


El Derecho Laboral: Perspectiva Colombiana y Comparación con Países de América Latina

Julieth Adriana Aguilar Rodríguez, Fundación Universitaria Horizonte

 <https://orcid.org/0009-0001-7677-0373>

Resumen

En el desarrollo del Derecho, incluyendo aquí todo lo relacionado con sus múltiples ramas, como: Derecho Laboral, Administrativo, Civil, Familia, Comercial, Penal, etc, hemos evidenciado el cambio en las normas jurídicas y no jurídicas, esto es, todo lo aplicable al Derecho Positivo y Natural, en el siglo XXI (actualidad) el Derecho se ha visto enfocado en la interpretación de las normas, su desarrollo, análisis y aplicación a cada caso en concreto, siendo este integrado con los principios fundamentales que desde el año 1991 han venido otorgando derechos y obligaciones a quienes habitamos Colombia.

En tal sentido, el Derecho en el siglo XXI y desde los mandatos del Ex Presidente Álvaro Uribe Vélez, se forjó en lo que para toda la vida hemos conocido como fines del Derecho, buscando así la aplicación de la Justicia, la seguridad y el Bien común, de esta forma en el escrito explicaremos a fondo, respecto al Derecho interno y Comparado las normas en materia laboral que

desde el año 1992, han sido cambiadas y aplicadas a cada necesidad de la sociedad, siendo así, que a la fecha Colombia se ha forjado por ser llamada Un Estado Social de Derecho.

Palabras claves

Derecho laboral, Estado Social de Derecho, Interpretación en sentencias

Introducción

En el siglo XXI, el Derecho como una ciencia enfocada al desarrollo de los problemas sociales, se ejecuta en amplitud frente a sus distintas ramas, siendo esto, que se compone de un orden normativo jurídico y no jurídico, conllevando así el deber social a un derecho natural y un derecho positivo, enfocándonos en los procesos de mejora continua y realizando los estudios en desarrollo a las problemáticas actuales, inicialmente. En este capítulo se da enfoque al Derecho laboral y su comparación con los países de América Latina, dando a conocer la doctrina de cada uno, en casos específicos que conllevan a la resolución de las diferentes situaciones en sentido al crecimiento de la sociedad.

Es importante evidenciar el crecimiento que ha tenido el Derecho en el siglo XXI, dando así explicación a las facultades grandiosas que hoy esta ciencia resuelve en tantos aspectos. En tal sentido el Derecho laboral se desarrolla en el ámbito del trabajo, vemos como existe este en cuanto al derecho laboral individual y el derecho laboral colectivo, encontrándose en una estrecha unión, pero siendo diversificados en su aplicación.

Transformaciones del Derecho en el Siglo XXI

Desde el año 1992, se ha evidenciado que el Derecho laboral ha tenido modificaciones importantes, que hasta la fecha han sido aplicadas a casos en concreto que, en desarrollo de la sociedad, hemos venido recopilando y ejecutando, para con esto llegar a una labor digna y protectora de los derechos del trabajador. Siendo esto, que se ha dado implementación a lo que hoy es, ley 100 de 1993, ley 1010 de 2006, ley 2101 de 2021, ley 2466 de 2025, entre otras.

En la interpretación de la norma, hemos evidenciado que el Derecho laboral establece diferentes derechos, en los que a ellos se les llama Derechos ciertos e indiscutibles, y derechos inciertos y discutibles, en referencia a lo que nos atine algunos de estos propenden a la conciliación, y permiten que en diferentes razones podamos llevar a cabo una transacción.

En lo que nos atiende el Derecho laboral ha de permitir que se solucione cualquier tipo de controversia entre el empleador y el trabajador, quienes son una parte importante de esto llamado relación laboral, de tal forma, que mediante acuerdos estas controversias no generen a futuro indemnizaciones o procesos futuros en pro del reconocimiento del Derecho del Trabajador.

En el escrito actual, queremos dar a conocer este cambio que ha tenido el Derecho laboral, su crecimiento en Colombia y además su capacidad de resolución comparado con otros países como Venezuela y Argentina, países que corresponden a América Latina, y que en el Gobierno actual han tenido influencia en el proceso.

