Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)



Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

REVISTA DE DERECHO 227-228 (1-2): 239-272, 2010 ISSN 0303-9986

PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

GABRIELA LANATA FUENZALIDA
Profesora de Derecho Laboral
Universidad de Concepción

I. ANTECEDENTES GENERALES

En el marco del Derecho del Trabajo la prescripción que interesa es la extintiva o liberatoria. En el sistema chileno, es habitual que las normas laborales establezcan plazos de prescripción o de caducidad, sin efectuar un desarrollo general de la institución, en términos tales que no existe una teoría laboral de la prescripción, sino que se han aplicado supletoriamente las reglas generales establecidas en el Código Civil, con las particularidades que cada norma indica particularidades.

Es tal vez en el Derecho Laboral, disciplina en que con mayor profundidad podrían calar las críticas que se formula a la prescripción como institución, aun cuando sean esbozadas para justificar su existencia. En Chile es uno de los temas en donde, además de las críticas sustanciales de fondo, puede advertirse una dureza en su tratamiento en contra de las acreencias del trabajador y, además, el predominio de tendencias estrictamente civilistas a la hora de efectuar una interpretación jurisprudencial de las oscuras normas positivas que la regulan. Sin duda, en esta institución se ha advertido que el retorno al Derecho Civil, en su aplicación a materias laborales, no ha resultado beneficioso para el trabajador, aunque, forzoso es reconocer, no se trata solamente de una labor interpretativa, sino del establecimiento de normas muchísimo más estrictas que aquéllas contempladas para la prescripción extintiva en el Código Civil.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Si bien los derechos laborales son irrenunciables, la ley se ha preocupado de establecer ciertas formas de prescripción extintiva como una manera de lograr la seguridad en las situaciones jurídicas. La materia se encuentra regulada básicamente en el artículo 510 del Código del Trabajo. Asimismo, en no pocas ocasiones se han contemplado plazos de caducidad para invocar determinadas pretensiones, transcurridos los cuales se extingue irrevocablemente todo posible derecho del trabajador.

1. LA PRESCRIPCIÓN LABORAL

Se trata, como se ha adelantado, de la prescripción extintiva, es decir, de la situación que se produce en aquellos eventos en que la inactividad de una de las partes de la relación laboral, normalmente del trabajador, produce la extinción de las acciones que la ley le ha conferido para exigir el cumplimiento de sus beneficios laborales. Como es sabido, la extinción no es del derecho en sí, sino de la acción para exigir su cumplimiento, la cual, aún así, puede ser intentada recayendo en la contraparte, esto es en el empleador, la facultad de oponer la correspondiente excepción pues, como resulta por todos sabido, el juez no podrá declararla de oficio.

Esta institución encuentra sus fundamentos en razones de seguridad y estabilidad en las situaciones jurídicas, e incluso tratadistas civiles buscan una explicación a su existencia. Así, por ejemplo, Lorenzetti[1] indicó, el año 1994, que esta institución cumple funciones y no es neutral en términos de distribución económica y de justicia conmutativa. Agregó que el solo hecho que exista la pérdida de un derecho por el mero transcurso del tiempo es anómalo en términos de justicia, es un perdón que debe tener alguna razón y cuyo equilibrio debe obedecer a meditaciones profundas.

"En nuestros tiempos, nadie está por repudiar la existencia de la prescripción; pero subsiste (…), en la conciencia de muchos, la idea de no estar plenamente conforme con la equidad y de allí la dificultad en la creación de la regla jurisprudencial"[2].

[1] Lorenzetti, Ricardo, "Análisis funcional de la prescripción liberatoria". JA1994-III, citado por Maddaloni A., Osvaldo A.; Tula, Diego Javier, "*Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo*", Buenos Aires, Editorial LexisNexis, 2006, p. 2.

