



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
**PIRHUA**

# LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES. UN ESTUDIO DE LA JURISPRUDENCIA

Luz Pacheco-Zerga

Lima, febrero de 2009

FACULTAD DE DERECHO



Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

## **LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES: UN ANÁLISIS DESDE LA JURISPRUDENCIA<sup>1</sup>**

La prescripción y la caducidad, como el resto de institutos laborales, no se encuentran regulados en forma sistemática en nuestro Ordenamiento. El Dec. Leg. 728 ha sido el primer esfuerzo serio de ordenar los derechos laborales, sin embargo, no reguló su prescripción, pero sí estableció un plazo de caducidad de treinta días para demandar por nulidad de despido, por despido arbitrario y por hostilidad<sup>2</sup>.

La prescripción en materia laboral ha estado sometida a los plazos de la normativa constitucional y civil, hasta el año 1995, en que entró en vigencia la Ley 26513, que fijó una prescripción para las acciones laborales, pero no incluyó –ni se ha incluido hasta la fecha– la de faltas cometidas por el empresario o por el trabajador, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho comparado<sup>3</sup>.

Por tanto, hasta la publicación de la Ley 26513, el 28 de julio de 1995, la prescripción en materia laboral ha estado normada primero por la Constitución de 1979 (28.07.1980), que fijó el plazo en quince años desde el cese del trabajador (art. 57). Y, a partir del 31 de diciembre de 1993 en que entró en vigencia la nueva Constitución que no contenía ningún plazo para la prescripción de acciones laborales, se aplicaron las normas del Código Civil para las acciones personales<sup>4</sup>.

El 28 de julio de 1995 se publicó La Ley 26513, que estableció un plazo de prescripción en materia laboral de tres años contados a partir de su exigibilidad<sup>5</sup>. Esta ley no contenía disposición alguna sobre los derechos generados antes de su vigencia, por lo que fue necesario aplicar lo dispuesto en el art. 2122 del Código Civil, que señala: “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

<sup>1</sup> Luz Pacheco Zerga. Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra (España). Profesora Ordinaria y Principal de Derecho del Trabajo de la Universidad de Piura y Profesora Invitada del Master de Relaciones Laborales de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid).

<sup>2</sup> Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), art. 36, concordado con los arts. 57 y 58 del Reglamento (D.S. 001-96-TR). Una vez transcurrido el plazo se pierde el derecho a solicitar la indemnización, la reposición o el cese de hostilidades, según sea el caso, ya sea el contrato a plazo indefinido o sujeto a modalidad (Reglamento LPCL, 85).

<sup>3</sup> Véase, por todos, el Estatuto de los Trabajadores español, Capítulo V, Sección 1a, arts. 59 y 60.

<sup>4</sup> “Prescriben, salvo disposición diversa de la ley: 1.- A los diez años, la acción personal, la acción real, la que nace de una ejecutoria y la de nulidad del acto jurídico”. Código Civil (CC), 2001, 1º.

<sup>5</sup> Ley 26513, Primera Disposición Complementaria.



prescripción, esta surte su efecto, aunque por dichas leyes se necesitare un lapso mayor”. En consecuencia, la prescripción iniciada durante la vigencia de la Constitución de 1993 tuvo como fecha límite el 29 de julio de 1998<sup>6</sup> y no a los diez años previstos en el art. 2001, 1° del Código Civil. En cuanto a la prescripción iniciada bajo la vigencia de la Constitución de 1979 los Tribunales, como podremos apreciar, prefirieron el plazo de quince años por ser una disposición expresa constitucional, más beneficiosa para el trabajador.

El 23 de diciembre de 1998 se derogó la Ley 26513 por mandato de la Ley 27022, que estableció un plazo de prescripción de dos años contados desde el día siguiente en que se extinguiere el vínculo laboral. Esta norma entró en vigencia el 24.XII.98, pero con una diferencia esencial respecto a su antecesora porque estableció, en su Segunda Disposición Transitoria, que “la prescripción iniciada antes de la vigencia de esta ley, se rige por la ley anterior”. Por tanto, se reconoció una vigencia ultra activa a la prescripción de las acciones laborales reguladas por la Ley 26513. En consecuencia, los derechos generados hasta el 23 de diciembre de 1998 podían ser demandados hasta tres años después de que resultasen exigibles. En cambio, para los generados a partir de 24 de diciembre del ese año, no interesaba desde cuándo resultaron exigibles, sino únicamente la fecha en que se extinguió el vínculo laboral.

Finalmente, el 22 de julio de 2000 nuevamente fue modificada la Primera Disposición Complementaria del Dec. Leg. 728, hoy Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), por la Ley 27321 (22.07.2000), que estableció un plazo de prescripción de cuatro años desde el día siguiente en que se extinguiere el vínculo laboral. Al igual que Ley 27022, estableció que la prescripción iniciada antes de su vigencia, se regía por la ley anterior<sup>7</sup>.

