

"GENERALIDADES SOBRE LA PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL"

*Trabajo presentado al Prof. Dr. Raúl Marín Zamora
Cátedra de Derecho Laboral
por Gladys E. Dalsaso Arauz y Guillermo Salas Campos*

INTRODUCCION

El problema de la prescripción, como todo fenómeno jurídico, es un problema de intereses contrapuestos. El titular de un derecho que se mantiene silencio, inerte, va generando con su inactividad -con el discurrir del tiempo- un estado de incerteza. Esta incerteza se manifiesta no sólo respecto de su deudor sino también, universalizando la visión, respecto de toda una colectividad de sujetos, los cuales necesitan en un momento dado conocer cuál es la verdadera situación jurídica y patrimonial de ambos sujetos del vínculo obligacional. Es decir, la prescripción no sólo interesa a los involucrados en ella sino a todos los que potencialmente pueden resultar afectados por ella en forma indirecta: de ahí la necesidad de la seguridad jurídica.

El Derecho del Trabajo no escapa a este sentir; y lejos de ello más bien reclama con más fuerza una posición de vanguardia en la búsqueda de la seguridad y la igualdad de los sujetos involucrados en el fenómeno laboral.

A las generalidades de la prescripción en materia laboral dedicamos nuestro esfuerzo en este trabajo. Así, tocamos cinco puntos que consideramos esenciales. El primero de ellos trata del "Concepto" y en él ahondamos en algunas prescripciones terminológicas que creímos convenientes. Acto seguido trabajamos sobre "La Función de la Prescripción", en donde se centra el esfuerzo por establecer los límites de la prescripción y el por qué de dichos límites. Luego diferenciamos prescripción y caducidad y ello da pie para empezar un análisis más cercano del pensamiento jurisprudencial que sobre la materia se ha expresado. El cuarto acápite está dedicado al análisis del plazo en la prescripción laboral; luego de hacer algunas prescripciones, vemos cómputos, iniciación, suspensión e interrupción del plazo en secciones aparte, dedicándole atención esmerada al punto último por ser el más polémico. Por último nos referimos a la "Renuncia de la Prescripción" para arribar luego a las conclusiones.

La elaboración, como a simple vista se ve, no es agotadora. No están tratados en secciones individuales temas apasionantes tales como la justificación de la prescripción presentan todos los posibles derechos y acciones objeto de ésta. Esto escapa, hoy, a nuestras posibilidades reales. Será la inquietud por abordar esos temas que dejamos intocados, y por retomar los que ahora someramente trabajamos, lo que de llegarse a producir en el lector nos satisfará mayormente, si resulta de éstas páginas que ahora iniciamos.

1- CONCEPTO

La prescripción, como se sabe, es un instituto netamente civilista. De ahí que, aunque centremos nuestro estudio en las características que la prescripción presenta en el Derecho Laboral, debamos necesariamente recurrir al Derecho Civil para sus notas esenciales.

Ante todo, se distinguen dos tipos de prescripción, la adquisitiva, llamada también usucapión o prescripción positiva, y la prescripción extintiva, llamada también liberatoria o prescripción negativa. Por la primera de ellas, dice el Código Civil en su artículo 853, se adquiere la propiedad de una cosa; terminología que bien podría comentarse aunque lo cierto es que esta no es la oportunidad propicia. Por la prescripción extintiva se opera, según dice el artículo 864 *ibídem*, la pérdida de un derecho. De estas dos formas de prescripción, el Derecho del Trabajo conoce sólo la segunda; la liberatoria, extintiva o negativa.

La prescripción, digámoslo así, es el fenómeno del transcurso del tiempo, al cual, si va acompañado de la inacción del sujeto del derecho correspondiente, la ley le ha concedido la capacidad de producir efectos sobre ese derecho. Carbonnier, al respecto, ha dicho que "...la relación de obligación se disuelve por la inacción del acreedor continuada durante cierto tiempo..." (1). Hablando siempre sobre la prescripción liberatoria, Plá Rodríguez dice que "...consiste en la pérdida de la acción emergente de un derecho, como consecuencia del transcurso de cierto plazo, durante el cual aquel derecho no se ejerció." (2). Nótese como este autor no habla ya de pérdida de un derecho sino de pérdida de la acción que aparejaba ese derecho. Los artículos 866, 867 y 868 del Código Civil entienden la prescripción negativa de manera semejante; el artículo 866 dice que la acción para hacer efectivo un derecho se extingue por la prescripción del mismo derecho. No obstante, esta concepción es incorrecta. Vale aclarar que lo que se pierde por la prescripción extintiva no es la acción, sino el derecho. La acción, por ser un derecho público subjetivo consistente en la posibilidad de acudir a la administración de justicia a entablar reclamo; puede ejercitarse aún y cuando el derecho que se reclama está prescrito; claro está que opuesta la excepción de prescripción, la acción no tiene posibilidades de prosperar si efectivamente transcurrió el plazo necesario para que el derecho que se reclama se extinguiera. Más es cosa diferente el decir que la acción había prescrito. Por esto es que consideramos que incurre en error el tratadista Plá Rodríguez cuando afirma que "...no se pierde el derecho sino la acción." (3), respecto de la prescripción liberatoria, (4).

Con Alonso García, y hecha la anterior precisión terminológica, podemos afirmar que, en el Derecho del Trabajo, la prescripción negativa "... supone la pérdida de los derechos nacidos de un contrato de trabajo, cuando no son ejercitados por el titular de los mismos dentro del plazo que para ello fijan las normas legales." (5).

Así, son dos los elementos necesarios para que la prescripción pueda operar:

a.- no ejercicio de un derecho por su titular;

b.- transcurso del tiempo fijado por ley en relación con el derecho de que se trate;

respecto del primer elemento, es claro que el no ejercicio del derecho se refiere no al derecho sustrato de la relación obligacional respectiva, sino -al menos- al ejercicio de los medios coercitivos idóneos para compeler al deudor al cumplimiento de la obligación que al derecho corresponde. Es decir, no se refiere al ejercicio efectivo de las vacaciones que la ley reconoce, ni al goce de las sumas de dinero a que se tiene derecho por concepto de salarios, auxilio de cesantía o preaviso, etcétera, sino -al menos- al efectivo reclamo de parte del acreedor de tales derechos con tal de que su deudor cumpla con su prestación. Decimos esto, pues de tomar el

(1) CARBONNIER, Jean. "Derecho Civil", Tomo II, Vol. III. Bosch, Barcelona, 1971, pág. 227.

(2) PLA RODRIGUEZ, Américo. "Los principios del Derecho del Trabajo". Depalma, Buenos Aires, 1978, pág. 123.

(3) *Ibíd.*

(4) Afirma la prescripción del derecho, MESSINEO, Francesco. "Manuale di Diritto Civile e Commerciale", Vol I. Giuffrè-ed. Milano, 1957, pág. 183.

(5) ALONSO GARCIA, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". Ariel, Barcelona, 1973, pág. 601.

elemento enunciado sub a) en su literalidad se caería en el error de considerar que un derecho sujeto a reclamos (judiciales o extrajudiciales) prescribe si en tales circunstancias se mantiene durante el tiempo necesario para ello según los plazos fijados por ley; y tal cosa, se sabe, no es así. Precisamente, el reclamo para el cumplimiento del derecho tiene la virtud de interrumpir el plazo prescriptivo. Esta apreciación, consideramos, está compartida por Escriche cuando acerca de la prescripción liberatoria manifiesta: "Es el modo de liberarse de una obligación por no haberse pedido su cumplimiento durante el término fijado por la ley..." (6) y una forma de pedir el cumplimiento es el reclamo.

