

LA PRESCRIPCIÓN LABORAL

Javier Neves Mujica*
Miembro del Comité Consultivo de THEMIS

¿Por qué el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial han resuelto reclamos laborales en función a la Constitución de 1979? ¿En qué medida esas decisiones se ajustan a nuestro ordenamiento?

En el presente artículo, el destacado autor demuestra oficio, claridad y exhaustividad al explicarnos un tema que, por lo demás, ha provocado mucha polémica en el ámbito laboral en los últimos años: la prescripción laboral y su aplicación por parte del Tribunal Constitucional y el Poder Judicial. Asimismo, el autor nos proporciona una guía práctica para la interpretación y resolución de casos en los que hay una sucesión de normas en el tiempo que regulan la prescripción en el ámbito laboral.

Este artículo tiene dos objetivos explícitos. Por una parte, sumarme a la celebración por el cuadragésimo aniversario de la fundación de la revista THEMIS, así como por la publicación de su número 50. Participar ahora en este acontecimiento a través de un artículo, después de haberlo hecho menos científica pero más gratamente en el almuerzo correspondiente, consolida los dos espacios de relación que los profesores hemos podido sostener con los miembros de la Asociación: el académico y el social. Mi más efusiva felicitación a estos jóvenes, que ojalá fueran tan humildes como inteligentes y trabajadores, que hacen empresa, a pesar de las tremendas dificultades que deben enfrentar y superar.

Por la otra, contribuir al esclarecimiento del controvertido tema de la prescripción laboral, en especial, de su plazo, cuando se produce una sucesión de normas reguladoras. Hay una enorme confusión en el Tribunal Constitucional y –ojalá que sólo eso– en algunas Cortes Superiores, como las de Ica y Huánuco, que se han convertido en solicitados foros a los que concurren los ex trabajadores, particularmente de la empresa Telefónica del Perú, a reclamar derechos cuyas acciones ya han prescrito y les son, sin embargo, reconocidos, aplicándose –insólitamente– la Constitución de 1979. Si el país está empeñado en atraer la inversión extranjera, debería preocuparse por corregir estas graves distorsiones que, sin duda, la afectan, antes de plantear nuevas e infundamentadas revisiones de la legislación laboral en vía de disminución de los derechos de los trabajadores.

LA TESIS DE LOS HECHOS CUMPLIDOS Y EL ÁMBITO PRESCRIPTIVO

Los conceptos de irretroactividad y retroactividad suelen estar contenidos en todas las Constituciones de los Estados democráticos, el primero como regla y el segundo como excepción. Nuestras Constituciones de 1979 y de 1993 no omiten estos criterios. Sin embargo, dichos conceptos poseen significados distintos según la teoría sobre vigencia de las normas en el tiempo desde la que se lean. Así, para la tesis de los hechos cumplidos la irretroactividad supone aplicar la nueva norma a los hechos no cumplidos de las relaciones existentes al momento de la sucesión normativa; y la retroactividad consiste en aplicarla a los hechos ya cumplidos. En cambio, la tesis de los derechos adquiridos define como irretroactividad la aplicación de la antigua norma a los derechos ya adquiridos de las relaciones existentes al momento de la sucesión normativa; y como retroactividad la aplicación inmediata de la nueva. La diferencia es sustancial: lo que para la primera tesis es ordinario, que es la aplicación inmediata de la nueva norma, para la segunda resulta extraordinario; y la primera no admite la subsistencia de la regulación de un suceso

por la antigua norma, mientras la segunda rechaza que la nueva norma pueda regular sucesos producidos antes de su vigencia.

