

ÍNDICE SUMARIO

TÍTULO IX DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

Art. 196 – Determinación	9
I. Extensión del tiempo de trabajo: necesidad de su limitación	9
A. Antecedentes históricos	11
a) Contexto internacional	11
b) Antecedentes nacionales	13
B. La regulación de la jornada en nuestro país. Actual marco normativo	16
a) La Constitución Nacional	16
b) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y otros tratados	17
c) La ley 11.544 y el decreto reglamentario 16.115/33	20
1) Ámbito de aplicación	21
2) Trabajadores excluidos	22
C. Uniformidad de la jornada en todo el país	23
Art. 197 – Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones	24
I. Definición legal de la jornada de trabajo	24
A. Transporte desde y hacia el trabajo	25
B. Pausas interjornada obligadas por la tarea	27

C. Alimentación	27
D. Trabajos preparatorios o complementarios	28
E. Guardias de disponibilidad o “pasivas”	29
II. Alcance de la imperatividad normativa	30
III. Facultad de distribución y diagramación de los horarios: condicionamientos a su ejercicio	31
IV. Publicidad del tiempo de trabajo	32
V. Pausa entre jornada y jornada. Consecuencias de su incumplimiento	33
Art. 198 – Jornada reducida	34
I. Antecedentes legislativos	34
II. Fuentes de reducción de la jornada	36
A. Tareas penosas, mortificantes o riesgosas	38
B. Jornada de trabajo de los menores	38
C. Trabajo nocturno	39
D. Aprendices	39
E. Contrato de trabajo a tiempo parcial	39
III. Jornada máxima en base a promedios	41
Art. 199 – Límite máximo: Excepciones	42
I. Excepciones a la Ley de Jornada. Conceptualización	42
II. Excepciones legales y reglamentarias	43
A. Excepciones legales permanentes	43
a) Directores y gerentes	43
b) Régimen de trabajos por equipos	46
c) Vendedores remunerados exclusivamente a comisión	47
B. Excepciones legales temporarias	48
a) Accidentes y trabajos de urgencia	48
C. Excepciones reglamentarias permanentes	49
a) Trabajos preparatorios y complementarios	49
b) Trabajos especialmente intermitentes	51
D. Excepción reglamentaria temporaria: Demanda extraordinaria de trabajo	52
Art. 200 – Trabajo nocturno e insalubre	53
I. Tipos de jornada	54
A. Jornada normal diurna	54

B. Jornada normal nocturna	55
C. Jornada en lugares insalubres. Tareas penosas, mortificantes o riesgosas.	58
a) Concepto	58
b) Declaración de insalubridad	59
D. Jornadas mixtas	63
Art. 201 – Horas suplementarias	64
I. Concepto	65
A. Respecto de la jornada legal	65
B. Respecto de la jornada “colectiva” o “convencional”	65
II. Las horas extras ilícitas	68
A. Supuestos de procedencia de horas extras. Alcance del decreto 484/2000	68
B. Procedencia del pago de las horas extras ilícitas. El caso de la jornada insalubre	71
III. Remuneración de las horas extras	72
Art. 202 – Trabajo por equipos	74
I. Concepto. Excepción relativa	74
II. El artículo 202 de la LCT. Supuestos de procedencia del trabajo por equipos	76
Art. 203 – Obligación de prestar servicios en horas suplementarias	78
I. Autorización legal para exceder la jornada. Supuesto de excepción general	78

CAPÍTULO II

DEL DESCANSO SEMANAL

Art. 204 – Prohibición de trabajar	80
I. Finalidad de la protección de la institución del “descanso”. Su diferenciación con la protección de la jornada.	80
II. Tipos de descanso. Su diferenciación con el instituto “jornada”	81
A. Descanso semanal. Antecedentes históricos	82
a) Contexto internacional	82
b) Antecedentes nacionales	84

