

ALGUNOS APUNTES SOBRE LA PRESCRIPCIÓN LABORAL EN LA EXPERIENCIA LEGISLATIVA Y JURISDICCIONAL PERUANA

Carlos Cornejo Vargas
Abogado.

En el siguiente artículo Carlos Cornejo analiza el tratamiento jurídico que ha recibido -tanto a nivel legislativo como jurisprudencial- la figura de la prescripción laboral. El análisis parte de un estudio teórico que analiza el concepto, fundamento, objeto, efectos y vinculación de dicha figura con el principio de irrenunciabilidad de derechos, para luego realizar un análisis crítico de los fallos jurisprudenciales emitidos en torno a dicho tema.

La preocupación central del autor se torna en hacer notar al lector que para resolver una excepción de prescripción no basta con realizar un análisis superficial centrado en identificar la fecha de cese de la relación laboral y la norma vigente en dicho momento, sino que por el contrario, es fundamental realizar un examen exhaustivo conducente a determinar si los derechos laborales reclamados han prescrito.

I. INTRODUCCIÓN

La prescripción extintiva es una institución jurídica que ha sido tratada por la legislación laboral, aunque de una manera imperfecta, pues ha sido abordada desde diversas ópticas siempre de un modo incompleto.

En efecto, la regulación que se le ha dado no ha sido lineal porque se han sucedido cambios de criterios con relación a los plazos y a la forma de cómputo de los mismos; ni completa pues su regulación no ha alcanzado a los efectos, interrupción y suspensión de la prescripción, aspectos importantes que sólo han podido ser atendidos con la aplicación supletoria del Código Civil¹.

En el presente trabajo intentaremos analizar y revisar el tratamiento que esta institución jurídica -la prescripción laboral- ha recibido de la legislación y de la jurisprudencia, refiriéndonos a la vez a su concepto, a su fundamento, a su objeto, a sus efectos, a la suspensión e interrupción del decurso prescriptorio y a su relación con el principio de irrenunciabilidad de derechos. Asimismo, haremos una breve referencia a los antecedentes legislativos, a la regulación vigente y a la regulación que se propone en el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo.

Comentario aparte merecerán las marchas y contramarchas que se han observado en el tratamiento legislativo de este tema, las cuales parecen haber sido y siguen siendo el criterio que guía la regulación de la prescripción en materia laboral, pues los intentos de modificación a su regulación no cesan. Muestra de lo cual es la regulación que se propone en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo, en el cual se plantea reducir -nuevamente- el plazo de prescripción.

II. NOCIONES BÁSICAS: DEFINICIÓN, FUNDAMENTO, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Con relación al concepto de prescripción han sido muchos los autores que se han ocupado del tema. Entre ellos podemos mencionar a Néstor de Buen, para quien la prescripción «(...) es un modo de extinción de los derechos resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la ley» (sic)².

Por su parte, Fernando Vidal Ramírez señala que «La prescripción es desde su origen, un medio de defensa y opera como excepción para enervar y neutralizar la acción incoada luego de transcurrido el plazo prescriptorio previsto en la Ley» (sic)³. De lo anterior, se desprende que la prescripción extintiva es, como su mismo nombre lo indica, un mecanismo de extinción de derechos generado por el simple transcurso del tiempo⁴.

Empero, la prescripción opera no solamente por el mero transcurso del tiempo, sino que además es necesario que haya una falta de ejercicio del derecho, entendida como «la inercia o la inactividad del titular ante su lesión (por ejemplo, acreedor que no reclama el pago de una deuda (...))»⁵ (sic).

De acuerdo con lo anterior, podemos señalar que la prescripción es un mecanismo de extinción de derechos que despliega sus efectos cuando transcurre el tiempo previsto en la Ley y cuando el titular del derecho no realiza ninguna actividad para reclamarlo.

¹ En la relación de supletoriedad tenemos una norma uno, a la que le corresponde regular un hecho pero no lo hace, denominada suplida, y la norma dos, que si contiene regulación para el hecho, llamada supletoria. Comúnmente, ambas normas se conectan a través de una remisión. Véase, NEVES MUJICA, Javier. «Introducción al Derecho del Trabajo». Lima, Ara Editores, 1997. p. 131.

² DE BUEN, Néstor. «Derecho del Trabajo». Tercera Edición. México. p. 593.

³ VIDAL RAMÍREZ, Fernando. «Prescripción Extintiva y Caducidad». Gaceta Jurídica, p. 80.

⁴ Como es evidente cuando nos referimos al tiempo, lo hacemos en el entendido de que se trata de un período de tiempo señalado en la Ley. Por ejemplo, la Ley 27321, actualmente vigente, dispone que el plazo de prescripción es de cuatro (4) años y se computa desde el cese de la relación laboral.

⁵ DIEZ PICAZO Luis y Antonio GULLÓN. «Instituciones de Derecho Civil». Volumen I. p. 282.

Con relación al fundamento de la prescripción es unánime la doctrina en señalar que el mismo es de orden público, y la muestra -a la prescripción- como necesaria y hasta indispensable para la vida en sociedad. Al respecto, Luis Díez Picazo y Antonio Guillón refiriéndose al fundamento de ésta señalan que «(...) parece acertada la idea de que es una institución necesaria para el orden social y para la seguridad jurídica, introducida en atención al bien público»⁶ (sic).

