

**Prescripción de las acciones laborales en Venezuela como
noción general en el derecho del trabajo**

Roslyn Sánchez

Investigadora del Instituto de Derecho Comparado
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo
rosmoi6@hotmail.com

Anna Kalkanis

Colaboración Especial, Instituto de Derecho Comparado, Facultad de Ciencias
Jurídicas y Políticas, Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela,
annakalkanis@hotmail.com

Recibido: 12/07/2016

Aceptado: 09/10/2016

Prescripción de las acciones laborales en Venezuela como noción general en el derecho del trabajo

Resumen

La prescripción es una institución jurídica de larga data, la cual ha tenido sus orígenes en Roma, específicamente en la expresión *prae-scriptio* del derecho romano, la misma se define como el modo o medio con el cual mediante el transcurso del tiempo, se extingue y se pierde el derecho por efecto de la falta de ejercicio, su causa es por consiguiente, la inactividad del titular del derecho prolongándose por el tiempo que está fijado por la ley. Como noción histórica en Venezuela la prescripción laboral en la ley orgánica del trabajo en 1936 fue de 6 meses al término de la prestación del servicio. Actualmente, la prescripción en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores se aumentó en general a 5 años, y 10 años en el caso de prestación de antigüedad. De acuerdo a este enfoque, se analiza dicha figura de manera generalizada en la legislación de diferentes países, observándose los plazos que contiene cada uno de ellos. El presente trabajo está fundamentado en un estudio documental-bibliográfico que constituirá un aporte jurídico, susceptible de ser acogido por quienes integran el sistema de justicia y las conclusiones que surjan de la información analizada pudiendo ser consideradas por quienes tienen interés e influencia para utilizarlo.

Palabras Clave: prescripción, acciones laborales, derecho del trabajo.

Prescription of labor actions in Venezuela as a general name of labor law

Abstract

Prescription is a long-standing legal institution, which has had its origins in Rome, specifically in the expression *prae-scriptio* of Roman law, it is defined as the way or means with which through the course of time, is extinguished And the right is lost due to lack of exercise, its cause is therefore the inactivity of the holder of the right, extending for the time that is fixed by law. As a historical notion in Venezuela the labor prescription in the law of 1936 was 6 months at the end of the provision of the service. At present, the LOTT prescription was generally increased to 5 years, and 10 years in the case of seniority benefit. According to this approach, this figure is analyzed in a general way in the legislation of different countries, observing the terms contained in each of them. The present work is based on a documentary-bibliographic study that will constitute a legal contribution, susceptible of being accepted by those that integrate the justice system and the conclusions that arise of the analyzed information could be considered by those who have interests and influence to use it.

Key words: prescription, labor actions, labor law.

Introducción

La prescripción se denomina como un comportamiento de inactividad del titular del derecho, que por lo general se debe a negligencia; el ejercicio del derecho debe concebirse como una carga a la que el titular debe someterse si quiere impedir el efecto desfavorable para él declive del derecho mismo.

A efectos del presente contexto investigativo, será dividido en tres partes como se describe a continuación:

En primer lugar, se abordará la prescripción desde su evolución histórica, sus definiciones esenciales, dentro del derecho del trabajo y su distinción con la caducidad.

La segunda parte se dedica específicamente al fundamento legal y su incidencia en el campo laboral venezolano, dentro de este marco se señalará a su vez la causas de interrupción de las acciones laborales así como otros aspectos jurídicos que son elementales para su comprensión general, de igual forma se expondrá una decisión jurisprudencial donde se explicará el momento en que comienza a computarse la prescripción laboral cuando el patrono ha descatado la orden de reenganche.

Por último, se realizará un enfoque de la prescripción de las acciones laborales en el derecho colombiano y peruano.

La prescripción y su evolución histórica

La palabra prescripción proviene del latín *praescriptio onis*, lo cual significa acción y efecto de prescribir, o de adquirir una cosa o un derecho por la virtud jurídica de su posesión continuada durante el tiempo que la ley señala, lo que significa caducar un derecho por un determinado lapso señalado.

La prescripción es una institución jurídica de larga data, tiene sus orígenes en Roma, específicamente en la expresión *prae-scriptio* del derecho romano, que era una cláusula antepuesta en la formula escrita por el *pretor* o magistrado, para la tramitación de los conflictos que eran sometidos a su conocimiento y que sirvió en unos casos para delimitar la litis y en otros casos para verificar preliminarmente alguna defensa propuesta por el demandado; surge de esta manera la *praescriptio longi temporis*, la cual se le llama *praescriptio*, porque estaba inscrita en la cabeza de la fórmula y le permitía al poseedor de buena fe disponer de este modo de defensa contra la acción *in rem*.

