

Estatuto del empleado bancario

Mario S. Shcujman (*)

Inserción del estatuto especial en la Ley de Contrato de Trabajo:

Las entidades financieras y en particular los Bancos, despliegan una actividad que confiere peculiaridades a la relación de trabajo que las vincula con sus dependientes.

Esta singularidad relativa requirió a su tiempo el dictado de un estatuto especial, materializado en la ley 12.637.

La ley 12.637 y sus normas reglamentarias y modificatorias posteriores, conforman un “sistema con vocación autarquía”.⁽¹⁾

Ello implica que sólo procede la aplicación de la ley de Contrato de Trabajo (21.297) a la relación de empleo bancaria, en forma excepcional en dos supuestos:

- a) Cuando el estatuto especial remite expresamente a la norma general.⁽²⁾
- b) En todos los casos no previstos por a la ley especial, en tanto la aplicación de sus disposiciones “resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad...” bancaria. (Ley 21.297 art. 2).^{(3) y (4)}

Estatuto del empleado bancario. Normas legales. Vigencia:

La Ley 12.637 fue reglamentada por los Dec. 20.268/46 y 3133/58, y modifica por la ley 18.598. Sistema que se integra con el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 18/75 modificado a su vez por el Dec. 2289/76 y normas salariales posteriores.

**El proceso de integración y transformación de clase que cumplen las cajas de crédito cooperativas en bancos cooperativos, representa entre otras importantes variantes normativas, la inclusión de la relación laboral de sus personales dentro del régimen particular del estatuto del empleado bancario. Publicamos en esta edición un trabajo de Mario S. Schujman, abogado, docente del Idelcoop, que representa el ordenamiento actualizado y anotado con doctrina y jurisprudencia del régimen legal indicado que esperamos resulte de utilidad para nuestros lectores.*

(1) López Guillermo A. F. En “Tratado de Derecho del Trabajo”. Tomo III. Dirigido por Devali. Pág. 339.

(2) Ej. Dec. 20.268 art. 51 p. II. -Licencias por razones de salud. Idem. Art. 51 p. I. - Extensión de las vacaciones. Etc.

(3) Tres criterios fueron desarrollados por la doctrina en este aspecto a) Absoluta autonomía del estatuto bancario, que supone la aplicación de la ley general sólo ante remisión expresa, desarrollado por Sureda Grasells en su voto en “Resano c/La Inmobiliaria”. b) La ley general se aplica en todos los casos no previstos por la ley especial, en tanto no sea incompatible con los principios de esta última. (Suprema Corte autos “ Favario c/La Comercial de Rosario” Der. Trab. T. XII. Pág. 597). Y c) El sustentado por Devali en el comentario a la ley 12. 637, que tiene sólo valor historio a partir del dictado de la ley 20.744, quien sostenía que la ley 11. 729 era también una ley especial, en consecuencia inaplicable para integrar las lagunas de la ley 12. 637. (Confrontar debate y exposición motivos ley 12. 637).

(4) Suprema Corte. “Favario c/La Comercial de Rosario”. Der. Trabajo Tomo XII. Pág. 597) y fallos (214: 189, 221;103,224;293).

La Ley 18.598 al sustituir el art. 3 de la Ley 12.637, sin hacer referencia alguna al decreto reglamentario suscita la necesidad de determinar qué aspectos del Dec. 20.268/46 fueron implícitamente derogados por la ley posterior.

La Suprema Corte ha acordado que “...para que una norma derogue implícitamente disposiciones de otra, debe ocurrir que el orden de cosas establecido por esta, sea incompatible con el de la nueva ley...”.⁽⁵⁾ Aplicando en caso de duda, el criterio más favorable al trabajador sobre la base de la inescindibilidad de las instituciones jurídicas. (Conc. Art. 9 Ley 21.297).⁽⁶⁾

De ello resultan derogados: Del título 11 del Dec. 20.268 en el art. 6 los párrafos 2, 3, 4, y 5, y en el título III los arts. 8 al 19 inclusive.⁽⁷⁾

Sujetos del contrato de trabajo bancario:⁽⁸⁾

El sujeto empleador son los “bancos particulares”, sin perjuicio de la imprecisión terminológica contenida en el art. 1 de la Ley 12.637.

A su vez el art. 2 del Dec. 20.268/46 explícita que debe entenderse por banco, y confiere así el carácter de bancos a los efectos de la ley a entidades que no lo son.