Ambas Constituciones coincidieron en formular los criterios de la irretroactividad y la retroactividad, sin especificar la teoría sobre vigencia de las normas en el tiempo que acogían. La ausencia fue suplida primero por el Código Civil, luego por el Tribunal Constitucional y, finalmente, por la reciente reforma Constitucional. En lo que respecta al Código Civil, es clara la recepción de la tesis de los hechos cumplidos. El artículo III de su Título Preliminar, así como su artículo 2121, enuncian que la nueva norma rige las relaciones existentes al producirse la sucesión normativa. No obstante, se aceptan dos excepciones: los hechos que estaban regulados por el antiguo Código Civil de 1936 y no lo están por el nuevo de 1984, seguirán rigiéndose por aquel (artículo 2120); y las reglas sobre prescripción cuando haya sucesión normativa, conforme a las cuales la prescripción iniciada con el Código Civil de 1936 continuará rigiéndose por éste (artículo 2122). En los dos casos, se recoge la tesis de los derechos adquiridos. El límite principal de la plasmación de la tesis de los hechos cumplidos por el Código Civil está en que, a pesar de consolidar los criterios de interpretación y aplicación de las normas que –en principio– deberían o podrían valer para todo el sistema jurídico, se trata de una ley más, a la que puede establecerse salvedades por otra u otras leyes. De hecho así ocurrió constantemente en el ámbito laboral, privado y público, y en el previsional, por ejemplo, cuando al sustituirse la anterior legislación sobre estabilidad en el empleo (Ley 24514) por la nueva (Decreto Legislativo 728), se dispuso, tanto en la ley autoritativa como en éste, que deberían respetarse los derechos adquiridos.

Para el Tribunal Constitucional la cuestión se saldó al publicarse en abril de 1997 las sentencias recaídas en los procesos por inconstitucionalidad del Decreto Ley 25967 y Decreto Legislativo 817 (expedientes 007-96-ITC y 008-96-ITC). En ellas sostuvo dicho organismo jurisdiccional que la Constitución de 1993 y no sólo el Código Civil, recogía la tesis de los hechos cumplidos. Utilizó como argumento el artículo 109, que alude a la vigencia de las leyes con fecha posterior a su promulgación y publicación (fundamento 10 de la sentencia sobre el Decreto Ley 25967). El razonamiento me parece equivocado, porque la divergencia entre las teorías sobre vigencia de las normas en el tiempo no reside en la oportunidad en que debe entrar a regir la nueva norma, que en cualquier Estado de Derecho tendrá que ser siempre después de su publicación, sino en que si en dicha ocasión se afectará relaciones existentes (hechos cumplidos) o no (derechos adquiridos). Mejor hubiera sido inferir de la adopción, como excepción, de la tesis de los derechos adquiridos

por la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución, relativa al campo pensionario; y la recepción de la tesis de los hechos cumplidos, como regla, por argumento a contrario, para el resto de materias. Sin embargo, como intérprete supremo el Tribunal Constitucional ya fijó una posición: la Constitución acoge la tesis de los hechos cumplidos. Queda claro entonces que ya no cabrían salvedades legales.

Esta conclusión se refuerza con la reforma Constitucional del artículo 103 aprobada en noviembre del año pasado por el Congreso. Se ha introducido en un precepto que refundía diversas reglas de interpretación y aplicación de las normas, algunas de ellas oriundas del Código Civil, la referida a la vigencia de las normas en el tiempo contenida en el artículo III del Título Preliminar de éste. Las materias en las que, por excepción, se reconocía derechos adquiridos habrían quedado sujetas a la tesis contraria de los hechos cumplidos. Las leyes que los proclamaban habrían incurrido en inconstitucionalidad sobreviviente, así como estarían impedidas de reestablecerlos en el futuro.

