

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS EXTRANJERAS EN COLOMBIA: FENÓMENO DE LA DESLOCALIZACIÓN

Iglesias Carpio Gustavo Augusto

Código estudiantil: 2023114355615

Martínez Figueroa Ana Lisbeth

Código estudiantil: 20172188729

Leiva Carranza Duvis Mercedes

Código estudiantil: 2023114355200

Trabajo de Investigación o Tesis Doctoral como requisito para optar el título de
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Tutor:

Jairo Enamorado Estrada

RESUMEN

El fenómeno de la deslocalización laboral plantea desafíos cruciales en términos de garantías laborales para los trabajadores de empresas extranjeras que operan en Colombia. A medida que estas compañías trasladan sus operaciones a otros países en busca de menores costos laborales y mayores ganancias, surge una preocupación creciente sobre la capacidad del derecho laboral para proteger los derechos de los trabajadores en este contexto transnacional.

En un primer momento, se examinan las garantías laborales existentes en Colombia, destacando el compromiso del país con el Estado Social de Derecho. Aunque el país ha establecido un marco legal sólido en términos de protección laboral, la evolución económica y las tendencias globales demandan una revisión constante de estas políticas para asegurar su eficacia frente a los cambios actuales. Este compromiso se refleja en la Constitución de 1991 y el Código Sustantivo del Trabajo, que establecen principios y garantías constitucionales y legales para la protección del derecho al trabajo. Sin embargo, se reconoce la necesidad de revisar y modernizar el marco legal laboral para adaptarse a los desafíos actuales, como la flexibilización laboral y la priorización del libre comercio sobre los derechos de los trabajadores.

En un segundo momento, se analizan las garantías laborales a nivel internacional, considerando las transformaciones significativas en el contexto laboral debido a la globalización y la apertura económica. En este sentido, se destaca el papel crucial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la promoción de normas laborales universales y la mejora de las condiciones laborales en todo el mundo. La OIT aboga por la justicia social, el respeto de los derechos fundamentales y la protección de

los trabajadores, sentando así las bases para un sistema laboral más equitativo y humano a nivel global.

Se aborda también el fenómeno de la deslocalización laboral, impulsado por la globalización, la modernización y el uso de tecnología en los procesos productivos. Esta práctica ha desdibujado las relaciones laborales tradicionales, generando conflictos para la aplicación del derecho laboral. En Colombia, la deslocalización se ha visto facilitada por condiciones favorables, como personal calificado y costos competitivos, lo que ha convertido al país en un destino atractivo para la deslocalización empresarial. Sin embargo, esto ha suscitado preocupaciones sobre las condiciones laborales precarias y la flexibilización normativa.

Finalmente, se examinan las ventajas y desventajas de la deslocalización laboral. Entre las ventajas se incluye la integración económica, el aumento de la inversión extranjera y la transferencia de conocimientos y tecnología avanzada. Sin embargo, las principales ventajas suelen beneficiar a las empresas, permitiéndoles reducir costos laborales y acceder a mano de obra calificada a menor costo. Entre las desventajas se encuentra la mercantilización del trabajo, la disminución en la protección de las condiciones laborales y la flexibilización de las normas laborales, lo que afecta al mercado laboral y a los trabajadores.

En conclusión, se plantea la necesidad de determinar si se protegen adecuadamente las garantías laborales de los trabajadores de empresas extranjeras en Colombia en el contexto de la deslocalización, y si existe una normativa y jurisprudencia vigente que salvaguarde sus derechos de manera efectiva. Este análisis busca abordar las complejidades y desafíos asociados con la deslocalización laboral en un mundo cada vez más globalizado y en constante cambio.

Objetivos:

OBJETIVO GENERAL

- Analizar las garantías laborales de los trabajadores de empresas extranjeras en Colombia ante el fenómeno de la deslocalización laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la regulación laboral existente para garantizar los derechos de los trabajadores de empresas extranjeras frente al fenómeno de la deslocalización laboral en Colombia.
- Describir el fenómeno de la deslocalización en cuanto a las Garantías laborales de los trabajadores de empresas extranjeras en Colombia.
- Distinguir las ventajas y desventajas de la deslocalización en cuanto a la Garantías laborales de los trabajadores de empresas extranjeras en Colombia

Materiales y Métodos:

