



Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD EN EL DERECHO LABORAL

RESUMEN: El presente informe contiene información doctrinal sobre el tema de la Caducidad y la Prescripción en materia laboral. Se hace un breve análisis conceptual de ambos institutos y de sus principales características. Asimismo, se hace referencia a la normativa del Código de Trabajo que regula la Prescripción, como también a algunos fallos emitidos por la Sala Constitucional, la Sala I y los Tribunales de Trabajo.

SUMARIO:

1. Doctrina.....	2
a. Prescripción.....	2
i. Prescripción en el Derecho Laboral.....	2
ii. Prescripción en el pago de Prestaciones Laborales.....	3
b. Caducidad.....	3
i. Elementos de la Caducidad.....	4
2. Normativa.....	5
a. Código de Trabajo.....	5
3. Jurisprudencia.....	7
a. Derechos Laborales Irrenunciables.....	7
b. Distinción entre la prescripción del artículo 602 y 607.....	14
c. Plazo aplicable a los derechos derivados de la seguridad social.....	17
d. Suspensión del plazo de prescripción para reclamar derechos laborales.....	21
e. Análisis doctrinal y cómputo en el empleo público.....	23



DESARROLLO

1. Doctrina

a. Prescripción

"La prescripción es un instituto jurídico de naturaleza civil, en virtud del cual y por el transcurso del tiempo o inercia de su titular se puede adquirir o perder respectivamente un derecho dado por el ordenamiento jurídico. Aunque hay autores que prefieren referirse a la acción del derecho y no al derecho en sí mismo. "En realidad, no se pierde el derecho sino la acción. La obligación correlativa al derecho respectivo se convierte en una obligación natural por lo que si el deudor la cumple, no puede reclamar la devolución de lo pagado."¹

i. Prescripción en el Derecho Laboral

"En virtud de que quien es titular de un derecho y no lo ejercita, tácitamente está renunciando de ese derecho que le corresponde, se había planteado la duda sobre la constitucionalidad del Instituto de la Prescripción en el Derecho del Trabajo. Ello porque el Derecho Laboral tiene un principio universal -entre otros- que prohíbe la renuncia que el trabajador haga de los derechos que provienen de las normas laborales, y en nuestra organización jurídica, dicho principio está regulado también por la Constitución Política, que en su artículo 74 señala: "Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables..."

Si tomamos la prescripción cuando opera a favor del patrono, representa para él un medio de evadir o incumplir los deberes a que está obligado, precisamente por su condición de tal y si la vemos cuando opera y perjudica al trabajador, ella representa un abandono o renuncia por su parte de los derechos - y de las acciones que le son otorgadas por el Código de Trabajo, por el contrato y demás leyes sociales, lo que viene a echar por tierra - si se toma el problema simple y objetivamente- los fundamentos de la legislación laboral. Ahora bien, la doctrina ha sostenido con argumentos muy serios y convincentes, la constitucionalidad de la prescripción en el derecho del trabajo. Para ello ha tomado como base el carácter de orden público que tiene la prescripción, y que con ella se persigue la seguridad y la firmeza en las relaciones jurídicas, pues si no fuera por ella, se producirían discusiones constantes,



lo que viene acompañado siempre de incertidumbre, que produce un no saber a qué atenerse a los elementos de esa relación."²

ii. Prescripción en el pago de Prestaciones Laborales

"La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que mientras esté vigente el contrato de trabajo, los derechos de los (las) trabajadores(as) no prescriben; es decir, no se pierden por parte de éstos(as).(…).

En vista de lo anterior, algunas personas han creído, equivocadamente, que el (la) patrono(a) tiene un plazo de seis meses para pagar las "prestaciones laborales" (ya sea en sentido estricto o sentido amplio); pero ello no es así. Se deben pagar de inmediato; de lo contrario el trabajador podría reclamar hasta intereses sobre los mismos montos correspondientes".³

b. Caducidad

"Aparentemente la prescripción y la caducidad se confunden y muy a menudo, en la práctica se hace difícil saber si se está ante una u otra institución jurídica. Tanto una como la otra representan o son medios de extinción de facultades jurídicas; en ambas está presente el elemento tiempo, también la inactividad de parte del titular de un derecho en reclamarlo o ejercerlo, pero no obstante esas analogías, no deben ser objeto de confusión.

Hacemos nuestras las palabras de Luís Díez - por tener cabida en nuestra legislación - cuando dice: "Nuestro Código Civil no ha regulado de manera unitaria más que una figura: La prescripción extintiva. La caducidad es empleada por el Código solo ocasionalmente y sin un significado técnico preciso. La caducidad es una figura distinta de la prescripción, pues aquella exige, restringe o modifica el derecho de accionar que tiene todo individuo, mientras que ésta presume que el titular no ha querido o no ha podido ejercitar el derecho durante un tiempo, por causas que son conferidas a su negligencia. La existencia de la caducidad se determina cuando la ley o la voluntad del hombre señala un plazo para el ejercicio del derecho, por lo que transcurrido el término, no puede ya el interesado efectuar el acto o ejercitar su derecho. La caducidad se puede definir como el perecimiento de la acción por no haber ejercitado el derecho dentro del término que la ley señala



en forma perentoria.”⁴

“Por caducidad se entiende la pérdida o extinción de algún derecho por el mero transcurso de un plazo determinado. La caducidad es una figura distinta de la prescripción, pues la primera extingue, restringe o modifica el derecho de accionar que tiene todo individuo, mientras que la segunda presume que el titular no ha querido o no ha podido ejercitar el derecho durante un tiempo, por causas que son consideradas a su negligencia

La existencia de la caducidad se determina cuando la ley o la voluntad del hombre señala un plazo para el ejercicio del derecho, por lo que transcurrido el término, no puede ya el interesado efectuar el acto o ejercitar su derecho. La caducidad se puede definir como el perecimiento de la acción por no haber ejercitado el derecho dentro del término que la ley señala en forma perentoria.

(...)

Podemos ver entonces que en tanto 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.”⁵

i. Elementos de la Caducidad

“Giorgi en un exhaustivo estudio sobre la noción de la caducidad sostiene que dos elementos esenciales que la caracterizan son:

1) la existencia de un interés público o social que aparece como fundamento de la caducidad para imponer la seguridad jurídica.

2) la existencia del derecho, poder o facultad se condiciona a ser ejercido dentro de determinado plazo o al cumplimiento de determinado acto, en forma totalmente objetiva, esto es, sin consideración alguna a la diligencia o negligencia del titular.”⁶



2. Normativa

a. Código de Trabajo⁷

Artículo 304.- (*) Los derechos y las acciones para reclamar las prestaciones conforme este título prescribirán en un plazo de tres años, contado desde la fecha en que ocurrió el riesgo o de la fecha en que el trabajador o sus causahabientes estén en capacidad de gestionar su reconocimiento; y en caso de muerte, el plazo correrá a partir del deceso.

La prescripción no correrá para los casos de enfermedades ocasionadas como consecuencia de riesgos del trabajo y que no hayan causado la muerte del trabajador.

La prescripción no correrá para el trabajador no asegurado en el Instituto Nacional de Seguros (INS), cuando siga trabajando a las órdenes del mismo patrono, sin haber obtenido el pago correspondiente o cuando el patrono continúe reconociéndole el total o la parte del salario al trabajador o a sus causahabientes.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8520 de 20 de junio del 2006. LG# 132 de 10 de julio del 2006.

Artículo 601.- El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil.