Este inconstitucional exceso reglamentario fue recogido por alguna jurisprudencia.⁽⁹⁾

No obstante en reiteradas oportunidades tribunales diversos aplicaron el criterio amplio legislado en la norma apuntada.⁽¹⁰⁾

El texto amplio del decreto reglamentario implica la aplicabilidad del estatuto a toda entidad que mediante “la aceptación de depósitos a la vista o a plazos” o a través del “otorgamiento de préstamos”, realice una actividad financiera sujeta a la fiscalización del Banco Central de la República Argentina.

Empleado bancario: Todo el personal de los bancos particulares esta comprendido en este régimen laboral, exceptuando a “... los miembros del directorio de las empresas que no

(5) Marchetti A. C/Bco. Italia. C.N.A.T. Sala II 21/4/69 “Actualización de Jurisprudencia”. La ley Tomo VII, pág. 471.

(6) Conglobamiento de normas en la ley Contrato de Trabajo. Ensch Juan comentario al art. 9.

(7) Disentimos con Guillermo López (ob. Cit.) quien nuestro juicio confunde los conceptos de “estabilidad bancaria”, con el mantenimiento en la “carrera bancaria”, y por ello entiende que se encuentran implícitamente derogados los art. 5,6 párrafo 1º y 7 de Dec. 20.468/46.

(8) Ley 12.637 art., 1 y Dec. 20. 268/46 arts. 1 al 4 inclusive.

(9) “El art. 2 del Dec. 20.268/46 pretende dar mayor generalidad al concepto de banco, modificando al respecto la ley que reglamenta, altera su espíritu y por consiguiente el decreto resulta nulo por ese exceso...” (c. Tr. Tucumán 24.6.68, en Jurispr. Arg. 22.1969 Sec. prov. Pág. 817). Conc. Suprema Corte Mendoza 22/2/64 en “Silnik c/Cred. Cuyo S.A” Actualización jurisprudencia La Ley Tomo VII. Pág. 477.

(10) C.N.A.T. Sala 1ª 17.7. 69; C.N.A.T. Sala 3ª Fallo 31/8/48, y C. Trab. Cba. Sala 4ª 3/8/67 fallos reseñados por Trimboli Severio en Rev. Derecho Laboral Tomo 12 Pág. 251.

C.N.A.T. Sala 2da. 30/5/51 y 8/6/73 y Sup. Trib. de Entre Ríos en 9/5/74, reseña por Krototschin E. En Cod. Trabajo Anotado, Ed. 1975. Pág. 654.

Los fallos indicados de la Sala 2da de Capital, fueron a su vez comentados por Fernández Gianotti en Rev. Der. Trabajo t. 33. Pág. 654.

Conc. Suprema Corte Tucumán 3/7/75 en Jurispr. Arg. 1976. Tomo III, Pág. 51.

Conc. Doctrina: Justo López, I. Banchs y Fernández Gianotti.

cumplan tareas administrativas y que se designen o elijan por períodos determinados de tiempo..” y a “...los profesionales y técnicos que no tengan relación de dependencia con la entidad en el cumplimiento de sus tareas..” (art. 4. Dec. 20.268 /46 incs. a y b).

La norma reglamentaria establece asimismo parámetros para determinar la existencia de relación de dependencia, con una impresión terminología que la ha condenado al desuetudo (Dec. 20.268/46 art. 4.inc. a y b).

La interpretación que de este artículo han hecho los tribunales lo han hecho concordar forzosamente con los principios generales elaborados por la doctrina para tipificar la relación de dependencia.⁽¹¹⁾

Ingresos en la empresa bancaria:

Son condiciones de ingreso en la empresa bancaria”la edad mínima de 16 años y buena salud del...” (DEC. 20.268/46 art. 52).

Esta norma de orden público extiende la prohibición de empleo a menores establecido en el art. 189 de la Ley 21.297 a 16 años de edad. La excepción obedece a la exigencia de “un grado mayor de madurez psicofísica en el trabajador, por la índole de las tareas a realizar...” (12)

El trabajador mayor de 16 años y menor de 18 años ingresa en la empresa bancaria, pero la aplicación del escalafón a su respecto no se verifica hasta que cumple 18 años. Ingresa en la empresa pero no en la carrera bancaria.