Desarrollando lo anterior, precisan que «No es justo que una persona resucite pretensiones antiguas, de las cuales incluso puede haberse perdido la memoria, y que pongan en peligro con ello la situación quieta y pacíficamente mantenida por otras personas durante largo tiempo. Por el contrario, es justo que el titular de un derecho sea diligente en orden a su ejercicio, y que si no lo es, el perjuicio debe pararle a él. En suma, la prescripción impide el ejercicio intempestivo de un derecho»⁷ (sic). En el mismo sentido, se pronuncia Fernando Vidal Ramírez, quien acota que «conviene al interés social liquidar situaciones pendientes y favorecer su consolidación, sustentándose, por tanto, en el principio de seguridad jurídica»⁸. A renglón seguido, señala que «Como bien lo ha precisado León Barandiarán, la necesidad de la estabilidad en las relaciones sociales ha impuesto la conveniencia de la *praescriptio actionum* y, por eso, creemos (...), que es una de las instituciones jurídicas más necesarias para el orden social»⁹ (sic).

En suma, se trata de una institución jurídica que se construye para garantizar la seguridad jurídica¹⁰, la cual se presenta como indispensable para la consecución del orden social.

Refiriéndonos al objeto de la prescripción es preciso hacerlo al mismo tiempo a sus efectos enfatizando que no ha sido fácil para la doctrina responder la pregunta ¿qué es lo afectado por la prescripción? Los efectos de la prescripción extintiva no han sido tratados por la legislación laboral, por lo que ha sido necesario recurrir a la aplicación supletoria del Código Civil. Nuestro Código Civil señala en su artículo 1989° que «La prescripción extingue la acción

pero no el derecho mismo» (sic), adhiriéndose de ese modo a la teoría de la prescripción de la acción, según la cual esta institución jurídica -la prescripción- paraliza el ejercicio judicial del derecho dejándolo, sin embargo, con vida.

De lo anterior, se advierte claramente que el legislador civil distingue la acción del derecho, precisando que lo que se extingue es siempre la acción y en ningún caso el derecho. Los detractores de dicha teoría han señalado que la prescripción es oponible en juicio y fuera de él y que un derecho que no pudiese hacerse valer en un juicio es un derecho desnaturalizado, pues no tiene ningún sentido, precisan, sostener que un acreedor puede extrajudicialmente exigir un pago, cuando el deudor al negarse no puede ser llevado a juicio para obligarlo al pago.

Al respecto, creemos que la redacción del artículo transcrito no parece ser la más adecuada, toda vez que no parece razonable afirmar que la prescripción determine la extinción de la acción.

Frente a dicha teoría se planteó la tesis de la prescripción de derechos, según la cual lo que se extingue es un derecho subjetivo, entendido como el poder jurídico que agrupa unitariamente un conjunto de facultades. Esta teoría es la que ha tenido más aceptación, aunque no está libre de cuestionamientos.

No obstante lo anterior, consideramos que si se parte del concepto de acción, entendida como «el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión»¹¹(sic), es posible llegar a la conclusión de que aquello que se extingue es el ejercicio del derecho de acción para reclamar una determinada pretensión y no la acción propiamente dicha.

Ahora bien, cambiando un tanto la orientación es preciso preguntarnos ¿qué derechos pueden ser objeto de prescripción? La doctrina es unánime en señalar que son prescriptibles los derechos relativos o de crédito y los derechos reales, esto es, lo que en teoría se denomina derechos de naturaleza patrimonial.

⁶ Ibid. p. 283.

⁷ Ibid. p. 283.

⁸ VIDAL RAMÍREZ, Fernando. Ob. cit. p. 105 y 106. (sic).

⁹ Ibid. p. 106.

¹⁰ La seguridad en cuanto característica de la condición humana se puede definir como la pretensión de todo sujeto de saber a qué atenerse en sus relaciones con los demás. Cuando a la seguridad la adjetivamos de jurídica, estamos pensando en la idoneidad del Derecho para lograr ese saber a qué atenerse. Véase, GARCÍA NOVOA, César. «El principio de seguridad jurídica en materia tributaria». Monografías Jurídicas. p. 21.

¹¹ COUTURE, Eduardo. «Fundamentos del Derecho Procesal Civil». Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1973. p. 57.

Entre los autores nacionales, Vidal Ramírez señala que «(...) El Código Civil no ha legislado, con carácter absoluto, el principio general de la prescriptibilidad y ésta funciona, fundamentalmente, en el ámbito de las acciones derivadas de los derechos patrimoniales y contra los titulares de tales derechos, sean reales o creditorios o de cualquier clase, pero en tanto sean patrimoniales»¹² (sic). De conformidad con lo anterior, es claro que son prescriptibles todos aquellos derechos de contenido patrimonial, esto es, aquellos que sean susceptibles de ser valorizados económicamente.

La mayoría de derechos laborales tienen contenido patrimonial (ello explica porque la Constitución de 1979 al regular la prescripción laboral se refería a la acción de cobro), por lo que pueden ser afectados por la prescripción. Lo anterior es importante de cara a la relación existente entre la prescripción y la invocación del principio de irrenunciabilidad de derechos¹³, el cual niega validez a los actos de disposición de derechos laborales efectuados por el trabajador en su condición de parte de la relación jurídica. Empero, es preciso apuntar que el principio de irrenunciabilidad de derechos no impide la afectación de los derechos laborales por la prescripción laboral. En efecto, y es que el que un derecho laboral sea irrenunciable no implica que sea imprescriptible.