Es inevitable preguntarse, pues, qué sucede, en específico, con el artículo 2122 del Código Civil, que acoge la tesis de los derechos adquiridos en el campo prescriptorio. Debemos comprender en la interrogante a las normas laborales que reprodujeron el criterio contenido en aquel: desde el Reglamento del Decreto Legislativo 728 hasta las Leyes 27022 y 27321. El primero se remitió expresamente al artículo 2122 del Código Civil (Primera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales) y los segundos copiaron su idea: la prescripción iniciada antes de la vigencia de esta ley, se rige por la ley anterior (en ambos casos en la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Final). En mi concepto, el empleo de la tesis de los hechos cumplidos en el ámbito prescriptorio podría conducir a una severa lesión de derechos. Si la antigua norma otorgaba un plazo para interponer una acción, que ya se encontraba corriendo, por ejemplo, de diez años, y se expide una nueva norma con un plazo más corto, tal vez de tres años, tendríamos que aplicar este, aunque el saldo que quedara fuera muy breve, quizá de unos días o semanas, porque así lo manda la tesis de los hechos cumplidos. Sólo quedaría descartada esta aplicación si el nuevo plazo menor ya hubiera vencido al entrar en vigencia la segunda norma, porque en dicho caso la aplicación de esta resultaría retroactiva. No resulta razonable, pues, la utilización de la tesis de los hechos cumplidos en el campo prescriptorio. Sin embargo, como la Constitución no prevé literalmente otra excepción a la tesis de los hechos cumplidos que la del ámbito penal (artículos 103 reformado y 139 numeral 11), tendría que construirla el Tribunal

Constitucional por vía de interpretación teleológica también para el prescriptorio. Algo similar ha sucedido cuando –hasta donde llega mi conocimiento, de modo más tácito que expreso– el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial han seguido reconociendo la vigencia retroactiva de los convenios colectivos, prevista en el artículo 43 inciso b) del Decreto Ley 25593, a pesar de que la Constitución sólo admite textualmente la retroactividad en materia penal (artículo 103).

LA SUCESIÓN DE PLAZOS PRESCRIPTORIOS

La duración del plazo prescriptorio en materia laboral ha experimentado sustanciales modificaciones en las últimas décadas. Fue fijado primero en quince años por la Constitución de 1979 (artículo 49), vigente desde el 28 de julio de 1980: “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”. Al sustituirse ésta por la de 1993, que no se ocupaba de la cuestión, se tuvo que acudir, en vía 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), surgió un debate respecto de cuál debía ser empleado. La jurisprudencia resolvió la controversia fijando el plazo de diez años, que era el más favorable al trabajador y quizá el más pertinente, ya que el otro estaba previsto para contratos de prestaciones de servicios en régimen de autonomía (los de locación de servicios y de obra, en el ámbito civil; y de agencia, comisión y corretaje, en el ámbito mercantil), situación contraria a la regulada por el ordenamiento laboral, en la que los servicios se prestan en régimen de subordinación. Por tanto, desde el 30 de diciembre de 1993 el plazo prescriptorio quedó establecido en 10 años.

De allí en adelante, resurgió la regulación de los plazos prescriptorios de modo específico por el ordenamiento laboral, aunque a nivel legislativo. 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, finalmente, en cuatro años (Ley 27321 de 23 de julio de 2000), todas ellas modificatorias del Decreto Legislativo 728. Estas normas difieren, además, en la oportunidad desde la que se computa el plazo prescriptorio. Aunque este asunto no es materia de este trabajo, cabe señalar que la Constitución de 1979 no se pronunció sobre tal cuestión y la jurisprudencia interpretó el criterio sentado por el artículo 1993 del Código Civil: 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, dada la notoria desigualdad material entre las partes, que podría acarrearle graves perjuicios. Esta lectura prosiguió incluso cuando la primera de las leyes mencionadas acogió dicho criterio: la prescripción se cuenta desde que los derechos resulten exigibles y, con mayor razón, cuando las dos últimas determinaron que se cuente a partir del día siguiente a aquel en el que se extingue el vínculo laboral. Respecto del vencimiento del plazo, sí es claro que conforme a la regla establecida por el artículo 183 del Código Civil, el plazo se cumple en el año de vencimiento, en el mes y día de este correspondiente a la fecha del año inicial.

Cuando se produce una sucesión de normas que establecen plazos prescriptivos, como la que ha ocurrido en el terreno laboral, resulta muy probable que estos se superpongan. Es necesario, entonces, adoptar reglas claras para decidir qué plazo debe aplicarse. El Código Civil de 1984 tiene una, específicamente prevista para regular la sucesión del anterior por aquel: "La prescripción iniciada antes de la vigencia de este Código, se rige por las leyes anteriores. Empero, si desde que entra en vigencia, transcurre el tiempo requerido en él para la prescripción, esta surte su efecto, aunque por dichas leyes se necesitare un lapso mayor. La misma regla se aplica a la caducidad" (artículo 2122). La pregunta que cabe formularse es la de si puede aplicarse esta regla de modo general para toda sucesión de normas prescriptivas, fuera del concreto caso de la sustitución del Código Civil de 1936 por el de 1984. Me parece que debemos distinguir aquí dos fases: hasta la dación de la Ley 27022 y de allí en adelante.

