**Unidad 4:**

**Remuneración**

**Concepto Remuneración:** Es la **contraprestación que debe recibir el trabajador como consecuencia directa del contrato de trabajo y constituye la principal obligación del empleador**. Se va a cobrar siempre que el trabajador ponga a disposición del empleador su fuerza laboral sea utilizada o no**. Ej.:** Colectivero.

**Clasificación y generalidades:**

* **Patrimonial:** Configuro una ganancia, porque ingresa al patrimonio del trabajador
* **Igual y justa:** Por el principio constitucional, art 14 bis CN (igual remuneración para igual tarea)
* **Insustituible:** En principio no puede remplazarse por otras formas de pago
* **Dineraria:** Dinero de curso legal. Limite, igual al 20% pago en especie
* **Inalterable:** El empleador no puede disminuirla unilateralmente ya que es una condición esencial del contrato de trabajo, sino sería un abuso de ius variandi. No puede ser menor al SMVM
* **Integra:** Debe percibirla íntegramente. Excepción: adelantos hasta el 50% y Descuentos hasta el 20%
* **Conmutativa:** Debe ser proporcional entre trabajo realizado y la remuneración percibida.
* **Continua:** Debe abonarse durante el transcurso de la relación laboral
* **Alimentaria:** Para q el trabajador y su familia subsistan, para resolver las necesidades básicas
* **inembargable:** Por su carácter alimentario 🡪 Salvo excepciones.
* **irrenunciable:** Toda renuncia del trabajador de su remuneración es considerada nula.

**Prestaciones remunerativas:**

**Todo pago considerado remuneración está sujeto a aportes y contribuciones**, **se tiene en cuenta para liquidar SAC, vacaciones, indemnizaciones, etc. Y es embargable dentro de los límites legales.**

**Esto no ocurre con los pagos no remunerativos.**

Son remunerativos:

1. **Comisiones**
2. Viáticos sin comprobante
3. Remuneración en especie
4. **Premios**
5. **Bonificaciones adicionales (antigüedad, etc.)**
6. **Propinas inhabituales y no prohibidas**
7. Salarios por enfermedad inculpable
8. Salario por accidente de trabajo
9. Preaviso
10. **SAC**
11. **Feriados**
12. **Horas extras**
13. **Licencias especiales**
14. **Vacaciones gozadas**
15. Gratificaciones

**Prestaciones no remunerativas:**

**Prestaciones que se asignan en la relación laboral, pero q no se otorgan como contraprestaciones del trabajo efectivamente realizado**. **Tienen por objeto otorgar beneficios o reparar daños.**

1. **Asignaciones familiares (Por hijo, matrimonio, etc.)**
2. **Indemnizaciones (Por accidente, despidos, etc.)**
3. **Subsidios por desempleos**

**Beneficios sociales:**

Son **prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social**, **no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituibles en dinero**, que **da el empleador al trabajador por él o por medio de terceros**, que tiene por **objeto mejorar la calidad de vida del trabajador o familia a su cargo**. Son las siguientes:

1. **Servicios de comedor**
2. **Vales de almuerzo o tarjetas de transporte**
3. **Vales alimentarios y las canastas de alimentos (Tope máximo 20% de la remuneración bruta del trabajador comprendido en CGT y hasta un 10% en caso de trabajadores no comprendidos).**
4. **Reintegro de gastos de medicamentos y gastos médicos (con previa presentación de comprobantes)**
5. **Provisión de ropa de trabajo y elementos vinculados al desempeño de tareas**
6. **Reintegro de gastos de guardería con hijos de hasta 6 meses, cuando la empresa no cuente con estas instalaciones**
7. **Previsión de útiles escolares y guardapolvos para hijos del trabajador**
8. **Otorgamiento o pago documentado de cursos de capacitación o especialización.**
9. **Gastos de sepelio**

**Tipos de salarios:**

El salario debe ser satisfecho en **dinero, especie, habitación, alimentos, o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias**

**Las prestaciones complementarias, en dinero o especies, integran la remuneración del trabajador.**

**Clasificación de la remuneración**

**Por su naturaleza:** Que compone la remuneración en pesos o cosas susceptibles de valor

* **Dinero:** moneda de curso legal, no menor al pago vigente. SMVM
* **Especie:** no puede ser del 100% en especie, no puede superar el 20%
* **Mixta**

***Por su forma de determinación:***

**Sueldos calculados en función del tiempo: Se computa por días o semanas.**

**Sueldo: (mensual, quincenal, jornal “por hora”) El trabajador lo recibe a fin de mes tiene descuentos como por ej.: aportes jubilatorios**

**Jornal: 8 hs: Salario que se abona a finalizar el día.**

**Salario por tiempo**: piso salarial. Al monto global se le fracciona dividiéndolo por 8 (jornada laboral) y se abona la proporción correspondiente al tiempo trabajado.