Complementando lo anterior, habría que indicar que, por ejemplo, son imprescriptibles las facultades, pues su falta de ejercicio no las extingue.

III. VICISITUDES DEL TRANCURSO PRESCRIPTIVO: INTERRUPCIÓN Y SUSPENSIÓN

Antes hemos dicho que la prescripción es un modo de extinción de derechos que se produce por el simple y mero transcurso del tiempo. Ahora es necesario apuntar que dicho transcurrir del tiempo puede verse afectado, y más específicamente, interrumpido o suspendido.

La interrupción de la prescripción supone una fractura en el transcurso del tiempo, de tal magnitud que hace necesario que el plazo prescriptorio tenga que volver a computarse nuevamente desde el principio. Ciertamente, la causa interruptiva afecta de tal modo el tiempo transcurrido que «lo borra, y el tiempo debe contarse de nuevo una vez cesada la causa»¹⁴ (sic).

El artículo 1996° del Código Civil regula la interrupción de la prescripción, y señala diversos supuestos en los que ésta -la prescripción- se interrumpe, empero, no todos son ellos de aplicación en materia laboral, por lo que analizaremos sólo aquéllos que sean relevantes en materia laboral.

Así, cabe señalar que el numeral 3° del citado artículo precisa que «Se interrumpe la prescripción por (...) Citación con la demanda o por otro acto con el que se notifique al deudor, aún cuando se haya acudido a un juez o autoridad incompetente» (sic). De la lectura de esta disposición parece claro que no basta demandar para que se interrumpa el plazo prescriptorio, pues es necesario que la demanda sea calificada por la autoridad jurisdiccional y luego notificada a la parte demandada, lo que puede tardar varias semanas e incluso meses¹⁵. El Código Procesal Civil no contiene ninguna disposición que señale de manera expresa y explícita el plazo con que cuenta la autoridad jurisdiccional para calificar una demanda y correr traslado de la misma a la parte demandada. No obstante ello, se considera que «(...) Presentada la demanda corresponde al Juez resolver con celeridad y con sujeción a las garantías jurisdiccionales del debido proceso (...) su proveído y emplazamiento al demandado, no depende del accionante por cuanto corresponde a la actividad del Juez y ésta no es materia del plazo prescriptorio el que (...) está dirigido al derecho de acción (...)».

Si la prescripción se produce por la inacción del acreedor dejando vencer el plazo establecido por la ley, no puede castigarsele

¹² Ibid. p. 104.

¹³ El principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta regla. Véase, NEVES MUJICA, Javier. Ob. Cit. p. 109.

¹⁴ DIEZ PICAZO Luis y Antonio GULLÓN. Ob. cit. p. 287.

¹⁵ El Código Procesal Civil no contiene ninguna disposición que señale de manera expresa y explícita el plazo con que cuenta la autoridad jurisdiccional para calificar una demanda y correr traslado de la misma a la parte demandada. Sin embargo, siguiendo el criterio contenido en el artículo 124° del Código Procesal Civil, el cual dispone que «En primera instancia (...) los autos [se expiden] dentro de cinco días hábiles computados desde la fecha en que el proceso se encuentre expedido para ser resuelto (...)» (sic), y considerando que la demanda se califica y se corre traslado de la misma mediante un auto, en nuestra opinión es válido concluir que el plazo con que cuenta la autoridad jurisdiccional para calificar una demanda y ponerla en conocimiento del demandado es de cinco (5) días contados desde su presentación.

con la pérdida del derecho a recibir tutela por el Estado si presentada la demanda dentro de dicho período, el tiempo que transcurre posteriormente corresponde a la actividad que debe cumplir el Juez, calificar la demanda, admitirla y disponer se notifique al emplazado. Contra esta actividad propia del servicio de la administración de justicia no está prevista la prescripción a que se refiere la norma laboral»¹⁶ (sic). De acuerdo con el razonamiento precedentemente expuesto, en el Pleno Jurisdiccional Laboral 1999, mediante Acuerdo N° 5, se estableció que «El plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral se interrumpe con la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional» (sic). Así, mediante la invocación del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo y la consideración de que la prescripción afecta el derecho de acción mediante la presentación de la demanda y no la actividad jurisdiccional, se llegó a la conclusión de que la interposición de la demanda por parte del trabajador interrumpe la prescripción.

La suspensión de la prescripción a diferencia de la interrupción no desconoce el tiempo transcurrido y no genera la necesidad de volver a contar el plazo prescriptivo. En efecto, «en la suspensión hay una paralización del plazo prescriptivo, pero conserva su eficacia el transcurrido, pues el tiempo posterior a la suspensión se suma a él» (sic).

Los artículos 1994° y 1995° del Código Civil regulan la suspensión de la prescripción, y señalan diversos supuestos en los que ésta - la prescripción- se suspende, empero, como en el caso de la interrupción, no todos ellos son relevantes en materia laboral, por lo que nos referiremos a aquellos que sean aplicables en materia laboral.