Actualmente en Colombia, hemos evidenciado que existen dinámicas laborales y diferentes modalidades de trabajo, estos son Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

En cuanto a Derechos colectivos y de sindicalización, entendiendo el ejercicio del Sindicato se ha basado en evitar la precarización laboral, y que, de acuerdo con una conformación de los mismos trabajadores en forma grupal, se busque que los derechos impetrados que han sido buscados desde el año 1960, hoy se respalden en su defensa.

Dentro de lo anterior, hemos logrado evidenciar que el derecho laboral, conforme a lo establecido en nuestro artículo 53 de la constitución política, busca mantener principios que se rigen frente a la subordinación laboral que hoy en día vemos reflejada. Explicándolo mejor desde estudia el Art 53. Constitución Política de Colombia.

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

En efecto la base necesaria y puntual para lograr un óptimo cumplimiento es el de la relación objetiva que debe tener el empleador y el trabajador, esto es en pro de los principios ejecutados en el proceso como el de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e

interpretación de las fuentes formales del derecho. Quiere decir que en la práctica todo juez que le dé aplicación al derecho y conlleve a resolver un proceso, tendrá la facultad de aplicar la norma en sentido deductivo, puesto que desde los hechos podrá saber que ejecución realizará en su decisión condenatoria o absolutoria.

Ahora bien, y en aplicación a esta norma, también queda visto que los abogados, quienes ejercen la profesión en sentido abstracto y tal como lo dijo FRANKS KAFKA expuesto en el artículo Introducción Al derecho en la Obra de Franz Kafka de Julio Mauricio Londoño H. en 2002, “los abogados se podrían dividir en dos tipos; aquellos que se apegan irrestrictamente a la ley, y aquellos que constantemente alargan los procesos con interminables argumentos, llenos de dudosos y paradójicos intereses” (Pág.5).

Evidenciado en el transcurrir de los años, hemos encontrado los principales retos del derecho laboral frente al siglo XXI, y estos son, lograr la estabilidad económica del empleador en arduo trabajo con la estabilidad laboral y emocional del trabajador. También, como lo decía KAFKA, la importancia de tener una asesoría legal, que quiera discernir cualquier tipo de situación que con el incumplimiento de obligaciones contractuales se generen en el transcurso de la relación laboral.

Metodología

Se enfoca el estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo-comparativo, orientado a comprender las particularidades normativas, conceptuales y pedagógicas del Derecho Laboral en los países seleccionados., en comparación con dos países de América Latina para con ello verificar el crecimiento que ha tenido este, y cuáles son las garantías laborales

que puede tener el trabajador, el Estado que lo garantice y el empleador que lo cumpla. En regulación se encuentra la Constitución Política (Artículos 25, 39, 53, 55). Análisis del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y leyes complementarias. Universidad libre de Colombia y el Externado como aportantes al escrito.

El diseño del estudio se estructura en cuatro fases articuladas que permiten una comprensión integral del fenómeno analizado. La primera fase corresponde a la revisión documental, en la cual se examina la Constitución Política, especialmente los artículos 25, 39, 53 y 55, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) y sus leyes complementarias. Asimismo, se incluye la revisión de la normativa equivalente en los países seleccionados para la comparación, junto con la consulta de literatura académica producida por universidades y centros de investigación, entre ellos la Universidad Libre de Colombia y la Universidad Externado. Esta etapa inicial proporciona el marco jurídico y teórico necesario para contextualizar el estudio.

La segunda fase corresponde al análisis comparativo, que busca identificar similitudes y diferencias entre los modelos laborales de los países estudiados. A partir de esta comparación se evalúan las garantías laborales, los mecanismos de protección y el grado de cumplimiento de los derechos reconocidos a los trabajadores, así como la manera en que cada sistema ha evolucionado históricamente. Esta mirada comparada permite comprender las particularidades de cada estructura normativa y sus impactos en el ámbito laboral.