El paradigma orientador de este trabajo de investigación es el Histórico hermenéutico, con un enfoque cualitativo que busca la comprensión profunda y la descripción de una problemática, es decir el conocimiento se da en la razón de la comprensión. De acuerdo con Quintana y Hermida (2019) el enfoque cualitativo implica interpretar un fenómeno desde su contexto para entender sus características y aspectos importantes en lugar de cuantificarlo, medirlo o categorizarlo. Razón por la cual ha logrado gran relevancia en las investigaciones de las ciencias naturales y sociales permitiendo descubrir y explicar el objeto de estudio. El presente trabajo de investigación analiza las garantías laborales de los trabajadores colombianos de empresas extranjeras frente a la deslocalización laboral, considerando las

transformaciones significativas del contexto laboral debido a la globalización y la apertura económica.

La metodología empleada se fundamentó en el método analítico-descriptivo, el cual permite describir y analizar un fenómeno o situación problema. Según Rodríguez (2007) el método analítico permite descomponer un objeto de estudio en cada una de sus partes para analizarlas individualmente. Por otro lado, según Roberto Hernández Sampieri (2010) el método descriptivo permite detallar un fenómeno, situación o contexto, especificando sus características y propiedades y de esta manera mostrar su realidad. Este método nos facilitó organizar un proceso adecuado para la recolección, la exploración, análisis y descripción de la situación actual de las garantías laborales de los trabajadores frente a la deslocalización en Colombia.

El tipo de investigación implementado fue descriptivo, con el objetivo de describir las propiedades y características de un fenómeno, así como sus posibles causas, ventajas y desventajas, y comprender cómo se manifiesta y funciona. En este tipo de investigación implica el estudio de variables o fenómenos para recopilar información de manera independiente o conjunta sobre ellos, permitiendo explorar y mostrar todos los aspectos y detalles de un suceso o situación. Para este tipo de estudios, se hace necesario identificar y definir claramente el objeto de estudio, recopilar datos y realizar una descripción detallada de las características y atributos del tema de estudio (Hernández Sampieri, 2010). Esta investigación, se enfocará en estudiar y analizar las garantías laborales existentes para proteger los derechos laborales de los trabajadores colombianos y la influencia de la deslocalización laboral en Colombia. El objetivo es determinar si las garantías laborales de los trabajadores de empresas extranjeras en

Colombia están adecuadamente protegidas y si la normativa vigente salvaguarda los derechos laborales.

El proceso de recolección de información estuvo orientado en el uso de fuentes secundarias. Según Hernández Sampieri (2010), los datos secundarios hacen referencia a la revisión de datos, documentos, archivos o investigaciones realizadas por otros investigadores. Además, según Miranda y Acosta (2009), las fuentes secundarias se basan en bases de datos previamente elaborados, sintetizados y estudiados, constituyendo una técnica de revisión documental que implica la obtención de la información por medio de medios de comunicación, internet o bases de datos que proporcionen documentos, publicaciones, archivos, libros, informes e investigaciones, facilitando el análisis y estudio de la temática.

Esta investigación busca identificar las garantías laborales de los trabajadores de empresas extranjeras en Colombia frente a la deslocalización laboral, recopilando normativas nacionales e internacionales y elementos de jurisprudencia nacional para abordar el tema. La deslocalización laboral, impulsada por la globalización y otros factores, plantea la necesidad de una regulación efectiva para proteger los derechos de todos los trabajadores colombianos afectados por esta situación.

Resultados:

De acuerdo a la investigación desarrollada, podemos destacar los siguientes hallazgos:

La normativa colombiana, incluyendo la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo, establece los principios y derechos fundamentales para proteger a los trabajadores, pero aún existen desafíos en su aplicación efectiva, especialmente en situaciones de deslocalización.

La jurisprudencia y los estudios académicos realizados sobre el tema resaltan la importancia de considerar múltiples factores en el fenómeno de la deslocalización para lograr una garantía efectiva de los derechos laborales de los trabajadores.

La deslocalización laboral ha experimentado un notable crecimiento en Colombia, siendo percibida por las empresas como un lugar atractivo para establecerse por las ventajas y oportunidades que pueden encontrar, entre otros los costos de producción, la calificación de la mano de obra, incentivos especiales para favorecer la inversión extranjera, entre otros.

La falta de regulación efectiva en materia de derechos laborales en situaciones influenciadas por la deslocalización laboral es una situación que atrae la atención por la importancia de la protección de los derechos laborales. Esto subraya la necesidad de desarrollar un marco jurídico más completo y supranacional que garantice los derechos laborales de los trabajadores, independientemente de la ubicación geográfica de las empresas.