Los derechos provenientes de sentencia judicial prescribirán en el término de diez años que se comenzará a contar desde el día de la sentencia ejecutoria.

Artículo 602.- (*) Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo, prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8520 de 20 de junio del 2006. LG# 132 de 10 de julio del 2006.

Artículo 603.- Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se



dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Artículo 604.- En materia laboral, la prescripción se interrumpirá además por las siguientes causales (*)

a) La negativa del patrono a entregarle al trabajador la carta de cesación del contrato de trabajo, en los términos del artículo 35 de este Código, a partir del momento en que este lo solicite por escrito. Si el contrato de trabajo es verbal o si al trabajador por su condición física, mental o cognoscitiva, le es imposible solicitar por sí mismo y en forma escrita dicha carta, podrá solicitarla verbalmente o por su medio de comunicación habitual, ante dos testigos.

b) La interposición, por parte del trabajador, de la correspondiente solicitud de diligencia de conciliación laboral administrativa ante el Ministerio de Trabajo.

c) En casos de reclamos contra el Estado o sus instituciones, a partir del momento en el que al trabajador se le notifique la resolución que da por agotada la vía administrativa, en los términos que dispone el inciso a) del artículo 402 de este Código.

d) En el caso de acciones derivadas de riesgos del trabajo, la interposición del reclamo respectivo en sede administrativa ante el INS.

e) Mientras se encuentre laborando a las órdenes de un mismo patrono.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8520 de 20 de junio del 2006. LG# 132 de 10 de julio del 2006.

Artículo 606.- Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto prescriben en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

Artículo 607.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, que no se originen en contratos de trabajo, prescribirán en el término de tres meses. Este plazo correrá para los patronos desde el acaecimiento del hecho respectivo y para los trabajadores desde el momento en que estén en posibilidad efectiva



de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes.

3. Jurisprudencia

a. Derechos Laborales Irrenunciables

“IV. Es cierto que el instituto de la prescripción no es en su esencia inconstitucional, puesto que ayuda a integrar un principio básico del ordenamiento, cual es el de la seguridad jurídica. No obstante, en el presente caso, estamos ante derechos que son, de conformidad con la norma 74 de la Constitución, irrenunciables y, por ende, merecedores de una tutela especial incluso en cuanto a su régimen de prescripción, pues como ya se dijo, ha de tenerse en cuenta como único criterio aceptable de la prescripción, el principio de seguridad jurídica, pero sin admitir, se reitera, en relación con el artículo 74, que ese plazo sea válidamente de tan solo tres meses, en perjuicio del trabajador.

V. El artículo 602, como ya se ha señalado, contiene un término de prescripción más amplio y es aplicable a los derechos cuya tutela aquí se intenta reforzar -a pesar de no ser del todo satisfactorio, también por su brevedad y en orden a las consideraciones que se han venido exponiendo-. La Sala concluye que ante, su imposibilidad de legislar, estableciendo una norma más acorde con la justicia social y la garantía a los derechos laborales, debe optar entre dejar indefinidamente exigibles los derechos del trabajador o acudir a la norma menos gravosa. La primera solución no es factible, por cuanto no se propugna aquí la inconstitucionalidad de la prescripción per se, sino que se trata de adecuarla a las necesidades y límites razonables de satisfacción y tutela de los derechos del trabajador, dado que, además, su irrenunciabilidad debe entenderse que no es solo formal y expresa, sino también sustancial, referida a cualquier forma de extinción que se base o suponga, como en el caso de las prescripciones cortas, una renuncia o abandono tácitos. Lo procedente es, pues, declarar inconstitucional el artículo 607 del Código de Trabajo y mantener el 602 como norma aplicable a toda la legislación laboral vinculada a los derechos del trabajador frente a su empleador -y de esto no hay razón para excluir los servidores públicos, ligados por una relación de derecho público-; esto, por lo menos hasta tanto la Asamblea Legislativa no adecue la legislación a aquellos principios que la rigen. En el caso de las prescripciones contenidas en los artículos del 603 al 606, inclusive, no procede su análisis en este caso, por cuanto no están



involucradas las circunstancias particulares que ellas regulan.”⁸

“En primer término, el recurrente acusa la inconstitucionalidad del artículo 602 del Código de Trabajo que establece un plazo de prescripción de seis meses para reclamar los derechos de los trabajadores una vez fenecida la relación laboral o de servicio, toda vez que los derechos de los trabajadores son irrenunciables según lo dispone el numeral 74 de la Constitución Política y el artículo 11 del Código de Trabajo. Sobre la imprescriptibilidad o no de los derechos que surgen de la relación de trabajo en relación con la irrenunciabilidad de los mencionados derechos que enuncia la Constitución Política en su artículo 74, la Sala se ha pronunciado en los siguientes términos:

“I. Procede en primer término, establecer los alcances y espíritu, principalmente de la primera frase del artículo 74 de la Constitución, que señala:

“Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.”Ello, fundamentalmente en lo que se refiere a la posibilidad de interpretar irrenunciabilidad como imprescriptibilidad de los derechos laborales. La reforma constitucional que introdujo el capítulo, fue promulgada con la idea unívoca de ejercer una tutela reforzada constitucionalmente, de los derechos de los trabajadores, parte evidentemente más débil de la relación laboral. La idea de introducir la irrenunciabilidad de esos derechos, nace de la posibilidad de que, por presiones del patrono, el trabajador no haga efectivo el reclamo de sus derechos, consecuentemente renunciando a ellos. En desarrollo -no muy feliz, por cierto- del precepto constitucional, el artículo 11 del Código de Trabajo establece:

“Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes que los favorezcan”.

Así, el caso puede ser en principio, también aplicable a la prescripción, en los términos en los cuales se norma y



ha sido desarrollado jurisprudencialmente el artículo 607 del Código de Trabajo, como se explicará más adelante, pues tanto puede ejercerse presión para que el trabajador, a manera de ejemplo, firme una declaración en que dimite de sus derechos, como obligarle a dejar transcurrir el tiempo sin presentar la solicitud o reclamo correspondiente. Esto lleva a concluir que este tipo de prescriptibilidades puede, en el sentido señalado, asimilarse a renunciabilidad, máxime si se tiene en cuenta que el plazo de prescripción continúa corriendo mientras subsiste el vínculo laboral. Esta situación, en la práctica coloca en desventaja al trabajador, pese a que constitucionalmente sus derechos son irrenunciables. De tal manera, inclusive ya en el Código Civil, a pesar de que data de 1888 y del espíritu liberal que informa su articulado, se supo detectar, por lo menos respecto de las causas de suspensión de la prescripción del salario, la subsistencia de la relación laboral, según el texto de su artículo 880:

"No corre la prescripción:

(...) 6º- Contra los jornaleros y sirvientes domésticos, respecto a sus jornales o salarios, mientras continúen trabajando o sirviendo al que se los debe."