El elemento enunciado sub a), factor tiempo, será objeto de consideración en un acápite posterior. Bástenos por ahora decir que según sea la naturaleza del derecho, así será el plazo que la ley disponga para considerarlo prescrito si no se ejercita.

2- FUNCION DE LA PRESCRIPCION

La prescripción liberatoria, dijimos, tiene una eficacia extintiva sobre los derechos no ejercitados. Ahora bien, es importante precisar cuál sea la extensión del ámbito sobre el cual produce efectos el fenómeno prescriptivo.

El devenir del tiempo sin que el titular de un derecho lo ejercite en debida forma, por el plazo suficiente para cubra el término de la prescripción, supone una especie de renuncia tácita o implícita de ese derecho. Cabanellas ha dicho que "Por la prescripción liberatoria se considera que el acreedor, cuando deja pasar cierto tiempo sin ejercer la acción concedida en derecho, decae tácitamente de su posición, por cuanto se presume, ante su inacción o silencio, que ha remitido la deuda" (7).

Si se ha asimilado el dejar correr el término de la prescripción a una renuncia tácita, ello nos lleva de inmediato a la consideración de que por cuanto las normas de orden público no pertenecen al derecho dispositivo, los derechos que ellas consagran son imprescriptibles. En otros términos, sólo puede prescribir aquello que sea renunciable y a ese ámbito debe ceñirse los efectos de la prescripción. De la Cueva, sobre este particular ha afirmado: "...es preciso distinguir la condición de los derechos consignados... en la Ley, en los convenios Internacionales y en los contratos colectivos y la situación de los derechos concretos que adquieren los trabajadores por el trabajo prestado, una distinción esencial, porque la prescripción no puede referirse a los primeros, que son derecho objetivo, sino exclusivamente a los segundos, que son los que integran la relación acreedor-deudor." (8).

Si bien lo que se expone antes es cierto en cuanto dice que sólo los derechos renunciabiles son prescriptibles (de donde se extrae, contrario sensu, que lo irrenunciable es imprescriptible), es discutible que tal cosa sea así porque la prescripción implica una renuncia tácita. Es decir, es cierta la coincidencia apuntada entre renunciabilidad y prescriptibilidad, más esto jamás puede llevar a pensar que la prescripción cumplida signifique en manera alguna un acto de disposición: ¿dónde está la voluntad manifiesta de este acto de renuncia tácita? ¿En la inercia del titular del derecho, en su silencio? Claro que no, puesto que la voluntad, por imperativo del artículo 1008, debe estar claramente manifestado; y es lógico pensar que cuando dicho artículo dice que la manifestación puede hacerse de palabra, por escrito o por hechos de que necesariamente se deduzca, se refiere a exteriorizaciones de la voluntad, que son visibles, tangibles, y la inacción o el silencio no es un acto, es más bien carencia de acto.

Más bien hay que hacer referencia, en lugar de la indisponibilidad, al interés público: hay derechos que la ley concede a los sujetos de una colectividad que al ordenamiento jurídico, interpretando una necesidad social, le interesa que permanezcan inmutables a pesar del transcurso del tiempo (salarios mínimos, jornadas máximas, derecho a vacaciones, derecho a

(6) ESCRICHE, Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia". Garnier Hermanos, París, 1869, pág. 1436.

(7) CABANELLAS, Guillermo. "Contrato de Trabajo", Parte General, Vol III. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964, pág. 676.

(8) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Porrúa S.A., México D.F., 1975, pág. 588.

descansos semanales, anuales, etc.) y por ello los tales no pueden prescribir, como tampoco son susceptibles de disposición o negocio. Otros en cambio, por una necesidad de certeza, se permite que prescriban según plazos que la ley expresamente prevee para ello, (9).

3- DIFERENCIA PRESCRIPCION-CADUCIDAD

Por caducidad se entiende la pérdida o extinción de algun derecho por el mero transcurso de un plazo determinado.

Cabanellas nos enseña: "De acuerdo con su significación etimológica, caducidad (del latín caducus) significa **perecedero**, poco durable, decrépito, muy anciano,... Caducidad es, según la Academia Española, la **presunción legal** de que los litigantes han **abandonado sus pretensiones** cuando, **por determinado plazo**, se abstienen de gestionar en los autos. Representa una actividad **fenecida, muerta**, por un dejar de hacer que extingue un **derecho que no se ejercita**." (10).

No obstante, de lo dicho aún no aparece muy clara la distinción entre la **caducidad** y **prescripción**; pero veamos: en la **caducidad** la ley impone una carga, como dice el Prof. Pérez "... de perentoria observancia de un término rígido... para el cumplimiento específico de un acto... con la consecuencia de que el derecho se pierde... si el acto de ejercicio no es cumplido dentro del término prefijado o... si es cumplido extemporáneamente." (11).

Podemos ver entonces que en tanto que la prescripción se refiere a una inactividad genérica (inacción, silencio), la caducidad se refiere al no ejercicio de un derecho específico y mediante ciertos medios determinados. No es exclusivo de la caducidad al estar regida por términos cortos, pues en el Derecho Comercial y en el Derecho del Trabajo ello sucede también con la prescripción, pero es un buen indicio, si se trata de un plazo breve, de que se está frente a un término de caducidad y no de prescripción. El término de caducidad, eso sí, como se dijo, es rígido. Esto es que no admite suspensiones o interrupciones de ninguna clase, como sí sucede con la prescripción. La caducidad es declarable de oficio, y esto es así, entendemos, porque lo que se pierde es la acción, no así en la prescripción, la que, por no perderse la acción sino sólo el derecho no es declarable de oficio sino sólo a petición de parte. Sobre esto último Plá Rodríguez ha dicho: "La diferencia principal entre la prescripción y la caducidad reside en que la prescripción requiere la invocación del interesado, mientras la caducidad se aplica de pleno derecho. En consecuencia, cuando rige un plazo de prescripción, el juez no puede suplir de oficio la invocación del beneficiado, que es el único que la puede oponer y determinar con su invocación su aplicación. No basta la sola iniciativa del juez porque siendo remisible la prescripción operada, su no oposición configura una renuncia válida de esta prescripción ganada. En cambio, en el caso de la caducidad, el juez debe aplicarla aunque la parte no la haya invocado." (12).

Referente a este nuestra jurisprudencia ha sentado:

"La caducidad se opera de pleno derecho si no se ejercita dentro del plazo preestablecido, siendo ésta la diferencia fundamental que existe con la prescripción negativa, con la que se asemeja sólo en sus efectos liberatorios."