A pesar de la claridad de estas disposiciones, respecto a la vigencia ultra activa de las prescripciones iniciadas al amparo de la Ley 26513, los Tribunales han observado el equivocado criterio de considerar infundadas las excepciones de prescripción planteadas en base a los plazos de esta norma por considerar que, a partir de la vigencia de la Ley 27022, el plazo de prescripción debe computarse necesariamente desde el momento del cese, aún cuando el derecho a la acción hubiese surgido antes de la vigencia de esta norma. Esta tendencia jurisprudencial la encontramos, entre otras, en las Casaciones 802-96-Piura de 6 de octubre de 1997 y 2564-97-Lima de 1° de julio de 1999, y Casación 623-98-Lima de 15 de setiembre de 1999. Sin embargo, se debe advertir que no constituyen criterio vinculante

---

<sup>6</sup> La norma entró en vigencia al día siguiente de su publicación.

<sup>7</sup> “Artículo Único.- Del objeto de la ley. Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Norma derogatoria. Derógase la Ley N° 27022, Ley que establece la prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral.

Segunda.- De los efectos de la ley anterior. La prescripción iniciada antes de la vigencia de esta Ley se rige por la ley anterior”.

ni Doctrina Jurisprudencial al no haber cumplido con las formalidades exigidas por la normativa vigente al respecto<sup>8</sup>, pero se recogen en manuales y publicaciones como antecedentes a tener en consideración.

Esta postura es aceptada pacíficamente por un sector de la doctrina académica, como puede apreciarse en los comentarios realizados a la Casación No. 1708-2005-UCAYALI, emitida por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia en la que reconoce al demandante la posibilidad de reclamar conceptos generados entre 1996 y 2000, dejando de lado la aplicación de la Ley No. 26513<sup>9</sup>.

Como hemos afirmado antes, según el Poder Judicial el plazo de prescripción de los derechos y beneficios, desde que entró en vigencia la Ley No. 27022, debe computarse a partir de la extinción de la relación laboral. Sin embargo, es evidente que esta interpretación es *contraria legem*, puesto que las disposiciones finales tanto de la Ley 27022 como de la 27321 dejaron claramente establecida la vigencia ultra activa de la prescripción iniciada bajo la vigencia de normas anteriores. De allí que se hayan levantado voces de crítica, como la que se recoge en un Proyecto de Reglamento de la LPCL presentado al Congreso, en la cual se afirma que “sostener que bajo la vigencia ultra activa de la prescripción de las acciones laborales de tres (3) años contemplada por la Ley 26513 el cómputo se inicia a partir del cese, significa que todos los derechos antes mencionados sólo podrían ser reclamados o demandados por el trabajador a partir del cese”<sup>10</sup>. Sin embargo, esta crítica no es acertada al confundir el término *a quo* con el *ad quem* de la prescripción porque la acción puede ejercitarse a voluntad del interesado desde que se surge el derecho hasta el vencimiento del

<sup>8</sup> Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 22. De acuerdo a esta disposición, la Corte Suprema debe ordenar la publicación trimestral en el diario Oficial El Peruano de la ejecutorias que fijan principio jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Podemos observar que en “El Peruano” se publican todas las ejecutorias de la Corte Suprema, inclusive las que contienen criterios contradictorios, por tanto, las publicaciones que hasta la fecha se realizan no corresponden a la expresamente ordenada por el mencionado art. 22 de la LOPJ. Es deseable que, en aras de la seguridad jurídica, el Poder Judicial cumpla con este mandato legal.

<sup>9</sup>“(…) mediante la aplicación de este criterio, la Corte Suprema ha sancionado que, por regla general, el plazo de prescripción de los derechos y beneficios de los trabajadores debe computarse luego de concluida la relación laboral. Para el caso concreto del demandante, la entrada en vigencia de la Ley No. 27022, que establecía como plazo de prescripción el de dos años contados desde el cese, impide para la Sala la posibilidad que se pueda aplicar lo establecido por la Ley No. 26513 y computar la prescripción de sus derechos laborales desde que éstos eran exigibles. Bajo estos términos, queda claro que para las relaciones laborales vigentes al 24 de diciembre de 1998, fecha de entrada en vigencia de la Ley No. 27022, el inicio del cómputo del plazo de prescripción siempre será la fecha de cese. Lo único que podrá variar será el plazo de prescripción ya que si el cese ocurre dentro de la vigencia de la Ley No. 27022, el plazo será de dos años; en cambio, si el cese ocurre dentro de la vigencia de la Ley No. 27321, el plazo será de 4 años”. Abogados MIRANDA & AMADO, *Informativo Laboral*, no. 7 (2007), <http://www.mafirma.com.pe/pub/laborales/07/marzo2/inf07.pdf>.