II. Así, aunque el instituto de la prescripción implica siempre la renuncia de derechos, debe partirse de que existen tres motivos por los cuales puede aquella aplicarse: uno, una presunción de pago o cumplimiento; otro, una presunción de abandono -renuncia-; y otro, por razones de orden público vinculadas al principio de seguridad jurídica. Generalmente las prescripciones que operan en un plazo corto, se fundan en alguno de los dos primeros motivos, admiten prueba en contrario y nunca son declarables de oficio, puesto que esta categoría de prescripción es, a su vez, renunciable; en cambio, las que encuentran su justificación en el tercer motivo expuesto, conocidas generalmente como prescripciones "largas" o extintivas, son asociadas a la necesidad de que las situaciones jurídicas consumadas no se mantengan en estado precario por demasiado tiempo, con menoscabo de la seguridad jurídica, el orden y la paz sociales, así como de los derechos de terceros, por lo que es posible que estas prescripciones sean incluso consideradas como de "orden público", por ende irrenunciables y declarables de oficio, con lo que hasta llegan a ser reemplazadas por



una verdadera caducidad, especialmente en el derecho público, tal el caso de los actos administrativos, cuya nulidad, incluso la más absoluta y manifiesta, resulta imposible de declarar transcurridos que hayan sido los cuatro años de su caducidad (artículos 174, 175 de la Ley General de la Administración Pública y 35.1 in fine de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa). Además, debe recordarse que, como bien se ha dicho, en materia de derechos fundamentales, la regla es la irrenunciabilidad, derivada precisamente del carácter básico de esos derechos constitucionalmente reconocidos, lo cual causa además, la necesidad de una protección especialmente enérgica, justificando por sí solo el criterio de la imprescriptibilidad de los derechos y de sus posibilidades de ejercicio, principio que a su vez impone, excluir la aplicación de técnicas que suponen su abandono o renuncia, al menos tácita, como, en el procedimiento administrativo, las de "acto consentido", prescripción, caducidad u otras formas de preclusión de su protección. Paradójicamente, en el derecho laboral, a pesar de la disposición constitucional del artículo 74, que declara irrenunciables los derechos de los trabajadores, tanto si emanados de la misma Constitución, como de la legislación laboral o leyes conexas, no obstante el Código de Trabajo estableció plazos de prescripción cuya más tolerante calificación posible es de "fugacísimos", en tres categorías: a) prescripciones especiales, de los artículos 603, 604, 605 y 606; b) prescripciones generales, en el numeral 602, referido a los derechos derivados del contrato de trabajo, de seis meses y a partir de la conclusión de la relación laboral; y c) la del 607, para los demás derechos derivados de la legislación laboral. Las prescripciones reguladas en el artículo 602 son las más generales, porque todos los derechos del trabajador como tal, frente a su empleador, siempre nacen de ese contrato, hoy denominado de manera más correcta "contrato realidad" o "relación laboral". El que haya un mínimo por debajo del cual no es posible, por tanto válido, contratar, no le disminuye o elimina a la relación su carácter contractual, pues lo que ocurre es que la ley se incorpora al contrato, el cual a su vez es el medio que actualiza los derechos y deberes de las partes en el caso concreto. En este sentido, señalan los artículo 18 y 19 del Código de Trabajo, en lo que interesa:



"Artículo 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe."

"Artículo 19.- El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley..."

Así, todos los derechos del trabajador "vinculados" a su relación laboral con un patrono determinado, deben regirse en cuanto a su prescripción -entre otros-, por el artículo 602, -supuesta su constitucionalidad, punto a examinar más adelante-, teniendo, además, en cuenta que el numeral 17 ibídem consagra el principio de in dubio pro operario, que obliga a interpretar las normas aplicables a la relación laboral del empleado, de la manera más favorable a él.

III. Específicamente, el artículo 607 del Código, cuya constitucionalidad aquí se cuestiona, establece:

"Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, que no se originen en contratos de trabajo, prescribirán en el término de tres meses. Este plazo correrá para los patronos desde el 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."

Cabe observar que, en relación con los derechos a los cuales se refiere esa norma, pareciera que solo pueden ser los "no vinculados" al contrato o relación laboral; no porque sean derivados de la ley, dejan de serlo del contrato, como ya se dijo. Así, la hipótesis que esta norma contempla solamente se referirá a los derechos que no se den dentro, en virtud o en conexión con la relación laboral, -vgr. los referidos a la organización y funcionamiento de los sindicatos y cooperativas, el de



reclamar contra la política de empleo o salarios mínimos que considere incorrecta o los derechos de la seguridad social-. Sin embargo, con base en la norma en estudio, se ha venido dando una equívoca y restrictiva jurisprudencia, según la cual prácticamente todos los derechos laborales prescriben en los términos del artículo 607, al intrepertarse que el 602 se refiere únicamente a hipótesis teóricamente difíciles de imaginar, y en la práctica nulas, de derechos derivados del contrato de trabajo que no lo sean por su medio de la ley. En realidad, lo contrario es la regla casi sin excepción: precisamente por ser la materia de trabajo de tan alto interés social, casi todos los derechos vinculados a la relación de trabajo pueden considerarse nacidos a la vez del contrato y de la ley. La Sala no comparte dicha interpretación jurisprudencial, sino más bien considera que el artículo 602 es genérico para todos los derechos de las partes vinculados a la relación laboral, sea porque nazcan de ella o porque se incorporen a ella expresa o implícitamente, aunque no sean disponibles para las partes y les están impuestos por la ley, con lo cual la prescripción del artículo 607 sólo sería de aplicación marginal -"salvo disposición especial en contrario" según su texto expreso-, a los derechos de patronos y trabajadores no vinculados a una relación subjetiva o contrato de trabajo. Así, estas incongruencias en la interpretación de los artículos en estudio han conducido a ignorar prácticamente del todo el artículo 602, y a aplicar como prescripción ordinaria y extintiva la prevista en el 607. Por otra parte, la Sala considera que la prescripción regulada en este último artículo resulta demasiado corta y engañosa, en perjuicio del trabajador, y no puede justificarse, mediante un criterio estricto, a razones de seguridad jurídica, por lo que constituye una violación al artículo 74 de la Constitución Política, principalmente por dos razones: a) por su misma brevedad, pues acaba convirtiéndose en una trampa para el trabajador, sujeto a presiones o engaños del patrono; y, b) sobre todo, porque reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral -principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1º del Código de Trabajo- que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador,



particularmente dentro de su relación con el patrono. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo, y la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo(..)." (sentencia N°5969-93, de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993).-

En cuanto a la constitucionalidad del instituto de la prescripción laboral y al término prescriptivo de seis meses que establece el artículo 602 impugnado, concluye la Sala en la sentencia de cita, que:

"IV. Es cierto que el instituto de la prescripción no es en su esencia inconstitucional, puesto que ayuda a integrar un principio básico del ordenamiento, cual es el de la seguridad jurídica. No obstante, en el presente caso, estamos ante derechos que son, de conformidad con la norma 74 de la Constitución, irrenunciables y, por ende, merecedores de una tutela especial incluso en cuanto a su régimen de prescripción, pues como ya se dijo, ha de tenerse en cuenta como único criterio aceptable de la prescripción, el principio de seguridad jurídica, pero sin admitir, se reitera, en relación con el artículo 74, que ese plazo sea válidamente de tan solo tres meses, en perjuicio del trabajador.