B. El descanso semanal en nuestro país. Actual marco normativo	85
a) La Constitución Nacional y los tratados internacionales	85
b) Régimen actual del descanso semanal	86
1) Principio general. Presupuesto para su operatividad. Caracteres	87
2) Excepciones.	88
2.1) Excepciones legales: previstas en la LCT	89
2.1.1) El caso del artículo 203 de la LCT.	89
2.1.2) El trabajo por equipo o turnos rotativos	89
2.2) Excepciones reglamentarias previstas en el decreto 16.117/33.	90
2.2.1) Excepciones de carácter general y permanente	91
2.2.2) Excepciones de carácter general y permanente, pero que requieren el cumplimiento de ciertos recaudos y autorización para poder aplicarlas.	94
2.2.3) Excepciones de carácter general pero circunstanciales	94
2.2.4) Excepciones especiales o eventuales	95
3) El trabajo durante el descanso semanal. Descanso compensatorio	95
4) Omisión de otorgar el descanso compensatorio. Remisión	96
5) El trabajo durante el descanso semanal y las horas “extras”	96
Art. 205 – Salarios	97
I. Remuneración del descanso. Antecedentes históricos	97
II. Irrelevancia actual de la disposición	99
Art. 206 – Excepciones. Exclusión	99
Art. 207 – Salarios por días de descanso no gozados	101
I. Condiciones para el otorgamiento del descanso compensatorio	101
II. La autotutela del derecho al descanso compensatorio.	103
III. La opacidad normativa del artículo 207 de la LCT.	104
IV. Falta de otorgamiento del descanso compensatorio. Modo de ejercer la autotutela.	104
V. Sobre el “recargo”, la naturaleza del descanso compensatorio y las consecuencias de la falta de goce del descanso compensatorio.	106
VI. La ineficacia del medio protectorio.	111

TÍTULO X
DE LA SUSPENSIÓN DE CIERTOS EFECTOS
DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I
DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

Art. 208 – Plazo. Remuneración	113
I. La incapacidad inculpable y temporaria del trabajador	115
A. Alcance eximente de la incapacidad temporaria	116
B. Oportunidad de la “incapacitación” y de la “inculpabilidad”	118
a) ¿Cuándo debe producirse la “incapacitación”?	118
b) ¿Cuándo debe ser “inculpable”?	120
C. Prueba de la incapacitación, de la inculpabilidad y de la temporalidad	122
a) Prueba de la incapacitación	122
b) Prueba de la culpabilidad	123
c) Prueba de la temporalidad	124
II. Afectación de la relación de trabajo	125
A. ¿“Suspensión” o “afectación”?	125
B. Derechos, deberes y poderes afectados por la incapacitación temporaria	128
a) Deber de trabajar	129
b) Deber de ocupar al trabajador	130
c) Despido incausado	130
d) Licencia anual ordinaria	132
e) Remuneración, “prestaciones complementarias” y “beneficios sociales”	132
f) Obligaciones con los sistemas de seguridad social y de riesgos del trabajo	134
g) Suspensión por razones disciplinarias o económicas	134
h) Huelga	135
C. Derechos, deberes y poderes no afectados por la incapacitación temporaria	135
a) Los poderes de organización y dirección del empleador	136
b) Poder disciplinario	137
c) Despido con justa causa y otros supuestos extintivos. El caso de la jubilación del trabajador	138

d)	Antigüedad del trabajador	139
e)	Remuneración y “beneficios sociales”. El caso especial de la vivienda otorgada por el empleador (remisión)	140
D.	Diferencias con otras causas de suspensión	141
a)	Es independiente de la voluntad de las partes pero puede ser invocada por cualquiera de ellas.	142
b)	Puede producir efectos después de la extinción del contrato de trabajo	142
c)	No tiene plazo cierto	143
d)	Prevalece sobre otras causales y limita sus efectos	144
e)	No requiere una comunicación formal	144
III.	Antecedentes normativos y régimen legal vigente	145
A.	Antecedentes legislativos	146
a)	Sustitución del artículo 155 del Código de Comercio por la ley 11.729	147
b)	La ley 16.881 y el anteproyecto Despontín-Nápoli-Tissembaum, dos intentos frustrados (pero no ignorados)	150
c)	La Ley de Contrato de Trabajo en su redacción originaria	152
B.	Régimen legal actual	154
C.	La tutela de la incapacidad temporaria en las distintas modalidades de la contratación. El caso del “período de prueba”	154
IV.	Suspensión de los deberes de trabajar y ocupar	155
A.	Suspensión de la exigibilidad de los deberes de “trabajar” y “ocupar”	156
a)	La toma de conocimiento por el empleador	158
b)	Temporalidad de la incapacidad y temporalidad de la suspensión	160
B.	Extensión temporal del “primer tramo” de la suspensión (eximición de los deberes de trabajo y ocupación con conservación del derecho a la remuneración)	162
a)	La “antigüedad en el empleo”	162
b)	Cargas de familia.	164
1)	Aplicación de los criterios seguidos por la legislación previsional.	165
2)	Aplicación del Código Civil	166
3)	Aplicación del régimen de asignaciones familiares	168
4)	Aplicación de los regímenes de “obras sociales” o de “riesgos del trabajo”	168
5)	El criterio de la “familia concreta del trabajador” y su fundamento	169

