



ÍNDICE SUMARIO

CAPÍTULO I TEORÍA GENERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

por Jorge Rodríguez Mancini

I. Contrato de trabajo. Concepto	9
A. Introducción	9
B. La autonomía de la voluntad como fuente (causa eficiente) de la relación	11
C. La eficacia de la autonomía de la voluntad	14
D. Limitaciones a la autonomía de la voluntad	36
II. Caracteres	51
III. Distinción con otros contratos	53
Bibliografía	62

CAPÍTULO II CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO

por Antonio Vázquez Vialard

I. Las definiciones contenidas en los artículos 21 y 22 de la LCT	65
II. Razón del distingo	67
A. Tendencia a independizar el Derecho del Trabajo del Civil	68
B. Teoría del contrato de adhesión	71
C. Teoría de la incorporación del trabajador a la empresa	75
D. Teoría institucional de la empresa	78
E. Las relaciones de trabajo creadas al margen del contrato	81
F. Valoración de las corrientes relacionistas	84
III. La situación prevista en el artículo 24 de la LCT	88
Bibliografía	93

CAPÍTULO III SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

por Horacio Raúl Las Heras y Pablo Salpeter

I. El trabajador	95
A. Concepto	95
B. Relevancia para la identificación o la definición de la existencia de un contrato de trabajo. Exclusiones del concepto de trabajador. Remisión	96
C. Capacidad	97
a) Concepto de capacidad	97
b) La capacidad del trabajador	98
1) Incapacidad en función de la edad. Clasificación de la minoridad	99
2) Otros casos de incapacidad	103
D. La condición del sujeto trabajador. Los casos dudosos	105
a) Problemática general	105
b) Los casos en particular. Jurisprudencia	106
1) Contrato de aprendizaje	106
1.1) Existencia de contrato de trabajo	106
2) Trabajo artístico	107
2.1) Ejecutantes musicales	108
2.2) Artistas de variedades	109
2.3) Sonidista	110
2.4) Artistas estables	111
2.5) Extra de televisión	112

3) Becas y pasantías	113
3.1) Beca	113
3.2) Pasantía	116
3.2.1) Existencia de contrato de trabajo	116
3.2.2) Ausencia de contrato de trabajo	120
4) Cuidado de personas en el hogar	121
4.1) Existencia de contrato de trabajo	121
4.2) Inexistencia de contrato de trabajo	123
5) Deportistas amateurs. Notas comunes y diferencias	128
5.1) Existencia de contrato de trabajo	129
5.2) Ausencia de contrato de trabajo	135
6) Fleteros y transportistas	139
6.1) Generalidades	139
6.2) Existencia de contrato de trabajo	141
6.3) Ausencia de relación de dependencia	147
7) Promotores	152
8) Profesiones liberales. Habitualidad y continuidad	153
8.1) Existencia de contrato de trabajo	153
8.2) Ausencia de contrato de trabajo	168
9) Vendedor de diarios	175
9.1) Ausencia de contrato de trabajo	175
10) Locación de obra	176
10.1) Oficial albañil	176
11) Profesores	177
12) Remiseros	179
13) Taxistas	183
14) Religiosos	183
14.1) Existencia de contrato de trabajo	183
14.2) Ausencia de contrato de trabajo	184
15) Concubinos	184
16) Vendedores ambulantes	187
17) Aprovechador marítimo	187
II. El empleador	188
A. Concepto	188
B. Relevancia de la individualización	189
C. Quiénes pueden ser empleadores	189
D. La capacidad del empleador	190
E. El fraude en la contratación por parte de personas jurídicas	191
a) La personalidad jurídica	191
1) Su importancia	191
2) El abuso	193
3) De la responsabilidad limitada a la solidaridad	197
b) La responsabilidad	198
1) El remedio jurídico: la solidaridad	199
2) La teoría de la penetración en el Derecho argentino. Una acción pretoriana	200
3) La cuestión antes de la reforma a la Ley de Sociedades Comerciales de 1983	201
3.1) En el Derecho Comercial	201
3.2) En el Derecho Tributario	202
3.3) En los contratos de locación	203
3.4) En el Derecho Laboral	204
4) La reforma a la Ley de Sociedades Comerciales. La positivización de la teoría en el Derecho argentino. Su remedio: la responsabilidad solidaria	205

