

**Entre la autonomía y el fraude: el impacto del artículo 89 de la Ley
27742 en la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina**

*Between Autonomy and Fraud: The Impact of Article 89 of Law 27742 on the Labor
Contract Law in Argentina*

María Daniela Mosca*

RESUMEN

La Ley 27742 introduce modificaciones que excluyen la presunción de relación laboral en ciertos contratos de obra, servicios profesionales u oficios, siempre que se cumplan requisitos formales, como la emisión de facturas y el cumplimiento de regulaciones bancarias. Esta excepción está diseñada para reconocer relaciones verdaderamente independientes. Sin embargo, también plantea el riesgo de que se utilice para ocultar relaciones laborales genuinas y evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales. En este contexto, los jueces juegan un papel crucial al analizar caso por caso, determinando si la relación contractual es legítimamente independiente o una simulación. Es vital proteger los derechos laborales y evitar que esta modificación erosione las garantías del sistema de protección laboral, asegurando que no se promuevan prácticas de elusión laboral bajo el pretexto de independencia.

PALABRAS CLAVE: contrato de trabajo, reforma laboral, subordinación, autonomía, fraude

ABSTRACT

* Abogada (UBA). Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (USAL). Profesora de Taller de Interpretación de la Ley y Análisis Jurisprudencial Laboral.

The Law 27742 introduces amendments that exclude the presumption of an employment relationship in certain contracts for work, professional services, or trades, provided that formal requirements are met, such as the issuance of invoices and compliance with banking regulations. This exception is designed to acknowledge genuinely independent relationships. However, it also poses the risk of being used to conceal genuine employment relationships and avoid compliance with labor obligations. In this context, judges play a crucial role by analyzing each case individually, determining whether the contractual relationship is legitimately independent or a simulation. It is vital to protect labor rights and prevent this amendment from eroding the guarantees of the labor protection system, ensuring that labor avoidance practices are not promoted under the guise of independence.

KEYWORDS: Employment contract, labor reform, subordination, autonomy, fraud

I. Introducción

Los principios generales del derecho funcionan como normas esenciales que reflejan la conciencia social sobre la estructura jurídica de una comunidad. Estas directrices, íntimamente vinculadas con los valores fundamentales de la sociedad, son guías clave para la construcción y aplicación del ordenamiento jurídico en su conjunto.

En el ámbito del derecho laboral, los principios generales juegan un papel fundamental al establecer reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases del orden jurídico-laboral. Su propósito principal es proteger la dignidad del trabajador a lo largo de toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación.

El derecho del trabajo tiene como objetivo principal la protección de los derechos de los trabajadores. En situaciones de incertidumbre, es responsabilidad del intérprete orientar la interpretación de las normas laborales, asegurando su coherencia

con el resto del ordenamiento jurídico. Cuando persiste la ambigüedad y surge una disyuntiva insuperable sobre el alcance de una disposición legal o de una convención colectiva, y se presentan diversas interpretaciones posibles, debe elegirse la solución más favorable para el trabajador.

Esta premisa encuentra su fundamento en la compleja interacción entre empleadores y empleados que caracteriza la relación laboral, destacando la presencia fundamental de la subordinación. Nos detendremos en dos principios fundamentales como son el principio protectorio y el principio de primacía de la realidad.

II. Principios del derecho del trabajo

En este contexto, el principio protectorio se erige como el núcleo esencial del derecho del trabajo. Sin pretender establecer una igualdad absoluta en la relación laboral, ya que reconoce las diferencias naturales en roles y responsabilidades, su objetivo primordial es mitigar las desigualdades inherentes a dicha relación.

En otras palabras, el principio protectorio busca instaurar un equilibrio justo, asegurando que los trabajadores no sean víctimas de abusos o prácticas laborales injustas. Funciona como un marco legal que resguarda la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Este principio emana de la Constitución Nacional en su artículo 14 bis, que establece que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”.

El trabajador, generalmente, se encuentra en una posición de mayor vulnerabilidad debido a su dependencia económica y a la necesidad de empleo. Es en este contexto que el principio protectorio adquiere relevancia. Su finalidad principal es contrarrestar esta desigualdad, garantizando la protección de los derechos e intereses del

trabajador, asegurando que las condiciones de trabajo sean justas, seguras y respetuosas de la dignidad humana.

Este principio se manifiesta a través de tres reglas:

In Dubio Pro Operario: cuando existe ambigüedad o duda en la interpretación de una norma, se debe favorecer la interpretación más favorable al trabajador.

El párrafo 2.º del artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) dispone que: “si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”. Cabe remarcar que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.

Norma más favorable: si hay múltiples normas aplicables, se seleccionará la que beneficie más al trabajador, incluso si es de menor jerarquía.

El párrafo 1.º del artículo 9 de la LCT establece que: “en caso de dudas sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo”.

También se observa esta regla en las disposiciones del artículo 8 de la LCT cuando establece:

las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizada, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Sobre este punto, la doctrina resulta contundente con respecto a que si se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, el juez debe,

necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.

Condición más beneficiosa: nunca se aplicará una normativa que signifique un retroceso en los beneficios que un trabajador ha adquirido. Esto protege los derechos adquiridos por el trabajador.

Esta regla se ve claramente plasmada en el artículo 7 de la LCT cuando se dispone que las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a estas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de la ley.

Por su parte, el “Principio de primacía de la realidad” establece que debe prevalecer la realidad sobre la apariencia. Esto protege a los trabajadores de situaciones en las que se intenta ocultar la relación laboral real.

Es decir, actúa como un escudo protector para el trabajador, quien muchas veces se encuentra en una posición de desventaja al no poder negociar en igualdad de condiciones ante la desigualdad estructural que existe entre empleador y trabajador, en la que el primero tiene mayor poder económico y capacidad de imponer condiciones.

III. Subordinación laboral

La existencia de una relación laboral se presume cuando se presentan pruebas de subordinación, independientemente de la formalidad del contrato. La subordinación es el vínculo que sujeta al trabajador a las órdenes e instrucciones del empleador, quien tiene el poder de dirección sobre cómo, cuándo y dónde debe llevarse a cabo el trabajo. Este concepto es clave para distinguir entre un **trabajador dependiente** (sujeto a una

relación laboral) y un **trabajador autónomo** o independiente, que actúa con plena libertad y sin recibir instrucciones directas.

Así, el Dr. Ernesto Krotoschin (1955) cuando habla de dependencia sostiene: “consiste en que el patrono debe tener, principalmente, el derecho exclusivo de dirigir el trabajo y dar órdenes al trabajador con el consiguiente deber de cumplir” (p. 103). Ackerman (2019), por su parte, al hablar de la dependencia laboral dice que esta se encuentra:

identificada con la subordinación jurídica, y se materializa, en concreto, en la facultad que ostenta el empleador de dar órdenes de trabajo (...) y la consiguiente obligación del trabajador de acatar tales órdenes; el poder de organización y dirección de la empresa; el derecho de disponer de la capacidad laboral del trabajador. (p. 180)

Grisolía (2011), por su parte, sostiene que el trabajo en relación de dependencia es un trabajo dirigido. El trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana (p. 92).

Se puede colegir, entonces, que la dependencia es la primera nota característica para tipificar el contrato de trabajo. Ahora bien, a raíz de la multiplicidad de situaciones de hecho que pueden darse en esta relación tan dispar entre empleador y trabajador, es que la doctrina y la jurisprudencia se han ocupado de otorgar criterios orientadores para encuadrar las diferentes situaciones jurídicas que pudieran presentarse.

La teoría institucional de la empresa, entienden Hernández Álvarez y Ermida Uriarte (2003), explica la fundamentación teórica de la subordinación. La subordinación

no significa solamente que el trabajador está obligado a prestar el servicio al cual se comprometió, sino que debe prestarlo con sujeción personal al poder directivo del empleador, lo cual crea, en la relación de trabajo, un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador a la persona del empleador que no se produce en los contratos civiles y mercantiles

Conforme Hernández Álvarez y Ermida Uriarte (2003), Barassi entiende que la subordinación es la obligación que tiene el trabajador de sujetarse al poder directivo del empleador, quien, en ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas¹.

En cuanto al aspecto económico de la subordinación, aquel implica que el trabajo se realiza enteramente por cuenta ajena, por una retribución y por cuenta y riesgo de otro. En efecto, el trabajo nunca se presume gratuito y esto aun cuando se trate de probar un acuerdo en tal sentido por ambos sujetos del derecho del trabajo. La subordinación se concreta en la contraprestación que percibe el trabajador por el hecho de poner su fuerza de trabajo a disposición del principal, vale decir, la remuneración.

Así es que se concluye que para que exista relación de dependencia deberán existir subordinación jurídica, técnica y económica.

La **subordinación jurídica** surge principalmente de la relación jerárquica entre empleador y trabajador toda vez que emana del derecho que tiene el primero de impartir instrucciones u órdenes a sus trabajadores, y por su parte el trabajador asume la obligación de someterse a ellas, quedando de esta forma limitada su libertad, de allí que la ley lo ampare. Como enseña Altamira Gigena (1981) “Es el derecho del empleador a dar instrucciones u órdenes, y la correlativa obligación del trabajador de acatarlas” (p.

¹ Ludovico Barassi, en su libro *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, cuya primera edición fue publicada en 1901, definió la subordinación como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador.

224). Perugini (1982) sostiene que la intensidad de la dependencia económica determina la intensidad de la subordinación jurídica porque a mayor dependencia económica, mayor subordinación jurídica.

De lo antes expuesto, se puede colegir que resulta imprescindible para identificar una relación laboral que exista este sometimiento al poder de dirección, disciplinario y reglamentario del empleador.

La **subordinación técnica** es la capacidad del empleador de dirigir y controlar el modo en que se realiza una tarea y el trabajador, por su parte, opera de acuerdo con las pautas y las directivas de su empleador. Altamira Gigena (1981) sostiene:

El trabajador pone a disposición del dador de empleo su conocimiento, idoneidad y habilidad. Esta connotación indica que el empleado debe someter el modo de realización de la tarea, a las instrucciones que reciba del empleador, utilizando para tal cometido todo el bagaje de experiencia y conocimientos que le sean propios. (pp. 227-228)

Por último, la **subordinación económica** esta referida a la dependencia del trabajador de los ingresos que obtiene del empleo para su propia subsistencia y la de su familia. Por eso se sostiene que:

el trabajador depende para su propia subsistencia y la de su familia del producto de su esfuerzo, representado por la percepción de la contraprestación dineraria que expresa el salario (...) el trabajador no sigue la suerte o los riesgos del empleador (...) el dependiente tiene garantizado el mínimo. (p. 226)

Es evidente que los tres aspectos analizados, a los cuales los diversos autores les otorgan distinto grado de supremacía respecto de los otros, no siempre se presentan con la misma intensidad, pese a lo cual no podrá negarse la existencia de la relación de dependencia.

A modo ilustrativo, la jurisprudencia ha dicho —respecto de las profesiones, como ejemplo— que:

A los efectos de demostrar la existencia de relación laboral, cuando de profesionales se trata, no cabe exigir la justificación de las notas tipificantes de la dependencia (técnica, económica y jurídica) con la nitidez que se exige para otras actividades ya que, cuanto menos, aparece atenuada en la medida en que disponen de una independencia que no desaparece aun desempeñándose en relación subordinada, puesto que, la que importa, es la disponibilidad del trabajo profesional por parte de un tercero para el cumplimiento de los fines propios de la actividad organizada, la que la pone fuera de los límites del ejercicio de su profesión y la incluye dentro de los términos de un contrato de trabajo (en el caso, la actora trabajaba como médica en la sede de la obra social demandada, atendía sólo pacientes de dicha institución y recibía pagos mensuales como contraprestación por el trabajo realizado)².