<sup>10</sup> Cfr. <http://www.congreso.gob.pe/biblio/pdf/informa/25.pdf>



plazo y no a partir de la fecha de inicio del plazo: no hay disposición alguna que obligue a esperar al cese para reclamar un derecho<sup>11</sup>. No obstante, esa interpretación no es válida, insistimos, porque la Segunda Disposición Transitoria de la Ley 27022 establece sin lugar a dudas la pervivencia del plazo establecido en la Ley 26513 para los derechos generados durante su vigencia. No existe confluencia de normas porque éstas han delimitado claramente sus propias fechas de vigencia.

A estas equívocas interpretaciones se añadió la del Tribunal Constitucional (TC), que llegó a homologar la prescripción con la irrenunciabilidad de derechos y declaró indirectamente, la imprescriptibilidad de esas acciones<sup>12</sup>.

Por eso, la publicación de la STC 04272- 2006- AA/TC del 12 de noviembre de 2007 ha significado un punto de luz en este laberinto, porque rectifica no sólo un criterio del TC, que éste autocalifica de “erróneo” y, sino también otros del Poder Judicial sobre la vigencia ultra activa de los plazos de prescripción establecidos en normas anteriores<sup>13</sup>. Interesa, por tanto, analizar esta sentencia a la luz de la doctrina académica y jurisprudencial, a fin de determinar adecuadamente sus alcances.

## 1. El derecho de defensa y el pronunciamiento de fondo del TC

El primer punto que se debe resaltar es la crítica que hace el TC al rechazo “*in limine* de la demanda que hizo el Poder Judicial por considerar que sólo son procedentes las acciones de amparo por afectación de derechos al debido proceso o a la tutela judicial efectiva”. El TC reafirma con decisión que “el amparo contra decisiones judiciales comparte las mismas cualidades y ámbitos de protección del amparo genérico, por lo que su ámbito de tutela no se reduce sólo a los derechos que conforman el debido proceso y la tutela judicial (Cfr. Exp. N° 3179-2004-AA)”.

En consecuencia, la demanda debió ser admitida y al no haber sido así, en principio, debiera declararse la nulidad de todo lo actuado conforme al artículo 20 del Código Procesal Constitucional<sup>14</sup>. Sin embargo, el TC consideró que debía pronunciarse sobre el asunto de fondo por su especial trascendencia y porque el sentido de la decisión no afectaba el derecho

---

<sup>11</sup> En el mismo sentido se pronuncia la doctrina académica extranjera ante norma similar: “El plazo no comienza a correr sino desde la “terminación” del contrato de trabajo, aunque la acción pueda ser ejercitada desde que haya nacido”. ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup> Emilia, *Derecho del Trabajo*, 23a rev. ed., Madrid, Thomson-Civitas, 2005, 521.

<sup>12</sup> “(...) habida cuenta de que 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 (...)”. STC 1183-2001- AA/TC, fundamento jurídico (f.j.) 2.

<sup>13</sup> STC 04272- 2006- AA/TC del 12 de noviembre de 2007, f.j. 2.

<sup>14</sup> Cfr. f.j. 1.

de defensa de las partes<sup>15</sup>, al no modificar sustancialmente la decisión adoptada por las instancias judiciales, pero sí los criterios aplicados por ese Tribunal y por el Poder Judicial<sup>16</sup>.

## 2. Naturaleza jurídica y características de la prescripción

La prescripción y caducidad son instituciones que nacen por una exigencia de seguridad jurídica: su finalidad es impedir que permanezcan indefinidamente inciertos ciertos derechos<sup>17</sup>. Estas instituciones son reguladas en el ámbito laboral desde la perspectiva procesal (Cfr. Ley de Productividad y Competitividad Laboral), pero para determinar su naturaleza y características es necesario remitirnos a las normas del Código Civil (CC).

Tanto la prescripción como la caducidad afrontan un "supuesto particular del influjo del tiempo, en cuanto simple hecho jurídico ajeno a la voluntad del hombre, en la vida de los derechos, cuya extinción es propicia cuando su titular, en los plazos señalados por ley, permanece inactivo"<sup>18</sup>. Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre ellas.

