

## ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA PRESCRIPCIÓN LABORAL

LUIS ARBULÚ ALVA  
Abogado

### SUMARIO

- I. Introducción. - II. Alcances sobre la Ley N° 26513: La "exigibilidad" de los créditos laborales. -  
III. La aplicación de la Ley N° 26513. - IV. Síntesis.

### I. INTRODUCCIÓN

La prescripción extintiva se entiende como una institución jurídica según la cual el transcurso de un determinado lapso de tiempo extingue la acción para exigir un derecho ante los Tribunales, de tal manera de verse impedido a obtener la declaración de un derecho, exonerando de esta manera a quienes tenían la condición de deudores. En principio, se diferencia de la *caducidad*, en que ésta última extingue no sólo la acción sino también el derecho mismo. Así, por ejemplo, en materia laboral existe un plazo de caducidad de 30 días de producido el hecho, para los casos de nulidad de despido, de despido arbitrario y hostilidad (Ley de Productividad y Competitividad Laboral ("LPCL"), Artículo 36°).

El desarrollo legislativo incluyendo las normas constitucionales, respecto a la prescripción de las acciones laborales ha sido vasto y ha llevado a la aplicación de distintos plazos de prescripción para situaciones similares, pero acaecidas en distintos periodos. Esto no sólo ha generado confusión entre los trabajadores y empleadores sino que ello ha sido base de pronunciamientos no uniformes y contradictorios de quienes están llamados a administrar justicia, presentándose una verdadera problemática en la aplicación de la prescripción laboral. El cuadro que a continuación se presenta refleja la situación legal descrita, diferenciándose las fórmulas utilizadas para iniciar el cómputo del decurso prescriptorio:

A partir del momento en que resulta exigible la obligación	A partir del cese del trabajador
3.- Código Civil de 1984: 10 años (a partir de 1994). 4.- Ley N° 26513: 3 años (desde el 29.07.95). 5.- Ley N° 27022: 2 años (desde el 24.12.96). 6.- Ley N° 27321: 4 años (desde el 23.07.00).	1.- Código Civil de 1936: 3 años. 2.- Constitución de 1978: 15 años.

**Nota:** La numeración indica la secuencia temporal que correspondió a cada dispositivo legal mencionado.

Es de acuerdo a la fecha de extinción del contrato en que normalmente se empieza a considerar los plazos para demandar el pago de los derechos; sin embargo, nuestro legislador también ha utilizado fórmulas como la de "desde que resulte exigible la obligación" y en supuestos como el cobro de la participación en las utilidades, ha quedado claramente establecido que el cómputo del plazo de prescripción es desde el momento en que debió efectuarse su distribución (Decreto Legislativo N° 892, artículo 9°).

Las modificaciones legislativas sobre el tema han permitido que existan

diferentes plazos para demandar el pago de los derechos, en perjuicio de unos y en beneficio de otros. Dichos plazos son los siguientes:

1. Si el trabajador cesó antes del 31 de diciembre de 1993 (fecha de entrada en vigencia de la Constitución de 1993): 15 años (según la Constitución de 1979, artículo 49º). Si dicho plazo no fue interrumpido la demanda sólo pudo interponerse hasta el 28 de julio de 1998, aunque a esa fecha no se hubiesen cumplido los 15 años (Ley N° 26513, Primera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final; y, Código Civil de 1984, artículo 2122º).

2. Si el trabajador cesó entre el 31 de diciembre de 1993 y el 28 de julio de 1995, el plazo para demandar es de 10 años (Código Civil de 1984, artículo 2001º). Si el plazo no fue interrumpido la demanda sólo pudo interponerse hasta el 28 de julio de 1998, aunque a esa fecha no se hubiesen cumplido los 10 años (Ley N° 26513, Primera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final; y, Código Civil de 1984, artículo 2122º).

3. Si el trabajador cesó entre el 29 de julio de 1995 y el 23 de diciembre de 1998, el plazo es de 3 años contados desde que resulten exigibles los beneficios en cuestión (LPCL, Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria; y, Ley N° 27022 publicada el 23 de diciembre de 1998, Segunda Disposición Transitoria y Final). Sin embargo, en ciertas ocasiones la jurisprudencia ha entendido erróneamente que dicho plazo se computa desde el día siguiente de la extinción de la relación laboral. Un ejemplo de este error es la Casación N° 802-96-Plura del 06 de octubre de 1997). Más adelante, expondremos las razones por las cuales consideramos erróneo tal razonamiento, pero también indicamos que conforme a la Resolución de la Corte Suprema de fecha 1 de agosto de 2001 se ratifica el planteamiento de la exigibilidad.

