

Desempleo y migración: las plataformas digitales como alternativa laboral y la protección jurisdiccional del contrato laboral encubierto en Colombia y México¹

Unemployment and migration: digital platforms as a labor alternative and the jurisdictional protection of the hidden labor contract in Colombia and Mexico

Sebastian Giraldo Henao²

José Luis Leal Espinoza³

Andrés Felipe Roncancio⁴

¹Recebido em: 13/04/2023. Aprovado em: 06/09/2023.

²Abogado de la Institución Universitaria de Envigado, Colombia; estudiante de maestría en Ciencias Jurídicas de la Universidad Autónoma de Baja California, México. Becario Conahcyt. Correo electrónico: sebastian.giraldo@uabc.edu.mx

³Doctor en Filosofía (PhD) con especialidad en Derecho Constitucional y Derechos fundamentales por la Universidad de Alicante, España. Especialista en Justicia Constitucional y Argumentación Jurídica por la Universidad de Castilla La Mancha, España. Especialista en Metodología de la Comparación Jurídica, Modelos de Justicia Constitucional Supranacional, Electoral y Ambiental por la Universidad de Bolonia, Italia. Catedrático Investigador a Tiempo Completo y Vicedecano de Investigación y Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Coahuila, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México. Miembro Numerario del Instituto Iberoamericano de Estudios Constitucionales, España. Asesor Jurídico de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México. Correo electrónico: jose.leal@uadec.edu.mx

⁴Posdoctor en derecho universidad Santiago de Cali, doctor en derecho estructura y funcionamiento del Estado Universidad de Medellín, magister en derecho público, Universidad de Medellín, abogado IUE, docente investigador grupo Podet / escuela de ciencias jurídicas y políticas universidad nacional abierta y a distancia UNAD. Correo electrónico: andres.roncancio@unad.edu.co

Resumen

En el presente artículo de investigación se busca comprender cómo los procesos migratorios ponen en una situación de vulnerabilidad mayor a la población migrante, y de esta forma evaluar cómo las plataformas digitales de domicilios se benefician de los altos índices de desempleo y en especial de la vulnerabilidad de los migrantes para utilizar su fuerza de trabajo sin garantizar sus derechos humanos laborales en Colombia y México. Para ello, se realiza un estudio sociológico de las dinámicas migratorias en México y Colombia, se analiza la normatividad internacional sobre los derechos humanos laborales y sentencias judiciales que protegen los derechos laborales sobre los formalismos que encubren la relación laboral, y se analiza el funcionamiento de algunas plataformas de domicilios y como se encubre la relación laboral con sistemas de inteligencia artificial y castigos y recompensas, vulnerando los derechos laborales de los repartidores.

Palabras clave: Contrato Laboral; Derechos Humanos Laborales; Migración; Plataformas Digitales de Domicilios; Relaciones Laborales Encubiertas.

Abstract

This research article seeks to understand how migration processes put the migrant population in a situation of greater vulnerability, and thus evaluate how digital home platforms benefit from high unemployment rates and especially vulnerability of migrants to use their workforce without guaranteeing their labor human rights in Colombia and Mexico. For this, a sociological study of the migratory dynamics in Mexico and Colombia is carried out, the international regulations on labor human rights and judicial sentences that protect labor rights on the formalisms that conceal the labor relationship are analyzed, and the operation of some delivery platforms and how the employment relationship is concealed with artificial intelligence systems and punishments and rewards, violating the labor rights of the delivery drivers.

Keywords: Labor Contract; Labor Human Rights; Migration; Digital Platforms Delivery; Covert Labor Relations.

Introducción

Uno de los retos más grandes que enfrentan los Estados Latinoamericanos es el desempleo, pues este es un gran obstáculo para la satisfacción de las necesidades básicas de la sociedad, y uno de los factores de violencia estructural más importantes⁵. Por lo tanto, el desempleo es una de las

⁵Organización Internacional de Trabajo. **Trabajadores migrantes**. 2023 Obtenido de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang--es/index.htm>. Acceso en: 10 jul. 2023. Rojas, K, D. Migración Y Desempleo: Estudio Del Caso De Colombia A Traves De Un Modelo De Diferencias En Diferencias. Fundación Universidad De América. Facultad De Ciencias Económicas. Bogotá D.C.

principales fuentes estructurales de violaciones de los derechos humanos, pues las personas desempleadas por lo general no tienen ingresos con los cuales satisfacer sus necesidades básicas y tener una vida digna.

De este modo, las consecuencias del desempleo son tanto individuales como sociales, pues la persona desempleada ve su dignidad humana vulnerada, y en ocasiones tiene que recurrir a la delincuencia o a permitir situaciones de explotación laboral para poder subsistir⁶.

En este contexto, la revolución digital ha potenciado las relaciones laborales, generando nuevas formas de empleo y aumentando las oportunidades laborales para la sociedad⁷. Sin embargo, hay grandes empresas que utilizan estas herramientas informáticas para aprovecharse de esta situación de necesidad en la cual se encuentran los desempleados, y especialmente la población migrante que está en una situación mayor de vulnerabilidad⁸, para utilizar su fuerza de trabajo bajo figuras que ocultan una verdadera relación laboral, y de esta forma evadir sus obligaciones frente a la satisfacción de los derechos laborales de esta población migrante desempleada⁹. Este es el dilema

2022. Obtenido de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8865/1/2172207-2022-1-EC.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023. Figueroa, E., Ramirez, O., Gonzales, J, M., Perez, F., Espinos, L, E. Análisis Del Desempleo, La Migración Y La Pobreza En México. **Revista Mexicana de Agronegocios**, vol. 30, enero-junio, 2012, pp. 835-847 Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C. Torreón, México. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/141/14123097006.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

⁶ Estévez, N. Relación Entre Desempleo Y Delincuencia. Saberes Editorial Científica. Bogotá, Colombia, Banco Mundial. **La crisis económica empuja a muchos trabajadores al mercado laboral informal en América Latina y el Caribe**. 2021. Obtenido de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/06/17/employment-crisis-latin-america>. Acceso en: 10 jul. 2023. Carrera, F, M., Govea, F, K., Hurtado, G, E., Freire, C, E., Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Ecuador, 2019. Obtenido de: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n3/0718-0764-infotec-30-03-00287.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo, Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 2019. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

⁸ Organización Internacional del Trabajo. **Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza**. Conferencia Internacional del Trabajo 106.^a reunión, 2017. Informe IV. Ginebra, Suiza. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

⁹ El Espectador. Monopolios y precariedad laboral: los servicios de domicilios en Latinoamérica. Bogotá. Colombia, 2023. Obtenido de: <https://www.elespectador.com/economia/monopolios-y-precariedad-laboral-los-servicios-de-domicilios-en-latinoamerica/>. Acceso en: 10 jul. 2023. News Week. Trabajadores de Rappi, Uber Eats, DiDi Food denuncian explotación laboral.

de las aplicaciones de domicilios que conectan al consumidor con las empresas, a través de los repartidores, lo cuales por lo general son personas desempleadas, mayormente migrantes que, al no contar con acceso a un trabajo decente, se ven en la necesidad de acudir a estas aplicaciones que prometen grandes ganancias para los repartidores de domicilios que se vinculen.

Sin embargo, la realidad es que estas aplicaciones utilizan eufemismos y se aprovechan de la tecnología para disfrazar la relación laboral¹⁰, y de esta forma emplear a los domiciliarios sin respetar ninguna de sus garantías laborales como salario, jornada laboral, prestaciones de ley, seguridad social, vacaciones, estabilidad laboral, entre otros¹¹.