V. El artículo 602, como ya se ha señalado, contiene un término de prescripción más amplio y es aplicable a los derechos cuya tutela aquí se intenta reforzar -a pesar de no ser del todo satisfactorio, también por su brevedad y en orden a las consideraciones que se han venido exponiendo-. La Sala concluye que ante, su imposibilidad de legislar, estableciendo una norma más acorde con la justicia social y la garantía a los derechos laborales, debe optar entre dejar indefinidamente exigibles los derechos del trabajador o acudir a la norma menos gravosa. La primera solución no es factible, por cuanto no se propugna aquí la inconstitucionalidad de la prescripción per se, sino que se trata de adecuarla a las necesidades y límites razonables de satisfacción y tutela de los derechos del trabajador, dado que, además, su irrenunciabilidad debe entenderse que no es solo formal y expresa, sino también sustancial, referida a cualquier forma de extinción que se base o suponga, como en el caso de las prescripciones cortas, una renuncia o abandono



tácitos. Lo procedente es, pues, declarar inconstitucional el artículo 607 del Código de Trabajo y mantener el 602 como norma aplicable a toda la legislación laboral vinculada a los derechos del trabajador frente a su empleador -y de esto no hay razón para excluir los servidores públicos, ligados por una relación de derecho público-; esto, por lo menos hasta tanto la Asamblea Legislativa no adecue la legislación a aquellos principios que la rigen. En el caso de las prescripciones contenidas en los artículos del 603 al 606, inclusive, no procede su análisis en este caso, por cuanto no están involucradas las circunstancias particulares que ellas regulan". (sentencia N°5969-93, de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993).-

En virtud del planteamiento operado por este Tribunal de los artículos 74 de la Constitución Política y 11 del Código de Trabajo en relación con la prescriptibilidad de los derechos del trabajador, se desprende que a criterio de esta Sala el establecimiento del plazo prescriptivo de seis meses que establece el artículo 602 del Código de Trabajo, para reclamar los derechos que surgen de la relación de trabajo una vez fenecido el vínculo, no es inconstitucional."⁹

b. Distinción entre la prescripción del artículo 602 y 607

"El instituto jurídico de la prescripción negativa o liberatoria está previsto como uno de los modos de extinción de las obligaciones por el transcurso del tiempo, sin que el titular del derecho lo haya reclamado, ejerciendo la respectiva acción. Sólo se admite en los casos establecidos por la ley, no siendo susceptible de ampliación por los particulares. Para efectos de resolver el asunto planteado interesa el Voto de la Sala Constitucional N° 5969, de las 15:21 horas, del 16 de noviembre de 1993, mediante el cual se dispuso que en razón de la distinta posición de las partes en el contrato de trabajo, por la relación de subordinación del trabajador respecto del patrono, ningún término de prescripción ni de otra naturaleza que pueda implicar renuncia de derechos de su parte, puede correr hasta tanto termine el vínculo de trabajo. En ese pronunciamiento expresamente se indicó: "La Sala ...considera que el artículo 602 es genérico para todos los derechos de las partes vinculados a la relación laboral, sea porque nazcan de ella o porque se incorporen a ella expresa o implícitamente, aunque no sean disponibles para las partes y les están impuestos por la ley,



con lo cual la prescripción del artículo 607 sólo sería de aplicación marginal -salvo disposición especial en contrario" según su texto expreso-, a los derechos de los patronos y trabajadores no vinculados a una relación subjetiva o contrato de trabajo...". Y, agregó: "La Sala concluye que ante, su imposibilidad de legislar, estableciendo una norma más acorde con la justicia social y la garantía a los derechos laborales, debe optar entre dejar indefinidamente exigibles los derechos del trabajador o acudir a la norma menos gravosa. La primera solución no es factible, por cuanto no se propugna aquí la inconstitucionalidad de la prescripción per se, sino que se trata de adecuarla a las necesidades y límites razonables de satisfacción y tutela de los derechos del trabajador, dado que, además, su irrenunciabilidad debe entenderse que no es solo formal y expresa, sino también sustancial, referida a cualquier forma de extinción que se base o suponga, como en el caso de las prescripciones cortas, una renuncia o abandono tácitos". Esa resolución fue aclarada en varias oportunidades, a saber, mediante los votos números 280-I-94 de las 14:33 horas del 7 de junio de 1994, en el sentido de que la inconstitucionalidad declarada es aplicable a los servidores públicos, a falta de disposiciones con rango de ley formal en contrario que regularan la prescripción en otras materias; 78-I-96 de las 14:30 horas del 20 de febrero de 1996, fijando que el dimensionamiento establecido tenía por objeto preservar el valor "seguridad jurídica" referentes a las prescripciones operadas y formalmente declaradas, pero no se aplicaba a los derechos sobre los que no se había hecho pronunciamiento jurisdiccional o administrativo expreso, antes o después del 14 de julio de 1992, en cuyo caso la prescripción acaecería una vez transcurridos seis meses después de finalizada la relación laboral. Esta última resolución, a su vez, fue aclarada mediante la N° 308-I-97 de las 14:32 horas del 15 de julio de 1997, en la que se estableció que de su parte dispositiva se suprimía la palabra "después". Conforme a lo expuesto, tenemos que los derechos laborales de los trabajadores tanto del sector privado como del público -salvo disposición legal especial en contrario- prescriben con base en lo dispuesto en el artículo 602 del Código de Trabajo; es decir, seis meses después de terminada la relación de trabajo. Aunado a lo anterior, esta Sala ha dejado claro que no resulta posible aplicar los plazos de prescripción que contempla el Código Civil cuando la normativa laboral contiene normas expresas y que lo tocante a los aspectos generales se rige por lo dispuesto en dicho Código, siempre que no haya incompatibilidad con lo establecido en el Código Laboral; pues, el artículo 601, en forma expresa, señala que *"El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos*



dispone el Código Civil." (ver, entre otros, los votos números 172 de las 15:50 horas del 03 de setiembre de 1986 y 242 de las 9:50 horas del 28 de mayo del 2003). Ahora bien, en la normativa laboral encontramos un plazo de prescripción mucho más extenso, distinto al contenido en el mencionado artículo 602, para el supuesto de derechos declarados por una sentencia judicial. En ese sentido, el párrafo segundo, del artículo 601 citado señala: "Los derechos provenientes de sentencia judicial prescribirán en el término de diez años que se comenzará a contar desde el día de la sentencia ejecutoria". Ese mismo término de prescripción le es aplicable a los derechos que pretenden derivar las partes de un laudo arbitral; mas, no para los terceros, para los cuales el laudo no es una sentencia. Sobre este último punto, en el Voto de esta Sala número 60 de las 15:00 horas del 21 de febrero de 1996, se consideró lo siguiente: "...Ya se dijo que en buena doctrina formalmente es sentencia entre los litigantes, y para los terceros sólo norma jurídica.... Lo anterior es suficiente para disentir del Tribunal Superior en cuanto a la aplicación al sub lite del numeral 601, párrafo final, del Código de Trabajo, pues de acuerdo con lo explicado esa norma es aplicable únicamente a aquellos casos en que el derecho proviene de una sentencia ejecutoria. Si de acuerdo con lo dicho la sentencia que los actores hacen valer como fuente de su derecho, no tiene a su respecto ese contenido, sino uno simplemente normativo, se le debe conceder la razón a la parte recurrente, revocar el fallo de que se conoce y confirmar el del Juzgado, en cuanto denegó la demanda, pues amén de que sus pretensiones carecen de fundamento, ..., los actores, abandonaron su pretendido derecho por mucho más de los tres meses que señala el artículo 607 del Código de Trabajo. Así las cosas, la sentencia del Juzgado se considera correcta, en cuanto acogió la prescripción. La norma aplicable es el 607 citado, atendiendo a la naturaleza puramente normativa en relación con los terceros del laudo invocado como fuente del derecho pretendido.... De acuerdo con la doctrina expuesta, los laudos son sentencias entre ellas, pero no para los terceros, para quienes sólo producen un efecto normativo, producto de una actividad que en el fondo es legislativa, delegada a la jurisdicción, con el propósito de que los conflictos económico sociales del ámbito laboral puedan resolverse en forma más flexible...." (ver en igual sentido el Voto número 312, de las 11:00 horas, del 18 de diciembre de 1998). Es decir, tratándose de derechos derivados de una sentencia arbitral, el plazo de prescripción es de diez años, con base en el numeral 601 indicado supra; pero, únicamente, respecto de las partes que intervinieron en el proceso de arbitraje. El laudo arbitral se considera una sentencia respecto de quienes participaron en el procedimiento, y, sólo producen un efecto normativo en relación con aquellos que no