Su incorporación se verifica según la índole de las tareas que realiza en las categorías de “cadete de maestranza”, ordenanza cadete” o “aspirante administrativo”⁽¹³⁾

Respecto a estos trabajadores es aplicable lo dispuesto por los art. 189 párraf. 3º y 190 a195 inc. de la Ley 21.297.

Ingreso en la carrera bancaria:

La edad mínima de ingreso en la “carrera bancaria” es de 18 años de edad. (Ley 12.637 art.2 inc. g), por lo que salvo la excepción de los menores de edad, la incorporación de un trabajador a una empresa bancaria, supone la inmediata aplicación “in totum” del estatuto bancario y en particular su incluso en el escalafón y la aplicación de los mecanismos resolutorios previstos por la ley.

El Dec. 20.268/46 art. 6º párrafo 2º y 3º establecía un período de prueba. Es decir sujetaba el contrato de trabajo a una condición resolutoria. Con el dictado de la ley 18.598, la jurisprudencia ha entendido se derogaba implícitamente el período de prueba.⁽¹⁴⁾

(11)López Guillermo *ob. Cit. Pág. del Tomo III.*

Monzón Máximo. Tratado Derecho del Trabajo dirigido por Deveale, tomo III. Pág., 260.

(12)Monzón Máximo. *Ob. Cit.*

(13) Dec. 20.268/46 arts.20 y 33. *Convenio Colectivo N° 18/75 arts. 5 y 35.*

(14) S.C.B.A. y C.N.A.T. *Sal V. En “García c/Iguazú S.A.” y “Bernucchi c/Bco. de Norte y Delta” citados por Banchs, Irineo en Der. Trabajo. 1974 pag. 729. Estabilidad de los empleados bancarios, evolución y solución jurisprudencial. Ley18.598. C. A. Tr.Ros. Sala 1º. En “Aluise c/Fata” en Zeus Tomo III. Res. Pag. 16.R. C.N.A.T. Sala 4ta. En “Scoccimaro c/Solvencia S.A.” *Jurispr. Arg. T. 24. En contra. C.N.A.T. sala 4ta. 10/2/76 en autos “Musacchio c/Bco. Alemán” Jurispr. Argentina. 1977. Tomo I. Pag.150.**

Antigüedad en el empleo y antigüedad en la carrera bancaria:

El estatuto bancario, excepcionando el régimen general de contrato de trabajo establece el principio de que “...para establecer la antigüedad deberán tomarse en cuenta los años de servicios prestados en relación de dependencia en cualquier empresa o institución bancaria”.⁽¹⁵⁾

El empleado probará los servicios prestados en otras empresas con anterioridad mediante certificados que le serán extendidos oportunamente y a su solo requerimiento. (Dec. 21.304/48 art. 50 aplicable analógicamente), lo que no obsta a acreditado por otros medios.

El principio general de computar la antigüedad en la carrera bancaria, reconoce no obstante algunas excepciones:

- a) El empleado que ingresa con menos de 18 años de edad, solo se incorpora al escalafón al cumplir esa edad, y es a partir de esa fecha en la que se computa la antigüedad anterior. (Dec. 3133/58 modific. Del dec. 20.268/46 art.53).
- b) Guillermo López (ob cit), sostiene a su vez que en la aplicación del art. 30 del Dec. 20.268/46 (antigüedad en el ejercicio de una función jerárquica para adquirir el derecho al cargo jerárquico) no se aplica la antigüedad en la carrera, sino la antigüedad en la empresa bancaria.

Escalafón Bancario:

“El escalafón supone una rígida ordenación jerárquica de las funciones, de suerte de que a cada una de ellas corresponda una retribución básica mínima según la antigüedad del empleado, a la que usualmente se adicionan retribuciones especiales según la particularidad de ciertas funciones. . .”⁽¹⁶⁾

El escalafón en la carrera bancaria es establecido “en base a la idoneidad y antigüedad del empleado” (ley 12.637 art. 2 inc. c). Estos parámetros, la antigüedad y competencia del empleado, son los que deben fundar los incrementos salariales del personal. (Ley12.637art. 4).

Función y Categoría en el escalafón:

El escalafón atendiendo a la diversidad de funciones a desplegar por el personal de las empresas bancarias, y teniendo en cuenta los parámetros de “antigüedad e idoneidad” divide a éste en personal jerárquico, técnico, administrativo, de maestranza y de ordenanzas, estableciendo las categorías en cada uno de estos grupos.

Régimen de remuneraciones. Particularidades

a) Retribución por antigüedad:

Se computa la antigüedad en la carrera bancaria. Este principio es de orden público y se aplica aunque no medie por parte de la dependiente denuncia de su antigüedad al ingresar.⁽¹⁷⁾

(15)Dec. 20.268 art. 38. *Concordantemente Convenio Colectivo de Trabajo N° 18/75 art. 30.*

(16) *Monzón Máximo. Ob. Cit.*

(17) *C.N.A.T. Sala II. 22/10/54. “Auyero c/El Mundo”.*

b) Retribución por idoneidad:

Indica Guillermo López que la disposición del art. 4 de la ley 12.637 que manda distribuir un 8% de los sueldos de la categoría, en función de la calificación que haga la empresa ha caído en desuetudo.

c) Retribuciones diferenciales:

1) Firma autorizada:

El empleado con uso de firma autorizada interna o externa, tiene derecho a la percepción de un sobresueldo, pues se trata de empleados si jerarquía, que no obstante, ejercen funciones jerárquicas aisladas.

Tiene firma autorizada interna el empleado que pese a no ser jerárquico está facultado para autorizar pagos, débitos, créditos en cuentas, comprobantes de contabilidad o producir iguales efectos que el personal de jerarquía en las operaciones o trámites internos de la oficina. (Dec. 20.268/46art. 23).⁽¹⁸⁾

2) Sobresueldos por fallas de caja a pagadores y recibidores:

Dicho régimen de sobresueldos se aplica exclusivamente al personal que ejerce dichas funciones en contacto con el público.(Dec. 20.268/46 art. 24/5).

Se suspende el pago del adicional al empleado que se encuentra en uso de licencia superior a 30 días.

Quienes suplan a los titulares en ese cargo sólo percibirán el sobresueldo si la suplencia excede lo 15 días.

3) Sobresueldo por título:

El adicional por título “habilitante reconocido” se aplica a los agentes que no realicen funciones inherentes al mismo (Convenio 18/75 art. 10), y se aplica al personal “no jerárquico”.⁽¹⁹⁾

d) Diferencias entre jerárquicos y personal dependiente del mismo:

El personal jerárquico debe percibir sueldos superiores a los que rigen para los empleados que de ellos dependen.⁽²⁰⁾

La diferencia salarial debe establecerse dentro de cada oficina y el sueldo del subordinado a tener en cuenta es el que incluye todos los adicionales con excepción del pago de fallas de caja, hora extras y salario familiar. (Dec. 20.268/46 art. 28 y Convenio colectivo 18/75 art.43).

(18) C.N.A.T sala IV. 17/12/71. “Giner c/Bco. Francés”.

(19) Tribunal Bancario. * Gracia c/Bco. Italia”. Fallo del 30/11/60.

(20) “Barone c/Bco. Di Napoli.” Tribunal Bancario, comentado por Deveali en Revista de Derecho del Trabajo. T. 22, pag. 209.

e) Promoción automática por antigüedad:

Conforme lo establece el Convenio Colectivo 18/75 (art. 44) al personal en base a su antigüedad le corresponden ascensos, y aún cuando el banco no le asigne la función correspondiente a la nueva categoría deberá abonar la remuneraciones que a ellas se les fije.

f) Adquisición de la categoría superior por el ejercicio de la función:

El agente bancario que desempeña una función superior durante 6 meses quedara automáticamente comprendido en dicha categoría. (Dec. 20.268/46 art. 30. Convenio Colectivo 18/75 art. 26).

g) Reconocimiento de la antigüedad en el cambio de escalafón. (Convenio Colectivo 18/75 art. 27).

h) No disminución de la remuneración por retiro de funciones. (Convenio Colectivo 18/75. Art. 45).

Poder Directivo en la empresa bancaria:

El estatuto bancario no contiene la regulación expresa de las facultades de dirección y organización de la empresa, propias del principal, por lo que son aplicables los principios contenidos en la ley 21.297 conforme los cuales: “. . .el empleador tiene facultades suficientes para organizar económicamente la empresa. . .” (art. 64) y debe ejercer la dirección de la misma atendiendo a sus fines, y a la exigencias de la producción, pero preservando los derechos personales y patrimoniales del trabajador. (art. 65).

Del poder directivo conferido por la norma legal, y la estructura económica al empleador, emergen dos aspectos diferenciados que no agotan su conceptualización: el poder disciplinario y el “jus variandi”.

Facultades Disciplinarias:

La aplicación de sanciones disciplinarias debe guardar relación con las “faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador”. (Ley 21.297 art. 67). La sanción debe ser contemporánea a la trasgresión, proporcionada a la falta cometida y de duración transitoria. ⁽²¹⁾ Por ello “el cambio de horario por ser permanente no puede ser aplicado como sanción disciplinaria...” ⁽²²⁾

La doctrina y la jurisprudencia han interpretado el art. 8 de la Ley 12.637 en el sentido de que la misma exige previo a la aplicación de una sanción disciplinaria, una resolución “escrita y motivada” que la sustente.

Máxima Monzón ha sostenido que el requisito de fundar la sanción en resolución escrita no implica la obligatoriedad de sustanciar un sumario, no obstante la conveniencia de optar por este procesamiento. ⁽²³⁾

(21) Guillermo López. (ob. cit.).

(22) C.N.A.T. Sala 1 a Rv. Derecho del trabajo. T. 14, (pag. 560).

(23) Concordantemente: Guillermo López (ob. Cit.), y C.N.T.A. Sala IV en autos “Flax c/Bco. Del Interior” en fallo del 28/3/60. Disiente (Aguirre Legarreta).

Doctrina y jurisprudencia acordaron en la ilegitimidad de aplicar sanciones que impliquen modificaciones del contrato de trabajo.⁽²⁴⁾

Jus Variandi:

“Es la facultad unilateral del patrono de modificar algunas de las condiciones del contrato de trabajo sin alterarlo en su esencialidad. . .”⁽²⁵⁾

Su ejercicio debe ser razonable, respondiendo a necesidades objetivas de la empresa, y no debe lesionar derechos esenciales del trabajador. El estatuto bancario contiene algunas disposiciones imperativas y específicas al respecto:

- a) Los cambios en el escalafonamiento de un empleado bancario, obligan a mantenerle en la nueva categoría la antigüedad adquirida en la carrera. (Convenio Colectivo 18/75 art. 27).
- b) El retiro de funciones no autoriza a disminuir el monto de las remuneraciones que por todo concepto perciba el empleado bancario. (Convenio Colectivo 18/75 art. 45).
- c) En lo relativo a traslados (Ley 12.637 art, 2 inc. h) y (Dec. 20.268/46 art.54), el estatuto bancario dispone que salvo conformidad del interesado, el empleado no jerárquico sólo puede ser trasladado por un período no mayor de un año, mejorándolo en dos categorías. Vencido dicho plazo debe ser reintegrado a su puesto de origen manteniéndole la mejora concedía.

Guillermo López infiere de dicho texto que el personal jerárquico goza en consecuencia de inamovilidad geográfica que solo puede ser modificado por acuerdo de partes. Mientras que Monzón afirma el criterio inverso, del que derivaría que se aplican al personal jerárquico los principios generales en materia de “jus variadi”, viabilizando el traslado si el mismo se funda en necesidades objetivas de la empresa y no afecta razonablemente al trabajador.

Todo traslado dispuesto para el personal bancario debe ser notificado por escrito. (convenio Colectivo 18/75 art. 56).

- d) Los horarios y regímenes de licencias deben conciliar la eficacia del servicio con la salud de los empleados. (Dec. 20.268/46 art. 49).

Causas de extinción del contrato de trabajo bancario:

- a) Por **renuncia** del trabajador:

Para tener validez debe ser pronunciada atendiendo las formalidades establecidas con carácter general por el art. 240 de la ley 21.297.

La inaplicabilidad del instituto del preaviso al régimen de trabajo bancario, tiene vigencia para ambos sujetos del contrato laboral, y la misma deviene de su “... incompa-

(24) *Concordantemetne: Banchs Irineo. Ob. Cti. y Cam. Trab. Cba. Sala 1 a en” Bravi c/Ba. Del Interior” 27/368.Actualizacion de Jurisprudencia en la Ley Tomo VII pag. 476. P. 4019.*

(25) *Ensick j. “Ley Contrato de Trabajo Comentada”. Pag. 184. Com. Art.66.*

tibilidad con un régimen de estabilidad como el establecido por la ley 18.598...”⁽²⁶⁾, y del hecho de que estando regulando el instituto del despido, sin contemplarlo, es aplicable en su totalidad del sistema legislado en la ley 21.297 al respecto.⁽²⁷⁾

b) Por **acuerdo de partes**:

Debe ser instrumentado y acreditado en la forma establecida por el art.241 de la Ley 21.297.

