

ARTÍCULOS

El teletrabajo transnacional desde la filosofía contemporánea

Transnational teleworking from contemporary philosophy

Fecha de envío: 19/08/2025 – Fecha de aceptación: 14/10/2025

Liliana Alejandra Soto Martínez

Universidad Libre

lilianasoto_mar@hotmail.com

RESUMEN: El teletrabajo transnacional ha transformado significativamente las relaciones laborales modernas, presentando retos jurídicos, fiscales y éticos. Por tal razón, este artículo analiza las implicaciones laborales y tributarias de esta modalidad para trabajadores colombianos que prestan servicios a empresas extranjeras, tanto a la luz de la legislación nacional (incluyendo la Ley 2466 de 2025, que enfatiza la necesidad de una formalización clara y contractual del teletrabajo transnacional) como de los estándares internacionales. Asimismo, propone una reflexión filosófica contemporánea, con base en autores como Pogge, Appiah, Gilligan, Held y Honneth, que permite abordar estos desafíos desde una perspectiva de justicia global, ética del cuidado y gobernanza democrática transnacional. Finalmente, concluye con recomendaciones normativas, institucionales y éticas que podrían orientar la consolidación de una regulación equitativa y sostenible para el trabajo remoto transnacional.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo transnacional, justicia global, ética del cuidado, gobernanza democrática transnacional

ABSTRACT: Transnational teleworking has significantly transformed modern labour relations, presenting legal, fiscal and ethical challenges. For this reason, this article analyses the labour and tax implications of this modality for Colombian workers who provide services to foreign companies, both considering national legislation (including Law 2466 of 2025, which emphasizes the need for a clear and contractual formalization of transnational telework) as international standards. It also proposes a contemporary philosophical reflection, based on authors such as Pogge, Appiah, Gilligan, Held and Honneth, which makes it possible to address these challenges from the perspective of global justice, care ethics and transnational democratic governance. Finally, it concludes with normative, institutional and ethical recommendations that could guide the consolidation of an equitable and sustainable regulation for transnational remote work.

KEYWORDS: transnational teleworking, global justice, care ethics, transnational democratic governance

1. Introducción

En un mundo cada vez más interconectado, el teletrabajo transnacional se ha consolidado como una modalidad emergente que desafía las fronteras tradicionales del empleo. Esta forma de vinculación laboral –en la que un trabajador domiciliado en un país presta servicios de manera remota a una empresa situada en otra jurisdicción– reconfigura no solo las dinámicas contractuales, sino también las estructuras normativas, fiscales y éticas que las sustentan. De este modo, en el caso colombiano, la sanción de la Ley 2466 de 2025 representa un paso significativo hacia la regulación de esta realidad, al establecer un marco jurídico que reconoce expresamente la figura y sus particularidades.

Sin embargo, este avance legislativo también abre interrogantes cruciales acerca de ¿cómo garantizar la protección social del trabajador cuando la empresa contratante

no está sujeta a las obligaciones nacionales?, o ¿qué criterios deben aplicarse para evitar la doble tributación?, o ¿qué principios éticos deberían orientar la configuración de esta nueva forma de trabajo en un contexto de interdependencia global? Estas preguntas requieren un enfoque interdisciplinario que trascienda el análisis normativo y convoque también la reflexión filosófica.

Por consiguiente, este artículo ofrece una lectura integral del teletrabajo transnacional desde Colombia, articulando el estudio del marco legal vigente con una reflexión crítica sustentada en la filosofía política contemporánea. Entonces, por medio de autores como Thomas Pogge, Kwame Anthony Appiah, Carol Gilligan, David Held y Axel Honneth, se propone repensar esta modalidad laboral como un fenómeno que interpela las nociones de justicia global, ética del cuidado y gobernanza democrática más allá del Estado-nación. De este modo, el objetivo general del documento es el de contribuir al diseño de políticas públicas y mecanismos institucionales que garanticen una regulación equitativa, sostenible y centrada en la dignidad del trabajador en la era digital.

Así las cosas, teniendo un enfoque cualitativo, de corte analítico y normativo, para la construcción de este artículo se realizó una revisión documental de legislación colombiana, tratados internacionales y doctrina jurídica especializada. Además, se incorporó un análisis filosófico basado en literatura académica reconocida en la filosofía política contemporánea con el objetivo de articular un marco interdisciplinario que permitiera comprender los desafíos del teletrabajo transnacional desde una perspectiva jurídica y ética, por lo cual, se revisaron fuentes primarias (normas legales) y secundarias (artículos, libros y comentarios doctrinales) con el fin de establecer una base argumentativa sólida y actualizada en la materia.

2. Transformación del trabajo en la era digital

El trabajo en la era digital ha experimentado una transformación profunda impulsada por avances tecnológicos como la inteligencia artificial (IA), el Big Data y la automatización, los cuales han reorganizado los procesos laborales y generado tanto

la creación de nuevos empleos como la desaparición de otros¹²³. Este cambio ha obligado a una actualización constante de habilidades técnicas mediante procesos de *reskilling* y *upskilling*, así como a un mayor énfasis en competencias blandas como la creatividad y la resiliencia⁴. En este contexto, la digitalización ha facilitado modalidades laborales flexibles, entre las que destaca el teletrabajo transnacional, entendido como aquella modalidad en la que un trabajador reside en un país –como Colombia– y presta servicios de forma remota para una empresa ubicada en otro⁵. Esta forma de trabajo aprovecha las tecnologías de la información y comunicación para superar barreras geográficas y temporales, pero plantea retos jurídicos, fiscales y sociales específicos, como la regulación laboral aplicable, la protección en salud y riesgos laborales, la gestión migratoria y las obligaciones tributarias internacionales⁶⁷. De esta forma, la transformación del trabajo en la era digital ha implicado cambios significativos no solo tecnológicos, sino también normativos e institucionales, afectando la regulación laboral tradicional. En particular, la modalidad de teletrabajo transnacional desafía conceptos clásicos del derecho laboral como la subordinación, la continuidad del servicio y la prestación personal, dado que estas características se desdibujan parcialmente cuando el trabajador realiza sus labores desde un país

¹ Se estima que alrededor de 170 millones de nuevos empleos surgirán a nivel global para 2030, así como desaparecerán otros 92 millones (Foro Económico Mundial 2025).