c)	Modificación de la antigüedad o de la situación familiar	171
1)	Consideración de que la alteración de la antigüedad o de la situación familiar modifica la extensión del período pago . . .	172
2)	Consideración de que la extensión del período pago se define según la antigüedad y situación familiar del trabajador al momento de iniciarse aquél	173
d)	Recidiva de enfermedades crónicas	175
1)	Antecedentes legislativos y jurisprudenciales.	176
2)	Importancia de la referencia a “cada” accidente o enfermedad inculpable	179
3)	Descripción y consecuencias del tratamiento normativo de la “recidiva de enfermedades crónicas”	181
e)	Cómputo de los plazos de “suspensión” en las distintas modalidades contractuales	185
1)	Contrato de trabajo a plazo fijo y eventual	186
2)	Contrato de trabajo de temporada	188
V.	Derecho a la remuneración	189
A.	Calificación jurídica	191
a)	Las distintas posiciones doctrinarias.	192
1)	Prestación de seguridad social.	193
2)	Prestación laboral	195
2.1)	Indemnización	196
2.2)	Carácter salarial	198
2.3)	Cuasisalarios.	201
b)	Cualidad, razón y consecuencias del carácter de “salarios de inactividad”	202
B.	Identificación de la remuneración y determinación del monto de los salarios de incapacidad	206
a)	Identificación del salario a considerar	207
b)	Determinación del monto de los salarios de incapacidad temporal	209
1)	El sistema del artículo 155 del Código de Comercio –ley 11.729– y su interpretación y aplicación jurisprudencial.	210
2)	Régimen actual. El sistema del artículo 208 de la LCT	212
2.1)	El artículo 208 de la LCT. Diferencias en el tratamiento de la cuestión salarial con el artículo 155 del Código de Comercio –ley 11.729–. Inaplicabilidad de la doctrina sustentada en las reglas de éste	212

2.2) Aplicación de los criterios impuestos por el artículo 208 de la LCT en las distintas situaciones salariales	214
2.2.1) Alcance general de la “garantía del nivel salarial”	215
2.2.2) Remuneraciones “por tiempo”. Tratamiento de las “horas extraordinarias”	215
2.2.3) Remuneraciones variables. Situación especial de las comisiones de los viajantes de comercio	220
2.2.4) Remuneraciones en especie	222
2.2.5) Beneficios sociales	223
C. Prevalencia del derecho al salario de incapacidad en su concurrencia con supuestos suspensivos no remunerados	224
a) Suspensión disciplinaria o por causas económicas	224
b) La llamada “suspensión de hecho” por interrupción de las actividades normales del establecimiento por vacaciones	225
c) Suspensión preventiva	226
d) Huelga	228
e) ¿Excepciones?	230
Art. 209 – Aviso al empleador	231
I. Evolución normativa y jurisprudencial	232
A. Silencio del artículo 155 del Código de Comercio –ley 11.729– y construcción pretoriana	232
B. El artículo 226 del texto originario de la LCT	236
II. Marco normativo actual	237
A. El actual artículo 209 de la LCT	237
B. Tratamiento del aviso en las leyes 26.727 y 26.844	238
III. Las reglas del artículo 209	239
A. El “aviso” como “carga” y “obligación”	239
B. Eximición por “fuerza mayor”	241
C. Sustitución del “aviso”	241
D. Forma, contenido y prueba del aviso	243
E. Oportunidad	245
Art. 210 – Control	246
I. Evolución normativa y jurisprudencial	246
II. El actual artículo 210 de la LCT	247
A. Fundamento y finalidad del control	248