No obstante, para la acreditación de la voluntad de distracto expresada por “comportamiento concluyente y recíproco” de las mismas (art. 241 in fine), es conveniente la substanciación del sumario pautado en el art. 3° texto Ley 18598 inc. d).

c) **Cese de actividades** de la empresa:

El cese de actividades de la empresa bancaria, no imputable a actos dolosos o fraudulentos de ésta, reduce en un 50 % la indemnización establecida por el ap. II de la Ley 18.298.

Si dicho “cese de actividades” fue motivado “por actos fraudulentos o dolosos” de la empleadora deberá ésta abonar el total de lo que hubiese correspondido pagar por incumplimiento de la sentencia que tuviere por nulo el acto del despido. . .” (ap. III)

Desecha de esta manera el régimen en estudio los llamados despidos fundados en “fuerza mayor”, o en “falta o disminución de trabajo”, solo el “cese de actividades de la empresa” que no fuere imputable a fraude o dolo del empleador autoriza la morigeración del “quantum” indemnizatorio.

Debe tratarse del cese de actividades de la “empresa” y no de un establecimiento de la misma. Ello surge de la interpretación exegética del texto legal y de lo dispuesto por el art. 31 del Dec. 20.268/46 que impide ante el cierre de oficina o sucursales “despojar el personal jerárquico que revista en la misma de su categoría”, por lo que menos aun podría tal extremo autorizar un despido.

d) Por **fallecimiento** del trabajador:

El estatuto bancario no regula específicamente está supuesto a salvo el régimen de subsidios contenido en la Convención Colectiva N° 18/75 art. 53, por lo que atento la remisión contenida en dicho texto, y la inexistencia de incompatibilidad resulta aplicable lo dispuesto por el art. 248 de la ley 21.297, que establece en tal suspenso el pago de la indemnización por antigüedad disminuida, con las compensaciones normadas por art. 55 del Convenio Colectivo de Trabajo.

e) Por **jubilación** del trabajador:

“El momento en el tiempo en que el trabajador ha perfeccionado el derecho a la prestación jubilatoria, marca el término final, extintivo o resolutorio del contrato de tra-

(26) C.N.T.A. Sala IV. 10/2/76. *Musacchio c/Bco. Aleman - J.A.T.I. 1977. Pag. 150.*

(27) *López Guillermo (ob. Cit.) Monzón Máximo (ob. Cit.), C.N.A.T. Sala V. “El mundo c/Cia. Seg. Generales” 15/9/61.*

bajo bancario ...”⁽²⁸⁾ Y dichas condiciones existen cuando el organismo estatal concedente de la prestación jubilatoria declara su existencia.

Si el trabajador estuviera en condiciones de gestionar la jubilación ordinaria la empresa “podrá notificarle su determinación de prescindir de sus servicios, intimándolo para que promueva el trámite...”, y si pese a dicha comunicación el empleado permanece inactivo y no realiza tales gestiones “en un plazo superior al que pueda ser tenido como razonable...”, la empresa podrá pronunciar el distracto sin responsabilidades indemnizatorias. (Ley 18.598 inc. b).

f) Por **invalidez definitiva** del trabajador:

Si al empleado no “le es dado prestar servicios por padecer de una afección que por decisión firme haya sido calificada de “invalidez definitiva” en el ámbito del sistema de jubilaciones y pensiones”, este hecho produce la ruptura del contrato de trabajo. (Ley 18.598 inc. b).

g) Por decisión de la empleadora fundada en **justa causa**:

Es justa causa que autoriza el despido del personal bancario, conforme lo establece la Ley 18.598:

- 1) La inobservancia dentro o fuera del servicio de la probidad que es dable requerir al empleado en atención a la actividad que desarrolla. (inc. a).
- 2) La ejecución de un acto en perjuicio de la empleadora que mereciere la calificación de “injuria grave”. (inc. c).⁽²⁹⁾
- 3) El incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleado en tanto ese incumplimiento asuma el carácter de grave.

De esta manera la ley 18.598 resume en tres “ítems” genéricos las causales enumeradas en el Dec. 20.268/46, art. 8 al 19 inclusive, que fueron derogados.⁽³⁰⁾

g) **Autodespido** o despido indirecto:

La admisibilidad de este instituto en un régimen dotado de esta habilidad fue y es materia de debate doctrinario.

