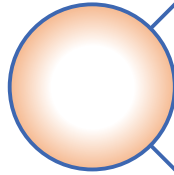


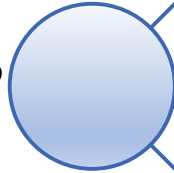
Subordinación y dependencia

C.E Domínguez

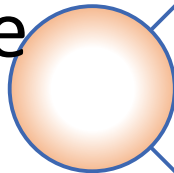
Elementos del Contrato de Trabajo



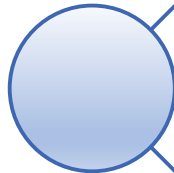
Es una convención (por tanto un acuerdo de voluntades)/ Choca con la idea del contrato de adhesión (art. 7)



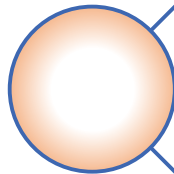
Las partes son el trabajador y empleador (art. 3 CT)



Se debe tratar de un trabajo remunerado (dejado fuera todos los trabajos gratuitos, labores y otros que no traigan aparejada una remuneración)



Se prestan servicios personales (es una persona natural la que trabaja, no pudiendo delegar su labor)



Se presta servicios bajo dependencia o subordinación (el código habla de subordinación y dependencia)

I. Dependencia y subordinación como categoría delimitadora del contrato de trabajo

Dependencia y subordinación como categoría delimitadora del contrato de trabajo.

- En 1901 Ludovico Barassi en su obra “Il contratto di lavoro nel diritto positivo” identifica como nota distintiva del contrato de trabajo a la subordinación .
- Reconociendo como elementos de la relación de trabajo: la prestación de servicios personales y la subordinación y dependencia.
Sostendrá que la diferencia fundamental de este nuevo contrato será el modo en el cual estos servicios son prestados

HETERODICCIÓN de la prestación de trabajo

Dependencia y subordinación como categoría delimitadora del contrato de trabajo.

- Palomeque López dirá que “el que trabaja en dependencia no organiza su trabajo, lo presta bajo las órdenes de otro empresario”. De tal forma, el empresario tiene el poder de especificar el contenido y las cualidades del trabajo y orientar hacia un resultado la actividad.

Dependencia y subordinación como categoría delimitadora del contrato de trabajo.

- Barassi no conceptualizará a la subordinación, pero si reconocerá su doble función:
 - A) Como elemento configurador del contrato de trabajo, y
 - B) Como clave determinante para la aplicación de la legislación social.
- Además, dará a conocer la principal característica de este concepto, y que ha justificado su mantención hasta el día de hoy como centro imputativo del DT: su ELASTICIDAD

La Subordinación o dependencia como categoría delimitadora del contrato de trabajo y criterio de imputación del estatuto laboral

- Sin embargo, la aceptación de la categoría “Subordinación” como delimitadora del contrato de trabajo y centro imputativo del derecho del trabajo no fue pacífica.
- Goldin recordará que mientras autores como Davies o Lyon-Caen declararán su potencial falsedad o utilización secundaria, otros reconocerán en ella la abstracción a partir de un tipo social dominante, a partir del cual, se entenderán la mayoría de las relaciones laborales, pero no todas. Por lo tanto, no sería “la” categoría delimitadora ni “el” criterio de imputación del estatuto laboral.

- Haciendo memoria, Goldin sostendrá que esta categoría se sustentaba por si misma, dejando al “haz de indicios” un rol marginal y excepcional, asociado a aquellas situaciones que no cabían pacíficamente en esta construcción tipológica.
- Es por esto que, a medida que la técnica del haz de indicios fue perdiendo su eficacia se requirió más de su utilización, mientras el proceso de calificación se hizo menos “simple, evidente y casi tuitivo” y las fronteras y zonas grises se fueron posicionando en desmedro de la claridad anterior.
- La identificación de esta categoría conceptual con las manifestaciones fácticas de la misma fueron demostrando su propia debilidad, alejándose de su esencial elasticidad y buscando certeza en el *check in* de sus componentes.