Adicionalmente se destaca que es crucial que Colombia fortalezca su marco normativo y su aplicación para proteger los derechos laborales en el contexto de la deslocalización. Esto no solo garantizará condiciones laborales justas y dignas para los

trabajadores, sino que también promoverá un desarrollo económico más equitativo y sostenible en el país.

Conclusiones:

En el contexto actual de las relaciones laborales, es esencial que los trabajadores estén informados sobre las garantías normativas y jurisprudenciales que regulan sus vínculos laborales en cada país. La globalización ha impulsado el fenómeno de la deslocalización laboral, especialmente en países en desarrollo, donde las empresas buscan mano de obra a bajo costo para expandir sus operaciones.

Colombia se enfrenta a esta realidad, con la creciente firma de contratos laborales y civiles en este contexto. Es crucial analizar las garantías laborales de quienes son contratados bajo este fenómeno. En este sentido, las relaciones laborales en Colombia están respaldadas por los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), muchos de los cuales se encuentran desarrollados en el artículo 53 de la Constitución Política y en el Código Sustantivo del Trabajo, junto con otras normativas relevantes exploradas en esta investigación.

En este punto es esencial que los Estados, bajo la orientación de la OIT, establezcan un marco jurídico para las relaciones laborales con elementos extranjeros, garantizando que cada relación laboral bajo este fenómeno se desarrolle bajo las condiciones de un trabajo decente. Adicionalmente, se propone que el Ministerio de Trabajo en Colombia identifique las empresas extranjeras que vinculan trabajadores en el país, permitiendo un marco legal que incluya la obligación y facilidades para que ningún trabajador bajo deslocalización sea contratado por prestación de servicios, sino por contrato de trabajo en igualdad de condiciones. Además, se sugiere que estas

empresas sean identificadas en Colombia para que los trabajadores conozcan la jurisdicción y el juez competente en caso de controversia contractual. En resumen, aunque existen normativas, en la práctica no existen garantías aplicables de forma especial a este fenómeno, y es necesario un mayor interés por parte del Estado para abordarlo de manera efectiva, especialmente en el contexto de la actual Reforma Laboral en discusión.

Palabras clave: Garantías laborales, trabajadores, empresas extranjeras, deslocalización, globalización.

ABSTRACT

The phenomenon of labor relocation poses crucial challenges in terms of labor guarantees for workers of foreign companies operating in Colombia. As these companies move their operations to other countries in search of lower labor costs and higher profits, there is growing concern about the ability of labor law to protect workers' rights in this transnational context.

First, Colombia's existing labor guarantees are examined, highlighting the country's commitment to the social rule of law. Although the country has established a solid legal framework in terms of labor protection, economic evolution and global trends demand a constant review of these policies to ensure their effectiveness in the face of current changes. This commitment is reflected in the 1991 Constitution and the Substantive Labor Code, which establish constitutional and legal principles and guarantees for the protection of the right to work. However, the need to review and

modernize the labor legal framework to adapt to current challenges, such as labor flexibilization and the prioritization of free trade over workers' rights, is recognized.

The second section analyzes labor guarantees at the international level, considering the significant transformations in the labor context due to globalization and economic liberalization. In this regard, the crucial role of the International Labor Organization (ILO) in the promotion of universal labor standards and the improvement of working conditions worldwide is highlighted. The ILO advocates social justice, respect for fundamental rights and the protection of workers, thus laying the foundations for a more equitable and humane labor system at the global level.

It also addresses the phenomenon of labor relocation, driven by globalization, modernization and the use of technology in production processes. This practice has blurred traditional labor relations, generating conflicts for the application of labor law. In Colombia, offshoring has been facilitated by favorable conditions, such as qualified personnel and competitive costs, which has made the country an attractive destination for corporate offshoring. However, this has raised concerns about precarious labor conditions and regulatory flexibilization.

Finally, the advantages and disadvantages of labor offshoring are examined. The advantages include economic integration, increased foreign investment and the transfer of knowledge and advanced technology. However, the main advantages tend to benefit companies, allowing them to reduce labor costs and access skilled labor at lower cost. Among the disadvantages are the commoditization of labor, reduced protection of labor conditions and the flexibilization of labor standards, which affects the labor market and workers.