Ahora bien, en cuanto a la noción histórica y naturaleza de la prescripción extintiva, no existe un criterio unánime en los ordenamientos jurídicos respecto a al elemento y naturaleza de la prescripción extintiva. Esta falta de uniformidad responde a la propia evolución histórica de la prescripción, que ha dado como resultado la existencia de tres concepciones teóricas distintas.

En los albores del derecho romano-germánico, la doctrina confundía las características de la *usucapio* romana es decir la hoy denominada prescripción adquisitiva con las de la prescripción extintiva, esto llevó a algunos autores a manifestar su inconformidad con el tratamiento de la prescripción de acciones en los sistemas normativos. En consonancia con ello el *Codenapoleónico* el más importante código del derecho romano del siglo XIX, cuyos principios inspiraron el Derecho Comparado a gran número de codificaciones posteriores regulando en un mismo artículo la *usucapion* y la prescripción extintiva bajo la unitaria figura de la prescripción, la cual a tenor del citado articulado, consistía en un modo de adquirir o de liberarse de la acción por transcurrir en un espacio de tiempo, en las condiciones determinadas por la ley. Esta regulación unitaria dio pie a que un sector importante de la doctrina francesa, encabezada por Josserand, interpretara que la prescripción extintiva tenía como efecto la desaparición de la obligación, con lo cual no habría diferencia entre prescripción y caducidad, salvo el plazo; sin embargo, otro sector encabezado por Pothier, Baudry, Lacantinerie, Guillouard, así como los hermanos Mazeaud, expresaban que lo que se extinguía era la acción dirigida a proteger el derecho y no el derecho en sí mismo. Es decir, ante un mismo texto legal la doctrina francesa genera dos interpretaciones excluyentes: la extinción de la obligación y la extinción sólo de la

acción, siendo la segunda la que obtiene mayor receptividad. Esta primera concepción ha sido denominada en este contexto como Sistema Doctrinario Francés.

Los *pandectistas germánicos*, de valiosa labor en la elaboración del BGB Código Civil alemán conocido universalmente, hurgaron en las fuentes romanistas y concluyeron que la *usucapio* y la *praescriptio temporis* tenían funciones distintas: la primera era una forma de adquirir la propiedad y la segunda un medio de defensa, es decir era la excepción que el deudor deducía contra el acreedor que intentaba ejecutar su crédito a través de la *actio* después de transcurrido un cierto período; en consecuencia, ambas figuras sólo compartían el transcurso del tiempo como elemento común, pero diferían en lo esencial, en donde en la primera estaba relacionada con la adquisición de un derecho real y la segunda estaba relacionada con la extinción de la exigibilidad de un derecho subjetivo; por lo tanto, siendo diferentes no podían ser reguladas unitariamente. Esta conclusión fue recogida en el texto del BGB, cuerpo normativo en el que se reguló por separado la *usucapion* y la prescripción es decir, la prescripción adquisitiva y la prescripción extintiva, se introdujo el concepto de pretensión creado por Windscheid para introducir el concepto de la *actio* romana en el Derecho civil alemán, el cual precisa que lo que se extinguía era dicha pretensión, mas no así el derecho. Esta segunda concepción será denominada en este contenido como Sistema Legislativo Alemán.

Finalmente, el tercer cuerpo normativo de gran influencia en la codificación moderna, es el Código Civil Italiano de 1942, el cual toma partido por la extinción del derecho y por lo tanto la liberación absoluta de la obligación, siguiendo la opinión del tratadista (Coviello, 1949; p. 507) quien consideraba que la extinción de la acción equivalía en realidad a la extinción del derecho subjetivo. Esta tercera concepción será denominada como Sistema Legislativo Italiano.

En consecuencia, los sistemas normativos han adoptado tres posturas en cuanto a la noción de prescripción extintiva: para la primera consiste en la extinción de la acción y la subsistencia del derecho (Sistema Doctrinario Francés), para la segunda consiste en la extinción de la pretensión y la subsistencia del derecho (Sistema Legislativo Alemán) y para la tercera se trataría de la extinción conjunta de la acción y del derecho (Sistema Legislativo Italiano). Es de ellas,

que legislación comparada ha adoptado en gran medida la concepción del Sistema Doctrinario Francés, es decir la extinción de la acción dejando subsistente el derecho. Sin embargo, se debe dejar por sentado que la diferencia entre el Sistema Doctrinario Francés y el Sistema Legislativo Alemán es sólo de terminología, pues los efectos prácticos son los mismos: subsistencia del derecho subjetivo y extinción de la coercibilidad de dicho derecho.