² Foro Económico Mundial. *Informe sobre el futuro del empleo 2025: habrá 78 millones de nuevas oportunidades de aquí a 2030*. 2025. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_ES.pdf.

³ LinkSpace. "Los trabajos del futuro 2025: tendencias y oportunidades." LinkSpace, enero 16, 2025. <https://linkspace.la/actualidad/los-trabajos-del-futuro-2025-tendencias-y-oportunidades-en-la-era-de-la-innovacion/>.

⁴ Barros, Alejandro. "El trabajo en la era digital: ¿oportunidad o amenaza?" Blog el ABC, March 1, 2025. <https://www.alejandrobarrros.com/el-trabajo-en-la-era-digital-oportunidad-o-amenaza/>.

⁵ Jiménez, Marta. "¿Qué es teletrabajo transnacional? Esto dice la reforma laboral sobre nueva modalidad de empleo." Caracol Radio, julio 17, 2025. <https://caracol.com.co/2025/07/17/que-es-teletrabajo-transnacional-esto-dice-la-reforma-laboral-sobre-nueva-modalidad-de-empleo/>.

⁶ Ibidem.

⁷ Sandoval, Carlos. "Las fronteras del teletrabajo transnacional en la nueva reforma laboral." Asuntos Legales, julio 30, 2025. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/carlos-mario-sandoval-4191631/las-fronteras-del-teletrabajo-transnacional-en-la-nueva-reforma-laboral-4191612>.

diferente al del empleador y con menor supervisión directa⁸. Esta realidad exige reinterpretar la relación laboral para adaptarla al contexto digital y transnacional, considerando también las complejidades legales internacionales que surgen⁹¹⁰.

Por consiguiente, autores como Alain Supiot¹¹¹² han señalado que la noción clásica de subordinación jurídica está en crisis en la era digital, dando paso a formas más difusas de dependencia económica y tecnológica, por lo cual, resulta válido afirmar que el teletrabajo plantea un desafío a los marcos tradicionales de protección laboral, especialmente cuando la empresa empleadora se encuentra fuera de la jurisdicción nacional.

En este orden de ideas, desde el derecho internacional privado, la determinación de la legislación aplicable a una relación laboral transnacional se basa en el principio de autonomía de la voluntad, complementado por el criterio del lugar habitual de trabajo. De este modo: "el Reglamento (CE) 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo (Roma I) establece que, a falta de elección, el contrato de trabajo se regirá por la ley del país en el que o desde el que el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo"¹³.

Así las cosas, en el contexto latinoamericano, varios países han comenzado a incorporar normas específicas sobre trabajo remoto y sus dimensiones

⁸ López Moreno, Juan. "El futuro del derecho del trabajo: las tecnologías de la información y su impacto." *Revista de la Academia Colombiana de Jurisprudencia* 1, no. 374 (2021): 55-80. https://revista.academiacolombianadejurisprudencia.com.co/index.php/revista_acj/article/view/225.

⁹ Zhou, Zhen. "La problemática del teletrabajo transnacional y reflexiones de lege ferenda." *Temas Laborales* 165 (2022): 183-213. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8791479.pdf>.

¹⁰ Cruz Villalón, José. "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía." *Temas Laborales* 138 (2017): 13-47. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552388.pdf>.

¹¹ Supiot, Alain. *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

¹² Supiot, Alain. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2000.

¹³ Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea. Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo. Sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Reglamento Roma I). Bruselas, junio 17, 2008. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32008R0593>.

internacionales. Por ejemplo, en Brasil, el Decreto 10.854 de 2021 regula el trabajo a distancia y establece criterios para la aplicación de la legislación laboral brasileña cuando el trabajador reside fuera del país¹⁴; en Argentina, la Ley 27.555 y el Decreto 27/2021 incluyen disposiciones para trabajadores remotos transfronterizos¹⁵¹⁶; y en Colombia, la Ley 2466 de 2025 enfatiza la necesidad de una formalización clara y contractual del teletrabajo transnacional, donde se especifiquen condiciones laborales, jornada, responsabilidades y mecanismos de protección en salud y riesgos laborales en el exterior, lo que genera seguridad jurídica para trabajadores y empleadores¹⁷.

No obstante, con el fin de que la regulación del teletrabajo transnacional sea operativa, confiable y equitativa, se hace necesario incorporar dos enfoques al análisis laboral visto hasta ahora: el fiscal y el filosófico. De este modo, resulta válido hablar de la noción de justicia fiscal en escenarios transnacionales, pues, de acuerdo con Zucman¹⁸, la ausencia de regulación coordinada a nivel global en materia tributaria permite fenómenos de elusión y evasión que perjudican especialmente a los países en desarrollo.

Asimismo, el análisis se completa con enfoques provenientes de la filosofía política contemporánea, que permiten repensar la justicia en contextos de interdependencia global, de ahí que, tal como se verá más adelante, conceptos como la justicia global¹⁹,

¹⁴ Presidência da República Federativa do Brasil. Decreto n. ° 10.854. Regula o trabalho a distância e dispõe sobre a aplicação da legislação trabalhista brasileira a trabalhador residente no exterior. Diário Oficial da União, novembro 10, 2021. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm.

¹⁵ Congreso Nacional de Argentina. Ley n. ° 27.555, Boletín Oficial de la República Argentina, 2021. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/255814/20210413>.

¹⁶ Presidencia de la Nación Argentina. Decreto n. ° 27/2021. Reglamentario de la Ley n. ° 27.555 de Teletrabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, 2021. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/260415/20210521>.

¹⁷ Congreso de Colombia. Ley 2466 de 2025, Diario Oficial n. ° 53160, junio 25, 2025. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933&dt=S>.

¹⁸ Zucman, Gabriel. *The Hidden Wealth of Nations: The Scourge of Tax Havens*. Chicago: University of Chicago Press, 2015.

