



## LEY N° 470

### **BANCO DEL TERRITORIO - ESTATUTO PROFESIONAL PARA EL PERSONAL: CREACION.**

Sanción: 15 de Agosto de 1991.

Promulgación: 19/09/91. DE HECHO.

Publicación: B.O.T. 30/09/91.

#### **Ambito de Aplicación**

**Artículo 1º.-** Créase el Estatuto Profesional para el Personal del Banco del Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. El presente Estatuto no será de aplicación a los miembros del Directorio, ni a aquellas personas que se desempeñen como funcionarios de autoridad o asesoramiento y que no se hallen comprendidas dentro del escalafón que rige la actividad bancaria.

#### **Bases esenciales del Estatuto para la Profesión**

**Artículo 2º.-** Son bases esenciales del estatuto de la profesión:

- a) La estabilidad de los trabajadores, cualquiera fuese su oficio, función o jerarquía, la cual se extenderá hasta el momento en que los mismos estuvieran en condiciones de obtener el haber máximo de la jubilación ordinaria u obtengan la jubilación por invalidez;
- b) la remuneración del personal, que no tendrá otro límite que el que expresamente surja de las convenciones colectivas de trabajo para la actividad o eventuales acuerdos salariales que se firmen entre la Asociación Sindical con Personería Gremial y la Cámara Empresarial que nuclea el Banco del Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur;
- c) el escalafón en la Carrera Bancaria, en base a la antigüedad en la misma y la idoneidad requerida para categoría profesional, conforme a lo determinado en el artículo 12 de la presente ley;
- d) la inamovilidad del empleado, cualquiera fuese su oficio, función o jerarquía, en el lugar donde preste servicios, salvo lo que dispone el artículo 10 de la presente ley;
- e) el reconocimiento de la antigüedad y de la categoría profesional en la Carrera Bancaria;
- f) la igualdad de oportunidades y de trato para cubrir funciones o cargos superiores, conforme se determina en el artículo 12 de la presente ley.

#### **Adquisición de la Estabilidad**

**Artículo 3º.-** La estabilidad en el empleo se adquiere automáticamente al cumplir seis (6) meses de antigüedad.

#### **Pérdida de la Estabilidad**

**Artículo 4º.-** La estabilidad consagrada en el presente Estatuto, se perderá siempre que medie justa causa. Se considera justa causa:

- a) La ejecución de uno o varios actos en perjuicio del empleador que configure una injuria tal que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación de trabajo;
- b) la inobservancia, dentro o fuera del servicio, de la probidad que es dable requerir al empleado, en atención a la actividad que desarrolla;
- c) la obtención de jubilación ordinaria o por invalidez.

En los casos de los inc. a), b) y c), de este artículo, previa acreditación de la justa causa mediante sumario previo.



## **Invalidez**

**Artículo 5º.-** La causal de invalidez prevista en el artículo 4º inc. b), no será invocable para poner fin al contrato hasta que la invalidez sea considerada definitiva. En tanto esto no ocurra, el contrato se tendrá por suspendido.

Esta suspensión cesará al momento en que se tenga al trabajador por rehabilitado o se considere a la invalidez como definitiva.

Una vez rehabilitado, el trabajador deberá reanudar la prestación del servicio dentro de los diez (10) días de la fecha en que le fuera notificada la resolución que dispusiera el cese de la prestación jubilatoria y siempre que esa resolución no fuera susceptible a ser recurrida.

La negativa del empleador a posibilitar la reanudación de la prestación de los servicios surgirá a los efectos de una denuncia incausada del contrato de trabajo.

No obstante lo reglado en la primera parte de esta norma, el cese de la relación podrá igualmente ser dispuesto por el empleador, sin que medie decisión por parte del órgano competente. Para ello será necesario que previamente haya intimado al trabajador, que promueva el trámite pertinente y que, por la inacción de éste, durante un plazo superior a los noventa (90) días, la calificación de la afección no haya podido ser efectuada.

