



# PRESCRIPCIÓN LABORAL

**FACULTAD:** Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad FASTA

**CARRERA:** Abogacía

**ALUMNO:** Pelech Hlaczik Ingrid Elizabeth

**TUTOR:** Dra. María Paula Giaccaglia

**Profesora Tesina de Graduación:** Dra. Andrea Gabriela Marcón.

**AREA TEMATICA:** Derecho Laboral.

**TEMA:** Análisis Prescripción Liberatoria en materia Laboral, regulación de dicho instituto en Código Civil y Comercial. -

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO TEÓRICO .....	3
La prescripción:.....	4
Elementos: .....	6
Caracteres: .....	6
Efectos: .....	8
Momento de oposición:.....	8
Inicio de la prescripción liberatoria: .....	9
Suspensión de la prescripción: .....	10
Interrupción de la prescripción:.....	14
Plazos de la prescripción:.....	16
Prescripción en el Derecho del Trabajo .....	18
Prescripción: .....	18
Inicio del cómputo del plazo:.....	21
Interrupción: .....	21
Suspensión de la prescripción: .....	23
Evolución en los plazos de prescripción laboral: .....	24
Análisis: .....	25
Prescripción de la acción laboral en el Derecho Comparado latinoamericano:.....	27
CONCLUSIÓN.....	34
BIBLIOGRAFIA.....	37

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está basado en el análisis del instituto de la prescripción laboral. Para lograr una mejor comprensión se busca dar inicio al análisis de la prescripción según la regulación definida por el Código Civil y Comercial, sin excluir la evolución y modificación que tuvo dicho instituto desde el antiguo Código Civil. A partir de esto, se podrá especificar su desarrollo en materia laboral, observando su tratamiento en derecho comparado principalmente en países como Brasil, Bolivia, Chile, Uruguay, entre otros.

Como consecuencia de este estudio, se busca identificar la problemática de este instituto en materia laboral basando la justificación desde el punto de vista del trabajador y los principios protectorios que lo amparan, sin omitir que la prescripción tiene su fundamento, en parte, en la seguridad jurídica, se planteara una solución acorde a esto.

Se analizara la prescripción en materia laboral sobre el art. 256 de la Ley de Contrato de Trabajo, a raíz de esto constatar una contradicción con los principios laborales específicamente los plasmados en el art 9 y 12 de la Ley de Contrato de Trabajo, logrando una crítica sobre la situación que realmente debe afrontar un trabajador a la hora de llevar a cabo su reclamo y como en circunstancias se ve condicionado a hacerlo, ya sea por cuestiones de sustento familiar o por un mercado laboral que no lo favorece y limita la posibilidad de acceder a otro trabajo.

Este trabajo busca lograr una reflexión personal, para entender la prescripción y ampliar el razonamiento a la realidad que se refleja en el sistema laboral, ver las posiciones tanto del trabajador y empleador manteniendo una postura apolítica.

A modo introductorio, la prescripción consiste en la formalización de una situación de hecho por el paso del tiempo, lo que produce la adquisición o la extinción de una obligación a causa del no ejercicio de un derecho, y en materia laboral a sabiendas de la irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador, podría realizar una primera reflexión en referencia a como sería viable dicho instituto, o ¿cómo podría plasmarse la seguridad jurídica que no perjudique a ambas partes?

Por otra parte, la legislación de Vélez Sársfield definía a este instituto jurídico de la siguiente manera “Los derechos reales y personales se adquieren y se pierden por la prescripción. La prescripción es un medio de adquirir un derecho, o de libertarse de una obligación por el trascurso del tiempo” (art. 3947 Código Civil). Asimismo, el art. 3949 del Código Civil definía específicamente la prescripción liberatoria como una: “excepción para repeler una acción por el solo hecho de que el que la entabla ha dejado durante un lapso de intentarla, o de ejercer el derecho al cual ella se refiere”.

Específicamente, la Ley de Contrato de Trabajo, en el art 256 de estipula el plazo común “ Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas. ”

Esto manifiesta que el instituto de la prescripción tiene como base el elemento principal del tiempo, como condición para la extinción de derechos en el caso específico de la prescripción liberatoria, sin esto no podríamos ver la seguridad jurídica, pero a costa del sacrificio o imposibilidad de ejercicio de derechos por parte del trabajador.

## MARCO TEÓRICO

## La prescripción:

Con el objeto de entender al instituto de la prescripción, debemos inclinarnos a una de las cuestiones esenciales del sistema normativo reflejada en la seguridad jurídica que le permite a los sujetos y operadores del derecho, prever lo atinente al ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones<sup>1</sup>. Para que exista en parte esta seguridad jurídica se encuentra presente el factor tiempo, concluyente en las relaciones jurídicas, siendo primordial su normativización otorgándole fundamento y cumplimiento formal, esto implica darle una consecuencia jurídica dentro del sistema y en una variedad de situaciones relevantes.

En la prescripción, uno de los factores de mayor importancia es el tiempo y su transcurso como factor preciso de una situación jurídica, implicando que la misma mute o cambie a otra de obligación con acción civil, a una obligación natural<sup>2</sup>.

La prescripción liberatoria, implica la pérdida de la acción por inactividad del titular del derecho durante el plazo fijado por la ley, donde uno de los principales elementos que la constituyen es el transcurso del tiempo.

Un instituto destinado a dotar de seguridad al sistema jurídico e integra los principios generales del derecho, aplicables a cada caso o situación acontecida, cuya aplicación varía según la materia bajo objeto.

Históricamente no podemos dejar de lado la legislación de Vélez Sársfield, que definía a este instituto jurídico en el Código Civil en el artículo 3947 como: “Los derechos reales y personales se adquieren y se pierden por la prescripción. La prescripción es un medio de adquirir un derecho, o de libertarse de una obligación por el transcurso del tiempo”. Específicamente definía en el artículo 3949 a la prescripción liberatoria como: “excepción para repeler una acción por el solo hecho de que el que la entabla ha dejado durante un lapso de intentarla, o de ejercer el derecho al cual ella se refiere”. Analizando

---

<sup>1</sup> Pla Rodríguez, A. (1990). *Los principios del derecho del trabajo*. Ed. Depalma.

<sup>2</sup> Grisolia, J. (2005). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Doctrina, Legislación. Jurisprudencia. Modelos*. Tomo I (Pag. 171/175). Ed. Lexis Nexos Argentina.

esto, se ve en principio la definición de los dos tipos de prescripción, por un lado, la adquisitiva y por el otro la liberatoria.

El Código Civil y Comercial vigente, no define la prescripción, pero si la regula en el título I del libro sexto del mismo aprobado mediante Ley 26.994. Aunque se encuentre legislado de esta forma, el transcurso del tiempo se considera definitivo para crear o extinguir situaciones jurídicas, independientemente de su formalidad normativa. Es así que la prescripción liberatoria produce el efecto de brindarle al deudor incumplidor la defensa de evitar el cobro compulsivo de su deuda por haber dejado el acreedor transcurrir los plazos legales sin haber impulsado previamente dicho cobro compulsivo. Esto permite retomar el concepto o hecho de la seguridad jurídica, desde el punto de inquietud si esta seguridad jurídica es aplicable en cualquier tipo de situación, ¿podemos hablar de seguridad jurídica en materia laboral? ¿Es viable la seguridad jurídica cuando la situación de una persona condicionada por su contexto a aplicar o no sus derechos debiendo tolerar cualquier tipo de abusos a los mismos? Estas preguntas se plantean frecuentemente al analizar el instituto de la prescripción, cuando el contexto no siempre acompaña a la parte perjudicada en pro de una seguridad jurídica o paso del tiempo que condiciona o beneficia más a una parte que a la otra de la relación jurídica. No debe olvidarse que en materia laboral el marco regulatorio busca proteger a la parte más vulnerable, es decir al empleado, por encontrarse en una situación o postura más débil. Y éste generalmente, debe aceptar cualquier situación o acción, simplemente por tener un compromiso de sustento propio o de su familia, y más aún si el sistema de oferta laboral es limitado. En materia laboral mediante la Ley de Contrato de Trabajo n° 20744 vemos reflejada una parte principal de protección en el principio protectorio plasmado en el art. 9<sup>3</sup> y el de irrenunciabilidad de derechos art. 12<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> ARTICULO 9º — En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

<sup>4</sup> ARTICULO 12º — Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

## Elementos:

Principalmente en la prescripción liberatoria encontramos los elementos de la existencia de un derecho susceptible de ser perdido, el trascurso del tiempo que prevé la ley, inacción del titular de dicho derecho, y la posibilidad cierta del titular de haber actuado en salvaguarda del derecho mencionado.

Desde este punto de vista, en materia legal, la cuestión de la acción se manifiesta en la facultad jurídica de reclamar mediante un proceso lo que se considera corresponder a cada uno. Básicamente le otorga, en ciertos casos, a un acreedor medios legales a fin de que el deudor le reconozca aquello a lo que se ha obligado. La acción es lo que se pierde al cumplirse el plazo de la prescripción y siempre que el titular o acreedor hubiera incurrido en la conducta omisiva considerada abandono de la acción por su parte, pudiendo interpretarse como falta de interés. El instituto de la prescripción liberatoria, se funda en la seguridad jurídica y la estabilidad de los negocios jurídicos. Así señaló Borda que "... en interés del orden y de la paz social conviene liquidar el pasado y evitar litigios sobre contratos o hechos cuyos títulos se han perdido y cuyo recuerdo se ha borrado..."<sup>5</sup>.

## Caracteres:

La prescripción liberatoria tiene los siguientes caracteres:

- Tiene origen legal, la ley fija y establece los plazos de prescripción.
- Sus disposiciones son de orden público, no puede pactarse su plazo por las partes ni pueden modificarlo. Ello surge indubitable hoy en día, a *contrario sensu*, de lo expresamente dispuesto por el art. 2535 del Código Civil y Comercial que norma: "La

---

<sup>5</sup> Borda, G. (2008). "Tratado de derecho civil. Obligaciones", Tomo II. Ed. La Ley.

prescripción ya ganada puede ser renunciada por las personas que pueden otorgar actos de disposición”.

-No puede ser abreviada, corolario del carácter mencionado en el punto anterior y de lo reglado en el art. 2533 del Código Civil y Comercial: “Las normas relativas a la prescripción no pueden ser modificadas por convención”.

-No puede ser declarada de oficio, el juez no puede declarar de oficio la prescripción (art. 2552 Código Civil y Comercial), es decir que la prescripción liberatoria opera únicamente a instancia del deudor, quien debe oponerla al contestar la demanda, o en la primera presentación en el juicio que haga quien intente oponerla (conf. Art. 2553 Código Civil y Comercial).

-Es de interpretación restrictiva, es decir que, ante la duda, debe tenerse a la obligación como civilmente subsistente.

-La obligación prescripta subsiste en calidad de obligación natural (art. 2538 Código Civil y Comercial).

El nuevo Código Civil y Comercial despeja en tres artículos bajo el título “disposiciones procesales relativas a la prescripción” algunas cuestiones que provocaron en su oportunidad discusiones en doctrina como lo normado en el art. 2551<sup>6</sup> Código Civil y Comercial que aclara que la prescripción puede articularse o interponerse procesalmente tanto como prescripción como por una acción judicial.

Específicamente, en materia laboral el plazo de prescripción es de 2 años (art. 256 LCT<sup>7</sup>) y de 10 años en materia de seguridad social (art. 16, ley 14236). El plazo del derecho del trabajo es dentro del cual el trabajador tiene la posibilidad de interponer la acción. En esta prescripción se incluyen los derechos nacidos de la ley, convenios colectivos y demás normas reglamentarias.

---

<sup>6</sup> Artículo 2551- La prescripción puede ser articulada por vía de acción o de excepción.  
<sup>7</sup> Art. 256. —Plazo común. Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

### Efectos:

El efecto principal de la prescripción liberatoria es el de extinguir la obligación civil, transformándose en una obligación natural. Esto implica que su cumplimiento pasaría a no ser obligatorio y sería meramente por cuestiones personales, en incidencia de la subsistencia de la obligación natural a cargo del deudor como lo expresa el art. 2538 Código Civil y Comercial<sup>8</sup>.

### Momento de oposición:

El Código Civil y Comercial exige que, quien intente beneficiarse de una prescripción ganada la oponga en su primera presentación en el juicio, presumiéndose de otra manera que renuncia a prevalerse de dicha prescripción de no hacerlo en ese modo: “La prescripción debe oponerse dentro del plazo para contestar la demanda en los procesos de conocimiento, y para oponer excepciones en los procesos de ejecución. Los terceros interesados que comparecen al juicio vencidos los términos aplicables a las partes, deben hacerlo en su primera presentación” (art. 2553 Código Civil y Comercial). Ratificaban la misma disposición del Código de Vélez los artículos 68 y 76 de la L.O. (ley 18.345 de proceso laboral y sus modificatorias). Se prevé la introducción de la defensa de prescripción en los procesos de conocimiento o en los procesos ejecutivos, donde dicha prescripción debe oponerse dentro del plazo para la articulación de defensas frente al planteo inicial, donde en un proceso de conocimiento corresponde al plazo para contestar la demanda y en el caso de ejecutivos, en el establecido para oponer excepciones.

En lo atinente al Derecho del Trabajo, la oportunidad procesal para oponer la excepción de prescripción liberatoria se da al contestar la demanda laboral, se puede solicitar su declaración en base a una excepción de previo y especial pronunciamiento cuando la misma fuera manifiesta y no requiera prueba. En cambio, si fuese necesario

---

<sup>8</sup> El pago espontáneo de una obligación prescrita no es repetible.

producir prueba o la prescripción no fuera manifiesta se podrá interponer la excepción de prescripción mencionada como defensa de fondo, de tal modo que la resolución sobre la misma deberá recaer al dictarse la sentencia definitiva junto con las otras cuestiones de fondo.

#### Inicio de la prescripción liberatoria:

La legislación parte de la base que la prescripción comienza su curso desde que el crédito puede ser exigido, no corre mientras no puede ejercerse la acción correspondiente. El Código Civil y Comercial fija la regla en el art. 2554 que: “El transcurso del plazo de prescripción comienza el día en que la prestación es exigible.”, refiere que en, las obligaciones subordinadas en su cumplimiento a un plazo o condición, la prescripción sólo comenzaría a correr desde que el derecho pudiera ser ejercido, cumplido el plazo o la condición, regla general en materia de cómputo del plazo de prescripción, debiendo calcularse desde que la prestación es exigible.

En materia laboral, se establece que el plazo de prescripción para los créditos laborales opera desde que cada suma es debida o desde la fecha en la que se generó el derecho a cobrar una indemnización, en función de los plazos o términos establecidos por la ley. De este modo, si un trabajador es despedido sin causa (art. 245 LCT<sup>9</sup>), se torna

---

<sup>9</sup> Artículo 245. — En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de esta indemnización en ningún caso

exigible su derecho de cobro de las indemnizaciones de ley al cuarto día hábil contado desde el día siguiente a aquel en el que le fuera notificado dicho despido sin causa (arts. 128<sup>10</sup>, 149<sup>11</sup> y 255 bis<sup>12</sup> LCT). A partir de ese día, y si no le fueran abonadas las indemnizaciones, comenzará a correr el plazo de 2 años de prescripción (art. 256 LCT<sup>13</sup>). En referencia al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales (art. 12 LCT), el art. 260<sup>14</sup> de la LCT que dispone que el pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales, efectuado por un empleador, debe ser considerado como la entrega de un pago a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, quedando expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

### Suspensión de la prescripción:

La suspensión de la prescripción es la paralización o detención de su curso por causas que pueden ser contemporáneas o sobrevinientes a su comienzo, pero deben ser establecidas por la ley. En el Código de Vélez: “El efecto de la suspensión es inutilizar

---

podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

<sup>10</sup> Art. 128. —Plazo. El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

<sup>11</sup> Art. 149. —Aplicación al pago de indemnizaciones u otros beneficios. Lo dispuesto en el presente capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derecho-habientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinción.

<sup>12</sup> Artículo 255 bis: Plazo de Pago. El pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el artículo 128 computados desde la fecha de extinción de la relación laboral.

<sup>13</sup> Art. 256. —Plazo común. Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

<sup>14</sup> Art. 260. —Pago insuficiente. El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

para la prescripción, el tiempo por el cual ella ha durado; pero aprovecha para la prescripción no sólo el tiempo posterior a la cesación de la suspensión, sino también el tiempo anterior en que ella se produjo” (art. 3983 C. C.). Es decir, que se contabilizaba el tiempo anterior a la suspensión sumado al posterior a ella. Preveía causales de suspensión de la prescripción liberatoria como el art. 3980 del Código de Vélez que: “Cuando por razón de dificultades o imposibilidad de hecho, se hubiere impedido temporalmente el ejercicio de una acción, los jueces están autorizados a liberar al acreedor, o al propietario, de las consecuencias de la prescripción cumplida durante el impedimento, si después de su cesación el acreedor o propietario hubiese hecho valer sus derechos en el término de tres meses. Si el acreedor no hubiere deducido la demanda interruptiva de la prescripción por maniobras dolosas del deudor, tendientes a postergar aquélla, los jueces podrán aplicar lo dispuesto en este artículo”. Aplicable específicamente en el Derecho Laboral el art. 3986: “La prescripción se interrumpe por demanda contra el poseedor o deudor, aunque sea interpuesta ante juez incompetente o fuere defectuosa y aunque el demandante no haya tenido capacidad legal para presentarse en juicio. La prescripción liberatoria se suspende, por una sola vez, por la constitución en mora del deudor, efectuada en forma auténtica. Esta suspensión sólo tendrá efecto durante un año o el menor término que pudiere corresponder a la prescripción de la acción”.

La suspensión de la prescripción según el Código Civil y Comercial vigente, se encuentra prevista en el art. 2539: “la suspensión de la prescripción detiene el cómputo del tiempo por el lapso que dura, pero aprovecha el período transcurrido hasta que ella comenzó”. Es simple notar que, más allá de alguna actualización o clarificación terminológica, se reitera lo que ya disponía el art. 3983 del Código de Vélez que anteriormente fue transcrito.

Habiendo iniciado la causa de la suspensión, el lapso que transcurre es inservible para prescribir, pero el cómputo del plazo se reanuda cuando la causa lógicamente cesa, sumándose el lapso restante al transcurrido con anterioridad. La justificación se da por la inactividad por parte del acreedor, que aplicado el instituto de la prescripción implicaría la extinción de la obligación, cuya inactividad podría darse como consecuencia de una imposibilidad material o jurídica de obrar, donde en primera instancia, sería

injusto castigar su pasividad con la pérdida del derecho a reclamar. En este caso, el Código Civil Y Comercial conserva la mayoría de las causales de suspensión del Código de Vélez, eliminando la suspensión de las acciones contra un tercero que pudieran afectar a uno de los cónyuges, la suspensión del término de la prescripción de la acción civil si se hubiera deducido querrela criminal contra los responsables del hecho, incorporando otras, como la suspensión entre los incapaces y con capacidad restringida y sus padres, y la suspensión de la acción de la persona jurídica con sus administradores o integrantes de sus órganos de fiscalización mientras duran en su cargo.

Refiere el art. 2540 al alcance subjetivo que tienen los efectos de esta suspensión de la prescripción: “La suspensión de la prescripción no se extiende a favor ni en contra de los interesados, excepto que se trate de obligaciones solidarias o indivisibles”. Hace referencia a personas o sujetos de la relación jurídica afectados o beneficiados por la suspensión de la prescripción, cabe destacar que esta normativa tiene plena aplicación en la materia laboral, en lo relativo a la suspensión de la prescripción, ya que menciona que dichos efectos no se extienden a favor ni en contra de los interesados, con la excepción de obligaciones solidarias y el de las indivisibles. En dichos casos, la suspensión de la prescripción por obra de unos de los acreedores los beneficia a todos ellos y perjudica a todos los deudores. Según lo establecido en este artículo, en el caso de las obligaciones simplemente mancomunadas (arts. 825<sup>15</sup> y 826<sup>16</sup> Código Civil y Comercial), la prescripción no propagará efectos ni a favor ni en contra de los interesados.

El artículo 2541 expresa: “El curso de la prescripción se suspende, por una sola vez, por la interpelación fehaciente hecha por el titular del derecho contra el deudor o el poseedor. Esta suspensión sólo tiene efecto durante seis meses o el plazo menor que corresponda a la prescripción de la acción”. El efecto suspensivo es independiente de la

---

<sup>15</sup> Artículo 825- La obligación simplemente mancomunada es aquella en la que el crédito o la deuda se fracciona en tantas relaciones particulares independientes entre sí como acreedores o deudores haya. Las cuotas respectivas se consideran deudas o créditos distintos los unos de los otros.

<sup>16</sup> Artículo 826- Los efectos de la obligación simplemente mancomunada se rigen por lo dispuesto en la Sección 6a de este Capítulo, según que su objeto sea divisible o indivisible.

constitución o no en mora del deudor, por ese motivo la interpelación debe ser circunstanciada, debiendo ser realizada por medio fehaciente que permita su verificación posterior, como ocurre con el caso de las cartas documento. Esto implica, para que tenga el efecto de suspender el curso de la prescripción liberatoria, debe existir un acreedor o titular de un derecho, por consiguiente, la existencia del correspondiente deudor, incluye la interpelación realizada por el titular del derecho por medio fehaciente al deudor referido para que dé cumplimiento efectivamente con su obligación.

El art. 2542 se refiere a la suspensión por pedido de mediación: “el curso de la prescripción se suspende desde la expedición por medio fehaciente de la comunicación de la fecha de la audiencia de mediación o desde su celebración, lo que ocurra primero. El plazo de prescripción se reanuda a partir de los veinte días contados desde el momento en que el acta de cierre del procedimiento de mediación se encuentre a disposición de las partes”. Este incorpora la causal de suspensión del plazo de prescripción por existencia de un proceso de mediación, y dispone que ella opera desde la expedición por medio fehaciente de la comunicación de la fecha de la audiencia de mediación o desde su celebración, lo que ocurra en primer término, dicha suspensión durará todo el tiempo que requiera el desarrollo del procedimiento, ya que puede darse que las partes celebren varias audiencias. Este artículo no resulta directamente aplicable a la materia laboral por existir una regulación específica a través de la Ley 24.635 de conciliación laboral obligatoria.

El art. 2543 menciona: “El curso de la prescripción se suspende: a. entre cónyuges, durante el matrimonio; b. entre convivientes, durante la unión convivencial; c. entre las personas incapaces y con capacidad restringida y sus padres, tutores, curadores o apoyos, durante la responsabilidad parental, la tutela, la curatela o la medida de apoyo; d. entre las personas jurídicas y sus administradores o integrantes de sus órganos de fiscalización, mientras continúan en el ejercicio del cargo; e. a favor y en contra del heredero con responsabilidad limitada, respecto de los reclamos que tienen por causa la defensa de derechos sobre bienes del acervo hereditario”. Eliminando la suspensión de la prescripción derivada de la constitución como querellante en el proceso penal de la víctima del delito por el que se acciona, prevista en el art. 3982 bis Código Civil, esto fue así debido a la independencia de la persecución punitiva estatal de

la pretensión privada indemnizatoria, de igual forma es posible interponer la pretensión resarcitoria en sede penal o hacerlo en sede civil.

En referencia a la liberación de la prescripción o dispensa de la prescripción, el nuevo artículo 2550 del Código Civil y Comercial la regula del siguiente modo: “El juez puede dispensar de la prescripción ya cumplida al titular de la acción, si dificultades de hecho o maniobras dolosas le obstaculizan temporalmente el ejercicio de la acción, y el titular hace valer sus derechos dentro de los seis meses siguientes a la cesación de los obstáculos. En el caso de personas incapaces sin representantes el plazo de seis meses se computa desde la cesación de la incapacidad o la aceptación del cargo por el representante. Esta disposición es aplicable a las sucesiones que permanecen vacantes sin curador, si el que es designado hace valer los derechos dentro de los seis meses de haber aceptado el cargo”.

#### Interrupción de la prescripción:

Se produce cuando se extingue su curso antes de llegar a su término, por efecto de las causales previstas por la ley.

Interrupción de la prescripción según normaba el Código de Vélez, producida una de las causales previstas en dicho Código o en la ley, se comenzaba a computar un nuevo plazo de prescripción (conforme art. 3998 Código Civil), sin tener en consideración el tiempo que hubiera transcurrido antes de la producción de dicha causal. Consiguientemente los efectos de la interrupción de la prescripción sólo se producían con referencia a las personas vinculadas directamente a la causa de interrupción. Otra excepción a la interrupción de la prescripción se encontraba en el art. 3997 del Código Civil: “La demanda interpuesta contra el deudor principal, o el reconocimiento de la obligación, interrumpe la prescripción contra el fiador; pero la demanda interpuesta contra el fiador, o su reconocimiento de la deuda, no interrumpe la prescripción de la obligación principal”.

El art. 3989 estipulaba el reconocimiento: “la prescripción es interrumpida por el reconocimiento expreso o tácito, que el deudor o poseedor hace del derecho de aquel contra quien prescribía”.

El art. 3988 sobre el compromiso arbitral, el cual fija el compromiso arbitral a una sujeción a la decisión de un árbitro y era, por ende, un reconocimiento por anticipado del derecho que se pronuncie en el laudo respectivo.

Interrupción de la prescripción en el Código Civil y Comercial, la nueva normativa comienza, regulando en el art. 2544 Código Civil y Comercial los efectos de la interrupción: “el efecto de la interrupción de la prescripción es tener por no sucedido el lapso que la precede e iniciar un nuevo plazo”. Luego, los artículos 2545, 2546, 2547 y 2548 se refieren a las tres causales de interrupción de la prescripción previstas en el nuevo Código Civil y Comercial. La interrupción por reconocimiento está prevista por el art. 2545 Código Civil y Comercial y es plenamente aplicable al caso de las acciones provenientes de las relaciones de trabajo. Se refiere el artículo, al igual que el antiguo artículo 3989 del Código Civil, al reconocimiento: “... que el deudor efectúa del derecho de aquel contra quien prescribe”. Esta causal interruptiva es corolario del principio general del derecho de buena fe y de la teoría de los actos propios. Los artículos 2546 y 2547 se ocupan de la causal interruptiva de la prescripción por antonomasia, ya que se trata de aquella en la cual el acreedor o titular del derecho en cuestión ejerce efectivamente la acción de reclamo correspondiente, más allá de que la misma pueda tener algunos defectos u omisiones.

Específicamente, el artículo 2546 define: “El curso de la prescripción se interrumpe por toda petición del titular del derecho ante autoridad judicial que traduce la intención de no abandonarlo, contra el poseedor, su representante en la posesión, o el deudor, aunque sea defectuosa, realizada por persona incapaz, ante tribunal incompetente, o en el plazo de gracia previsto en el ordenamiento procesal aplicable.”. El artículo 2547 determina: “Duración de los efectos. Los efectos interruptivos del curso de la prescripción permanecen hasta que deviene firme la resolución que pone fin a la cuestión, con autoridad de cosa juzgada formal. La interrupción del curso de la prescripción se tiene por no sucedida si se desiste del proceso o caduca la instancia”. Vemos entonces en el presente artículo que, recaída resolución o sentencia firme en la

acción ejercida, comenzará entonces el curso de la prescripción, pero, en este caso, nos encontraremos con una prescripción distinta, ya que se tratará de la de la acción para ejecutar dicha resolución judicial.

Se incluye una definición de prescripción con la previsión del art. 2548<sup>17</sup> que refiere a la interrupción del curso de la prescripción por la solicitud de arbitraje. En el ámbito de las relaciones de trabajo puede darse el caso de un contrato de trabajo o de un convenio colectivo de trabajo que prevean, expresamente al arbitraje como instancia para resolver un diferendo o controversia entre la parte trabajadora y la parte empleadora. En ese caso, entonces, y de estar ello así previsto, el pedido o solicitud de arbitraje formulado tendrá el mismo efecto que la interposición de una demanda judicial según se ha mencionado. En el art. 28 de la Ley 24.635 de conciliación laboral obligatoria que hace mención y norma la forma de aplicar el arbitraje voluntario por el cual el conciliador interviniente puede proponer a las partes, si no hubo acuerdo en el marco de la referida conciliación, que se sometan a un arbitraje para resolver su conflicto o diferendo.

El artículo 2549 refiere al alcance subjetivo que tendrá dicha interrupción fijando el mismo principio relativo: “ La interrupción de la prescripción no se extiende a favor ni en contra de los interesados, excepto que se trate de obligaciones solidarias o indivisibles. ”, por los mismos motivos y con las mismas excepciones que el artículo 2540 que se refería al alcance subjetivo de la suspensión del curso de la prescripción.

#### Plazos de la prescripción:

Ante la sanción del Código Civil y Comercial, introduce una modificación en la materia de la prescripción en la reducción del plazo genérico de la misma que de un plazo de 10 años ha sido reducido a 5 años como principio, definido en el art 2560: “ El

---

<sup>17</sup> Artículo 2548- El curso de la prescripción se interrumpe por la solicitud de arbitraje. Los efectos de esta causal se rigen por lo dispuesto para la interrupción de la prescripción por petición judicial, en cuanto sea aplicable.

plazo de la prescripción es de cinco años, excepto que esté previsto uno diferente en la legislación local.” Por lo tanto, lo que aquí se establece es un plazo genérico de prescripción de cinco años, en tanto no se haya preceptuado un término diferente en la legislación local.

Como puntos relevantes a lo que hace a la materia laboral, es posible resaltar el artículo 2561 que fija los plazos especiales: “ El reclamo de la indemnización de daños derivados de la responsabilidad civil prescribe a los tres años. ” la norma específicamente no indica desde cuándo se computa el plazo, quedando librada a la interpretación que se realice en cada caso concreto. Lo que sería aplicable en materia laboral el plazo bianual de prescripción fijado en el artículo 2562 Código Civil y Comercial para: a. el pedido de declaración de nulidad relativa y de revisión de actos jurídicos; b. el reclamo de derecho común de daños derivados de accidentes y enfermedades del trabajo; c. el reclamo de todo lo que se devenga por años o plazos periódicos más cortos, excepto que se trate del reintegro de un capital en cuotas; d. el reclamo de los daños derivados del contrato de transporte de personas o cosas; e. el pedido de revocación de la donación por ingratitud o del legado por indignidad; f. el pedido de declaración de inoponibilidad nacido del fraude.

El plazo de prescripción para pedidos de nulidad relativa, aplicable en las relaciones de trabajo, no presenta dificultad por coincidir con el plazo genérico de la materia laboral normado en el art. 256 LCT. Lo mismo les cabe a los casos de lo devengado periódicamente y a la declaración de inoponibilidad por fraude (que, anteriormente, tenía un plazo prescriptivo de un año, siendo el actual mejor y acorde al plazo laboral).

# Prescripción en el Derecho del Trabajo

## Prescripción:

En materia laboral la prescripción liberatoria tiene punto de relación con los principios esenciales del Derecho del Trabajo, específicamente el principio protectorio y el principio de irrenunciabilidad de derechos arts. 9 y 12 LCT. El principio protectorio tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, ya que en la relación laboral el trabajador y el empleador, no se encuentran en un mismo nivel, en un pie de igualdad. Se considera que el empleador es la parte fuerte en esta relación que se desarrolla, ya que posee los recursos económicos, cuenta con recursos humanos que lo asisten en la materia. En cuanto al trabajador, siendo la parte débil, quien necesita el trabajo y necesita los recursos económicos para mantenerse a sí mismo y a su familia, si no trabaja, no puede vivir, por consiguiente, no podrá desarrollarse en una vida digna. Específicamente el Art 9° de la Ley de Contrato de Trabajo determina: “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo”. En lo atinente a este principio justamente consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar esas diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del ya mencionado poder diferente de negociación, pues las finalidades que tiene es por un lado la de orientar al legislador para que adopte las técnicas necesarias para cumplir con el Art 14 bis de nuestra Constitución Nacional en cuanto consagra: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador...”.

Por otra parte, el principio de irrenunciabilidad donde la ley impuso normas que impiden incluso al trabajador, renunciar a ciertos derechos mínimos e inderogables, atento debe presumir que dicha renuncia, aunque aparentemente consentida y formalmente correcta, podría ser el producto de un acto de coacción por parte del empleador, el Art 12° de la LCT estipula: “Será nula y sin valor toda convención de partes

que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”. La solución impuesta por el legislador a todo acto de renuncia realizado por el trabajador respecto a un derecho laboral que le es propio, es la nulidad de dicha renuncia. Es decir, que la situación volvería, tras la nulidad, a ser igual a la anterior a la renuncia, o el derecho volvería a establecerse dentro de los mínimos legales.

La prescripción liberatoria como forma de extinción de la acción por el transcurso del tiempo, es una especie de sanción al trabajador, por su desinterés en el ejercicio de un derecho que le es propio, a lo largo de un periodo de tiempo impuesto por la ley. Debemos remarcar el art 256 de la LCT: “Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas”. La prescripción no aniquila el crédito frente al empleador, sino que le quita la posibilidad al trabajador, de reclamarlo judicialmente. Es decir, transcurridos los 2 años, el derecho subsiste (como natural), mas no así la posibilidad de recurrir a la justicia para hacerlo valer. Si el empleador paga pasado el tiempo de prescripción, dicho pago resulta válido, por ende, no reclamable.

Entonces, la prescripción en el Derecho del Trabajo del art. 256 LCT reposa en principios de orden público. El instituto de la prescripción, no afecta la intangibilidad de los derechos, sino que, se priva de reclamarlos a quien no los ejercita en el término prefijado. Si basamos el análisis desde esa perspectiva, correspondería desestimar los agravios relativos a la prescripción del aludido art. 256 LCT y no sería objeto de reclamo de inconstitucionalidad u opinión contraria a la norma, lo cual se podría plantear una primera objeción ya que el análisis normativo no solo debe limitarse a una aplicación literal sino que en materia laboral es inviable dejar de lado el contexto que rodea a una relación laboral y específicamente la realidad que debe soportar u afrontar el trabajador.

También la Sala X de la Excma. CNAT se ha expedido al respecto de la constitucionalidad y validez del instituto de la prescripción de las acciones en el Derecho del Trabajo con gran claridad y en este sentido: “El pedido de inconstitucionalidad del art. 256 LCT resulta improcedente toda vez que la norma aludida reposa en principios de orden público y a través del instituto de la prescripción no se afecta la intangibilidad de los derechos sino que, en aras de un interés superior colectivo, se priva de reclamarlos a quien no los ejercita. Ello por cuanto la selección del plazo para la prescripción de demandas laborales constituye el ejercicio de un criterio de oportunidad que no debe, en principio, ser objeto de control por parte de los jueces, mientras no pueda ser tildado de irrazonable”<sup>18</sup>.

En referencia al plazo de la prescripción, jurisprudencialmente se encuentra el fallo referido a una situación de reconocimiento al deudor de un plazo superior al legal. Así ha dicho la Sala VIII de la CNAT que: “El instituto de la prescripción tiene su fundamento en valores superiores a las meras expectativas patrimoniales de los acreedores, como lo es la seguridad jurídica, sin cuya vigencia no puede existir la paz social, presupuesto de justicia, cualquiera sea el alcance que se otorgue al contenido de esta aspiración colectiva. Ahora bien, siendo la excepción de prescripción un instituto cuya aplicación depende exclusivamente de la advertencia que efectúe el demandado, ante el reconocimiento por parte de éste, de un lapso mayor a los dos años, no hay motivo o impedimento legal que obligue a reducir el plazo de acuerdo a la normativa prevista por el art. 256 LCT”<sup>19</sup>.

Tratando puntualmente la cuestión de los plazos aplicables en Derecho del Trabajo, podemos resumir todas las situaciones, por un lado, el plazo bianual, el cual corresponde al plazo o régimen general normado en el art. 256 de la Ley de Contrato de Trabajo que expresa: “prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos...”. Como se analizó anteriormente este plazo coincide hoy con los

---

<sup>18</sup> CNAT Sala X Expte N° 170/07 Sent. Int. N° 14.800 del 5/10/2007 “Jiménez, Miguel Ángel c/Previsol AFJP SA s/despido”.

<sup>19</sup> CNAT Sala VIII Expte N°10.358/00 Sent. Def. N° 30.733 del 30/8/200 2 “Perdigón, Juan c/Telefónica de Argentina SA s/ cobro de salarios” (Morando – Billoch).

previstos en el art. 2562 Código Civil Y Comercial para diversos casos de aplicación también en lo laboral. No podemos pasar por alto el plazo decenal, plazo general prescriptivo fijado por el art. 4023 del Código Civil derogado para toda acción personal por deuda exigible que no tuviera previsto un plazo de prescripción distinto por la normativa especial, siendo reemplazado por el plazo quinquenal.

#### Inicio del cómputo del plazo:

Normativamente el Código Civil derogado como el actual Código Civil y Comercial indican que el curso de la prescripción se inicia desde que el crédito es exigible y no antes.

Claramente en el caso de una obligación de tracto sucesivo no puede valorarse en ocasiones el momento a partir del cual se produce la exigibilidad de la prestación correspondiente a cada período mensual, específicamente en el caso de la prescripción referida a las diferencias salariales devengadas en distintos periodos, resulta exigible el crédito reclamado a partir del quinto día de su vencimiento, como plazo que cuenta el empleador para pagarlos de acuerdo con el art. 128 LCT, que es aquel en el cual el derecho respectivo puede hacerse valer, reforzado con el artículo 2562, inciso c) del Código Civil y Comercial.

#### Interrupción:

El fundamento como punto de partida es posible analizarlo en el anterior Código Civil donde el Máximo Tribunal de la Nación determino que: “El reconocimiento tácito interruptivo de la prescripción resulta de todo hecho o acto que impone la admisión de la existencia del derecho invocado y se manifieste con la certidumbre exigida por el art. 917 CC, y ante la duda debe estarse por la existencia de la interrupción, así como por demanda (art. 3986 CC) debe entenderse toda presentación judicial que traduzca la intención de mantener vivo el derecho de que se trate (del dictamen de la Procuración

General, al que remitió la CSJN)”. Es necesario realizar la diferenciación entre la interrupción y la suspensión, mientras esta mantiene la eficacia de la prescripción pendiente, la cual se encontraría detenida en su curso, la interrupción produce un efecto más drásticos, borrando por completo el tiempo transcurrido, actualmente se encuentra regulado en el art. 2544 Código Civil y Comercial, esto implica que la interrupción termina con la prescripción en curso, anulando y dando por no sucedido todo el tiempo ya corrido, no la excluye de que posteriormente pueda comenzarse una nueva prescripción. Si la interrupción ha sido causada por demanda, comenzará a correr cuando la instancia haya quedado totalmente terminada. Es decir, el efecto interruptivo dura tanto tiempo como la instancia misma.

Una vez llevada a cabo la interrupción por petición judicial, sus efectos subsisten mientras no se produzca ninguno de los tres hechos que indicaba el artículo 3987 Código Civil (absolución, caducidad de instancia o desistimiento de la acción), o precisamente los que actualmente estipula el artículo 2547 Código Civil y Comercial (desistimiento de la acción o caducidad de instancia), el efecto interruptivo perdura mientras el pleito esté vigente.

También resulta destacable que diversos fallos de la CNAT han reconocido reiteradamente que en materia laboral más incluso que en el derecho común los actos interruptivos o suspensivos de la prescripción deben ser interpretados con criterio amplio, y debiendo decidirse que en caso de duda se debe inclinar por la solución más favorable a la subsistencia del derecho del trabajador<sup>20</sup>.

Es así que existen en este tema varias opiniones, como la del Dr. Sudera en referencia al art 257 donde dicha norma atribuye al reclamo administrativo virtualidad interruptiva: “durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses. Resulta insoslayable que el efecto interruptivo opera en un instante, en un punto temporal concreto y específico, y que no se prolonga en el tiempo. Producido el acto interruptivo, se borra el plazo ya corrido de la prescripción, de modo tal que no hay efecto continuado alguno. La fijación de un período durante el cual el efecto del acto está destinado a perdurar durante el trámite y por no más de seis meses, consecuencia

---

20 "Sallent, Adrián c/ Banco Itaú Buen Ayre S.A. s/ despido", S.D. Nº 61516 del Registro de esta Sala del 26/08/2009.

natural de los actos suspensivos, da cuenta clara de que el legislador equivocó el vocablo con el cual pretendió expresar el concepto”<sup>21</sup>.

Retomando el art. 257 LCT: “...la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis meses”, esto implica que si bien la reclamación a que alude se refiere a trámites realizados en forma voluntaria.

### Suspensión de la prescripción:

En referencia al Código Civil y Comercial, específicamente el artículo 2541 del Código Civil y Comercial (anteriormente el art. 3986, segundo párrafo, del Código Civil), es plenamente aplicable en materia de Derecho del Trabajo. Ante esto, jurisprudencialmente se ha entendido que la intimación mediante telegrama que cursa un trabajador a su empleador para que le abone indemnizaciones o diferencias salariales que la ley determina, provoca por ende la suspensión de la prescripción, cabe destacar que dicha intimación manifiesta de forma inequívoca su voluntad de mantener vivo su derecho a la percepción de su crédito contra el empleador. Se manifiesta que “El telegrama en que el actor se consideró despedido e intimó a la demandada a que le abone las indemnizaciones correspondientes operó el efecto suspensivo de la prescripción, conforme lo dispone el art. 3986 del CC por un año. Esto no implica admitir una extensión del plazo prescriptivo al que se refiere el art. 256 LCT, puesto que el plazo de la prescripción de los rubros indemnizatorios objeto de reclamo en esta litis, comenzó a computarse luego del término de un año a partir de la intimación cursada por el trabajador a su empleador y no a partir de la intimación misma” (CNAT Sala X Expte N° 5166/03 Sent. Def. N° 13132 del 28/10/2004 “cristiano, Francisco c/ Empresa General Tomás Guido SA s/ despido” (Simón – Corach).

“La intimación cursada extrajudicialmente por la actora ha producido el efecto previsto en el art. 3986 del C. Civil, suspendiendo el plazo prescriptivo por el término de

---

<sup>21</sup> Sudera, A. (2009) *“La redacción equívoca del art. 257 de la L.C.T.”*.

un año” (CNAT Sala VI Expte N° 8002/04 Sent.Def. N° 58.155 del 27/7/2005 “Sapei, Gustavo y otro c/ Punilla Training SRL y otros s/ despido”).)

### Evolución en los plazos de prescripción laboral:

La duración de los plazos de la prescripción laboral posee modificaciones en la evolución normativa. En primera instancia fue fijado primero en quince años por la Constitución de 1979 (artículo 49), vigente desde el 28 de julio de 1980 la cual estipulaba: “El pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es en todo caso preferente a cualquier otra obligación del empleador. La acción de cobro prescribe a los quince años”. Lugo en la reforma del año 1993, la cual no se ocupaba de la cuestión, inevitablemente se debía aplicar de forma supletoria, al Código Civil de 1984. Como este disponía de dos plazos que podían ser utilizados, que eran el de prescripción de la acción personal, de diez años y el de prescripción de la acción para el pago de retribuciones por servicios prestados como consecuencia de vínculo no laboral, de tres años (artículo 2001, numerales 1 y 3, respectivamente). Es evidente que se generaba una inquietud de cual plazo debía aplicarse, donde la jurisprudencia resolvió la controversia fijando el plazo de diez años, el cual era más favorable al trabajador y por ende más lógico, ya que el otro estaba previsto para contratos de prestaciones de servicios en régimen de autonomía, situación contraria a la regulada por el ordenamiento laboral, en la que los servicios se prestan en régimen de dependencia directa entre empleador y trabajador.

Luego se generó la regulación de los plazos de prescripción de modo específico por el ordenamiento laboral. Primero, fue fijado en tres años por la Ley 26513 (de 27 de julio de 1995), luego en dos años (Ley 27022 de 24 de diciembre de 1998), y por último en cuatro años (Ley 27321 de 23 de julio de 2000), todas ellas modificatorias del Decreto Legislativo 728. Sobre esto el computo del plazo de prescripción jurisprudencialmente se interpretó el criterio normado por el artículo 1993 del Código Civil donde la prescripción comienza a correr desde el día en que puede ejercitarse la acción, como una referencia a la fecha de la extinción del vínculo laboral, porque no podía exigirse al

trabajador que interpusiera su acción cuando la relación estaba vigente. Con referencia al vencimiento del plazo, sí es claro que conforme a la regla establecida por el artículo 183 del Código Civil, el plazo se cumpliría en el año de vencimiento, en el mes y día de este correspondiente a la fecha del año inicial. Actualmente el Código Civil y Comercial hace referencia como se mencionó anteriormente la regulación en materia de prescripción la aplicación de los plazos según la norma especial, debiendo en este caso aplicar la LCT específicamente el art 256: "Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo."

#### Análisis:

A raíz de lo planteado es necesario realizar un análisis adicional a fin de lograr una conclusión que refleje el fondo de este trabajo.

En este sentido, partimos de la base que el legislador implementó un plazo especial de prescripción por el art. 256 de la L.C.T el cual determina: "...prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.".- Luego el art. 257 agrega: "Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses", por último el art. 258 dispone: "Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad, o el fallecimiento de la víctima." Retomando el análisis, en estos casos el cómputo del plazo comenzará a correr desde que el crédito laboral se encuentre en condiciones de ser exigido, siempre que la inacción sea voluntaria, no siendo en principio, óbice para ello la situación de

subordinación o dependencia en que se encuentra el acreedor respecto del obligado. A raíz de esto, si el titular del derecho incurre en la conducta omisiva al no ejercer su derecho, por encontrarse afectado su proceso por uno de los vicios de la voluntad como ignorancia, error, dolo o violencia, dicho acto será involuntario y por lo tanto no producirá los efectos jurídicos propios prevista por la ley en la pérdida de la acción.

Sin duda, como fue planteado en un comienzo de este trabajo nos remitimos a los principios laborales como la irrenunciabilidad del derecho laboral y la prescripción de la acción dentro de los principios reconocidos por el legislador en el derecho laboral, donde la irrenunciabilidad presente en el artículo 58 de la LCT: "No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido" En igual sentido el recientemente reformado artículo 12 de la LCT prevé: "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción."

Claramente la normativa laboral impide la renuncia voluntaria de los derechos consagrados por la propia Ley de Contrato de Trabajo, Convenios Colectivos y convenciones individuales, indudablemente remite al principio protectorio que busca resguardar al trabajador de la inferior condición en que se encuentra respecto a su empleador. Sobre esto no sería posible justificar que el trabajador preste conformidad en alteraciones contractuales que a futuro lo perjudiquen, a causa de renunciar voluntariamente a sus derechos adquiridos o con posibilidad de hacerlo a futuro a causa del avance de la relación laboral y su perfeccionamiento o capacitación. Por lo que, el hecho de que un trabajador acepte un cambio que lo perjudique en sus derechos fuera a causa de su necesidad, optando por causas económicas y por encontrarse en una inferioridad jurídica, resignando sus derechos, ya que de caso contrario se vería afectado por represalias, las cuales podrían verse en un despido o abandonar su trabajo, este planteo lógicamente puede reflejar opiniones variadas, pero que en ciertas

ocasiones la situación de oferta laboral es limitada y no todas las personas pueden acceder a causa de su edad, capacitación, etc. Debiendo en la mayoría de los casos soportar cualquier tipo de situación. Esto permitiría plantear la posición de opinión opuesta a la prescripción bianual, ya que el hecho de reclamo repercute en su mayoría en una finalización de la relación laboral, dificultando en ocasiones el acceso a una nueva fuente de trabajo. A causa de una seguridad jurídica, que podría contradecir a los principios en materia laboral, específicamente durante la relación laboral el trabajador se encuentra en una situación de desventaja, que normalmente lo condiciona el poder ejercer judicialmente sus derechos, aparece una contradicción entre la irrenunciabilidad y la prescripción, ya que por un lado sus derechos no son pasibles de no ejercicio, pero por el otro limita el tiempo de su ejercicio ante un reclamo, en consecuencia se justificaría una modificación en materia de prescripción laboral, la cual estaría justificada. Otra cuestión es que, a través de la prescripción, no se afecta la intangibilidad de los derechos, sino que, en favor de un interés superior colectivo, se priva de reclamarlos a quien no los ejercita en el término prefijado. De lo contrario se crearía una gran inseguridad en las relaciones laborales.

#### Prescripción de la acción laboral en el Derecho Comparado latinoamericano:

En Perú de acuerdo a la Ley 27.321 con vigencia desde el 22 de junio de 2000 las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral. Además de fijar un plazo que duplica al previsto en nuestra legislación, determina el momento a partir del cual dicho plazo comienza a correr. Es así que el plazo comenzará a correr un día después de finalizada la relación laboral, es decir después de que el trabajador haya concluido el vínculo con su empleador que lo coloca necesariamente en un lugar de debilidad, coerción y temor a pérdida del empleo frente a todo reclamo que intente realizar.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=57084&p\\_lang=es](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=57084&p_lang=es).

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo establece en su artículo 488 como regla general: "Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto." En el caso de Colombia el plazo es solo un año superior al previsto por nuestra legislación y se toma como punto de partida del mismo el momento en que el crédito se hizo exigible, igual a lo que considera la doctrina mayoritaria de nuestro país al recurrir a las normas del derecho común.<sup>23</sup>

En Uruguay la ley 18.091 de fecha 7 de enero de 2007 en su artículo 2º determina que los créditos o prestaciones laborales prescriben a los 5 años contados desde la fecha en que pudieron ser exigibles. Es así que el Derecho Laboral Uruguayo toma en cuenta el mismo punto de partida que el derecho común argentino, y que el previsto en el derecho peruano, pero prevé un plazo mucho mayor que el bianual, esto es 5 años.<sup>24</sup>

En Chile el artículo 510 del Código del Trabajo, establece: "Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron D.O. 03.01.2006 exigibles. En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios." Es decir que el derecho chileno tiene como regla general la prescripción bianual al igual que el derecho argentino, desde que el crédito fue exigible. Pero realiza una distinción entre los reclamos efectivizados estando vigente la relación y los que acontezcan una vez extinguido el vínculo, estableciendo un plazo de seis meses para accionar desde la extinción del vínculo<sup>25</sup>.

En Brasil, el art. 7º inc. XXIX de la Constitución de la República Federativa de Brasil, asegura para los trabajadores urbanos y rurales un plazo de prescripción de cinco años para aquellos créditos resultantes de las relaciones de trabajo.<sup>26</sup>

En Bolivia, la nueva constitución de la República de Bolivia, muy interesante en lo que refiere a las constituciones sociales, en su Sección III, Derecho al Trabajo y al

---

<sup>23</sup> <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>.

<sup>24</sup> <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2872682.htm>.

<sup>25</sup> [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf)

<sup>26</sup> <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0507.pdf>

empleo, bajo el art. 48 inc. IV, establece la imprescriptibilidad de los salarios o sueldos devengados, entre otros justos principios constitucionales. El inciso referido dice expresamente que: "Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles".<sup>27</sup>

A nivel normativo cada país manifiesta una postura diferente referida a la prescripción laboral, la cual varía en el factor tiempo de su aplicación como así el momento de inicio. El objeto de exponer este derecho comparado solo se justifica en las distintas posiciones de mera forma enunciativa, sin realizar un análisis pormenorizado de cada normativa, solo se busca exponer o demostrar que en pro de la seguridad jurídica o los diversos principios del derecho laboral, pueden coexistir formas más laxas en materia de prescripción, esto implicaría una posible modificación del periodo de la misma con el fin de extenderla y lograr una figura que realmente apoye o proteja al empleado como la parte más vulnerable en la relación laboral, esto justificaría una modificación en la normativa nacional.

Sobre esto se encuentra el proyecto de Ley suscripto por los diputados Paula Cecilia Merchan, Victoria Analía Donda Pérez y Sergio Ariel Basteiro prevé ampliar el plazo de prescripción a 5 años. De acuerdo al referido proyecto, nº de expediente 0470-D-2009 el artículo 256 de la LCT quedaría redactado de la siguiente forma: Plazo común. Prescriben a los cinco (5) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Entre los fundamentos de este proyecto se relatan las constantes modificaciones que recibieron las instituciones del derecho del trabajo en general desde la dictadura militar hasta la fecha, con la consecuente precarización de las relaciones laborales, a causa de una la economía capitalista y el liberalismo imperante. Se plantea entonces la necesidad de recuperar dichos institutos, considerando a la ampliación del plazo de prescripción una forma de lograrlo. Así se expresó, que "cualquier acción y/o crédito que provenga de dicha relación, el trabajador posee dos años para ejercer el reclamo correspondiente, plazo tras el cual prescribe

---

<sup>27</sup> [https://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_bolivia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf)

toda posibilidad de accionar por parte del trabajador. En este sentido, una vez cesada la relación laboral, no habría mayores problemas para que el plazo de prescripción siguiera siendo bienal. Otro planteo que presento este proyecto, fue el de que sucedería mientras la relación laboral continuaría vigente en referencia a los créditos impagos a favor del trabajador, como aportes previsionales, de cuotas sociales, falta de abono de feriados, pago de un salario básico insuficiente respecto del básico de convenio, horas extras, adicionales de convenio, salario familiar, comisiones, viáticos, propinas, y en general toda liquidación mal realizada en perjuicio del trabajador mientras subsista la relación de dependencia. La solución de la cuestión pasaría por considerar que la existencia de la relación laboral debiera implicar, una causal suspensiva del plazo prescriptivo, en tanto existe una imposibilidad fáctica para el ejercicio de la acción tendiente al reclamo de diferencias salariales devengadas en el transcurso del vínculo por el trabajador y no abonadas por el empleador. A lo cual se planteó, teniendo en cuenta que este proyecto fue presentado cuando aún se encontraba vigente el Código Civil anterior, proponían introducir un dispositivo similar al artículo 3980 del Código Civil, ya que constituye una realidad insoslayable el hecho de que el trabajador necesita estar fuera de la empresa para poder iniciar una acción judicial con plena libertad." Finalmente manifestaron los firmantes "Creemos que la ampliación de 2 a 5 años en el plazo de prescripción indicaría un inicio hacia la recuperación de institutos del derecho del trabajo, entre ellos, la prescripción, cercenados por la norma de facto mencionada como 21.297. Es por ello que solicitamos a los señores legisladores tengan a bien aprobar el presente proyecto".

El proyecto de ley presentado por los diputados Héctor Recalde<sup>28</sup> y Juan Arturo Salim, número de expediente 1996-D-2010 planteo que el referido artículo quede redactado de la siguiente forma: "Prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de la extinción del vínculo laboral y a los cinco años las demás acciones relativas a las relaciones individuales de trabajo en general, de disposiciones de convenios colectivos de trabajo o laudos con eficacia de convenios colectivos de trabajo, disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo. Esta norma

---

<sup>28</sup> Recalde, H. (2001). *"el principio de irrenunciabilidad de derechos. Alcances. Imprescriptibilidad de la acción."*. Revista doctrina laboral de Errepar, tomo XIV.

tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas." Este proyecto encontró su fundamento en la necesidad de fijar el momento a partir del cual debe ser computado el plazo. Los autores expresaron que "El presente proyecto tiene por objeto dejar establecido el momento a partir del cual debe ser computado el plazo de prescripción de dos años, para el ejercicio de todas las acciones derivadas de una relación laboral. Esta omisión del legislador ha generado dudas respecto del momento a partir del cual debía computarse la prescripción, y sin duda alguna, es a partir del momento en que se extingue la relación laboral, a partir del cual debe iniciarse el cómputo de la prescripción. La determinación precisa del momento a partir del cual debe computarse, colabora sin duda alguna al mantenimiento de la seguridad jurídica. Seguridad jurídica, que desde ya debe ser interpretada a la luz de ambas partes, con el fin de que cada una pueda conocer con certeza los plazos para ejercer las acciones protectorias de sus derechos. A su vez, se amplía el plazo de prescripción de las restantes acciones derivadas de la relación a 5 años. De esta manera se posibilita al trabajador, que puede desconocer la existencia de algún otro crédito o derecho inherente a la relación laboral, que pueda reclamarlo durante un plazo mayor, diferenciándolo de los créditos derivados de la extinción misma de la relación laboral."

Ambos proyectos fueron puestos a consideración de forma conjunta en la Comisión de Legislación del Trabajo, y luego de su estudio se resolvió despacharlos favorablemente unificados en un solo dictamen por el cual se aconsejó mediante dictamen de fecha 7 de junio de 2010 la siguiente redacción: "Prescriben a los tres años las acciones relativas a créditos provenientes de la extinción del vínculo laboral y a los cinco años las demás acciones relativas a las relaciones individuales de trabajo en general, de disposiciones de convenios colectivos de trabajo o laudos con eficacia de convenios colectivos de trabajo, disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo."

Actualmente se encuentra en la Cámara de Senadores un proyecto de ley proyecto S93-20 para modificar y ampliar los plazos de prescripción de las acciones en materia de extinción del vínculo laboral, relaciones individuales del derecho del trabajo y disposiciones de convenios colectivos de trabajo, específicamente modificaría el artículo 256 de la Ley de contrato de trabajo.

El proyecto implica una ampliación de los plazos de DOS a TRES años, para las acciones de créditos provenientes de la extinción del contrato de trabajo, y por otro lado a CINCO años para las demás acciones relativas a relaciones individuales de trabajo y de disposiciones de convenios colectivos de trabajo, laudos con eficacia de convenio colectivo de trabajo y disposiciones reglamentarias de derecho del trabajo.

El fundamento central de los legisladores se manifiesta en que en el nuevo Código Civil y Comercial se introdujeron cambios sustanciales respecto de los plazos de prescripción, estableciendo un plazo genérico de cinco años y ampliando a tres años el correspondiente a los daños derivados de la responsabilidad civil (arts. 2560 y 2561). Según esta postura, no trasladar dicha reforma a la legislación laboral, vulneraría la protección de los trabajadores dependientes y los dejaría en desventaja frente a los amparados por la normativa civil.

Los legisladores agregan que con los cambios de paradigmas concernientes a la mirada que todo ser humano debe tener en torno al goce de sus derechos, específicamente conforme art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, se propugna esta ampliación del plazo de prescripción para que los trabajadores no vean disminuidos los derechos emergentes de la relación laboral.

Llambías definía que el fundamento de la prescripción reside en la conveniencia general de liquidar situaciones inestables y de mantener la paz de las familias, que no debe ser alterada por la repercusión de hechos ocurridos con mucha antelación, clara forma de referirse a la seguridad jurídica de cierta manera. Si durante largo tiempo el posible titular de una acción se ha abstenido de ejercerla, la ley no admite que lo haga cuando ya se han borrado de la memoria de los interesados las circunstancias del acto, y hasta es factible la destrucción de los documentos comprobatorios de la extinción del derecho, esto reflejaría la transformación de la exigencia en una deuda de carácter natural. Impidiendo la utilización de la acción prescripta, se da seguridad y fijeza a los derechos, y se aclara la situación de los patrimonios, que se ven descargados de las obligaciones prescriptas. Por último, otro motivo a favor de la prescripción consiste en el probable abandono del derecho que la inacción del titular hace presumir, la cual en materia laboral tiene varias opiniones, que claramente, no podríamos desviarnos de la principal parte en desventaja siendo el trabajador, lo cual limita la forma de interpretar dicha inacción.



## CONCLUSIÓN

El objeto de esta tesina es lograr una comprensión del instituto de la prescripción laboral. Para alcanzar una mejor interpretación no podemos apartarnos de la normativa que define el Código Civil y Comercial, ya que por un lado la normativa laboral plantea una situación diferente a la materia contractual o de obligaciones por parte del Código.

Este instituto se encuentra regulado en la Ley de Contrato de Trabajo en un plazo bianual, sin dejar de lado la seguridad jurídica, la cual desde el punto de vista del empleador, podría suponerse la lógico que ante un reclamo laboral deba sacrificarse económicamente o hasta gran parte de su empresa o actividad a fin de cumplir con lo interpuesto por su empleado, mediante la prescripción bianual el empleador tendría una seguridad, especulando que con esto podría planificar una desvinculación, regularizando los últimos periodos vigentes de la relación laboral.

En este punto del análisis, creemos muy importante dejar remarcado que el derecho laboral, busca regular la mayor cantidad de situaciones para evitar abusos y escenarios injustos. Esto remite a los principios que toma el derecho laboral, que buscan evitar que la desigualdad que se genera en la relación laboral no sea tan severa, para evitar situaciones injustas. Cuando estudiamos al derecho laboral siempre tenemos presente el objeto de protección y regulación de situaciones para que la relación laboral sea lo más transparente y clara, evitar que sea una subordinación que implique abusos, proteger a la parte más vulnerable siendo el trabajador, a lo cual veo una primer connotación negativa en los plazos de la prescripción, ya que, mientras la relación laboral este activa naturalmente el empleado va a generar una falta de ejercicio de sus derechos, y no podríamos justificar la situación de fin de relación laboral para lograr un reclamo.

El derecho laboral, divide al empleador y trabajador, con una mirada al trabajador desde una perspectiva diferente al derecho común y más aún en la postura de protección del mismo, lógicamente la prescripción no debería ser aplicada de forma bianual cuando vemos que en el Código Civil y Comercial la misma incluye un periodo mayor. Esta cuestión tendría su justificación ya que el trabajador se encuentra limitado en el ejercicio de sus derechos de forma indirecta, mientras se encuentra en vigencia la relación laboral, ya que como se fue mencionando anteriormente, el ejercicio de sus

derechos con los reclamos correspondientes implica una situación de tensión. Analizando la prescripción en el caso de finalizada la relación laboral, donde el empleado se ve librado de cualquier cuestión de represalia o liberarse de perder un trabajo el cual ya resigno, se encontraría en una situación libre de poder reclamar, pero se encuentra en la búsqueda de otro trabajo, donde el inicio de cualquier acción de reclamo le conlleva sacrificar tiempo y por ende, al encontrarse en una nueva búsqueda laboral podría ver absorbido una gran parte de este plazo bianual de prescripción. Esto refleja que el trabajador no siempre tiene libertad de accionar, a pesar de que el ordenamiento laboral tiene una clara postura protectora, pero siempre va a estar la seguridad jurídica, pero, ¿sería viable justificar una postura en favor de esta seguridad jurídica? Rotundamente la respuesta es sí, pero en materia laboral podría opinarse que esta seguridad podría incorporar un periodo más extenso.

Según lo expuesto, el sistema de prescripción laboral plasmado en un plazo bianual es totalmente insuficiente, remito al claro ejemplo de una persona que se dedica a prestar servicio de forma independiente tiene una posición de prescripción más amplia otorgada por el Código Civil y Comercial, que a simple vista podría ser más conveniente prestar un servicio que trabajar en forma de dependencia laboral, lógicamente optar por una situación de independencia no sería viable en todos los casos y se estaría omitiendo la registración de la misma. En relación a la materia de prescripción podría lograrse una modificación, para evitar, en parte, que de una forma u otra se debe considerar la instancia de despido ante la negativa que presentaría el empleador, retomando lo planteado en la imposibilidad que tiene el trabajador de ejercer sus derechos relacionado con un estado de necesidad.

No debemos omitir el gravísimo contexto socio-económico que viene atravesando el mercado laboral argentino desde hace varios años, sumado el agravante de la pandemia por COVID19, la dificultad se manifiesta a simple vista, perdida laboral, desocupación, aumento del empleo informal, cierre de empresas, renovación o incremento de nuevos puestos de trabajo sin crecimiento en volumen, manifestado en una crisis económica la cual no implica un buen panorama, donde el impacto siempre lo percibimos en la materia laboral.

Debido a lo cual, una reforma laboral sería necesaria de forma total o parcial, y más aún en materia impositiva, pero a lo que remite sobre el análisis de esta tesina

específicamente en materia de prescripción laboral, la reforma sobre este instituto debe ser realizada, justificada en diversas situaciones mencionadas anteriormente que perjudican al trabajador, debe lograrse una prescripción laboral que implique un periodo más extenso, podría proponer que en caso de fin de la relación laboral donde el trabajador se libera de cualquier presión y puede ejercer sus derechos de forma más "libre", por exponerlo así, podría tener una prescripción de 3 años, y para el ejercicio, por el contrario en el caso de mantener la relación laboral vigente se genere la prescripción a los 10 años, duplicando los periodos del Código Civil y Comercial y manteniendo una seguridad jurídica. Claro está que a raíz de esto, existirían varias posturas a favor o en contra, si lo vemos desde el punto de vista del empleador, debería lograr una previsión más exacta y una proyección que le permita un mejor manejo financiero, pero el sistema no debe corromperse, por ello pensar en una previsión es apañar la situación de abuso de derecho, de forma indirecta, ya que dar la suceso de prever cualquier reclamo daría la posibilidad de que el empleador se organice para afrontar una situación, que no debería suceder y cada empleador no debería trasgredir la normativa laboral. Particularmente, el trabajador debe respetar la normativa laboral y basar su conducta en mantener la buena fe y respetar el contrato laboral, logrando un sistema laboral que logre minimizar los conflictos.

## BIBLIOGRAFIA

Ackerman, M. E. y otros. (2008). *“Tratado de Derecho del Trabajo”*, Tomo IV. Ed. Rubinzal-Culzoni.

*Código Civil y Comercial de la Nación*. (2022). Ed. Erreius.

Constitución de la Nación Argentina.

Falcón, E. M. (2012). *“Tratado de Derecho Procesal Laboral”* (tomos I y II), 1era. edición. Ed. Rubinzal Culzoni.

Ferreirós, E. M. (2012). *“Controversias actuales sobre la prescripción”*. Ed. Errepar.

Godoy, W. “ Otra traba al mercado laboral argentino”, <https://abogados.com.ar/otra-traba-al-mercado-laboral-argentino/27338>.

Grisolía, J. A. / Perugini, A. H. / Morando, J. M. (2010). *“Procedimiento Laboral – Parte General”*. Ed. Abeledo Perrot.

Información Legislativa, Contrato de Trabajo Ley 26.428,  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-49999/148760/norma.htm>.

Información Legislativa, Contrato de Trabajo Ley 26.574,  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/162205/norma.htm>.

Información Legislativa, Contrato de Trabajo Ley 26.593,  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-69999/167661/norma.htm>.

Información Legislativa, Régimen de Contrato de Trabajo LEY N° 20.744,  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Información Legislativa, Régimen Laboral Ley 25.877,  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/texact.htm>.

Lorenzetti, R. L. (2015). *“Código Civil y Comercial de la Nación – Comentado”* (Tomo XI). Ed. Rubinzal Culzoni.

Maddaloni y Tula. (2008). *“Prescripción y caducidad en el derecho del trabajo”*. Ed. Abeledo Perrot.

Pfisterm, A. “ El Nuevo Código Civil y Comercial Argentino y las Relaciones Laborales. Prescripción y Caducidad”, <http://revista-ideides.com/el-nuevo-codigo-civil-y-comercial-argentino-y-las-relaciones-laborales-prescripcion-y-caducidad/>.

Roríguez, J. (2015). *“Código Civil y Comercial y su proyección en el Derecho del Trabajo”* (capítulo XII). Ed. La Ley.

Rubinzal-Culzoni. (2001-02). *“El instituto de la prescripción en el sistema de riesgos del trabajo”*. Ed. Revista de Derecho Laboral (Ley de Riesgos del Trabajo).

Unión Industrial Argentina, “ Proyecto de ley de modificación en los plazos de prescripción de la Ley de Contrato de Trabajo”, <https://uia.org.ar/prensa/3679/>.

## Repositorio Digital de la UFASTA

### AUTORIZACION DEL AUTOR

En calidad de TITULAR de los derechos de autor de la obra que se detalla a continuación, y sin infringir según mi conocimiento derechos de terceros, por la presente informo a la Universidad FASTA mi decisión de concederle en forma gratuita, no exclusiva y por tiempo ilimitado la autorización para:

- Publicar el texto del trabajo más abajo indicado, exclusivamente en medio digital, en el sitio web de la Facultad y/o Universidad, por Internet, a título de divulgación gratuita de la producción científica generada por la Facultad, a partir de la fecha especificada.
- Permitir a la Biblioteca que sin producir cambios en el contenido, establezca los formatos de publicación en la web para su más adecuada visualización y la realización de copias digitales y migraciones de formato necesarias para la seguridad, resguardo y preservación a largo plazo de la presente obra.

#### 1. Autor:

Apellido y nombre: Pelech Hlaczik Ingrid Elizabeth

Tipo y N° de Documento: D.N.I 34.276.777

E-mail: [ingridpelech@hotmail.com](mailto:ingridpelech@hotmail.com)

Título obtenido: Abogada/o

#### 2. Identificación de la Obra

TESINA DE GRADUACIÓN: Prescripción Laboral

**AUTORIZO LA PUBLICACIÓN** bajo la licencia Creative Commons.

Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported](#)

Firma del autor:



Lugar y Fecha: S.C. de Bariloche; Rio Negro; 30/08/2022