Esto plantea una situación muy grave para los migrantes, los cuales se ven excluidos de la sociedad¹², agravando su situación de vulnerabilidad. Además, los domiciliarios que se dedican principalmente a laborar a través de estas aplicaciones lo hacen en motocicleta, la cual constituye el vehículo automotor con los más altos índices de mortalidad y accidentalidad vial. En Colombia, entre el año 2021 y 2022 del total de personas fallecidas o lesionadas en accidentes de tránsito, el 59% eran motociclistas¹³. En México, también los motociclistas son los más propensos a sufrir accidentes de tránsito donde salgan lesionados o pierdan la vida, según lo demuestran las estadísticas oficiales¹⁴.

México, 2020. Obtenido de: <https://newsweekespanol.com/2020/10/trabajadores-de-rappi-uber-eats-didi-food-denuncian-explotacion-laboral/>. Acceso en: 10 jul. 2023. Organización de Lucha por la Emancipación Popular. Apps de reparto: la explotación sobre ruedas. México, 2021. Obtenido de: <https://olep.org.mx/apps-de-reparto-la-explotacion-sobre-ruedas/>. Acceso en: 10 jul. 2023.

¹⁰ Pedraza, C, A. Relaciones Laborales Emergentes Por Uso De Las Tecnologías Digitales En El Marco De La Legislación Laboral colombiana En El Año 2021, En El Estudio Del “Caso Rappi”. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. Facultad de Ciencias Jurídicas, Programa de Derecho. Bogotá D. C. Colombia.

¹¹ Del Bono, A. Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones Laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. **Revista FahCE**. Argentina, 2019. ISSN 2346-8904. Obtenido de: <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083>. Acceso en: 10 jul. 2023.

¹² Bauman, Zygmunt. **Vidas desperdiciadas, la modernidad y sus parias**. Trad. Pablo, 2005.

¹³ Observatorio Nacional de Seguridad Vial de Colombia. Fallecidos y Lesionados 2021 2022. 2023. Obtenido de: <https://ansv.gov.co/es/observatorio/estad%C3%ADsticas/fallecidos-y-lesionados-2021-2022>. Acceso en: 10 jul. 2023.

¹⁴ Secretaría de Movilidad de México. Reporte Trimestral de Hechos de Tránsito. Julio - Septiembre de 2022. Obtenido de: https://www.semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/HT-3er_trimestre_2022.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Es por estas y muchas razones más, que la balanza frente a los beneficios que obtienen estas empresas y los riesgos a los cuales se exponen los domiciliarios, no se compensa, inclinándose mucho más en favor de las plataformas de domicilios y los empresarios que en favor de los domiciliarios, los cuales son los que arriesgan sus vidas y su integridad física día a día.

Y más grave aún es que el modelo económico de estas plataformas se basa en la explotación laboral de los domiciliarios, mediante un diseño tecnológico y burocrático que maquillan los elementos esenciales del contrato laboral, para hacer pasar la relación como prestación de servicios y no laboral, lo cual tiene como consecuencia una negación total a los derechos laborales y, por tanto, a la dignidad humana de los repartidores.

De esta forma, las plataformas se aprovechan de las necesidades de los domiciliarios, ofreciéndoles una alternativa económica que en realidad es una forma de violencia estructural de las plataformas hacia los domiciliarios, pues provechan los altos índices de desempleo y migración, y explotan las necesidades de los domiciliarios sin respetar sus derechos humanos.

En este orden de ideas, los repartidores que sufran un accidente de tránsito, o una enfermedad, o lleguen a la vejez, no cuentan con una afiliación a la seguridad social, la cual las empresas no asumen, sino que estas quedan totalmente a la voluntad del mismo domiciliario quien, al tener otras necesidades más inmediatas, no puede cubrir estos gastos. Así, en caso de sufrir un accidente grave, en el cual pierda su capacidad laboral o incluso la vida, él y su familia quedan totalmente desprotegidos y sin acceso a una pensión de sobrevivientes, una pensión por invalidez o un seguro que cubra los gastos médicos.

Además, los bajos precios que estas aplicaciones pagan por un domicilio no se compensan con los gastos de manutención de las motocicletas, los planes de telefonía móvil, alimentación, los relativos a la seguridad social, y en general, todos los gastos mínimos requeridos para que los domiciliarios tengan un mínimo calidad de vida digna, obligándolos a trabajar en jornadas laborales más allá de las horas máximas y sin tener derecho a las remuneraciones pertinentes por horas extras.

Lo anterior sumado a las grandes cifras de migración transfronteriza y desplazamientos internos que ocurren en Colombia y México, dos países en los cuales la violencia, los desastres naturales y la violencia estructural obliga a sus habitantes internos a desplazarse a otras ciudades o estados en busca de mejores oportunidades y una mejor calidad de vida.

Por eso resulta de gran importancia esta investigación, debido a los grandes flujos migratorios que se dan en Colombia y México¹⁵, y porque el auge de estas empresas de domicilios está generando una problemática social muy grave debido a la gran cantidad de personas migrantes (tanto nacionales como extranjeros) que están laborando a través de estas aplicaciones digitales sin tener las garantías mínimas de un trabajo decente, viendo acrecentada de esta forma la violencia estructural que afecta esta población y agrava la vulneración de sus derechos humanos.

Este trabajo de investigación aportará elementos importantes para comprender cómo los procesos migratorios ponen en una situación de vulnerabilidad mayor a la población migrante, y de esta forma evaluar cómo las plataformas digitales de domicilios se benefician de los altos índices de desempleo y en especial de la vulnerabilidad de los migrantes para utilizar su fuerza de trabajo sin garantizar sus derechos humanos laborales en Colombia y México.

Para ello, se comenzará analizando el fenómeno migratorio en Colombia y México a partir de una perspectiva sociológica, para comprender sus implicaciones frente a los derechos humanos de la población migrante y su estado especial de vulnerabilidad. Luego, se estudiará los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del trabajo más relevantes, así como los tratados y convenios internacionales a nivel regional que establezcan derechos y garantías en favor de los trabajadores y en especial de los derechos humanos laborales de la población migrante, para luego estudiar cómo se han protegido judicialmente estos derechos en Colombia y México. Por

¹⁵ Organización Internacional para las Migraciones. Informe sobre las migraciones en el mundo 2022. Naciones Unidas. Ginebra. Suiza. Obtenido de: <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022>. Acceso en: 10 jul. 2023.

último, se examinará la relación entre de los repartidores y las aplicaciones digitales de domicilios (como Rappi, Uber Eats y Didifood, entre otras) para determinar la verdadera naturaleza de esta relación, y establecer los elementos que evidencian una verdadera relación laboral.

1. Migración y desempleo, dos catalizadores de vulneraciones a los Derechos Humanos

Según la Organización Internacional para las Migraciones¹⁶ en la región de Latinoamérica y el Caribe, México y Colombia son dos países que cuentan con las mayores cifras en cuanto a procesos migratorios tanto transfronterizos como internos.

En México, la inmigración regular por vías marítima, terrestre y aérea durante los primeros meses del 2022 fue de 8 millones 989 mil 647 personas¹⁷, lo cual representa un incremento del 148.7% frente a años anteriores. La inmigración irregular, a diferencia de la regular, no puede ser medida con la misma precisión, por lo que es medida en base a los eventos de deportaciones por la autoridad migratoria mexicana. De estas cifras, se tiene que en año 2021 fueron deportadas 307 mil 679 personas y en el año 2022 fueron deportadas 444 mil 439 personas por encontrarse irregularmente dentro del país¹⁸.

En Colombia, los flujos migratorios irregulares de que se tiene conocimiento son principalmente de población venezolana, debido a la crisis económica y política de este país vecino. Para calcular estos, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (2022) calculó que la población venezolana en condición migratoria de irregularidad entre mayo de 2021 y agosto de 2022 ascendía a 2 millones 454 mil 528 personas.