## **Indemnizaciones por Antigüedad menor de seis meses**

**Artículo 6º.-** Si el trabajador contará con una antigüedad en el empleo inferior a seis (6) meses, en lo que hace a las consecuencias económicas del despido incausado, percibirá una indemnización de dos (2) sueldos de su categoría, al valor de la fecha del distracto, en su caso, debidamente actualizados y con sus intereses, más otro sueldo en concepto de indemnización sustitutiva del preaviso.

## **Reinstalación del Empleado, Reparaciones por despido incausado**

**Artículo 7º.-** Si la causa invocada por el empleador para disponer la cesantía fuere impugnada en juicio por el empleado, y en el proceso no se acreditare la existencia de dicha causa, y la sentencia declarará la nulidad de la cesantía, se procederá de la siguiente forma:

a) En los casos en que se tenga por nula la cesantía, los efectos de la sentencia se retrotraerán al momento de la ruptura del contrato de trabajo.

Se reconocerán al trabajador injustamente despedido, como acto reparatorio, las remuneraciones y compensaciones que le hubieran correspondido de seguir en funciones hasta el día de la efectiva reinstalación del dependiente en su puesto; todo, actualizado por depreciación monetaria y con intereses;

b) en el supuesto de que la demanda fuera interpuesta después de los noventa (90) días de notificada la cesantía y antes del término de prescripción, el trabajador tendrá derecho a percibir los salarios en los términos del párrafo anterior, solamente desde la interposición de la demanda. Si el empleador se negara a reincorporar al empleado en la ejecución de la sentencia firme que así lo dispone, el dependiente, laboralmente, queda a disposición del empleador. Asimismo, en tanto persista en su negativa, se condenará al principal a pagar al empleado, como si el mismo prestara servicios, la remuneración que le hubiera correspondido percibir estando en actividad, extendiéndose la obligación hasta el momento en que el empleado esté en condiciones de obtener su jubilación con el máximo haber.

## **Fallecimiento del trabajador no reinstalado**

**Artículo 8º.-** Si el trabajador despedido al que se le hubiera reconocido el derecho de la reinstalación, falleciere antes de efectuarse la misma, a partir de entonces cesará la obligación del empleador de abonar sumas correspondientes a sueldos posteriores al deceso, sin perjuicio de otros derechos de los herederos del trabajador fallecido.



### **Facultades Disciplinarias**

**Artículo 9°.-** El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

Dichas medidas disciplinarias deberán ser contemporáneas en relación a la fecha de la falta o incumplimiento o a la toma de conocimiento de dicha falta o incumplimiento.

Las medidas disciplinarias podrán consistir en:

- a) Llamado de atención;
- b) apercibimiento;
- c) suspensión sin goce de remuneraciones.

En el caso del inc. c), previa sustanciación del correspondiente sumario administrativo.

### **Inamovilidad en el lugar de trabajo - traslados**

**Artículo 10.-** El personal no debe ser trasladado del lugar donde presta servicios. Prohíbese desarraigar a los dependientes, cualquiera fuese su estado de revista, cuando se produzca desmembramiento de la familia, se lesionen los intereses materiales del empleado o se afecte su personalidad moral.

Con expreso consentimiento, el personal sin jerarquía podrá ser trasladado a otro lugar.

En tal caso, el empleador deberá sufragar los gastos de traslado del dependiente, de su núcleo familiar y de sus enseres. El empleador además se obligará a facilitar al trasladado, habitación digna con las comodidades necesarias para el trabajador y su familia.

Asimismo ascenderá al dependiente en dos (2) categorías escalafonarias que deberán ser mantenidas en el futuro.

El personal superior podrá ser trasladado a otro lugar. El empleador deberá facilitarle vivienda al trasladado y a su núcleo familiar en las condiciones señaladas precedentemente y se hará cargo de los gastos de traslado de su empleado, de la familia de éste y de los enseres personales y del hogar.