[2] Domínguez Águila, Ramón, *La prescripción extintiva. Doctrina y jurisprudencia*. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2004, p.14.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Con mayor razón, las dudas de la legitimidad de su aplicación se presentan al estudiar su presencia en el Derecho del Trabajo, dado que, sin duda, implica un cierto grado de vulneración tanto de los principios que informan la disciplina como asimismo del carácter que a ésta le confieren. En el decir del eminente tratadista mexicano Mario de la Cueva, "Considerada la prescripción del punto de vista del patrono, resulta un medio para que, por el transcurso del tiempo, deje de cumplir las obligaciones que la ley le impone. Y si, a la inversa, consideramos la prescripción del punto de vista del obrero, aparece como un abandono de las acciones que le corresponden en contra de su patrono, abandono que, en el fondo, es una renuncia a los derechos que las leyes le conceden"[3]. Américo Plá Rodríguez[4] concluyó que el verdadero fundamento de la prescripción en el Derecho del Trabajo es el mismo que en el derecho común: la seguridad jurídica, que alcanza plena vigencia en aquél aun cuando a través de ello se pueda llegar a un resultado (como es la pérdida del derecho de parte del trabajador) que parecería antitético con la finalidad protectora de nuestra disciplina.

Rimoldi[5], en cambio, diferencia ambas instituciones señalando que mientras por la renuncia una persona se desprende voluntariamente de un derecho, la prescripción se produce por el mero transcurso del plazo y frente a la duda de si ésta constituye un medio para vulnerar la irrenunciabilidad de los derechos laborales, cita a Bayón Chacón y Pérez Botija, quienes afirman que el Derecho del Trabajo no prohíbe al trabajador renunciar a derechos sino que declara nula la renuncia, lo que no es técnicamente lo mismo, agregando que el Estado no puede constituirse en tutor y vigilante continuo de cada trabajador, ni puede permitir una imprescriptibilidad que perpetúe la posibilidad de reclamaciones y con ello la seguridad de las relaciones laborales[6]. En definitiva, respaldan la institución, basados en razones de orden público, pues la irrenunciabilidad sin límites temporales llevaría a situaciones irracionales, extrañas de por sí a la naturaleza intrínseca del Derecho y, en definitiva, contrarias al valor justicia.

[3] De la Cueva, M., *Derecho Mexicano del trabajo*, 1967, p. 887.

[4] En Pla Rodríguez, A., *Los principios del Derecho del Trabajo*, 1998, p. 190.

[5] Alberto Rimoldi colaborador en Rodríguez Mancini, Jorge (coordinador), *Curso de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Editorial Astrea, 1993, p. 639.

[6] Ídem, p. 640.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Dentro de la doctrina nacional clásica, los profesores Thayer y Novoa simplemente sostenían que el fundamento básico de la prescripción extintiva es el interés social de consolidar las situaciones jurídicas entre partes; se trata, decían, de una institución que la sociedad necesita, al margen de ulteriores consideraciones filosóficas[7].

No obstante las aprehensiones indicadas, la prescripción extintiva ha sido consagrada expresamente en el derecho laboral chileno, al igual que ocurre en otros latinoamericanos y europeos. En Chile, los resquemores en cuanto a su aplicación se tornan aún más evidentes dada la oscura legislación existente al respecto, la que resulta, por decir lo menos, confusa y evidentemente atentatoria a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, principio que encuentra reconocimiento legislativo en el artículo 5° del Código del Trabajo que, expresamente, dispone que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, aun cuando luego se determina que el cómputo de los plazos de las prestaciones adeudadas durante el desarrollo de la relación laboral comienza desde que los derechos se hicieron exigibles[8], habiéndose entendido, como se verá, que ello ocurre desde que debieron ser pagados, lo que hace que los trabajadores, simplemente, no ejerzan las acciones pertinentes, pues ello los llevará a una evidente pérdida de su empleo, operando una verdadera renuncia tácita de los mismos, que estaría prohibida por el artículo 5° citado, haciendo realidad, tal vez de manera exagerada, la conclusión de que un derecho será irrenunciable solamente mientras no haya prescrito ni caducado[9].

En general, la prescripción extintiva o liberatoria se configura al combinarse el factor tiempo, como elemento objetivo, cuyo comienzo y duración se encuentra determinado a priori en la ley y en la pasividad del acreedor, en este caso, el propio trabajador. No se exige ni justo título ni buena fe en el deudor para beneficiarse con ella, esto es, incorporar a su propio patrimonio las implicancias que el no ejercicio de sus derechos por parte del trabajador le pueda irrogar al deudor-empleador. "Esta particular carencia ha llamado desde siempre la atención de los iuslaboralistas, respecto de su

[7] Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio; *Manual de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010, tomo III, p. 224.

[8] Artículo 510 inciso primero, Código del Trabajo.