In conclusion, the need arises to determine whether the labor guarantees of workers of foreign companies in Colombia are adequately protected in the context of offshoring, and whether there is a regulation and jurisprudence in force that effectively safeguards their rights. This analysis seeks to address the complexities and challenges associated with labor offshoring in an increasingly globalized and ever-changing world.

Objective:

GENERAL OBJECTIVE

- To analyze the labor guarantees of workers of foreign companies in Colombia in the face of the phenomenon of labor relocation.

SPECIFIC OBJECTIVES

- To identify the existing labor regulations to guarantee the rights of workers of foreign companies in the face of the labor relocation phenomenon in Colombia.
- To describe the phenomenon of offshoring in terms of labor guarantees for workers of foreign companies in Colombia.
- Distinguish the advantages and disadvantages of offshoring in terms of labor guarantees for workers of foreign companies in Colombia.

Materials and Methods:

The guiding paradigm of this research work is the historical hermeneutic, with a qualitative approach that seeks a deep understanding and description of a problem, i.e. knowledge is given in the reason for understanding. According to Quintana and Hermida (2019) the qualitative approach involves interpreting a phenomenon from its context to understand its characteristics and important aspects instead of quantifying, measuring

or categorizing it. This is the reason why it has achieved great relevance in natural and social science research, allowing to discover and explain the object of study. This research work analyzes the labor guarantees of Colombian workers of foreign companies in the face of labor relocation, considering the significant transformations of the labor context due to globalization and economic opening.

The methodology used was based on the analytical-descriptive method, which allows describing and analyzing a phenomenon or problem situation. According to Rodríguez (2007), the analytical method makes it possible to decompose an object of study into each of its parts in order to analyze them individually. On the other hand, according to Roberto Hernández Sampieri (2010) the descriptive method allows us to detail a phenomenon, situation or context, specifying its characteristics and properties and thus show its reality. This method allowed us to organize an adequate process for the collection, exploration, analysis and description of the current situation of the labor guarantees of workers in the face of offshoring in Colombia.

The type of research implemented was descriptive, with the objective of describing the properties and characteristics of a phenomenon, as well as its possible causes, advantages and disadvantages, and understanding how it manifests and functions. This type of research involves the study of variables or phenomena to gather information independently or jointly about them, allowing to explore and show all aspects and details of an event or situation. For this type of study, it is necessary to clearly identify and define the object of study, collect data and make a detailed description of the characteristics and attributes of the subject of study (Hernández Sampieri, 2010). This research will focus on studying and analyzing the existing labor guarantees to protect the labor rights of Colombian workers and the influence of labor relocation in

Colombia. The objective is to determine whether the labor guarantees of workers of foreign companies in Colombia are adequately protected and whether current regulations safeguard labor rights.

The information gathering process was oriented to the use of secondary sources. According to Hernández Sampieri (2010), secondary data refers to the review of data, documents, files or research carried out by other researchers. Furthermore, according to Miranda and Acosta (2009), secondary sources are based on databases previously elaborated, synthesized and studied, constituting a documentary review technique that involves obtaining information through the media, internet or databases that provide documents, publications, archives, books, reports and research, facilitating the analysis and study of the subject matter.

This research seeks to identify the labor guarantees of workers of foreign companies in Colombia in the face of labor relocation, compiling national and international regulations and elements of national jurisprudence to address the issue. Labor offshoring, driven by globalization and other factors, raises the need for effective regulation to protect the rights of all Colombian workers affected by this situation.

Results:

According to the research developed, we can highlight the following findings: Colombian regulations, including the Political Constitution and the Substantive Labor Code, establish the fundamental principles and rights to protect workers, but there are still challenges in their effective application, especially in offshoring situations.

Jurisprudence and academic studies on the subject highlight the importance of considering multiple factors in the phenomenon of offshoring in order to achieve an effective guarantee of workers' labor rights.

Labor offshoring has experienced a remarkable growth in Colombia, being perceived by companies as an attractive place to establish themselves due to the advantages and opportunities they can find, among others, production costs, labor qualification, special incentives to favor foreign investment, among others.

The lack of effective regulation of labor rights in situations influenced by labor offshoring is a situation that attracts attention because of the importance of protecting labor rights. This underlines the need to develop a more comprehensive and supranational legal framework that guarantees the labor rights of workers, regardless of the geographical location of the companies.