B.	Oportunidad y forma del control	250
C.	El control del empleador y la adquisición del salario	252
D.	El problema de la “discrepancia” entre el médico del trabajador y el del empleador	253
Art. 211 – Conservación del empleo		255
I.	Antecedentes legislativos y jurisprudenciales del artículo 211	256
II.	El artículo 211 de la LCT.	257
A.	La reforma introducida por la ley 21.297	258
B.	Análisis del artículo 211 de la LCT.	258
a)	Eximición del deber de prestación por un período adicional de un año	259
b)	El trabajador no devenga remuneración	259
c)	Al igual que en la primera etapa, el plazo se refiere a “cada enfermedad o accidente” y no debe ser necesariamente continuado.	260
d)	El despido “sin justa causa” dispuesto antes del vencimiento del plazo establecido en el artículo 211 obliga al pago de las indemnizaciones legales	261
e)	El deber de preavisar subsiste hasta el vencimiento del plazo	262
f)	El vencimiento del plazo no produce la extinción del vínculo laboral, pero ¿cuánto tiempo más puede transcurrir?	262
C.	¿Qué cambia en la tutela de la incapacidad temporaria durante el denominado “período de conservación del empleo”?	264
a)	Suspensión del pago del salario	264
b)	Prestaciones no dinerarias	265
c)	El caso especial de la vivienda otorgada por el empleador	265
d)	Aportes y contribuciones previsionales y pago de cotizaciones al sistema de riesgos del trabajo.	269
e)	Mantenimiento del derecho a las prestaciones del régimen de obras sociales	269
f)	Asignaciones familiares	270
g)	Antigüedad laboral y previsional	271
h)	Nuevo accidente o enfermedad	271
i)	Despido sin justa causa (remisión)	272
j)	Licencia anual ordinaria	272
III.	¿Es correcto denominar a esta etapa <i>período de reserva del puesto</i> o de <i>conservación del empleo</i> ?	272
A.	Diferencias con la etapa remunerada.	273
B.	Diferencias con la “situación de excedencia”	274

C. Diferencias con los “verdaderos” supuestos de “conservación del empleo” con “reserva de puesto”	275
D. En suma	277
Art. 212 – Reincorporación	278
I. La incapacidad inculpable y permanente del trabajador	279
A. Incapacidad permanente del trabajador e incapacidad permanente del empleador	281
B. Oportunidad de la incapacidad	282
C. Prueba de la incapacidad, de la inculpabilidad y de la permanencia	284
D. La singularidad de la normativa argentina en el tratamiento de la incapacidad permanente del trabajador	286
II. Antecedentes normativos y jurisprudenciales y régimen legal vigente	288
A. Antecedentes normativos y jurisprudenciales del actual artículo 212 de la LCT	289
a) Construcción jurisprudencial anterior a la ley 20.744	289
1) Incapacidad absoluta	290
2) Incapacidad parcial	293
b) Los artículos 229 y 275 del texto originario de la Ley de Contrato de Trabajo aprobada por la ley 20.744	298
B. El artículo 212 de la LCT	301
III. La obligación principal del empleador: reasignación de funciones sin disminución de la remuneración.	304
A. Presupuestos de hecho, obligación principal y prestaciones subsidiarias	305
B. El presupuesto de hecho complejo	307
a) Vigencia de la relación de trabajo	308
b) Incapacidad inculpable del trabajador	311
c) Disminución “definitiva” de la capacidad laboral del trabajador	312
d) Imposibilidad de realizar las tareas que anteriormente cumplía	313
C. La obligación principal de objeto múltiple	314
a) Contenido y fundamentos	315
1) Diferencia con la imposibilidad de cumplimiento de las obligaciones	315
2) Diferencias y semejanzas con la novación	317
3) Fundamento	318
4) Una obligación de objeto múltiple y conjunto	320