¹⁶ Organización Internacional para las Migraciones. Informe sobre las migraciones en el mundo 2022. Naciones Unidas. Ginebra. Suiza. Obtenido de: <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022>. Acceso en: 10 jul. 2023. P. 103.

¹⁷ Gobierno de México. Durante el primer trimestre de 2022 ingresaron a México cerca de 9 millones de personas nacionales y extranjeras. 2022. Obtenido de: <https://www.gob.mx/segob/prensa/durante-el-primer-trimestre-de-2022-ingresaron-a-mexico-cerca-de-9-millones-de-personas-nacionales-y-extranjeras>. Acceso en: 10 jul. 2023.

¹⁸ Unidad de Política Migratoria de México. Estadísticas migratorias, Síntesis 202, 2023 p. 34.

Para comprender mejor estos procesos migratorios, es necesario distinguir entre el contexto colombiano y el mexicano. Por un lado, México por su ubicación geográfica, constituye uno de los corredores migratorios más importantes de Centroamérica junto con Estados Unidos, y muchas de las personas que ingresan irregularmente a México tienen como destino final a Estados Unidos, mientras que otro porcentaje busca oportunidades de empleo en México. Por otro lado, Colombia es geográficamente vecino de Venezuela, un país que actualmente padece la mayor crisis de migración del mundo¹⁹.

De esta forma, mientras que Colombia es el país donde más migra la población venezolana, en busca de mejores oportunidades debido al desempleo y la crisis política de la República Bolivariana de Venezuela, en México principalmente lo hacen personas de Guatemala, Honduras y el Salvador²⁰, aunque también personas de Venezuela²¹.

Ahora, si bien son diferentes los países de origen de los cuales suceden los procesos migratorios, ambos tienen en común que la gran mayoría de estas personas se encuentran en situación de tránsito irregular, o habiendo ingresado regularmente, pierden esta condición al realizar actividades remuneradas sin autorización, lo cual las “expone a diversos riesgos, aumenta sus vulnerabilidades y obstaculiza el ejercicio de sus derechos”.²²

En las dinámicas de la migración, se encuentra que las principales causas de estas son el desempleo, la violencia, la pobreza y, en general, las formas de violencia estructural y directa del país o ciudad de origen de las personas que emigran en busca de mejores oportunidades, y mejores condiciones de vida²³.

¹⁹ Organización Internacional para las Migraciones. Informe sobre las migraciones en el mundo 2022. Naciones Unidas. Ginebra. Suiza, 2022. Obtenido de: <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022>. Acceso en: 10 jul. 2023.

²⁰ Gobierno de México, 2022.

²¹ El país. México bate récords como destino y origen de la migración en 2022. 2023. Obtenido de: <https://elpais.com/mexico/2023-02-28/mexico-bate-records-como-destino-y-origen-de-la-migracion-en-2022.html>. Acceso en: 10 jul. 2023.

²² Gobierno de México, 2022.

²³ Organización Internacional para las Migraciones. Informe sobre las migraciones en el mundo 2020. Naciones Unidas. Ginebra, Suiza, 2020. Obtenido de: <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Sin embargo, la movilidad transfronteriza tiene muchos obstáculos dependiendo del país de origen o el país de destino, generando que estas personas que quieren abandonar su país de origen en busca de mejores oportunidades y una mejor satisfacción de sus derechos humanos, caigan en una situación de vulnerabilidad extrema, y más aún cuando su condición es irregular, pues esta se convierte en un gran obstáculo para la garantía de sus derechos humanos.

Por ello, los países que reciben migrantes irregulares que huyen de su país por la pobreza extrema o situaciones de violencia directa, los tratan “como si fueran patatas calientes”²⁴, pues en virtud de las obligaciones internacionales que tienen frente a los derechos humanos, esta situación se vuelve en extremo complicada para ellos al tener la obligación de respetar sus derechos humanos.

Por lo tanto, la gran mayoría de las personas que inmigran se encuentran en una situación de vulnerabilidad extrema, debido a que tienen que abandonar su país o ciudad de origen, donde tienen su ciudadanía y están su familia y sus amigos, para llegar a un destino desconocido en busca de mejores oportunidades de vida, lo cual los ubica en la estructura de la sociedad más vulnerable frente a sus derechos humanos, pues son los “residuos” de la sociedad²⁵, aquella población excluida, que no tiene sus derechos garantizados ni acceso a los beneficios de la sociedad.

En concordancia con ello, los migrantes son la población más propensa para ser explotados laboralmente, pues su invisibilidad frente al estado y la sociedad en general permite que sus derechos humanos se vean negados y vulnerados de muchas formas. Esto, sumado a las necesidades más apremiantes de estas personas, las cuales solo pueden ser satisfechas mediante un trabajo digno, lo cual agrava aún más la situación de estas personas, porque el trabajo es fundamental para la satisfacción de los derechos humanos, permitiendo a las personas acceder a una serie de bienes y servicios que son esenciales para una vida digna.

²⁴ Bauman, Zygmunt. *Extraños llamando a la puerta*. Paidós. España, 2016, p. 03.

²⁵ Bauman, Zygmunt. *Vidas desperdiciadas, la modernidad y sus parias*. Trad. Pablo, 2005, p. 16.

Por otro lado, se observa que estas personas no necesariamente son vulnerables de por sí, sino que la vulnerabilidad de sus derechos humanos “es el resultado de múltiples formas de discriminación, desigualdad y dinámicas estructurales y sociales que se entrecruzan y conducen a niveles de poder y disfrute de los derechos disminuidos y desiguales”.²⁶

De esta forma, la migración constituye una fuente de violencia estructural²⁷, en la cual las personas migrantes tienen una condición especial de vulnerabilidad, la cual varía de acuerdo a múltiples factores, los cuales hacen que las necesidades y los derechos de estos individuos se vean vulnerados en mayor medida al no contar con una protección reforzada.

En consecuencia, al ser sujetos en especiales condiciones de vulnerabilidad, tienen que ser objeto de una protección reforzada por parte de los estados²⁸, y sin importar su condición migratoria de regularidad, son acreedores del respeto de su dignidad humana, y sus derechos humanos²⁹.

²⁶ Alto Comisionado de las Naciones Unidas. **Migrantes en situación de vulnerabilidad**. El ACNUDH y la migración. 2023. Obtenido de: <https://www.ohchr.org/es/migration/migrants-vulnerablesituations#:~:text=Los%20migrantes%20pueden%20encontrarse%20en,%2C%20identidad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20raza%2C>. Acceso en: 10 jul. 2023.

²⁷ Galtung, J. **Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución**. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia. Colección Red Gernika Gogoratuz. Bilbao. España, 1998. Obtenido de: <https://www.gernikagogoratuz.org/wp-content/uploads/2020/05/RG06completo.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023. Galtung, J. Cultural Violence. *Journal of Peace Research*, Vol. 27, No. 3. pp. 291-305. College of Social Sciences, University of Hawaii, Manoa, 1990. Obtenido de: <https://www.galtung-institut.de/wp-content/uploads/2015/12/Cultural-Violence-Galtung.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023. Arteaga, N. Reseña de "Trascender y transformar. Una introducción al trabajo de conflictos". *Espacios Públicos*, vol. 9, núm. 17, pp. 481-484, 2006. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67601733.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

²⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Comunidad indígena Yakye Axa Vs. Paraguay. Sentencia de 17 de junio de 2005. San José. Costa Rica. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_125_esp.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil. Sentencia de 4 de Julio De 2006. San José. Costa Rica. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_149_esp.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012a). Caso Artavia Murillo y otros Vs. Costa Rica. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. San José. Costa Rica. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_257_esp.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012b). Caso Furlan Y Familiares Vs. Argentina. Sentencia de 31 de agosto de 2012. San José. Costa Rica. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_246_esp.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

²⁹ Alto Comisionado de las Naciones Unidas. Principles and Guidelines, supported by practical guidance, on the human rights protection of migrants in vulnerable situations. Federal department of foreign affairs. Ginebra. Suiza, 2018. Obtenido de:

Por otro lado, estas personas migrantes lo pueden ser desde el ámbito nacional o internacional, pero independientemente de esto, ambos son titulares de los derechos humanos sin distinción alguna³⁰, y a todos se deben garantizar los derechos humanos de los cuales son acreedores para el respeto de su dignidad humana.