En la primera fase no cabe duda de que la regla resulta aplicable más allá del supuesto específico para el que fue concebida, incluyendo el campo laboral. Se llega a esta conclusión porque así lo establecieron el Reglamento del Decreto Legislativo 728 (de 27 de enero de 1996), en la Primera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales: "Para efectos de la aplicación de la Primera Disposición Complementaria de la Ley, se procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 2122 del Código Civil"; así como el Acuerdo 3 del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997: "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". Hubiera sido técnicamente mejor que la regla estuviera en la ley y no en estos documentos, pero ello no ocasiona su invalidez. De este modo, en tal fase, se podría

formular la regla en estos términos: si al entrar en vigencia la nueva norma, el saldo del plazo prescriptivo establecido por la antigua (computado desde que el derecho es exigible) es mayor al nuevo plazo (computado desde la fecha en que entra en vigencia la nueva norma), se aplica la nueva norma; pero si dicho saldo es menor, se aplica la antigua norma.

La cuestión ofrece serias dificultades en la segunda fase. El artículo 2122 del Código Civil contiene dos criterios, el primero formulado como regla: la prescripción iniciada con la vigencia del anterior Código Civil se sigue rigiendo por él; y el segundo como excepción: salvo que el nuevo plazo pueda transcurrir completo desde que el actual Código Civil entra en vigencia. Si concordamos esto con lo dicho antes, el primer criterio sería a su vez una excepción a la tesis de los hechos cumplidos y el segundo volvería a acoger esta tesis. El problema reside en que la Ley 27022 –y también su sucesora, la Ley 27321– adopta explícitamente el primer criterio, pero guarda silencio sobre el segundo. Ambas normas establecen que la prescripción iniciada antes de su vigencia se rige por la ley anterior, mas no precisan si ante la existencia de un nuevo plazo menor éste debe aplicarse. La interrogante inevitable es la de si puede utilizarse supletoriamente la última parte del artículo 2122 del Código Civil para recoger el segundo criterio también en el ámbito laboral.

Esta posibilidad tropieza con dos contundentes objeciones. De un lado, la supletoriedad supone que hay una norma que es la pertinente para regular un hecho y no lo hace, llamada suplida, en cuyo defecto se aplica otra que sí lo hace, llamada supletoria. La norma suplida será siempre más especial que la supletoria. En la pretendida aplicación supletoria del segundo criterio del artículo 2122 del Código Civil al ordenamiento laboral, el esquema de norma suplida especial y norma supletoria general no funciona. El artículo 2122 del Código Civil es, respecto de dicho criterio, más especial que las reglas de las Leyes 27022 y 27321 sobre la materia. De este modo se sale del cuadro de aplicación de la supletoriedad, que es reiterado en las diversas áreas de nuestro ordenamiento: leyes civiles especiales / Código Civil (artículo IX del Título Preliminar del Código Civil), leyes procesales civiles especiales / Código Procesal Civil (Primera de las Disposiciones Complementarias y Finales del Código Procesal Civil), leyes penales especiales / Código Penal (artículo X del Título Preliminar del Código Penal), sociedades sujetas a régimen legal especial / Ley General de Sociedades (artículo 2 de la Ley General de Sociedades), procedimientos administrativos especiales / Ley del Procedimiento Administrativo General (artículo II del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General), etc.

De otro lado, según precisa el propio Código Civil, en el artículo IX de su Título Preliminar, para que quepa la aplicación supletoria no debe haber oposición de naturaleza de la norma supletoria a la suplida. Sin embargo, esta colisión parece presentarse aquí, ya que mientras el ordenamiento laboral busca lo más favorable al trabajador, que consistiría en utilizar el plazo prescriptorio mayor, el ordenamiento civil busca en este campo la aplicación del plazo prescriptorio menor, por seguridad jurídica.