¹⁹ Pogge, Thomas. *World Poverty and Human Rights: Cosmopolitan Responsibilities and Reforms*. Cambridge: Polity Press, 2008.

el cosmopolitismo ético²⁰, la ética del cuidado²¹, la democracia cosmopolita²² y la teoría del reconocimiento²³ ofrezcan fundamentos normativos y argumentativos para enfrentar los dilemas que plantea esta nueva forma de trabajo.

3. Normativa internacional y nacional

El Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁴ sobre trabajo a domicilio, aunque no específicamente sobre teletrabajo, es un referente normativo relevante, ya que establece principios de igualdad de trato, remuneración, protección social y acceso a la capacitación para trabajadores que desarrollan actividades fuera del centro de trabajo. Asimismo, los informes de la Organización para la Cooperación

²⁰ Appiah, Kwame. *Cosmopolitanism: Ethics in a World of Strangers*. New York: W. W. Norton & Company, 2006.

²¹ Gilligan, Carol. *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Harvard University Press, 1982.

²² Held, David. *Democracy and the Global Order: From the Modern State to Cosmopolitan Governance*. Stanford: Stanford University Press, 1995.

²³ Honneth, Axel. *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. Cambridge: MIT Press, 1995.

²⁴ Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre el trabajo a domicilio, núm. 177*. Ginebra: OIT, junio 1996. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

y el Desarrollo Económicos (OCDE)²⁵²⁶²⁷²⁸ sobre fiscalidad digital y trabajo transfronterizo abogan por la armonización normativa para evitar la evasión y la doble imposición.

Asimismo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha establecido criterios relevantes en la materia. A modo de ilustración, en el caso *Holterman Ferho Exploitatie BV v. Spies von Büllenheim* (C-47/14), el TJUE²⁹ afirmó que, en relaciones laborales transfronterizas, la competencia judicial debe definirse con base en el lugar habitual desde donde el trabajador realiza su labor, incluso si dicha labor se efectúa de forma remota. Esta doctrina guarda correspondencia con el Reglamento Roma³⁰ y refuerza la necesidad de aplicar la legislación del país de residencia del trabajador.

De igual forma, en el sistema interamericano, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha abordado la dimensión transnacional del trabajo desde el enfoque de los derechos humanos. Es el caso de los "Trabajadores Cesados del Congreso vs. Perú"³¹ que, aunque no se centra en el teletrabajo, destaca que los

²⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Informe G20/OCDE. Hoja de ruta para países en desarrollo sobre tributación internacional*. OCDE, 2022a. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/07/tax-co-operation-for-development-progress-report-on-2022_60b17305/f95870f5-es.pdf.

²⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Modelo de madurez de la transformación digital*. OCDE, 2022b. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/tax-administration/modelo-de-madurez-de-la-transformacion-digital.pdf>.

²⁷ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *La cooperación fiscal al servicio del desarrollo: Informe de situación 2022*. OCDE, 2023. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/07/tax-co-operation-for-development-progress-report-on-2022_60b17305/f95870f5-es.pdf.

²⁸ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Fiscalidad y desarrollo en la OCDE*. OCDE, 2024. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2024/05/tax-and-development-at-the-oecd_45580ad4/785a1b4a-es.pdf.

²⁹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Caso *Holterman Ferho Exploitatie BV y otros contra Friedrich Leopold Freiherr Spies von Büllenheim*. Asunto C-47/14, septiembre 10, 2015. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62014CJ0047>.

³⁰ Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea. Reglamento op. cit.

³¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú*. Sentencia de excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, noviembre 24, 2006. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_158_esp.pdf.

Estados están obligados a garantizar protección efectiva de los derechos laborales sin discriminación, lo cual cobra relevancia cuando se examina la situación de trabajadores contratados a distancia por entidades extranjeras.

Igualmente, la OIT ha reconocido la necesidad de adaptar el marco regulatorio al trabajo remoto transnacional, por lo cual, en una nota técnica denominada “*Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*”³², se advierte que los Estados deben prever mecanismos para extender la protección social y garantizar la seguridad jurídica a trabajadores que laboran desde sus hogares para empresas situadas en otras jurisdicciones.

Ahora bien, en el plano nacional, la legislación colombiana reconoce el teletrabajo como una modalidad laboral a partir de la Ley 1221 de 2008³³, luego modificada por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, señalando que se efectúa mediante “contrato de trabajo o [...] relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las [...] TIC³⁴ [...], sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo”³⁵. Asimismo, la Ley 2088 de 2021³⁶ introdujo el concepto de trabajo en casa, ampliando el espectro de figuras laborales remotas.

En este orden de ideas, la jurisprudencia nacional se ha pronunciado sobre las implicaciones del trabajo remoto en contextos transnacionales, especialmente a partir de la pandemia del COVID-19. De este modo, en varios pronunciamientos, la Corte Constitucional reconoció que las nuevas formas de trabajo digital exigen una interpretación flexible del derecho laboral, asegurando el principio de progresividad en materia de derechos fundamentales; además, subrayó que la virtualidad no puede

³² Organización Internacional del Trabajo. *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. OIT, 2021. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf.

³³ Congreso de Colombia. Ley 1221 de 2008, Diario Oficial n. ° 47.195, julio 17, 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>.

³⁴ Tecnologías de la Información y la Comunicación.

³⁵ Congreso de Colombia. Ley 2466 de 2025, op. cit.

³⁶ Congreso de Colombia. Ley 2088 de 2021, Diario Oficial n. ° 51.672, mayo 12, 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>.

ser excusa para desconocer los derechos mínimos de los trabajadores, sin importar la modalidad o el lugar desde donde se preste el servicio³⁷³⁸³⁹⁴⁰.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia reiteró que la existencia de una relación laboral no depende exclusivamente de la presencialidad, sino de la concurrencia de elementos como la subordinación, la prestación personal del servicio y la remuneración⁴¹. De hecho, esta doctrina resulta fundamental para efectos del teletrabajo transnacional, en la medida en que refuerza la protección del trabajador más allá del espacio físico del empleador.