fueron parte; consecuentemente, el plazo de prescripción varía en uno y otro caso. Es decir, para quienes fueron parte en el proceso arbitral, el laudo es una sentencia y por ende el plazo de prescripción para hacer valer los derechos emanados de él es de diez años, y, para quienes no tuvieron esa posición procesal, el laudo es fuente normativa, y por ende, el reclamo de sus derechos prescribe de conformidad con el artículo 602 del Código de Trabajo, o sea, seis meses después de terminada la relación de trabajo.-"¹⁰

c. Plazo aplicable a los derechos derivados de la seguridad social

"3.- Debemos referirnos a la prescripción, por ser el meollo del asunto, tomando en cuenta que lo que pretende el actor con la instauración de esta demanda, es que se le paguen las diferencias de la Pensión de Hacienda de 1° de enero de 1995 hasta 27 de abril de 1999, momento a partir del cual, según él mismo afirma en el hecho 4 de la demanda, el Ministerio de Trabajo, le canceló las diferencias de pensión pretendidas. Sobre el tema que aquí se discute, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha tenido la oportunidad de pronunciarse y lo ha hecho en forma amplia y brillante, de tal suerte, que conviene transcribir parcialmente un pronunciamiento, que sin duda alguna, nos ilustra y aclara completamente el punto. Nos referimos a la sentencia N° 242, de 9:55 horas, de 28 de mayo de 2003, la que en lo conducente indicó. *El instituto jurídico de la prescripción negativa está previsto como uno de los modos de extinción de las obligaciones y, para que opere, basta el transcurso de determinado tiempo, sin que el titular del derecho lo haya reclamado, ejerciendo la respectiva acción. En ese sentido, Raso Delgue ha señalado que "la prescripción es un modo de extinción de relaciones jurídicas que se basa en la inacción del sujeto activo de dicha relación. Como la acción no se ejerce durante determinado tiempo por parte de quien puede hacerlo, la pretensión se pierde para su titular."* (Nuevo régimen de prescripción de las acciones laborales, Montevideo, Editorial y Librería Jurídica Amalio M. Fernández, primera edición, 1.998, p. 9). Con esta figura, se pretende que las negociaciones jurídicas se desenvuelvan en un ámbito de certeza; por constituir ésta un valor tutelable por el ordenamiento jurídico. Al respecto se ha indicado que "el fundamento de la prescripción es de orden público, pues conviene al interés social liquidar situaciones pendientes y favorecer su solución. La prescripción se sustenta,



por tanto, en la seguridad jurídica, y, por ello, ha devenido en una de las instituciones jurídicas más necesarias para el orden social." (VIDAL RAMÍREZ, Fernando. La prescripción y la caducidad en el Código Civil peruano, Lima, Cultural Cuzco, S.A., primera edición, 1.985, p. 101). El Código de Trabajo, en el Título Décimo, contempla una serie de normas relativas a esta materia, algunas de las cuales han sido afectadas por resoluciones constitucionales. Así, por ejemplo, el artículo 604 fue anulado por el voto número 3565, de 15:36 horas, de 25 de junio de 1.997. El numeral 607, por su parte, sufrió una anulación parcial, según se desprende del fallo número 5969, de 15:21 horas, de 16 de noviembre de 1.993. En lo que al caso interesa, se estima que lleva razón el representante del ente demandado, en cuanto muestra disconformidad con la resolución impugnada, en el tanto en que aplicó las normas contempladas en el Código Civil, para resolver la prescripción del derecho del demandante. Tal y como se indica, esta Sala ya se ha pronunciado, de manera reiterada, en el sentido de que las normas de dicho cuerpo normativo resultan aplicables en el tanto la normativa laboral no contemple una norma expresa. Esto, por cuanto se entiende que las normas del Código Civil son de aplicación supletoria; pues, el artículo 601 del de Trabajo establece expresamente que sólo en caso de que no medie incompatibilidad se aplicarán las regulaciones de ese otro código. En ese sentido, dicho numeral, en forma concreta, señala: "El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil." Como se indicó, las normas civiles resultan aplicables en el tanto no exista norma de carácter laboral que regule la materia y en cuanto no medie incompatibilidad. En lo que atañe al caso concreto, el criterio reiterado ha sido, que lo tocante a la materia de seguridad social, salvo que exista una norma especial aplicable, debe regirse -en lo que respecta a la prescripción- por el artículo 607 del Código de Trabajo; pues, como se adelantó, su derogatoria fue sólo parcial y la Sala Constitucional, expresamente, indicó que resultaba de aplicación en materias como la de seguridad social. En efecto, en el fallo constitucional N° 5969, de 15:21 horas, de 16 de noviembre de 1993, se declaró la inconstitucionalidad del artículo 607 citado; pero, únicamente, respecto de los derechos laborales de los trabajadores, surgidos del contrato de trabajo, estableciéndose que esos derechos, prescribirían en los términos previstos en el numeral 602, dejándose a salvo la aplicación del artículo 607, para las hipótesis que no se den en virtud o en conexión con la relación laboral, dentro de las cuales están contemplados los derechos derivados de la seguridad social, entre los que se incluye el



reclamo de diferencias en el monto correspondiente por pensión que aquí se analiza. Por esa razón, resulta aplicable el período de prescripción contemplado en dicho numeral, tesis que ha sostenido esta Sala, en forma reiterada. (Al respecto, pueden consultarse, los Votos N° 287 y N° 288, de 9:20 y 9:30 horas, respectivamente, ambos de 26 de diciembre de 1991; N° 260, de 9:40 horas, de 12 de noviembre de 1993; N° 116, de 9:00 horas, de 26 de abril de 1996; N° 163, de 15:30 horas, de 16 de junio de 1999; N° 507, de 16:15 horas, de 24 de agosto; N° 509, de 9:10 horas, de 29 de agosto, ambas de 2001; y N° 68, de 9:40 horas, de 27 de febrero de 2002). Ahora bien, en ninguna de las Leyes N° 264, de 23 de agosto de 1939 y N° 7302, de 8 de julio de 1992, de las cuales derivó el derecho del accionante, se encuentra norma especial alguna que regule el supuesto de hecho que se conoce; razón por la cual procede la aplicación del artículo 607 indicado. 4.- Además de la claridad, extensión y elocuencia del fallo transcrito, dada la importancia del punto que se discute, conviene citar otra sentencia de dicha Sala de Casación, que también analiza el tema en discusión y ratifica la tesis expuesta. Nos referimos a la sentencia N° 77, de 11:10 horas, de 27 de febrero de 2002, que al respecto señaló. La disconformidad del recurrente con la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Trabajo, se limita a la forma como fue resuelta la excepción de prescripción. Manifiesta que debe aplicarse el artículo 607 del Código de Trabajo, y no el numeral 870 inciso 1° del Código Civil según el cual, las diferencias por el monto de pensión reclamadas, prescriben en un año. El reparo planteado, en esta tercera instancia rogada, remite sin duda alguna, a lo que contempla el ordinal 601 del Código de Trabajo donde, de manera genérica, se establece la regulación de la prescripción, en materia laboral, señalando textualmente y en lo que interesa lo siguiente: "El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil.". Del texto se infiere, que los aspectos del instituto que se analiza, se rigen por la norma específica del cuerpo de leyes que la contiene y, únicamente cuando no haya disposición en él, se deben aplicar las del Código Civil, cuando la naturaleza del reclamo lo permita y no haya incompatibilidad con lo laboral; siendo clara la intención del legislador de imponer la supremacía de las leyes de la materia, sobre las otras. De ahí que la legislación civil se aplique, únicamente, cuando en lo laboral no exista una regulación específica. La interrogante que surge es: ¿La prescripción de las diferencias mensuales, sobre la pensión asignada al señor ..., se contempla en el Código de Trabajo, o es necesario recurrir al Civil?. Debe tenerse presente que, el derecho a la pensión, está