No podemos, en mi opinión, tener por recogida por vía supletoria una de dos reglas, cuando la otra sí se

ha recibido expresamente. Si hubiera incertidumbre, en todo caso, debería emplearse el principio del *in dubio pro operario*, proclamado por la Constitución (artículo 26 numeral 3) y la Ley Procesal del Trabajo (artículo II de su Título Preliminar).

Por las consideraciones expuestas, me inclino por descartar, desde la vigencia de la Ley 27022, la salvedad formulada por la segunda parte del artículo 2122 del Código Civil. En consecuencia, en el ámbito laboral, la prescripción se rige por la ley vigente al momento de iniciarse, sin importar si ésta ha sido modificada por otra, ni qué plazo establece ésta.

LA INCONCEBIBLE JURISPRUDENCIA SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

CUADRO 1

Periodo	Norma	Vínculo laboral se extingue	Plazo prescriptorio, salvo nuevo plazo menor
1	Constitución de 1979	Hasta el 30/12/93	15 años
2	Código Civil	Entre el 31/12/93 y el 27/7/95	10 años
3	Ley 26513	Entre el 28/7/95 y el 23/12/98	3 años
4	Ley 27022	Entre el 24/12/98 y el 22/7/00	2 años
5	Ley 27321	Desde el 23/7/00	4 años

Conforme al primer criterio establecido por el artículo 2122 del Código Civil, recogido por el ordenamiento laboral, criterio que se expuso antes, la prescripción iniciada por la antigua norma sigue rigiéndose por ella, aunque hubiera sido sustituida por otra. De este modo, se consagra la –así llamada por la teoría de los hechos cumplidos– ultraactividad de la norma derogada o modificada. Esto significa que –si nos remitimos al Cuadro 1– según el período en el que se extinguió la relación laboral, la prescripción de los derechos nacidos de ésta, estaría regulada por la norma vigente durante él. Por tanto, sería admisible, por ejemplo, utilizar el plazo de quince años previsto por la Constitución de 1979 para la prescripción de todos los derechos generados mientras estuvo vigente. Hasta fines del año 2008 cabría reclamar el reconocimiento de derechos ganados durante la vigencia de dicha Constitución.

Sin embargo, como ya se ha planteado, hay un segundo criterio en dicho precepto del Código Civil: la prescripción pasa a regirse por la nueva norma si el plazo previsto en esta puede transcurrir completo desde su entrada en vigencia. Este último criterio, que tuvo recepción por el ordenamiento laboral (el Reglamento

del Decreto Legislativo 728 y el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997 dan cuenta de ello), recién se abandonó en 1998, con la dación de la Ley 27022. Por consiguiente, en la transición del período 1 al 2 y de este al 3, como los plazos prescriptorios fueron acortándose (de quince a diez y de diez a tres años, respectivamente), el plazo prescriptorio venía rigiéndose por la antigua norma –en función del primer criterio anotado–, y: a) continuaba rigiéndose por ella si el saldo del plazo era menor que el previsto por la nueva norma, o b) pasaba a regirse por esta, si el saldo del plazo de la antigua norma era mayor. En ningún caso sería posible aplicar hoy día el plazo prescriptorio fijado por la Constitución de 1979. Este debió extinguirse, en principio, el 31 de diciembre de 2003, en que se cumplieron los diez años del plazo establecido por el Código Civil, y, definitivamente, el 28 de julio de 1998, cuando se llegó al plazo de tres años previsto por la Ley 26513, modificatoria del Decreto Legislativo 728. También entre el período 3 y el 4 se produjo una reducción del plazo, de tres a dos años, pero en ese momento ya no regía el segundo criterio del artículo 2122 del Código Civil, por las razones expuestas, por lo que continuaba aplicándose el plazo regulado por la primera norma.

