Ley **N° 10489**

COMERCIO. REGIMEN HORARIO. FIJACION

Documento Actualizado

Promulgación: 06/06/1944

Publicación: 10/06/1944

* Registro Nacional de Leyes y Decretos:
* Tomo: 1
* Semestre: 0
* Año: 1944
* Página: 452

[Referencias a toda la norma](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944?verreferencias=norma)

[Artículo 1](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/1)

(\*)

(\*)**Notas:**

**Derogado/s por:** Decreto Ley Nº 14.320 de 17/12/1974 artículo [12](http://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14320-1974/12).

**TEXTO ORIGINAL:** Ley Nº 10.489 de 06/06/1944 artículo [1](http://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/10489-1944/1).

[Referencias al artículo](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/1?verreferencias=articulo)

[Artículo 2](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/2)

Restablécese el régimen de jornadas de ocho horas de trabajo para los empleados y obreros del comercio.

Los comercios serán habilitados al público desde cinco minutos después de la hora fijada para la apertura hasta diez minutos antes de la hora fijada para el cierre.

[Referencias al artículo](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/2?verreferencias=articulo)

[Artículo 3](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/3)

Mientras no sean determinados por los Consejos de Salarios los sueldos y jornales que percibían los empleados y obreros del comercio comprendidos en esta ley al 1º de Mayo de 1944, serán aumentados con arreglo a la siguiente escala:

Por los primeros cincuenta pesos ($ 50.00) o fracción, 20%.

Por el excedente de cincuenta pesos ($ 50.00) o fracción, hasta setenta pesos ($ 70.00), 10%.

Formas de extinguir el contrato de trabajo. Mutuo acuerdo en contrato de duración indefinida: no habría indemnización por despido, no genera consecuencias más que la liquidación por egreso (salario debido, licencia no gozada, salario vacacional y aguinaldo generados). Contrato duración determinada: si se llega a la fecha o condición pactada finaliza sin derecho a indemnización por despido, si finaliza ante tempus ver resumen el contrato de trabajo.

[Referencias al artículo](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/2?verreferencias=articulo)

[Artículo 4](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/3)

Extinción por causas independientes a la voluntad de las partes. Muerte del trabajador: se extingue el contrato por ser intuitu personae, habrá que pagar los haberes laborales a los herederos. Muerte del empleador: la muerte del empleador que extingue el contrato siempre genera derecho a indemnización por despido porque los riesgos son del empleador, salvo en el caso del contrato de cuidado del adulto mayor. Destrucción de la empresa por caso fortuito, como un incendio o epidemia: debe abonarse la indemnización por despido, porque los riesgos son del empleador, así como el trabajador no participa de las ganancias cuando le va bien a la empresa, tampoco debe ser afectado por los riesgos que toma el empleador. Enfermedades prolongadas o permanentes del trabajador que no puede volver: al no ser esto imputable al empleador no corresponde el pago del despido; esto refiere a enfermedad común porque si es profesional o accidente puede haber sido causado por incumplimientos del empleador siendo ahí si imputable a él. Concurso o quiebra de la empresa: el riesgo corre por cuenta del empleador, este asume el pago del despido.

Transferencia de la empresa: la adquisición de una empresa por otra no extingue el contrato, este puede continuar con otro empleador sin afectar la normalidad del mismo, la nueva empresa absorbe a los trabajadores reconociéndoles la antigüedad y otros derechos.

Trabajador condenado penalmente: procesamiento del trabajador por un delito no cometido contra la empresa, el contrato se suspende, pudiendo luego volver a trabajar.

Los beneficios de este artículo no alcanzan a los obreros y empleados que sean despedidos por notoria mala conducta.

[Referencias al artículo](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/2?verreferencias=articulo)

[Artículo 5](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/3)

Los establecimientos comerciales que violaren las disposiciones de la presente ley, serán sancionados con multas equivalentes al doble de la

fijada por el artículo 6º de la ley número 5.350 de 17 de Noviembre de 1915.