La primera es que en la prescripción el fenómeno extintivo se suaviza: el acreedor puede interrumpir o suspender la prescripción, logrando así el inicio de una nueva cuenta; además, el deudor tiene que alegarla: el Juez no puede invocarla de oficio. Por el contrario, en la caducidad la extinción del derecho se rigoriza: el acreedor no puede interrumpir o suspender el "plazo fatal" *ex voluntate*, máximo puede servirse de una "suspensión" autorizada por la ley; asimismo, el deudor no tiene que alegarla necesariamente. El Juez puede, según una opinión mayoritaria, apreciarla de oficio, pero sólo en las instancias donde es posible ofrecer medios de prueba, pues "huérfana de oportuno alegato, se convierte ante los tribunales superiores en cuestión nueva"<sup>19</sup>. Por tanto, no sería procedente en los recursos de apelación ni en los de casación<sup>20</sup>. Esta limitación, estudiada por la doctrina académica española, es aplicable a nuestro Ordenamiento porque la declaración de oficio atentaría

<sup>15</sup> En este sentido ver STC 4587-2004-AA/TC

<sup>16</sup> STC 04272- 2006- AA/TC, f.j. 2.

<sup>17</sup> Cfr. BEJARANO HERÁNDEZ, Andrés, *La caducidad en el Derecho Laboral*, Pamplona, Aranzadi Social, 1995, 68. La institución de la caducidad en el Derecho español se encuentra expresamente regulada en las normas laborales y no en el Código Civil español porque fue introducida por Alas de Buen y Ramos en 1918. Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo; GALIANA MORENO, Jesús M.; SEMPERE NAVARRO, Antonio V.; RÍOS SALMERÓN, Bartolomé, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 6ª rev. y puesta al día ed., Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2005, 454. En cambio, en nuestro país, es en el ámbito civil en el que encontramos una regulación más amplia. Cfr. Código Civil, art. 1989-2007. En el ámbito laboral las referencias se reducen a las normas consignadas en la nota **ut supra** n. 2.

<sup>18</sup> MONTOYA MELGAR, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 454.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> Cfr. *Ibidem*.





contra el derecho de defensa (Constitución del Perú {CP}, 139, 14) y, de algún modo, contra la pluralidad de instancia (CP 139,6).

Otra distinción importante, es que tanto la prescripción como la usucapión resuelven una situación de incertidumbre sobrevenida. En cambio, la caducidad “despeja una incertidumbre originaria, coetánea y consustancial con el derecho mismo, porque los derechos sujetos a prescripción no nacen en una situación que *ab initio* implique incertidumbre, sino que ésta se produce posteriormente en virtud de circunstancias que, de alguna manera, pueden ser calificadas de anómalas<sup>21</sup>. Por eso, en los casos de caducidad “el no ejercicio no es una causa anómala en la extinción del derecho sino algo que ya desde un principio aparece como una posibilidad preestablecida por el Ordenamiento no para que, en principio se ejerciten, sino para que si titular decida acerca de su ejercicio o no ejercicio”<sup>22</sup>.

Por último, se puede resaltar que la finalidad social y pública de la caducidad suele ser de interés general, e inclusive alcanzar el del orden público, mientras que la de la prescripción, no trasciende los intereses individuales.

Resumiendo lo expuesto hasta el momento, tenemos que la prescripción se caracteriza por:

- a) Extinguir la acción, pero no el derecho mismo (CC, 1989). El término acción tiene un significado sustantivo o material, como ha resumido acertadamente la doctrina extranjera: equivale a un derecho subjetivo, en cuanto todavía no ha sido objeto de contienda, sea judicial o extrajudicial<sup>23</sup>.
- b) Ser irrenunciable (CC, 1990).
- c) El juez no puede fundar sus fallos en la prescripción si no ha sido invocada (CC 1992).
- d) La regla general, consignada en el Código Civil (art. 1993) es que se computa desde el día en que puede ejercerse la acción, que equivale a decir, que el derecho sea exigible. En el ámbito laboral se siguió esta regla hasta que, como ocurre también en el derecho comparado, se estableció una excepción: la de iniciar el cómputo del plazo desde el día siguiente a la extinción del vínculo laboral. La razón es clara: se busca una mejor protección del trabajador, “quien tras dejar de serlo, podrá discutir con su empresario los derechos que cree le asisten”<sup>24</sup>. En cualquier caso no es ocioso recordar que la acción puede ser ejercitada desde que es exigible el derecho.

---

<sup>21</sup> BEJARANO HERÁNDEZ, *La caducidad en el Derecho Laboral*, 68.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

<sup>23</sup> Cfr. MONTOYA MELGAR, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 454-455.

<sup>24</sup> *Ibidem*., 454.