Additionally, it is crucial for Colombia to strengthen its regulatory framework and its enforcement to protect labor rights in the context of offshoring. This will not only ensure fair and dignified labor conditions for workers, but will also promote more equitable and sustainable economic development in the country.

Conclusions:

In the current context of labor relations, it is essential for workers to be informed about the normative and jurisprudential guarantees that regulate their labor relations in each country. Globalization has driven the phenomenon of labor relocation, especially in developing countries, where companies are looking for low-cost labor to expand their operations.

Colombia is facing this reality, with the increasing signing of labor and civil contracts in this context. It is crucial to analyze the labor guarantees of those who are hired under this phenomenon. In this sense, labor relations in Colombia are supported by the fundamental principles of the International Labor Organization (ILO), many of which are developed in Article 53 of the Political Constitution and in the Substantive Labor Code, along with other relevant regulations explored in this research.

At this point, it is essential that the States, under the guidance of the ILO, establish a legal framework for labor relations with foreign elements, guaranteeing that each labor relation under this phenomenon is developed under decent work conditions. Additionally, it is proposed that the Ministry of Labor in Colombia identify the foreign companies that hire workers in the country, allowing a legal framework that includes the obligation and facilities so that no worker under offshoring is hired through the provision of services, but through an employment contract under equal conditions. In addition, it is suggested that these companies be identified in Colombia so that the workers know the jurisdiction and the competent judge in the event of a contractual dispute. In summary, although there are regulations, in practice there are no guarantees applicable in a special way to this phenomenon, and a greater interest on the part of the State is needed to address it effectively, especially in the context of the current Labor Reform under discussion.

Keywords: Labor guarantees, workers, foreign companies, offshoring, globalization.

REFERENCIAS

1. Barrero, I. A. y Anaya, M. I. (2021). El principio de territorialidad en las relaciones laborales con elementos extranjeros. DOI: <http://hdl.handle.net/10554/53872>.
2. Blanes Peralta, R. (2015). Análisis y consecuencias de la deslocalización empresarial en España: caso textil valenciano. <http://hdl.handle.net/10251/59914>
3. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
4. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1978). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
5. Durán Romero, G., García de la Cruz, J.M., y Sánchez Díez, A (2013). Las empresas transnacionales y la inversión extranjera. Estructura Económica y relaciones Internacionales. pp. 255-294. Garceta. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=512271>
6. Ermida Uriarte, Oscar. (2007). Deslocalización, globalización y derecho del trabajo. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/57944/68007>
7. Fondo Monetario Internacional. (2000). La globalización: ¿Amenaza u oportunidad?. <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/esl/041200s.htm>
8. Flores, M. V. (2016). La globalización como fenómeno político, económico y social. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, 12, (34), 26-41 <https://www.redalyc.org/pdf/709/70946593002.pdf>

9. Garcia de Andres, R. (2012). La deslocalización empresarial. Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1172>
10. García-Madurga, M. A. (2023). De la deslocalización a la relocalización: ¿Qué nos espera?. Revista Latinoamericana Ogmios, 3(7), 1–12. DOI: <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i7.065>
11. Gallardo Ramiro, M. V. (2010). Deslocalización empresarial e inversión directa internacional. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/23228/>
12. Goerlich Peset, J. M. y Nores Torres, L. E. (2019). Deslocalización de la producción y estándares laborales: un reto para el siglo XXI. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 439, 55-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7084947>
13. Gomez de Ortiz, D. M. (2002). Casos-guia de derecho laboral individual: Principios de Derecho laboral y JUS variandi. (Tesis de Grado, Universidad de la Sabana) <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5360/129392.pdf?sequence=1>
14. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación Científica. (6ª ed.). Mac Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
15. Ibarra Cisneros, M. A. y González Torres, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Contaduría y administración, (231), 33-52.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es.