5) La responsabilidad en el Derecho del Trabajo	208
5.1) La insolvencia del principal, ¿requisito previo?	209
5.2) Sociedades con capitalización insuficiente	211
5.3) Sociedades controladas por otras sociedades. Responsabilidad también de estas últimas	212
5.4) Evaporación de la sociedad. Nueva sociedad. Responsabilidad de esta última	214
5.5) Transferencia de activos	215
5.6) Trabajo no registrado. La teoría de la inoponibilidad de la personalidad societaria y el trabajo no registrado	216
5.6.1) Tesis restringida	218
5.6.2) Tesis amplia	219
5.7) Responsabilidad de los administradores	221
5.8) La posición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación	223
Bibliografía	224

CAPÍTULO IV
INTERMEDIACIÓN E INTERPOSICIÓN LABORAL Y
DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

por Ricardo D. Hierrezuelo

I. Interposición y mediación	227
A. Análisis preliminar	227
B. Distinción entre interposición, intermediación e interrelación	228
C. Interposición de personas	231
a) Interposición del trabajador subordinado	231
b) Interposición de personas físicas, testaferros u hombres de paja (no dependiente)	233
c) Interposición de personas jurídicas (falsas empresas)	234
d) Creación de una persona jurídica como mera pantalla para burlar la ley	236
D. El artículo 29 de la LCT. Mediación	237
E. Consecuencias	239
II. Empresas de servicios eventuales. Agencias de colocación. Consultoras y selectoras de personal	242
A. Las agencias de colocación	242
B. Las selectoras de personal	245
C. Las empresas de servicios eventuales	246
a) Regulación normativa	246
1) Introducción	246
2) Régimen actual	249
2.1) Conceptualización	249
2.2) Requisitos para su actuación	250
2.2.1) Habilitación administrativa	250
2.2.2) Cubrir necesidades eventuales de las empresas usuarias	252
2.2.3) Inobservancia de los presupuestos exigidos	256
3) Las relaciones entre las partes	258
3.1) Relación entre la empresa de servicios eventuales y sus trabajadores	259
3.1.1) Trabajadores contratados para cumplir funciones administrativas en la empresa de servicios eventuales	259
3.1.2) Trabajadores contratados para prestar servicios en la empresa usuaria	259
3.2) Relación entre la empresa usuaria y los trabajadores proporcionados por la empresa de servicios eventuales	262
3.3) Relación entre la empresa usuaria y la empresa de servicios eventuales	264

3.4) El artículo 13 del decreto 1694/2006 y el plenario "Vásquez"	265
III. Cesión total o parcial. Contratación y subcontratación. Tercerización y descentralización productiva. El artículo 30 de la LCT reformado por el artículo 17 de la ley 25.013	267
A. Delimitación del ámbito de aplicación del artículo 30 de la LCT	267
a) Cesión total o parcial	267
b) Contratación y subcontratación. Actividad principal y actividad secundaria	268
1) Posición amplia	269
2) Posición estricta	272
3) Jurisprudencia de la CSJN	275
3.1) El caso "Rodríguez c/Cía. Embotelladora" y sus consecuencias jurídicas	275
3.2) Los fallos posteriores a "Rodríguez". Ratificación de la postura estricta	278
3.3) El caso "Benítez c/Plataforma Cero SA"	280
3.4) La difusa línea divisoria entre lo principal y lo secundario	282
B. La solidaridad antes de la reforma	285
C. La reforma introducida por la ley 25.013	285
D. Efectos de la solidaridad	291
IV. Las empresas relacionadas y subordinadas	294
A. Introducción	294
B. Antecedentes nacionales	295
C. Las empresas subordinadas y relacionadas	297
a) Regulación legal	297
b) El control de empresas y el conjunto económico de carácter permanente	298
1) Nociones generales	298
2) El control y el conjunto económico en la LCT	301
c) La exigencia de la permanencia	307
d) Maniobras fraudulentas y conducción temeraria	310
D. La solidaridad en las sociedades relacionadas y subordinadas	313
V. Descentralización productiva	315
A. Delimitación y concepto de descentralización productiva	315
B. Caracteres	317
C. Causas	319
D. Clasificación	321
E. Descentralización y concentración. Los grupos de empresas y la filialización	322
F. Consecuencias en el Derecho individual del trabajo	326
G. La descentralización productiva y la LCT	329
H. Conclusiones	333
Bibliografía	335