En este sentido, podemos mencionar que el numeral 8) del artículo 1994° antes citado, dispone que «Se suspende la prescripción (...) Mientras sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano» (sic). Esta causa de suspensión es de aplicación general, y despliega sus efectos, por ejemplo, cuando el Poder Judicial se paraliza.

Marcándose la diferencia con la interrupción, el artículo 1995° del Código Civil establece que «Desaparecida la causa de la suspensión,

la prescripción reanuda su curso adicionándose el tiempo transcurrido anteriormente» (sic). La claridad de lo establecido en esta disposición nos libera de la necesidad de efectuar algún comentario.

IV. COMIENZO Y CÓMPUTO DEL PLAZO PRESCRIPTIVO

Sin temor de equivocarnos podemos afirmar que el tema de la determinación del momento inicial del cómputo de la prescripción es el más polémico y más discutido a nivel teórico y legislativo. De allí la explicación a las marchas y contramarchas que en esta materia se ha experimentado en la legislación laboral peruana. Para resolver este tema la doctrina formuló la Teoría de la *Actio Nata*, «conforme a la cual, para que comenzara a contarse el tiempo de la prescripción es menester que la acción haya ya nacido» (sic), con lo cual el problema era entonces, determinar cuando se produce el nacimiento de la acción. Sin embargo, antes de seguir adelante con el análisis es necesario diferenciar la acción del derecho mismo, pues se trata de conceptos distintos.

La acción es el mecanismo por el cual los titulares de un derecho pueden reclamar su cumplimiento; en cambio, el derecho es un poder jurídico que agrupa un conjunto de facultades.

Con relación a ello cabe preguntarnos ¿un derecho nace cuando es reconocido por la legislación o cuando se cumplen los requisitos exigidos por la ley para reclamar su cumplimiento?

Dicho de otro modo, ¿un particular que hace suya la condición de trabajador es titular de los derechos laborales reconocidos por la legislación laboral vigente, o es necesario que dicho trabajador cumpla todos y cada uno de los requisitos exigidos por la legislación laboral vigente para ser titular de dichos derechos?

Al respecto, consideramos que es necesario el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos previstos por la ley para ser titular de un derecho. En efecto, sólo a partir de ese momento un derecho habrá ingresado al patrimonio personal y estaremos frente a un derecho adquirido; antes del cumplimiento de dichos requisitos no se es titular del derecho, y en consecuencia no se habrá adquirido

¹⁶ MORALES GONZÁLES, Néstor. «Interrupción de la prescripción laboral (Pleno Jurisdiccional Laboral. Trujillo – Agosto 1999)». En, Revista Asesoría Laboral, No. 107, Noviembre de 1999. pp. 15 y 16.

ningún derecho, sólo se tendrá la expectativa de adquirirlo y se estará, en consecuencia, frente a un derecho expectatio. De conformidad con lo anterior, cuando se haya adquirido el derecho y el mismo sea exigible habrá nacido la acción, y empezado a correr el plazo prescriptorio. Recogiendo el razonamiento precedentemente expuesto, el artículo 1993° del Código Civil señala que «La prescripción comienza a correr desde el día en que puede ejercitarse la acción y continúa contra los sucesores del titular del derecho» (sic). De acuerdo con esta norma se establece una regla general en virtud de la cual el plazo prescriptorio comienza a correr desde que el derecho es exigible y puede ejercitarse la acción.

No obstante lo anterior, hay quienes se preguntan desde cuando es que puede ejercitarse la acción. Sobre el particular, mencionaremos sólo a título ilustrativo, que se han formulado varias teorías. Una de ellas es la teoría de la lesión, según la cual es necesario que el derecho haya sido lesionado por un tercero.

Según esta teoría «el derecho comienza a prescribir cuando es violado, y (...) lo es cuando un tercero lo lesiona mediante un comportamiento positivo, en unos casos y, en otros, cuando la expectativa del titular queda insatisfecha por el comportamiento omisivo de ese tercero» (sic). Empero, como quiera que el objeto del presente trabajo no es estudiar este tema, lo dejamos planteado y confiamos que sea estudiado en detalle.

Con relación a este tema, y a modo de conclusión, podemos señalar que coincidimos con lo establecido en el Código Civil en el sentido de que el plazo prescriptorio empieza a correr desde que el derecho es exigible. Siendo específicos, desde que se vence el plazo previsto en la Ley o en el convenio para el otorgamiento del derecho.

Lamentablemente, en materia laboral tanto a nivel legislativo como jurisprudencial -como veremos más adelante- este tema no ha sido tratado de manera uniforme ni con la solvencia que hubiera sido deseable.

V. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS:

¿EVOLUCIÓN LEGISLATIVA O INVOLUCIÓN LEGISLATIVA?

La regulación de la prescripción laboral en nuestro ordenamiento jurídico se remonta a la década iniciada en 1920, y desde dicha fecha

ha sido blanco de no pocas modificaciones legislativas. A continuación reseñamos su historia y evolución legislativa.

(i) La Resolución Suprema de fecha 22 de junio de 1928, Reglamento de la Ley 4916, estableció un plazo prescriptorio de seis (6) meses contados a partir del hecho que los origine.