16. Jaramillo Jassir, I. D. (2015). Derecho del trabajo en el posfordismo: el proyecto de regulación universal en la globalización económica, Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, Facultad de Jurisprudencia. <https://dlaboral.files.wordpress.com/2017/08/derecho-del-trabajo-en-el-posfordismo-jaramillo-jassir-ivan-daniel.pdf>
17. Jaramillo Jassir, I. D. (2010). Principios constitucionales y legales del Derecho del Trabajo colombiano. Facultad de Jurisprudencia, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. (Colección Textos de Jurisprudencia) <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/7c363a76-0260-4e87-bef4-2fee9b28a1f9/content>
18. Lamprea Gil, J. C. (2021). Derecho al trabajo y libre movilidad de las empresas en la actualidad: Consecuencias jurídicas de la deslocalización productiva en la legislación laboral en Colombia. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/714ea7e0-d212-439a-b0b8-f6288c85cfd7>
19. Mamani Pérez, J. y Segura Montañez, L. (2023). Estrategias emergentes del Offshoring en la Gestión de la Cadena de Suministros Global. Revista de Investigación Valor Agregado. 10(19), 146-164. <https://doi.org/10.17162/riva.v10i1.2053>
20. Martínez, H. D. (2017). La actualidad de los derechos laborales en Colombia en el contexto del neoliberalismo a partir de la normatividad expedida por Colombia para

cumplir el TLC con Estados Unidos. *Estudios de Derecho*, 74 (163), 171-190. DOI: 10.17533/udea.esde.v74n163a08

21. Messenger, J. C. y Ghosheh, N. (s.f.). Offshoring and working conditions in remote work [La deslocalización y las condiciones laborales en el trabajo a distancia]. Resumen Ejecutivo OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/genericdocument/wcms_141337.pdf
22. Miranda Soberon, U. E. y Acosta E., Z. (2009). Fuentes de información para la recolección de información cuantitativa y cualitativa. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885032/texto-no-2-fuentes-de-informacion.pdf>
23. Muñoz Guarasa, M. (2007). La deslocalización de los servicios: ¿mito o realidad? *Revista de Economía Mundial*, (16), 57-78. <https://www.redalyc.org/pdf/866/86601603.pdf>
24. Muñoz, P., & Cohen, B. (2017). Mapping out the sharing economy: A configurational approach to sharing business modeling. *Technological Forecasting and Social Change*, 125, 21–37. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.03.035>
25. Nieto Rios, W. A., Gallego Henao, L. E., y Moreno Amaya, D. A. (2022). Decadencia de los derechos laborales en Colombia. Una mirada desde el modelo económico neoliberal. *Opinión Jurídica*, 22(47), 1-26 • <https://doi.org/10.22395/ojum.v22n47a16>
26. Ostau de Lafont de León, F. R. (2015). El derecho internacional laboral. Universidad Católica de Colombia. <http://hdl.handle.net/10983/14360>
27. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Somavia, J. (2014). El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

28. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Villasmil, B. M. (2021). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-informativas-cono-sur/WCMS_825183/lang--es/index.htm
29. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión (2006). La relación de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
30. Organización Internacional del Trabajo-OIT. (s.f.). Resumen Ejecutivo: La deslocalización y las condiciones laborales en el trabajo a distancia. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_166084/lang--es/index.htm.
31. ONU. Asamblea General. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf
32. Pereira Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. Gaceta Laboral, 14(1), 81-101. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33614104.pdf>
33. Quintana, L. y Hermina, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. Perspectivas en Psicología, 16(2), 73-80. <https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/>
34. Reynoso Castillo, C. (2011). Los contratos de trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
35. Riquelme González, G. A. (2021). El problema de calificación jurídica del trabajo en plataformas de servicios. (Tesis de Maestría, Universidad de Chile) <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/181864/El-problema-de->

calificacion-juridica-del-trabajo-en-plataformas-de-servicios-los-elementos-
configurativos-del-trabajo-asalariado.pdf?sequence=1

36. Rodríguez Cruz, F. N. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. Paradigmas, 2(1), pp. 9-39.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053>
37. Salario Mínimo Interprofesional - Smi. (s.f.) Recuperado de
<https://datosmacro.expansion.com/smi>
38. Suares Romero, M. A. (2017). La Seguridad Jurídica A La Luz Del Ordenamiento Jurídico Mexicano. Revista De La Facultad De Derecho De México, 59(252), 311–332. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2009.252.60898>
39. Universidad EAFIT. (Agosto 19 del 2021). Deslocalización del trabajo, claves para trabajar desde Colombia con una empresa extranjera (19 de 08 de 2021).
<https://www.eafit.edu.co/noticias/agenciadenoticias/2021/Deslocalizacion-del-trabajo-claves-para-trabajar-desde-Colombia-con-una-empresa-extranjera#:~:text=%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8BTrabajar%20desde,a%20la%20penetraci%C3%B3n%20de%20internet.>

Declaraciones de la OIT:

40. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf
41. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf

42. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

43. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf