en consecuencia puede llegar a ser una posibilidad remota que la totalidad decidan suscribirlos y más aún que ello podría generar soluciones parciales pero no generalizada que garanticen uniformidad y protección de los derechos de los trabajadores, consideramos que otra alternativa es que la Organización Internacional del Trabajo emita criterios y lineamientos en este sentido en sus recomendaciones y/o que genere un Convenio que regule la materia en pro de las garantías de los trabajadores.

Dentro de tales instrumentos o recomendaciones, se pueden incluir criterios principales y subsidiarios, tales como los que ha desarrollado Colombia: el país de donde provenga los actos de subordinación principales y de relevancia, o incluso respetar la autonomía de la voluntad privada y permitir que sean las partes quienes de mutuo acuerdo definan la legislación aplicable en cada caso en particular.

- b) Por su parte, en cuanto a las restricciones en aspectos de seguridad social que dificultan la materialización de la aplicación de la ley laboral colombiana en el extranjero o de la ley extranjera en Colombia, consideramos que se deben establecer sistemas de protección social globales que permitan que la cobertura trascienda las fronteras o se “convalide” los aportes efectuados en uno u otro país. En la actualidad, se puede evidenciar como se han tenido acercamientos a ello, por ejemplo, con los convenios que en materia pensional se suscriben entre países, los cuales reconocen los aportes realizados en uno u otro país para efectos de la obtención de la pensión de un trabajador.

En este mismo sentido, se pueden suscribir convenios en materia de salud y riesgos laborales, con los cuales no sea necesario recurrir a gastos adicionales como la adquisición de pólizas de seguro internacional, que normalmente no alcanzan la misma cobertura que los sistemas globales.

Ello tendría una aplicación en los supuestos mencionados en el capítulo anterior a saber:

- Ante el supuesto de trabajadores colombianos o extranjeros que prestan sus servicios de forma temporal en el exterior a empleadores con domicilio en Colombia, se debe permitir que el empleador continúe haciendo los aportes al sistema de seguridad social en Colombia y que ante cualquier contingencia, esto sea convalidado por el país receptor y su sistema local, brindando las respectivas prestaciones asistenciales, lo cual, podrá ser recobrado o no, a las respectivas entidades en Colombia. Esta recomendación sería aplicable al supuesto de aquellos trabajadores extranjeros que prestan sus servicios en Colombia de forma temporal.

Ello supondría de la suscripción de convenios en materia de pensión, salud y riesgos laborales, en la que por este tipo de trabajadores que eventual o habitualmente sean trasladados al exterior se extienda la cobertura durante el periodo de tiempo determinado, por ejemplo, máximo de 2 años, so pena de tener que cotizar en el país receptor. Ello permitiría que continúen las cotizaciones en Colombia, garantizando continuidad en los diferentes subsistemas y que el trabajador se

traslade a otro país, con la misma cobertura y sin necesidad de suspender su contrato de trabajo en Colombia.

- Ante el supuesto de trabajadores colombianos o extranjeros que prestan sus servicios de forma permanente en Colombia para una compañía domiciliada en el exterior, la mayor dificultad reviste en que, las personas domiciliadas en Colombia con ingresos y vínculo laboral deben hacer aportes a seguridad social, no obstante, el sistema de seguridad social no permite que las Compañías extranjeras que no están constituidas en Colombia, afilien a sus trabajadores.

Es por esto que el sistema de seguridad social en Colombia debe permitir la afiliación y pago de aportes como empleador a las compañías extranjeras que no están constituidas en Colombia, lo cual, resulta pertinente por cuanto (i) incentivaría la contratación de mano de obra local por parte de Compañías extranjeras, permitiendo la aplicación de ley laboral extranjera en Colombia (debido a que la subordinación proviene del exterior), (ii) garantiza el mínimo de derechos de los trabajadores en Colombia como lo es la cobertura del sistema de seguridad social en Colombia y (iii) promovería la formalización del empleo, ya que como lo mencionábamos en el capítulo anterior, en la mayoría de casos, las partes recurren a fórmulas de arreglo o contratos de naturaleza civil ante la imposibilidad de afiliación al sistema de seguridad social y cumplimiento de obligaciones laborales.

Si bien entendemos que la imposibilidad de que ello suceda en la actualidad es por las dificultades en el cobro ante una omisión o inexactitud en su pago, se pueden crear instrumentos adicionales que permitan ejercer estas facultades de cobro por parte de las entidades administradoras, como por ejemplo, ofrecer garantías.