CAPÍTULO V
EL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO
por Héctor César Guisado

I. Concepto y características del objeto	341
A. Derecho positivo	344
II. Requisitos del objeto	347
A. Derecho positivo	349
III. La licitud del objeto	351
A. Derecho positivo	353
a) Objeto ilícito	353
b) Objeto prohibido	358
Bibliografía	366

CAPÍTULO VI
FORMA Y PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

por Omar N. Yasín y Mariano Mark

I. Forma. Introducción	369
II. La forma en el contrato de trabajo	371
A. Principio de libertad de formas	372
B. Primacía de la realidad	373
C. Diferenciación entre la forma y la prueba	374
D. Actos formales en la vida del contrato de trabajo	375
III. La forma en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y en las modalidades contractuales	377
A. En el contrato de tiempo indeterminado	377
a) Indeterminación del plazo (art. 90): inexistencia de formalidad	377
b) En el período de prueba (art. 92 bis)	378
B. La registración laboral y el Sistema Único de Registro Laboral	379
C. En las modalidades de la LCT	381
IV. La prueba del contrato de trabajo	384
A. La prueba en general y en nuestro ordenamiento	384
B. Una visión en el Derecho Comparado	385
C. La presunción de la existencia de la figura laboral	386
Jurisprudencia sobre aplicación de la presunción a distintas actividades	391
a) Comerciantes	391
b) Aprendices	391
c) Fleteros. Auxiliares de carga	391
d) Socio empleado	392
D. Presunciones de la LCT	392
V. Sistema de registración laboral. Libro especial	394
Jurisprudencia	397
A. Los recibos de sueldo	398
VI. Libros y registros. La registración deficiente. Consecuencias de su falta o imperfección	400
VII. Efectos probatorios del libro especial	400
A. Respaldo documental	401
B. La falta de rubricación	403
C. Falta de exhibición del libro	403
Jurisprudencia	404
D. Inexistencia del libro	405
Jurisprudencia	406
E. Prueba de la remuneración	406
Jurisprudencia	407
VIII. Policía laboral. Consecuencias de la inobservancia de las formas	408
IX. Legislación complementaria	409
A. Estatuto para la pequeña y mediana empresa	409
B. Decreto 772/96	410
C. Decreto 1183/96	410
D. Decreto 1038/97	410
X. El silencio y la expresión tácita de la voluntad	411
A. Introducción	411
B. El silencio como expresión de la voluntad. Antecedentes. Estado actual	411
C. Los textos de la LCT. Su elaboración inmediata	412
a) Modo o calidad del requerimiento	416
b) Objeto del requerimiento	417
c) Plazo para expedirse	417
d) Efectos o consecuencias de la omisión de expedirse	419
e) Particularismo y autonomía de sus efectos	420

XI. La firma	421
A. Distintos tipos de firma	423
a) Firma a ruego	423
b) Firma en blanco	423
c) Firma digital	424
1) Equiparación con la firma hológrafa	424
2) Cómo se logra generar una firma digital	425
d) El concepto de la ley	425
e) La firma digital, ¿es una firma hológrafa?	425
f) Inscripción de certificados digitales	426
g) Encriptación	426
h) Infraestructura de Clave Pública	427
i) Organismo licenciante	428
j) Organismo auditante	428
k) Autoridades certificantes licenciadas	428
l) Suscriptores	428
m) La ley 25.506	429
B. Otras influencias informáticas sobre la forma en el contrato de trabajo	431
C. El correo electrónico	432
XII. Falta o falsedad de registro del contrato de trabajo	434
A. Inversión de la carga de la prueba. Remisión	434
B. Responsabilidad de socios y administradores. Remisión	435
C. Indemnizaciones por falta o falsedad de registro	437
a) Requisitos para la percepción de las indemnizaciones previstas por la ley 24.013	441
1) Vigencia del vínculo	441
2) Contenido de la intimación	442
2.1) Emplazamiento	442
2.2) Alcances de las circunstancias a denunciar	443
2.3) Datos no corroborados	444
3) Plazos	445
4) Notificación a la AFIP	447
5) Despido posterior	448
b) Requisitos para la percepción de las indemnizaciones previstas por la ley 25.323	449
c) Monto de las indemnizaciones	450
1) Modo de cálculo	450
1.1) Artículos 8º, 9º y 10 de la ley 24.013	450
1.2) Artículo 15, ley 24.013	452
1.3) Artículo 1º, ley 25.323	452
1.4) Reducción	453
D. Regularización	453
a) Requisitos	453
b) Efectos	454
Bibliografía	456