b)	Reasignación de funciones	321
1)	Deber de ocupación y reasignación de funciones	321
2)	Tareas “adecuadas” no son necesariamente tareas “livianas”	322
3)	Poder de dirección, <i>ius variandi</i> , reasignación de funciones e indemnidad del trabajador	323
4)	Reasignación de funciones y deber de obediencia	324
c)	No disminución de la remuneración	324
D.	La obligación cuyo incumplimiento o imposibilidad de cumplimiento da lugar al pago de las indemnizaciones subsidiarias	327
IV.	Imposibilidad de cumplimiento por causa no imputable al empleador	328
A.	El segundo párrafo del artículo 212 de la LCT	330
B.	Configuración de la situación de hecho	331
a)	La imposibilidad de cumplimiento no imputable al empleador	332
1)	Real imposibilidad de reubicación dentro de la empresa	332
2)	Inexistencia de funcionalidad con los objetivos productivos de la empresa	333
3)	La imposibilidad no debe ser una mera inconveniencia económica	333
4)	Esfuerzo razonable del empleador por cumplir. Ejercicio del <i>ius variandi</i> sobre otros dependientes de la empresa	334
5)	En síntesis	334
b)	Prueba de la imposibilidad no imputable	335
C.	Comparación con otros supuestos extintivos	336
a)	El supuesto del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT	337
b)	El despido por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador	339
c)	El despido por fuerza mayor	340
D.	Extinción del contrato de trabajo y obligación indemnizatoria (remisión)	340
V.	Incumplimiento del empleador	341
A.	El tercer párrafo del artículo 212 de la LCT	342
B.	Configuración del presupuesto legal	343
a)	¿Cuándo se considera que el empleador está “en condiciones de cumplir”?	343
b)	Configuración del incumplimiento	345
c)	Carga de la prueba	346
1)	Sobre la posibilidad de reasignar funciones	346

2) Sobre el incumplimiento de la obligación de reasignar funciones	347
C. Encuadramiento jurídico de la situación reglada	347
a) Despido indirecto	348
b) Despido agravado	348
c) Injuria sin extinción de la relación laboral	350
D. Extinción del contrato de trabajo, preaviso y obligación indemnizatoria (remisión)	351
VI. Incapacidad absoluta del trabajador.	352
A. El cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT	352
B. Concepto de incapacidad absoluta	354
a) Aplicación de la legislación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	355
1) Marco normativo y criterios jurisprudenciales	355
1.1) Las leyes 9688 y 24.028.	355
1.2) La ley 24.557 (LRT)	357
2) Aptitud y limitaciones de los conceptos de la legislación sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para describir el supuesto de hecho del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT.	359
b) La incapacitación en el régimen de jubilaciones y pensiones	363
1) Marco normativo y criterios jurisprudenciales	363
2) Aptitud y limitaciones de las normas y criterios del régimen de jubilaciones y pensiones para describir el presupuesto de hecho del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT	370
c) Criterios autónomos	374
1) Concepto restringido al ámbito de la organización empresaria	374
2) Concepto amplio y personalizado	376
3) Criterios genéricos y respuestas casuísticas	379
d) Una propuesta de definición	380
C. Prueba de la incapacidad absoluta	382
a) Carga de la prueba	382
b) Materia y medios de prueba	383
1) La “jubilación” o el “retiro” por invalidez y la “presunción”	383
2) En suma: la cuestión debatida y los medios de prueba	388
D. Extinción, preaviso e indemnización (remisión)	388

VII. Indemnizaciones	389
A. Notas comunes y diferencias en las situaciones regladas por los párrafos 2º, 3º y 4º del artículo 212 de la LCT	390
a) Notas comunes	390
b) Diferencias	390
B. ¿Qué indemnizan estas “indemnizaciones”?	392
a) ¿Son “indemnizaciones”?	392
b) Son indemnizaciones, pero ¿qué indemnizan?	393
1) Prestación de la seguridad social	394
2) Patrimonialización de la antigüedad	397
3) Independencia de cada párrafo	398
4) Indemnización por extinción del contrato de trabajo	400
5) Indemnizaciones autónomas	402
C. La posición prevaleciente y sus consecuencias	406
D. Requisitos	407
E. Exigibilidad	409
a) Consecuencias de la extinción de la relación de trabajo	409
b) Remuneración a considerar a los efectos indemnizatorios	410
c) Curso de los intereses y del plazo de prescripción	411
F. Constitucionalidad	411
VIII. Ámbito de aplicación del artículo 212 de la LCT	413
A. Ámbito personal de aplicación del artículo 212 de la LCT. Los “estatutos especiales”	414
a) Actividades excluidas de la LCT (empleo público)	415
b) Inaplicabilidad de la LCT por expresa previsión del estatuto especial. El caso del régimen laboral para los obreros de la industria de la construcción	416
1) Las dos posiciones y sus fundamentos	416
1.1) Posiciones admitentes	416
1.2) Posiciones negantes	418
c) Concurrencia de normas: juicio de compatibilidad y norma más favorable. El quinto párrafo del artículo 212 de la LCT	420
1) El quinto párrafo del artículo 212 de la LCT	421
2) Los estatutos profesionales para conductores particulares, encargados de casa de renta, periodistas profesionales y trabajadores marítimos	421
2.1) Conductores particulares	421
2.2) Encargados de casa de renta	422