Es decir, toda relación en la que se encuentren y adviertan estas notas características de la dependencia hará presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del art. 21 de la LCT. Es evidente que, en la evolución que hoy se observa en los vínculos laborales, la relación de subordinación no está ajena a dichos cambios.

Otro elemento que caracteriza a la relación de dependencia está dado por la **ajenidad**, que en el ámbito laboral se refiere al principio fundamental en el cual el trabajador pone su esfuerzo y trabajo a disposición de un tercero (el empleador), quien asume la responsabilidad integral de organizar, aprovechar y enfrentar los riesgos asociados al negocio. En este contexto, el trabajador ejecuta actos, presta servicios o

² CNTRAB, Sala VI, “Seoane, María B. c/ Obra Social del Personal de Entidades Deportivas y Civiles, OSPEDyC, s/ despido”, 22/11/2000.

realiza obras para otro individuo o entidad, y es el empleador quien asume y toma la responsabilidad por los resultados económicos y operativos de su empresa.

Por su parte, la ajenidad debe darse tanto en los frutos como en los riesgos, y que el empleado se mantenga ajeno al riesgo empresario y realice sus tareas recibiendo su remuneración como contraprestación.

Como enseña Ramírez Gronda (1971)

La teoría de la ajenidad, de origen español, entiende que la subordinación jurídica se basa en la idea de ajenidad en los **frutos** (que son percibidos por quien retribuye la actividad productora), en el **riesgo** (que es asumido por el empleador) y en la **organización** (el empresario imparte instrucciones y dirige el trabajo). La teoría de la ajenidad del riesgo constituye un factor operativo cuya importancia resulta primordial a efectos de distinguir entre trabajo dependiente y trabajo autónomo en materia previsional. (p. 569, el resaltado pertenece a la autora)

Por otro lado, Ackerman (2005) la define como

la atribución inicial del producto del trabajo, la cual no deriva de un acto verbalmente voluntario del trabajador, quien normalmente no sólo no puede elegir entre trabajar o no hacerlo, o de hacerlo en forma autónoma o dependiente, sino, además rara vez puede escoger al sujeto de derecho al que se atribuirán los frutos de su trabajo. (p. 16)

La ajenidad presenta distintas facetas. Una de ellas es la que se refiere a lo producido por el esfuerzo del dependiente, lo que se traduce en que el resultado de la tarea encomendada le pertenecerá al empresario; el trabajador no es socio de este, sino que forma parte de su estructura empresarial, uniéndolo una “obligación de medios”, la cual consiste en poner su fuerza de trabajo a su disposición, en un marco de

colaboración, solidaridad y buena fe, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 62 y 63 de la LCT.

A ello se suma la ajenidad del riesgo empresario y su contracara: la indemnidad. En efecto, el empresario funda la empresa, organiza los medios personales y de producción y se beneficia u obtiene la satisfacción por los resultados surgidos a partir de dicha organización. El trabajador no participa del negocio, no se beneficia con los resultados ni obtiene más satisfacción que la pecuniaria proveniente de su salario. Los riesgos inherentes a la organización y marcha de la empresa deben ser soportados por quien obtiene los beneficios consiguientes.

En la asunción de dichos riesgos y en el principio de indemnidad debe buscarse el fundamento de la obligación del empresario de pagar los salarios cuando no existe contraprestación reductible.

IV. Ley 27442. Nueva redacción del artículo 23 de la LCT

Ahora bien, la nueva redacción del artículo 23 de la LCT prescribe que: “el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario”.

El segundo párrafo que fuera modificado por la ley 27742 (artículo 89) introduce una excepción a la presunción de la existencia del contrato de trabajo al sostener que:

La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados

por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.