Finalmente, la última reforma laboral (Ley 2466 de 2025) establece que los trabajadores domiciliados en Colombia que prestan servicios mediante plataformas digitales o medios electrónicos a empresas extranjeras están cobijados por la legislación laboral nacional⁴². Esta disposición, además de aclarar la jurisdicción competente y reforzar el principio del “territorio laboral” como criterio para la

³⁷ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-453/24. M. P.: Jorge Enrique Ibáñez Najar, octubre 25, 2024. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-453-24.htm> (Reconoce el teletrabajo y las plataformas digitales como espacios laborales, exigiendo protección de derechos fundamentales como debido proceso y acceso al trabajo incluso en entornos digitales (caso TikTok)).

³⁸ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-265/24. M. P.: Vladimir Fernández Andrade, julio 9, 2024. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-265-24.htm> (Ampara el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas en el contexto del teletrabajo, rechazando decisiones arbitrarias que afecten la modalidad remota).

³⁹ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-099/24. M. P.: Jorge Enrique Ibáñez Najar, abril 5, 2024. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-099-24.htm> (Protege la modalidad de teletrabajo para personas en condición de debilidad manifiesta, garantizando el derecho a la salud y al trabajo en condiciones dignas bajo esta modalidad).

⁴⁰ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-132/25. M. P.: Diana Fajardo Rivera, abril 22, 2025. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-132-25.htm> (Ampara derechos fundamentales como el trabajo, vida digna e igualdad en casos relacionados con trabajo remoto).

⁴¹ Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1408-2022 (Radicación n.º 93928). M. P.: Ana María Muñoz Segura, noviembre 29, 2022. <https://www.derechodeportivocolombiano.com.co/repository/sentenciascsj-26sentenciasl41482022.php>.

⁴² Congreso de Colombia. Ley 2466 de 2025, op. cit.

aplicación de la norma, introduce una modalidad específica llamada “teletrabajo transnacional” como:

[...] Aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.⁴³

Así las cosas, el teletrabajo transnacional permite que una persona que reside en el país preste habitualmente sus servicios a una empresa con domicilio en el extranjero, así como que una persona con contrato laboral en Colombia pueda realizar su trabajo desde otro país, siempre que tenga una situación migratoria regular en ese país extranjero; en este sentido, la relación laboral se rige por la legislación colombiana, dado que el contrato se celebra en Colombia⁴⁴.

Asimismo, la ley señala que el empleador debe garantizar un seguro que cubra las prestaciones asistenciales en salud frente a accidentes o enfermedades laborales en el exterior, lo cual puede implicar la contratación de seguros adicionales en el país donde se encuentre el trabajador. Además, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deben asegurar la cobertura en salud para estos trabajadores, pudiendo coordinar seguros complementarios fuera del país⁴⁵.

Entonces, el teletrabajo es reconocido como una relación laboral dependiente mediada por tecnologías de la información y comunicación, pero sin necesidad de la presencia física en las instalaciones del empleador; de ahí que: “el empleador deba proporcionar programas de formación y capacitación para el manejo de herramientas tecnológicas y gestión del tiempo, entre otros”⁴⁶.

En síntesis, resulta posible evidenciar que esta reforma amplía y adapta la regulación del teletrabajo colombiano para responder a las nuevas realidades laborales

⁴³ Congreso de Colombia. Ley 2466 de 2025, op. cit., art. 52, lit. d.

⁴⁴ Congreso de Colombia. Ley 2466 de 2025, op. cit., art. 54.

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ Ibidem.

globalizadas, facilitando que los nacionales puedan trabajar para empresas extranjeras desde su país o desde otro, conservando su contrato en Colombia, y manteniendo la protección laboral y el marco legal doméstico.

4. Implicaciones y desafíos

Uno de los principales desafíos del teletrabajo transnacional radica en asegurar que el trabajador esté protegido conforme a estándares mínimos de dignidad laboral, pues si bien la Ley 2466 de 2025 establece la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo (CST) para estos casos, garantizando derechos como salario mínimo legal, jornada máxima, derecho a la desconexión digital, prestaciones sociales y afiliación obligatoria al Sistema General de Seguridad Social⁴⁷; la aplicación práctica de esta norma enfrenta retos significativos, por ejemplo, cuando no existe un vínculo jurídico formal entre la empresa extranjera y el sistema de seguridad social colombiano.

Sobre este respecto, aunque la reforma establece la figura de responsabilidad solidaria⁴⁸, su aplicación dependerá de mecanismos de cooperación internacional que aún son incipientes, por ello, es crucial desarrollar tratados bilaterales o multilaterales que regulen expresamente la protección social de trabajadores transnacionales.

Asimismo, han de conocerse implicaciones tributarias y un problema de doble imposición. El Estatuto Tributario colombiano establece el principio de renta mundial para los residentes fiscales, por lo cual, una persona que resida en Colombia debe declarar y tributar por la totalidad de sus ingresos, sin importar su origen geográfico⁴⁹. No obstante, esta disposición se complica cuando el país de la empresa extranjera también exige el pago de impuestos por los servicios prestados.

En este sentido, Colombia ha suscrito convenios para evitar la doble imposición con varios países, como es el caso de Bolivia, Canadá, Chile, República Checa, Ecuador,

⁴⁷ Congreso de Colombia. Ley 2466 de 2025, op. cit.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ Presidencia de la República de Colombia. Decreto Ley 624 de 1989. Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los impuestos administrados por la Dirección General de Impuesto Nacionales. marzo 30, 1989. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6533>, art. 9.

India, Italia, México, Perú, Portugal, Corea del Sur, España, Suiza, Reino Unido, Francia (en vigor desde 2022), y Japón (vigente desde 2023)⁵⁰; sin embargo, además de que estos acuerdos no cubren todas las posibles jurisdicciones, su aplicación requiere de procedimientos administrativos complejos que muchas veces superan las capacidades de los trabajadores. De este modo, se hace urgente establecer mecanismos automáticos y simplificados de acreditación y deducción tributaria, así como plataformas integradas que faciliten la declaración de ingresos globales.

Ahora bien, el principal obstáculo a nivel institucional es la falta de coordinación entre entidades nacionales y extranjeras, pues, por ejemplo, la Dirección de Aduanas e Impuestos Nacionales (DIAN) y el Ministerio de Trabajo no cuentan con herramientas eficaces para verificar las condiciones laborales de personas contratadas por empleadores sin domicilio en Colombia⁵¹. Además, el carácter informal de muchas relaciones laborales a distancia hace más complicada la fiscalización y la garantía de derechos.

Adicionalmente, desde el punto de vista práctico, la Ley 2466 de 2025 trae varios retos y desafíos importantes para su implementación efectiva, como, por ejemplo, que la movilidad y la naturaleza remota del teletrabajo dificulten controlar horarios y garantizar que el trabajador pueda desconectarse fuera de su jornada laboral, afectando su bienestar; o que al trabajar desde fuera del país se puedan fragmentar equipos y dificultar la colaboración, además de generar desigualdad en el acceso a recursos tecnológicos.

Igualmente, se cuestiona que, aunque la ley protege la relación laboral desde Colombia, no se abordan plenamente las normativas laborales, migratorias y fiscales del país en donde reside el trabajador (cuando este trabaja desde fuera del país), lo que además de abrir una brecha entre legislación interna y regulaciones internacionales, genera incertidumbre y riesgos; máxime si se considera que la

⁵⁰ PwC Colombia. "Colombia – Individual – Foreign tax relief and tax treaties." PwC Tax Summaries, julio 14, 2025. <https://taxsummaries.pwc.com/colombia/individual/foreign-tax-relief-and-tax-treaties>.

⁵¹ Ministerio de Trabajo de Colombia. *Política pública de inspección, vigilancia y control para la protección de derechos laborales en Colombia*. Bogotá, 2019. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59926232/POLITICA+PUBLICA+DE+PIVC+CO+MPROMETIDOS+CON+EL+TRABAJO+DECENTE.pdf>.

responsabilidad del estatus migratorio recae sobre el trabajador, por lo cual, debe tenerse en cuenta que las empresas deben acompañar y asesorar este proceso para evitar sanciones o riesgos reputacionales⁵². Además, por temas como recargos salariales, seguros, asesorías migratorias y fiscales, las empresas pueden enfrentar sobrecostos que deben prever en su planificación.

Otro desafío importante es la inseguridad jurídica, pues en ausencia de contratos escritos o con cláusulas ambiguas sobre la ley aplicable, se generan litigios difíciles de resolver. Entonces, aunque la jurisprudencia colombiana tiende a aplicar el principio de favorabilidad y el criterio del lugar de prestación del servicio⁵³, se requiere una mayor claridad normativa y una pedagogía institucional que informe a empleadores y trabajadores sobre sus derechos y obligaciones en esta modalidad laboral.

De este modo, se hace evidente que, aunque la Ley 2466 representa un avance en la regulación del teletrabajo transnacional, su correcta aplicación exige un enfoque integral que contemple aspectos legales, migratorios, fiscales y de bienestar para proteger tanto a trabajadores como a empleadores, y evitar consecuencias negativas por falta de cumplimiento en los distintos países involucrados.

5. Discusión: un análisis desde la filosofía contemporánea

Si bien la legislación colombiana ha dado pasos importantes frente al teletrabajo transnacional, todavía se enfrentan desafíos significativos en materia de aplicación, fiscalización y coordinación internacional, máxime si se trata de una realidad en expansión que demanda respuestas jurídicas e institucionales innovadoras. Entonces, resulta válido partir de la idea de que, aunque la Ley 2466 de 2025 represente un avance normativo significativo para el reconocimiento del teletrabajo transnacional

⁵² El riesgo reputacional se refiere a las sanciones y a la pérdida de confianza de clientes, talento y autoridades regulatorias cuando las empresas extranjeras que contraten en Colombia incumplan estándares laborales y fiscales.

⁵³ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-103 de 2021. M. P.: Alejandro Linares Caballero, abril 21, 2021. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/c-103-21.htm>.

en Colombia, su implementación enfrenta desafíos de índole legal, migratoria, social y ética⁵⁴⁵⁵.

Por consiguiente, desde una perspectiva filosófica, se invita a repensar los conceptos de justicia, responsabilidad y ciudadanía en un mundo interconectado, sobre todo porque las soluciones no pueden ser meramente técnicas o aisladas, sino inclusivas y justas. De hecho, se requiere una ética pública global que articule derechos laborales con justicia tributaria, bajo principios de cooperación, reciprocidad y reconocimiento.

En este orden de ideas, al intentar superar la lógica estatal-nacional como único marco de referencia y avanzar hacia una regulación global del trabajo, es posible evidenciar que varios filósofos contemporáneos como Carol Gilligan, Thomas Pogge, Kwame Anthony Appiah, David Held y Axel Honneth han ofrecido bases teóricas útiles. Por tal razón, en esta sección se plantea un análisis propio y se introducen tensiones críticas que fomentan una mirada más compleja en la materia.

En primer lugar, Carol Gilligan⁵⁶, una psicóloga y filósofa estadounidense reconocida por sus aportes a la psicología del desarrollo moral y a la teoría feminista, propone una ética del cuidado que prioriza la empatía, la responsabilidad y la atención a la vulnerabilidad del otro. De este modo, se podría repensar el rol del Estado y las empresas en contextos de trabajo remoto, donde la distancia física puede convertirse en abandono institucional; entonces, se podría plantear que las instituciones deberían desarrollar mecanismos de fiscalización no centrados únicamente en la sanción, sino en el acompañamiento y la protección del trabajador. Así, también se atendería al bienestar integral del teletrabajador, incluyendo su derecho a la desconexión y apoyo en la gestión del estrés y tecnoestrés propio del trabajo remoto, lo que sugiere adoptar protocolos que promuevan la comunicación

⁵⁴ González, Santiago. "Teletrabajo en Colombia: así cambian las reglas para empleadores y trabajadores con la nueva reforma laboral." Valora Analitik, julio 17, 2025. <https://www.valoraanalitik.com/teletrabajo-en-colombia-asi-cambian-las-reglas-para-empleadores-y-trabajadores-con-la-nueva-reforma-laboral>.