2.3) Periodistas profesionales	423
2.4) Trabajadores marítimos	423
d) Omisión de tratamiento del instituto en el régimen especial: juicio de compatibilidad.	426
1) Aplicación compatible.	426
2) Aplicación incompatible	427
B. Compatibilidad funcional	428
a) Contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Período de prueba	428
b) Contrato de trabajo a plazo fijo.	430
c) Contrato de trabajo eventual	430
d) Contratos de trabajo de temporada y a tiempo parcial	431
IX. Compatibilidad del artículo 212 de la LCT con otros institutos y prestaciones laborales y de la seguridad social.	433
A. Incapacitación inculpable temporaria	433
B. Otras causas de terminación de la relación de trabajo	435
a) Despido sin causa	436
b) Prescindibilidad y régimen de apartado de servicio	436
c) Fallecimiento del trabajador	438
C. Accidentes y enfermedades del trabajo.	439
a) Indemnizaciones tarifadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales	440
b) Responsabilidad civil del empleador	441
D. Beneficios del sistema previsional	442
Art. 213 – Despido del trabajador.	444
I. Supuestos extintivos afectados por la incapacitación temporaria del trabajador.	444
A. Despido injustificado.	445
a) Respuestas jurisprudenciales al silencio del artículo 155 del Código de Comercio (ley 11.729)	445
b) Los artículos 230 y 260 del texto originario de la LCT	447
c) Los actuales artículos 213 y 239 de la LCT	448
d) Criterios aplicables según la oportunidad y forma del despido injustificado	449
1) Despido durante la etapa remunerada	449
1.1) Despido sin preaviso	450
1.2) Notificación del preaviso al trabajador incapacitado.	451
1.3) Incapacitación sobreviniente al preaviso ya notificado	452

2) Despido durante la etapa no remunerada	452
2.1) Despido sin preaviso	452
2.2) Notificación del preaviso al trabajador incapacitado.	453
2.3) Incapacitación sobreviniente al preaviso ya otorgado.	453
B. Despido en período de prueba (art. 92 bis de la LCT)	454
C. Despido indirecto (arts. 242 y 246 de la LCT)	458
D. Despido indirecto por transferencia de establecimiento (art. 226 de la LCT).	459
E. Despido por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador (art. 247 de la LCT)	460
F. En síntesis	462
II. Supuestos extintivos no afectados por la incapacidad laborativa temporaria del trabajador	462
A. Despido con justa causa (art. 242 de la LCT)	462
B. Abandono-“incumplimiento” (art. 244 de la LCT).	463
C. Renuncia del trabajador (art. 240 de la LCT)	463
D. Mutuo acuerdo (art. 241 de la LCT)	464
E. Muerte del trabajador (art. 248 de la LCT)	465
F. “Despido” por fuerza mayor (art. 247 de la LCT)	465
G. Muerte del empleador (art. 249 de la LCT)	465
H. Vencimiento del plazo (art. 250 de la LCT)	465
I. Jubilación del trabajador (art. 252 de la LCT)	466
J. Quiebra del empleador (art. 251 de la LCT)	467
K. Incapacidad permanente del trabajador (arts. 212 y 254 de la LCT)	468

CAPÍTULO II

SERVICIO MILITAR Y CONVOCATORIAS ESPECIALES

Art. 214 – Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.	469
I. Trabajadores comprendidos.	470
II. Conservación del empleo. Despido o no reincorporación.	470

CAPÍTULO III

DEL DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS

Art. 215 – Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.	471
I. Trabajadores comprendidos.	472

II. Retribución.....	474
III. Reserva del empleo. Reincorporación.....	475
Art. 216 – Despido o no reincorporación del trabajador	477

CAPÍTULO IV

DEL DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON PERSONERÍA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACIÓN SINDICAL

Art. 217 – Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical	477
I. Licencia gremial. Fundamentos.....	478
II. Trabajadores comprendidos.....	479
III. Cómputo como tiempo de servicio	482
A. Reserva del empleo. Reincorporación. Fuero sindical	482

CAPÍTULO V

DE LAS SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONÓMICAS Y DISCIPLINARIAS