Aunque estas soluciones implicarán un camino largo por recorrer, consideramos necesario que se den los primeros pasos a nivel internacional y que se amplíen los existentes a nivel nacional para que los temas legales laborales se ajusten a las realidades que estamos viviendo globalmente en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores y las garantías de los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

- Código Civil - http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html
- Código de Comercio - http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_comercio.html
- Constitución Política de la República de Colombia - http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. (09 de 09 de 1950). Diario Oficial No 27407 - http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Corte Constitucional (2017, 4 de septiembre). Sentencia T 1157 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
- Corte Suprema de Justicia (1982, 29 de julio). Sentencia SL 6551 (M.P. Jeronimo Arguez Castello); Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CLXIX, n.º 2410, pág. 722-739
- Corte Suprema de Justicia (1991, 24 de julio). Sentencia SL 3923 (M.P. Rafael Baquero)
- Corte Suprema de Justicia (1997, 15 de abril). Sentencia SL 9003 (M.P. Ramón Zuñiga Valverde); Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CCXLVII, n.º 2486, pág. 378-390
- Corte Suprema de Justicia (1998, 28 de mayo). Sentencia SL 10661 (M.P. Germán Valdez)
- Corte Suprema de Justicia (2008, 25 de noviembre). Sentencia SL 29650 (M.P. Camilo Tarquino Gallego)
- Corte Suprema de Justicia (2009, 18 de noviembre). Sentencia SL 37321 (M.P. Camilo Tarquino)
- Corte Suprema de Justicia (2012, 21 de marzo). Sentencia SL 37637 (M.P. Luis Gabriel Miranda)
- Corte Suprema de Justicia (2013, 8 de mayo). Sentencia SL 42741 (M.P. Rigoberto Echeverri)
- Corte Suprema de Justicia (2014, 8 de octubre). Sentencia SL 14426 (M.P. Clara Cecilia Dueñas)
- Corte Suprema de Justicia (2015, 15 de septiembre). Sentencia SL 12447 (M.P. Rigoberto Echeverri Bueno)
- Corte Suprema de Justicia (2017, 22 de marzo). Sentencia SL 4085 (M.P. Gerardo Botero Zuluaga)
- Corte Suprema de Justicia (2018, 9 de mayo). Sentencia SL 1976 de 2018; (Gerardo Botero Zuluaga); <http://190.217.24.13:8080/WebRelatoria/FileReferenceServlet?corp=csj&ext=doc&file=634129>
- Corte Suprema de Justicia (2018, 21 de noviembre). Sentencia SL 5291 de 2018; (Clara Cecilia Dueñas) <http://190.217.24.13:8080/WebRelatoria/FileReferenceServlet?corp=csj&ext=doc&file=650850>
- Corte Suprema de Justicia (2019, 6 de febrero). Sentencia SL 1099 de 2019. (Jorge Luis Quiroz Aleman M.P.); <http://190.217.24.13:8080/WebRelatoria/FileReferenceServlet?corp=csj&ext=doc&file=662382>
- Corte Suprema de Justicia (2019, 20 de marzo). Sentencia SL-1371-19. (Gerardo Botero Zuluaga M.P.); <http://190.217.24.13:8080/WebRelatoria/FileReferenceServlet?corp=csj&ext=doc&file=664831>
- Corte Suprema de Justicia (2020, 29 de septiembre). Sentencia SL-3667. (Dolly Caguasango M.P.);

- <http://190.217.24.13:8080/WebRelatoria/FileReferenceServlet?corp=csj&ext=doc&file=664831>
- Díaz, J.H.R. (2004). La aplicación de las normas laborales en el espacio (Tesis de grado). Recuperado de: <https://hermes.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS54.pdf>
- Garcés, T., & Molina, C. E. (2017). Movilidad migratoria y territorialidad de la ley. In Derecho Laboral, seguridad social y la Empresa (pp. 256-282). Medellín: Libería Jurídica DIKE S.A.S.
- Jaramillo Jassir, I. D. (2015). Derecho del trabajo en el posfordismo: el proyecto de regulación universal en la globalización económica. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Migración Colombia. (2019). Boletín anual de estadísticas de flujos migratorios. Bogotá: Migración Colombia.
- Molina, C. E. (2017, Julio- Agosto). La ley laboral extranjera prevalece sobre la nacional si la subordinación se ejerce materialmente desde el exterior. *Revisa actualidad laboral* N° 202, 31-32.
- Murgas Torrazza, R. (2003). Contrato de Trabajo Transnacional. *Gaceta laboral*, 417-432.
- Monroy Cabra, Marco Gerardo. Tratado de derecho internacional privado, 6a. ed., Bogotá, Editorial Temis S.A., 2006.
- Ordóñez Penagos, N. R. (2017). Controversias laborales con elementos extranjeros en el derecho Colombiano. *Revista Misión Jurídica*, 239-258.
- Organización Internacional del Trabajo, Políticas y Leyes de migración laboral, El panorama en 5 países de América Latina y el Caribe; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_563942.pdf
- López Guerra, Guillermo, “Territorialidad de la ley laboral colombiana”, en: *El derecho del trabajo y la seguridad social*, Bogotá, Colegio de Abogados del Trabajo y Legis, 1.ª edición, 1998, páginas 41-78.
- Superintendencia de Sociedades - Oficio 220-201641 del 14 de Septiembre de 2017 https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/normatividad_conceptos_juridicos/OFICIO%20220-201641.pdf
- Tamayo, D. M. R. (2019). El derecho aplicable al contrato. Estudio comparado, crítico y prospectivo en derecho internacional privado colombiano. U. Externado de Colombia.