⁵⁵ Sandoval, Carlos, op. cit.

⁵⁶ Gilligan, Carol, op. cit.

afectiva y la sensibilidad a condiciones personales, reforzando la cultura organizacional⁵⁷.

Seguidamente, Thomas Pogge⁵⁸, un filósofo político alemán-estadounidense, reconocido por sus trabajos sobre justicia global, ética internacional y derechos humanos, sostiene que las instituciones internacionales contribuyen activamente a la perpetuación de la pobreza global y, por ende, que las estructuras globales deben reformarse para no contribuir a la reproducción de dicha pobreza y desigualdad. De este modo, además de que, la doble tributación, la falta de protección social plena y la precarización del trabajo transnacional se configuren como expresiones de una arquitectura institucional injusta que debe ser transformada mediante acuerdos redistributivos internacionales, este enfoque permite sugerir que la falta de regulación coordinada entre países hace que las empresas extranjeras exploten vacíos jurídicos en detrimento de trabajadores del Sur Global.

Por consiguiente, para poder superar las desigualdades estructurales que pueden afectar al teletrabajador transnacional es necesario el diseño de acuerdos multilaterales que armonicen normas laborales y fiscales que impulsen mecanismos solidarios entre Estados para garantizar la cobertura de seguridad social y evitar la sobrecarga económica de los trabajadores y empleadores⁵⁹; lo cual más que una conveniencia técnica, sería una obligación ética.

No obstante, ya que Pogge ha sido criticado por subestimar el papel de las estructuras nacionales en la configuración de desigualdades internas⁶⁰, se plantearía la necesidad de complementar su visión con análisis específicamente contextualizados; entonces, debe tenerse en cuenta que no toda injusticia hacia un teletrabajador colombiano contratado por una empresa extranjera se explica por el sistema global, sino que también parte de fallas, vacíos o sesgos encontrados en la regulación y ejecución de políticas dentro de Colombia.

⁵⁷ Sandoval, Carlos, op. cit.

⁵⁸ Pogge, Thomas, op. cit.

⁵⁹ González, Santiago, op. cit.

⁶⁰ Scholz, Susanne. *Political Solidarity*. University Park: Penn State University Press, 2010.

Por su parte, Kwame Anthony Appiah⁶¹, un filósofo, escritor y académico ghanés-británico-estadounidense, conocido por sus trabajos en filosofía moral, teoría política, estudios de identidad, defiende un cosmopolitismo ético basado en el respeto por la diversidad cultural y el compromiso moral transfronterizo, de modo que las obligaciones morales no se limiten a las fronteras nacionales. En este sentido, al inspirar principios de cooperación internacional, aun cuando subsista el reto práctico de la disparidad de capacidades estatales, este enfoque sugiere que es deseable una ética compartida, como la cooperación entre países para garantizar derechos laborales y tributarios equitativos (sin que se trate solo de una estrategia económica, sino de una exigencia moral).

Entonces, bien podrían desarrollarse políticas que reconozcan las diferencias culturales y de contexto migratorio del trabajador, promoviendo formación intercultural y modelos laborales flexibles que integren prácticas diversas sin perder derechos fundamentales ni estándares laborales nacionales⁶². Sin embargo, no puede perderse de vista que no todos los Estados tienen la misma capacidad de negociación o fiscalización, lo que puede llevar a soluciones asimétricas.

Por tal razón, se acude a la teoría de David Held⁶³⁶⁴, un politólogo y teórico político británico, conocido por sus aportes a la teoría de la democracia y a la gobernanza global, que propone una gobernanza cosmopolita de instituciones con legitimidad democrática capaces de promover la participación inclusiva y un actuar más allá del Estado-nación. De este modo, la regulación del teletrabajo transnacional debería avanzar hacia instancias supranacionales con legitimidad para establecer estándares mínimos de protección y armonización fiscal, además de establecer mecanismos transnacionales de resolución de conflictos laborales. Entonces, se podría recomendar el diseño de normativas y protocolos para el teletrabajo transnacional que incorporen espacios de diálogo formal entre empleadores, trabajadores,

⁶¹ Appiah, Kwame, op. cit.

⁶² Sandoval, Carlos, op. cit.

⁶³ Held, David, op. cit.

⁶⁴ Held, David. *Global Covenant: The Social Democratic Alternative to the Washington Consensus*. Cambridge: Polity Press, 2004.

sindicatos y autoridades, a fin de construir consensos que permitan manejar de forma equitativa los desafíos de control horario, seguridad social y tributación⁶⁵.

Finalmente, Axel Honneth⁶⁶, un filósofo y sociólogo alemán, reconocido por desarrollar la teoría del reconocimiento dentro de la tradición de la Escuela de Frankfurt, destaca la importancia del reconocimiento en la construcción de justicia social, es decir, enfatiza el reconocimiento como condición de justicia y como la base para la identidad y dignidad. De este modo, el trabajador transnacional, que muchas veces no es reconocido ni por su empleador ni por el Estado de origen o de destino (afectando su autoestima social y sus posibilidades de reclamo), debería ser visibilizado y validado como sujeto de derechos, más allá de su ubicación territorial o del estatus de la empresa contratante; esto implicaría diseñar acuerdos que reconozcan y protejan su dignidad laboral, evitando la fragmentación social y la exclusión tecnológica y, además, establecer programas de integración digital, capacitación permanente y mecanismos de acompañamiento que refuercen su autoestima y sentido de pertenencia⁶⁷.

Así las cosas, es posible vislumbrar cómo estas perspectivas coinciden en la necesidad de una transformación normativa y ética que reconozca la interdependencia global y promueva relaciones laborales más justas, porque además de diagnosticar los problemas del teletrabajo transnacional, ofrecen principios normativos orientadores para su regulación. De este modo, en Colombia, tales principios se podrían traducir en políticas públicas concretas, como sistemas simplificados de tributación, mecanismos bilaterales de cooperación laboral, y programas de protección social para trabajadores remotos, así como el desarrollo de cláusulas modelo internacionales para contratos de teletrabajo, lo cual podría fortalecer la transparencia y previsibilidad en este tipo de relaciones laborales.