*íntimamente relacionado con la existencia de un contrato de trabajo o con el servicio de las fuerzas del ser humano, en beneficio de la sociedad donde se desenvuelve, ubicándolo dentro del campo de la previsión social, también vinculada a lo laboral. El actor, está disfrutando de una pensión del Régimen de Hacienda, constituido por la Ley N° 148 de 23 de agosto de 1943 y sus reformas, lo que la califica como una legislación conexas con la laboral. Por ese motivo, y estableciendo el artículo 607 que: "Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus Reglamentos y leyes conexas, que no se originan en contratos de trabajo, prescribirán en el término de tres meses...", no hay ninguna duda de que esa disposición, rige para la materia de pensiones y la Sección Tercera del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, incurrió en un error al fundamentar su resolución en el numeral 870 inciso 1° del Código Civil, por existir norma específica incompatible en el Código de Trabajo, por lo que erróneamente interpretó el numeral 601 del Código de la materia, al decir que el 607 sólo se aplica "cuando no haya disposición especial en contrario". En el subjúdice, la prescripción que opera es la de tres meses, que establece el artículo 607 del Código de Trabajo, aplicable en lo que quedó vigente, desde que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante Voto N° 5969-93, de 15:21 horas, de 16 de noviembre de 1993, lo declaró parcialmente nulo, y no la del artículo 601 como indicó el Ad-quem, ni la del artículo 602 como lo estableció el A-quo. En este sentido, el Voto de la Sala Constitucional, declaró nulo el citado artículo, únicamente en cuanto sus disposiciones se aplicaban a los derechos de los trabajadores, es decir, a quienes se encontraban aún ligados a una relación activa de trabajo, pero no respecto de aquellos que, como en el presente caso, derivan su derecho de normativa de previsión social conexas al Código de Trabajo -Ley 148 de 23 de agosto de 1943 y sus reformas-. De conformidad con lo expuesto lleva razón el recurrente en cuanto acusa una indebida aplicación de las normas por parte del Ad-quem; pues, como se indicó, la norma aplicable al caso era la prevista en el artículo 607 del Código de Trabajo. 5.- En atención a los fallos jurisprudenciales citados y sin necesidad de extenderse en otras consideraciones, ha quedado claramente explicado, que el plazo de prescripción aplicable al reclamo formulado por el actor es de 3 meses, contemplado en el artículo 607 del Código de Trabajo, como lo resolvió con buen tino la Juzgadora a quo. Ahora corresponde analizar el caso concreto y determinar si ha transcurrido o no ese plazo prescriptivo establecido. Según dice el actor en la demanda -hecho 4-, **en el mes de julio de 1999, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, le canceló las diferencias de pensión, originadas en la citada***



declaratoria, pero a partir de 28 de abril de 1999, en vez de 1 de enero de 1955, que es la fecha de la resolución corregida. Ahora bien, según el documento de folios 12 y 13, el reclamante formula un reclamo por las diferencias de Pensión de Hacienda aludidas, ante el Departamento Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo. Tenemos entonces, que el actor tiene conocimiento de que no le van a cancelar las diferencias de la pensión, del período que está reclamando y no es sino, hasta el 28 de abril de 1999, que reclama su pago, cuando ya ha transcurrido el plazo de 3 meses contemplado en el artículo 607 supracitado. Así las cosas, no queda otra alternativa, que confirmar lo resuelto sobre la prescripción opuesta por la parte demandada, declarando con lugar las diferencias de pensión en el período que va del veintiocho de enero al veintisiete de abril de mil novecientos noventa y nueve."¹¹

d. Suspensión del plazo de prescripción para reclamar derechos laborales

"IV.- El Tribunal observa que en primer lugar debería revisarse el plazo de prescripción, al efecto el demandado alega que si el despido le fue notificado el 22 de marzo de mil novecientos noventa y nueve y planteó la demanda el veintitrés de noviembre siguiente, ocho meses después, la acción está fuera del plazo semestral que dispone el numeral 602 del Código de Trabajo; no obstante, consta que el despido fue suspendido por orden de la Sala Constitucional y la actora reinstalada en su puesto el once de junio, o sea menos de tres meses después y fue hasta el cuatro de setiembre en que se le comunicó el despido efectivo al desestimarse el amparo interpuesto, o sea que hubo tres meses de interrupción del plazo, y la demanda se interpuso dos meses y diecinueve días después, dentro del termino semestral. Este razonamiento se basa en el artículo 41 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, según el cual, al dársele curso al amparo se suspende la aplicación del acto impugnado al administrado hasta que se resuelva su recurso, de manera que este deja de tener eficacia y ser impugnable en la vía judicial, además de que el actor no tiene certeza de si la Sala acogerá su petición y anulará la decisión cuestionada. Además ese es el verdadero sentido de la jurisprudencia que cita en su favor el apelante, el voto 305 de diez horas veinte minutos del veintidós de marzo de dos mil, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, y no el que se alega, al efecto se puede citar:

"II.- El Voto de esta Sala N° 153, de las 15:00 horas, del 22 de mayo de 1996, citado en la sentencia de que se conoce, en lo que



interesa señaló que, si a consecuencia de la interposición de un Recurso de Amparo no se varía el punto de partida para el cómputo del término de la prescripción, previsto para el reclamo de los derechos en la vía común, el trabajador debe reclamar su reconocimiento antes de que éste se cumpla fatalmente, con independencia de lo que, llegue a resolver la Sala Constitucional respecto del Amparo. En ese sentido, literalmente se indica: "III.- Por último, conviene señalar que los plazos de prescripción previstos en la ley para ejercitar determinados derechos en las vías comunes, **no se interrumpen con la interposición de un recurso de amparo, si como resultado de ella no se afecta el punto de partida de la prescripción indicado en la ley. De esta manera, el derecho a reclamar en esas vías puede llegar a perecer, con independencia del resultado de la acción de amparo,** pues en tal caso (cuando no se varía el hecho señalado por la ley para el inicio del cómputo), ambas vías (comunes y de amparo) han de considerarse independientes. Así las cosas, **si el actor fue despedido a partir del 26 de octubre de 1992 (ver a folio 5) y al mismo tiempo no consta en los autos que a raíz de la interposición del amparo a que ha hecho referencia, el hecho del despido se suspendiera o postergara para otra oportunidad, a partir de ese momento el actor estuvo en posibilidad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 604 del Código de Trabajo, de hacer valer sus derechos laborales ante los tribunales correspondientes, dentro del plazo señalado en esa norma y si no lo hizo, prescribió ese derecho, quedando de esa manera librado únicamente el resultado del amparo, el cual, en el caso presente, fue adverso?.** **En el presente caso, la Sala Constitucional le ordenó al ente demandado suspender los efectos del acto de despido y, como su lógica consecuencia, se debió proceder a la reinstalación del trabajador. Ello significa que, la relación laboral, se mantendría vigente en espera de lo que, finalmente, acordara esa otra Sala; sin que fuera relevante el hecho de que se procediera o no, a la reinstalación ordenada. Lo anterior significa que dispuesta jurisdiccional e imperativamente, como lo fue, la suspensión de los efectos del acto de cese de funciones, no podría correr, para el actor, plazo alguno de prescripción,** para accionar contra un acto administrativo ineficaz. Sólo con la decisión final, dictada el 27 de octubre de 1993 (notificada mucho después), **que desestimó el Amparo interpuesto por el actor; fue que, entonces, dejó de tener vigencia la suspensión de los efectos de aquel acto administrativo, ordenada expresamente por la Sala Constitucional, como medida precautoria, a los fines de no hacer nugatorio el resultado de una eventual sentencia favorable para el amparado. Además la notificación a las partes de esa resolución no se dio sino hasta mayo de 1995; por lo cual, al interponerse la demanda el 11 de octubre de ese año, se hizo dentro**