- e) Continúa contra los sucesores del titular del derecho (CC 1993). En consecuencia, procede en los supuestos de sucesión empresarial o de posición de cesión contractual del trabajador.
- f) Se produce vencido el último día del plazo (CC, 2002).
- g) Los plazos de prescripción son fijados por la ley (CC, 2000). Por tanto, ni el TC ni los jueces del Poder Judicial pueden modificar los criterios establecidos en las normas vigentes.
- h) Es susceptible de interrupción (CC, 1996) por las causas previstas en la ley. La consecuencia es que se abre un nuevo plazo por su duración íntegra. Un importante supuesto de interrupción es el de la notificación de con la demanda o de otro acto al deudor (inc. 3º)<sup>25</sup>.
- i) Puede suspenderse: existen ocho causas de suspensión de la prescripción establecidas en el CC, 1994, entre las que se debe destacar la del inciso 8º, que se origina por la imposibilidad de reclamar ante un Tribunal peruano. La imposibilidad de reclamar puede ser originada por encontrarse el reclamante fuera del territorio peruano o por la falta de funcionamiento del Poder Judicial. En ambos casos procede la suspensión, al igual que ocurre en la caducidad. De allí que sean aplicables los criterios del Primer Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en 1999 (Tema No 01-99), sobre el cómputo del plazo de caducidad previsto en el art. 36 de la LPCL<sup>26</sup>, concordado con el art. 58 del Reglamento de esa Ley<sup>27</sup>. En consecuencia, a tenor de la Ley Orgánica del Poder Judicial opera la suspensión los días en los que no funciona el Despacho Judicial, que son los días sábados, domingos y feriados no laborales, así como los de duelo nacional y judicial, los de inicio del año Judicial y el Día del Juez<sup>28</sup>. A estos supuestos hay añadir la interrupción ordenada por el Dec. Leg. 1071 en los casos en que se acuda

<sup>25</sup> “Citación con la demanda o por otro acto con el que se notifique al deudor, aun cuando se haya acudido a un juez o autoridad incompetente”.

<sup>26</sup> “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad *caduca a los treinta días naturales* de producido el hecho. ***La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.*** Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a el, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”.

<sup>27</sup> “Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el Artículo 69 de la Ley, además de los días de suspensión del Despacho Judicial conforme al Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento”.

<sup>28</sup> TUO 767, D. S. 017-93-JUS, 3 de junio de 1993, art. 247..



al Arbitraje<sup>29</sup> y la suspensión que se origina por la solicitud de conciliación extrajudicial<sup>30</sup>.

### 3. La prescripción y la irrenunciabilidad de derechos

Durante varios años el TC realizó una cierta homologación entre “imprescriptibilidad” e “irrenunciabilidad” de los derechos laborales, de modo que éstos no tenían plazo de prescripción para ser reclamados judicialmente. En este sentido la STC 1183-2001- AA/TC estableció que,

“(…) habida cuenta de que 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 (...)”<sup>31</sup>.

Sin embargo, esta postura ha variado a partir de la STC 04272- 2006- AA/TC, destacando que no es compatible con la regulación actual de los procesos constitucionales, que tienen un plazo de prescripción en la vía de los procesos constitucionales (artículo 5.10 del Código Procesal Constitucional). Sin embargo, aunque esta razón evidencia que las acciones por vulneración de derechos fundamentales –salvo la de *habeas corpus*– no son imprescriptibles, no constituye la razón de fondo para desechar ese equivocado planteamiento sino, más bien, el haber diferenciado adecuadamente entre “la irrenunciabilidad de los derechos, esto es, su naturaleza inalienable en su condición de bienes fuera de la disposición, incluso llegado el caso, de sus propios titulares (por ejemplo, no podría argumentarse válidamente que un trabajador “ha renunciado” al pago de sus haberes), y otra cosa distinta es la “sanción” legal que se impone al titular de un derecho que, tras su agresión, no ejercita el medio de defensa en un lapso previsto normalmente en la ley”<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> “Comunicada la solicitud de arbitraje, se interrumpe la prescripción de cualquier derecho a reclamo sobre la controversia que se propone someter a arbitraje, siempre que llegue a constituirse el tribunal arbitral. Queda sin efecto la interrupción de la prescripción cuando se declara nulo un laudo o cuando de cualquier manera prevista en este Decreto Legislativo se ordene la terminación de las actuaciones arbitrales. Es nulo todo pacto contenido en el convenio arbitral destinado a impedir los efectos de la prescripción”. Novena Disposición Final. Hasta el 31.08.2008 fueron aplicables las disposiciones de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley General de Arbitraje, N° 26572 del 5.I.96.

<sup>30</sup> Ley 26872 del 13.XI.97, art. 19.: los plazos se suspenden a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación extrajudicial.