En cuanto a la naturaleza de la prescripción extintiva, si se observa las tres posturas teóricas se notará que dos de ellas poseen corte procesal lo que significa que en el Sistema Doctrinario Francés y en el Sistema Legislativo Alemán los efectos de la prescripción estarían vinculados sólo a la validez de la movilización del aparato estatal para la protección del crédito, sin afectar la esfera de la propia obligación, en tanto que en la tercera se trataría de una naturaleza sustantiva (debido a que en el Sistema Legislativo Italiano los efectos de la prescripción se producen en la propia obligación).

Definiciones sobre la prescripción

Messineo (citado por Calvo 2011, p. 646) señala a la prescripción como el modo o medio con el cual mediante el transcurso del tiempo se extingue y se pierde el derecho, por efecto de la falta de ejercicio, siendo presupuesto de ella la inactividad del titular del derecho prolongándose por el tiempo que está fijado por la ley.

La razón de ser de la prescripción debe buscarse en exigencias de orden social, de manera que si no es ejercitado durante cierto tiempo, el lapso que determina la ley en cada caso, debe considerarse como renunciado por el titular, por lo tanto el presupuesto de la prescripción y de su efecto es un comportamiento de inactividad del titular del derecho que por lo general se debe a negligencia; el ejercicio del derecho debe concebirse como una carga a la que el titular debe someterse si quiere impedir el efecto desfavorable para la extinción del derecho mismo.

Según Dominici, (citado por Calvo, 2011, p. 246) la prescripción es un medio de adquirir la posesión o de liberarse de una obligación por la inacción del acreedor, después de transcurrido el tiempo establecido por las leyes.

Este instituto es tomado del derecho común, como el medio jurídico mediante el cual al transcurrir el tiempo sirve para adquirir un derecho o extinguir una obligación; en el primer supuesto, permite adquirir la propiedad (derecho real) sobre un bien que se ha venido poseyendo. En el segundo supuesto la prescripción extintiva es un medio excepcional de liberar una obligación porque normalmente las obligaciones se extinguen mediante el cumplimiento de la prestación.

La prescripción en el derecho del trabajo venezolano

Las prescripciones en materia laboral al principio fueron breves. En Venezuela la prescripción laboral en la Ley Orgánica del trabajo de 1936 fue de 6 meses al término de la prestación del servicio. En la LOT de 1990 se aumentó a un año, con las excepciones de los accidentes y enfermedades laborales a 2 años, llevada luego por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) a 5 años y 5 años para los trabajadores menores de edad según la Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente, (LOPNNA). La prescripción ahora en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) se aumentó en general a 5 años, y 10 años en el caso de prestación de antigüedad. En el derecho comparado muchos países mantienen lapsos más cortos de 2 y 3 años. En el derecho común la prescripción generalmente comienza a contarse el lapso desde el día en que la obligación se hace exigible, pero en el derecho del trabajo por ser una disciplina fundamentalmente protectora del Trabajador, el término comienza a contarse y es el caso de Venezuela, a partir de la terminación de la prestación de servicio.

Esto tiene su fundamento práctico y equitativo ya que es difícil que mientras dure la relación laboral el trabajador se atreva a demandar al patrono para exigirle el pago de sus derechos laborales, por ejemplo porque le adeude horas extraordinarias laborales, o prestaciones sociales no pagadas ya sea incompletas o mal calculadas.

Para Sainz (2012, p. 107) en función de que los derechos laborales son derechos humanos, deberían ser imprescriptibles. Más bien ha de entenderse que la Constitución exageró el lapso de

prescripción para las acciones derivadas de las prescripciones sociales. Para el referido laboralista la prescripción en materia laboral lo que afecta realmente es el procedimiento, no la acción porque la mayoría de las acciones del derecho del trabajo son de rango constitucional, lo que sí podría afectarse es el procedimiento, pero no la acción.