CAPÍTULO VII

MODALIDADES CONTRACTUALES

por Diego M. Tosca, Miguel A. Maza,
María Cecilia Hóckl y Carlos Livellara

I. Reglas generales en materia de contratación laboral y sus excepciones. Las llamadas modalidades contractuales	459
A. Las modalidades de los actos jurídicos en general y el contrato de trabajo	459
B. Modalidades del contrato de trabajo. Clasificación	462

II. El contrato por tiempo indeterminado	464
A. Diferencia con la indeterminación del plazo en el Derecho Civil	464
B. Fundamentos de la indeterminación del plazo	467
C. Principales efectos de la indeterminación del plazo	470
a) Presunción a favor del contrato por tiempo indeterminado	470
b) Conservación del contrato en caso de duda	471
c) Admisión de la modificación unilateral de ciertas condiciones contractuales	471
d) Continuación del contrato ante el cambio de empleador	472
e) Carácter ilícito del despido incausado	473
III. El período de prueba en el contrato de trabajo	474
A. Introducción	474
B. Concepto	475
a) Algunas descripciones aportadas por la doctrina	475
b) El período de prueba en los sistemas jurídicos comparados	478
1) España	478
2) Francia	479
3) Italia	480
4) Latinoamérica	481
C. Naturaleza jurídica del período de prueba	482
a) Prevenciones introductorias	482
b) Distintas tesis sobre la naturaleza jurídica de la prueba en el contrato de trabajo	483
c) Nuestra opinión en orden al texto legal argentino	487
D. El régimen legal del artículo 92 bis de la LCT	492
a) Antecedentes del instituto en nuestro país	492
b) Finalidad perseguida por el precepto legal	494
1) Ausencia de una conceptualización de la prueba	497
2) Inexistencia de una causal específica de ruptura	499
c) Verdadera motivación para la introducción del instituto en nuestra legislación	502
d) El régimen jurídico	504
1) Ámbito de aplicación	506
1.1) Una llamativa sutileza legislativa hoy superada	506
1.2) El espacio de aplicación material para los contratos de trabajo	508
1.3) Marco de aplicación personal	510
1.4) Aplicación temporal	511
2) Carácter del lapso de prueba. Posibilidad de disponerlo por las partes	513
3) Lapso de duración del período de prueba	516
4) Formas: La registración como requisito	517
e) Los derechos y deberes de las partes durante el período de prueba	521
f) El deber de dar preaviso	522
g) Exteriorización de la voluntad rescisoria	526
h) La exención de responsabilidad indemnizatoria	529
i) Protección del trabajador despedido dentro del período de prueba perdido por el empleador por la falta de registración del contrato	530
j) Régimen de aportes y contribuciones: un aspecto positivo del régimen en la derogada ley 25.250	534
E. Régimen jurídico adoptado frente a las contingencias que pueden sobrevenir durante el período de prueba	536
a) El método de la ley. Las ominosas omisiones	536
b) Matrimonio y embarazo	537
c) Elección para el desempeño de cargos gremiales o políticos	541
d) El artículo 92 bis y la contingencia de enfermedad	543
1) Enfermedad o accidente inculpables	543