(ii) El numeral 4) del artículo 1168° del Código Civil de 1936, estableció un plazo prescriptorio de tres (3) años contados desde que se extinguía el vínculo jurídico. Dicho plazo era de aplicación tanto para los servicios dependientes como independientes.

(iii) El artículo 49° de la Constitución de 1979, estableció que el plazo para la acción de cobro de remuneraciones y beneficios sociales prescribía a los quince (15) años.

No se precisó la forma de cómputo, sin embargo, se entendió que dicho plazo se computaba desde que se extinguía el vínculo laboral. Esta regulación se mantuvo vigente hasta el 29 de diciembre de 1993.

A partir del 30 de diciembre de 1993, se produjo un vacío legal, pues al entrar en vigencia la Constitución de 1993, perdieron vigor las normas que regulaban la prescripción en materia laboral. Tal situación hizo necesario recurrir a la aplicación supletoria de la legislación civil, y específicamente, del Código Civil, el mismo que en sus artículos 1989° y siguientes regula la prescripción.

(iv) El Código Civil de 1984, por razones evidentes, no regula la prescripción en materia laboral sino que lo hace en materia civil. En este sentido, en el numeral 1) del artículo 2001°, se establece que el plazo de prescripción para las acciones personales es de diez (10) años. Dicha disposición fue aplicada en materia laboral, pues la acción por derechos derivados de la relación de trabajo es una acción personal.

(v) La Ley 26513, de fecha 28 de julio de 1995, señaló que la prescripción en materia laboral era de tres (3) años, y se computaba desde que el derecho resultaba exigible. Con la entrada en vigencia de esta disposición la legislación laboral nuevamente reguló para sí y de manera específica un plazo prescriptorio y la forma de computarlo. Esta norma fue recogida -de manera exacta- por la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

(vi) La Ley 27022, de fecha 23 de diciembre de 1998, dispuso que el plazo de prescripción en materia laboral era de dos (2) años y se computaba desde que se extinguía la relación laboral. A menos de cuatro (4) años de haber entrado en vigencia la legislación sobre prescripción laboral, la misma fue modificada para reducir el plazo prescriptorio e introducir una modificación sustancial en la forma de cómputo del referido plazo, pues el mismo se empezó a computar desde el cese de la relación laboral y ya no desde que el derecho resultaba exigible.

(vii) La Ley 27321, de fecha 22 de julio del año 2000, señala que el plazo de prescripción en materia laboral es de cuatro (4) años y se cuenta desde que se produce el cese de la relación de trabajo. A sólo diecinueve (19) meses de haberse introducido la última modificación, se introduce una nueva modificación, la cual sólo amplió el plazo prescriptorio.

De la revisión de las diversas normas que han regulado el tema de la prescripción en materia laboral se aprecia que han existido momentos de vacío legal; que no ha existido un criterio uniforme con relación al plazo de prescripción, pues éste ha oscilado entre los dos (2) y los quince (15) años; y que la forma de cómputo del mismo ha estado sujeta dos (2) criterios que se han sucedido en el tiempo de manera alternada, lo que ha generado no pocos inconvenientes a la hora de resolver la aplicación de la prescripción en materia laboral. De dichos inconvenientes nos ocuparemos más adelante.

No obstante esto último, resulta importante apuntar que desde el 28 de julio de 1995, el plazo de prescripción ha sido modificado en dos (2) oportunidades, para reducir y luego ampliar el plazo prescriptorio sin ningún criterio técnico¹⁷; y que la forma de cómputo de dicho plazo ha variado de manera trascendente, lo que ha motivado se generen confusiones y gruesos errores que

han llevado a asimilar la exigibilidad de un derecho al cese de la relación de trabajo, como si los derechos laborales sólo fueran exigibles con ocasión de la extinción del vínculo de trabajo.

VI. REGULACIÓN VIGENTE

Como ya ha sido adelantado, la norma vigente en materia de prescripción laboral es la Ley 27321, de fecha 22 de julio del año 2000, la cual establece que el plazo de prescripción en materia laboral es de cuatro (4) años y se cuenta desde que se produce el cese de la relación de trabajo. Con relación a la regulación actualmente vigente, no haremos mayor comentario, simplemente nos limitaremos a señalar que respecto de la regulación anterior, ésta -la vigente- no ha significado una variación del criterio o forma de cómputo del plazo prescriptorio, pues se mantiene el criterio según el cual el cómputo se realiza a partir del cese de la relación laboral.

La modificación introducida por la Ley 27321, sólo ha significado una ampliación del plazo prescriptorio de dos (2) a cuatro (4) años, lo que no parece adecuado si lo que se quiere es lograr la seguridad jurídica. En efecto, en nuestra opinión establecer largos plazos prescriptorios no contribuye a la consolidación de situaciones jurídicas, antes bien, la desalienta. Creemos que el establecimiento de plazos prescriptorios cortos obliga a los trabajadores y en general a las personas a ser diligentes y a no postergar el reclamo de los derechos que se considera no han sido reconocidos o pagados íntegramente.

En suma, podemos señalar que a partir del 23 de julio del año 2000, el plazo de prescripción en materia laboral es de cuatro (4) años y se cuenta desde que se extingue el vínculo de trabajo. Asimismo, es preciso apuntar que la prescripción iniciada hasta el 22 de julio del año 2000, se rige -por expreso mandato legal¹⁸- por la norma vigente en dicha fecha, esto es, por la Ley 27022, la cual establecía un plazo de prescripción distinto y a su vez, remitía a la legislación anterior para la prescripción iniciada antes de su vigencia, sucesión normativa ésta que ha generado una serie de dificultades interpretativas y fallos judiciales harto cuestionables.