Guillermo López y Máximo Monzón han coincidido en señalar que en un régimen de estabilidad el poder de disposición está limitada para el empleado, pero no para el trabajador, por lo que nada impide su aplicación.

(28) Monzón Máximo (Ob. Cit.).

(29) La Suprema corte de Justicia ha conceptualizado el concepto de injuria grave en “Gabay c/Olam Coop. Seg.” Fallo 26870, del 24/8/76, publicado en Jurispr. Arg. Tomo IV, pag. 104: “. . .para determinar el alcance del termino “injuria grave” en el régimen del art. 3.Ley 12.637 corresponde recurrir a los principios establecidos por leyes análogas, criterio que permite afirmar que el acto de una de las partes constituye injuria en el sentido de la norma cuando provoca una lesión a la seguridad, al honor o a los intereses de la otra o de su familia”. Cam. Trab. Rosario. Sala 2da. “Borghine J. C/Bco Internacional” Jurispr. Argent. tomo 29, pag.359. “El concepto de injuria grave empleado por la ley 18598 para justificar el despido es más exigente que la noción de injuria que utiliza la ley 117529”

(30) Conc. Banchs. I. (ob. Cit.), donde se desarrolla la casuística jurisprudencial.

Monzón indica que procede el despido indirecto aún en un régimen con estabilidad cuando “...el acto del empleador afecta el decoro, la dignidad y la subsistencia del contrato se torna imposible ni siquiera a título provisorio, porque es imposible la restauración de la convivencia laboral alterada arbitrariamente por el empleador...”, criterio este que conduce a admitir en instituto del Autodespido, pero restrictivamente y circunscribiéndolo a los casos en los que exista “...imposibilidad de mantenimiento del contrato de trabajo”.

La Cam. Nac. de Apel. Del trab. Sala IV, aceptó el despido indirecto y condenó a la demanda a pagar la indemnización de la ley 18.598, pero estimó improcedente la reincorporación solicitada.⁽³¹⁾

Con este criterio y aceptando la indemnización de la Ley 18.598 como tarifada la aplicación del instituto del Autodespido deviene ineludible y no se opone a principio alguno del régimen de contrato de trabajo bancario.⁽³²⁾

Sumario Previo:

La Ley 18.598 introduce como requisito sacramental previo, imprescindible para que la empleadora pueda invocar justa causa en el despido, que la misma haya quedado acreditada en el sumario que a sus efectos mande instruir.

La norma legal no establece el procedimiento que debe observarse en su substanciación, pero obliga a respetar “la garantía del debido proceso.” Esas actuaciones “deben llenar un mínimo de requisitos para dar garantías al sumariado...”⁽³³⁾, es decir: Poniéndolo en conocimiento de los hechos o causas que lo originan, permitiéndole la producción de la prueba de descargo, con vista y alegato⁽³⁴⁾, pues “el trámite que no dispone la apertura a prueba sobre la veracidad de las explicaciones dadas no constituye un sumario en el que se hayan observado las garantías de defensa del acusado, por lo que corresponde declarar la nulidad del despido...”

Dicho sumario administrativo tienen valor probatorio y su ponderación no puede ser omitida por los jueces.⁽³⁵⁾ pero las pruebas aportadas en el sumario previo, deben ser ratificadas, autenticadas en sede para tener validez probatoria.⁽³⁶⁾

La doctrina no es pacífica en lo relativo a si existe para el empleador la posibilidad de introducir elementos de prueba que no hayan sido acreditados en el sumario previo. Ireneo Banchs considera que “...el juzgado se limitará a valorar la prueba producida en el sumario, ratificada en sede judicial...” esta limitación dirigida a la empleadora no tiene contrapartida en el empleo, este podrá ofrecer la prueba y atendida en el sumario y también nueva prueba.⁽³⁷⁾

Guillermo López afirma a su vez que el sumario está enderezado a impedir que el empleador invoquen nuevos hechos no impide que aporte en juicio nueva prueba para fundamentar los hechos ya invocados en el sumario.⁽³⁸⁾

(31) Autos “Pascual c/El Progreso Cia. de Seguros”.13/11/72, reseñado por Banchs. I. (ob. Cit.).

(32) Conc. C.N.A.T. Sala IV. 24/12/74 en “Brandwrin c/Lucero y Cia. Seguros”. Jurispr. Arg. Tomo 27, pag. 142.

(33) C.N.A.T. Sala III. 16/4/68. “Priolo c/India Seguros” Reseñado por Banchs. Ob. Cit.