<sup>31</sup> F.j. 2

<sup>32</sup> F.j. 5

Por tanto, el TC ha enmendado su postura al reconocer que la prescripción no equivale a una “denegatoria del derecho en cuestión”, sino que constituye una “restricción del remedio procesal para exigirlo, lo cual no debe olvidarse, constituye también la defensa de otro bien constitucional en la medida que se protege por ésta vía la seguridad jurídica”. De este modo, confirma el criterio clásico, coherente con nuestro Ordenamiento, de que “la prescripción no opera por la “voluntad” del trabajador, sino por un mandato de la norma que sanciona su negligencia en pos de la seguridad jurídica”<sup>33</sup>. De allí que los plazos de prescripción constituyan un “modo de preservar un sistema de protección que no sea incierto en el tiempo y que permita, al propio tiempo, que tanto trabajadores como empleadores conozcan los límites temporales de sus obligaciones y derechos. El desconocimiento de estos plazos por parte de los tribunales sólo generaría incertidumbre en los operadores del derecho y, a la postre, restaría legitimidad al propio modelo de tutela de los derechos que la Constitución garantiza”<sup>34</sup>.

Cabe añadir que todos los derechos que se deriven del contrato de trabajo –así como de cualquier otro contrato– y, por tanto, las acciones para su ejercicio decaen con el transcurso del tiempo<sup>35</sup>. Para estos efectos no es relevante que se trate de derechos irrenunciables o indisponibles porque, así lo había afirmado la doctrina académica varios años atrás, “irrenunciabilidad e imprescriptibilidad son institutos jurídicos diferentes”<sup>36</sup>. Un derecho puede ser irrenunciable mientras no haya prescrito o caducado, pero una vez que ocurra la prescripción o la caducidad, el derecho se ha extinguido y la irrenunciabilidad se convierte en irrelevante. Una vez más hay que distinguir entre la prohibición de renuncia y la inacción que está en la base de la prescripción<sup>37</sup>.

#### 4. El cómputo del plazo de prescripción

Otro aporte fundamental de la sentencia que venimos comentando es el reconocimiento de la vigencia de la Ley 26513 para el cómputo de los plazos de prescripción. La materia del amparo es el cobro de los beneficios sociales de un trabajador que ingresó a

---

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> F.j. 6

<sup>35</sup> “El ejercicio jurisdiccional de las acciones laborales, como el de toda clase de acciones, ha de efectuarse dentro del plazo, pues, como dice la regla general del artículo 1,961 CC, “las acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por la ley”. MARTÍN VALVERDE, Antonio, *Derecho del Trabajo*, 10a ed., Madrid, Tecnos, 2001, 812.. El Código Civil peruano no contiene una disposición expresa similar, pero es el que estructura y da sentido a las normas del Libro VIII.

<sup>36</sup> ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 520.

<sup>37</sup> En el Derecho español se han calificado como irrenunciables e imprescriptibles el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, a la propia imagen, etc., pero no se les reconoce el mismo carácter a los inmediatamente derivados del contrato de trabajo. Cfr. Ibidem.



laborar el 16 de noviembre de 1978 y “fue despedido el 31 de mayo de 1996, sin reconocerse buena parte de los derechos que le correspondían conforme a ley”<sup>38</sup>. El TC entiende que la afectación del derecho del cobro se produce a partir de la fecha del despido y que el plazo de prescripción debe computarse a partir de ese momento<sup>39</sup>. En la fecha del despido se encontraba vigente la Ley 26513 y la demanda fue presentada el 25 de agosto de 2003, por tanto, concluye el Tribunal “se puede advertir que el plazo para que operara la prescripción había vencido”.

Es sumamente importante que el TC haya aclarado que el derecho al cobro de la Compensación por Tiempo de Servicios surge del acto de despido. De este modo rectifica también el criterio de la STC 3072-2006-PA/TC<sup>40</sup>, que realizó una ficción jurídica para considerar como fecha de inicio del cómputo para el cobro de la Compensación por tiempo de servicios, la fecha de la Resolución judicial que denegó la reposición del trabajador. Por la relevancia de este caso conviene hacer un breve análisis del contenido de esta sentencia.

La STC 3072-2006-PA/TC se origina porque un profesor interpuso demanda de impugnación de la Resolución Administrativa de la Universidad en la que trabajaba, que ordenó su separación definitiva y cese como docente principal. La Resolución de cese estaba fechada el 5 de febrero de 1999 y la demanda fue interpuesta el 7 de julio del mismo año, es decir, dentro del plazo de dos años desde la extinción del contrato, establecido en la Ley 27022. Sin embargo, al ser presentada ante la Sala Especializada de procesos Contenciosos Administrativos, ésta declaró su incompetencia por razón de materia. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, con fecha 26 de mayo de 2000, confirmó la apelada disponiendo la remisión de los actuados a la Sala Laboral de Turno.

La Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con fecha 5 de octubre de 2000, admite provisionalmente la demanda y le concede al actor cinco días hábiles para subsanar los defectos incurridos, bajo apercibimiento de considerar la demanda como no presentada. En respuesta el actor alega que su entonces abogado patrocinante no puso le informó debidamente, causándole indefensión procesal, pero no subsanó las observaciones. Por tanto, el 14 de noviembre del 2000, la Sala decretó tener por no presentada la demanda y, en consecuencia dispuso el archivo definitivo del expediente en el que el demandante cuestionaba la decisión de la universidad de cesarlo en su trabajo y pretendía su reincorporación en su cargo de docente principal.