2) Enfermedad profesional o accidente del trabajo	549
e) El artículo 212 de la LCT	551
1) El 4º párrafo	551
2) El deber de reintegrar	551
IV. Contrato a plazo fijo	552
A. Introducción	552
B. Derecho positivo	553
a) Caracterización	553
b) Duración del contrato	556
c) El preaviso en el contrato a plazo fijo. Conversión del contrato	558
d) Extinción del contrato	561
1) Vencimiento del plazo	562
2) Ruptura ante tempus del contrato	563
2.1) Por el empleador	563
2.1.1) Indemnizaciones comunes por despido	564
2.1.2) Indemnizaciones de Derecho común	565
2.2) Por el trabajador	567
V. El contrato de trabajo eventual	568
A. Introducción	568
B. Derecho positivo	570
a) Caracterización	570
1) Diferencias del contrato de trabajo eventual con el contrato a plazo fijo	571
2) Encuadre jurídico del modelo de contratación eventual de la legislación argentina	571
b) Diversas categorías o hipótesis de trabajo eventual	576
c) Forma y prueba del contrato	580
d) Aplicación de los beneficios de la LCT. Compatibilidad	582
e) Conversión del contrato en uno por tiempo indeterminado	582
f) Extinción del contrato eventual	583
1) Extinción por cumplimiento de su objeto	583
2) Ruptura anticipada del contrato de trabajo eventual	583
VI. El contrato de trabajo de temporada	584
A. Introducción	584
B. Derecho positivo	585
a) Caracterización	585
b) Derecho a permanencia del trabajador	589
c) Extinción incausada del contrato	590
1) Despido sin causa del trabajador durante el período de actividad	591
2) Despido durante el receso	592
3) Despido posterior al reinicio de "hecho" de la temporada. La doctrina judicial del fallo "Luna c/Arcor" de la CSJ de Tucumán	592
4) Cómputo de la antigüedad del trabajador de temporada	595
d) Obligaciones de las partes al comienzo de la temporada	595
1) Notificación a cargo del empleador	596
2) Obligación de respuesta del trabajador. Omisión	598
VII. Contrato a tiempo parcial	599
A. Introducción	599
B. Derecho positivo	602
a) Caracterización del contrato a tiempo parcial	602
b) Proporcionalidad de las remuneraciones. Cotizaciones a la Seguridad Social. Prestaciones	604
c) Violación al límite de la jornada parcial y las horas extraordinarias	606
d) Negociación colectiva	609

VIII. Contrato de grupo o por equipos	612
A. Introducción	612
B. Derecho Positivo	614
a) Caracterización	614
b) Facultades del jefe del equipo	617
c) Integrantes del grupo o equipo	618
d) Salario colectivo	619
e) Trabajo prestado por integrantes de una sociedad	620
IX. Contrato de trabajo de aprendizaje	622
A. Introducción	622
a) Caracterización del contrato. Naturaleza jurídica	625
b) Finalidad del contrato. Formación teórico-práctica	627
c) Forma del contrato y su registración	629
d) Partes del contrato de aprendizaje. Prohibición de contratar	630
e) Deberes del aprendiz	631
f) Duración del contrato	632
g) Jornada de trabajo	632
h) El preaviso y la indemnización sustitutiva	633
i) Extinción del contrato	633
1) Vencimiento del plazo contractual	634
2) Otras causales de extinción del contrato	634
j) Porcentaje de contratación	635
k) Certificado	636
l) Pago de retribución	637
m) Incumplimientos del empleador. Conversión del contrato	638
Bibliografía	639

CAPÍTULO VIII

LOS PODERES DEL EMPLEADOR

por Lorenzo P. Gnecco, Diego M. Tosca y María Fabiana de Seta

I. Poder de organización del empleador	647
A. Concepto	647
a) Significado	647
b) Recepción normativa	648
c) Su vinculación con la noción de la empresa	652
d) ¿Poder autónomo o parte de otro poder?	655
B. Contenido	657
C. Titularidad jurídica	662
a) El contrato individual	662
b) Supuestos especiales	664
1) Empresas de trabajo eventual	664
2) Contratación y subcontratación	667
3) Interposición fraudulenta	667
4) Grupo de empresas	668
5) Agrupaciones transitorias de empresas	670
6) Trabajadores bajo secondment agreements	673
D. Fundamentos	675
a) Fundamentación estructural	675
1) La tesis contractualista	675
2) La tesis institucional	677
3) La tesis de la subordinación	678
4) Opinión del autor	680
b) Fundamentación normativa	682
1) Sustento último	682
2) Sustento inmediato	683

