

Legislación Nacional

LEY 11729 ESTATUTOS PROFESIONALES Estatuto de los Empleados de Comercio sanc. 26/9/1933; promul. 21/9/1934; publ. 21/9/1934 ESTATUTO DE LOS EMPLEADOS DE COMERCIO Art. 1.— Modificanse los arts. 154 , 155 , 156 , 157 , 158 , 159 y 160 del Código de Comercio, en la siguiente forma: Art. 154.— Los empleados de comercio —factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros que realizan tareas inherentes al comercio— son responsables ante sus principales de cualquier daño que causen a sus intereses por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones. Art. 155.— Los accidentes y las enfermedades inculpables que interrumpen los servicios del empleado de comercio —factor, dependiente, viajante, encargado u obrero— que trabaja a sueldo, jornal, comisión u otro modo de remuneración, sea en dinero o en especie, alimentos o uso de habitación, no le privarán del derecho a percibir dichas retribuciones hasta tres meses de interrupción si tiene una antigüedad en el servicio que no exceda de diez años, y hasta seis meses si tiene una antigüedad mayor de este último tiempo. La retribución mensual que en estos últimos casos corresponde al empleado, se liquidará de acuerdo con el promedio del último semestre. El empleado conservará su puesto, y si dentro del año transcurrido después de los plazos de tres y seis meses indicados el principal lo declarase cesante, éste le pagará la indemnización de despido del art. 157 . La indemnización por accidente o enfermedad que establece el ap. 1 de este artículo, no regirá para los casos previstos en la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuando por esta última corresponda al empleado una indemnización mayor. El derecho a la retribución en los casos de accidentes o enfermedades inculpables, no excluye el que tiene el empleado a la indemnización por los años o pérdidas que sufra durante el servicio que presta el principal y que estará a cargo de éste. En ningún caso el empleado tendrá derecho a más de una indemnización por su accidente o enfermedad. También conservará el empleado su puesto cuando deba prestar servicio militar por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales, hasta treinta días después de terminado el servicio. Art. 156.— El empleado de comercio —factor dependiente, viajante, encargado u obrero— gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual, conservando la retribución que recibe durante el servicio, liquidada de acuerdo con el artículo anterior, por los siguientes términos: a) Diez días, cuando la antigüedad en el servicio no excede de cinco años; b) Quince días, cuando siendo mayor de cinco años la antigüedad no excede de diez; c) Veinte días, cuando la antigüedad es mayor de diez años y no excede de veinte; d) Treinta días, cuando la antigüedad en el servicio es mayor de veinte años. Queda reservada al principal la elección de la época en que regirá el período de descanso. Art. 157.— 1. El contrato de empleo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o, en su defecto indemnización, además de la que corresponderá al empleado por su antigüedad en el servicio cuando se disuelva por voluntad del principal. Esta regla se aplicará también en los casos de cesación o liquidación del negocio que no sean determinados exclusivamente por fuerza mayor. 2. El preaviso, cuando una convención de partes no lo fija en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: a) De un mes, cuando el empleado —factor, dependiente, viajante, encargado u obrero— tiene en el servicio una antigüedad mayor de cinco años. b) De dos meses, cuando el empleado tiene en el servicio una antigüedad mayor de cinco años. Estos plazos correrán desde el último día del mes en que se comunica la cesantía. La notificación deberá probarse por escrito. Durante el término del preaviso, y sin que se disminuya su sueldo, jornal, comisión u otro modo de remuneración, el empleado gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de su jornada normal de trabajo. En caso de cesantía sin aviso previo en los plazos señalados, el principal pagará al empleado una indemnización equivalente a la retribución que corresponde al período legal de preaviso. 3. También abonará el principal al empleado, en todos los casos de despido, haya o no preaviso, una indemnización no inferior a la mitad de su retribución mensual por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomándose como base de retribución el promedio de los últimos cinco años o de todo el tiempo del servicio cuando es inferior a aquel plazo. Para fijar el promedio se computarán como formando parte de los sueldos y salarios las comisiones u otra remuneración y todo pago hecho en especie, en provisión de alimentos o en uso de habitación. En ningún caso esta indemnización será inferior a un mes de sueldo ni mayor de quinientos pesos por cada año de servicio. La suspensión de tareas por más de tres meses, en el período de un año, ordenada por el principal, se considerará como despido. La rebaja injustificada de los sueldos, salarios, comisiones u otros medios de remuneración, no aceptada por los afectados, colocará a éstos en situación de despidos, y con derecho a percibir la compensación que establece este artículo. 4. Cuando se produzca la cesión o cambio de firma, o cuando la precedente no haya dado el aviso previo en los plazos ya enunciados, y en los casos de suspensión de tareas o rebaja injustificada de las retribuciones, pasarán a la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y los dos anteriores. 5. En caso de falencia del principal, el empleado tiene derecho a la indemnización por despido, según antigüedad en el servicio. 6. Cuando el contrato de empleo se disuelve por voluntad del empleado, éste deberá preavisar al principal en los mismos plazos de este artículo, y en su defecto pagará la indemnización que por falta de preaviso se establece para el empleador. 7. Las indemnizaciones por cesantía y por falta de preaviso que corresponden al empleado no están sujetas a moratoria ni a embargo, y regirá a su respecto lo dispuesto para salarios y sueldos en el art. 4 de la ley 11278. Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el art. 94,