En la tercera fase se desarrolla el análisis del proceso de aprendizaje del Derecho Laboral, a partir de la revisión de los enfoques pedagógicos empleados en su enseñanza. Para ello, se contrastan currículos, prácticas educativas y fuentes bibliográficas, con el fin de identificar tanto buenas prácticas académicas como vacíos formativos que influyen en la apropiación del

conocimiento jurídico en esta área. Esta fase permite vincular la normativa y la doctrina con la realidad formativa de las instituciones de educación superior.

La cuarta fase corresponde a la síntesis e interpretación de los hallazgos. En esta etapa se elaboran conclusiones sobre el desarrollo, entendimiento y enseñanza del Derecho Laboral, integrando los resultados del análisis normativo, comparativo y pedagógico. Asimismo, se establecen los principales aportes académicos del estudio y se plantean posibles líneas de investigación futura.

En cuanto a las técnicas de recolección de información, el estudio se fundamenta principalmente en el análisis documental de normas, doctrina y jurisprudencia, complementado —si se considera pertinente— con entrevistas o grupos focales que permitan obtener perspectivas adicionales. Además, se emplean matrices comparativas para organizar las similitudes y diferencias entre los sistemas laborales analizados.

Las técnicas de análisis utilizadas incluyen el análisis de contenido, mediante el cual se identifican categorías emergentes relacionadas con las garantías laborales, el rol del Estado, las obligaciones del empleador y los enfoques de formación académica. Este proceso se complementa con la triangulación entre fuentes normativas, académicas y contextuales, garantizando así una interpretación más robusta y coherente de los resultados obtenidos.

Resultados

El derecho laboral en el siglo XXI se ha caracterizado por una infinita transformación debido a la aplicación de las tecnologías y la globalización, lo que ha generado perjuicios desafiantes como la informalidad, la precarización en esquemas digitales, la desigualdad de género (inequitativo) y la necesidad de flexibilidad. Los análisis de estudio y lectura frente a casuísticas muestran la necesidad de adaptar las leyes laborales para proteger a los trabajadores en nuevas modalidades como el teletrabajo, fortalecer la negociación colectiva, y promover el desarrollo productivo para asegurar un futuro del trabajo digno y cálido.

Dentro de la interpretación de la norma se ha evidenciado, que no hay lugar a la desvirtualización del principio más favorable a quien le corresponde, siendo este el trabajador, puesto que será el mismo, quien tenga el principal beneficio. En la actualidad evidenciando a un empresario en ley de reorganización empresarial 1116, se ha reafirmado que, por no conllevar el pago de la liquidación de prestaciones sociales del trabajador una vez cesa su relación contractual, que por causas de su liquidez no pudo pagar, el juez ordinario laboral en su sentencia y al aplicar la condena, no ha contemplado que frente a esta situación no existe la mala fe, máxime cuando en el art 17 de la ley 1116 de 2007 se establece que el empleador no podrá conllevar de ninguna índole conciliaciones o acuerdos de pago frente a los acreedores incluidos en el acuerdo.

Sin embargo, dentro de este análisis y sin la importancia debida el juez condena al empleador a pagar la indemnización del artículo 65 del código sustantivo del Trabajo. Siendo este que ya notificó no tener el ingreso correspondiente para proceder con los pagos solicitados.

Esto quiere decir que, de cada 100 procesos ordinarios laborales, 99 de ellos son condenados los empleadores frente a cualquier omisión que pudo tener el empleador, ajustándonos a los análisis preceptuados de varios países en los que se han vulnerado garantías laborales y procesales al desarrollo de la actividad.

Para ponderar esta decisión de la jurisdicción en Colombia y los diferentes mecanismos de aplicación a la norma en el Derecho del trabajo, entramos a estudiar de fondo, como ya lo habíamos plasmado en párrafos que anteceden, una comparación de la ley laboral en Colombia, a las leyes laborales de dos países de América Latina, como lo son Venezuela y Argentina, en consecuencia, se describe en lo siguiente:

DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA

Es la rama del derecho, siendo este de origen venezolano, se regulan los aspectos jurídicos de las relaciones laborales, incluyendo las del Estado y los sindicatos. Se caracteriza por ser un derecho de protección especialmente del trabajador. En este País, ha Presentado un fuerte intervencionismo estatal en las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

De la misma forma, este ha establecido y condicionado principios fundamentales; como la prohibición de la discriminación laboral basada en características personales y la garantía de tener trato justo en todos los aspectos de la relación laboral y contractual, desde la contratación hasta la terminación de su contrato. La ley de Venezuela, siendo esta laboral, reconoce el derecho a la negociación colectiva, sindicatos, el derecho a la huelga y la participación de las organizaciones sindicales, como fundador, administrador o asociado.