**Sueldos calculados en función del resultado: Por rendimiento.**

**Ventaja: Liquidación más sencilla. El trabajador genera su propia remuneración.**

**Desventaja: Suele producir estrés en los trabajadores.**

1. **Sueldo por unidad de obras o destajo:** Determinado en función de lo producido por el trabajador. Más produzco, más cobro. El básico no puede ser menor a una jornada de 8 horas **🡪 SMVM**
2. **Comisiones:** Salarios calculados en función del resultado por cantidad de negocios y operaciones q realiza, por lo general son adicionados al sueldo básico. **Pueden ser individuales o colectivos (Se toma un porcentaje de base y se divide entre todos) 🡪 IMPORTANTE.**
3. **Participación en las ganancias:** Acuerdo entre el trabajador y el empleador. Es usual para gerentes, altos directivos, etc. **PARTICIPAN DE LAS GANANCIAS NO DE LAS PÉRDIDAS.**
4. **Premios** (o adicionales): difieren por actividad y por cada convenio en particular 🡪**SON INCENTIVOS.** Tienen como objetivo reconocer un esfuerzo o cumplimiento de un objetivo específico, por encima de la remuneración básica.
5. **Propinas**: Pago espontáneo. Importe de dinero q recibe el trabajador, por lo general para los q tienen trato con el cliente o con terceros. No se recibe del empleador, sino de una persona q contrata con el trabajador. Es sueldo, por lo tanto se tiene en cuenta para liquidar (sueldo, SAC, etc.)

**Art 113:** La propina integra el sueldo cuando: Deben ser Habituales y además no deben estar prohibidas (por el convenio colectivo)

1. **Gratificaciones:** En general con periodicidad anual. Pago q hacen los empleadores a sus dependientes por el trabajo prestado o por la expectativa de trabajos futuros. Remunerativo 🡪 Habitual – No Remunerativo 🡪 Extraordinario (Desempeño sobresaliente en la empresa)
2. **Viáticos:** Soportar transporte, comida, etc. Puede ser remunerativa o no remunerativa:

* **Remunerativa:** El empleador le da el dinero al trabajador para que se maneje él con sus viáticos.
* **No** **remunerativa:** Hay rendición de cuentas de lo que se gastó.

1. **Adicionales:** **Ej.:** Trabajador se recibe, tiene su título universitario 🡪 25 % más de su sueldo.

**Sueldo anual complementario (SAC)**

**Definición:** Sueldo adicional que recibe el trabajador (O sea 13 sueldo = 12 de cada mes del año y uno adicional)

* **Pagado en dos cuotas al final de cada semestre:**
  + **1era: después del 30/06**
  + **2do: después del 31/12**
* **Consiste en la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto en el respecto semestre.**
* **Liquidación:**
  + **La mitad (50%) de la mayor remuneración devengada en el semestre 🡪 En caso de ser exacto.**
  + **La mitad (50%) de la mayor remuneración devengada en el semestre, se lo divide por 6 y se lo multiplica por el número de meses trabajador.**
  + **Si el trabajador no trabajó el semestre completo, el procedimiento es: tomar la Mayor remuneración del semestre dividido por 2, dividido por la cantidad de días del semestre, multiplicado por la cantidad de días trabajados**.
  + **Si me despiden o renuncie antes (se utiliza la regla de 3 simple)**
  + **Si se extingue el contrato (ya sea por muerte, despido, renuncia) el trabajador y sus derecho habientes tienen derecho a recibir el SAC proporcional por el tiempo que haya trabajado. (Se trata de un salario diferido que el trabajador gana día a día). Debe incluirse en la liquidación final.**
  + **Si trabaje 2 meses y medio tomo 3 meses**.
  + **Si trabaje 1 mes divido la mejor remuneración por 12**