Es así como la migración de por sí es una causal de mayor vulnerabilidad para las personas que no cuentan con el estatus de “regularidad”, situación que, sumada al desempleo, son dos catalizadores de la exclusión social de estas personas, las cuales al no tener posibilidad de acceso a un empleo digno que les permita satisfacer sus necesidades más inherentes a la dignidad humana como vivienda, alimentación, educación, entre otros, y al no contar con la protección estatal de sus derechos humanos, se ven en la necesidad de aceptar trabajos informales que menoscaban su dignidad humana y sus derechos humanos.

2. Los Derechos Humanos laborales de la población migrante y su protección jurisdiccional

La población migrante se compone de personas con profundas necesidades que los ponen en una situación de vulnerabilidad mayor, e independientemente de su condición o status de regularidad dentro de un territorio extranjero, son titulares de los derechos humanos, los cuales son intrínsecos a su condición humana³¹. Por ello, todos los tratados internacionales

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

³⁰ Convención Americana sobre Derechos Humanos. Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos. San José. Costa Rica, 1969. Obtenido de: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm. Acceso en: 10 jul. 2023. Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217ª del 10 de diciembre. Paris, Francia, 1948. Obtenido de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acceso en: 10 jul. 2023. Asamblea General de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Resolución 2200A del 16 de diciembre. Nueva York, 1966. Obtenido de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. Acceso en: 10 jul. 2023.

³¹ Comisión Nacional de Derechos Humanos de México. **Los desafíos de la migración y los albergues como oasis**. Encuesta Nacional de Personas Migrantes en Tránsito por México. Ciudad de México, 2018. Obtenido de: Congreso de Colombia. (1950). Código Sustantivo Del Trabajo. Bogotá D.C. Colombia. Obtenido de:

sobre derechos humanos que sean vinculantes para Colombia y México aplican tanto para los nacionales como para los extranjeros, sin distinción alguna.

Ahora bien, en la modernidad, la mejor forma para obtener una plena garantía de las necesidades individuales más básicas, como la alimentación, vivienda, educación, salud, seguridad, entre otros., es mediante el trabajo. Y no cualquier clase de trabajo, sino un trabajo digno en el cual se respeten las garantías laborales que los tratados internacionales sobre derechos humanos y la Organización Mundial del Trabajo establecen en favor de los trabajadores.

Entre estas garantías mínimas de los trabajadores o derechos humanos laborales, que pertenecen a todo ser humano sin importar su situación de nacional o extranjero, o de migrante regular o irregular, están:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.³²

En igual sentido, el Protocolo Adicional a La Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador (1988), establece las mismas garantías mínimas en favor de los trabajadores sin distinción alguna, y reconoce que “los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana”³³.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html. Acceso en: 10 jul. 2023.

³² Asamblea General de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Resolución 2200A del 16 de diciembre. Nueva York, 1966. Obtenido de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. Acceso en: 10 jul. 2023.

³³ Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos,

En consecuencia, no se puede negar las condiciones laborales mínimas a ninguna persona, bajo ningún pretexto, y el uso de figuras civiles o mercantiles para encubrir relaciones laborales es una grave vulneración de los derechos humanos de las personas.

Por ello, la Organización Internacional del Trabajo³⁴ ha instado a los estados miembros a combatir las relaciones laborales encubiertas, en especial aquellas en las cuales los trabajadores son personas en una situación de mayor vulnerabilidad, en virtud de lo cual Colombia cuenta con el Código Sustantivo del Trabajo, y México con la Ley Federal del Trabajo, ambas normas en concordancia con los preceptos de la Organización Internacional del Trabajo y con garantías claras en favor de los trabajadores.

Por un lado, en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo establece ciertas presunciones en favor del trabajador, en las cuales prima la realidad sobre las formalidades, es decir, que si se cumplen de facto los elementos esenciales del contrato laboral (Subordinación, salario y prestación personal del servicio), no importa la denominación que se le dé a esa relación para camuflar el contrato laboral, sino que se da prelación a la realidad sobre la forma. Así lo establece el legislador al prescribir que: “una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.³⁵

En igual sentido, la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral de Colombia, en aplicación de este principio, ha emitido múltiples sentencias en las cuales declara el contrato realidad en las situaciones en las cuales los empleadores utilizan contratos de prestación de servicios u otras figuras para ocultar la relación laboral, condenando a los empleadores al pago de las prestaciones

Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador. XVIII período ordinario de sesiones. San Salvador. El Salvador, 1988. Obtenido de: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023. p. 01.

³⁴ Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre la relación de trabajo. R198 del 15 de junio de 2006. 95ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza, 2006. Obtenido de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acceso en: 10 jul. 2023.

³⁵ Congreso de Colombia, 1950. Art. 23. 2.

legales que evaden con estas artimañas, y además condenando la indemnización de perjuicios ocasionados por esto y los intereses de mora pertinentes en favor de los trabajadores que vieron sus derechos humanos laborales vulnerados³⁶.

De esta forma, la jurisprudencia de las altas cortes colombianas ha establecido que, para determinar la existencia de un contrato laboral encubierto bajo otras figuras contractuales, se deben analizar los casos concretos para discernir los elementos del contrato laboral, como el salario, la prestación personal del servicio y la subordinación. Una vez demostradas estas condiciones, es obligación del juez laboral decretar la relación laboral o contrato realidad, y condenar al empleador que recurre a estas artimañas para frustrar los derechos laborales de los empleados³⁷.

En este sentido, la protección judicial de los trabajadores frente a las relaciones laborales encubiertas en Colombia es ejercida por todos los jueces de la república, pero el papel protagonista lo juegan las altas cortes debido a que su jurisprudencia es vinculante y fuente de derecho de manera vertical. Específicamente, la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia sala Laboral y el Consejo de Estado son los órganos que han establecido los lineamientos jurisdiccionales para la protección del trabajador en las relaciones laborales encubiertas en los casos específicos.

Por un lado, la Corte Constitucional colombiana ha defendido el principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas, según el cual no importa el nombre que se le dé a una relación laboral con el fin de encubrirla

³⁶ Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL2967-2018 del 25 Julio 2018. Radicación Nro. 48448. Sala de Casación Laboral. Magistrado ponente: Rigoberto Echeverri Bueno. Obtenido de: <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-874064862>. Acceso en: 10 jul. 2023. Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL4330-2020 del 21 de octubre de 2020. Radicación Nro. 83692. Sala de Casación Laboral. Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Bogotá, Colombia. Obtenido de: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2021/SL4330-2020.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023. Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL3126-2021 del 19 de mayo de 2021. Radicación Nro. 68162. Sala de Casación Laboral. Magistrado ponente: Iván Mauricio Lenis Gómez. Bogotá, Colombia. Obtenido de: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2021/SL3126-2021.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

³⁷ Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL8936-2015 del 08 Julio 2015. Radicación Nro. 42452. Sala de Casación Laboral. Magistrado ponente: Rigoberto Echeverri Bueno. Obtenido de: <https://vlex.com.co/vid/592921218>. Acceso en: 10 jul. 2023.

con otros rubros, la realidad debe primar sobre las formalidades. En la sentencia T-903 de 2010, la corte resuelve una acción de tutela interpuesta por un ciudadano que es contratado por un colegio para vigilar las instalaciones educativas mediante un contrato de prestación de servicios. En el análisis probatorio de este caso, la corte determina que el contrato de prestación de servicios era una fachada y en realidad existía un contrato realidad, puesto que las directivas de la Institución estaban facultadas a “exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos al señor Sierra sobre la vigilancia y los demás oficios que este desempeñaba en dicho lugar”.³⁸

Bajo esta misma línea, la corte constitucional ha desarrollado su jurisprudencia del contrato realidad, según la cual, cuando los elementos facticos apuntan a una relación laboral, esta debe ser declarada por los jueces.