Se trata, entonces, de soluciones integrales a los retos de la Ley 2466 de 2025, que pasarían por un enfoque ético que combina la protección jurídica, la justicia social global, el respeto a la diversidad, la gobernanza participativa y el reconocimiento social, que son los pilares aportados por estas cinco figuras filosóficas. Además, su

⁶⁵ González, Santiago, op. cit.

⁶⁶ Honneth, Axel, op. cit.

⁶⁷ Sandoval, Carlos, op. cit.

implementación práctica se debería apoyar en el desarrollo de protocolos institucionales claros, formación continua, asesoría migratoria y fiscal, y medidas para consolidar el bienestar emocional y cultural del trabajador transnacional⁶⁸⁶⁹.

6. Conclusiones y recomendaciones

El teletrabajo transnacional, regulado en Colombia por la Ley 2466 de 2025, constituye un avance significativo en la adaptación del derecho laboral a las nuevas realidades del empleo globalizado. Su reconocimiento formal aporta seguridad jurídica al establecer que las relaciones laborales entre trabajadores domiciliados en Colombia y empleadores extranjeros se rigen por la legislación nacional, garantizando derechos fundamentales como el salario mínimo, la jornada máxima, la desconexión digital, las prestaciones sociales y la afiliación al Sistema General de Seguridad Social. Sin embargo, la implementación práctica de esta modalidad enfrenta desafíos sustanciales entre los que se encuentran la ausencia de mecanismos efectivos de cooperación internacional que aseguren la cobertura real en salud y riesgos laborales; la complejidad de las obligaciones tributarias y el riesgo de doble imposición, agravado por la cobertura parcial de los convenios internacionales vigentes; la falta de coordinación institucional para la fiscalización y control de relaciones laborales con empleadores sin domicilio en Colombia; las dificultades para garantizar el derecho a la desconexión y el bienestar laboral en entornos virtuales con diferencias horarias; y el riesgo de inseguridad jurídica derivado de contratos ambiguos o no escritos, y la fragmentación de equipos de trabajo en contextos multinacionales.

Por tal razón, el análisis filosófico realizado en este artículo muestra que la ética del cuidado (Gilligan), la justicia global (Pogge), el cosmopolitismo ético (Appiah), la gobernanza democrática global (Held) y la teoría del reconocimiento (Honneth) ofrecen marcos doctrinales valiosos para orientar políticas públicas y prácticas empresariales que superen enfoques puramente técnicos, integrando justicia, cooperación y respeto a la dignidad laboral en la era digital.

⁶⁸ Ibidem.

⁶⁹ González, Santiago, op. cit.

En este orden de ideas, la regulación del teletrabajo transnacional en Colombia, especialmente a partir de la Ley 2466 de 2025, exige un desarrollo reglamentario que, además de precisar aspectos técnicos, incorpore principios éticos y filosóficos capaces de orientar su aplicación hacia la justicia social y la dignidad laboral. De este modo, en primer lugar, e inspirándose en la ética del cuidado de Carol Gilligan, resulta indispensable que las políticas públicas y empresariales prioricen el acompañamiento activo al trabajador, mediante programas que protejan su bienestar emocional, prevengan el tecnoestrés y garanticen una comunicación organizacional empática y adaptada a sus condiciones particulares.

Asimismo, desde la perspectiva de la justicia global de Thomas Pogge, es urgente promover acuerdos bilaterales y multilaterales que armonicen la protección social y fiscal, evitando que los vacíos jurídicos permitan prácticas empresariales que profundicen desigualdades, y reconociendo que la cooperación internacional no es solo una conveniencia técnica, sino un deber ético.

Complementariamente, siguiendo el cosmopolitismo ético de Kwame Anthony Appiah, las regulaciones deben reconocer y respetar la diversidad cultural de los trabajadores, impulsando modelos contractuales flexibles que integren esa diversidad sin sacrificar derechos fundamentales, así como programas de formación intercultural que fortalezcan la cohesión de equipos virtuales globales.

Paralelamente, a la luz de la propuesta de gobernanza democrática global de David Held, se recomienda avanzar hacia instancias supranacionales que puedan establecer estándares mínimos de protección laboral y mecanismos efectivos de resolución de conflictos transnacionales, incorporando la participación activa de trabajadores, empleadores, sindicatos y autoridades públicas en la definición de tales reglas. Y, desde la teoría del reconocimiento de Axel Honneth, se hace necesario visibilizar al teletrabajador transnacional como sujeto pleno de derechos, promoviendo acuerdos internacionales y políticas nacionales que reconozcan su dignidad, aseguren su inclusión digital y le brinden oportunidades de capacitación continua.

Estas orientaciones, integradas a la normativa existente, permitirían construir un marco regulatorio que no solo responda a los retos legales y fiscales, sino que también fortalezca la justicia, la cooperación y el respeto mutuo en la era del trabajo digital

globalizado desde varios ámbitos: el normativo y de política pública; el institucional; el empresarial; y el ético y de cooperación internacional.

Así las cosas, desde el ámbito normativo y de política pública podrían hacerse tres recomendaciones, a saber: 1) que se impulse el desarrollo de reglamentaciones específicas de la Ley 2466 que precisen criterios de fiscalización, protocolos de cobertura en salud y riesgos laborales, y lineamientos para la desconexión digital en contextos transnacionales; 2) que se amplíe y diversifique la red de convenios bilaterales o multilaterales para evitar la doble imposición, priorizando países con alta demanda de talento colombiano; y 3) que se cree un registro nacional de teletrabajadores vinculados a empresas extranjeras, articulado entre la DIAN y el Ministerio de Trabajo, facilitando el seguimiento y formalización.

Asimismo, pero desde el ámbito institucional, podrían realizarse dos recomendaciones: 1) fortalecer las capacidades técnicas y tecnológicas de la DIAN y el Ministerio de Trabajo para monitorear y verificar condiciones laborales en el teletrabajo transnacional; y 2) establecer canales de cooperación directa con autoridades laborales y tributarias extranjeras, incluyendo mecanismos de asistencia jurídica mutua.