**Adquisición y pérdida de la remuneración:**

* **Para adquirir el derecho de remuneración**: El trabajador debe cumplir con su Débito Laboral (capacidad de trabajo a favor del empleador)
* **Para perderlo el derecho de remuneración:** El trabajador no debe cumplir con el débito laboral  
  + **Falta injustificado al trabajo**
  + **Suspensión (pausa en el contrato de trabajo) sin goce de sueldo.**

- **El trabajador es suspendido por casa disciplinaria**

**- El trabajador es suspendido por falta de trabajo.**

**- El trabajador es suspendido por causa de fuerza mayor** (**algo que no se pudo evitar).**

**Formas de determinación del salario:**

**TENIENDO SIEMPRE COMO LÍMITE NO AFECTAR EL ÓRDEN PÚBLICO LABORAL.**

1. **Negociación individual/convencional***:* El salario es **libremente determinado por las partes** (trabajador y empleador) del contrato. **Con los límites del Orden Público Laboral Ej.: SMVM** (derechos mínimos a respetar). No puede estar por debajo de este, por encima si puedo.
2. **Negociación colectiva:** Estipulado por el **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ACUERDO A PROFESIÓN DEL TRABAJADOR, CATEGORÍA ETC. Es un acuerdo entre una asociación sindical/gremial CON PERSONERÍA JURÍDICA Y UN EMPLEADOR**. El ministerio igualmente controla su legalidad, para que no viole el orden público laboral. Si se aprueba se llama Homologación.
3. **Fijación estatal:** **Interviene el estado** para fijar sueldos. Por ejemplo **el poder ejecutivo fijó el monto del salario mínimo, vital y móvil**, luego comunican públicamente cual es el mismo. **También para servicio doméstico y trabajadores agrarios.**
4. ***Fijación judicial****:* **Fijado por un juez.** No es de carácter general, depende de cada caso concreto. Lo hace para el cálculo de la indemnización**. Ejemplo:**  
   1. **Por falsa remuneración registrada**
   2. **Por trabajo en negro.**

**Salario mínimo vital y móvil:**

**Concepto SMVM:** **Menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador** sin cargas de familia**, en su jornada legal de trabajo (8hs. Diarias/48hs. Semanales)** de modo que le **asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, etc.**

**SMVM ARGENTINA 2016: $6060**

* **Mínimo efectivo para trabajador (mayor 18 años) por jornada completa**
  + **Diurna: 8hs.**
  + **Nocturna: 7hs.**
  + **Insalubre: 6hs.**
* **Es irrenunciable.**
* **Inembargable, Excepción: deudas por alimento.**
* **Excluidos:**
  + **Administración pública, provincial y municipal**
  + **Servicio doméstico.**
  + **Trabajos agrarios**
  + **Menores de 18 años.**
* **Art: 129: Reducción de su monto para aprendices, menores, trabajadores con capacidad menor.**

**Salario mínimo convenio:**

Es el **salario mínimo que percibe el trabajador sin antigüedad que cumple una jornada de trabajo según lo establezca el convenio colectivo de trabajo**, durante el mes considerado, sin contemplar adicionales, para la categoría seleccionada.

**Prueba de la remuneración:**

A través del **RECIBO DE SUELDO que es la prueba que tiene el empleador de que realizó el pago. Si lo hace por cuenta corriente bancaria debe necesitar también el recibo** (que contiene la imputación del pago, es decir, porque conceptos ha pagado).

**Garantías de protección y régimen de tutela de la remuneración**

***Remuneración tiene carácter alimentario y forma parte del núcleo del contrato, por lo que no puede excusar su pago.***

**Tutela del salario**:

**Conjunto de normas que garantizan que el trabajador perciba en forma íntegra y oportuna su remuneración**. **Protege la remuneración frente a diferentes sujetos**.  
  