Por otro lado, el Consejo de Estado emitió una sentencia de unificación sobre el contrato realidad, el cual surge del caso de una abogada de la Alcaldía de Medellín contratada mediante la figura de prestación de servicios durante varios años. En este caso, el Consejo de Estado establece que las entidades públicas no pueden utilizar la figura de contrato de prestación de servicios para evadir sus responsabilidades laborales, y que para determinar cuándo hay una relación laboral encubierta, se debe mirar el ánimo de permanencia y a solución de continuidad entre los contratos de prestación de servicios, además de la subordinación, prestación personal del servicio y salario³⁹

Todas estas reglas jurisprudenciales emanadas del ejercicio de la jurisdicción en Colombia están encaminadas a la protección de los derechos laborales frente a las relaciones laborales encubiertas en general, pues en el caso específico de las aplicaciones de domicilios, aún no se han emitido sentencias en este sentido, pero por analogía se aplican las mismas reglas.

³⁸ Corte Constitucional. Sentencia de tutela T-903 del 12 de noviembre de 2010. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez. Bogotá D.C.

³⁹ Consejo de Estado. Sentencia de unificación de jurisprudencia SUJ-025-CE-S2-2021 del 9 de septiembre de 2021. Radicado 05001-23-33-000-2013-01143-01 (1317-2016). Bogotá D.C. 2021.

Por otro lado, en México La Ley Federal del Trabajo no establece explícitamente, como en Colombia, la figura del contrato realidad. Sin embargo, esto no quiere decir que los trabajadores se encuentren desprotegidos frente a estas relaciones laborales encubiertas, pues el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece la subordinación como la principal característica del contrato laboral, y bajo esta premisa se ha desarrollado la jurisprudencia⁴⁰..

En concordancia con esto, la protección jurisdiccional del trabajador frente a relaciones laborales encubiertas ha sido definida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de su jurisprudencia, la cual ha determinado el cauce por el cual los demás jueces se han encargado de brindar una protección efectiva de los trabajadores cuyos derechos laborales son puestos en peligro por los patronos que encubren la relación laboral. La tesis principal es la siguiente:

Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida pero, además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a éste 'de prestación de servicios'⁴¹.

En esta decisión se evidencia que el criterio central para definir el principio de realidad cuando hay una relación laboral encubierta, es la subordinación. Esta se puede manifestar de múltiples formas, como la imposición de un horario laboral, la imposición de instrucciones de modo, tiempo y lugar en la ejecución del trabajo, la obligación de usar uniforme, e incluso con el uso de las tecnologías que reemplazan al patrón, estableciendo a una plataforma digital o una inteligencia artificial basada en algoritmos para hacer la subordinación, aunque la jurisprudencia aún no ha desarrollado estos aspectos tecnológicos.

⁴⁰ Silva, J. L. ¿Es Posible La Prestación De Servicios Fuera De La Esfera Del Derecho Laboral? Revista Mexicana de Derecho Constitucional. Núm. 24, enero-junio 2011. Universidad Autónoma de México. México. Obtenido de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n24/n24a2.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

⁴¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro: 242864. Jurisprudencia laboral, séptima época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, vol. 163-168, quinta parte, p. 65. 1981. Obtenido de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/242864>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Por otro lado, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, en la tesis IV.3o. J/16, estableció que para determinar la subordinación por parte del trabajador que es contratado bajo la figura del contrato de prestación de servicios, es necesario especificar las circunstancias de tiempo modo y lugar en que ocurrió la relación laboral, con el fin de determinar la prestación personal del servicio, la subordinación y la dependencia económica del trabajador. De esta forma, las pruebas deben estar encaminadas a evidenciar:

Dónde surgió la obligación del trabajador de prestar sus servicios bajo la dirección y dependencia del patrón demandado; cuál era el horario en que la empleadora disponía de la fuerza de trabajo o en qué lugar se desarrolló el trabajo; así como el salario que le era entregado al trabajador por sus servicios, por lo cual si los atestados carecen de estas circunstancias es obvio que no son aptos para justificar el nexo jurídico laboral⁴².

En este orden de ideas, se evidencia cómo los jueces laborales han protegido los derechos laborales de los trabajadores cuando los patronos buscan evadir sus obligaciones laborales mediante el uso de la figura del contrato de prestación de servicios. Los criterios mas importantes establecidos por la jurisprudencia para aplicar el principio de realidad en las relaciones laborales encubiertas, van encaminados a la prueba de situaciones fácticas que demuestren que, aunque se esté bajo el nombre de contrato de prestación de servicios, hay una subordinación real como el cumplimiento de un horario, el acatamiento de órdenes, la dependencia económica del trabajador, entre otras⁴³.

Sin embargo, a pesar de existir normas tanto nacionales como internacionales que buscan proteger a los trabajadores de estas formas de

⁴² Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Registro: 203531. Jurisprudencia laboral, Novena época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, enero de 1996, página 197, tesis IV.3o. J/16. Obtenido de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/203531>. Acceso en: 10 jul. 2023.

⁴³ Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Registro: 172688. Jurisprudencia laboral, novena época, tribunales colegiados de circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XXV, abril de 2007, tesis I.9o.T. J/51, p. 1524. Obtenido de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/172688>. Acceso en: 10 jul. 2023. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Registro: 172688. Jurisprudencia laboral, novena época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 41, abril de 2017, Tomo II, página 1857, tesis I.3o.T.37 L (10a.). Obtenido de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2014192>. Acceso en: 10 jul. 2023.

encubrir las relaciones laborales por parte de los empleadores con el fin de negar los derechos fundamentales de los trabajadores, todavía existe una laguna muy importante frente al tema de los trabajadores migrantes que no cuentan con un estatus legal de regularidad, y la respuesta estatal frente a estos eventos es la deportación⁴⁴.

Por ello, los trabajadores inmigrantes, en especial los indocumentados, se encuentran en una doble situación de vulnerabilidad ya que sus derechos humanos les son negados por los empleadores, y además por el aparato jurisdiccional del estado. Y lo que es peor, los mismos empleadores son quienes se aprovechan de esta vulnerabilidad de los migrantes, para usar su fuerza laboral bajo condiciones de explotación y que van en contra de la dignidad humana de estas personas.

Sumado a ello, ni las leyes ni la jurisprudencia colombiana y mexicana han desarrollado estos criterios en el campo de las nuevas tecnologías, lo cual deja desprotegidos a los trabajadores que son empleados bajo relaciones laborales encubiertas por las nuevas tecnologías, como es el caso de las plataformas digitales que utilizan aplicaciones móviles, algoritmos e inteligencia artificial para encubrir las relaciones laborales.

Finalmente, si bien los derechos humanos son universales e irrenunciables, y tanto Colombia como México cuentan con soluciones judiciales frente a los casos en los cuales los empleadores recurren a diferentes figuras contractuales con el propósito de evadir las obligaciones laborales frente a sus trabajadores, cuando se habla de población migrante, estas declaraciones de derechos no cuentan con un recurso judicial efectivo para estas personas, por lo cual su dignidad humana se ve vulnerada sin consecuencias jurídicas para los vulneradores. Además, las nuevas tecnologías permiten a los empleadores utilizar formas de encubrir las relaciones laborales más sofisticadas, y la

⁴⁴ Rivero, M, L. Deportaciones y Expulsiones de Inmigrantes Venezolanos en Colombia durante la Pandemia: Reflexiones Sobre El Debido Proceso. Universidad Autónoma De Bucaramanga. Facultad De Ciencias Jurídicas Y Políticas. Bucaramanga, Colombia, 2022. Obtenido de: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/16881/2022_Tesis_Maria_Lucia_Rivero.pdf?sequence=1. Acceso en: 10 jul. 2023.

jurisprudencia aun no evoluciona para la protección de los derechos laborales en este campo.