¹⁷ Obsérvese que ninguna de las normas que han regulado la prescripción laboral han señalado en su parte considerativa las razones técnicas que sustenta la modificación del plazo prescriptorio. Ello, nos permite afirmar que dichas modificaciones han carecido de criterio técnico.

¹⁸ La Ley 27321, en su Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Final dispone que «La prescripción iniciada antes de la vigencia de esta Ley se rige por la Ley anterior» (sic).

VII. MARCHAS Y CONTRAMARCHAS DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL

Las no pocas modificaciones legislativas y la superposición en el tiempo de las normas jurídicas que han regulado la prescripción en materia laboral ha generado confusión y creado las condiciones para la comisión de gruesos errores en la interpretación y aplicación de las citadas normas jurídicas.

Al respecto, cabe señalar que no obstante la claridad de los textos normativos que han regulado la prescripción laboral desde el mes de julio de 1995, la autoridad jurisdiccional -y nos referimos a los Juzgados y Salas Especializadas en lo Laboral- no ha sido uniforme al resolver el tema de la prescripción laboral, lo cual es preocupante por dos (2) razones principales.

La primera, porque revela la ausencia de un criterio único para resolver las excepciones de prescripción deducidas por los justiciables en el marco de los procesos laborales en los que son parte.

La segunda, porque pone en evidencia el pobre nivel académico y de formación jurídica de algunos de nuestros magistrados, que sin capacidad de análisis y recurriendo al argumento simple y fácil han optado por aplicar la norma vigente en el momento en el que se produjo el cese de la relación laboral del trabajador, sin advertir que ello vulnera los criterios de aplicación de las normas jurídicas en el tiempo, y que la prescripción laboral ha sido objeto de una regulación no uniforme que no sólo ha variado los plazos prescriptorios sino además -y principalmente- la forma de cómputo de los mismos.

De conformidad con lo anterior, el primer paso para identificar la norma aplicable y resolver una excepción de prescripción es prestar atención al momento en el que se produce el incumplimiento en el pago de un derecho laboral, y no al momento del cese, pues éste -el cese de la relación laboral- sólo es relevante a partir del 23 de diciembre de 1998 y para los incumplimientos que se generen a partir de dicha fecha.

Los incumplimientos anteriores a dicha fecha -al 23 de diciembre de 1998- se regulan por la norma vigente en el momento en el que se produjo el incumplimiento, lo contrario implica una aplicación retroactiva de la Ley¹⁹. Así pues, la fecha de 23 de diciembre de 1998, cobra singular importancia si de prescripción en materia laboral se trata. En efecto, hasta el 23 de diciembre de 1998, la forma de cómputo del plazo de prescripción tenía como criterio de referencia la exigibilidad del derecho reclamado; después de la citada fecha la forma de cómputo del plazo de prescripción tiene como criterio de referencia el cese de la relación laboral. En suma, el 23 de diciembre de 1998, marca un quiebre en la forma de computar el plazo de la prescripción laboral.

Siendo explícitos cabe señalar que hasta el 23 de diciembre de 1998, el plazo de prescripción era de tres (3) años y se computaba desde que el derecho era exigible, por lo que a la fecha -mayo del año 2003-, los derechos laborales que al 23 de diciembre de 1998 eran exigibles, han prescrito. Ciertamente, dichos derechos prescribieron -en el peor de los casos- el 23 de diciembre del año 2001.

Con fecha 23 de diciembre de 1998, la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria de la LPCL, la cual disponía que el plazo de prescripción era de tres (3) años y se computaba desde que el derecho era exigible, fue derogada. En efecto, la Ley 27022, derogó la disposición antes mencionada y señaló que «La prescripción iniciada antes de la vigencia de esta Ley, se rige por la ley anterior».

No obstante lo expuesto, no se puede desconocer la existencia de aquél planteamiento según el cual la referencia a «derecho exigible» se debe entender como a «término de la relación laboral» y que se sustenta en una ejecutoria de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que incurre en dicho error. Con relación a lo anterior, debemos apuntar que una ejecutoria, aun cuando provenga de la máxima instancia judicial, no puede modificar lo señalado expresamente en la Ley y forzar una interpretación antojadiza de lo que debe

¹⁹ La aplicación retroactiva de una norma es aquella que se hace para regir hechos, situaciones o relaciones jurídicas que tuvieron lugar antes del momento en que entra en vigencia, es decir, antes de su aplicación inmediata. Ello sucede en el caso que, por ejemplo, la falta de pago de la gratificación de diciembre de 1998, se regulara por la Ley 27022, la cual se aplica de manera inmediata sólo a partir del 24 de diciembre de 1998. Ver, RUBIO CORREA, Marcial. «Título Preliminar. Biblioteca para leer el Código Civil». Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1986. p. 57.

entenderse por derecho exigible asimilándolo a término de la relación laboral. Dicho planteamiento no resiste mayor análisis.