[9] Monsalvo, Manuel, "Extinción de los Créditos Laborales". En *Tratado de Derecho del Trabajo*, tomo IV, "La relación Individual de Trabajo III", Ackerman, Mario. Director, Tosca, Diego. Coordinador. Editorial Rubinzal Culzoni Editores 2005, p. 598.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

compatibilidad y consiguiente aplicabilidad en el campo de las relaciones laborales, resultando ser una institución difícil de armonizar con los objetivos y principios generales de la materia, a no ser que se recurra a fines de nivel 'superior' como los de orden público general y la seguridad de los vínculos entre particulares"[10].

No obstante reconocer la utilidad de la institución, así como la imperiosa necesidad que justificaría su procedencia en materia laboral, debe siempre considerarse su aplicación por los tribunales de justicia, efectuando una interpretación restrictiva que lleve a la sanción efectiva de la inacción del interesado, esto es, a la desidia o negligencia en el ejercicio de sus derechos, mas no a su aplicación generalizada de manera objetiva, aun a aquellas situaciones en que el trabajador, por motivos que escapan a su voluntad, se ha visto impedido del cabal ejercicio de la acción, como se entiende en materias civiles. Al respecto es posible observar, como lo hace Sarthou[11], que "si en otros institutos y campos de nuestra disciplina, las líneas de Derecho del Trabajo y del derecho común se separan para cumplir aquél sus fines específicos de acuerdo a su autonomía, también aquí el elemento tiempo que actúa como causal de pérdida de un derecho deberá tener un tratamiento específico. Esa necesaria especificidad de la prescripción en el Derecho del Trabajo viene impuesta por el principio de la irrenunciabilidad de las normas laborales". Sin embargo, la experiencia demostrada en la aplicación que de la institución han efectuado los tribunales de justicia, no siempre lleva a esta conclusión, privilegiándose la aplicación de las normas civiles y de las interpretaciones efectuadas de las mismas, por sobre aquéllas basadas en los principios que rigen el Derecho del Trabajo, demostrándose cómo, en la realidad chilena, sigue primando la calidad contractual de las relaciones jurídicas, por sobre su idiosincrasia social. Este acontecer no se ha limitado, solamente, a la interpretación jurisprudencial, sino que alcanza también al legislador, el que ha obviado el problema, como se constatará especialmente en el establecimiento de un nuevo sistema procesal laboral, que si bien ha sido aplaudido como un gran avance en la protección efectiva de los derechos laborales, sin embargo adolece de serias deficiencias técnicas que ha obligado a la interpretación, más allá de lo aconsejable, en materias de procedimientos judiciales.

[10] Ídem, p. 596.

[11] Sarthou, Helios, "Consideraciones primarias sobre el nuevo régimen prescripcional del salario y del despido en la Ley 14.188", *RDL* XVII-305, citado por Maddaloni, *op. cit*, p. 3.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

De acuerdo a las normas contenidas en el Código Civil, la prescripción en general tiene tres reglas consideradas comunes por la doctrina, esto es, debe ser alegada y el juez no puede declararla de oficio, puede ser renunciada y corre a favor de toda persona, las cuales no se han visto alteradas en materia laboral.

2. REQUISITOS DE LA PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA

Como enuncia el profesor Domínguez[12], recogiendo los planteamientos de la Corte Suprema, los requisitos que deben concurrir para que opere la prescripción liberatoria son que la acción sea prescriptible, el transcurso del tiempo señalado por la ley y el silencio de la relación jurídica o inactividad de las partes.

El primer requisito, de acuerdo a las disposiciones legales, se cumple plenamente en materia laboral, haciendo excepción a ello el derecho a acogerse a una jubilación, aun cuando no a obtener las prestaciones inherentes a una ya obtenida.

El segundo requisito, esto es el transcurso del tiempo, implica que el legislador haya indicado tanto el comienzo del mismo como su duración. Al respecto, el artículo 2514 del Código Civil, al referirse al punto señala que "la prescripción que extingue las acciones y derechos ajenos exige solamente cierto lapso de tiempo…", sin que se haya entendido que pueda ser el único como, por lo demás, se está analizando. Se requiere, por cierto, para que comience a correr el plazo, que la obligación sea exigible.