**Garantía de satisfacción**: ***El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.***

**Régimen de tutela: Garantías de protección del salario**

1. **Normas de protección frente al empleador.**
2. **Frente a acreedores del trabajador**
3. **Frente a otros acreedores del empleador.**
4. **Normas de protección frente al empleador.**
5. **Modo de pago del salario:** Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos - **La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos, o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad**. **El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.** Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad en:

* **Efectivo,**
* **Mediante Cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique.**
* **Mediante la acreditación en cuenta abierta a nombre del trabajador. en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.**
* **La remuneración no puede abonarse en especie salvo que no supere el 20% de la remuneración del trabajador.**
* **En todos los casos el trabajador puede exigir que el pago sea en efectivo.**
* **Cuando el empleador tenga más de 25 empleados debe hacerlo a través de cta. Bancaria y deben haber cajeros dentro de los 2km de la empresa y los gastos de mantenimiento deben estar a cargo del empleador.**

1. Va a depender de periodicidad con la que se haga:

* **Semanal:** 3 días hábiles posteriores a la finalización de la semana ( si trabaja por hora)
* **Quincenal:** 4 días hábiles posteriores a la finalización de la quincena.
* **Mensual:** 4 días hábiles posteriores a la finalización del mes.

**Mora automática:** **Incumplimiento Tiempo de pago del salario: del empleador por los plazos señalados**. **Sin intimación previa por parte del trabajador, el empleador entra en mora y el trabajador tiene derecho al reclamo de la remuneración**. A partir del **vencimiento** del plazo máximo se devengan intereses, el trabajador puede considerarse despedido previo requerimiento por medio fehaciente.

**Lugar de pago del salario:** *En días hábiles en horario y lugar de trabajo.*

* **Adelantos de la remuneración:** Se busca el pago íntegro, pero pueden darse adelantos con límites. **El empleador no puede adelantar más del 50% del período en curso. Salvo casos excepcionales (ej: hipoteca, problemas de salud, etc.**
* **Retenciones:** *El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos en esta prohibición. Deducción por provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas o cualquier otra prestación de dinero o especie.   
  No puede superar el 20 %.*

**Excepciones: Pueden retener:**

1. **Adelantos de remuneración.**
2. **Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.**
   1. **Jubilación**
      1. **7% privada.**
      2. **11% estatal.**
   2. **Instituto Nacional de jubilaciones y pensiones, 3% (Ley 19042)**
   3. **Obra social: 3%.**
3. **Cuotas o afiliación sindical (cuota sindical), también por servicios sociales.**
4. **Reintegro de precios por adquisición de viviendas, o compra de mercaderías (donde acreedores sean entidades, mutualistas o cooperativas).**
5. **Cuotas de prima de seguro de vida del trabajador o su familia.**
6. **Depósito de caja de ahorro de instituciones del Estado Nacional, provincial o municipal.**
7. **Cuotas de pago de préstamos de consumo.**

***Art. 132 bis (LCT):* Sanción conminatoria por falta de ingreso de aportes del trabajador:***Sanción para aquellos empleadores que retengan de la remuneración del trabajador sumas destinadas al pago de aportes de seguridad social o de la cuota sindical y no las depositen. Finalizada la relación laboral por cualquier causa, el trabajador puede intimar al empleador para que en un plazo de 30 días cumpla con sus obligaciones, es decir, que deposite la suma retenida más los intereses que correspondan.*

* **INDEMNIZACIÓN:** Equivale a **1 mes de remuneración por cada mes que se reclama**

***Art. 138 (LCT):* Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo de sueldo firmado por el trabajador.**

***Art 139 (LCT):*** Doble ejemplar, el **duplicado para el trabajador**.

***Art. 140 (LCT):*** **Contenido necesario del recibo de sueldo**:

1. **Número completo o razón social del empleador, domicilio y CUIT.**
2. **Numero completo del trabajador, calificación profesional y CUIL.**
3. **Tipo de remuneración que reciba. Si hay porcentaje de ventas se deben indicar.**
4. **Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengada y tiempo correspondiente.**
   1. **Para trabajos remunerados a jornal/hora 🡪 Número de horas trabajadas.**
   2. **Para remuneración por pieza 🡪 Número de estas**
5. **Importe de deducciones por aportes jubilatorios y demás departamentos legales.**
6. **Importe neto, en número y letra.**
7. **Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.**
8. **Lugar y fecha del pago efectivo de la remuneración.**
9. **Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en la que se desempeña (durante ese período.**
10. **El empleador puede firmar en disconformidad.**

**Recibos separados**

**El importe de remuneración por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y otras de la relación de trabajo o su extinción**:

* ***podrá ser hecho constar por recibos separados de los que corresponden a remuneraciones ordinarias.*** *🡪 (Deberán cumplir con los mismos requisitos, en cuanto a forma y contenido)*
* **Si el empleador opta por un recibo único, deberá ser debidamente discriminado en concepto y cantidad.**