3. Las plataformas digitales de domicilios y los Derechos Humanos de la población migrante

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han potenciado las relaciones sociales en todo sentido, permitiendo nuevas dinámicas sociales a través de estas tecnologías. En el campo de las relaciones laborales, ha permitido la generación de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, el trabajo a distancia, y la creación de plataformas digitales que median relaciones laborales, entre otras. El caso de las plataformas digitales, estas son nuevas herramientas de negocio que transforman las relaciones laborales, y que, por lo general, “presentan ciertos rasgos que no cumplen con los criterios de un trabajo decente”⁴⁵.

En este sentido, entre las plataformas digitales de domicilios más famosas, están *Rappi*, *Didifood*, *Ubereats*, *Ifood*, *Domicilios.com*, entre otras. Todas estas plataformas tienen en común que ninguna utiliza el contrato laboral para vincular a sus repartidores, sino que utilizan otras figuras legales. A continuación, se expone un cuadro elaborado por la Organización Internacional del Trabajo que resume las características de la relación entre la plataforma y el repartidor:

⁴⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. (LC/TS.2021/71). Santiago. Chile, 2021, p. 24.

Nombre de la plataforma	Servicio que ofrece	Denominación del cliente	Vínculo entre cliente y repartidor	Vínculo entre plataforma y repartidor
Rappi	Intermediación entre consumidores, aliados y repartidores	Consumidor	Contrato de mandato	Aceptación de términos y condiciones de uso
Uber Eats	Intermediación entre usuario, proveedor y repartidor	Usuario	Contrato de prestación de servicios	Aceptación de términos y condiciones de uso
Domicilios.com	Intermediario entre consumidor y establecimiento	Usuario/ consumidor	No hay	Contrato de prestación de servicios
iFood	Intermediario entre consumidor y establecimiento	Usuario	No hay	Prestación de servicios
Mensajeros Urbanos	Intermediación entre usuarios y aliados	Usuario	Contrato de prestación de servicios	Aceptación de términos y condiciones de uso

Nota: Extraído de: El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política. p.16. por la Organización Internacional del Trabajo, 2021. Oficina internacional del trabajo.

Como se observa en el cuadro, *Rappi* utiliza la figura civil del contrato de mandato para vincular a los domiciliarios, *Uber Eats* utiliza el contrato de prestación de servicios al igual que mensajeros urbanos, mientras que *Ifood* y *domicilios.com* no utilizan ninguna figura contractual. Y se puede afirmar lo mismo de las otras plataformas que no se incluyen en este cuadro⁴⁶. Es decir, que no utilizan la figura del contrato laboral, sino que recurren a otras como contratos civiles y comerciales, o hablaban de trabajo independiente, pero en ningún caso se les reconocen las garantías mínimas de un trabajo decente a los trabajadores de estas plataformas.

En consecuencia, los domiciliarios no cuentan con ninguna garantía laboral, y su dignidad humana se ve afectada por esta situación, principalmente porque las personas que se vinculan a estas plataformas, de las cuales un gran número son personas migrantes⁴⁷, lo hacen porque no cuentan con otras oportunidades laborales. Por lo tanto, estas aplicaciones se convierten en su

⁴⁶ Hermida Lazcano. Paidós. Buenos Aires. Carmona, E. Plataformas Digitales de Trabajo: ¿Relación de dependencia? Trabajo de Investigación. Acta Académica. Córdoba, Argentina, 2022.

⁴⁷ Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. (LC/TS.2021/71). Santiago. Chile, 2021.

única fuente de ingresos y su actividad económica principal. En encuestas realizadas por Alba Vega, Bensusán y Vega (2021), se evidencia que, de los domiciliarios encuestados de estas plataformas, en México, el 80.5% utilizan estas como única fuente de ingresos, y en Colombia, un 46% de los entrevistados reportan la misma situación.

Esta circunstancia, tan generalizada en Latinoamérica, genera una profunda precarización de mercado laboral, lo cual tiene como consecuencia una grave vulneración a la dignidad humana de los migrantes que utilizan estas aplicaciones como su único sustento de vida.

Esto, a pesar de que los derechos humanos de estas personas migrantes son igualmente válidos que los nacionales, e incluso son titulares de una protección reforzada, lo cual no ocurre en la realidad. Pues lo que ocurre es que los migrantes no gozan de la protección de sus derechos fundamentales en igual forma que los nacionales y, peor aún, ni siquiera los nacionales gozan de la plena garantía de sus derechos laborales frente a esta nueva modalidad de trabajo a través de estas aplicaciones de domicilios.

Por ello, las necesidades más acuciantes de los migrantes transfronterizos y de los migrantes nacionales, son el objetivo perfecto para estas empresas que se lucran de utilizar la fuerza de trabajo de estas personas sin garantizarle sus derechos laborales irrenunciables, como lo es la seguridad social, la pensión, la educación frente a riesgos laborales, y las demás prestaciones de ley establecidas tanto en normas internacionales sobre derechos humanos como en las leyes internas de Colombia y México.

Ahora bien, para determinar si la relación entre estas empresas y los domiciliarios es de naturaleza laboral o no, y de esta forma poder garantizar a la dignidad humana a esta población migrante que utiliza estas plataformas como único sustento de vida, lo más importante es determinar si en este vínculo existe una relación de subordinación.

Frente a este tema, la Organización Internacional del Trabajo estableció a través de la recomendación 198 de 2006, una serie de indicios que permiten inferir una relación de trabajo, los cuales son:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador⁴⁸.

De acuerdo a esto, en la relación entre estas aplicaciones y los domiciliarios, se evidencia que las aplicaciones tratan de camuflar esta subordinación. Por ejemplo, la prestación personal del servicio es verificada a través de una inteligencia artificial, en la cual los domiciliarios antes de iniciar su actividad deben poner su cara frente a la cámara de sus teléfonos móviles, para que la inteligencia artificial verifique su identidad y les permita acceder a la plataforma.

Frente a el horario, si bien el domiciliario es libre de trabajar cuando quiera, esta libertad es coaccionada por las plataformas al establecer mecanismos de “incentivos y castigos”, para que los domiciliarios se conecten en horarios específicos⁴⁹. De esta forma, quienes se conectan en los días y horas que la aplicación establece, son beneficiados con recibir más pedidos, mientras quienes no lo hacen, son castigados mediante bloqueos y no recibir pedidos.

Frente a las instrucciones y ordenes, las aplicaciones también dicen cómo se debe hacer el domicilio, pues determinan un itinerario que el domiciliario debe seguir para recoger la mercancía en diferentes puntos, y llevarla a sus destinos. Además, utilizan sistemas de Georreferenciación (GPS) para ordenar

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre la relación de trabajo. R198 del 15 de junio de 2006. 95ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza. Obtenido de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acceso en: 10 jul. 2023.

⁴⁹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. (LC/TS.2021/71). Santiago. Chile, 2021.

de manera velada a los domiciliarios donde deben estar, con las denominadas *zonas calientes*, fuera de las cuales no reciben pedidos. Igualmente, les dicen como deben ejecutar los domicilios, porque al aceptar una orden el mismo sistema de GPS determina una ruta que deben seguir, so pena de ser suspendidos. Además, si aceptan un domicilio tienen la obligación de realizarlos, pues en caso de que deseen cancelar una orden, también son castigados con bloqueos temporales.