La prescripción y la caducidad. Diferencias

La Prescripción es el medio o manera por el cual, bajo ciertas condiciones, el tiempo modifica sustancialmente la relación jurídica. Puede decirse que es el instituto jurídico en el cual inmanente está el tiempo para crear o extinguir derechos y obligaciones. La caducidad puede ser legal o convencional. Existe caducidad cuando el ejercicio de un derecho depende que se haga dentro de un tiempo determinado establecido en una disposición legal o por convenio de los sujetos interesados. La caducidad es un modo de extinción de los derechos por no haberse cumplido dentro de un determinado tiempo la condición necesaria para su ejercicio. Esa condición puede consistir en la prestación de una demanda; reclamación o solicitud ante una autoridad competente (administrativa o judicial), o simplemente la notificación o ejercicio de un acto frente a otra persona en un tiempo determinado. Los lapsos de caducidad no son susceptibles de interrupción es decir que los lapsos de tiempo indicados en los artículos 82, 89, y 422 de la LOTTT son de caducidad.

Ahora bien, lo primero que se debe tomar en cuenta para diferenciar la prescripción de la caducidad es saber a qué tipo de derecho afecta, ya que, mientras la prescripción afecta a los derechos subjetivos en general, la caducidad afecta a la acción como un muy particular derecho subjetivo.

Por consiguiente la caducidad puede establecerse contractualmente, aunque en material laboral no es posible y no tendría validez; la caducidad cuando es legal debe ser declarada por el órgano competente, aunque la parte interesada no la invoque oportunamente, es decir, es de orden público, en cambio, la prescripción hay que alegarla; la caducidad no puede ser suspendida o interrumpida; la prescripción sí.

En resumidas cuentas, como bien lo afirma Mourao (2013): debe tomarse en cuenta que cuando se trata de prescripción, el derecho prescrito no se extingue en su totalidad:

Perder la acción, a nuestro entender, no significa, o no necesariamente significa perder el derecho. Así por ejemplo si un deudor no cumple con efectuar el pago de sus obligaciones, el acreedor dispone, de acuerdo a ley, de un plazo determinado para entablar la acción que conlleve al cumplimiento por parte de su deudor; pero sí, el acreedor no defiende su derecho, este va a prescribir. Sin embargo, su derecho no se extingue, y si el deudor posteriormente cumple con su compromiso, no podrá, bajo ningún argumento interponer acción de devolución de dicho pago por indebido, ya que el derecho de recibir del acreedor no habrá extinguido. (p. 236).

Fundamento legal de la prescripción y su incidencia en el campo laboral venezolano

La prescripción de las acciones provenientes de las relaciones de trabajo, implica la pérdida del derecho por parte del trabajador de reclamar o intentar una acción de algún derecho que le corresponda por dicha relación laboral.

El plazo de prescripción de estas acciones fue modificado en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores LOTTT. Conforme a la ley derogada las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribían al cumplirse el lapso de 1 año, contado desde la terminación de la prestación de servicios. Con la modificación aprobada los lapsos de prescripción fueron aumentados, para el caso de reclamos por prestación de antigüedad que era de un (01) año, ahora fue aumentado a diez (10) años por mandato de la Constitución (Disposición transitoria Cuarta, N° (3) y a cinco (05) años para el resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo, en ambos casos contados a partir de la fecha de la terminación de la prestación de servicios.

LOTTT Artículo 51.

Las acciones provenientes de los reclamos por prestaciones sociales prescribirán al cumplirse diez años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios de conformidad con lo establecido en la Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela. El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años, contados a partir de la fecha de terminación de la prestación de los servicios. En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso de prescripción de cinco años se aplicará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (p. 24)

Para el caso de acciones provenientes de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales el plazo de prescripción se aumento de 2 a 5 años contados a partir del accidente o constatación de la enfermedad y se rige por las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT.

Causas de interrupción de las acciones laborales

En la LOTTT en su (art. 52) establece los supuestos de interrupción de las acciones provenientes de la relación laboral y son los mismos contenidos en los cuatro literales de la LOT. Se amplía el literal B) en el sentido de ser explicativo; se agrega en el literal C) la causal en donde: "...Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del trabajo, o por acuerdos o transacciones celebrados ante el funcionario o funcionaria competente del trabajo, que pudieran hacerse extensivos a los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras" (p. 25). Por ser hoy el tiempo de prescripción bastante largo (5 y 10 años) se elimino la condición de notificación antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos meses siguientes que se exigía antes. Las causas de interrupción de la prescripción previstas en la LOTTT son:

- a) Por la Introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente.
- b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente, cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de la administración pública nacional, estatal o municipal, centralizada o descentralizada.
- c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del trabajo, o por acuerdos o transacciones celebradas ante el funcionario competente del trabajo, que pudieran hacerse extensivos a los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras.
- d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil Venezolano.

Prescripción en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT

Esta ley consagra dos tipos de reclamos: uno frente a la tesorería de Seguridad Social, y el otro frente al patrono o empleador, ambos por reclamos de prestaciones e indemnizaciones, respectivamente, con un lapso de prescripción de cinco (5) años, y con una forma diferente de contar la prescripción.