Renuncia, abandono y despido. Renuncia. Puede ser expresa o tácita. Expresa: manifestación unilateral del trabajador, debe ser recepticia (el empleador debe tomar conocimiento de ella), tajante no puede dejar lugar a dudas, libre sin vicios por maniobras o fines antijuridicos ; requisitos de prueba, la jurisprudencia no acepta medios tecnológicos porque no se tiene la certeza de quien emitió el mensaje, lo que acepta es telegrama, carta a mano, o carta impresa pero firmada a mano, el empleador debe siempre tener estas pruebas y no aceptar renuncias verbales; limites a la renuncia, libertad del trabajador a renunciar, esto no puede ser objeto de prohibiciones, no tiene la obligación de avisar con tiempo (preaviso), exceptuándose cuando un trabajador especial recibe una formación paga por la empresa y se va a trabajar con la competencia, corresponden daños y perjuicios pero por la vía civil y no la laboral.

[Referencias al artículo](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/2?verreferencias=articulo)

[Artículo 6](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/6)

Los empleados y obreros del comercio, -aún los no comprendidos en la ley de 13 de Abril de 1934 sobre cierre uniforme- que fueren despedidos,

Abandono, el trabajador deja de asistir al trabajo; el empleador debe asegurarse fehacientemente de que la voluntad del trabajador fue poner fin al contrato, se hace enviando un primer telegrama colacionado con acuso de recibo (para saber cuándo lo recibió y contar el plazo) intimando al trabajador al reintegro en un plazo razonable, 24-48 horas, bajo apercibimiento de tenerlo por abandono de tareas; si se presenta no hay abandono, si no se presenta en plazo el empleador debe mandar un segundo telegrama al trabajador diciendo que se configura el abandono de tareas y cuando lo recibe queda configurado el abandono, eximiendo esto del pago del despido, pero debe pagarse la licencia no gozada, salario vacacional y salario adeudados al igual que en la renuncia.

Hasta que el Consejo de Salarios realice las determinaciones

correspondientes, los sueldos, jornales y demás beneficios estimados en la forma establecida, se regirán por la Presente ley.

(\*)**Notas:**

**Ver:** Ley Nº 10.494 de 16/06/1944 artículo [1](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10494-1944/1).

[Referencias al artículo](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/2?verreferencias=articulo)

[Artículo 7](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/6)

El Instituto Nacional del Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley. Asimismo patrocinará ante quien corresponda a los obreros y empleados del comercio, cuando lo soliciten, en las gestiones respectivas.

Despido. Manifestación de voluntad recepticia, para que tenga efecto el trabajador debe saber que ha sido despedido, puede realizarlo el empleador o sus representantes como el gerente, importante fijar su fecha por temas como la antigüedad.

Despido ad nutum o incausado: rige en nuestro país, pagando la debida indemnización; si bien con la evolución del derecho internacional, bloque de constitucionalidad e ius cogens se discute si se puede despedir libremente sin acreditar justa causa: el convenio int. nº 158 (no ratificado) y la recomendación nº 166 piden esto último para despedir; la jurisprudencia considera estas normas más bien morales, pero no jurídicas.

Sanciones. Poder de dirección del empleador incluye el poder disciplinario que lo faculta a sancionar, recomendable dejar constancia escrita de la sanción firmada o con dos testigos si se niega, importante que tenga la oportunidad de defenderse, jurisprudencia entiende que la suspensión no debe durar más de 15 días ; límites a las sanciones: proporcionalidad (a la falta cometida), inmediatez (sancionar en un plazo razonable), non bis in ídem, plazo determinado (sanciones con duración determinada), gradualidad (empezar por las sanciones más leves a las más graves), razonabilidad, igualdad, no discriminación, notificación por escrito, derecho de defensa.

Despido como sanción: tanto el tarifado como la notoria mala conducta pueden ser formas de sancionar al trabajador. Incumplimientos que no llegan a configurar notoria mala conducta pueden dar lugar al despido indemnizable.