Culminado este proceso, el trabajador solicita el cobro de su Compensación por Tiempo de Servicios, pero su antiguo empleador se niega alegando la prescripción de su

---

<sup>38</sup> Antecedentes STC 04272- 2006- AA/TC.

<sup>39</sup> F.j. 7.

<sup>40</sup> Del 27 febrero 2008.

derecho. La nueva demanda del trabajador es presentada el 2 de octubre de 2003 pero los Magistrados amparan la excepción de prescripción planteada por la Universidad en las dos instancias. La Universidad adujo que el cobro de beneficios sociales se había solicitado cuando había vencido el plazo de tres años establecido por la Ley 26513, contabilizados a partir del 5 de febrero de 1999 en que se produce el despido.

Consideramos que el TC realiza una interpretación forzada de la normativa vigente cuando afirma que “este Supremo intérprete de la Constitución considera que el plazo de prescripción estipulado debe computarse a partir de la notificación al actor de la resolución de fecha 14 de noviembre de 2000, citada en el fundamento anterior, es decir, que en el presente caso resulta de aplicación el plazo de prescripción de 4 años establecido por la Ley N° 27321, publicada el 22 de julio de 2000, vigente en la fecha en que el proceso sobre reposición había concluido y, por ende, ya el actor se encontraba habilitado para ejercer su derecho de cobro de su Compensación por Tiempo de Servicios, que a tenor del artículo 1° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”<sup>41</sup>.

Entendemos que el Tribunal no puede aplicar la Ley 27321 porque el despido, que es el acto que origina el derecho al cobro de la Compensación por Tiempo de Servicios, tuvo lugar el 5 de febrero de 1999, en que regían las normas de prescripción de la Ley 27022, por mandato expreso de la Ley 27321. Pero, esto no quiere decir que el alegato de la universidad demandada sea conforme a derecho ya que se advierte una omisión sorprendente: la de no haber aplicado las reglas vigentes sobre la interrupción de la prescripción.

El TC tampoco se pronuncia sobre la interrupción de la prescripción (CC, art. 1996, 3°) ocurrida en este caso. Efectivamente, si bien el plazo de prescripción empezó a correr al día siguiente de extinguido el vínculo laboral, esto es el 6 de febrero de 1999, se interrumpió con la citación de la demanda presentada el 7 de julio de 1999. La interrupción se extendió hasta el 14 de noviembre de 2000, en que la Sala ordenó el archivamiento definitivo del expediente. Por tanto, a partir de esta fecha empieza a correr nuevamente el plazo de prescripción de dos años, puesto que el hecho que generó el derecho, no lo olvidemos, se remonta al 6 de febrero de 1999<sup>42</sup>. Resulta esencial distinguir que *el hecho generador del derecho es el despido y no la Resolución que puso fin al procedimiento*. Por tanto, el actor pudo entablar su acción de cobro hasta el 14 de noviembre de 2002. Pero, al haber presentado

---

<sup>41</sup> f.j. 6.

<sup>42</sup> Es de advertir que durante la tramitación de este proceso de amparo no regía el Código Procesal Constitucional, que establece en su artículo 44, que el plazo para presentar una demanda de amparo contra una resolución judicial es de “sesenta días hábiles de producida la afectación”. Por tanto, hoy en día se deben tener en cuenta dos plazos de prescripción: el que atañe al derecho material aparentemente afectado y el formal, referido a la oportunidad de presentación de la acción de amparo.



la demanda el 2 de octubre de 2003, lo hizo cuando ya había vencido con exceso el plazo de dos años establecido en la ley 27022, aplicable a este caso por mandato de la Ley 27321.

Considerar la fecha de la Resolución del 14 de noviembre como el día *a quo* del plazo de prescripción, para así enmarcar el derecho del trabajador dentro del ámbito de la Ley 27321 por aplicación del principio del sentido más favorable de una norma<sup>43</sup> es un grave error jurídico puesto que –como hemos reafirmado repetidamente– no es posible aplicar las reglas de la Ley 27321, que expresamente establece la ultra actividad de la Ley 27022 para la prescripción iniciada durante su vigencia.