1953. Casación de las 15:25 horas del 30 de abril. Colección de Sentencias, Pág. 1059, Considerando Segundo;

con el único afán de precisar conceptos, quizás no haya sido lo más propio por parte de la ju-

-
- (9) Para ampliar sobre estos conceptos y sobre la problemática que antecede, consúltase la obra de FERRO, Horacio D.J. "La renuncia y la prescripción en el Derecho del Trabajo", en la revista "Derecho del Trabajo", Tomo X, Año 1950. Seg. Ed., La Ley, Buenos Aires, 1959, pág. 449 y ss.
- (10) CABANELLAS, Guillermo. Op. cit., pág. 677-678.
- (11) PEREZ VARGAS, Víctor. "La prescripción negativa y la Caducidad en el Derecho Civil Costarricense", en "Revista de Ciencias Jurídicas" No. 24, Junio-Setiembre-Diciembre. Colegio de Abogados, San José, 1974, pág. 378-379.
- (12) PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. cit. pág. 132.

jurisprudencia citada decir "La caducidad se opera de pleno derecho...", pues, como vimos, la caducidad siempre se opera de pleno derecho; si fuera necesaria la instancia de parte no sería entonces un caso de caducidad. Diverso es el caso del artículo 32 del Código de Trabajo, el que establece que el patrono puede renunciar a los derechos otorgados por los artículos 28 y 31 del mismo (Preaviso y Resarcimiento de daños y perjuicios por rescisión unilateral del contrato de trabajo a plazo fijo por parte del trabajador, respectivamente), y dice que tal renuncia se presumirá de pleno derecho -iure et de iure- si no formula su reclamo antes de treinta días contados a partir de aquel en que el trabajador puso término al contrato. Aquí la frase de renuncia se presumirá de pleno derecho, es necesaria para entender que en ese supuesto nos encontramos frente a un caso de caducidad y no de prescripción, como acertadamente lo entiende Montero Piña. Sin embargo, aquí se plantea el problema del aparente choque entre la disposición del artículo 32 citado y el artículo 606 del Código de Trabajo que establece un plazo de prescripción de dos meses de los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su trabajo. Es decir, por una parte se establece un plazo de caducidad de treinta días para hacer el reclamo contra el trabajador que se separa injustificadamente de su trabajo (art. 32), pasado el cual la renuncia se presume iure et de iure. Plazo que, por ser de caducidad no admite suspensión o interrupción de ninguna clase. Y por otra parte se establece un plazo de prescripción de dos meses para que el patrono lleve a cabo reclamaciones semejantes -según parece- contra el trabajador por los mismos hechos (art. 606).

En realidad el problema no existe. Armonizar ambas disposiciones es posible a la luz del pensamiento que expone Castro Hidalgo: "pueden armonizarse en el sentido de que el 32 se refiere concretamente al cobro de preaviso o a la indemnización que establece el artículo 31, a cargo del trabajador que, en un contrato a tiempo fijo o para obra determinada, le pone término sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, en tanto que el 606 rige únicamente para el reclamo de la indemnización prevista por el artículo 84 cuando dispone que el trabajador que se separa de su trabajo, sin justo motivo, está obligado a pagar el importe de preaviso, y a cubrir la responsabilidad de carácter civil que le corresponda." (13).

Vale agregar aquí, advertidos de que el tema no se puede tratar en toda su extensión a pesar de lo apasionante que parezca, que la jurisprudencia le ha otorgado al plazo prescriptivo previsto por el artículo 605 del Código de Trabajo los rasgos característicos de la caducidad, que son, básicamente, perentoreidad en el plazo, imposibilidad de interrupción o suspensión alguna, y facultad de ejercitar un derecho o acción específico. Al respecto puede consultarse la resolución No. 4178 del Tribunal Superior de Trabajo, de 14:10 horas del 5 de setiembre de 1974, que, en los que interesa, sentó: "Si entre la fecha en que se produjo la modificación del contrato de trabajo y la en que el actor no rompió, transcurrió con exceso el término que establece la ley para que los trabajadores den por concluido su contrato de trabajo con justa causa, el cual es perentorio, sea que ninguna gestión interrumpe el discurrir del plazo, conforme lo ha reiterado la jurisprudencia, no es aplicable por tanto en el caso ningún tipo de interrupción, ni siquiera la llamada "agotamiento de la vía administrativa".

Este pensamiento nos parece sumamente grave. Por vía jurisprudencial se varían los rasgos que son de esencia de una institución legalmente estatuida: la prescripción pasa a ser prácticamente caducidad. Y es aún más grave que se diga que ni siquiera, si el patrono es el Estado o sus instituciones, la vía administrativa como recurso de reclamación del trabajador tiene por sí la facultad de interrumpir el término de un mes concedido por el artículo 605 citado. Esto no significa ni más ni menos que obligar al trabajador a desistir de antemano de cualquier intento de conciliación con su patrono, si éste es el Estado o sus instituciones, e irse a la vía judicial de inmediato. El principio de la buena fe en los contratos, sin lugar a dudas, se estaría violando en toda su extensión con esa manera de pensar las cosas; y por qué no decirlo, la jurisprudencia se estaría convirtiendo en fuente formal de derecho al hacer semejante interpretación que varía totalmente el sentido del artículo 605 del Código de Trabajo.

(13) CASTRO HIDALGO, Abel. "La prescripción en el Derecho del Trabajo", en Revista del Colegio de Abogados, Tomo II, No. 34, octubre, 1948, pág. 321.

jo e impone rasgos al plazo estatuido que están muy lejanos de aquellos que, evidentemente, el legislador les quiso dar cuando dijo prescriben en el término de un mes.

De seguirse por ese camino, poco o nada tardarán los jueces en arribar en nuestro medio a la misma conclusión del Tribunal Supremo español, el cual, respecto del plazo para reclamar por despido injustificado ha dicho que no se trata de un plazo de prescripción sino de caducidad o decadencia y no sólo puede sino que debe apreciarse de oficio si incurre en ella la acción ejercida, (14), lo cual sería inaceptable por las mismas razones que es inaceptable la modificación jurisprudencial del plazo de prescripción establecido en el artículo 605.

4- EL PLAZO EN LA PRESCRIPCION LABORAL

Por los intereses que están en juego y la necesidad de conocer, casi en cada momento, el alcance de los derechos y las obligaciones, la prescripción es usualmente más corta en el derecho del Trabajo que en el Derecho Civil y en el Comercial. El transcurso del tiempo, unido a la inercia del titular del derecho respectivo, va generando una situación de inseguridad, de incerteza; es evidente que el interés social es el de la seguridad jurídica y debido a ello es que mediante el ordenamiento jurídico se idean plazos prescriptivos por los cuales se pone término a esas situaciones anómalas: lo lógico es que las obligaciones se cumplan a su vencimiento, lo inusuales que transcurra mucho tiempo si que ello sea así. Además, las relaciones jurídico-obligacionales, con el transcurso del tiempo se van haciendo más difíciles de probar: al principio es probable que además de documentos existan testigos, pero luego estos testigos desaparecerán o bien su memoria hará perdido noción exacta de lo acontecido, y aún más, los documentos están propensos a pérdida o destrucción. Todo esto hace que en materia laboral, más que en ninguna otra, se estipulen plazos muy cortos, casi fugaces, para la prescripción: tenemos plazos de un mes, dos meses, tres meses, seis meses y sólo excepcionalmente de diez años.

Este tipo de prescripciones cortas a que hacemos referencia han sido denominadas como presuntivas; ello debido a que las obligaciones que afectan suelen cumplirse con celeridad, de suerte que si el acreedor tarda demasiado tiempo en reclamarlas, se presume legalmente que ha sido bien pagado, aunque no tenga prueba alguna de su pago, (15); y porque lo que crean es una presunción iuris tantum, la misma puede ser combatida por prueba en contrario, y la idónea, en estos casos, debe ser el reconocimiento de deuda mediante la confesión judicial, por aplicación analógica del artículo 872 del Código Civil, lo cual está autorizado por el artículo 601 del Código de Trabajo que remite a aquél en todos los extremos relativos a la prescripción en cuanto no haya incompatibilidad con éste.