El tercer requisito, esto es la inactividad del titular del derecho, resulta de gran importancia en materia laboral. Si ésta no existe se produce la llamada interrupción de la prescripción, punto que se analizará más adelante. La premisa básica en la materia es que no puede correr la prescripción mientras el acreedor no pueda demandar[13]. Al respecto pueden plantearse diferentes situaciones que harán que el trabajador se vea, en la práctica, impedido de ejercer sus acciones. Cierto es que el ordenamiento jurídico protege los derechos subjetivos y no ampara la desidia, negligencia o abandono, por lo que los derechos no pueden mantenerse vigentes indefinidamente en el tiempo, no obstante el desinterés del titular, pues ello atentaría contra la seguridad de

[12] Domínguez, R. *La prescripción… op. cit.*, p. 147.
[13] Ídem, p.172.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

las relaciones jurídicas que también se busca amparar. Sin embargo, esta idea que bien podemos respaldar, descansa sobre el presupuesto de que el titular del crédito conoce a cabalidad su existencia y que su abandono obedece a un acto de voluntariedad, es decir está en plena condición de haberlo podido ejercer[14]. Debe repararse en este punto que será central en el análisis de cierto aspecto de la prescripción laboral.

3. REGULACIÓN POSITIVA DE LA INSTITUCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Se encuentra regulada básicamente en el artículo 510 del Código del Trabajo, aun cuando es posible encontrar su tratamiento particular en normas sobre temas especiales, como ocurre en materias relativas a la protección frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y a cotizaciones previsionales[15].

Se trata de las normas que rigen en la mayor parte de las situaciones reguladas por el Código, en cuanto no exista una regla especial sobre la materia. Se advierte que la aplicación de esta norma se refiere sólo a los aspectos regulados por el Código del Trabajo, a diferencia de lo que ocurre con otras instituciones, como con la irrenunciabilidad de los derechos, en que su aplicación es mucho más amplia, extendiéndose a los derechos regulados por las leyes laborales en general, no limitando su aplicación solamente al cuerpo legal citado. El texto de la norma no es claro y ha motivado diversas interpretaciones, pues mientras el inciso primero dispone que: "Los derechos regidos por el Código del Trabajo prescriben en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles", el inciso segundo agrega que: "En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos regidos por el Código del Trabajo prescriben en seis meses contados desde la terminación de los servicios".

En una época relativamente reciente, la jurisprudencia[16] diferenció entre derechos que tienen su origen en la ley y aquellos que emanan del contrato, haciendo aplicable en el primer caso el inciso 1° del artículo 510 (prescripción

[14] Monsalvo, M. "Extinción…" *op. cit.*, p. 601.

[15] Art. 79 Ley Nº 16.744.

[16] Corte Suprema, rol 7104-2010, en este sentido, voto disidente en este recurso de unificación de jurisprudencia. Rol 7903-2009, de 29 de diciembre de 2009; rol 1530-2001, de 31 de julio de 2001.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de dos años) y el inciso 2° en el segundo caso (prescripción de 6 meses)[17], es decir, entendiendo que se está frente a dos reglas distintas, autónomas una de la otra. Esta posición ha sido considerada no desafortunada[18], siempre que se tenga claridad sobre cuáles son los derechos emanados de la ley y cuáles del solo contrato, lo que dista mucho de constituir una realidad, pues dependiendo de lo que se quiera concluir, siempre podrá sostenerse que un derecho puede tener su fuente en la ley o en el contrato.

En la actualidad, la Corte Suprema ha tendido a uniformar las posiciones, considerando que el correcto entendimiento de la norma conduce a concluir que el plazo de dos años se complementa con el de seis meses previsto para que se extinga la acción. Así, tal como lo enuncia el inciso primero, el cobro de los derechos regidos por el Código del Trabajo y devengados durante la vigencia del contrato está sujeto a la prescripción extintiva de dos años, contados desde la fecha en que tales derechos se hubieren hecho exigibles. Pero ello es sin perjuicio de la prescripción de seis meses de que trata el inciso segundo, que rige, "en todo caso", para el ejercicio de las acciones provenientes de los actos y contratos sujetos a la ley laboral y que se cuenta a partir de la fecha de terminación de los servicios. En otras palabras, una vez finalizados los servicios y dentro del plazo de seis meses, el trabajador debe, necesariamente, ejercer sus acciones emanadas o relacionadas con su contrato de trabajo –el que no obstante estar fuertemente regulado por la ley constituye la fuente directa de las obligaciones que lo vinculan con su empleador–, para exigir todos aquellos derechos que estime vulnerados y que no se hubieran extinguido por prescripción, es decir, que se hubiesen hecho exigibles en los últimos dos años que anteceden a la notificación de la demanda[19].

