

PROYECTO DE LEY 10661/2024-CR
LEY QUE AMPLÍA PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN
LABORAL

Proyecto de Ley N° 10661/2024-CR, Ley que modifica la Ley N.º 27321, Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral

La iniciativa legislativa propone ampliar el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral de cuatro a diez años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, modificando para ello el artículo único de la Ley N.º 27321. Sin embargo, la ampliación propuesta no resulta necesaria ni adecuada, y plantea riesgos concretos en términos de seguridad jurídica y eficacia real del sistema de justicia laboral.

En primer lugar, resulta importante mencionar que la prescripción no es una institución que debilite los derechos del trabajador; **por el contrario, los créditos laborales, precisamente por su naturaleza alimentaria, son más urgentes que cualquier otro crédito y deben reclamarse con mayor prontitud, no con menor.** Un plazo más largo no fortalece esa urgencia: la diluye. La prescripción cumple una función esencial en cualquier ordenamiento —dotar de certeza y estabilidad a las relaciones jurídicas— e incentiva que los derechos sean ejercidos oportunamente, cuando la memoria de los hechos es fresca, los documentos están disponibles y las pruebas son accesibles para ambas partes. **Si los créditos laborales merecen una protección reforzada, esa protección debería expresarse en mejores mecanismos de acceso a la justicia, no en un plazo más largo que deteriora la calidad probatoria del proceso.**

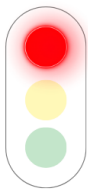
Lo que hoy se propone no es una novedad: el plazo de 10 años fue precisamente el que se planteó inicialmente en el Proyecto de Ley N.º 5160/99-CR que dio origen a la Ley N.º 27321. En el debate parlamentario del 5 de julio de 2000, se descartó ese plazo por considerarlo «inmanejable para las partes de toda relación laboral», señalando que la naturaleza alimentaria de los créditos laborales exige que estos sean reclamados con mayor prontitud. **Tras un debate amplio, el Congreso aprobó por unanimidad el plazo de cuatro años como solución razonable y equilibrada. El predictamen actual no explica por qué ese mismo plazo, que fue expresamente rechazado hace veinticinco años por razones objetivas y bien fundadas, resultaría hoy adecuado.**

El plazo de cuatro años vigente, además, no es un rezago histórico ni una limitación arbitraria. Fue el resultado de una reforma deliberada que duplicó el plazo de dos años que regía anteriormente, y su punto de inicio —el día siguiente al cese— lo convierte en un modelo especialmente generoso: el trabajador puede acumular incumplimientos durante toda la relación laboral y contar aún con cuatro años adicionales para accionar judicialmente una vez extinguido el vínculo.

El derecho comparado confirma que este diseño es ya amplio: países como Argentina y Chile fijan plazos de dos años, Paraguay de un año, y Uruguay de un año desde el cese —con un máximo de cinco desde que el crédito fue exigible—. Más aún, Chile y Uruguay establecen

expresamente plazos más breves una vez terminada la relación laboral, bajo la lógica de que, extinguido el vínculo de subordinación, el trabajador está en condiciones plenas de ejercer sus derechos sin demora. El predictamen invierte esa racionalidad al proponer exactamente lo contrario.

Finalmente, el impacto de esta medida recaerá de manera desproporcionada sobre las micro y pequeñas empresas, que representan más del 99% de las unidades empresariales del país. **La normativa vigente obliga a los empleadores a conservar planillas y boletas de pago únicamente hasta cinco años después de efectuado el pago, conforme al artículo 6° del Decreto Supremo N.° 004-2006-TR.** El propio debate parlamentario de 2000 advirtió que extender esa obligación más allá de cinco años significaría «sobrecostos innecesarios» para las empresas.



Amplía el plazo de prescripción laboral de cuatro a diez años sin evidencia que justifique su insuficiencia actual, diluyendo la urgencia de los créditos laborales y generando mayor incertidumbre jurídica.

Anexo

Derecho comparado: plazos prescriptorios laborales en la región

Los ordenamientos laborales de la región fijan plazos de prescripción significativamente menores al propuesto, y varios de ellos establecen además una fecha límite más breve vinculada específicamente al término de la relación laboral.

En Argentina, el artículo 256 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que las acciones relativas a créditos laborales prescriben a los dos años, norma de orden público que no puede ser modificada por convenios individuales ni colectivos. En Paraguay, el artículo 399 del Código del Trabajo fija un plazo de un año contado desde que la acción nació. En Chile, el artículo 510 del Código del Trabajo establece un plazo general de dos años desde que los derechos se hicieron exigibles, pero añade que las acciones provenientes de actos y contratos laborales prescriben en seis meses contados desde la terminación de los servicios. En Uruguay, el artículo 1° de la Ley N.° 18091 dispone que las acciones originadas en relaciones de trabajo prescriben al año a partir del día siguiente al cese, mientras que el artículo 2° fija un plazo máximo de cinco años desde que los créditos pudieron ser exigibles.

La lógica que subyace a los plazos chileno y uruguayo es especialmente relevante: ambos ordenamientos acortan el plazo al momento del cese precisamente porque, extinguido el vínculo de subordinación, el trabajador queda en condiciones plenas de ejercer sus derechos sin las limitaciones que la dependencia laboral genera. El predictamen invierte esa racionalidad al proponer un plazo que se extiende desde el cese, en lugar de acortarse.

Impacto concreto en las MYPEs

Una pequeña empresa de tres trabajadores que cumplió con sus obligaciones laborales pero no conservó los registros de asistencia más allá de cinco años —siguiendo los plazos legales de conservación de documentos— se encontrará en una situación de desventaja probatoria estructural si un extrabajador reclama el pago de horas extras correspondientes a ocho años atrás. El empleador no podrá defenderse adecuadamente no por incumplimiento, sino por el simple paso del tiempo. Este escenario no fortalece la justicia laboral; genera litigiosidad de difícil resolución con costos desproporcionados para quienes operan con márgenes muy ajustados.

Contingencia laboral y formalización

La contingencia laboral es un factor que las empresas deben provisionar contablemente. Al ampliar el horizonte de exposición de cuatro a diez años, se incrementa el periodo durante el cual una empresa debe mantener reservas para eventuales reclamaciones, afectando su liquidez y capacidad de planificación financiera. En un contexto de alta informalidad, esta incertidumbre adicional puede desincentivar la contratación formal, reforzando el problema estructural que la propuesta dice querer combatir.

Alternativas para fortalecer la tutela efectiva de los trabajadores

Si el problema es que los trabajadores no ejercen sus derechos por desconocimiento o falta de acceso a la justicia, la solución debería centrarse en atacar esas causas directamente:

fortalecer la orientación legal gratuita a través del MTPE y SUNAFIL e implementar campañas de difusión de derechos focalizadas en sectores de alta vulnerabilidad e informalidad. Estas medidas ofrecen una respuesta más eficiente y proporcional, sin los efectos colaterales que una ampliación desproporcionada del plazo prescriptorio inevitablemente genera.