Respecto a la normativa y a lo que se referencia en la práctica, la legislación en Venezuela es muy proteccionista, pero la realidad del mercado laboral ha sido y se ve marcada por la alta informalidad y precariedad, lo que afecta la aplicación efectiva de estos derechos, en tanto, la aplicación versa en la norma jurídica.

Algo importante referente a un elemento esencial del contrato de trabajo, es el salario, mientras que en otros países el salario mínimo se fija considerando el costo de vida y mediante pactos, en este País, el salario mínimo se fija por el poder ejecutivo en conjunto con representantes sindicales y trabajadores, buscando reflejar el valor cambiante de la canasta familiar, afectando en discreción a la familia trabajadora.

Existe la Carga de la Prueba, y esto es que, en Venezuela, si el empleador reconoce la relación laboral, la carga de probar que cumplió con las obligaciones (como el pago de vacaciones) recae sobre él, debido a que tiene el control de la información.

Su enfoque principal han sido los Derechos Humanos Laborales, puesto que, a pesar de las normativas existentes, se informa que Venezuela, siendo un país perfeccionista en este ámbito, incumple los derechos humanos laborales fundamentales, lo que se refleja en las bajas tasas de participación laboral y en los bajos niveles de ingreso, siendo ellos el salario mínimo y la seguridad social.

DERECHO DEL TRABAJO EN ARGENTINA.

Las leyes laborales en Argentina tienen como objetivo principal, proteger los derechos de los trabajadores, así como garantizar las condiciones de trabajo adecuadas, buscando la participación de las personas trabajadoras.

Siendo que estas leyes establecen una serie de derechos y obligaciones para los trabajadores, y las empresas, son de aplicación obligatoria.

El derecho laboral argentino se fundamenta en la constitución Nacional, como el eje fundamental para el desarrollo y aplicación de los Derechos, específicamente en el artículo 14, que garantiza el derecho al trabajo. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, detalla los derechos laborales, asegurando condiciones dignas, jornadas limitadas, descanso remunerado, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea, entre otros, muy semejante a lo que establece el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

En Argentina, la norma que regula las relaciones laborales, adicionalmente a la Constitución Nacional, es llamada La Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Esta ley establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y las empresas, así como las condiciones de trabajo. La Ley de Contrato de Trabajo se enfoca y emplea cualquier actividad laboral desarrollada en Argentina, ya sea que el contrato se haya celebrado en el país o en el extranjero. Esta ley es especialmente importante ya que rige las relaciones laborales incluso si no existe un contrato escrito, siendo el mismo verbal, siempre que se cumplan ciertas condiciones.

Entre los artículos más importantes de la LCT se encuentran los siguientes: Los artículos del 1 al 18 establecen las bases y parámetros esenciales para el contrato laboral. Detallan condiciones de empleo, salarios, remuneraciones, tiempo laborado, tiempos de descanso y otros aspectos cruciales que forman el cimiento de las relaciones laborales en el país.

Artículo 22: Define el contrato de trabajo como «el acuerdo por el cual una persona física se obliga a prestar servicios personales bajo

la dependencia de otra persona física o jurídica, a cambio de una remuneración».

Artículo 23: Establece que el trabajador tiene derecho a un salario justo, que cubra sus necesidades básicas y las de su familia.

Artículo 25: Prohíbe el trabajo infantil y establece la edad mínima de admisión al empleo en 16 años.

Artículo 28: Establece la jornada laboral máxima en 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Artículo 32: Establece el derecho a las vacaciones anuales pagas.

Comparar el derecho laboral en Colombia, Venezuela y Argentina permite entender cómo cada país latinoamericano ha desarrollado su normativa para proteger las relaciones laborales, aunque con amplias e importantes similitudes por su crecimiento jurídico, y siendo este el más común (Derecho romano-germánico), pero también demostrando diferencias por los múltiples contextos sociales, políticos y económicos.