Esta posición justifica la diferencia de plazos mientras está vigente la relación laboral, entendiendo que el lapso más prolongado de prescripción que prevé el inciso primero del artículo 510 tiene como objetivo salvaguardar a los trabajadores que, procurando conservar su fuente laboral, no ejercen sus prerrogativas mientras se encuentran bajo subordinación y dependencia. En cambio, el inciso segundo fija un plazo de seis meses para ejercer las acciones correspondientes, una vez extinguida la relación laboral, entendiendo que, en este caso, el trabajador no requiere del amparo extendido que se le confiere

[17] En este sentido, Corte de Suprema, fallo de 15 de mayo de 2007, dictado en causa rol 281/2006.

[18] Domínguez, R. *La prescripción… op. cit.*, p. 409.

[19] Corte Suprema, rol 3078-2010.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

mientras ésta está vigente. Esta interpretación guarda relación con el inciso final de la norma, referida a la suspensión, según se verá más adelante.

Cabe tener presente, asimismo, que distinguir entre acciones y derechos regidos por las leyes en esta materia para los efectos de determinar el plazo de prescripción, puede conducir a que el cobro de una misma prestación esté sujeto a dos plazos distintos de extinción, dependiendo si rigen en la especie los mínimos contemplados en la ley o, por el contrario, se ha pactado una prestación más beneficiosa de aquélla. Podría llegarse al absurdo, todavía, de pretender que, en la parte equivalente al mínimo, se aplicaría la prescripción de dos años desde que se hizo exigible y, en cambio, por sobre éste, la prescripción de seis meses, contados desde que terminaron los servicios.

A esta tesis se agrega otra incongruencia. Si se piensa que a los derechos pactados en el contrato se aplica la prescripción de seis meses, llegaríamos a la conclusión de que el plazo de prescripción de los beneficios contractuales comenzarían a contarse sólo desde que termina la relación laboral, en otras palabras, no comenzaría a correr mientras rija la relación laboral, al contrario de lo que ocurriría con los mínimos legales que, al concluir aquélla y ser real la posibilidad de los trabajadores de cobrar los beneficios, ya se encontrarían prescritos. Como se aprecia, la situación no es lógica, pues se protegería de mejor forma los pactos contractuales que los mínimos legales, lo que encierra un contrasentido.

Aparte de las discusiones sobre el alcance mismo de la norma, resulta ésta criticable, al ordenar computar el plazo desde que los derechos se hicieron exigibles, lo que ha sido entendido por nuestra jurisprudencia, uniformemente, como "desde que debieron ser pagados", siguiendo la misma posición que la propia ley impone cuando se trata de la situación particular de las horas extraordinarias. Sin embargo, es válido preguntarse sobre la posibilidad, no acogida por nuestra jurisprudencia, de entender que los derechos sólo serán real y efectivamente exigibles cuando el contrato de trabajo termine, ya que el trabajador no está en condiciones ciertas de exigir el cumplimiento durante su desarrollo, pues ello lo llevaría, sin mayor duda, a la pérdida de su fuente laboral, tema de preocupación en países como el nuestro, con tasas de cesantías considerables. Ayudaría a esta interpretación, como argumento de texto, el que en el inciso cuarto de la misma norma se utilice la expresión "desde que debieron ser pagadas" y no desde que "se hicieron exigibles", tratándose específicamente de la prescripción del pago de sobresueldo. Por lo demás, si se acepta la aplicación del instituto en materia laboral, obedece,

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

como se dijo, a la imperiosa necesidad de mantener la estabilidad de las situaciones jurídicas, pero ello nunca podrá ser interpretado de manera que, en la práctica, impida a un trabajador el legítimo derecho al ejercicio de sus acciones, debiendo efectuarse aquí una interpretación favorable al trabajador y más concordante con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos, al que ya me he referido. En este sentido se pronuncia Gamonal, quien indica que "el problema de la prescripción laboral no radica fundamentalmente en la extensión de los plazos, sino desde cuándo se contabiliza dicho término (...). En efecto, el problema consiste en si es razonable que, para que no transcurra el plazo de prescripción, el trabajador deba verse obligado a demandar a su empleador, estando aún pendiente el contrato de trabajo"[20]. Esta tesis, sin embargo, llevaría a una contradicción entre la norma del inciso primero y del segundo, pues los plazos estipulados en ambas comenzarían en el mismo momento, pero mientras uno dura dos años el otro solamente seis meses.