4. Si el trabajador cesó entre el 24 de diciembre de 1998 y el 22 de julio del 2000, el plazo es de 2 años contados desde el día siguiente de la extinción de la relación laboral (Ley N° 27022).

5. Si el trabajador cesó a partir del 23 de julio de 2000, el plazo es de 4 años, contados desde el día siguiente de la extinción del vínculo laboral (Ley N° 27321, publicada el 22 de julio del 2000).

Como dato complementario cabe mencionar, que en el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado entre el 11 y el 14 de Agosto de 1999 (Trujillo) se acordó que el plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral se interrumpe, entre otras causales, con la interposición de la demanda ante el órgano jurisdiccional y no con la notificación de la misma al demandado. Sin perjuicio de lo tratado en el Pleno Jurisdiccional, también es importante indicar que dichos acuerdos no son jurídicamente vinculantes para los jueces, aunque en la práctica poseen cierta obligatoriedad.

Interesa ahora centrar nuestra atención en la Ley N° 26513, porque es motivo de distintas e irreconciliables interpretaciones respecto al inicio del cómputo del plazo prescriptorio.

## **II. ALCANCES SOBRE LA LEY N° 26513: LA "EXIGIBILIDAD" DE LOS CRÉDITOS LABORALES**

La Ley N° 26513, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 28 de julio de

1995, fue la norma que introdujo como Primera Disposición Final de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) un plazo de prescripción de tres años para los créditos laborales contados a partir del momento en que éstos devenían en exigibles; bajo el siguiente texto:

*"Primera: Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los tres años desde que resulten exigibles".*

La exigibilidad de un crédito laboral no se da, como muchos erróneamente sostienen, al cese del trabajador. La exigibilidad de un crédito se da, jurídicamente, en el momento en que el deudor –en este caso el empleador– debe abonarlo a favor del acreedor –es decir, al trabajador. Evidentemente variará según el beneficio del que se trate.

Encontramos en la doctrina y jurisprudencia diversas consideraciones para arribar a esa conclusión.

A. Guillermo Cabanellas, define el concepto "crédito exigible" como "aquél cuyo importe o prestación pueda reclamar ya el titular, bien por ser puro, o por haberse cumplido el plazo o la condición". Por ello, el devengo del crédito define el momento en que el mismo resulta exigible (ambos son términos equivalentes), porque sólo en esta oportunidad puede reclamarlo ya el trabajador, no necesariamente por la vía judicial, sino mediante una interpelación directa al empleador.

No se requiere, en virtud de la Ley N° 26513, esperar al cese para reclamar al empleador la remuneración no pagada, sino que, verificado el incumplimiento, todo trabajador demandante pudo –y debió– reclamar directa, administrativa o judicialmente el pago o reintegro correspondiente. A dichos efectos se encuentra protegido contra los actos de hostilidad del empleador y por la vía de la nulidad del despido que tenga por motivo haber reclamado contra el mismo.

Por tales razones, es erróneo considerar que los créditos laborales sean exigibles únicamente al cese, puesto que con la Ley N° 26513 éstos se han ido devengando – y prescribiendo– conforme transcurra el tiempo. Asumir lo contrario, es decir, que los créditos laborales sean exigibles únicamente al cese, podría llevar a considerar que el empleador no se encuentra obligado a pagar las remuneraciones y demás derechos en la oportunidad debida, pues lo podría pagar cuando cesa el trabajador o está dentro del plazo de prescripción que se inicia.

B. Con fecha 6 de enero de 1999 la Sala Laboral de la Corte Superior de Lima ha interpretado el concepto de "exigibilidad" a través de una resolución emitida en el Expediente N° 4552-98-BS(A), sobre reintegro de remuneraciones, respecto de lo cual afirmó<sup>2</sup>:

Y...)

**Segundo:** *A que la parte demandante indica como error en la recurrida que es a partir del cese, el momento a partir del cual se computa el plazo de prescripción y que la demanda se ha presentado dentro del plazo fijado por la Ley N° 26513 (...);*  
**Sexto:** *A que, el texto único ordenado del Decreto Legislativo Número 726, Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo Número 003-97-TR ha establecido*

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo. "Doctrina de Derecho Usual". Tomo I. Ed. Orosco. Buenos Aires, 1982. Pág. 648.