E. Límites	684
a) Distintos tipos de limitaciones	690
1) La exigencia de "funcionalidad"	691
2) La prohibición de abuso del derecho	696
3) Otras limitaciones: las obligaciones de "información"	711
4) Otros modos de participación limitativa: la vía convencional colectiva	720
F. Facultad de disponer suspensiones o despidos por razones organizacionales	722
a) Antecedentes en nuestro país	723
1) Suspensiones	723
2) Despidos	728
G. La "procedimentalización" de las suspensiones y despidos por motivos organizacionales	733
a) Marco normativo	733
b) Desarrollo	776
1) La legitimación para instar el procedimiento	776
2) Las medidas objeto de "procedimentalización"	777
3) Las causales comprendidas	780
4) El alcance de trabajadores a afectar	827
5) La estructura del procedimiento	834
6) Otras técnicas incorporadas al procedimiento de crisis	850
7) Inobservancia del procedimiento	853
8) Algunas flaquezas del modelo procedimentalizador	870
9) Situación ulterior a la terminación del procedimiento	876
II. El poder de dirección	889
A. Poder de dirección y poder de organización. Distinción	890
B. Contenido del poder de dirección. Remisión	892
III. Facultad unilateral del empleador de alterar ciertas condiciones del contrato de trabajo	892
A. Concepto	892
B. Finalidad y fundamento del ius variandi	894
a) Justificación del ius variandi en el poder de dirección	894
b) Justificación en el dinamismo y duración del contrato de trabajo	895
c) Justificación del ius variandi como modo de precisar la prestación del trabajador	896
C. Marco normativo del ius variandi en el Derecho argentino. Evolución	898
a) El ius variandi antes de la vigencia de la LCT	898
b) El ius variandi en la ley 20.144	899
c) El ius variandi con la modificación introducida por la ley 21.297	900
d) El regreso a la redacción originaria de la LCT. Modificación de la ley 26.088	900
D. El ius variandi en otros sistemas nacionales	900
a) El ius variandi en Uruguay	901
b) El ius variandi en Paraguay	901
c) El ius variandi en Brasil	901
d) Las modificaciones unilaterales del empleador en la legislación española	902
E. Condiciones de ejercicio del ius variandi. Límites	904
a) Ejercicio razonable	905
b) No alteración de modalidades esenciales del contrato	906
c) No afectación material ni moral del trabajador	907
d) Imposibilidad de utilizar el ius variandi como medida sancionatoria	908
F. Casuística del ius variandi	910
a) Cambio de tareas y categoría laboral	911
b) Rebaja de salario	913
c) Cambio del lugar de trabajo	915

d) Cambio de horario	916
G. Efectos del ejercicio del ius variandi	917
a) Ejercicio regular del ius variandi	917
b) Ejercicio irregular del ius variandi. Acciones de que goza el trabajador	918
1) Acción del empleado para considerarse despedido	921
2) Acción del trabajador para exigir el restablecimiento de las condiciones de trabajo afectadas	922
2.1) Plazo para ejercer la acción de restablecimiento de condiciones	922
2.2) Supuestos en que resulta viable la acción de restablecimiento de condiciones de trabajo afectadas. Situación del cambio de condiciones generales del establecimiento o sección	924
2.3) Acción de restablecimiento de condiciones afectadas y despido del trabajador posterior a su ejercicio	927
2.4) Prohibición de innovar sobre las condiciones de trabajo durante el trámite del proceso judicial	928
2.4.1) La prohibición de innovar del artículo 66 de la LCT en la jurisprudencia	930
2.4.2) Objeto dual de la prohibición de innovar. Mantenimiento de condiciones alteradas o restitución	931
2.4.3) Plazo para solicitar la prohibición de innovar	932
2.4.4) La prohibición de innovar como derecho sustancial	933
3) El ius variandi y la excepción de incumplimiento	934
4) Acatamiento del cambio ilegítimo y reclamo de daños y perjuicios	935
IV. Poder disciplinario	935
A. Introducción. Características generales del poder disciplinario	935
B. Naturaleza jurídica del poder disciplinario. Evolución en el Derecho argentino	937
C. Alcances y límites en el ejercicio del derecho disciplinario	941
D. Requisitos para la aplicación de medidas disciplinarias	945
a) Tipos de sanciones	948
b) El despido como sanción disciplinaria	949
c) Sanciones disciplinarias excluidas por el ordenamiento jurídico	951
d) Requisitos formales y sustanciales aplicables a las suspensiones disciplinarias	951
E. Hechos punibles y ocasión del ejercicio del poder disciplinario	952
F. Fuentes de regulación del poder disciplinario	953
G. Procedimiento reclamatorio para la impugnación de las medidas disciplinarias	954
Bibliografía	958