Reclamo ante la Tesorería de la Seguridad Social

La acción para reclamar las prestaciones por accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional ante la tesorería de Seguridad Social prescribe a los cinco (5) años, contados a partir de la fecha de certificación del origen ocupacional del accidente o de la enfermedad por parte de la unidad técnico-administrativa del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales correspondientes.

Reclamo a los Empleadores

Las acciones para reclamar las indemnizaciones a empleadores o empleadoras por accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales prescriben a los cinco (5) años, contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral, o de la certificación del origen ocupacional del accidente o de la enfermedad por parte de la unidad técnico administrativa del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral correspondiente.

Prescripción de las acciones laborales de los menores

La Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (LOPNNA) en su artículo 114 también contempla la prescripción referida a dos tipos de reclamos con el mismo tiempo de cinco años. Uno relacionado con las acciones derivadas de la relación laboral, y el otro para exigir indemnizaciones por riesgos. Conforme a estos dos supuestos de reclamos, la acción

prescribe a los cinco (5) años, contados respectivamente a partir de la terminación de la relación de trabajo o desde el inicio de la fecha del accidente o de la constatación de la enfermedad. Se considera que la forma y el momento para comenzar a contar la prescripción de las acciones derivadas de los accidentes y enfermedades profesionales de los menores es el establecido en los artículos 8 y 9 de la LOPCYMAT. El Lapso de prescripción de las acciones laborales del menor de edad para reclamar las prestaciones sociales (antigüedad) es ahora de diez (10) años pues esa prescripción es de rango constitucional, como bien se ha dicho en posteriores oportunidades.

Momento en que comienza a computarse la prescripción laboral cuando el patrono ha desacatado la orden de reenganche

Este contenido ha venido siendo objeto de posiciones diversas y encontradas, incluso a nivel de decisiones de la Sala de Casación Social, siendo resuelto por el TSJ a través de sentencia de su Sala Constitucional, con ponencia del Magistrado Francisco Antonio Carrasquero López de fecha 30 de Marzo de 2012. El lapso dentro del cual el trabajador puede ejercer sus acciones legales para el reclamo de sus derechos (10 años en el caso de prestaciones sociales conforme al Art. 51 de la LOTT del 2012), comienza a contarse a partir del momento de la terminación de la relación laboral. Si las acciones no son ejercidas dentro del lapso previsto, prescribirán irremediabilmente.

Pero, ¿Cuál es el momento en que finaliza la prestación de servicios si el patrono ha manifestado su intención de desacatar la orden de reenganche del Inspector del Trabajo? ¿Cuándo debemos comenzar a computar la prescripción laboral? La sentencia comentada hace referencias a decisiones anteriores en las cuales se fijaron posiciones no uniformes al respecto, en unas se estableció que la terminación de la relación laboral y por ende, el momento a partir del cual debe comenzar a computarse la prescripción es aquél en el cual el trabajador renuncia, expresa o tácitamente a su derecho al reenganche, por medio de la presentación de una demanda ante los tribunales laborales. En otras, se prescribió que la terminación de la relación de trabajo y el comienzo de lapso de prescripción ocurrieron en el momento en el cual el patrono expresó que no

cumpliría con la orden de reenganche y pago de salarios caídos emanada del Inspector del Trabajo.

En este sentido, la referida sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, que es de obligatorio cumplimiento para los tribunales laborales y, también para la Sala de Casación Social, deja en claro el criterio que, bajo la inspiración del principio *in dubio pro operario* (En casos de duda, se debe favorecer al trabajador) deberá observarse al sentenciar este tipo de casos: El cómputo de la prescripción de las acciones de reclamo del trabajador comenzará a contarse a partir del momento en el cual éste renuncie al reenganche por la interposición de demanda por cobro de sus prestaciones sociales ante un tribunal laboral y esto no debe ocurrir antes del tiempo establecido.

