

Irrenunciable, por ende, imprescriptible? Breve reflexión sobre la posición del Tribunal Constitucional acerca de la prescripción de los Derechos Laborales

 Posted by [Boletín Ita lus Esto](#) •  agosto 21, 2013 •  [Derecho Laboral](#) • [Add Comment](#) • [Edit](#)

Por: Ernesto Cárdenas Terry

En los últimos años, el rol del Tribunal Constitucional (TC) ha cobrado cada vez mayor relevancia como intérprete de las normas en materia laboral. Desde la famosa sentencia del “Caso Telefónica” (que marcó un hito de la regulación del despido), pasando por su intervención en las jornadas atípicas en la minería (creando el denominado “test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros”) y, más recientemente, abordando el tema del nivel de la negociación colectiva en la actividad portuaria, resulta indudable que, para estudiar y analizar de manera adecuada y completa cualquier tema laboral en la actualidad, es indispensable estar informado de las “últimas novedades” del TC.

Mediante el presente artículo, queremos comentar brevemente la posición esgrimida por el TC sobre un tema que reviste radical importancia por su impacto en la seguridad jurídica en el marco de las relaciones industriales: la prescripción de los derechos laborales.

Inicialmente el TC en la sentencia recaída en el Expediente No. 1183-2001-AA/TC, había señalado lo siguiente sobre la prescripción de derechos laborales: “(...) 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.”

Como se puede apreciar, el TC asimiló los conceptos de irrenunciabilidad e imprescriptibilidad respecto de los derechos laborales surgidos al amparo de la Constitución de 1979 (a pesar que, curiosamente, la propia Constitución establecía un plazo expreso de prescripción de las deudas laborales). Si bien literalmente cabía interpretar que esta conclusión sólo era válida para los derechos nacidos cuando regía la Constitución hoy derogada, el fundamento de tal conclusión (el carácter irrenunciable de los derechos laborales) permitiría extender sus alcances a cualquier derecho que se derive de una norma imperativa (y no faltaron los litigios en los que se invocaba de manera general esta interpretación).

En nuestro concepto, la irrenunciabilidad de ciertos derechos laborales (los derivados de normas imperativas) no determina, en modo alguno, la imprescriptibilidad de los mismos. Como lo señala Neves Mujica con absoluta claridad, la institución de la prescripción tiene un fundamento distinto al del principio de irrenunciabilidad: por seguridad jurídica no se puede dejar abierta indefinidamente la posibilidad de interponer una acción para reclamar un derecho, sino que debe fijarse un plazo para ello. Vencido el plazo establecido sin que el trabajador reclame su derecho, no existe un acto de renuncia, sino simplemente un no ejercicio de su derecho de acción^[1].

A nuestro modo de ver, para que proceda la aplicación del principio de irrenunciabilidad es necesario que se configure un acto de renuncia claro e inequívoco por parte del trabajador que dispone del derecho que una norma imperativa le garantiza. De otra manera, no existiría, pues, una renuncia por parte del titular del derecho.

Ahora bien, no podemos negar que el principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral constituye una herramienta fundamental para garantizar la efectividad

de la protección que el Estado brinda a los trabajadores a través de su intervención en la regulación del contenido del contrato de trabajo. De otro modo, la función tuitiva de las normas heterónomas laborales carecería de eficacia, pues el propio trabajador podría - dada la desigualdad material existente entre las partes de una relación laboral- terminar renunciando al goce de determinados derechos, mediante un acto de disposición unilateral o bilateral. No obstante ello, consideramos que la aplicación de este principio no puede exceder los límites de la razonabilidad, convirtiendo en imprescriptibles a los derechos de los trabajadores, lo cual afectaría la seguridad jurídica en el plano laboral.