En todo caso, la jurisprudencia no se ha hecho cargo de la imposibilidad real de accionar del trabajador mientras está vigente la relación laboral, no obstante ser dudosa la posibilidad de poder ejercer las acciones en nuestra realidad social. La situación legal quiso cambiarse al contemplar en la ley la llamada garantía de indemnidad, al aprobarse las normas relativas al nuevo sistema procesal laboral que, en teoría por lo menos, brinda protección a los trabajadores al calificar contrarias a sus derechos fundamentales las represalias del empleador ejercidas en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de las acciones judiciales. Ello podría posibilitar que se accione durante la relación laboral, aun cuando la experiencia práctica ha demostrado que la situación al respecto no ha cambiado considerablemente[21].

La ley ha contemplado ciertas situaciones particulares en que se han establecido plazos especiales de prescripción, entre los que se cuentan las horas extraordinarias, que prescriben en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas, haciendo excepción a la regla del inciso primero del artículo 510 y, estimamos, también al inciso segundo, dado su tenor literal, al señalar que la limitación ya expuesta de seis meses contados desde la terminación de los servicios se aplica "en todo caso".

[20] Gamonal, S., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 1998, p. 193.

[21] Ver desarrollo en el Capítulo Tercero de la Segunda Parte, punto IV-2.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

La misma norma, en su inciso tercero, contempla también un plazo de seis meses para reclamar de la especial nulidad del despido consagrada en nuestra legislación, por el no pago de cotizaciones previsionales, al indicar que esta acción prescribe en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios, la que en realidad no hace excepción a la regla general, porque, para que proceda, siempre debe haber mediado un despido, o sea, siempre habría sido aplicable el plazo de seis meses del inciso segundo. En todo caso, cabe advertir que la norma incurre en una impropiedad, pues al operar la institución a la que hace referencia no se ha producido suspensión alguna, sino que los servicios están, definitivamente, concluidos.

El mismo Código, en el artículo 507, regula la simulación de la contratación de trabajadores a través de terceros y la utilización de subterfugios destinados a ocultar, disfrazar o alterar su individualidad o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales o previsionales. El plazo de prescripción que extingue las acciones y derechos que emanan de esta situación prescriben en el plazo de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles. Se estableció un plazo más extenso, atendido que, normalmente, las situaciones previstas en la norma serán detectadas al demandar al empleador, después de haber concluido la relación laboral.

3.1. Normas que regulan la prescripción laboral

Sintetizando algunos aspectos ya enunciados, se puede sostener que las normas generales que rigen la institución en materia laboral son las siguientes:

a) En nuestro sistema el plazo de prescripción de los derechos laborales no se comienza a contar desde que cesan los servicios, sino desde que los derechos se hicieron exigibles, lo cual tiene importancia pues obliga al trabajador a demandar durante la vigencia de la relación laboral, punto que no siempre resulta factible, pues pone en serio riesgo la continuidad de aquélla, optando normalmente el trabajador por ver extinguir sus derechos no pagados para no poner en peligro la mantención de su fuente laboral. Hace excepción a esta regla la prescripción de las cotizaciones previsionales, que prescriben en el plazo de cinco años, contados desde la terminación de los servicios.

b) La prescripción debe ser alegada, estando vedado al juez declararla de oficio[22], haciendo aplicación de lo dispuesto en el artículo 2493 del Código Civil, al no haber norma especial en contrario en el Código del Trabajo.

[22] Corte de Apelaciones de Antofagasta, rol 3-2004, confirmado por la Corte Suprema el 21 de julio de 2004.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

c) Aún después de haberse declarado la prescripción, las obligaciones subsisten como naturales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1470 Nº 2 del Código Civil, es decir, queda en claro que lo que prescribe es la acción y no el derecho, no obstante el confuso tenor literal de la norma laboral.

d) Los plazos de prescripción no se suspenden y se interrumpen en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524. Así lo ordena el artículo 510 inciso 5°, no obstante las situaciones especiales que se indicarán.