Teorías sobre la subordinación y dependencia

- Italiana: La subordinación y dependencia sería un elemento fisonómico del contrato de trabajo y por lo tanto el centro imputativo de la normativa especializada.
- Españoles: La consideran como un elemento más, poniendo el acento más bien en la **pertenencia del trabajador al círculo rector y disciplinario del empleador** (al ejercicio de la potestad de mando). Dentro de esta corriente se encontrarán a los disidentes, que identificarán a la “Ajenidad” en el rol esencial en materia laboral.

Teorías sobre la subordinación y dependencia

- Mexicana (M. De la Cueva): la subordinación y dependencia entendida a partir del ejercicio de la potestad de mando (poder de dirección y disciplinario) cumple las funciones de delimitar el contrato de trabajo y hacer aplicable la legislación laboral.
- Argentina (E. Krotoshin): se reconoce la importancia de la subordinación y dependencia para definir el contrato de trabajo y determinar la aplicación del derecho del trabajo, pero se distingue entre tipos de subordinación, y se resalta el rol de la dependencia económica.

Teorías sobre la subordinación y dependencia

- Macchiavello: reconocerá el doble rol de esta categoría:
 - a) Como concepto técnico empresarial: en cuanto se refiere al modo en que se debe llevar a cabo la relación laboral.
 - b) Como categoría jurídica: en cuanto impone a las partes de la relación laboral un conjunto de derechos y obligaciones.

a) Como concepto técnico empresarial: en cuanto se refiere al modo en que se debe llevar a cabo la relación laboral.

- Respecto a esta primera categoría se han centrado los intentos por conceptualizarla:

A) Riva y Napoletano: “La sujeción del trabajador a las directivas, control y superioridad del empleador”.

B) Españoles: incorporación al círculo rector organizativo del empresario.

C) Mario de la Cueva: es un poder jurídico, un principio de autoridad que tiene el empleador sobre el trabajador, en razón del sometimiento que tiene el capital y el trabajo al empresario en un sistema capitalista. La misma se manifiesta en términos de dirección y dependencia.

POTESTAD DE MANDO / SUJECCIÓN PERSONAL DEL TRABAJADOR

En consecuencia, para el autor mexicano, determinar la existencia de una relación laboral. Habrá que atenderse menos a la dirección real y más a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista.

Dentro de esta concepción podría reconocerse el acercamiento de la profesora Rojas Miño.

b) Como categoría jurídica.

- Categoría jurídica que identifica un tipo legal, y cuya interpretación transita desde la elasticidad (desde su nacimiento), a su rigidización y su nueva elasticidad.

II. El vínculo de subordinación y dependencia como centro imputativo en el derecho chileno

El vínculo de subordinación y dependencia como centro imputativo en el derecho chileno

Nuestra legislación laboral reconoce como ámbito de aplicación las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, definiendo contrato de trabajo como :

*“ Una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales **bajo dependencia y subordinación** del primero , y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada (art. 7CT)*

El vínculo de subordinación y dependencia como centro imputativo en el derecho chileno

- Cabe señalar que en el Código de 1931 no se contemplaba el elemento “subordinación” como parte del concepto de contrato de trabajo, naciendo más bien como una creación jurisprudencial que se incorpora a la legislación a través del DL. 2.200 de 1978.

*“Artículo 1°. Contrato de Trabajo **es** la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, estos a ejecutar cualquiera labor o servicio material o intelectual, y aquellos, a pagar por esta labor o servicio, una remuneración determinada.”*

El vínculo de subordinación y dependencia como centro imputativo en el derecho chileno

- Si bien en el artículo 7 se identifica la subordinación y la dependencia como un solo concepto, en el artículo 3° letra b, parece oponerlas como conceptos distintos, sin embargo, dicha interpretación no ha tenido acogida en nuestra doctrina.

Tipos de Subordinación

Clasificación clásica prof Thayer y Novoa:

Subordinación técnica: mejor conocimiento técnico del empresario.

Subordinación económica: dada por la necesidad de la subsistencia.

Subordinación moral: deber de fidelidad y lealtad.