En ningún caso se producirán traslados si el desarraigo perjudica los estudios de miembros de la familia del dependiente, salvo acuerdos expresos con el personal trasladado que signifiquen una justa compensación de los intereses afectados.

### **Sumario Administrativo**

**Artículo 11.-** Todo sumario administrativo deberá ser instruido a partir de los cinco (5) días hábiles de producido el hecho o acto que pretenda investigarse o desde que dichos actos o hechos lleguen a conocimiento de las autoridades del Banco.

La sustanciación íntegra del sumario no podrá prolongarse más allá de los noventa (90) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se resolviera la instrumentación.

Durante la sustanciación, deberán respetarse todas y cada una de las garantías del debido proceso, garantizándose al trabajador los siguientes derechos:

- a) A ser oído;
- b) a formular el correspondiente descargo;
- c) a ofrecer todas las pruebas pertinentes y a producirlas;
- d) a obtener copia de todo lo actuado, a costa del empleador;
- e) al asesoramiento y asistencia letrada;
- f) a la asistencia de un delegado o representante gremial;
- g) a impugnar la resolución recaída.

El trabajador podrá impugnar cualquier sanción disciplinaria que se le imponga, dentro de los treinta (30) días corridos a partir de la notificación. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria impuesta. La falta de sustanciación en término del sumario o que no se ajustare a los requisitos establecidos precedentemente, producirá la nulidad de todo lo actuado. No



podrá invocarse por el empleador los hechos o actos que no hayan sido investigados del modo previsto en el presente Capítulo, para iniciar acciones administrativas o judiciales tendientes a lograr la declaración de la ruptura del contrato o la validez de las medidas impuestas.

### **Carrera Bancaria**

**Artículo 12.-** Créase la Carrera Bancaria dentro del Banco del Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, a través de la cual se brindará igualdad de oportunidades a todos y cada uno de los trabajadores de diversas ramas, para cubrir en cargos superiores que se encuentran vacantes.

A tal efecto, el Banco pondrá en conocimiento de sus empleados la producción de dicha vacante. A partir de dicha notificación los trabajadores que así lo deseen, exteriorizarán su manifestación de optar por el nuevo cargo ante el Directorio del Banco y en forma fehaciente, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles.

Una vez vencido el plazo indicado, el Directorio del Banco resolverá, en el plazo de diez (10) días hábiles, cuál de los postulantes se ha hecho acreedor del cargo vacante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones del aspirante:

- a) Idoneidad;
- b) categoría de revista;
- c) calificaciones obtenidas en el último año aniversario;
- d) en igualdad de condiciones, se preferirá aquel que tenga más años de antigüedad en el Banco.

Será nula de pleno derecho, toda designación para cubrir cargos superiores que no se ajuste al procedimiento establecido en este artículo.

### **Jornada Extraordinaria**

**Artículo 13.-** La jornada extraordinaria no podrá ser extendida más allá de dos (2) horas diarias, treinta (30) mensuales o doscientas (200) anuales. Esto es válido para todo el personal que se desempeñe en relación de dependencia, cualquiera fuese su profesión, oficio, función o jerarquía y se compensará conforme lo determina el régimen general de contrato de trabajo a todo el personal sin distinción de jerarquías.

### **Día del Bancario**

**Artículo 14.-** Declárase al Día del Bancario el 6 de noviembre, en todo el ámbito del Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, jornada no laborable para la actividad bancaria.

### **Aplicación Subsidiaria de otras Normas**

**Artículo 15.-** En todo aquello que no se encuentre expresamente previsto en la presente ley, será de aplicación subsidiaria al régimen general de contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo que rija para la actividad bancaria.

### **Derogaciones**

**Artículo 16.-** Derógase toda otra norma que se oponga a la presente ley.

**Artículo 17.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.