Art. 218 – Requisitos de su validez	482
I. Requisitos generales de validez de las suspensiones.....	483
A. La causa legal o convencional.....	485
B. El requisito esencial de la transitoriedad (plazo fijo)	485
C. Comunicación y toma de conocimiento. Notificación por escrito	486
D. Debe tener como orientación la satisfacción de las exigencias de la organización del trabajo en la empresa (“razonabilidad y legalidad”).....	488
E. Debe respetar la dignidad del trabajador, excluyendo todo abuso de derecho	489
F. Debe respetar los derechos patrimoniales del trabajador	490
G. Requisito de proporcionalidad.....	490
H. Requisito de no duplicación de sanciones. Contemporaneidad.....	491

Art. 219 – <i>Justa causa</i>	492
I. De las denominadas “causas económicas” como causa justa de suspensión.	494
II. De la falta o disminución del trabajo	495
III. De la fuerza mayor.	497
IV. Antecedentes legislativos. Procedimiento administrativo.	500
Art. 220 – <i>Plazo máximo. Remisión</i>	503
I. Plazo máximo de suspensiones por razones disciplinarias o falta o disminución de trabajo	503
II. Límites a las suspensiones disciplinarias.	504
Art. 221 – <i>Fuerza mayor</i>	505
Art. 222 – <i>Situación de despido</i>	506
Art. 223 – <i>Salarios de suspensión</i>	509
Art. 223 bis.	510
Art. 224 – <i>Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros</i>	513
I. Una primera distinción necesaria.	514
II. De la suspensión preventiva	516
A. Denuncia penal realizada por el empleador	519
B. Denuncia penal realizada por un tercero o promovida de oficio	523
III. De la suspensión precautoria	524

TÍTULO XI

DE LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 225 – <i>Transferencia del establecimiento</i>	527
I. Concepto de transferencia de establecimiento.	528
II. Situaciones particulares de transferencia.	531
A. Sucesión <i>mortis causa</i>	531
B. Modificación de la figura societaria	532
C. Adquirente de empresa en un proceso de quiebra.	532
III. Objeto de la transferencia	533
IV. Efectos de la transferencia	534
Art. 226 – <i>Situación de despido</i>	536

Art. 227 – Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento	538
Art. 228 – Solidaridad	539
I. Casos en que opera la responsabilidad solidaria, según el modo de la transferencia	540
II. Casos en que opera la responsabilidad solidaria, según el tipo de obligación	541
Art. 229 – Cesión del personal	542
I. Responsabilidad solidaria de cedente y cesionario	544
Art. 230 – Transferencia a favor del Estado	544

TÍTULO XII
DE LA EXTINCIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I
DEL PREAVISO

Art. 231 – Plazos	547
I. Introducción	547
II. Concepto	548
III. Fundamento	550
IV. Preaviso <i>de extinción</i> y preaviso <i>de cumplimiento</i>	552
V. Evolución del tratamiento normativo del preaviso en Argentina	554
VI. Marco normativo vigente.	556
A. Preaviso de despido en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado	557
a) Supuestos en los que corresponde otorgarlo.	557
1) Despido sin causa o <i>ad nutum</i>	558
2) Renuncia del trabajador.	559
3) Despido por falta o disminución de trabajo	559
b) Supuestos en los que no corresponde otorgarlo	560
1) Despido con causa.	560
2) Despido por fuerza mayor.	561
3) Extinción por muerte del trabajador	561
4) Extinción por muerte del empleador.	562

5) Extinción por incapacidad o inhabilidad del trabajador	562
6) Extinción por quiebra del empleador	563
B. Eficacia temporal	564
C. Ley aplicable	564
D. Plazos	565
VII. Preaviso de renuncia en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado	567
A. Reglas comunes al preaviso de despido	567
B. Reglas propias	568
C. Retracción	569
Art. 232 – Indemnización substitutiva	570
I. Configuración de la hipótesis del artículo 232	570
II. Indemnización	571
Art. 233 – Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido	574
Art. 234 – Retracción	576
Art. 235 – Prueba	577
Art. 236 – Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios	578
I. Renuncia al plazo faltante	579
II. Eximición de prestar servicios	580
Art. 237 – Licencia diaria	580
Art. 238 – Obligaciones de las partes	581
Art. 239 – Eficacia	582
I. Suspensión sobreviniente al preaviso	582
II. Preaviso otorgado durante una situación de suspensión	583