Es así como hemos evidenciado que, desde la antigüedad, el Derecho Romano ha marcado el derecho actual, frente a la ejecución de las doce tablas y el sin fin de aplicaciones procesales, tuvo fuerte instancia en el Derecho del Trabajo, permitiendo así que como ya se mencionó, sea un Derecho perfeccionista y preferente a la aplicación de favorabilidad en el desarrollo de un conflicto.

Entonces, la referenciación expresamente se basa en la aplicación de los principios como la Protección al trabajador, la irrenunciabilidad de derechos, primacía de la realidad sobre la forma, continuidad del contrato e igualdad de condiciones laborales. Así mismo, en evidencia del proceso, se ha demarcado

en los tres países, los elementos esenciales del contrato de trabajo, subordinación, remuneración y prestación personal del servicio, también el Derecho Sindical, el reconocimiento extra, la aplicación de la norma y la identificación de los derechos fundamentales laborales.

Se han enmarcado ciertas diferencias que permiten que la ley laboral en Colombia sea la mayor norma, garante del Derecho del trabajo y esta misma aplique la Constitución Política, junto con el Código Sustantivo Del Trabajo, ley 50 de 1990, que hasta la actualidad es quien ha tenido pilar y enfoque en la ley más favorable al trabajador.

Las mayores distinciones están en el grado de intervención estatal, flexibilidad y facilidad del mercado laboral, estructura del despido y la duración de la jornada laboral. Venezuela tiene un enfoque más intervencionista y rígido, mientras Colombia es más flexible, y Argentina mantiene una postura proteccionista con ciertos intentos de modernización, aunque ahora no se de aplicación a la norma, se busca conllevar un arduo trabajo para el reconocimiento del trabajo constante de quien asiste al desarrollo de una actividad.

Conclusiones

Desde fines del siglo XIX el aumento de la productividad laboral y económica es una tendencia constante y sostenida que se logra verificar en la información cuantitativa que exhibe la literatura específica al respecto, como libros, revistas, aportes y todo aquello que permite aprender una percepción educativa al escribir. Las y los investigadores coinciden en la hipótesis que plantea al aumento de la productividad como condición anterior y necesaria para la posterior reducción de horas de trabajo, como lo es hoy en Colombia, la ley

2101 de 2021 y confirmación de la ley 2466 de 2025; propensión que en las principales economías “desarrolladas”. Básicamente, el acortamiento de la jornada laboral y el aumento de la productividad fueron procesos simultáneos en el período de tiempo descrito, el razonamiento que explica estos dos procesos es relativamente sencillo: mientras se incrementa la productividad por hora trabajada, crecen las unidades producidas en ese tiempo y, por lo tanto, disminuye el costo laboral de esos trabajadores en relación con el valor de lo producido Fernández Franco y Lo Vuolo (2022) sin embargo, esto no exime de las obligaciones contractuales ya contraídas con el trabajador.

En este sentido, los autores argumentan que la productividad laboral mejora las posibilidades para la reducción de las horas trabajadas por persona y para el conjunto del proceso productivo. Pero no hay una relación entre caída de horas y crecimiento de la productividad laboral. (Fernández Franco y Lo Vuolo, 2022) Esto, para que finalmente se efectivice la reducción de la jornada de trabajo, destaque las implicaciones, recomendaciones, proyecciones o posibles mejoras.

Tras entender y reconocer que no existe un vínculo que vaya en una sola dirección, parecieran haber elementos que permiten inferir una relación auto forzada entre la reducción de la jornada y la productividad. Tal como se indicó, el derecho no solamente debe reñirse a los argumentos deductivos e inductivos, sino qué, deben tener un enfoque direccional para que de la mano se interprete la norma y esta sea aplicada a Derecho.