Por ello, se evidencia que estas personas son constantemente monitoreadas a través de estos sistemas de inteligencia artificial y GPS, y en caso de no cumplir con los lineamientos que da la aplicación, pueden ser sancionados con suspensiones temporales o definitivas de la cuenta.

Es así como estas aplicaciones utilizan diferentes métodos, todos respaldados por la tecnología y por figuras jurídicas, para burlar los derechos humanos de los repartidores. Y los repartidores, en especial la población migrante, se encuentran totalmente desprotegidos frente a estas empresas, por lo cual su única alternativa de supervivencia es obedecer las órdenes que estas aplicaciones les hacen subrepticamente, para evitar ser bloqueados y de esta forma perder la única fuente de ingresos que tienen.

Consideraciones finales

En los fenómenos migratorios, las personas que realizan una movilidad a un país extranjero en busca de mejores oportunidades se encuentran en una situación de vulnerabilidad mayor que las personas que residen en su propio país de nacimiento, pues deben llegar a una sociedad desconocida y adaptarse a sus valores y sus dinámicas sociales.

Y esta vulnerabilidad se ve acrecentada aún más si estas personas son indocumentadas o no cuentan con un estatus de regularidad, pues las estructuras sociales los excluyen de los beneficios y los amparos que ofrece. Sin embargo, las declaraciones de derechos humanos establecen que no importa la

nacionalidad de una persona, ni su regularidad dentro de un país, sino que los derechos humanos son universales y no dependen de ninguna condición.

En este sentido, los derechos humanos laborales de las personas inmigrantes tienen la misma validez que los de los nacionales, y deben ser garantizados en la misma medida por los países anfitriones. Es así como Colombia y México, en desarrollo de los derechos humanos y los derechos económicos sociales y culturales establecidos en diferentes instrumentos universales y regionales de derechos humanos, cuentan con legislaciones laborales que determinan una serie de condiciones mínimas en favor de los trabajadores, como jornada laboral, salario, seguridad social, salud, descanso, prestaciones sociales, vacaciones remuneradas, entre otros.

Sin embargo, estos derechos no se ven plenamente garantizados en igualdad de condiciones, sino que se evidencia una mayor eficacia frente a los derechos humanos de los nacionales que de los inmigrantes.

Por otro lado, las nuevas relaciones laborales promovidas por las tecnologías de la información y la comunicación ofrecen mayores posibilidades a los empleadores de evadir sus responsabilidades frente a los derechos humanos de los trabajadores, desfigurando los elementos esenciales de una relación laboral como la subordinación con el uso de inteligencia artificial que reemplaza al patrón, y mediante uso de otras figuras contractuales y eufemismos que ocultan la verdadera naturaleza de las relaciones laborales. De esta forma, se aprovechan de las necesidades sociales, especialmente las de la población migrante, los cuales se ven en la necesidad de aceptar condiciones laborales totalmente vulneradoras de sus derechos y su dignidad humana debido al desempleo.

En consecuencia, las legislaciones y las vías jurisdiccionales de Colombia y México actualmente son insuficientes para proteger los derechos laborales de la población migrante frente a estas plataformas de domicilios, para lo cual se propone una regulación directa de estas nuevas formas de empleo mediada por las plataformas digitales de empleo, pues el uso de los indicios y las figuras jurídicas ya existentes que tienen ambos países para proteger a los trabajadores de las relaciones laborales encubiertas, resultan insuficientes para

proteger los derechos laborales de estas personas en el contexto de las nuevas tecnologías que permiten un ocultamiento de la relación laboral más sutil, lo cual deja en desprotección mayor a la población migrante.

Referencias

Alto Comisionado de las Naciones Unidas. **Migrantes en situación de vulnerabilidad**. El ACNUDH y la migración, 2023. Obtenido de: <https://www.ohchr.org/es/migration/migrants-vulnerable-situations#:~:text=Los%20migrantes%20pueden%20encontrarse%20en,%2C%20identidad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20raza%2C>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas **Principles and Guidelines, supported by practical guidance, on the human rights protection of migrants in vulnerable situations**. Federal department of foreign affairs. Ginebra. Suiza, 2018. Obtenido de: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Arteaga, N. Reseña de "Trascender y transformar. Una introducción al trabajo de conflictos". **Espacios Públicos**, vol. 9, núm. 17, pp. 481-484 Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México, 2006. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67601733.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Asamblea General de las Naciones Unidas. **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Resolución 217ª del 10 de diciembre. Paris, Francia, 1948. Obtenido de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Asamblea General de las Naciones Unidas. **Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales**. Resolución 2200A del 16 de diciembre. Nueva York, 1966. Obtenido de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador**. XVIII período ordinario de sesiones. San Salvador. El Salvador, 1988. Obtenido de: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Banco Mundial. **La crisis económica empuja a muchos trabajadores al mercado laboral informal en América Latina y el Caribe**. 2021.. Obtenido de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/06/17/employment-crisis-latin-america>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Bauman, Zygmunt. **Extraños llamando a la puerta**. Paidós. España, 2016.

Bauman, Zygmunt. **Vidas desperdiciadas, la modernidad y sus parias**. Trad. Pablo, 2005.

Hermida Lazcano. Paidós. Buenos Aires. Carmona, E. **Plataformas Digitales de Trabajo: ¿Relación de dependencia?** Trabajo de Investigación. Acta Académica. Córdoba, Argentina, 2022.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe**. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. (LC/TS.2021/71). Santiago. Chile.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. **Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos**. San José. Costa Rica, 1969. Obtenido de: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm. Acceso en: 10 jul. 2023.

Consejo de Estado. (2021). **Sentencia de unificación de jurisprudencia SUJ-025-CE-S2-2021 del 9 de septiembre de 2021**. Radicado 05001-23-33-000-2013-01143-01 (1317-2016). Bogotá D.C.

Corte Constitucional. **Sentencia de tutela T-903 del 12 de noviembre de 2010**. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez. Bogotá D.C., 2010.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2015). **Sentencia SL8936-2015 del 08 Julio 2015**. Radicación Nro. 42452. Sala de Casación Laboral. Magistrado ponente: Rigoberto Echeverri Bueno. Obtenido de: <https://vlex.com.co/vid/592921218>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2018). **Sentencia SL2967-2018 del 25 Julio 2018**. Radicación Nro. 48448. Sala de Casación Laboral. Magistrado ponente: Rigoberto Echeverri Bueno. Obtenido de: <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-874064862>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. **Sentencia SL4330-2020 del 21 de octubre de 2020**. Radicación Nro. 83692. Sala de Casación Laboral. Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Bogotá, Colombia, 2020. Obtenido de: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp->

content/uploads/relatorias/la/bfeb2021/SL4330-2020.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. **Sentencia SL3126-2021 del 19 de mayo de 2021**. Radicación Nro. 68162. Sala de Casación Laboral. Magistrado ponente: Iván Mauricio Lenis Gómez. Bogotá, Colombia, 2021. Obtenido de: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2021/SL3126-2021.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso Comunidad indígena Yakye Axa Vs. Paraguay**. Sentencia de 17 de junio de 2005. San José. Costa Rica. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_125_esp.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil. Sentencia de 4 de Julio De 2006**. San José. Costa Rica. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_149_esp.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012a). **Caso Artavia Murillo y otros Vs. Costa Rica**. Sentencia de 28 de noviembre de 2012. San José. Costa Rica. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_257_esp.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012b). **Caso Furlan Y Familiares Vs. Argentina**. Sentencia de 31 de agosto de 2012. San José. Costa Rica. Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_246_esp.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Comisión Nacional de Derechos Humanos de México. (2018). **Los desafíos de la migración y los albergues como oasis**. Encuesta Nacional de Personas Migrantes en Tránsito por México. Ciudad de México. Obtenido de: Congreso de Colombia. (1950). Código Sustantivo Del Trabajo. Bogotá D.C. Colombia. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html. Acceso en: 10 jul. 2023.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. **Ley Federal del trabajo de 1970**. Cámara de diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ciudad de México. México, 1970. Obtenido de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_de_L_Trabajo.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Carrera, F, M., Govea, F, K., Hurtado, G, E., Freire, C, E., **Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador**. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Ecuador, 2019. Obtenido de: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n3/0718-0764-infotec-30-03-00287.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Del Bono, A. Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones Laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. **Revista FaHCE**. Argentina. 2019ISSN 2346-8904. Obtenido de: <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia. **Reporte Estadístico de Migración Nro. 2**. Gobierno Nacional. 2022. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/migracion/2doreporte-migracion.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