Nuestros organismos jurisdiccionales, no obstante, piensan distinto. En los procesos reseñados en el Cuadro 2, que –salvo el primero, seguido ante el Tribunal Constitucional– son sólo una muestra de

los innumerables casos entablados contra la empresa Telefónica del Perú, se ha aplicado el plazo prescriptorio previsto en la Constitución de 1979.

CUADRO 2

CASOS

Tribunal Constitucional

Expediente	Demandante	Fecha de ingreso	Fecha de cese
1183-2001-AA/TC	Timoteo Huanca Llasac		

Poder Judicial

Expediente	Demandante	Fecha de ingreso	Fecha de cese
2004-212-JL	Flicida Cabana Valdivieso	1/2/62	31/12/94
2001-615	Carmen Chacaltana Ruiz	18/7/72	29/9/93
2001-666	Nora Estrada García de Pardo	23/9/71	30/9/93
2004-242-JL	Alberto Ku Díaz	2/11/70	11/1/96
2001-1368-141101-JT01	Daniel Marden Pereyra Guillén	01/7/70	30/8/99
2001-1368-141101-JT01	Víctor Sarmiento Flores	1/8/75	31/8/99
2004-172-JL	Sofía Elena Siguas Fajardo	1/2/68	29/9/93

El argumento que pretende sustentar la utilización del plazo prescriptorio establecido por la anterior Constitución es, en síntesis, el siguiente: los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables, como lo proclaman las Constituciones de 1979 y 1993, por tanto, el plazo para interponer la acción de reclamo respecto de ellos es imprescriptible. El Tribunal Constitucional lo dice con estas palabras: "... los actos por los que se reclama tutela se encuentran asociados a derechos constitucionales de contenido laboral, debidamente adquiridos al amparo de la Constitución de 1979, por lo que su contenido es irrenunciable y, por ende, imprescriptible, conforme

al artículo 57 de dicha Carta" (Fundamento 2). El Poder Judicial hace lo propio en sendas resoluciones de segunda instancia, en estos términos: "Segundo: Que siendo ello así se tiene que el trabajador viene reclamando sus beneficios sociales relacionado (*sic*) a derechos adquiridos estando en vigencia la Constitución de mil novecientos setenta y nueve que en su artículo cuarenta y nueve señalaba de manera expresa el plazo de prescripción para las reclamaciones laborales de quince años, a ello se agrega que cuando se trata de derechos laborales del trabajador esta (*sic*) tiene el carácter de irrenunciables, eso por tener un carácter eminentemente social; Tercero: Que, por otro

lado, debe tenerse en cuenta que en caso de existir incompatibilidad en su aplicación entre una norma Constitucional y otra de menor jerarquía se prefiere la primera, conforme así lo señala de manera expresa el artículo veintiséis (*sic*) de la Constitución Política del Perú de mil novecientos noventa y tres; habida cuenta de que los actos por los que se reclama tutela se encuentran asociados a derechos constitucionales de contenido laboral, adquiridos al amparo de la Constitución Política de mil novecientos setenta y nueve". Prescindo de comentar los errores formales de redacción, así como de referencia al artículo 26 de la Constitución vigente, cuando los que corresponde citar son el 51 y el 138.

Frente a estos pronunciamientos jurisdiccionales habría que aclarar varias cuestiones. La primera es que, efectivamente, los derechos laborales son irrenunciables, cuando nacen de normas imperativas. Este principio está consagrado en ambas Constituciones (artículos 57 y 26 numeral 2, respectivamente). Esto quiere decir que si los trabajadores los abandonan por un acto unilateral o bilateral, este será inválido, porque el acto dispositivo no puede prevalecer sobre la norma imperativa. El principio protege, pues, al trabajador frente a la supresión de su derecho por un acto propio. Pero no determina, en modo alguno, la imprescriptibilidad de dichos derechos laborales. Esta institución tiene un fundamento distinto: por seguridad jurídica no se puede dejar abierta indefinidamente la posibilidad de interponer una acción para reclamar un derecho, sino que debe fijarse un plazo para ello. Ese plazo tiene que ser el razonable para que un justiciable diligente haga valer su derecho. Dejar transcurrir el plazo sin interponer el reclamo, no elimina el derecho sino que suprime la acción. Tal es justamente la diferencia entre la caducidad y la prescripción. En el caso de que se venza el plazo y no se utilice el derecho a reclamar, lo que ya no podrá hacerse después, no hay renuncia alguna, porque el trabajador no se priva voluntariamente de un derecho, el que más bien está pretendiendo ejercer tardíamente, sino simplemente un no ejercicio de su derecho de acción. La privación de la posibilidad de reclamar proviene de un mandato legal, que establece un plazo para ello. Por esta razón, tampoco estaremos ante una renuncia cuando un tercero, por ejemplo, el legislador, los sujetos laborales colectivos o el empleador, le arrebatan al trabajador un derecho. El fundamento de la oposición a tal medida no podría estar en el principio de irrenunciabilidad.