Como bien lo ha entendido la doctrina (16), los plazos de la prescripción son normativa de orden público y por ende no son susceptibles de modificación alguna por acuerdos entre las partes, sean estos acuerdos individuales o colectivos, ni para reducirlos ni para extenderlos. Estos encuentran su razón de ser en los mismos motivos que inspiran la existencia misma del instituto de la prescripción: ante todo la necesidad de la seguridad jurídica. Vale entonces mencionar aquí el caso siguiente: en la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre la Universidad de Costa Rica y el Sindicato de Empleados Universitarios en mayo de 1982, a la altura del artículo 20 denominado "Errores de giro", en lo que interesa dice que "Cuando sea el trabajador el que adeude a la Universidad, éste deberá devolver la suma girada de más...", lo cual no es sino una reiteración de los términos del artículo 173 párrafo segundo del Código de Trabajo, pero seguidamente agrega que "...para errores mensuales no mayores de quinientos colones, se entenderá que rige una prescripción de seis meses en favor del trabajador.". Notamos ante todo lo siguiente de esta norma sui generis:

—presumimos que se parte del supuesto de que la prescripción que opera en tratándose de errores de giro es de tres meses conforme lo establecido en el artículo 607 del Cód-

(14) Cfr. Sent. del 25/1/1944 de la Sala IV del Trib. Sup. de España; Sent. del 27/9/1943; del 7/1, del 12/2 y 24/4 de 1941 de la misma Sala; cit. p. CABANELLAS, Guillermo. Op. cit., pág. 679.

(15) En este sentido CARBONNIER, Jean. Op. cit., pág. 230.

(16) Al respecto véase PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. cit., pág. 132.

go de Trabajo -de otra suerte ningún sentido tendría la frase en favor del trabajador. Este plazo no puede asegurarse con toda certeza que sea el correcto; hay quienes consideran que es la prescripción decenal la aplicable; no obstante tomémoslo, para estos efectos, como el plazo debido.

—en favor de la Universidad de Costa Rica -interpretando contrario sensu la norma en examen- será la establecida en el artículo antes citado del Código de Trabajo, y no la que por vía de excepción se establece en la Convención Colectiva en favor del trabajador.

Pero, ¿es posible a la luz de la indisponibilidad de los plazos de la prescripción esta negociación Universidad de Costa Rica-Sindicato de Empleados Universitarios? Nosotros, definitivamente, consideramos que no.

A. COMPUTO:

Por expreso mandato del artículo 601 del Código de Trabajo, el cómputo de los términos de la prescripción laboral debe hacerse de conformidad con lo que dispone el Código Civil sobre esta materia. Del artículo 601 al artículo 607 del Código de Trabajo encontramos prescripciones fijadas en términos de meses y años únicamente. Por remisión, encontramos como norma aplicable, dentro del Código Civil, el artículo 881 en su párrafo primero, que establece: "En las prescripciones por meses y por años, se cuentan unos y otros de fecha a fecha según calendario gregoriano.", sin embargo esta disposición es por sí sola insuficiente, pues no regula hasta el agotamiento todas las posibles situaciones que podrán darse de la combinación de plazos y fechas. En consecuencia, en forma supletoria debe recurrirse a una nueva analogía: aplicar el artículo 107 del Código de Rito que dispone: "Los términos por días se entiende que han de ser hábiles. Los términos por años o meses se contarán según el calendario, o sea de fecha a fecha. Cuando el ordinal del día de partida no exista en el mes de vencimiento, el plazo concluirá el último día de éste.", y asimismo, consideramos, debe aplicarse el artículo 108 ibídem, el cual establece lo siguiente: "Si el día final de un término fuere feriado, se tendrá por prorrogado hasta el día siguiente hábil.

En todo término, el día de vencimiento se tendrá por concluído en el instante en que, según la ley, deba cerrarse el despacho ordinario del Tribunal u oficina en donde haya de hacerse la gestión o practicarse la diligencia, pero serán admisibles y válidas las gestiones y diligencias practicadas en la hora exacta en que se cierran las oficinas judiciales.", así lo ha entendido nuestra jurisprudencia patria (1962. Tribunal Superior de Trabajo, 15:55 horas del 13 de noviembre) al menos en cuanto a la remisión al artículo 107 del Código de Procedimientos Civiles.

B. INICIACION DEL PLAZO:

Los plazos de prescripción fijados por la ley deben empezar a correr según el caso de que se trate:

- si de acciones o derechos provenientes de contratos de trabajo, desde el día de extinción de los mismos;
- si de acciones o derechos de los patronos para despedir justificadamente o disciplinar a los trabajadores por sus faltas, desde el día en que se dió la causa para la suspensión o desde que fueron conocidos los hechos que dieron motivo a la corrección disciplinaria;
- si de acciones o derechos de los trabajadores para reclamar contra los despidos injustificados o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, desde el día de la cesación del contrato;
- si de acciones o derechos de los trabajadores para dar por concluído con justa causa su contrato de trabajo, desde el día en que el patrono dió motivo para la separación; no se olvide que éste término, jurisprudencialmente, ha sido considerado como improrrogable, no susceptible de suspensión alguna,
- si de acciones o derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separan injustificadamente de su puesto, desde el momento de la cesación del contrato;

—si de acciones o derechos provenientes del Código de Trabajo, sus Reglamentos y leyes conexas que no se origin en contratos de trabajo, para los patronos desde el día del acaecimiento del hecho respectivo, y para los trabajadores desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o ejercitar las acciones correspondientes;

—si de derechos provenientes de sentencia judicial, desde el día de la sentencia ejecutoria; todo según lo dispone el Código de Trabajo en sus artículos 604 y siguientes.

Al hablar de la interrupción del plazo de la prescripción, en el punto D del presente acápite, haremos particular referencia a las diversas situaciones que pueden presentarse según cada uno de los derechos de que se trate, hasta donde la brevedad del presente estudio lo permita.

C. SUSPENSION DEL PLAZO:

Se presentan en ocasiones situaciones subjetivas no imputables al titular del derecho en cuestión que son tomadas en cuenta por el ordenamiento jurídico otorgándoles el efecto de “suspender” el curso del término prescriptivo. Han sido previstas por el artículo 880 del Código Civil y por la naturaleza de este trabajo, sin que signifique en ningún momento inaplicabilidad de las restantes, es importante señalar la causal de suspensión del inc. 6), pues no corre la prescripción: “Contra los jornaleros y sirvientes domésticos, respecto a sus jornales o salarios, mientras continúen trabajando o sirviendo al que se los debe.”, en este supuesto, la suspensión opera más bien como “impedimiento”, pues el término no se inicia sino cuando el contrato cesa, y, creemos, sólo opera respecto de los jornales o salarios, y no de otros derechos de diversa naturaleza.

Son precisamente los jornaleros y los sirvientes domésticos los que a lo largo de todo el Código de Trabajo aparecen regidos bajo una normativa más desventajosa, ya en cuanto a jornada, ya en cuanto a pago de horas extraordinarias, ya en cuanto a descansos y días feriados. Es mediante la aplicación de esta norma, del Código Civil, que encontramos una de las muy pocas ventajas que el ordenamiento les ha provisto sobre otros estratos laborales. El Prof. Pérez Vargas ha dicho que la razón de ser de esta causal de suspensión es el peligro que representa el temor reverencial que se estilaba en este tipo de trabajadores hacia sus patronos. (17).

Salvo los casos en que la suspensión del cómputo del término de la prescripción tenga efectos semejantes al impedimento, su efecto es inutilizar el tiempo transcurrido, tomándose en cuenta solamente el período posterior y el anterior a la subsistencia de la causal.

D. INTERRUPCION DEL PLAZO:

En la suspensión, como vimos, lo que se da es una imposibilidad de ejercicio del derecho por parte de su titular. La interrupción de la prescripción ha sido prevista más bien para el supuesto en que el titular dé muestras suficientes de que desea que la obligación correlativa al derecho que posee se cumpla.

La inercia que da base a la prescripción puede entonces cesar por la manifestación de una voluntad diversa a la supuesta renuncia implícita que implica el dejar correr el término de prescripción. Los hechos a los cuales se les ha concedido tal efecto los ha previsto el Código Civil en su artículo 875 y siguientes. El efecto de tal interrupción sobre el plazo transcurrido lo establece el artículo 878 *ibídem*: “El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido anteriormente.”, de suerte que, a diferencia de la suspensión en la cual sí se toma en cuenta el plazo transcurrido antes de que acaeciera, la interrupción tiene la virtud de hacer que todo el plazo prescriptivo señalado por la ley se inicie de nuevo, pues el ya corrido queda absolutamente inutilizado.

Las gestiones judiciales o extrajudiciales que impliquen necesariamente cobro de la deuda o deseo de que la obligación se cumpla interrumpen el curso de la prescripción. No se trata, y eso debe quedar claro, de cualquier gestión sino de aquella dirigida a tales fines que pongan de manifiesto la voluntad contraria del acreedor a permanecer inmóvil ante el devenir

(17) Véase PEREZ VARGAS, Víctor. Op. cit., pág. 375.

de la prescripción, según lo establece el artículo 879 del Código Civil. De esta manera, parecemos que si un trabajador trata de reclamar contra un despido injustificado que ha sufrido, acción que prescribe en el término de dos meses según el artículo 604 del Código de Trabajo, no puede considerarse que la solicitud de un certificado patronal en donde consten las causas de la cesación del contrato de trabajo -solicitud a que el trabajador tiene derecho según los términos del artículo 35 del Código de Trabajo- implique una interrupción del término de los dos meses previsto por el numeral 604 citado. Tal solicitud de certificado patronal no tiene, creemos, las características de las gestiones interruptoras de la prescripción que prevee el artículo 879 del Código Civil: no se encuentra por ninguna parte que implique cobro, en su acepción genérica, o deseo de que se cumpla con obligación alguna. Es, a lo sumo, un deseo del trabajador de hacerse de alguna prueba antes de iniciar gestiones judiciales o extrajudiciales que puedan, sí, interrumpir el término prescriptivo.

Según lo establecido por el artículo 876 del Código Civil, la interposición de la demanda interrumpe el término de la prescripción. Pero, ¿podría darse el caso de que habiéndose presentado la gestión judicial en tiempo, es decir, antes de que se cumpliera el término de la prescripción, éste se inicie de nuevo en el curso de los autos y acaezca en forma total, haciendo cumplirse los requisitos de la prescripción? El caso no parece muy probable. Sin embargo el Tribunal Superior de Trabajo de San José conoció de un caso en esos términos: luego de presentada una demanda en tiempo se previno a la actora el agotamiento de la vía administrativa, prevención que no cumplió en todo el curso de los autos; la parte demandada, al apelar de la sentencia del Juez Segundo de Trabajo de San José, opuso la excepción de prescripción y el Tribunal, en sentencia de las 14:05 del 31 de mayo de 1982 resolvió: "...la excepción de prescripción interpuesta debe ser acogida, porque si bien el escrito demanda fue presentado en tiempo, es decir, antes de que se operara la prescripción del derecho de la actora para reclamar contra el despido y produjo desde luego la interrupción de la prescripción, cuyo efecto es el de borrar y hacer inútil el tiempo transcurrido con anterioridad, no obstante comenzaron a correr de nuevo los términos a partir del veintiséis de mayo de mil novecientos ochenta y uno, que fue la fecha en que se presentó la demanda, siendo alcanzados sus derechos por la prescripción al negarse a cumplir el trámite indispensable que le ordenó el Juzgado, negativa que se ha mantenido hasta la fecha...", jurisprudencia que nos parece en extremo interesante.

Se admite con facilidad el hecho de que las gestiones administrativas ante el Ministerio de Trabajo que demuestran interés del trabajador en reclamar sus derechos interrumpan la prescripción:

"Si el actor reclama el pago de horas extra, lo cual denegó el a quo aduciendo que tal extremo estaba prescrito, ello no es cierto que ocurriera respecto de los tres últimos meses de vigencia del contrato, toda vez que la gestión administrativa que aquél hizo ante el Ministerio de Trabajo interrumpió cualquier prescripción..."

(1981 Tribunal Superior de Trabajo, No. 2610 de las 8:05 horas del 28 de mayo.; fallo cuyos términos se reiteraron por el mismo Tribunal en sentencia número 1833 de las 10:25 horas del 15 de abril de 1982.)

Ahora bien, respecto de si en tratándose del Estado como patrono el gestionar administrativamente reclamando los derechos tiene o no la virtud de interrumpir la prescripción, la jurisprudencia nos ha parecido contradictoria. Por una parte se dice que si la gestión administrativa es denegada, tal denegatoria no ha tenido el efecto de "ampliar" (entiéndase interrumpir) el lapso de la prescripción: "Si el plantemiento que deniega la gestión administrativa para el reclamo de prestaciones legales, no tiene por sí la facultad de poder ampliar el lapso fatal de la prescripción de los dos meses para hacer el mismo reclamo en vía judicial, y en la especie al darse contestación negativa a las gestiones de la actora en ese sentido, ya habían transcurrido ampliamente esos dos meses, debe concluirse que los extremos laborales reclamados se encuentran prescritos." 1981. Sala Segunda, No. 32 de las 14:00 horas del 8 de abril.;

mientras que por otra parte se ha dicho, nos parece, totalmente lo contrario:

"Abundante jurisprudencia ha sostenido que la presentación del reclamo administrativo tiene la virtud de suspender el término de la prescripción mientras el patrono y trabajador se logran entender, y pasada esa oportunidad sin lograrlo, comienza a correr de nuevo el término para ocurrir a la vía judicial." 1974. Tribunal Superior de Trabajo, 13:05 horas del 19 de julio.

El artículo 395 del Código de Trabajo, inc. a) párrafo segundo ab initio, definitivamente da base para entender como correcta la segunda afirmación: "Si se tratare de reclamos contra el Estado o contra sus Instituciones, deberá agotarse previamente la vía administrativa."

Punto seguido de lo anterior, el mismo inciso señala cuándo es que debe entenderse agotada la vía administrativa: "...se entenderá agotada cuando hayan transcurrido más de quince días hábiles desde la fecha de la presentación del reclamo, sin que los organismos correspondientes hayan dictado resolución firme." De esta suerte, a más de que el reclamo en vía administrativa interrumpe la prescripción, dicho efecto se conserva por el lapso de quince días hábiles si no hay antes resolución firme. Habiendo antes de esos quince días resolución, el plazo prescriptivo se inicia de nuevo desde su firmeza. El problema que se presenta es con la posibilidad de que luego de transcurrido ese período de quince días pasado el cual se opera el silencio administrativo -como se le denomina en doctrina- la Administración se pronuncie. Dos posibles soluciones parecen alternativas: si la ley presume el silencio por el sólo transcurso de quince días hábiles desde la presentación del reclamo sin contestación, desde cuyo momento entonces se inicia de nuevo el cómputo de la prescripción interrumpida, no importa a efectos de la prescripción el posterior pronunciamiento de la Administración Pública; el plazo, así, inicia según la presunción legal de agotamiento de la vía administrativa y no desde el posterior pronunciamiento. Otra solución es la de considerar que la prescripción que venía corriendo desde el cumplimiento del decimoquinto día de la presentación del reclamo sin que hubiera resolución firme, se interrumpe por el pronunciamiento tardío de la Administración, en cuyo caso el plazo prescriptivo se iniciaría de nuevo a partir de ese momento. Desconocemos si ha habido otros casos más, pero en uno que se presentó con circunstancias semejantes a las planteadas el Juez de primera instancia, el Tribunal Superior de Trabajo de San José y la Sala Segunda optaron por considerar que transcurrido el plazo de quince días que señala el inciso a) del artículo 395, el plazo de la prescripción empieza a correr de nuevo pues el obstáculo para acudir a la vía judicial desaparece y la vía queda, desde ese momento, expedita para la reclamación judicial. La Sala Segunda, en la resolución No. 6 de las 15:25 horas del 29 de agosto de 1980, en su Considerando de fondo, manifestó: "... el término de prescripción de los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar contra los despidos injustificados, en juicios contra el Estado, comienza a correr una vez que está agotada la vía administrativa, independientemente de que el ente estatal se pronuncie antes o después de transcurrido el plazo para contestar la gestión administrativa..."

No es esa, a nuestro juicio, la solución correcta. Impone un rigor demasiado drástico sobre el trabajador, a quien en alguna medida podría beneficiar un pronunciamiento tardío de la Administración Pública. Tan es así esto que del fallo que a continuación se cita en extracto bien podría colegirse una actitud más flexible:

"Tratándose de reclamos contra el Estado a sus instituciones, la vía administrativa debe agotarse previamente, entendiéndose agotada cuando hayan transcurrido más de quince días hábiles desde la fecha de presentación del reclamo, sin que los organismos correspondientes hayan dictado resolución firme, y si en la especie hay casi cuatro meses entre la presentación del reclamo del actor y la demanda laboral, entonces se cumplió el período de prescripción, pues el pronunciamiento administrativo que ocurra muy posterior a los plazos señalados por la ley, no interrumpe dicho término."

1979. Tribunal Superior de Trabajo de Alajuela, No. 950 de las 8:00 horas del 6 de setiembre.

En cuanto al punto que venimos comentando, por último, debemos decir que admitir lo que la Sala Segunda ha afirmado significa darle la oportunidad a la Administración Pública de que se vea beneficiada de su propio dolo manifestado al omitir el pronunciamiento sobre la reclamación del trabajador en el tiempo debido.

Otro punto de interés respecto de la interrupción de la prescripción cuando el patrono es el Estado o alguna de sus instituciones es el referente al derecho de despedir justificadamente a los trabajadores o disciplinar sus faltas. El artículo 603 del Código de Trabajo señala el término de un mes para la prescripción respectiva, el cual se cuenta a partir del momento en que se dió la causa para la suspensión o bien desde que los hechos motivo de la corrección disciplinaria fueron conocidos. La jurisprudencia, con toda razón, ha venido afirmando que:

"Si cuando entes estatales se trata, antes de proceder al despido se debe indagar la veracidad de los hechos que se le imputaron al trabajador y luego poner su resultado en conocimiento del funcionario encargado de resolver; no es sino a partir de este momento en que comienza a correr el término de un mes que indica la ley para que prescriba el derecho del patrono a despedir al trabajador sin responsabilidad patronal." 1981. Sala Primera, No. 37 de las 15:30 horas del 26 de mayo;

y más escuetamente se ha dicho que:

"Tratándose de instituciones públicas o de organizaciones de servicio público, la prescripción del derecho a despedir no corre sino a partir del momento en que el órgano encargado de decidir el despido reciba la información pertinente." 1980. Tribunal Superior de Trabajo, No. 6089 de las 10:20 horas del 22 de diciembre. en idéntico sentido puede verse la resolución No. 886 de las 9:45 horas del 3 de abril de 1973, del Tribunal Superior de Trabajo.

Aunque parezca extraño, a pesar de la claridad de los pronunciamientos jurisprudenciales, en esta materia lo difícil ha sido conceptuar el momento en el cual el órgano que tiene la potestad disciplinaria tiene, efectivamente, toda la documentación pertinente en sus manos y puede proceder a decidir la sanción correspondiente, si ha de cumplirse, porque la reglamentación interna así lo exija, con una audiencia al trabajador de previo a que éste sea despedido, y cumplida ya toda la investigación sobre su falta se procede a darle tal audiencia, de tal suerte que el trabajador impugna por motivos de oportunidad tal concesión y se le concede un nuevo señalamiento para su defensa, ¿el recurso del trabajador tiene la virtud de interrumpir el plazo prescriptivo de un mes para el patrono para imponer la sanción respectiva o despedir? Tal parece que sí, pues otra cosa significaría que el trabajador pueda beneficiarse, ilícitamente, de una actuación maliciosa suya. Compartimos, por esa razón, el pronunciamiento del Tribunal Superior de San José vertido en sentencia de las nueve horas treinta minutos del veintiséis de setiembre de 1983, que al respecto dice: "...el inicio del plazo extintivo no ocurre sino a partir del... día fijado para la última audiencia concedida al actor, y como el despido se comunicó en nota de primero de junio siguiente... a este data no había expirado el respectivo término, quedando por ende interrumpido..." resolución que fue confirmada por la Sala Segunda de la Corte en sentencia de las 9:00 horas del 14 de marzo de 1984 número 19. Consideramos que el fallo acierta en cuanto logra desentrañar la verdadera intención del trabajador al pedir un nuevo señalamiento para su audiencia de defensa, y luego quiere hacer valer ese término concedido por su petición mediante la excepción de prescripción.

Sin embargo, a pesar de que compartimos la resolución No. 20 de la Sala Segunda, del presente año, no podemos decir lo mismo de las siguientes, o al menos no de todas. Sucedió así: contemporáneo al asunto cuyos rasgos dimos antes, se tramitaban 15 casos semejantes en cuanto a la causa de despido, que eran irregularidades cometidas por funcionarios bancarios. Por ser así las cosas y estar en discusión en todos los asuntos la problemática de la prescripción, la Sala Segunda, lastimosamente, optó por la solución más fácil, una solución, si nos permite el término "machotera". Se dictó la primera resolución en el sentido que ya se

dijo, y respecto de los restantes 15 asuntos solamente se indicó que ya se había tallado en otra oportunidad un caso "similar", y siendo esto así se procedió a copiar literalmente los considerandos de éste asunto antecedente en todos los posteriores casos. Pero eso no es lo grave, lo grave es que los restantes asuntos no eran, como se dijo, similares; es más, eran diferentes, y diferentes precisamente no entre sí sino respecto de aquél primero con cuyos fundamentos se fallaron todos los demás. Por referirnos solamente a sus generalidades, sin entrar en mayor detalle sobre cada uno de los casos fallados al carbón, digamos nada más que en ellos, luego de que el expediente de la investigación sobre la falta del trabajador fue puesto en manos del funcionario encargado de decidir (desde cuyo momento, según la jurisprudencia citada atrás, empieza a correr el plazo de la prescripción), éste agente administrativo, por propia iniciativa suya, solicitó luego el dictámen del asesor legal, a efecto de lo cual remitió el expediente dicho. Devuelto el expediente con el dictámen respectivo, se procedió al despido según lo que se indicaba procedía en derecho. Sin embargo, desde la fecha original en la que se había puesto en conocimiento del funcionario competente el expediente completo, hasta la fecha en que luego del pronunciamiento legal se resolvió el despido, había transcurrido más de un mes, que es el plazo señalado por el artículo 603 para la prescripción del derecho a despedir o sancionar a los trabajadores.

Si por una parte no se permitió a aquél trabajador valerse en su beneficio de su propio dolo, cuando luego que él mismo había pedido se le señalara una nueva fecha para la audiencia y recepción de su prueba quiso valerse del plazo concedido para alegar como corrida la prescripción, en los casos restantes, vistas las circunstancias dichas, tampoco debió permitirse a la Administración que mediante un dictámen cuya solicitud era innecesaria por cuanto ya había existido en una oportunidad anterior un pronunciamiento legal en el que se decía que había base para el despido, interrumpiera el plazo prescriptivo en perjuicio del trabajador. Pero no; los fallos 20 a 34 de la Sala Segunda sientan un pésimo precedente al autorizar a la Administración Pública para que luego de que esté completo el expediente de la investigación sobre la falta -en cuyo transcurso deberá haberse dicho al trabajador que se le pretende despedir por tales o cuales hechos, de acuerdo con lo que establece la legislación vigente según indicación de la asesoría legal- se solicite de nuevo pronunciamiento al asesor legal y pueda, así, interrumpir fácilmente un plazo prescriptivo que ya empezaba a correr. Tal cosa, desde todo punto de vista, es inadmisibles. Lo hecho por la Administración no es más que una ampliación oficiosa, innecesaria y malintencionada del expediente de investigación. Las mismas razones que había para acusar el dolo del primer trabajador -como ya se dijo- existen para señalar el dolo de la Administración.

Es digno también de hacerse notar, a efecto de conocer los verdaderos alcances de esta transcripción de fallos, el hecho de que al haberse reiterado los términos de la sentencia primera, los plazos no coincidían de la misma manera. En el primer caso se habían computado a partir del momento en que el órgano con poder para decidir sobre el despido había recibido el expediente; en los otros casos tal cómputo no debía hacerse a partir de ese momento sino a partir de la fecha en que se le devolvió a éste órgano el expediente con la consulta legal evacuada. Lógicamente, como se transcribieron literalmente las sentencias, la primera, que no tenía esa circunstancia incorporada, no hacía alusión a tal hecho. A este respecto puede verse la sentencia 20 bis, de la misma Sala, en donde se dice que tal inexactitud no existe.

5- RENUNCIA DE LA PRESCRIPCION

Respecto de la renuncia de la prescripción hay que distinguir ante todo si la misma ha sido cumplida o no. El artículo 850 del Código Civil dice que la prescripción no puede renunciarse en forma anticipada pero sí si ya se ha cumplido. Es aquel interés público a la certeza o seguridad jurídica en que fundamos la existencia misma de la prescripción el que da sustento a la irrenunciabilidad de la prescripción no cumplida. Además, quien renuncia anticipadamente a una prescripción dispone de algo que aún no posee; acaso apenas de una expectativa de derecho.

Sentado ya que la prescripción cumplida si es susceptible de renuncia debemos agregar que tal acto dispositivo puede ser tácito, y resulta de no oponer la excepción respectiva antes de sentencia firme, o de que quien puede oponerla manifieste del algún modo que reconoce el derecho del reclamante, (art. 851 Código Civil).

Más al hablar de la renuncia de la prescripción ya cumplida, aún y cuando ya ello significa restringir el ámbito del acto dispositivo sólo a aquello que en realidad se considera derecho privado -la prescripción ya cumplida, como lo entiende bien Montero Pifia (18)- nos asalta la incertidumbre de encontrarnos ante un aparente choque frontal entre el carácter imperativo de las normas proteccionistas del derecho laboral y la posibilidad de hacer ilusoria su aplicación por virtud de la renuncia a la posibilidad de hacer ilusoria su aplicación por virtud de la renuncia a los derechos concedidos por tales normas mediante las formas de renuncia a la prescripción. Es decir, cómo conciliar el afán del derecho laboral por proteger la situación económica del trabajador imponiendo plazos cortos para la resuperación de salarios pagados en exceso, para la imposición de medidas disciplinarias que al fin pueden traducirse en días de suspensión sin goce de salario, y otras más, si el trabajador puede renunciar a esas prescripciones cortas con tan sólo no oponerla por la vía de la excepción? Tal vez pueda encontrarse solución a esta interrogante en las palabras de Gottschalk: "si el derecho del trabajo tiende a proteger a la personalidad humana, obvia es la imposibilidad de suprimir la libre manifestación de una de las supremas cualidades de esta personalidad: la voluntad" (18); esto quiere decir, entendemos, que aún cuando el orden público ha adquirido especial relevancia en el Derecho del Trabajo, la voluntad, como fuente de derechos, no ha sido excluida del todo. Confirmamos esto con la afirmación de Ferro de que "El carácter imperativo de una ley no tiene a menudo otra utilidad que asegurar la protección de voluntades presumidas demasiado débiles" (19), de donde extraemos que el ordenamiento laboral otorga al trabajador la posibilidad de adquirir derechos, consolidados éstos ya en su favor, pasan al mundo de su patrimonio donde la disponibilidad es perfectamente posible.

De ahí que nos parezca excesiva la posición de De la Cueva cuando dice: "Bien está que se admita la prescripción de las acciones de los patronos puesto que nada les impide renunciar a las que tengan en contra de los trabajadores; la prescripción de las acciones de éstos, en cambio, contraría de manera manifiesta los propósitos de la legislación del trabajo" (20), pues si no admite la prescripción en contra de los trabajadores, mucho menos admitirá la renuncia de la prescripción cumplida en su favor.

En nuestro medio no ha habido discusión alguna sobre la renuncia a la prescripción por parte del trabajador. La jurisprudencia, sin entrar en mayores consideraciones filosóficas, la ha admitido fácilmente:

"El argumento de que la prescripción es la pérdida del derecho por descuido o negligencia del acreedor, tanto en materia civil como en laboral es concluyente, si se toma en cuenta que no conviene a las partes las situaciones de incertidumbre y que el vínculo laboral debe mantenerse y desarrollarse en un ambiente normal; por otra parte, al ser el trabajador la parte más débil de la relación laboral, por ser el salario su único medio de vida y el de su familia, al no ejercitar la acción en el momento en que se produce el derecho, lógicamente, o renunció al mismo o la situación lesiva se consolidó por su sola voluntad."

1975. Tribunal Superior de Trabajo, No. 1927 de las 14:30 horas del 15 de mayo.

y así mismo ha aceptado con toda facilidad la renuncia a la prescripción por parte del patrono, lo que ofrece poco o ningún problema:

"Si el representante patronal tenía conocimientos de que el trabajador reclamante había laborado para la compañía demandada desde el mes de mayo al mes de noviembre, al manifestar como hecho suyo, en nota fechada desde el

(18) GOTTSCHALK EGON, Félix. "Norma Pública e Privada no Direito do Trabalho". Libreria Académica, Sao Paulo, 1944, pág. 189. cit. p. FERRO, Horacio D. J. Op. cit., pág. 453.

(19) FERRO, Horacio D. J. Op. cit., pág. 454.

(20) DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, pág. 455, cit. p. PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. cit., 127.

mes de diciembre, el derecho que tenía el trabajador de reclamar los extremos de salarios caídos, preaviso, auxilio de cesantía y vacaciones; al reconocer los mencionados derechos del trabajador en la referida nota, está renunciando, tácitamente, a la excepción de prescripción;...”

1975. Tribunal Superior de Trabajo, No. 2140 de las 9:25 horas del 30 de mayo.

Y sobre la renuncia anticipada a la prescripción, en forma coinciden con lo que sobre el particular expusimos, nuestro más alto Tribunal ha sostenido:

“Al ser prohibida y absolutamente nula la renuncia anticipada de la prescripción, lo mismo tiene que ocurrir con los pactos que se dirijan a prolongarla, pues en el fondo constituye una renuncia...”

1976. Sala de Casación, No. 25 de las 15 horas del 24 de marzo.

remitimos al lector a lo que expusimos al hablar del carácter de orden público de los plazos prescriptivos (presente capítulo, sub 4) en cuya oportunidad comentamos una prolongación del plazo prescriptivo de la acción para recuperar salarios pagados en exceso realizada mediante Convención Colectiva firmada entre la Universidad de Costa Rica y el Sindicato de Empleados Universitarios.

CONCLUSION

Es claro, según lo expuesto en el presente trabajo, que el Derecho del Trabajo no requiere de un concepto del instituto de la prescripción que difiere en sus notas esenciales del que posee el Derecho Civil. La referencia a las generalidades de la noción de la prescripción civilista es, para el Derecho del Trabajo, suficiente. No hay, según creemos, justificación bastante para experimentar conceptos diversos de la prescripción, el cómputo de los plazos, la suspensión, la interrupción o la renuncia de ella.

La prescripción, como expusimos, está plenamente justificada en el Derecho del Trabajo. La misma necesidad de certeza que impera en las relaciones civiles o comerciales, y aún de derecho público y quizás con mucha más razón, da motivo suficiente en el Derecho del Trabajo para la existencia de la prescripción. No altera en manera alguna el carácter tuitivo de éste Derecho, reflejado en la búsqueda de la igualdad de los desiguales por la vía normativa. Ni la prescripción de los derechos y acciones del trabajador, ni la renuncia a la prescripción cumplida en favor de éste contrarían el carácter de orden público del Derecho Laboral. Al contrario; bien entendido reflejan que la voluntad, como nervio motor de la disponibilidad de derechos, es respetada por el Derecho del Trabajo en toda su amplitud, y da una muestra de la dialéctica derecho público-derecho privado en que se subsume el Derecho del Trabajo.

Lo insuficiente, según hemos podido constatar de la constante referencia que en el presente estudio se ha hecho al pensamiento judicial más autorizado, es la normativa que rige el tópico. Ello ha dado pie, como hemos visto, a fallos contradictorios, a jurisprudencias que extraen de normas omisas directrices que bien hubieran sido las contrarias y se justifican igual. Y éste fenómeno es así por dos cosas: primero porque el Código Civil; y en segundo lugar, porque además de que la referencia hecha no agota aún así todos los supuestos pensables en materia laboral las normas civiles se idearon para otro tipo de relaciones y en otro tipo de circunstancias históricas. ¿Qué del agotamiento de la vía administrativa? ¿Qué del silencio administrativo? ¿Qué las investigaciones precedentes a una resolución de despido justificado? ¿Cuál es el límite de ésta investigación: un año, un año y medio, acaso dos años, o más aún? ¿Y la incertidumbre de un trabajador durante todo este tipo? ¿No sería esto último un especie de despido indirecto? ¿Cuándo se entiende terminada una investigación antecedente o un despido? ¿Qué del pronunciamiento tardío de la Administración? ¿Acaso ésto último hace nacer un nuevo plazo prescriptivo? ¿Está bien que por la vía de la decisión judicial a un plazo prescriptivo se le den rasgos de caducidad? Quizás no todas estas interrogantes deban so-

lucionarse en el acápite normativo de la prescripción, pero lo cierto es que teniendo incidencia directa sobre ésta no encuentran solución expresa en otra parte y entre tanto la jurisprudencia divaga por senderos no siempre previsibles. Es cierto que la norma no podría ser agotadora de todos los supuestos, pero la insuficiencia de las existentes no tiene discusión. La prescripción está regulada por siete artículos (en su generalidad). El primero de ellos es de referencia al Código Civil, y los restantes seis establecen igual número de plazos utilizando la terminología y construcción gramatical no más feliz. Mayor esfuerzo hizo falta para darle suficiente amplitud al tratamiento normativo de esta materia, la cual, quizás inocentemente, el legislador no creyó de tanta importancia como la que en efecto tiene.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

LIBROS EN ESPAÑOL:

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". Ariel. Barcelona, 1973.
- 2.- CABANELLAS, Guillermo. "Contrato de Trabajo", Parte General, Vol. III. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964.
- 3.- CARBONNIER, Jean. "Derecho Civil", Tomo II, Vol. III. Bosch, Barcelona, 1971.
- 4.- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Porrúa S.A., México D. F., 1975.
- 5.- ESCRICHE, Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia". Garnier Hermanos, París, 1969.

LIBROS EN ITALIANO:

- 1.- MESSINEO, Francesco. "Manuale di Diritto Civile e Commerciale". Vol. I. Giuffréd, Milano, 1957.

REVISTAS:

- 1.- CASTRO HIDALGO, Abel. "La prescripción en el Derecho del Trabajo", en Revista del Colegio de Abogados, Tomo II, No. 34, octubre, 1948.
- 2.- FERRO, Horacio D. J. "La Renuncia y la prescripción en el Derecho del Trabajo" en revista Derecho del Trabajo, Tomo X, Año 1950, Ed. La Ley. Buenos Aires, 2da Edición, 1959.
- 3.- PEREZ VARGAS, Víctor. "La Prescripción Negativa y la Caducidad en el Derecho Civil Costarricense", en Revista de Ciencias Jurídicas No. 24. Junio-Setiembre-Diciembre, Colegio de Abogados, San José, 1974.

CODIGOS:

- 1.- VINCENZI, Atilio. "Códigos Civil y de Familia de Costa Rica". Lehmann, San José, 1981.
- 2.- VINCENZI, Atilio. "Código de Trabajo de Costa Rica. Edición 1983-1984." Lehmann, San José, 1983.