En efecto, un derecho resulta exigible desde el momento en que vence el plazo o se cumple la condición legal o contractualmente establecida para su reconocimiento. Este concepto se encuentra recogido y reconocido por las leyes y la doctrina aplicables al derecho de obligaciones y también por la legislación laboral, específicamente por el numeral 6) del literal a) del artículo 5° del Decreto Legislativo 910, Ley General de Inspecciones y Defensa del Trabajador. La indicada disposición prevé textualmente que «(...) la verificación del cumplimiento de las obligaciones legales o convencionales se realiza teniendo en cuenta que el derecho es exigible por el trabajador desde el día siguiente en que venció el plazo establecido en la ley o en el convenio para hacerlo efectivo (...)» (sic).

Conforme se puede apreciar del texto legal que los jueces están obligados a aplicar, no cabe interpretar los alcances de exigibilidad del derecho de manera diferente a lo establecido en la Ley.

Insistir en interpretaciones diferentes aún existiendo una norma con rango legal que establece claramente en qué momento el derecho es exigible, sería alentar el incumplimiento de las leyes en el país o reconocerle a la Corte Suprema de Justicia de la República la facultad de modificar leyes, la cual no tiene.

Con el mismo criterio y aplicando el principio de «a igual razón, igual derecho», se podría interpretar que las obligaciones del empleador de pagar remuneraciones, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, conceder vacaciones, etc., también están condicionadas a la extinción del vínculo laboral, puesto que la exigibilidad de un derecho, tiene como lógica contrapartida la obligatoriedad en el cumplimiento de una prestación. La una no puede darse sin la otra.

Como se puede apreciar, interpretar que sólo son exigibles los derechos laborales al cese del trabajador, genera consecuencias nefastas para el cumplimiento de las obligaciones laborales, las que sólo podrían ser reclamadas al empleador cuando el derecho sea exigible. Lo contrario resulta incoherente y discriminatorio. Si «exigible» es sinónimo de «término de la relación laboral», no hubiera sido necesario modificar la norma de plazo prescriptorio para cambiar la terminología y

señalar que el cómputo de la prescripción es a partir del término del vínculo laboral y menos prever que los plazos prescriptorios iniciados se regirán por la ley anterior.

Luego, podemos señalar que el criterio contenido en una ejecutoria suprema no puede modificar el texto expreso de la Ley. A mayor abundamiento, cabe precisar que sin perjuicio de lo anterior, el Juez tiene la obligación de hacer prevalecer la Ley y para ello el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, lo faculta a apartarse de cualquier criterio jurisprudencial que considere equivocado.

Es inobjetable que la autoridad jurisdiccional no ha sido uniforme al momento de resolver y establecer un único criterio con relación al tema de la prescripción en materia laboral. E incluso ha llegado a ser errática como veremos a continuación.

El tema de la prescripción en materia laboral se hace relevante y preocupante a partir de la Resolución de fecha 6 de octubre de 1997, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, recaída en el Expediente N° 802-96, la cual señaló que «(...) las normas antes citadas [se refiere a la Primera Disposición Transitoria, Derogatoria, Complementaria y Final del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-95-TR; a la Segunda Disposición Transitoria de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; y al numeral 1) del artículo 2001° del Código Civil], están referidas a la prescripción de la acción derivadas de las acciones laborales; que, en lo que respecta a la primera de las citadas, establece que las acciones de esta naturaleza prescriben a los tres (3) años desde que resultan exigibles; y la segunda de las normas mencionadas indica que éste término rige a partir del día siguiente en que la obligación correspondiente resulte exigible; que teniendo en cuenta que la accionante está solicitando su compensación por tiempo de servicios, vacaciones y otros beneficios, éstas sólo resultan exigibles al cese de la relación laboral, en consecuencia a la fecha de interposición de la presente acción no ha transcurrido el término antes mencionado» (sic).

Como surge de la lectura de la resolución transcrita, la autoridad jurisdiccional a pesar de que existía norma expresa que disponía que

el plazo de prescripción era de tres (3) años desde que el derecho resultaba exigible, resolvió que el citado plazo debía contarse desde que se extinguía el vínculo laboral, pues entendió -equivocadamente por cierto- que la exigibilidad de los derechos laborales sólo podía darse con la extinción del vínculo laboral.

Lo anterior, era aún más grave si se tiene en cuenta que lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la República desconoció un Acuerdo del Pleno Jurisdiccional de 1997, al cual nos referiremos más adelante, pero que cabe precisar, pretendía establecer un criterio de aplicación general para los casos de prescripción en materia laboral.

Sin embargo, pareciera que dicho criterio está siendo abandonado y cediendo el paso a otro criterio más inteligente por cierto, según el cual debe prestarse atención a la norma vigente en el momento en el que se produce el incumplimiento.

Así, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Resolución de fecha 22 de mayo de 2001, recaída en el Expediente N° 808-2000, expresamente señala «Que, efectivamente, la Primera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley N° 26513 establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los tres años que resulten exigibles (...) que, un derecho es exigible desde el momento que pueda demandarse en caso de incumplimiento; y para la presente causa, tratándose de vacaciones, es exigible al año siguiente en que se adquiere el derecho según lo previsto en el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713» (sic).