<sup>2</sup> Esta Resolución ha sido extractada de la edición de Agosto de 1999 de la Revista "Actualidad Laboral" (pá. 276).

en su primera disposición complementaria, transitoria y derogatoria, que "Las acciones derivadas de la relación laboral prescriben a los tres años desde que resulten exigibles", introducido por la Ley Número 26513 (...); **Sétimo:** A que, la excepción de prescripción o liberatoria es definida por el Doctor Augusto Ferrero como aquella que extingue el derecho de acción para hacer efectivo un derecho personal o real, es extintiva en cuanto extingue el derecho a accionar del acreedor, esto es, la prescripción extintiva es una libertad que obtiene el deudor para no cumplir su obligación por no haberse exigido el cumplimiento de ésta en su debido tiempo, computándose el plazo prescriptorio desde el momento que son exigibles; **Octavo:** A que, en el caso de autos, que se reclaman reintegros de remuneraciones, la exigibilidad de éstos se ha ido generando mes a mes y por consiguiente el actor tuvo expedito su derecho para efectuar sus reclamaciones en la oportunidad pertinente...".

De esta resolución se derivan las siguientes conclusiones:

a. Un crédito laboral se entiende devengado en la oportunidad en que debe ser entregado al trabajador. Esta oportunidad la fija la ley en cada uno de los conceptos a que tiene derecho el trabajador (por ejemplo, el 15 de julio en el caso de la gratificación por Fiestas Patrias, mensualmente tratándose de la remuneración, etc).

b. Al amparo de la Ley N° 26513, no puede afirmarse que el plazo de prescripción deba ser contado a partir del cese del trabajador, dado que esa interpretación fuerza el texto y sentido de la ley. La Corte Superior ha fallado en los términos expuestos, considerando que la exigibilidad de cada remuneración se da mes a mes (y para cada una se genera un nuevo plazo de prescripción).

c. Por otra parte, el literal a) del artículo 5º del Decreto Legislativo N° 910 ha declarado expresamente que "... el derecho es exigible por el trabajador desde el día siguiente en que venció el plazo establecido en la ley o en el convenio para hacerlo efectivo...". En ese sentido, de acuerdo a la legislación laboral pertinente, no cabe duda respecto de la aplicación concordada entre esta norma y la Primera Disposición Complementaria del TUO de la LPCL, a fin de determinar la correcta aplicación del plazo de prescripción de tres años contados desde que los créditos se hacen "exigibles".

En el mismo sentido opina la Revista Informe Laboral del mes de abril de 2001, la cual en su página 6 señaló:

"El texto del artículo 5º de la Ley que comentamos, de haber sido oportunamente recogido en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, hubiera evitado interpretaciones jurisprudenciales arbitrarias como las contenidas en el pronunciamiento emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (Casación N° 802-96-PIURA) ..."

Cabe indicar que la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema por resolución de fecha 1 de agosto de 2001 ha ratificado la plena aplicación de la Ley N° 26513. Queremos resaltar también la resolución expedida por el Décimo Juzgado de Trabajo (Doctora Elizabeth Delgado) en el expediente N° 00052-2002.

d. Estimamos que la interpretación que formulamos sobre la Ley N° 26513 es la correcta, toda vez que concuerda perfectamente con la esbozada en Argentina con relación al artículo 256º de la Ley del Contrato de Trabajo vigente en 1984, la cual sirviera de inspiración al legislador peruano en lo que atañe al tema de la

prescripción de los créditos laborales.

En efecto, dicha norma argentina establecía que el plazo de prescripción de los créditos laborales era de dos años a partir del momento en que el crédito es exigible. Por ello, Julian Arturo De Diego, destacado jurista argentino, comenta esta disposición en los siguientes términos:

*"La prescripción en materia salarial tiene la peculiaridad de que si se trata de reclamos de diversos periodos, para cada uno de ellos el vencimiento será distinto conforme a la fecha en que eran exigibles".*<sup>7</sup>

La literalidad de la norma, a semejanza de la contenida en la Ley N° 26513, excluye una interpretación diversa de la que de su texto se extrae directamente. Ello lo confirma el autor citado en el extremo que señala que, tratándose de créditos laborales devengados en diferentes periodos, el plazo de prescripción para cada uno de ellos es diferente y sucesivo.