A continuación extractos de la sentencia:

**Sentencia del TSJ de la Sala de Casación Social N° 376/12
(Caso: *Edgar Manual Amaro*)**

Es indudable que en el caso *sub lite* y con base en variadas interpretaciones sobre el inicio del cómputo de la prescripción laboral, prevista en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo (Hoy Art. 51 de la LOTTT), vertidas por la propia Sala de Casación Social de este Alto Tribunal, se pone de manifiesto y objetividad una verdadera duda sobre el alcance de la precitada norma, como condición de la aplicación del principio *in dubio pro operario*. Si en el Derecho Privado se admite y acepta el principio del favor pro reo donde el deudor es la parte más favorecida; en el contrato de trabajo se presenta una situación contraria, ya que el trabajador acreedor es el más desprotegido frente al patrono. Quiere dejar sentado esta Sala que de la conducta rebelde del patrono cuando no acató la providencia administrativa de reenganche del trabajador accionante, no puede derivarse un acto lícito, como pudiera ser la declaratoria con lugar de la prescripción laboral alegada sin cumplimiento de las condiciones para tal fin procesal en contra del trabajador. Pues tal posición conduciría al juzgador a una interpretación absurda no permitida por la metodología interpretativa de la ley, actos o contratos. No es posible que quien se coloque al margen de la legalidad pueda a su vez beneficiarse con el alegato de la prescripción y su procedencia. No puede el patrono lucrarse de su propia conducta ilícita cuando desacató la providencia administrativa de reenganche a favor del trabajador accionante, alegando la procedencia de la prescripción en contra de éste, porque el derecho,

como se dijo, ampara el acto lícito, no el ilícito, sino para regular las consecuencias que tal conducta apareja.

Es por ello que, en atención al principio *in dubio pro operario*, consagrado en el numeral 3 del artículo 89 de nuestra Carta Magna, debe aplicarse la interpretación más favorable al trabajador; razón por la cual, en el presente caso, debe entenderse que el lapso de prescripción previsto en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo (Hoy Art. 51 de la LOTTT) comienza a computarse desde el momento en el cual el trabajador renunció al reenganche, y ello ocurrió al ser interpuesta la demanda por cobro de prestaciones sociales. Así de decide.

Visión de la prescripción de las acciones laborales en el derecho colombiano y peruano

Prescripción de los derechos laborales en Colombia

Los derechos que adquiere un trabajador como producto de una relación laboral en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, no son eternos sino que prescriben tres (03) años después de haberse causado o adquirido, así lo contempla el artículo 488 del mismo código.

La prescripción implica la pérdida del derecho por parte del trabajador y la cesación de la obligación por parte del empleador, puesto que se pierde la oportunidad para reclamar. Como se asentó, la prescripción opera a los tres años contados a partir de la fecha en que surge la exigibilidad del derecho por parte el trabajador.

Diferentes derechos

Prescripción del sueldo o salario. El salario se hace exigible una vez haya terminado el periodo de trabajo pactado, el cual puede ser diario, semanal, quincenal o mensual. Es decir que la prescripción empieza a correr al día siguiente del vencimiento del plazo para pagar el salario.

Prescripción de las vacaciones. Las vacaciones tienen un tratamiento ligeramente diferente a los otros derechos, puesto que estas se contabilizan al cumplir un año de servicios, pero sólo son exigibles un año después de su causación.

Debe tenerse presente, que las vacaciones han de ser otorgadas dentro del año siguiente a aquel en que se obtuvo el derecho a disfrutarlas, pero es facultad exclusiva del empleador otorgarlas. El trabajador sólo las puede exigir una vez haya pasado un año de haberse adquirido el derecho, por lo que se puede decir que en el caso de las vacaciones, la prescripción es de 4 años contados a partir de la fecha de la obtención del derecho a disfrutarlas.

Ahora bien, en el caso de las vacaciones que se compensan en dinero debido a la terminación del contrato de trabajo sin haberlas disfrutado, la prescripción empieza a contarse desde el día siguiente a la terminación del contrato de trabajo, puesto que en este caso, las vacaciones se deben pagar junto con el salario, prestaciones y demás conceptos adeudados al trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo.

Prescripción de la prima de servicios. La prima de servicios debe ser pagada en dos cuotas, una en junio y otra el 20 de diciembre. Quiere decir esto que en la prima que ha de ser pagada en junio, la prescripción se empieza a contar desde el 01 de julio, y en la prima que se debe pagar a más tardar el 20 de diciembre, la prescripción empieza a contarse desde el 21 de diciembre.

Prescripción de las cesantías. Contempla el 249 del código sustantivo del trabajo, que al término del contrato de trabajo, el empleador está obligado a pagarle al trabajador un mes de salario por cada año trabajado o proporcional si el tiempo fuere inferior a un año.

Quiere decir esto, que las cesantías son exigibles por parte del trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo, por lo que la prescripción empezará a correr a partir del día siguiente a la terminación del referido contrato.