del término de los seis meses aludido. De ahí que acertaron los señores Jueces del Tribunal, al no acoger la excepción de prescripción interpuesta." (La **negrilla** y el subrayado **no** son del original).-

En otras palabras, la mera interposición del amparo no interrumpe el plazo de prescripción, pero si se le da curso y se suspende la aplicación al acto impugnado si produce el efecto en comentario, por lo que el plazo fatal se reinicia a partir del desistimiento del recurso por la Sala Constitucional, como se ha indicado, por lo que el argumento del recurrente se debe rechazar."¹²

e. Análisis doctrinal y cómputo en el empleo público

"IV.- Como excepción, en materia laboral la prescripción tiende a la pérdida de un derecho por su no uso o reclamo durante un tiempo determinado; en otras palabras, es negativa o extintiva, nunca generadora de un derecho.

Para el jurista Manuel Ossorio y Florit, la prescripción liberatoria o extintiva tiene como fin "*repeler una acción por el solo hecho de que el que la entabla ha dejado durante un lapso de intentarla, o de ejercer el derecho al cual ella se refiere*". Para este autor español, luego naturalizado argentino, "*el silencio o inacción del acreedor durante el tiempo designado por la ley, deja al deudor libre de toda obligación, sin que para ello se necesite ni buena fe ni justo título*" (Ver Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1984, pág. 602).

Por otra parte, en atención a lo dispuesto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, los derechos laborales son imprescriptibles mientras se mantenga el vínculo jurídico laboral y, a partir de su extinción, por cualquier causa que sea, el trabajador tiene un plazo de prescripción de seis meses para efectuar su reclamo, administrativo o judicial, pasado el cual, sin que haya gestionado el interesado, fenece su derecho, aunque irrenunciable (artículo 602 del Código de Trabajo). Ello es así, porque si bien los derechos laborales contemplados en el Capítulo de las Garantías Sociales de nuestra Constitución Política son irrenunciables (artículo 74 Constitucional), con el transcurso del tiempo, sin que su titular los reclame, se extinguen, con base en el principio de la seguridad jurídica, rector en un estado de derecho, como el nuestro.

Sobre el particular, en el Voto N° 5969, de las 15:21 horas, de 16 de noviembre de 1993, nuestro Tribunal Constitucional dispuso lo



siguiente: **"IV.-** Es cierto que el instituto de la prescripción no es en su esencia inconstitucional, puesto que ayuda a integrar un principio básico del ordenamiento, cual es el de la seguridad jurídica. No obstante, en el presente caso, estamos ante derechos que son, de conformidad con la norma 74 de la Constitución, irrenunciables y, por ende, merecedores de una tutela especial incluso en cuanto a su régimen de prescripción, pues como ya se dijo, ha de tenerse en cuenta como único criterio aceptable de la prescripción, el principio de seguridad jurídica, pero sin admitir, se reitera, en relación con el artículo 74, que ese plazo sea válidamente de tan solo tres meses, en perjuicio del trabajador.

V.- El artículo 602, como ya se ha señalado, contiene un término de prescripción más amplio y es aplicable a los derechos cuya tutela aquí se intenta reforzar -a pesar de no ser del todo satisfactorio, también por su brevedad y en orden a las consideraciones que se han venido exponiendo-. La Sala concluye que ante, su imposibilidad de legislar, estableciendo una norma más acorde con la justicia social y la garantía a los derechos laborales, debe optar entre dejar indefinidamente exigibles los derechos del trabajador o acudir a la norma menos gravosa. La primera solución no es factible, por cuanto no se propugna aquí la inconstitucionalidad de la prescripción per se, sino que se trata de adecuarla a las necesidades y límites razonables de satisfacción y tutela de los derechos del trabajador, dado que, además, su irrenunciabilidad debe entenderse que no es solo formal y expresa, sino también sustancial, referida a cualquier forma de extinción que se base o suponga, como en el caso de las prescripciones cortas, una renuncia o abandono tácitos. Lo procedente es, pues, declarar inconstitucional el artículo 607 del Código de Trabajo y mantener el 602 como norma aplicable a toda la legislación laboral vinculada a los derechos del trabajador frente a su empleador -y de esto no hay razón para excluir los servidores públicos, ligados por una relación de derecho público-; esto, por lo menos hasta tanto la Asamblea Legislativa no adecue la legislación a aquellos principios que la rigen. En el caso de las prescripciones contenidas en los artículos del 603 al 606, inclusive, no procede su análisis en este caso, por cuanto no están involucradas las circunstancias particulares que ellas regulan".

Igualmente, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia N° 286, de 25 de noviembre de 1998, analizó el tema de la prescripción de los derechos laborales de la siguiente manera:

"III.- ACERCA DE LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES: La doctrina define la prescripción negativa "...como un modo de extinción de las relaciones jurídicas que se basa en la inacción del sujeto activo de dicha relación. Como la acción no se ejerce durante determinado tiempo por parte de quien puede hacerlo, la pretensión se pierde para su titular..." (RASO DELGUE, Juan. "LA



PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES LABORALES". Editorial Amalio M. Fernández. Montevideo, Uruguay, 1998, pág. 9). Al existir en nuestro ordenamiento jurídico una disposición constitucional - artículo 74 de la Carta Magna-, que establece que los derechos laborales son irrenunciables, podría cuestionarse si ese instrumento de extinción de las obligaciones es aplicable a dichos derechos. Sin embargo, la doctrina en general ha aceptado la existencia de términos de prescripción y de caducidad para los créditos laborales. Al respecto, Plá Rodríguez indica que el fundamento para aplicar dicho instituto radica en "...la necesidad de la seguridad jurídica, valor que requiere muchas veces el sacrificio o la postergación del valor justicia, así como ocurre, por ejemplo, con el instituto de la cosa juzgada.." (PLA RODRIGUEZ, Américo. "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Montevideo, Uruguay, 1975. Pág. 72). En este mismo sentido, Centeno, afirma que "...las normas del derecho de trabajo a través del principio de irrenunciabilidad garantizan la intangibilidad de los derechos, pero de ello no puede derivarse la protección de su no ejercicio y de la inercia o inacción que afecta el interés social tanto como su pérdida por el transcurso del tiempo. Si constituye una actitud socialmente reprobable no ejercitar un derecho en cuya realización está interesado el orden jurídico integral, la ley no puede propiciar la subsistencia sin término de la situación de duda, prestando una asistencia a quien no ejercitó su derecho, estando en aptitud de hacerlo..." (CENTENO, N. "LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO", en la Revista Legislación del Trabajo, año XXII, Buenos Aires, Argentina. pág. 389). Así las cosas, se llega a concluir que, "...el principio de la irrenunciabilidad del derecho laboral reposa en la presunción de que el trabajador unido por una relación de trabajo no tiene suficiente libertad para expresar su real voluntad. Concluido ese estado de sujeción, su voluntad recobra la necesaria libertad para ejercer con plenitud sus derechos. Es por este motivo que existe una sustancial diferencia en la valoración del instituto de la prescripción en materia laboral, según que el decurso del tiempo arranque correctamente desde la extinción de la relación de trabajo..." (RASO DELGUE, Juan. *ibíd.*). Bajo esta perspectiva, es perfectamente factible que los derechos laborales se extingan por el transcurso de los plazos de prescripción o de caducidad establecidos en el ordenamiento jurídico respectivo, pero, en el primer supuesto, existen determinadas actuaciones del acreedor que suspenden e interrumpen el cómputo del plazo prescriptivo, como por ejemplo, la interposición de la demanda o cualquier tipo de gestión realizada para hacer efectivo el crédito adeudado por la parte patronal, por mencionar tan solo dos supuestos". V.- Por otra parte, de conformidad con el artículo 402, inciso a), párrafo segundo, del



Código de Trabajo, si se tratare de reclamos contra El Estado -como el presente-, deberá agotarse previamente la vía administrativa, la cual se entiende cumplida "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"; esto, en la aplicación de la doctrina del silencio negativo de la Administración Pública, por medio del cual se entiende denegado el reclamo y expedita la jurisdicción laboral para conocer y resolver el fondo del litigio.

Entonces, si al actor el señor Ministro de Obras Públicas y Transportes le comunicó -mediante oficio de folios 134 y 135- el cese de labores por reestructuración, en el mes de febrero de 1996, no cabe la menor duda de que la demanda ordinaria laboral presentada hasta el 26 de marzo de 1999, superó en demasía ese plazo prescriptivo de seis meses, previsto en el numeral 602, del Código de Trabajo, tal como se acogió la defensa en primera instancia. Sin embargo, contrario a lo sostenido en ese fallo del Juzgado de Trabajo, los suscritos juzgadores no avalan el criterio de que -por sí misma- la interposición del recurso de amparo ante la Sala Constitucional interrumpe ese fatal plazo, pues ello, en la aplicación del numeral 879, del Código Civil, está previsto para cualquier gestión judicial o extrajudicial, a la que no califica el amparo constitucional, única gestión a la que recurrió el actor. En todo caso, entre el rechazo, por el fondo, del recurso de amparo, mediante el Voto N° de la Sala Constitucional N° 2604, de 17 de abril de 1998, notificado al recurrente en el mes de julio siguiente y la interposición de la demanda judicial en el mes de marzo de 2000, también operó el término prescriptivo de seis meses. Sobre el particular, también la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha reiterado que otras gestiones, diferentes al reclamo administrativo o judicial, se constituyen en meros actos reproductores, que no tienen la virtud de interrumpir la prescripción, entre los cuales cita el recurso de amparo constitucional, al hacerlo así: "Tampoco el recurso de amparo interpuesto por el actor, como se dijo, el 18 de diciembre de 1997, al igual que su resolución y notificación tuvieron efectos interruptores. El Voto de esta Sala número 153, de las 15:00 horas, del 22 de mayo de 1996, citado en la sentencia de que se conoce, en lo que interesa señaló que, si a consecuencia de la interposición de un recurso de amparo no se varía el punto de partida para el cómputo del término de la prescripción, previsto para el reclamo de los derechos en la vía común, el trabajador debe reclamar su reconocimiento antes de que éste se cumpla fatalmente, con independencia de lo que finalmente resuelva la Sala Constitucional al conocer del amparo. En ese sentido, literalmente dispuso: "**III.-** Por último, conviene señalar que los plazos de prescripción



previstos en la ley para ejercitar determinados derechos en las vías comunes, no se interrumpen con la interposición de un recurso de amparo, si como resultado de ella no se afecta el punto de partida de la prescripción indicado en la ley. De esta manera, el derecho a reclamar en esas vías puede llegar a perecer, con independencia del resultado de la acción de amparo, pues en tal caso (cuando no se varía el hecho señalado por la ley para el inicio del cómputo), ambas vías (comunes y de amparo) han de considerarse independientes." En el presente caso, la Sala Constitucional no ordenó suspender los efectos del acto de despido, pues, sin mas trámite, rechazó por el fondo el recurso. A diferencia de las gestiones que se llevan a cabo ante el Ministerio de Trabajo, a las cuales se hace alusión en el recurso, en el amparo no se busca directamente el cumplimiento de la obligación por parte del deudor (en este caso el patrono), sino la tutela de un derecho fundamental, que dicho sea de paso, en el caso que nos ocupa, ese órgano no consideró que existieran hechos merecedores del resguardo requerido. Por otro lado, no estamos en presencia de un caso que amerite la aplicación del numeral 17 del Código de Trabajo, por no existir duda alguna en cuanto a la interpretación de las normas que interesan para resolver la litis" (Sentencia N° 350, de 25 de octubre de 1995)."¹³



FUENTES CITADAS

-
- ¹ VILLALOBOS Coto, Jenny Marcela. La Declaratoria de Inconstitucionalidad del Artículo 607 del Código de Trabajo. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1996. pp. 17.
 - ² MONTERO Piña, Fernando. La Prescripción en el Derecho Laboral. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1975. pp. 42-43.
 - ³ CASCANTE Castillo, German. Manual Práctico de Legislación laboral. San José, Costa Rica, Editorial Investigaciones Jurídicas. 2003. Pág. 99.
 - ⁴ MONTERO Piña, Fernando. La Prescripción en el Derecho Laboral. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1975. pp. 23-24.
 - ⁵ CASTILLO Umaña, Johan. La imprescriptibilidad de los Derechos Laborales durante la vigencia del Contrato de Trabajo. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1997. pp. 52.
 - ⁶ PLA Rodríguez, Américo. Curso de Derecho Laboral. 2da Edición, Editorial Acali, Montevideo, 1980. pp. 242.
 - ⁷ Código de Trabajo. Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943. Art. 601, 602 y 607.
 - ⁸ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°5969-93 de las quince horas con veintiún minutos del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y tres.
 - ⁹ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°4260-2000 de las dieciséis horas con treinta y seis minutos del diecisiete de mayo del dos mil.
 - ¹⁰ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°0002-2005 de las nueve horas con cuarenta minutos del veintiuno de enero del dos mil cinco.
 - ¹¹ TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN CUARTA. SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 581 de las dieciocho horas veinte minutos del quince de diciembre de dos mil cinco.
 - ¹² SECCIÓN PRIMERA DEL TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. Resolución N° 559-2005 de las catorce horas cinco minutos del veintidós de diciembre del dos mil cinco.
 - ¹³ TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN PRIMERA. SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 430 de las ocho horas veinte minutos del siete de



Centro de Información Jurídica en Línea



diciembre de dos mil cinco.