En síntesis, cada crédito laboral tiene un plazo de prescripción diferente de acuerdo a la Ley N° 26513, porque todos los conceptos laborales se devengan en diferentes oportunidades. Así, las gratificaciones legales se devengan en las quincenas de julio y diciembre, las remuneraciones vacacionales al cumplirse el récord adquisitivo.

### III. LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 26513

La aplicación del plazo prescriptorio fijada por la Ley N° 26513 (tres años desde que resulten exigibles los créditos) debe operar sobre todos los créditos devengados con anterioridad a tres años antes de la fecha de interposición de la demanda. En ese sentido, todo empleador se encuentra exento de pagar dichas eventuales deudas. Ello se deriva de las siguientes consideraciones:

a. Estando fijado el plazo de prescripción en tres años desde el momento en que los créditos laborales resultasen exigibles (Primera Disposición Complementaria de la LPCL), el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo dispuso en su Primera Disposición Final lo siguiente:

*"Para efectos de la aplicación de la Primera Disposición Complementaria de la Ley, se procederá de conformidad con lo establecido por el artículo 2122 del Código Civil".*

A dichos efectos, el artículo 2122° del Código Civil dispone que *"la prescripción iniciada antes de la vigencia de este Código (en nuestro caso, léase la Primera Disposición Complementaria de la LPCL), se rige por las leyes anteriores. Empero, si desde que entra en vigencia (dicha Disposición de la LPCL), transcurre el tiempo requerido en él para la prescripción, ésta surte su efecto, aunque por dichas leyes [las anteriores] se necesitara un lapso mayor..."*. Esto quiere decir que, en principio, los créditos laborales devengados con anterioridad a la LPCL se rigen por las normas de prescripción anteriores; pero, si luego de la entrada en vigencia de la Ley N° 26513 se cumple el plazo de tres años que ésta fija desde el momento que resulten exigibles, los créditos habrían prescrito en virtud de la aplicación de este nuevo plazo.

b. Como señalamos anteriormente, con fecha 23 de diciembre de 1998, fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley N° 27022, norma que modificó el

<sup>7</sup> DE DIEGO, Julian "La remuneración del trabajador" Ed. Depalma, Buenos Aires, 1994, Pág. 408.

plazo de prescripción de las acciones laborales, estableciendo que ésta sería de dos años contados a partir del día siguiente de la extinción en vínculo laboral. Esta norma entró en vigencia al día siguiente de su publicación, es decir, el 24 de diciembre de 1998, y fue reemplazada posteriormente por la Ley N° 27321 del 22 de julio de 2000 (vigente a partir del día siguiente y hasta la fecha).

Debemos interpretar que el plazo de prescripción de la Ley N° 27022 (dos años) y el momento en que debe iniciarse el plazo de prescripción (el cese) es de aplicación sólo a los créditos que se devenguen desde el 24 de diciembre de 1998 para aquellos trabajadores que cesaron desde su entrada en vigencia hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 27321 (norma sustitutoria).

Por su parte, la Ley N° 27321 (cuatro años para la prescripción desde el cese) es de aplicación para los derechos adquiridos desde el 24 de diciembre de 1998 y sólo para aquellos trabajadores que cesan desde su entrada en vigencia (23 de julio de 2000).

En consecuencia, únicamente cabe concluir que la Ley N° 26513 rige para los créditos laborales que se hayan devengado mientras esta norma estuvo vigente (es decir, hasta el 23 de diciembre de 1998), puesto que los plazos iniciados al amparo de esta Ley no pueden ser simplemente "suprimidos" al darse una interpretación retroactiva de la Ley N° 27022 o de la Ley N° 27321. En este punto, cabe reiterar que las Leyes N° 27022 y 27321 señalan expresamente que los plazos de prescripción anteriormente iniciados se mantienen inalterables (lo cual incluye los generados al amparo de la Ley N° 26513).

En consecuencia, ¿cuál sería la situación jurídica de los derechos laborales generados hasta del 23 de diciembre de 1998 (antes de la Ley N° 27022). Obviamente, deben regirse por la Ley N° 26513 en todos sus extremos, es decir, tanto por el plazo (tres años) como por el momento en que debe considerarse iniciada la prescripción (la exigibilidad del crédito en cuestión).