Subordinación jurídica: sujeción de la dirección a la dirección y control de la empresa.

En la actualidad, Lizama señalará que la versión económica de la subordinación ha sido superada por la noción de dependencia jurídica, que tiene dos versiones (citando a Ugarte):

Índole factual: órdenes e instrucciones que imparte el empleador al trabajador y el control directo e inmediato del primero sobre el segundo.

Índole funcional: posición que ocupa el trabajador en el proceso productivo de la empresa. Integración al ámbito de organización y dirección de una empresa.

Cómo reconocer la subordinación y dependencia

La técnica del haz de indicios

- En definitiva, se ha reconocido ambas funciones de la subordinación y dependencia, pero entendiéndola como un tipo que debe ser conformado a través de indicios o manifestaciones siempre dúctiles al contexto económico productivo.
- Como diría GARCIA BECEDAS...
“La subordinación opera, de este modo, antes que como un elemento aislado de tipificación, como la nota alrededor de la cual “se nuclea los rasgos que hacen o no reconocibles el contrato de trabajo”.-

El haz de indicios

Manifestaciones de la subordinación

- La jurisprudencia española: (a) carácter personalísimo de la prestación de servicios; (b) cumplimiento de jornada u horario de trabajo; (c) asiduidad o exclusividad en la prestación de los servicios.
- La jurisprudencia chilena: (a) la continuidad de los servicios prestados; (b) la obligación de asistencia del trabajador; (c) el cumplimiento de un horario de trabajo; (d) la supervigilancia en el desempeño de las funciones; (e) la subordinación a instrucciones de diversa índole; (f) prestación de servicios en el lugar de la faena; (g) la obligación de rendir cuentas, (h) la obligación de mantenerse a disposición del empleador; etc.

El haz de indicios

Manifestaciones de la subordinación

Indicios de laboralidad en la gig economy* (Todolí)

- Reputación online
- La propiedad de la información.
- La capacidad de crecimiento del negocio.
- Know-how.
- La ajenidad de la marca

Sentencia ltma. C.A. de Santiago, 13 de Junio de 2013. Rol 297-2013

- Considerando décimo: La subordinación y dependencia es, pues, la característica esencial del contrato de trabajo, la cual pese a no haber sido definida por el legislador, se entiende que se configura en la medida que concurren una serie de elementos, entre los cuales el más distintivo es que el trabajador realiza un trabajo por cuenta ajena.

Casos para revisar:

- **Dictamen Ordinario 132/03, 8 de Enero de 1996.**
Socios y vínculo de subordinación y dependencia

- accionista mayoritario de una S.A.
- director de la S.A.
- representante legal de la sociedad

Confusión de la voluntad del empleador y del aludido, por lo cual no puede establecerse la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia.

Casos para revisar:

- **Sentencia ltma. C.A. de Santiago, 13 de Junio de 2013. Rol 297-2013**
 - Trabajadora demanda la nulidad del fallo de instancia que rechaza su demanda por tutela y despido indirecto.
 - El rechazo se basa en que se desconoce la calidad de trabajadora de la demandante, por ser socia de su empleador.
 - La actora reconoce propiedad en un mínimo porcentaje, además de participación en los directorios y haber actuado como representante legal para conformar la sociedad.
- Cuenta como prueba con la declaración de la actora en el sentido anterior.

Casos para revisar:

- **Dictamen Ordinario 3257/89 de 29 de Julio de 2005 Contratos de comodato y vínculo de subordinación y dependencia.**
 - vendedores de bebidas en triciclo.
 - Uso infraestructura de la empresa, concurren diariamente, los triciclos son de la empresa, la empresa fija los precios al público, vestimenta con logos de la empresa, existencia de un supervisor para ellos.

III. Crisis de la Subordinación o dependencia como delimitador del contrato de trabajo

Crisis de la Subordinación o dependencia como delimitador del contrato de trabajo

Crisis, desenfoque, falta de aptitud, crisis de abarcabilidad....