Prescripción de las pensiones. Las pensiones como tal no prescriben, lo que prescribe es la pensión mensual que se debe pagar una vez se haya terminado el período de pago. Es decir, que en el caso de las pensiones se aplican las mismas reglas que en los salarios, que prescriben tres años después contados a partir del día siguiente en que debieron pagarse.

Interrupción de la prescripción. Según el artículo 489 del código sustantivo del trabajo, la prescripción se interrumpe como consecuencia del reclamo por escrito que el trabajador haga al empleador de un derecho plenamente determinado. La interrupción de la prescripción opera por una sola vez por el mismo derecho sujeto a prescripción.

Contempla el mismo artículo que la prescripción empieza a contarse de nuevo a partir de la fecha en que se ha presentado por escrito el reclamo, por el mismo lapso contemplado para la prescripción del respectivo derecho, es decir, que se empieza de nuevo a contar los tres años.

3.2. Prescripción de los Derechos Laborales en Perú

En el Perú, sucesivos cambios legislativos han determinado la modificación de los plazos prescriptorios para la exigibilidad de los derechos laborales. Así, las diferentes normas que han regulado este derecho y los plazos de prescripción en ellas establecidos han sido las siguientes:

- Constitución de 1979 vigente desde el 15 de agosto de 1979. Plazo de prescripción: 15 años desde la terminación de la relación laboral.
- Código Civil de 1984, aplicable al ámbito laboral desde que la Constitución de 1993 sustituyó a la de 1979, es decir, desde el 30 de diciembre de 1993. Plazo de prescripción: 10 años desde que el derecho resultaba exigible.
- Ley N° 26513 del 28 de julio de 1995. Plazo de prescripción: 3 años desde que el derecho resulte exigible.
- Ley N° 27022 del 23 de diciembre de 1998. Plazo de prescripción: 2 años desde el término de la relación laboral
- Ley N° 27321 de julio del 2000. Plazo de Prescripción: 4 años desde el término de la relación laboral.

Ante esta sucesión de normas laborales, resulta indispensable establecer el plazo de prescripción aplicable a cada caso concreto, dependiendo esto del momento en que el derecho resultó exigible y la norma aplicable en cada momento. Para este fin, debemos tener presente la

aplicación de un precepto que regula justamente el supuesto de sucesión de normas prescriptorias el artículo 2122 del Código Civil del Perú, es aplicable en el ámbito laboral de acuerdo a la Primera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Decreto Supremo N° 01-96-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. El referido artículo señala lo siguiente:

Artículo 2122: 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, ésta surte su efecto, aunque por dichas reglas se necesitare un lapso mayor (p. 125).

Interpretando los alcances de esta norma al ámbito laboral, el Pleno Jurisdiccional de las Salas Laborales de las Cortes Superiores de Lima acordó por unanimidad que el plazo de prescripción 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.

En otras palabras, si al entrar en vigencia una nueva norma el saldo del plazo prescriptorio 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 el saldo es menor se aplica la antigua norma. Aplicable supletoriamente al proceso laboral de acuerdo a lo establecido por la tercera disposición derogatoria, sustitutoria y final de la Ley Procesal del Trabajo

Conclusión

La prescripción en ámbitos generales, es una forma de extinción de derechos y acciones por el transcurso del tiempo, a su vez es una institución de muy antigua data fundamentada en la seguridad jurídica. Partiendo de este concepto global, cabe considerar a la prescripción de las acciones provenientes de las relaciones de trabajo como aquella pérdida del derecho por parte del

trabajador de reclamar o intentar alguna acción de un derecho que le corresponda por dicha relación laboral.

Ahora bien, enfocando el contexto en el Derecho del Trabajo es conveniente mencionar que conforme a la Ley Orgánica del Trabajo derogada, las acciones provenientes de la relación de trabajo en tiempo anteriores prescribían al cumplirse el lapso de un (01) año, contado desde la terminación de la prestación de servicios. Con la modificación aprobada, los lapsos de prescripción fueron aumentados para el caso de reclamos por prestación de antigüedad que era de un (01) año fue aumentado a diez (10) años por mandato de la Constitución (Disposición transitoria Cuarta, N° 3) y a cinco (05) años para el resto de las acciones prevenientes de la relación de trabajo, en ambos casos contados a partir de la fecha de la terminación de la prestación de servicios; según lo expuesto la institución de la prescripción es recogida de manera generalizada en la legislación de los diferentes países; cada una de ellas contiene plazos desiguales y en muchos casos excepciones para determinadas materias.