(\*)**Notas:**

**Ver:** Ley Nº 10.494 de 16/06/1944 artículo [1](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10494-1944/1)

[Referencias al artículo](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/2?verreferencias=articulo)

[Artículo 8](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/6)

Los establecimientos comerciales que violaren las disposiciones de la presente ley, serán sancionados con multas equivalentes al doble de la

fijada por el artículo 6º de la ley número 5.350 de 17 de noviembre de 1915.

Despido indirecto, el trabajador se considera despedido por conductas del empleador, este último para sacarse de arriba al trabajador realiza acciones antijurídicas e ilícitas para que el trabajador renuncie y no pagar el despido; la carga de la prueba es del trabajador.

Despido abusivo, creación doctrinaria no regulado en nuestro derecho, limita el derecho a despedir ; se configura cuando el empleador despide al trabajador basándose en motivos ilícitos o extralaborales, y no en el interés objetivo de la empresa, entendiéndose que esto ocasiona un daño moral al trabajador, quien podrá reclamar además de la indemnización por despido común, entre una y tres unidades adicionales de indemnización por despido común, lo cual será fijado por el juez ; la carga de la prueba es del trabajador ; los criterios constitutivos del despido abusivo según la suprema corte de justicia son: causa ilícita o extralaboral, flagrante clara y chocante violación y abuso del derecho a despedir, reservado a situaciones excepcionales ; compatibilidad despido abusivo y despido indirecto: jurisprudencia ha aceptado confluir ambos diciendo que no debería distinguirse entre despido indirecto y despido común ya que se trata de una sola modalidad de despido ; compatibilidad despido abusivo y despidos especiales: si confluyen priman los especiales porque se entiende que la abusividad está incluida en el despido especial, no son acumulables salvó que la ley lo diga expresamente como en el acoso sexual y mujer en estado de gravidez.

Despido ficto, no se reintegra al trabajador luego del seguro de paro artículo 9 ley 15180.

[Referencias al artículo](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/2?verreferencias=articulo)

[Artículo 9](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/6)

El Instituto Nacional del Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley. Asimismo, patrocinará ante quien corresponda a los obreros y

empleados del comercio, cuando lo soliciten, en las gestiones respectivas. Los Fiscales Letrados prestarán en los Departamentos del interior la asistencia a que se refiere este artículo.

Despido por notoria mala conducta, ley 10489 artículo 4 y ley 12597 artículo 10 ; construcción doctrinaria y jurisprudencial ; la más grave sanción es el despido y dentro de él la notoria mala conducta ; concepto, es la conducta del trabajador que pone en crisis la relación de trabajo por su culpa, puede ser una reiteración de varias faltas pequeñas o una sola falta de excepcional gravedad ; consecuencia, empleador eximido de pagar la indemnización por despido ; "notoria" no significa que el hecho sea público, sino su evidencia, que la persona media pueda distinguir que estamos ante un hecho de gravedad tal que amerite la recisión del contrato ; prueba, debe ser clara y tajante, igual de contundente que el hecho que se pretende probar, ante la duda no se configura, puede ser por dolo o puede ser por negligencias, la carga es del empleador ; ejemplos aceptados por la jurisprudencia, hurto apropiación indebida, competencia desleal, agresiones, acoso sexual, dar mal un medicamento al cliente (negligencia), incumplimiento de la obligación de trabajar o hacerlo mal ; ejemplos no aceptados, negativa a hacer horas extra o horarios extraordinarios ; decreto 162/009, el empleador comunica al bps la causal de egreso del trabajador, el trabajador tiene 30 días a partir del fin de la actividad remunerada para presentarse al bps y realizar la reserva del derecho, porque si posteriormente logra acreditar que no hubo notoria mala conducta habrá perdido si derecho por la inacción.

[Referencias al artículo](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/2?verreferencias=articulo)

[Artículo 10](http://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944/8)

Comuníquese, etc.

AMEZAGA - JAVIER MENDIVIL - ADOLFO FOLLE JUANICO