El país. **México bate récords como destino y origen de la migración en 2022**. 2023. Obtenido de: <https://elpais.com/mexico/2023-02-28/mexico-bate-records-como-destino-y-origen-de-la-migracion-en-2022.html>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Estévez, N. **Relación Entre Desempleo Y Delincuencia**. Bogotá, Colombia: Saberes Editorial Científica, 2021.

El Espectador. **Monopolios y precariedad laboral: los servicios de domicilios en Latinoamérica**. Bogotá. Colombia, 2023. Obtenido de: <https://www.elespectador.com/economia/monopolios-y-precariedad-laboral-los-servicios-de-domicilios-en-latinoamerica/>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Figuroa, E., Ramirez, O., Gonzales, J, M., Perez, F., Espinos, L, E. Análisis del Desempleo, la migración y la pobreza en México. **Revista Mexicana de Agronegocios**, vol. 30, enero-junio, 2012, pp. 835-847 Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C. Torreón, México. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/141/14123097006.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Galtung, J. **Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución**. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia. Colección Red Gernika Gogoratuz. Bilbao. España, 1998. Obtenido de: <https://www.gernikagogoratuz.org/wp-content/uploads/2020/05/RG06completo.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Galtung, J. Cultural Violence. **Journal of Peace Research**, Vol. 27, No. 3. pp. 291-305. College of Social Sciences, University of Hawaii, Manoa, 1990. Obtenido de: <https://www.galtung-institut.de/wp-content/uploads/2015/12/Cultural-Violence-Galtung.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Gobierno de México. **Durante el primer trimestre de 2022 ingresaron a México cerca de 9 millones de personas nacionales y extranjeras.** 2022. Obtenido de: <https://www.gob.mx/segob/prensa/durante-el-primer-trimestre-de-2022-ingresaron-a-mexico-cerca-de-9-millones-de-personas-nacionales-y-extranjeras>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Gobierno de México. **Panorama de la migración en México.** 2022. Obtenido de: http://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Panorama_de_la_migracion_en_Mexico Acceso en: 10 jul. 2023.

News Week. **Trabajadores de Rappi, Uber Eats, DiDi Food denuncian explotación laboral.** México, 2020. Obtenido de: <https://newsweekespanol.com/2020/10/trabajadores-de-rappi-uber-eats-didi-food-denuncian-explotacion-laboral/>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Registro: 172688. Jurisprudencia laboral, novena época, tribunales colegiados de circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XXV, abril de 2007, tesis I.9o.T. J/51, p. 1524. Obtenido de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/172688>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Observatorio Nacional de Seguridad Vial de Colombia. (2023). **Fallecidos y Lesionados 2021 2022.** Obtenido de: <https://ansv.gov.co/es/observatorio/estad%C3%ADsticas/fallecidos-y-lesionados-2021-2022>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Organización Internacional para las Migraciones. **Informe sobre las migraciones en el mundo 2022.** Naciones Unidas. Ginebra. Suiza. Obtenido de: <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Organización Internacional para las Migraciones. **Informe sobre las migraciones en el mundo 2020.** Naciones Unidas. Ginebra. Suiza. Obtenido de: <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Organización Internacional de Trabajo. **Trabajadores migrantes.** 2023. Obtenido de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang-es/index.htm>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Organización Internacional de Trabajo. **El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia.** Análisis y recomendaciones de política. Oficina Internacional del Trabajo. Bogotá, Colombia, 2021.

Organización Internacional del Trabajo. **Las plataformas digitales y el futuro del**

trabajo, Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 2019. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Organización Internacional del Trabajo.. **Migración laboral**: nuevo contexto y desafíos de gobernanza. Conferencia Internacional del Trabajo 106.^a reunión, 2017. Informe IV. Ginebra, Suiza. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Organización Internacional del Trabajo. **Recomendación sobre la relación de trabajo**. R198 del 15 de junio de 2006. 95^a Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza. Obtenido de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acceso en: 10 jul. 2023.

Organización de Lucha por la Emancipación Popular. **Apps de reparto: la explotación sobre ruedas**. México, 2021. Obtenido de: <https://olep.org.mx/apps-de-reparto-la-explotacion-sobre-ruedas/>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Pedraza, C, A. **Relaciones Laborales Emergentes Por Uso De Las Tecnologías Digitales En El Marco De La Legislación Laboral colombiana En El Año 2021, En El Estudio Del “Caso Rappi”**. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. Facultad de Ciencias Jurídicas, Programa de Derecho. Bogotá D. C. Colombia.

Rivero, M, L. **Deportaciones y Expulsiones de Inmigrantes Venezolanos en Colombia durante la Pandemia**: Reflexiones Sobre El Debido Proceso. Universidad Autónoma De Bucaramanga. Facultad De Ciencias Jurídicas Y Políticas. Bucaramanga, Colombia, 2022. Obtenido de: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/16881/2022_Tesis_Maria_Lucia_Rivero.pdf?sequence=1. Acceso en: 10 jul. 2023.

Rojas, K, D. Migración Y Desempleo: **Estudio Del Caso De Colombia A Través De Un Modelo De Diferencias En Diferencias**. Fundación Universidad De América. Facultad De Ciencias Económicas. Bogotá D.C., 2022. Obtenido de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8865/1/2172207-2022-1-EC.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Secretaría de Movilidad de México. **Reporte Trimestral de Hechos de Tránsito**. Julio - Septiembre de 2022. Obtenido de:

https://www.semovi.cdmx.gob.mx/storage/app/media/HT-3er_trimestre_2022.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.

Semanario Laguna. **Bajo Explotación Laboran Los Repartidores De Apps.** Las Empresas Utilizan La Palabra 'Socio' Para Rehuir De Las Responsabilidades Laborales. Jalisco, México, 2023. Obtenido de: <http://semanariolaguna.com/72049/>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Silva, J, L. ¿Es Posible La Prestación De Servicios Fuera De La Esfera Del Derecho Laboral? **Revista Mexicana de Derecho Constitucional.** Núm. 24, enero-junio 2011. Universidad Autónoma de México. México. Obtenido de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n24/n24a2.pdf>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro: 242864. Jurisprudencia laboral, séptima época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, vol. 163-168, quinta parte, p. 65. 1981. Obtenido de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/242864>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Registro: 172688. Jurisprudencia laboral, novena época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 41, abril de 2017, Tomo II, página 1857, tesis I.3o.T.37 L (10a.). Obtenido de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2014192>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Registro: 203531. Jurisprudencia laboral, Novena época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, enero de 1996, página 197, tesis IV.3o. J/16. Obtenido de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/203531>. Acceso en: 10 jul. 2023.

Unidad de Política Migratoria de México. (2023). **Estadísticas migratorias, Síntesis 2022.**

Secretaría De Gobernación Subsecretaría De Derechos Humanos, Población Y Migración. México. Obtenido de: http://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Estadisticas/Sintesis_Graficas/Sintesis_2022.pdf. Acceso en: 10 jul. 2023.