Así, no podemos equiparar un acto de renuncia nulo con el no reclamo oportuno por parte del trabajador de sus derechos luego de extinguido su vínculo laboral, por las siguientes razones: (i) no existe una renuncia expresa del trabajador afectado, sino más bien un incumplimiento por parte de su empleador que no ha sido oportunamente cuestionado; (ii) tal situación nos llevaría a concluir que los derechos laborales derivados de normas imperativas son imprescriptibles, lo cual sería contradictorio con la regulación histórica en nuestro ordenamiento laboral en materia de prescripción (el artículo 49° de la Constitución Política de 1979, la Primera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley No. 26513, el artículo único de la Ley No. 27022 y el artículo único de la Ley No. 27321)^[2] ; y, (iii) como lo hemos adelantado, generaría inseguridad jurídica, al permitir que los trabajadores no estén sujetos a un plazo razonable para accionar por el pago de sus derechos.

En suma, consideramos que en nuestro ordenamiento laboral no es posible sostener válidamente que el mero transcurso del tiempo no puede perjudicar los derechos de los trabajadores, aún para el caso de aquellos cuyo disfrute reviste carácter imperativo. En otras palabras, el principio de irrenunciabilidad no puede ser aplicado en los supuestos de “renuncia pasiva” del trabajador, toda vez que se requiere de un acto claro e inequívoco de la expresión de voluntad del trabajador. Por tanto, resulta evidente que los conceptos de irrenunciabilidad e imprescriptibilidad tienen ámbitos de aplicación distintos y, por tanto, no pueden ser considerados como vinculados.

Ahora bien, es importante destacar que, recientemente, el Pleno del TC ha modificado su posición anterior respecto de la prescripción aplicable a los derechos laborales. De este modo, mediante la resolución recaída en el Expediente No. 04272-2006-AA/TC, el TC estableció lo siguiente: “3. (...) La primera cuestión que plantea el caso es si: el hecho de que los derechos laborales sean irrenunciables los convierte en imprescriptibles, como postula la posición del recurrente (...).

4. Sobre el primer punto, este Colegiado ha venido asumiendo una tesis según la cual se dejaba entrever una cierta homologación entre “imprescriptibilidad” e “irrenunciabilidad” de los derechos laborales, de modo que estos no tenían plazo de prescripción para reclamarlos judicialmente (...).

5. Sin duda, esta tesis no se corresponde con lo que ocurre con la regulación actual de los procesos constitucionales, los que están sujetos a un plazo de prescripción respecto de su reclamo en la vía de los procesos constitucionales (artículo 5.10 del Código Procesal Constitucional). Para el caso de los derechos de naturaleza laboral, este Tribunal considera necesario variar el criterio adoptado y que se referido supra, pues una cosa es 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.

De este modo, la figura jurídica de la prescripción no supone la denegatoria del derecho en cuestión, sino, en todo caso, la 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 esta vía la seguridad jurídica. En efecto, 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. Adicionalmente, cabe anotar que la prescripción es una institución que ha gozado de rango constitucional en nuestro ordenamiento (...)”.

Saludamos la rectificación del TC, pues compartimos plenamente la distinción efectuada entre irrenunciabilidad e imprescriptibilidad. Esperamos que dicha tendencia sea seguida por los demás operadores judiciales, en salvaguarda de la seguridad jurídica en el plano de las controversias laborales.

[1] NEVES MUJICA, Javier. La prescripción laboral. En: Themis, Revista de Derecho, No. 50. p. 45.

[2] Partiendo de la premisa que los derechos laborales que califiquen como irrenunciables son, en consecuencia, imprescriptibles, podría alegarse que la prescripción regulada actualmente en la Ley No. 27321 sólo se aplica para los derechos laborales que sean disponibles, es decir, que no tengan el carácter de irrenunciables. En nuestro concepto, dicha argumentación tampoco sería válida, pues conforme se desprende claramente de la referida norma (“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.”), no se hace ninguna distinción entre derechos laborales disponibles e indisponibles. No cabe, pues, distinguir donde la Ley no lo hace. Ernesto Cárdenas Terry es Abogado Asociado de Rodrigo, Elías & Medrano Abogados.

Etiquetas: **Derechos Laborales**