**Validez probatoria.**

*Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago por cualquiera de los conceptos de la ley (contenido necesario y recibos separados) que no reúnan alguno de los requisitos mencionados.*

**Conservación - Plazo.**

* **Empleador debe conservar los recibos y otras constancias de pago durante el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria.**
* **Trabajador: 2 años**
* **Asociaciones sindicales: 5 años.**

**El pago hecho por el último período no hace presumir el pago de los anteriores. De manera que la única forma que tendrá el empleador de acreditar el pago es mediante la exhibición del recibo correspondiente a cada período. Cada recibo vale por sí mismo.**

**Libros y registros - Exigencia del recibo de pago.**

La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley.

1. **Garantías de protección del salario frente a acreedores.**

La Remuneración que debe percibir el trabajador, asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos de la relación laboral (también indemnizaciones) no podrán ser cedidos, ni afectados por terceros por derecho o título alguno.

**La LCT adopta “Regla de Embargabilidad” para**:

* **Retribuciones mayores al salario mínimo, vital y móvil.**
* **Embargos de trabajadores por acreedores hasta el SMVM.**
* **Mayores al salario mínimo vital y móvil.**
* **Salvo deudas por alimento que pueden embargar el SMVM.**
* **Cuota SAC: También será inembargable hasta el valor del sueldo mínimo.**

“**Limite de Embargabilidad”**

* **Aquel en el que la remuneración no supera el valor de 2 SMVM, el límite es del 10% de aquella parte de la remuneración que supere el valor del SMVM.**

**Ej.:** Cobra $7.000, parte inembargable $6.060, se embarga el 10% de 940 o sea **$94 es el máximo que se puede retener por embargo.**

* **Aquel que tiene remuneración superior a dos SMVM. El límite es del 20% de aquella parte que excede del valor de un SMVM.**

**Ej.:** Cobra $15.000, parte inembargable 6.060, se embarga el 20% de 8940, o sea **$1788** **es el máximo que se puede retener por embargo.**

* **Las remuneraciones pagadas en especie no son embargables pero se las tiene en cuenta para determinar la cuota embargable.**

1. **Garantía de protección frente a otros acreedores del empleador.**

***Todos los trabajadores tienen privilegios para satisfacer sus créditos por igual en caso de concurso o quiebra.***

* **Concurso preventivo:** Acuerdo de acreedores.
* **Quiebra:** realización de los bienes}
  + Se encuentran previstos en la ley de concursos y quiebras, son la cesión de pagos por no poder afrontar todas las deudas que tiene.

Privilegios:

**Hay acreedores que tienen sistema de privilegios:**

**Concepto: Que es el derecho de preferencia en el cobro de los créditos laborales** **LOS PRIVILEGIOS LOS DETERMINA LA LEY** Existen **2 tipos de privilegios:**

* **Privilegio especial:** Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por 6 meses y los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo. **Es un privilegio especial porque recae sobre un bien determinado del deudor (Ej.: bien hipotecario, maquinaria, materia prima y mercaderías).**
* **Privilegio general:** Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por 6 meses y los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y cualquier otro derivado de la relación laboral. **Es un privilegio general porque no recaen sobre los bienes determinados, sino sobre la totalidad del patrimonio. Una vez pagados los créditos con privilegio especial, con el remanente se pagan estos. (Ej.: Importe SAC, Vacaciones adeudadas al trabajador, también cualquier otro crédito de origen laboral, intereses por plazo máximo de 2 años desde la mora Costos del juicio laboral -Honorarios al abogado del trabajador)**
* **No privilegiados:** Comunes, con menos posibilidad de ser cobrados. **(Ej.: Intereses que superan los dos años)**

**Pronto pago laboral:**

**Para créditos laborales privilegiados**, **hay procedimiento especial que se llama “Pronto pago laboral”.**

Una vez **decretado el concurso de acreedores de una empresa el** **juez** **debe declarar de oficio** (Sin que nadie se lo pida), cuales son **los créditos laborales que tienen derecho al pronto pago**. Previamente el síndico le informa cuales son los créditos laborales denunciados por la propia empresa y también si de los libros surgen otros créditos. El trabajador también puede plantearlo y el juez resolverá esto, es decir, si le corresponde o no.   
**Funciona siempre que en la empresa existan fondos para atender su pago**. Con los resultados de la explotación (Resultados. De la empresa), van a ser satisfechos estos reclamos.