- Goldin diagnostica que la categoría fue eficaz mientras respondió a un tipo social dominante. Al dejar de ser dominante la relación típica de trabajo y ampliarse la zona gris, la categoría dejó de ser suficiente.
- Palomeque López dirá que la relación laboral continua en el tiempo, que se desarrolla en las instalaciones del empleador, bajo el cumplimiento de una jornada de trabajo, por la cual se paga un estipendio periódico de dinero, y en la cual la figura del empleador es clara y manifiesta, **sigue siendo hegemónica pero deja de ser dominante.**

Cambios...

Desmaterialización del trabajo:

- se sustituyen las obligaciones de medios por la de resultados, lo que implica un cambio en la autonomía técnica y funcional del que presta los servicios y en la forma de ejercer el poder del empleador.



Figuras de descentralización productiva:

- en las cuales se escinden las facultades y prerrogativas propias del empleador (ejercicio del poder de dirección, de disciplina, apropiación de frutos, determinación del lugar de trabajo, facultad de organización del trabajo, responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones asociadas a la prestación de servicios, etc.)

Cambios...

Políticas públicas en las cuales resurge el predominio de la autonomía de la voluntad: (por ejemplo. creación de nuevos actores parasubordinados.

Cambios en los sujetos empleador y trabajador, que influyen necesariamente en la relación establecida entre ambos.

- Cambios del contexto económico cultural a partir del cual nace esta categoría.

Nacimiento de nuevas formas de organización del trabajo que cuestionan las fronteras territoriales y espaciales, así como el resto de los elementos tipificantes de la relación de trabajo tradicional.

- Resultado:

Se exige la redefinición de los sujetos, derechos y obligaciones en el derecho laboral.

Enfrentamiento de la crisis de abarcabilidad

- Diversificación de los contratos de trabajo
- Búsqueda de nuevas categorías calificadoras del contrato de trabajo: La ajenidad, formar parte del círculo organizacional (*Rosenbaum, 2022*).
- Redefinición/ Reconstrucción: Nuevos indicios
- Ampliación: Creación de categorías intermedias: Parasubordinados, sub empleados, autónomos
- Restricción: dar paso a la autonomía de la voluntad

Se deja de intentar abarcar la subordinación a través de alguna de sus manifestaciones específicas, sea a través de sus funciones o de sus indicios, y el nuevo enfoque apunta a una revisión de la misma en términos globales, **como integración del trabajador al círculo organizativo de la empresa.**

Sin embargo, actualmente la discusión excede a la comprensión de la subordinación como el elemento tipificante y justificantes de la aplicación de la normativa laboral. Hoy la pregunta es si el derecho del trabajo debe proteger solamente el trabajo subordinado o todo tipo de trabajo.

IV. Poder de mando



Poder de Mando

- Conjunto de facultades que detenta el empleador para impartir órdenes e instrucciones al trabajador, modificar el contrato de trabajo unilateralmente, ejercer un control funcional sobre su actividad y sancionarlo en caso de incumplimientos, en aras de dirigir su labor a los objetivos empresariales y mantener la disciplina al interior de la empresa.

Fuente jurídica:

- El contrato de trabajo: manifestación de la subordinación y dependencia que caracteriza la relación laboral
- La libre iniciativa económica
- El derecho de propiedad

Poder de Dirección

- Conjunto de facultades que detenta el empleador para impartir órdenes e instrucciones al trabajador, en aras a dirigir su labor a los objetivos empresariales y mantener la disciplina al interior de la empresa.
- Contiene: Poder reglamentario
Poder disciplinario

Deber de obediencia

Obligación que recae sobre el trabajador, en virtud de la cual se ve obligado a cumplir las órdenes del empleador.

Límite: derecho de rebelión o resistencia

Ambos son manifestaciones de la subordinación y dependencia que caracteriza la relación laboral

Poder de dirección

- Es un derecho potestativo en cuanto especifica la deuda laboral, y crea obligaciones y prohibiciones que integran y complementan la prestación debida.
- Se manifiesta entonces no sólo a través de las órdenes diarias, semanales, mensuales o permanentes que realice el empleador o quien lo represente (art. 4 CT) para el correcto ejercicio de las labores y la mantención de la disciplina, sino también, y muy especialmente, a través del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que el empleador debe formular.
- Art. 153 y 154 CT
- DS nº40 de 1969 art.14
- Otros instrumentos: Códigos de conducta, compromisos colectivos, código de buenas prácticas, etc.