3.2. Suspensión

De acuerdo a las normas del Código Civil, para que opere la prescripción la obligación debe ser exigible y el acreedor, por causas que indica la ley, no estar en posición de ejercer el derecho de que se trate. La institución de la suspensión responde a esta necesidad y ha sido definida como "un beneficio que la ley contempla a favor de ciertas personas en virtud del cual cesa el curso del plazo de prescripción, dejando subsistente todo el lapso anteriormente transcurrido, si alguno hubo, y admitiendo que éste se reanude hasta su posible entero, una vez desaparecidas o enervadas las causas que originaron el intervalo no utilizable"[23]. El Código Civil contempla la suspensión de la prescripción a favor de los incapaces y de las mujeres casadas en sociedad conyugal entre los cónyuges.

Por expreso mandato del inciso 5° del artículo 510 del Código del Trabajo, norma concordante con el artículo 2524 del Código Civil, estas suspensiones no tienen lugar en materia laboral, no obstante lo cual la primera norma citada, en su inciso final, establece una excepción, que se ha entendido como una forma de suspensión del plazo por la interposición de un reclamo administrativo, el que no está establecido en razón de la condición personal del acreedor, sino por una especie de equidad procesal. En efecto, atendida la posibilidad de conciliación ante el organismo administrativo laboral, se ha establecido la suspensión del breve plazo de prescripción. De no haber sido ello así, implicaría un perjuicio al trabajador que busca hacer uso de las posibilidades legítimas que le confiere la ley. Cabe mencionar, además, que el nuevo sistema procesal obliga a los trabajadores cuyas acrecencias son de escaso monto, a recurrir a la vía administrativa de manera previa a intentar la demanda procesal, por lo que sería de gran injusticia y verdaderamente incomprensible que se viera perjudicado en una verdadera disminución del plazo de prescripción que, como ya se dijo, de por sí es extremadamente

[23] Domínguez, R., *La prescripción… op. cit.*, p. 319.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

breve. Para que opere es necesario que se reúnan las condiciones que indica la ley, esto es, la interposición de un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo; que ese reclamo sea debidamente notificado; que se interponga dentro de los respectivos plazos de prescripción indicados en el artículo 510 (incisos primero, segundo, tercero y cuarto) y, finalmente, que la pretensión manifestada en el reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y se refiera a las mismas personas. Concurriendo los requisitos anteriores, el plazo de prescripción de que se trate se suspende y sigue corriendo concluido que sea el trámite ante dicha inspección y en ningún caso puede exceder de un año contado desde el término de los servicios.

La interpretación de esta norma lleva a reforzar la conclusión señalada en el sentido de que las normas contenidas en los incisos primero y segundo del artículo 510 se complementan y no establecen dos situaciones diferentes, ya que si estimáramos que la prescripción es de dos años, no se entiende por qué al interponerse un reclamo administrativo el plazo no podría exceder de un año contado desde el término de los servicios. Esta ampliación importa un beneficio de mayor laxitud al trabajador reclamante, sólo si se estima que su actividad procesal, una vez exonerado, debe ajustarse al lapso de seis meses, pues de lo contrario, la utilización de la vía administrativa siempre le resultaría perjudicial.

3.3. Interrupción de la prescripción laboral

El Código del Trabajo se remite a dos normas contempladas en el Código Civil, lo que ha dado pie para traer a colación a los asuntos laborales una discusión propia de la materia civil, situación que ha sido aceptada por la Corte Suprema, aun cuando no por la generalidad de las Cortes de Apelaciones del país. El inciso quinto del artículo 510 del código laboral expresa que los plazos de prescripción establecidos en el Código se interrumpen en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil. Estas últimas normas contemplan dos casos de interrupción para las prescripciones de corto tiempo: desde que interviene pagaré u obligación escrita, o concesión de plazo por el acreedor, y desde que interviene requerimiento.

La Corte de Apelaciones de Santiago[24] ha sostenido que ese "requerimiento"

[24] Corte de Apelaciones de Santiago, rol 1692-2009.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

es diferente a la exigencia que el artículo 2503 Nº 1 del Código Civil contempla a propósito de la prescripción adquisitiva, donde exige para interrumpir la prescripción, que la notificación de la demanda se haya efectuado en forma legal, y también de lo establecido en el artículo 2518 del mismo Código, sobre la prescripción extintiva, que señala que la interrupción opera con la demanda judicial. En efecto, en materia laboral el "requerimiento" debe ser entendido como el acto mediante el cual el demandado o futuro demandado toma conocimiento de que la contraparte ha decidido hacer valer sus derechos, sea directamente ante el tribunal competente o a través de otro órgano establecido dentro del sistema de fiscalización del cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales.