Por su parte, desde el ámbito empresarial, podrían realizarse tres recomendaciones, a saber: 1) incorporar cláusulas contractuales claras sobre ley aplicable, jurisdicción, seguridad social, salud y riesgos laborales, y obligaciones tributarias; 2) implementar políticas internas que garanticen el derecho a la desconexión, controlen la carga laboral y fomenten la cohesión de equipos virtuales multinacionales; y 3) ofrecer formación continua en competencias digitales, interculturales y de autogestión del tiempo, así como asesoría en temas migratorios y fiscales.

Finalmente, desde el ámbito ético y de cooperación internacional podrían realizarse tres recomendaciones adicionales: 1) promover acuerdos internacionales que armonicen estándares mínimos de protección laboral y fiscal, siguiendo principios de justicia global y reconocimiento mutuo; 2) integrar perspectivas de diversidad cultural y ética del cuidado en la gestión del talento transnacional, priorizando el bienestar integral del trabajador; y 3) fomentar la creación de instancias supranacionales de mediación y resolución de conflictos laborales en entornos remotos.

En suma, la regulación del teletrabajo transnacional en Colombia demanda una mirada integral que supere la mera adaptación normativa y abrace una visión de justicia social, cooperación internacional y reconocimiento efectivo de los trabajadores. Por tal razón, aunque la Ley 2466 de 2025 sienta bases sólidas, su eficacia dependerá de la voluntad política, la coordinación institucional y el compromiso ético de todos los actores involucrados; de ahí que el hecho de implementar las recomendaciones aquí planteadas permitiría no solo garantizar derechos y prevenir abusos, sino también posicionar a Colombia como referente regional en la gestión responsable de esta modalidad laboral emergente, conjugando innovación tecnológica con principios de dignidad, equidad y sostenibilidad en un mercado global cada vez más interdependiente.

Bibliografía

- APPIAH, K. A. *Cosmopolitanism: Ethics in a world of strangers*. W. W. Norton & Company, 2006.
- CRUZ VILLALÓN, J. «Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía.» *Temas Laborales*, n° 138 (2017): 13-47.
- FORO ECONÓMICO MUNDIAL. «Informe sobre el futuro del empleo 2025: habrá 78 millones de nuevas oportunidades de aquí a 2030.» 2025.
- GILLIGAN, C. *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard University Press, 1982.
- HELD, D. *Democracy and the global order: From the modern state to cosmopolitan governance*. Stanford University Press, 1995.
- HELD, D. *Global covenant: The social democratic alternative to the Washington consensus*. Polity Press, 2004.
- HONNETH, A. *The struggle for recognition: The moral grammar of social conflicts*. MIT Press, 1995.
- LÓPEZ MORENO, J. «El futuro del derecho del trabajo: las tecnologías de la información y su impacto.» *Revista de la Academia Colombiana de Jurisprudencia* 1, n° 374 (2021): 55-80.

- MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA. *Política pública de inspección, vigilancia y control para la protección de derechos laborales en Colombia*. MinTrabajo, 2019.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. «Convenio sobre el trabajo a domicilio, núm. 177.» *Adoptado en la 83ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, 20 de junio de 1996.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. OIT, 2021.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS. *Fiscalidad y desarrollo en la OCDE*. OCDE, 2024.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS. *Informe G20/OCDE. Hoja de ruta para países en desarrollo sobre tributación internacional*. OCDE, 2022a.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS. *La cooperación fiscal al servicio del desarrollo: Informe de situación 2022*. OCDE, 2023.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS. *Modelo de madurez de la transformación digital*. OCDE, 2022b.
- POGGE, T. *World poverty and human rights: Cosmopolitan responsibilities and reforms*. Polity Press, 2008.
- SCHOLZ, S. *Political Solidarity*. Penn State University Press, 2010.
- SUPIOT, A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford University Press, 2000.
- SUPIOT, A. *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.
- ZHOU, Z. M. «La problemática del teletrabajo transnacional y reflexiones de lege ferenda.» *Temas Laborales*, nº 165 (2022): 183-213.
- ZUCMAN, G. *The Hidden Wealth of Nations: The Scourge of Tax Havens*. University of Chicago Press, 2015.

Recursos electrónicos

- BARROS, A. *El trabajo en la era digital: ¿oportunidad o amenaza?* 01 de marzo de 2025. <https://www.alejandrobarrros.com/el-trabajo-en-la-era-digital-oportunidad-o-amenaza/>.
- GONZÁLEZ, S. *Teletrabajo en Colombia: así cambian las reglas para empleadores y trabajadores con la nueva reforma laboral*. 17 de julio de 2025. <https://www.valoraanalitik.com/teletrabajo-en-colombia-asi-cambian-las-reglas-para-empleadores-y-trabajadores-con-la-nueva-reforma-laboral>.
- JIMÉNEZ, M. *¿Qué es teletrabajo transnacional? Esto dice la reforma laboral sobre nueva modalidad de empleo*. 17 de julio de 2025. <https://caracol.com.co/2025/07/17/que-es-teletrabajo-transnacional-esto-dice-la-reforma-laboral-sobre-nueva-modalidad-de-empleo/>.
- LINKSPACE. *Los trabajos del futuro 2025: tendencias y oportunidades*. 16 de enero de 2025. <https://linkspace.la/actualidad/los-trabajos-del-futuro-2025-tendencias-y-oportunidades-en-la-era-de-la-innovacion/>.
- PWC COLOMBIA. *Colombia – Individual – Foreign tax relief and tax treaties. PwC Tax Summaries*. 14 de julio de 2025. <https://taxsummaries.pwc.com/colombia/individual/foreign-tax-relief-and-tax-treaties>.
- SANDOVAL, C. *Las fronteras del teletrabajo transnacional en la nueva reforma laboral*. 30 de julio de 2025. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/carlos-mario-sandoval-4191631/las-fronteras-del-teletrabajo-transnacional-en-la-nueva-reforma-laboral-4191612>.

Cómo citar: Soto Martínez, L. A. (2025). El teletrabajo transnacional desde la filosofía contemporánea. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 6(17), 79-102.



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).