Es decir, según la redacción modificada, la presunción de que la prestación de servicios implica un contrato de trabajo no será aplicable en situaciones de contrataciones de obras, servicios profesionales o de oficios, siempre y cuando se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación y el pago se realice a través de los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente.

Tal como queda redactada, la norma colisiona abiertamente con lo prescripto en el artículo 14 de la LCT, cuando determina que

será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, si aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o cualquier otro medio. En tal caso la relación quedará regida por esta ley.

Cualquier contrato celebrado mediante simulación o fraude se considera nulo. En consecuencia, el marco legal laboral actúa como un salvaguarda que resguarda al trabajador de prácticas engañosas y fraudulentas, invalidando actos simulados, como aquellos contratos que, bajo una denominación diferente, encubren verdaderamente un contrato de trabajo, o situaciones en las que se recurre a terceros para eludir las implicancias de las normas laborales.

Al eliminar la presunción de la existencia del contrato de trabajo, se podría dar lugar a un mayor margen de maniobra para las empresas que busquen evitar las obligaciones propias de una relación laboral formal, encuadrando estas contrataciones dentro del marco de servicios profesionales o de oficios.

Asimismo, tiene impacto en la Seguridad Social toda vez que ante la ausencia de un contrato de trabajo, no existiera la obligación de realizar aportes al sistema previsional ni de cumplir con otras obligaciones sociales, lo que pone en riesgo el acceso del trabajador a beneficios como jubilaciones, cobertura de salud y seguros laborales.

Así lo entendió el fallo de la Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala VII en los autos: “Ledesma, Torres Alan Rodrigo c/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba s/ ordinario, despido”³, en cuanto sostuvo:

Todo indica que se trata de un retroceso que busca desproteger al trabajo negando derechos, incrementando la cantidad de trabajadores que están en una situación desfavorable frente a los que tienen reconocido un contrato de trabajo, permitiendo la injusta situación social de que quienes se apropian de riqueza incumplan sus obligaciones respecto a quienes las generan. Ergo, para el caso, la reforma del art. 23 por la Ley 27742 implica un claro retroceso del Principio Protectorio pues con el simple aditamento de «profesional» los malos empleadores podrán evadir la ley laboral contratando a «maestros mayores de obras» en vez de albañiles, «técnicos en marketing» en vez de vendedores de comercio CCT 130/75, «técnicos en salud humana» en vez de enfermeros, etc.

El marco legal laboral actúa así como una salvaguarda que resguarda al trabajador de prácticas engañosas y fraudulentas, invalidando actos simulados que, bajo una denominación diferente, enmascaran un verdadero contrato de trabajo o recurren a terceros para evitar las implicancias de las normas laborales.

V. Conclusión

³ Del 7 de agosto de 2024. Cita: MJ-JU-M-153082-AR|MJJ153082|MJJ153082.

La modificación introducida por la Ley 27742, que excluye la presunción de relación laboral en determinados contratos de obra, servicios profesionales u oficios, representa un cambio relevante en la interpretación de las relaciones laborales en contextos donde prima la prestación de servicios de manera independiente. Esta modificación, aunque responde a la necesidad de reconocer formas legítimas de trabajo autónomo, también genera un escenario en el que podrían proliferar conductas destinadas a evitar las responsabilidades propias de una relación laboral formal.