inc. 4) de la Ley de Quiebras.8. En caso de muerte del empleado, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes, en el orden y en la proporción que establece el Código Civil, tendrá derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio, limitándose para los descendientes a los menores de veintidós años y sin término de edad cuando están incapacitados para el trabajo. A falta de esos parientes, serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer el empleado vivían bajo su amparo, y dentro de los límites fijados para los descendientes. Se deducirá del monto de la indemnización lo que los beneficiarios reciban de cajas o sociedades de seguros por actos o contratos de previsión realizados por el principal.**Art. 158.**— Será nula y sin valor, toda convención de partes que reduzca las obligaciones determinadas en los tres artículos anteriores, las que regirán también para los contratos de empleo a plazo fijo, en cuyo caso el preaviso deberá darse uno o dos meses antes de la expiración del término convenido, según la antigüedad en el servicio; considerándose que acepta la reconducción del contrato la parte que omita el preaviso. Cuando vencido el término expresamente estipulado en un contrato, el empleado —factor, dependiente, viajante, encargado u obrero— continúa en el trabajo, por tácita reconducción o por un nuevo contrato, se le computará el tiempo de servicio anterior para determinar los períodos de licencia anual, el plazo de preaviso o la indemnización equivalente y el monto de la indemnización por antigüedad en el trabajo, de cuyo monto se deducirá lo que ya ha recibido por el mismo concepto, a la terminación de los precedentes contratos. A los mismos efectos y en el caso de contratos por tiempo indeterminado, se computará el tiempo anterior cuando el empleado despedido reingrese al servicio del principal, deduciéndose de la última indemnización por antigüedad lo recibido en igual concepto por despidos anteriores. En caso de cesantía o de retiro voluntario del servicio, por cualquier causa, el principal estará obligado a entregar al empleado un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre su naturaleza y antigüedad en el mismo.**Art. 159.**— Se considera arbitraria la inobservancia del contrato entre el principal y su empleado, siempre que no se funde en injuria que haya hecho el uno a la seguridad, al honor o a los intereses del otro o de su familia. Esta calificación se hará prudencialmente por el tribunal o juez competente, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que median entre los superiores e inferiores.**Art. 160.**— A. Son causas especiales para despedir al empleado, y sin obligación para el principal de indemnizar por despido y por falta de preaviso, aunque exista contrato por tiempo determinado: 1. Los hechos previstos en el art. 154 y todo acto de fraude o de abuso de confianza, establecidos por sentencia judicial; 2. Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron, excepto cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio; 3. Negociación por cuenta propia o ajena, sin expreso permiso del principal, cuando afecta los intereses de éste. B. Los principales están obligados, desde la promulgación de esta ley, a llevar un libro especial que tendrá todas sus hojas numeradas y rubricadas por el Departamento Nacional del Trabajo en la Capital Federal y territorios nacionales, y por las oficinas correspondientes en las provincias, en el que conste el nombre de los empleados, factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros; fecha de su ingreso, sueldos, salarios, comisiones, gratificaciones u otras remuneraciones que perciban, así como todo contrato de empleo y demás condiciones y datos a que se refieren los artículos anteriores. C. Los empleadores podrán substituir las obligaciones impuestas en los arts. 155, 156, 157 y 158 por un seguro constituido a favor de los empleados que ocupan, sin afectar las acciones directas de éstos contra sus principales, en compañías o asociaciones mutuas autorizadas por el Poder Ejecutivo nacional para esta clase de operaciones. D. Las acciones derivadas de la aplicación de los arts. 155 a 160 se regirán por el procedimiento establecido para las de indemnización por accidentes del trabajo; excepto en los casos de divergencia causada por rebaja de la remuneración del empleado, que se resolverán por arbitradores designados por las partes. Si los arbitradores disintieran en su fallo, las partes designarán un tercero, y no poniéndose de acuerdo en su nombramiento dictará sentencia en tal carácter el respectivo juez de comercio. En esta clase de juicios los empleados o sus derechohabientes gozarán del beneficio de pobreza.**Art. 2.**— A los efectos de las indemnizaciones establecidas en el art. 157 del Código de Comercio, la antigüedad en el servicio anterior a la sanción de esta ley, sólo se reconocerá hasta un máximo de cinco años.**Art. 3.**— s disposiciones de esta ley se declaran de orden público y se aplicarán a los casos de despido ocurridos desde el 1 de agosto de 1932.**Art. 4.**— Comuníquese, etc.