Poder disciplinario

- Destinado a garantizar la efectividad del poder de dirección.
- Su empleo queda supeditado cuando el poder de dirección haya sido incumplido por el trabajador, y en tal sentido, se lo reconoce como un derecho de última ratio.
- Delimitación art. 5, y 154 n°10,
- Principios que rigen su uso:
 - Tipicidad de la conducta sancionada;
 - Non bis in ídem
 - Proporcionalidad

Poder de vigilancia y control

- También vinculado al poder directivo, que permite, resguardar su efectividad.
- Esta vigilancia y control recae sobre el trabajo realizado y el cumplimiento de las órdenes e instrucciones realizadas por el empleador, y reconoce como límites el respeto de los derechos fundamentales y, además, su regulación en el Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad, como lo indica la doctrina administrativa.

Ius Variandi

Facultad del empleador de modificar unilateralmente el contrato de trabajo en ciertos aspectos y dentro de los límites legales. Constituye una modificación a la naturaleza de acuerdo de voluntades del contrato de trabajo.

Supuestos legales en los que opera:

- art. 12
- Art. 29
- Art. 403 letra d.

Limites al poder de mando del empleador

- Derechos fundamentales:

Art. 5 inciso 2 CT: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”

- La Dirección del Trabajo señala que los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa.

- Derechos específicos e inespecíficos

ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES (art. 485 y ss CT)

Finalidad

- La acción de tutela de ddff busca asegurar y garantizar la vigencia de los ddff en el trabajo y entregar tutela judicial efectiva, dotando de eficacia horizontal a los ddff que emanan de la naturaleza humana del trabajador como de aquellos propios de la condición de trabajador, en el ámbito laboral.
- La ley prevé 2 acciones con un mismo bien jurídico protegido, pero en dos momentos distintos y con distintos efectos.
- No crea propiamente un procedimiento distinto y particular; más bien, concibe ajustes al procedimiento de aplicación general previsto en la reforma.

Ámbito de protección

- Los derechos fundamentales del trabajador durante la relación laboral y considerando inclusive el momento de su terminación.
- Legislador opta por un catálogo de derechos protegidos por esta acción:



derecho a la vida (artículo 19 N° 1)



derecho a la integridad física y síquica (artículo 19 N° 1 CPR)



derecho a la intimidad y respeto a la vida privada (artículo 19 N° 4 CPR)



derecho al honor, derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19 N° 5 CPR)



derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos (artículo 19 N° 6 CPR)



libertad de expresión, opinión e información sin censura previa (artículo 19, N° 12, inciso primero CPR)



libertad de trabajo y de contratación laboral (artículo 19 N° 16, incisos primero y cuarto CPR)



derecho a la no discriminación (artículo 2 del Código del Trabajo).

MÁS:

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CHILE

Características generales

- No opta por un procedimiento sumario de única audiencia, sino por el general de dos. Sin perjuicio de ello, le asigna conocimiento y fallo preferente, en instancia y a sus recursos.
- Prevé una decisión cautelar de cese del actuar supuestamente lesivo del ddff, especial, que puede ser declarada por el juez, a petición de parte o de oficio, desde su primera resolución y en cualquier momento.
- Concibe como resultado, de forma principal la cesación del acto lesivo de ddff y reparaciones no pecuniarias. También concibe reparaciones pecuniarias pero sólo para el caso de la vulneración de ddff con ocasión del despido.

ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CHILE

Características generales

- Además, la norma fija un criterio normativo para determinar cuando una conducta del empleador debe considerarse lesiva de los derechos fundamentales del trabajador:
- Cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas **sin justificación suficiente**, en **forma arbitraria o desproporcionada**, o **sin respeto a su contenido esencial**.
- En igual sentido se entenderán las **represalias** ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo

LEGITIMACIÓN ACTIVA

ACCIÓN DE TUTELA DURANTE LA RELACIÓN LABORAL

- **AMPLIA** (NOVEDAD EN EL DERECHO LABORAL CHILENO):
 - Trabajador cuyo ddff se ha vulnerado
 - Cualquier otro trabajador u organización sindical, invocando un derecho o interés legítimos
 - La organización sindical a la que el trabajador esté afiliado, directamente o a través de su sindicato, podrá actuar como tercero coadyuvante.
 - Inspección del Trabajo, deberá denunciar cuando en ejercicio de su función fiscalizadora, advierta lesiones a ddff.

ACCIÓN DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DDFF CON OCASIÓN DEL DESPIDO

- **ACOTADA A AQUEL AFECTADO POR LA LESIÓN DEL DDFF.**

ACCIÓN DE TUTELA DURANTE LA RELACIÓN LABORAL Y CON OCASIÓN DEL DESPIDO

Legitimación Pasiva

- El empleador y quien lo representa en el ejercicio de las facultades de dirección, disciplina y administración.
- Figuras que ejercen facultades de empleador (como la empresa Usuaría de los servicios de suministro de personas).
- Respecto a las figuras de subcontratación, la Dirección del Trabajo ha entendido que la Empresa Principal deberá ser perseguida, frente a los casos de tutela, por un incumplimiento a su deber de protección.

Medios probatorios y prueba ilícita

CUALQUIER ELEMENTO DE CONVICCIÓN QUE A JUICIO DEL TRIBUNAL FUERE PERTINENTE

SE PROHÍBE LA PRUEBA ILÍCITA: Obtenida por medios ilícitos (directa o indirectamente) o con vulneración de derechos fundamentales.

Sistema de apreciación de la prueba y prueba indicaria

Prueba indiciaria: inversión de la carga de la prueba/regla de juicio

- CS rol 1806-2015, no altera la carga de la prueba si no que es un estándar menor de comprobación.
- Trabajador hace un relato coherente

Sana Crítica (art. 456 CT)


- Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Ponderación y subsunción


- PROPORCIONALIDAD O PONDERACIÓN: TRIPLE JUICIO
- SUBSUNCIÓN (REGLAS Y NO PRINCIPIOS).

Sentencia de la acción de tutela

Declaración de la existencia o no de lesión al ddf



Cese de acción u omisión que lesiona el derecho fundamental, si este no fue cesado anteriormente.



Velar para que la situación se retrotraiga al estado anterior a la lesión, por lo que dictará las medidas dirigidas o obtener la nulidad * del acto y la reparación de la lesión (salarios caídos, indemnizaciones, otras medidas).

SANCIONES

ACCIÓN DE TUTELA DURANTE LA RELACIÓN LABORAL

- Salarios caídos,
- Otras medidas
- Daño moral?

ACCIÓN DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DDFF CON OCASIÓN DEL DESPIDO

- Excepcionalmente reintegro (discriminación grave)
- Indemnización tasada de 6 a 11 remuneraciones mensuales.
- otras medidas
- Daño moral?

- Inscripción en Registro público de la sentencia
- Prohibición de contratar con el Estado por dos años (art. 4 Ley 19.886)

Bibliografía

- Fernandez, Raúl. “Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido”, Revista de derecho (Concepc) vol 87, nº245, junio 2019
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-591X2019000100051
- Ferrajoli, Luigi: Derechos Fundamentales. Democracia Constitucional y Garantismo, Ediciones Jurídicas Axel, 2016, Colombia.
- Lizama, Luis y Lizama Diego: El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías, p.19 a 22, 2020, DER ediciones.
- Palomeque, Manuel Carlos: Derecho del Trabajo y Razón Crítica, “Derechos laborales generales y relación laboral”, p.163 a 190, 2004, Salamanca.
- Salvador, Renzo: “El trabajo que le importa al derecho del trabajo: revisitando la subordinación”, Revista Labor nº1, 2024,
<https://doi.org/10.15304/labor.id10041> .
- Todolí Signes, Adrián (2018): “Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)”, Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, Nº. 140, 2018, págs. 95-103.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312615>