A su turno, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima mediante Resolución de fecha 31 de julio del año 2002, recaída en el Expediente N° 1298-2002, señala en su Sexto Considerando y refiriéndose a la prescripción laboral que en caso de sucesión normativa debe aplicarse el plazo de la Ley que se encuentre vigente en el momento en el que la obligación resulte exigible, en este caso, la Ley 26513, la cual dispone que los derechos laborales prescriben a los tres (3) años desde que son exigibles. De este modo se abandona el criterio según el cual la exigibilidad de un derecho sólo es posible con ocasión del cese de la relación laboral y se comprende que un derecho es exigible desde que vence el plazo para su otorgamiento.

Así pues, pareciera que la autoridad jurisdiccional en sus diversas instancias se está formando un criterio distinto que modifica el propuesto por la Corte Suprema de Justicia de la República, el cual como hemos señalado previamente carecía de sustento legal.

Lo anterior es saludable en la medida que la jurisprudencia está adoptando un criterio que tiene gran sustento teórico, pues a nivel teórico consideramos -sin temor de equivocarnos- que el mismo es inobjetable.

Mención aparte merece lo acordado en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997. Y es que la problemática generada como consecuencia de las modificaciones legislativas introducidas en materia de prescripción laboral desató la preocupación en los magistrados laborales y motivó que con ocasión del Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en 1997, se estableciera un criterio que aspiraba a ser uniforme para la aplicación de la prescripción laboral. Así pues, el Acuerdo N° 03 del Pleno Jurisdiccional Laboral 1997, señala que «El plazo de prescripción de los beneficios de carácter laboral se computa conforme a la norma vigente al momento que la obligación sea exigible, salvo que por norma posterior se estipule un plazo distinto, en cuyo caso la prescripción operará en el que venza primero» (sic).

De este modo, se intentó establecer un criterio de aplicación general, según el cual para resolver una excepción de prescripción debía prestarse atención a la norma vigente en el momento en que se proclama el incumplimiento laboral, pues sólo a partir de dicho momento el derecho era exigible. Sin embargo, como ya lo hemos mencionado y comentado, un cuestionable fallo de nuestra máxima instancia judicial desconoció este acuerdo y lo desterró del panorama jurisdiccional.

VIII. LA PRESCRIPCIÓN LABORAL EN EL ANTEPROYECTO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO

La regulación de la prescripción laboral es un tema de incuestionable importancia. Ello explica la inclusión de dos (2) artículos que la regulan en el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo.

Ciertamente, el artículo 311° del Anteproyecto de la Ley General de Trabajo señala que «La prescripción de la acción de cobro de las remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales de los trabajadores tiene un

plazo de un año y se inicia al extinguirse la relación laboral» (sic). Con relación a este artículo debemos apuntar, en primer lugar, que intenta dejar establecido que la prescripción laboral puede afectar el derecho a las remuneraciones, a los beneficios sociales y cualquier otro crédito laboral, con lo cual, pareciera que la prescripción sólo puede afectar derechos de contenido económico y que se materializan a través de un pago. En segundo lugar, debemos mencionar que este proyecto de artículo tiene la virtud de reducir el plazo prescriptorio de manera significativa, lo cual en nuestra opinión es conveniente y saludable en la medida que contribuye a consolidar las situaciones jurídicas y la seguridad jurídica, tan necesaria para el orden social.

Finalmente, el mismo proyecto normativo señala en su artículo 312º que «La prescripción se suspende, además de las causales previstas en el Código Civil, por el emplazamiento al obligado por vía notarial, siempre que la respectiva demanda sea interpuesta dentro de los treinta (30) días siguientes» (sic). A este respecto, debemos señalar en primer lugar, que es la primera vez que se reconoce al emplazamiento notarial como causa de suspensión del curso prescriptorio, lo cual es acertado en la medida que se evita al trabajador la necesidad de acudir directamente al Poder Judicial para reclamar un derecho e interrumpir -y no suspender- el decurso prescriptorio.

Por lo tanto, resulta acertado que de este modo se privilegie la cultura de la conciliación y no de la confrontación.

IX. CONCLUSIÓN

A modo de conclusión debemos señalar que es intención del presente trabajo hacer notar que para resolver una excepción de prescripción no es suficiente identificar la fecha de cese del trabajador y la norma vigente en ese momento, sino que es necesario hacer un análisis mucho más exhaustivo. En efecto, para resolver una excepción de prescripción es necesario identificar el momento en el que se produce el incumplimiento laboral que motiva la interposición de la demanda, y luego la norma vigente en ese momento, pues sólo así se podrá conocer, primero, la legislación aplicable y, segundo, si los derechos reclamados han prescrito.

Por último, se ha intentado mostrar la inconsistencia del fallo de la Corte Suprema de Justicia de la República, el cual ha generado una serie de errores interpretativos al considerar que la exigibilidad de un derecho sólo es posible al cese de la relación laboral, para crear conciencia de la necesidad de variar dicho criterio. Lo que pareciera está sucediendo pues se advierte que algunas Salas Laborales están apartándose del mismo, sin embargo, consideramos que sólo cuando la Corte Suprema modifique el referido criterio se habrá superado el problema. Ciertamente, es necesario que nuestra máxima instancia judicial comprenda que la exigibilidad de un derecho laboral no depende del cese de la relación laboral y que los derechos que eran exigibles al 23 de diciembre de 1998, a la fecha están prescritos.