*Fondo Laboral: 1% de los ingresos que la empresa vaya generando. Lo constituye el síndico para ir pagando proporcionalmente los créditos laborales.*

**Fuero de atracción:**

*Procesos universales, porque cualquier acreedor que quiera reclamar su pago debe presentarse ante el juez y el síndico.*

Todos los juicios de carácter patrimonial deben continuar su tramitación ante el juez del concurso o quiebra, resultan atraídos  
El Juez del sucesorio o del concurso además de entender en estos procesos, entenderá en otros vinculados a ellos, que pudieran afectarlos, en beneficio de las partes y de terceros interesados.  
**El procedimiento debe ser remitido al juzgado del Estado de sede laboral. Se deja la opción del trabajador de verificar su crédito en sede comercial.  
Cuando la totalidad del patrimonio genera el fuero de atracción Ej.: Casos laborales. Pido absorber todos los juicios de una empresa en un mismo juzgado.**

**Continuación en la empresa:**

***Transferencia de la empresa, luego de la quiebra o concurso, no se transfieren los contratos de trabajo. El trabajador va a tener que reclamar los créditos laborales ante el juez de la quiebra.***

**Extinción del crédito laboral - Puede ser:**

* **Pago de modo normal**.
* **No cualquier pago extingue la obligación, debe ser íntegro y oportuno. Un pago parcial (art. 260), si no es oportuno, el empleador entra en mora automática, y el trabajador podrá reclamar los intereses correspondientes.**

**Prescripción:  
  
Concepto**: *Medio de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo.*

**Existen 2 tipos de prescripción:**

**Liberatoria:** Liberarse de una obligación por el transcurso de un determinado **tiempo plazo establecido por la ley 2 años (El plazo no puede ser propuesto por las partes)** **y la inacción del acreedor**, el trabajador puede plantearla:

* **Para que sea aplicable es necesario:**
  + Que exista inacción del titular del derecho laboral
  + Que la pasividad se mantenga por 2 años.
* **Puede ser:**
  + **Interrumpida:** Durante su curso. Para interrumpir hay que **iniciar juicio o demanda. Se anula todo el plazo anterior y se computa el plazo otra vez es decir, de nuevo los 2 años comienzan a contarse. Cerrado el plazo se computa de vuelta.  
    Art. 257**: Establece que la **reclamación ante la autoridad administrativa (Ministerio de trabajo) interrumpe el curso de la prescripción** durante el trámite, pero en Ningún caso por un lapso mayor a 6 meses.
  + **Suspendida**: Durante su curso. Es algo menor. Un acto para que no se detenga la acción. **Se puede generar por intimación por carta documento.**    
    **El intercambio telegráfico es por 6 meses y no se computan para la prescripción, se agregan 6 meses más.**

Telegrama intimando el pago: suspende la prescripción por el término de 1 año.

**Caducidad:**

***Es un modo de extinción de ciertos derechos, en razón de la omisión de su ejercicio, durante el plazo fijado por ley.*Se pierde el derecho laboral, LO EXTINGUE.**

La **caducidad funciona de manera automática**, no hace falta que el trabajador lo plantee. **NO puede verse suspendida o interrumpida** durante su curso. **NO tiene plazos más prolongados.**

**Ej: solamente se aplican las previstas en las leyes laborales**.

1. **Plazo de caducidad: 30 días corridos para reclamar sanciones disciplinarias**.
2. **Plazo de caducidad: 90 días para el empleador, para que pueda iniciar acción de responsabilidad contra el trabajador por daños graves sufridos en su propiedad.**
3. **Si el empleador no da vacaciones el trabajador debe notificar al empleador y tomárselas sino pierde el derecho (Las vacaciones se toman desde 1 Octubre hasta 30 Abril) 🡪 En este caso tengo que volver antes del 31 de Mayo (Se extiende el periodo)**

**Prescripción:**

* Tiene que ver con el paso del tiempo y al inacción.
* Limita a extinguir la acción judicial
* Puede ser suspendida o interrumpida.
* Tiene plazos más prolongados.

**Caducidad:**

* Tiene que ver con el paso del tiempo y la inacción.
* Extingue el derecho laboral.
* Funciona de manera automática no hace falta que el trabajador la plantee.