La segunda cuestión tiene que ver con la coherencia de las resoluciones analizadas. El argumento de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y, por consiguiente, imprescriptibles, se desploma

respecto de la Constitución de 1979, que preveía un plazo prescriptivo de quince años. Si la irrenunciabilidad determinara la imprescriptibilidad, no podría haber en ella plazo prescriptivo alguno. Podría operar sólo respecto de la Constitución de 1993, que no contempla ningún plazo. Allí sí podría decirse – aunque de modo evidentemente equivocado – que la ley que fija un plazo prescriptivo es inconstitucional frente a una Constitución que proclama la irrenunciabilidad. Pero la que se quiere aplicar es justamente la Constitución de 1979.

La última cuestión tiene que ver con los casos concretos. Como dije antes, la prescripción iniciada durante la vigencia de una norma seguirá rigiéndose por ella. Por consiguiente, sólo los trabajadores que mantuvieron una relación laboral mientras estuvo vigente la Constitución de 1979 podrían reclamar sus derechos acogidos al plazo prescriptivo previsto por ella (sin perjuicio de lo ya también dicho acerca de que si surgía después, por mandato de otra norma, un nuevo plazo menor, tendría que regir éste). No hay modo de justificar, entonces, que – como puede verse en el Cuadro 2 – se utilice el plazo establecido por dicha Constitución para regular la prescripción de las acciones de trabajadores que cesaron cuando ella ya no estaba vigente, lo que ocurre en cuatro de los siete casos reseñados. Tampoco habría, en rigor, fundamento en el caso de los trabajadores que cesaron durante su vigencia, porque respecto de ellos el plazo prescriptivo ya se encuentra vencido, pero la decisión jurisdiccional es todavía más clamorosamente infractora respecto de los primeros.

LA PRESCRIPCIÓN LABORAL EN LOS PROYECTOS DE CONSTITUCIÓN Y LEY GENERAL DEL TRABAJO

Tanto el proyecto de ley de reforma de la Constitución, como el anteproyecto de Ley General del Trabajo, en sus artículos 33 y 311, respectivamente, se proponen regular la prescripción laboral. Lo hacen de modo plenamente coincidente, estableciendo dos criterios. El primero está bastante consolidado entre nosotros y es el de que el plazo prescriptivo empieza a correr desde la extinción del vínculo laboral. Es muy importante esta regla porque expresa el consenso técnico que se produjo entre los profesores universitarios que elaboraron el anteproyecto de Ley General del Trabajo, así como el consenso social que se produjo luego en el Consejo Nacional del Trabajo que, por encargo del Congreso, preparó el articulado laboral del proyecto de ley de reforma de la Constitución. Ambos grupos tenían una composición marcadamente plural.

El segundo criterio, que también disfrutó de dichos acuerdos, es el de que el plazo debe ser de un año. Si

alguno de estos proyectos se materializara, pues, habría que añadir un sexto período en la sucesión de plazos prescriptorios, que iría nuevamente de más a menos, como ha sido la tendencia general, sólo exceptuada

en la transición del período 4 al 5. Este nuevo plazo es, sin duda, ajustado, pero parece suficiente para que un ex trabajador mínimamente informado de sus derechos y de las acciones para tutelarlos, interponga su acción.