Estas premisas llevan a la conclusión de que el plazo de prescripción (fijado en tres años) y el instante en el que debe iniciarse el cómputo del decurso prescriptorio ("desde que resulta exigible"), no puedan ser alterados por posteriores regulaciones. Se consagra de esta manera la "teoría de los hechos cumplidos", según la cual resulta irrevisable bajo la posterior normativa hechos acaecidos al amparo de una norma anterior.

A efectos de qué debe entenderse por "exigibilidad", nos remitimos a la parte pertinente de la presente y al Decreto Legislativo N° 910.

#### IV. SÍNTESIS

De la interpretación conjunta de la Primera Disposición Complementaria de la LPCL (introducida por la Ley N° 26513), Primera Disposición Final del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, artículo 2122º del Código Civil, Ley N° 27022 y Ley N° 27321, se establecen las siguientes conclusiones:

1. Para los derechos adquiridos hasta el 23 de diciembre de 1998, se aplica el plazo de prescripción de tres años desde que éstos resultan exigibles (LPCL, modificada por Ley N° 26513). Ello deberá ser apreciado conjuntamente con el criterio de "exigibilidad de un crédito laboral", el que no puede ser equiparado al "momento del cese" conforme lo hemos señalado anteriormente.

2. Para los derechos adquiridos desde el 24 de diciembre de 1998 (fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 27022), deberá determinarse el plazo de prescripción de dos años (Ley N° 27022) o de cuatro años (Ley N° 27321) de acuerdo a cuál haya sido la fecha de cese del trabajador. Por ello, interesa saber cuál es la fecha de cese del trabajador únicamente a efectos de determinar la prescripción de los créditos devengados a partir del 24 de diciembre de 1998, pero no para los anteriores (porque se rigen con la Ley N° 26513).

3. La consecuencia jurídica de los dos numerales anteriores es que aplicar el plazo de prescripción fijado por la Ley N° 27022 o el determinado por la Ley N° 27321, o incluso considerar un momento diferente para el inicio del plazo de prescripción sobre el conjunto de créditos laborales devengados hasta el 23 de diciembre de 1998 ("exigibilidad" vs. "momento del cese"), constituiría una transgresión del artículo 103° de la Constitución. Se estarían recogiendo normas posteriores para aplicarlas a supuestos acaecidos y regulados por una norma anterior. Ello, con mayor razón, si la intangibilidad del plazo de tres años y el momento de inicio de la prescripción ("exigibilidad" y no "cese") ha sido respetado por las normas posteriores de prescripción en sus respectivas disposiciones finales.

4. A efectos de abundar sobre el particular, la Revista Análisis Laboral de marzo de 1999 editó una posición crítica respecto de una resolución en la que se discute el tema prescriptorio de derechos laborales, siendo dicha crítica coincidente con nuestra posición. Nos permitimos transcribir a continuación las partes pertinentes:

*"De ser las cosas como se presentan en estas resoluciones (derecho exigible sólo al cese de la relación laboral) entonces tendríamos también que aceptar que el empleador no está obligado al pago oportuno y puntual de sus compromisos laborales (...)*

*Algo más, si la interpretación de la Corte Suprema (...), es correcta, verdadera y obligatoria ¿por qué entonces, ha sido necesario que el Congreso dicte posteriormente la Ley N° 27022 (...) para determinar que a partir del 24 de diciembre de 1998 la prescripción sólo se produce después de 2 años contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral? ¿Por qué, también, la 2da. Disposición Transitoria y Final de esta reciente Ley ha dispuesto que "la prescripción iniciada antes de la vigencia de esta ley, se rige por la ley anterior", es decir por la que nos lleva a considerar el cómputo de 3 años a partir del día siguiente en que la obligación resulta exigible?*

*(...) Es claro que la exigibilidad de un derecho nace en el momento en que la norma legal lo determina y éste no puede ser una circunstancia distinta a aquella en que el trabajador tiene derecho a que se le abone su remuneración (semanal, quincenal o mensual), sus gratificaciones (15 de julio y/o 15 de diciembre), su remuneración vacacional (antes de iniciar el descanso respectivo) ..."*

En el tema de la prescripción debe darse a cada disposición legal en ámbito y espacio de aplicación. Los Tribunales tienen la responsabilidad no sólo de administrar justicia en el caso concreto sino también de realizar una función didáctica para los involucrados en una relación de trabajo y tengan oportunidad de reclamar y que se reconozcan debida y oportunamente sus derechos.