Para complementar este análisis el derecho laboral es producto de la lucha social, puesto que surge como respuesta a la desigualdad entre empleadores y trabajadores durante la Revolución Industrial, pero vean como desde entonces se encuentra impetrado en la vida y el crecimiento del ser humano, siendo tal, que las luchas obreras, sindicatos y movimientos sociales fueron fundamentales para su reconocimiento. Ha pasado de ser una protección

mínima a un sistema más complejo, puesto que en sus inicios solo ofrecía protecciones básicas (jornada laboral, salario mínimo, edad mínima). Tanto es que hoy incluye derechos colectivos, igualdad de género, salud mental, trabajo remoto, entre otros.

Este Derecho, ha evolucionado junto con el modelo económico, porque describe el paso de una economía industrial a una economía de servicios y digital ha llevado a adaptar normas laborales (trabajo remoto, economía gig, automatización, legaltech y derecho digital). El cambio, el crecimiento de este estudio ha traído nuevos modelos de trabajo (freelance, plataformas digitales) planteando desafíos regulatorios actuales. Es un Derecho dinámico y refleja el contexto histórico, porque cada etapa histórica ha exigido ajustes: después de guerras, crisis económicas o pandemias (como la del COVID-19), el derecho laboral ha respondido con nuevas normativas, ley 2101, ley 2466, ley 2352 y no solo en este campo, sino a nivel general del Derecho en procesos de notificaciones. Dentro de su crecimiento y los cambios, la internacionalización influye en su desarrollo porque no solo nos condiciona y nos permite las aplicaciones de normas nacionales, sino que permite aplicar en debida forma las normas internacionales (OIT, tratados de derechos humanos, convenios multilaterales) influyen en la legislación laboral interna de los países.

Se ha enfocado en tener una globalización y cadenas de suministro obligan a pensar en derechos laborales más allá de las fronteras. El derecho del trabajo y el Estado como ente garante, reconoce al trabajador como sujeto de derechos, superando de esta forma la idea de que el trabajador es solo un factor de producción, en el cual hoy se reconoce su dignidad, bienestar, y participación en el desarrollo económico. En este desarrollo se valora cada vez más la negociación colectiva y el rol de los sindicatos. Ha tenido relevancia el diálogo entre Estado, empleadores y trabajadores es fundamental para generar legislación legítima y efectiva.

En este sentido, la evolución del derecho laboral demuestra que no es un conjunto estático de normas, sino un sistema vivo y en transformación constante, que busca equilibrar las relaciones laborales frente a los cambios sociales, económicos y tecnológicos. Su finalidad última sigue siendo proteger la dignidad del trabajador y garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas en cada etapa histórica, por ende y desde la expedición de la ley de las 12 tablas, hasta ahora, encontramos un sin fin de normativa, establecida en conceptos, decretos, reglamentos, resoluciones, leyes y códigos que han permitido permear el Derecho laboral en Colombia, con el fin de cumplir a cabalidad con las obligaciones y derechos de quienes hoy, se desempeñan.

Referencias

- ALFONSO MELLADO, Carlos L., El impacto de la reforma laboral iniciada con la Ley 35-2010 en los sistemas de conflictos laborales pactados, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012.
- BODAS MARTÍN, Ricardo... [et al.], La regulación del mercado laboral: un análisis de la Ley 3-2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20-2012, Editorial Lex Nova, S. A., 2012.
- CARRETERO MIRAMAR, José Luis, El trabajo de la crisis, Confederación Sindical Solidaridad Obrera, 2012.
- Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Editorial Legis.
- Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Editorial Legis.
- Fernández Franco, Sebastián y Lo Vuolo, Rubén (2022). "La reducción de los tiempos de trabajo en el empleo. Una política ignorada en la agenda pública". Documento de Trabajo N° 110 del Centro Interdisciplinario

para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP), Universidad Nacional de Buenos Aires.

Londoño Hidalgo, J. M. (2002). Introducción al derecho en la obra de Franz Kafka [Trabajo de seminario, Pontificia Universidad Javeriana]. Apidspace.

<https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/36bef30c-cc05-42cc-8088-ddab469c2d7c/content>

Supiot, A. (1999). Trabajo asalariado y Trabajo independiente. Informe para el VI° Congreso Europeo de derecho del trabajo.

Valdés Sánchez, Germán G. (2009). Reflexiones sobre el derecho laboral en el siglo XXI. Editorial Universidad del Rosario.