Coincidimos con el TC en admitir que si un trabajador decide impugnar el despido en el ámbito jurisdiccional, ya sea en la vía laboral o constitucional, estos procesos pueden no sólo durar un plazo superior al plazo de prescripción, sino además resultarle adversos. Por tanto, al finalizar esos procedimientos “perdería la opción de accionar en la vía laboral a través de un proceso que le permita el cobro de beneficios sociales, por cuanto el juez laboral “interpretaría” que desde la fecha de su “cese laboral” ya habría transcurrido el plazo para ejercer su derecho constitucional de cobro de sus beneficios sociales, lo cual no resiste el más elemental análisis jurídico”<sup>44</sup>. Sin embargo, para evitar el “absurdo jurídico” de obligar “a un trabajador despedido a solicitar inmediatamente el cobro de sus beneficios sociales”<sup>45</sup> no es necesario forzar ni contradecir la legislación vigente: basta aplicar los criterios de interrupción consignados en el Código Civil.

A la grave omisión de no haber tenido en cuenta al momento de resolver las disposiciones legales sobre la prescripción, se suma el que esta sentencia parece tener como *leit motiv* un afán, comprensible pero errado, de extender en el tiempo, con un cierto carácter imprescriptible, el pago de la remuneración y el de los beneficios sociales del trabajador, por su carácter prioritario y de supervivencia personal y familiar<sup>46</sup>. De allí que sea laudable la rectificación realizada por el TC en la STC 04272- 2006- AA/TC que reorienta el afán protector del Tribunal, que no puede ir más allá del Ordenamiento vigente sin incurrir en arbitrariedad. Los Magistrados del TC si bien son, por mandato de la Constitución, los intérpretes más autorizados en relación a la protección de los derechos fundamentales, no por ello se convierten en “ciudadanos con el privilegio de convertir sus opciones arbitrarias en patrón de leyes elaboradas por los legítimos representantes de la comunidad”<sup>47</sup>. Por tanto, al no haber sido cuestionada la constitucionalidad de las leyes laborales y civiles sobre

---

<sup>43</sup> Cfr. f.j. 6.

<sup>44</sup> f.j. 7

<sup>45</sup> Ibidem.

<sup>46</sup> Constitución Política del Perú, art. 24.

<sup>47</sup> OLLERO, Andrés, *¿Tiene razón el derecho? Entre método científico y voluntad política*, Madrid, Congreso de Diputados, 1996, 397.



prescripción se deben respetar esas disposiciones y esto es lo que se ha logrado indirectamente con la STC 04272- 2006- AA/TC.

Por último, es interesante destacar la experiencia del Derecho español, en el que la prescripción por percepciones económicas se computa desde el día en que la acción pudo ejercitarse (ET, art. 59,2). En ese país los mecanismos de protección sindical hacen más factible controlar los incumplimientos empresariales en esta materia. Por eso, el legislador ha optado por no dejar pendientes hasta la terminación del contrato las reclamaciones salariales, salvo las del último año, produciéndose así una prescripción anual de los salarios vencidos. Sin embargo, una disposición similar en el Perú que tiene bajísima afiliación y acción sindical, podría ser una autopista para el incumplimiento empresarial, que sólo tendría que esperar el transcurso del tiempo para dejar impagas sus obligaciones económicas.

En definitiva, la opción de la Ley 27321, que extiende el plazo de prescripción a cuatro años contados desde el día siguiente a la extinción de la relación laboral parece más acorde con la realidad nacional. No obstante, en todos los casos, aún cuando preferiríamos en aras de una mejor protección a los trabajadores, que el plazo de prescripción se compute en todos los casos bajo estos parámetros, no es posible modificar los plazos y demás características de la prescripción *ex voluntate hominis*, ni siquiera por la voluntad de los Magistrados del Tribunal Constitucional, tal como lo ha puesto de manifiesto la STC 04272-2006- AA/TC. A los miembros del TC les corresponde salvaguardar la seguridad jurídica realizando una interpretación unitaria y teleológica de las disposiciones de la Constitución y del resto del Ordenamiento jurídico.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup> Emilia. *Derecho del Trabajo*. 23a rev. ed, Madrid, Thomson-Civitas, 2005.

BEJARANO HERÁNDEZ, Andrés. *La caducidad en el Derecho Laboral*, Pamplona, Aranzadi Social, 1995.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. *Derecho del Trabajo*. 10a ed, Madrid, Tecnos, 2001.

Abogados MIRANDA & AMADO, *Informativo Laboral*, no. 7 (2007), <http://www.mafirma.com.pe/pub/laborales/07/marzo2/inf07.pdf>.

MONTOYA MELGAR, Alfredo; GALIANA MORENO, Jesús M.; SEMPERE NAVARRO, Antonio V.; RÍOS SALMERÓN, Bartolomé. *Comentarios al Estatuto*





*de los Trabajadores*. 6ª rev. y puesta al día ed, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2005.

OLLERO, Andrés. *¿Tiene razón el derecho? Entre método científico y voluntad política*, Madrid, Congreso de Diputados, 1996.