En este trabajo investigativo se abordó, la distinción entre prescripción y caducidad, en donde es pertinente tener claro que para diferenciar la prescripción de la caducidad resulta indispensable comprender qué tipo de derecho se está afectando, ya que mientras la prescripción afecta a los derechos subjetivos en general, la caducidad afecta a la acción como un muy particular derecho subjetivo.

Visto de este modo, se puede llegar a entender a la prescripción como una medida de orden público que tiene por objeto evitar litigios en cuya resolución regularmente habrá dudas e incertidumbres a causa del tiempo transcurrido, en donde se argumenta con frecuencia a favor de la prescripción que el transcurso del tiempo genera en el prescribiente, la confianza sobre la inexistencia de la obligación, y que una eventual reclamación de derechos que se consideran inexistentes es contrario al principio de la buena fe .

Posteriormente se realizo un análisis de la prescripción en el Derecho colombiano y peruano; En la actualidad, la legislación laboral colombiana establece una regla para determinar la

prescripción de acciones judiciales y administrativas de tres (03) años. Lo significativo de esta legislación, es que hasta el año 2012, se establecía una diferencia entre trabajador y empleador.

Con relación a Perú sucesivos cambios legislativos han determinado la modificación de los plazos prescriptorios para la exigibilidad de los derechos laborales, ante esta sucesión de normas laborales fue indispensable establecer el plazo de prescripción aplicable a cada caso concreto, dependiendo esto del momento en que el derecho resultó exigible y la norma aplicable en cada momento.

En resumen, esta institución jurídica de la prescripción ha sido analizada desde las perspectivas legislativas e interpretativa de distintos autores, lo cual conlleva a un mayor y profundo estudio en esta materia a los fines de conocer sus efectos a lo largo de su aplicación; en líneas generales de las consideraciones anteriores, puede extraerse que la misma se identifica con el interés público, en cuanto tutela la certidumbre de las situaciones jurídicas impidiendo que la negligencia de un particular menoscabe sus propios intereses y los de la sociedad.

Referencias

- Bruzual, G. (2013). Manual de Derecho individual del trabajo Nueva LOTTT. Ediciones Paredes. Caracas, Venezuela.
- Bruzual, G. (2013). Manual de Derecho individual del trabajo Nueva LOTTT. Ediciones Paredes. Caracas, Venezuela.
- Cabanellas, G. (2010). Nuevo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual (30ª Edición). Editorial heliasta, s.r.l. buenos aires.
- Calvo, E. (2011). Terminología Jurídica Venezolana. Editorial Arte. Ediciones Libra C.A. Caracas Venezuela.
- Cappelletti, M. (2013) Alcances de la Prescripción en el Mundo Contemporáneo. EDITORIAL PORRUA, S.A.
- Coviello, N. (1949). Doctrina General del Derecho Civil. Traducción de Felipe de Jesús. Tena. (4ª Edición). Editorial Hispano-Americana; México.
- Código Sustantivo del Trabajo, (2005). Legis editores S.A., Editorial Temis, Bogota.

Código Civil del Perú, (1991) Decreto Legislativo N° 295, Lima.

Espinoza, A. (2000). Derecho Laboral. Caracas. Editorial Buchivacoa, C.A.

Garay, J. (2009). “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 5.453.” Caracas, Venezuela.

Garay, J. y Garay M. (2012). Legislación Laboral Práctica: Ley Orgánica del Trabajo con Casos Prácticos. Gaceta Oficial 39.945. Caracas, Venezuela.

Garay, J. (2014). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial 48.236. Caracas, Venezuela.

Garay, J. (2014). Ley Orgánica de Protección del Niño, Niña y adolescente
Gaceta oficial 52.563. Caracas Venezuela.

Henríquez, R. (2006). Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Maracaibo. Editorial de La Universidad del Zulia.

Licurgo, M. (2013). La Prescripción y Caducidad. Editorial jurídica venezolana. Caracas Venezuela.

Mourao, L. (2013). Actualidad del Contencioso Administrativo y otros Mecanismos de Control del Poder Público, V Congreso Internacional de Derecho Administrativo Margarita. Caracas, Editorial Jurídica Venezolana.

Sainz, M. (2012). Prescripción Laboral y providencias Administrativas. Editorial Arte.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional. Sentencia N° 376/12. Expediente N° RP31-N-2013-000012 de fecha 10/05/2012. Disponible en:
<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/mayo/650-23512-2012-10-0001.HTML>

Referencias electrónicas

Código Sustantivo Del Trabajo. Título II. Disposiciones Finales. Capítulo I. Prescripción De Acciones. Artículo 488. Regla General... prescriben en tres (3) años... (p. 189). Disponible en:
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>