(34) C.N.A.T. Sala IV. 28/3/73. “Lefosse c/La Franco Arg. Cia. Seg.”

(35) Suprema Corte de Justicia. 28/10/76. “Jesús c/Bco. Arg. De Comercio”. Rev de Leg. Laboral N° 291, marzo 77, Pág. 260.

(36) C.N.T. Sala II. 21/9/72, voto del Dr. Justo López.

(37) Conc. Altamira Gigena. (op. Cit. Pag. 1014).

(38) Conc. Lazcano (op. cit. Pág. 193).

Despido sin que medie justa causa. Efectos

“El contrato de trabajo bancario no podrá ser rescindido por la empleadora sin que medie justa causa...”

Si la pretendida justa causa no es acreditada en juicio el acto del despido será tenido por nulo, y declarada la nulidad del despido el empleador deberá abonar las remuneraciones devengadas durante la substanciación del proceso. Solo en esta instancia podrá la empleadora optar por reintegrar al empleado conforme lo manda la sentencia que dice de la nulidad del distracto, o resolver el contrato de trabajo mediante el pago de la indemnización tarifada que ordena el apartado II de la Ley 18.598.

Ello conforme lo establecido por el plenario N° 194 de la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo, en autos “Barclay c/Nvo. Banco italiano”, donde se sostuvo que “... en caso del despido sin justa causa del personal comprendido en la ley 12.637, aunque el empleador se niegue en juicio al reintegro y se allane a abonar la indemnización prevista en el art. 3 ap. II de la misma norma (texto ley 18.598) debe satisfacer la prestación prevista en el ap. I in fine (salarios caídos) hasta que dé cumplimiento a la sentencia definitiva que decrete la nulidad de la cesantía, ya sea reincorporando al trabajador o en su caso pagando el resarcimiento”.

Este criterio concuerda con el expresado por la Suprema Corte de Buenos Aires ⁽³⁹⁾ por la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Córdoba Sala 3ª ⁽⁴⁰⁾ y fue ratificado por la Suprema Corte de Justicia que rechazó la inconstitucionalidad del art. 3 ap. I de la ley 12.637 (texto ley 18.598). ⁽⁴¹⁾

Solución jurisprudencial notablemente mayoritaria, pero no unánime, pues en sendos fallos de ambas salas la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Rosario acordó que “ la reforma introducida por la ley 18.598 importa el cambio de un sistema de estabilidad propia por otro de estabilidad impropia, que se concreta en caso de despido injustificado y mantenido por el empleador por el pago de una indemnización tarifada...” ⁽⁴²⁾, lo que implica que “no tiene sentido ordenar la reincorporación cuando la patronal ha ratificado su voluntad de indemnizar, y que el contrato de trabajo se extingue al momento de consignar el principal la indemnización”.

El quantum indemnizatorio tarifado en el apartado II de la Ley 12.637 (texto Ley 18.598), art. 3 incs. a, b y c), es de “un mes de sueldo por año de servicio o fracción mayor de 3 meses”, cuando la antigüedad en el empleo sea inferior a 5 años. Si la antigüedad es superior a 5 años e inferior a 25 años, la base se eleva a 1 mes y medio de sueldo, mientras que si la antigüedad supera los 25 años debe abonarse dos meses de sueldo por cada año de servicio.

El mes de servicio a tener en cuenta para el cómputo es el que hubiera correspondido percibir al empleado en el mes en el que debió reintegrárselo a sus tareas conforme lo ordena la sentencia que declara la nulidad del despido.

(39) S.C.B.A. 29/2/72 en “Ponti c/Fed. Patronal Soc. Coop. de Seguros”

(40) C. Ap. Tr. Cba. Sala 3 a. 20/11/72 en “Pereyra c/Firts National City Bank”.

(41) S.C.J.N. en “Andio M. S. c/Chaco Argentina “fallo del 13/8/74 y en “Bernuchi c/Bco. del Norte y Delta”, de 13/8/74. Reseñados en “Fallos de la Suprema corte” Tomo 289, Págs. 197 y sgts.

(42) Cam. Apel. Trab. Ros. Sala 2da. “Portillo de Cabrera c/Bco. de Crédito Argentino”. Juris. Tomo 53. J. 33. Cam. Apel. Trab. Ros. Sala 1a. “Vera c/Federación Agraria “ 22/5/73. Citado por I. Banchs. (ob. Cit.).