En primer lugar, es importante destacar que esta exclusión de la presunción de relación laboral otorga flexibilidad a quienes verdaderamente trabajan bajo un régimen independiente, alejados de la subordinación y dependencia características de una relación laboral. En este sentido, la ley puede ser vista como un intento de modernizar el marco legal para adaptarlo a nuevas formas de trabajo que han surgido en la economía, especialmente en sectores donde el trabajo *freelance* o por proyectos ha cobrado relevancia. Sin embargo, el riesgo de abuso radica en que algunos empleadores pueden intentar utilizar esta disposición para disfrazar relaciones laborales subordinadas como contratos de obra o servicios independientes, a fin de evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La clave de esta modificación está en los requisitos formales que establece la ley para que un contrato sea considerado verdaderamente independiente, como la emisión de recibos o facturas y el cumplimiento de las regulaciones bancarias. Estos mecanismos formales, si bien pueden demostrar una apariencia de independencia, no necesariamente reflejan la verdadera naturaleza de la relación. Un contrato puede cumplir con estos requisitos sin que ello signifique que no existan elementos de subordinación, control, o dependencia económica, que son indicadores típicos de una relación laboral. De este modo, un trabajador puede estar prestando servicios como si

fuese un empleado, pero bajo la fachada de un contrato de obra o de servicios, lo que lo priva de derechos esenciales como la seguridad social, vacaciones pagadas, indemnización por despido, entre otros.

En este contexto, la intervención de los jueces es crucial. Corresponde a los tribunales realizar un análisis exhaustivo de las circunstancias que rodean cada relación contractual, evaluando no solo los aspectos formales, sino también los factores materiales que revelan la verdadera naturaleza de la relación entre las partes. Este análisis debe tener en cuenta si el trabajador se encuentra subordinado al empleador, si recibe órdenes, si tiene un horario fijo o si depende económicamente de una sola fuente de ingresos. La jurisprudencia ha desarrollado una serie de criterios para identificar relaciones laborales encubiertas, y es en este marco que los jueces deben moverse para evitar que la simulación contractual socave los derechos laborales.

El riesgo de una aplicación indiscriminada de la Ley 27742 es que se normalice el uso de contratos civiles o comerciales para situaciones que, en esencia, son laborales. Este fenómeno, conocido como **fraude laboral**, puede minar las protecciones sociales y los derechos fundamentales de los trabajadores, como la estabilidad en el empleo y la cobertura en casos de accidente, enfermedad o jubilación. En definitiva, la correcta aplicación de esta excepción no debe ser vista como un vacío legal que permita eludir la legislación laboral, sino como una herramienta que, en casos legítimos, respete la verdadera naturaleza de la independencia del trabajador.

Finalmente, es indispensable que los organismos de control y la inspección laboral también desempeñen un rol activo en la vigilancia de estas prácticas, para asegurar que las empresas no abusen de esta disposición legal. En última instancia, el objetivo debe ser garantizar la integridad del sistema de protección laboral,

promoviendo un entorno de trabajo justo, donde las relaciones de trabajo se definan por su contenido real y no por el título formal del contrato.

Referencias

- Ackerman, M. (2005). El trabajo, los trabajadores y el Derecho del Trabajo. En M. Ackerman (director), D. Tosca (coordinador), *Tratado de Derecho del Trabajo*. Rubinzal-Culzoni.
- Ackerman, M. (2019). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Rubinzal-Culzoni.
- Altamira Gigena, R. (1981). *Ley de Contrato de trabajo comentada*. Astrea.
- Grisolía, J. (2011). *Manual de Derecho Laboral*. Abeledo Perrot.
- Hernández Álvarez, O. & Ermida Uriarte, O. (2003). Crítica de la subordinación. *IUS ET VERITAS* 25 281-295.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214>
- Krotoschin, E. (1955). *Tratado práctico del Derecho del Trabajo*, vol. 1. Depalma.
- Perugini, E. (1982). La dependencia laboral. *DT*, 1982-A, P111.
- Ramírez Gronda, J. (1971). El contrato de trabajo. En M. L. Deveali (director), *Tratado de Derecho del Trabajo*. La Ley.

Apartado de normativa

Constitución Nacional

Ley 20744

Ley 27742.

Apartado de jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. “Seoane, María B. c/ Obra Social del Personal de Entidades Deportivas y Civiles, OSPEDyC, s/ despido”.

Cámara del Trabajo de Córdoba. “Ledesma Torres Alan Rodrigo c/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba s/ ordinario, despido”.