Si bien, a primera vista, la conclusión parece lógica, se opone a la calificación que el propio Código del Trabajo hizo del requerimiento administrativo, esto es suspensivo del plazo de prescripción, lo que tiene características importantes, como no hacer perder el tiempo que ya había transcurrido. No se entiende, entonces, cómo puede tener, al mismo tiempo, el carácter interruptor del mismo plazo. Distinto sería el caso tratándose de un procedimiento administrativo motivado por otras causas y en que el empleador pueda haber reconocido determinada obligación a favor del trabajador o éste, en su rol de acreedor, haya concedido plazos a aquél.

El problema no es menor y emana de una tradicional discusión existente en materia civil, en relación con los requisitos que se exigen para interrumpir la prescripción extintiva, discusión que se ha dirigido a dos aspectos básicos, esto es, qué se entiende por requerimiento (si significa o no la existencia de una demanda judicial), el primero, y si es necesario o no la notificación de éste al deudor, el segundo. Domínguez, tratando el punto en relación con la materia civil, expone que exigir una demanda notificada implicaría dejar sin aplicación práctica la institución de la intervención de la prescripción[25], que descansa precisamente en que, producida la interrupción, a la prescripción de largo tiempo sucede la de corto tiempo. Si esta última se interrumpiera sólo con la notificación de la demanda, significaría que concluyó la de corto tiempo, comenzando a correr la de largo tiempo, pero como ya el juicio se encuentra iniciado, nunca tendría lugar la intervención[26]. Por el contrario,

[25] Esta institución se encuentra contenida en el artículo 2523 inciso final del Código Civil, que refiriéndose a la interrupción de la prescripción de corto tiempo, señala que sucede a ella la del artículo 2515, esto es, la ordinaria de largo tiempo.

[26] En este sentido, Domínguez, R. *La prescripción… op. cit.*, pág. 352.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

si se interrumpe por el requerimiento extrajudicial, sólo entonces comienza a correr la prescripción de largo tiempo, la que se interrumpirá con la notificación de la demanda, como lo ordena el artículo 2518, en relación con el artículo 2503. Existen fallos en ambos sentidos. Rioseco, haciéndose cargo de ello, se inclina por la tesis de que el requerimiento suficiente para interrumpir la prescripción es el extrajudicial[27].

Como se aprecia, existe una seria discusión en el Derecho Civil, que se ha extrapolado, por la jurisprudencia, especialmente de la Corte Suprema, a materias laborales.

Pero la discusión no concluye aquí, pues se ha discrepado, asimismo, sobre la necesidad de notificar al deudor para que se produzca la interrupción, ya sea que se trate del requerimiento extrajudicial o de la demanda judicial.

No es común que los trabajadores efectúen un requerimiento extrajudicial, por lo que el problema ha sido motivo de pronunciamiento en relación a la notificación de la demanda judicial. La jurisprudencia de algunas Cortes de Apelaciones[28] se ha inclinado por no exigir su notificación, bastando su sola presentación, basados, además de las razones ya esbozadas, en las grandes dificultades que implica para el trabajador que, por cierto salió de su pasividad, la notificación del demandado, ya sea por ignorar derechamente su individualización o por dificultades administrativas inherentes al organismo judicial, hoy encargado de efectuarlas. Se trata, por tanto, de una gestión que no es de responsabilidad del trabajador, quien en muchas ocasiones ha recurrido judicialmente de manera oportuna, pero le han jugado en su contra no sólo los brevísimos plazos establecidos por la ley laboral, sino circunstancias que escapan completamente a su voluntad, como el sobrecargo de trabajo en los tribunales laborales y que, obviamente, se contradicen con la justificación de la existencia misma de la prescripción extintiva, cual es privilegiar la seguridad jurídica frente a la pasividad real del acreedor.

La discusión se ha centrado en torno a la voz requerimiento, discutiéndose si es necesaria una demanda ante los tribunales competentes, si se requiere su notificación al deudor e, incluso, si es suficiente un reclamo ante la Dirección del Trabajo.

[27] Rioseco Enríquez, Emilio, *La Prescripción Extintiva ante la Jurisprudencia*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1994, p. 67.

[28] A vía de ejemplo, Corte de Apelaciones de Antofagasta, rol 207-2009, de 25 de febrero de 2010 y 115 de 2009, de 17 de agosto de 2009 y voto disidente en Corte de Apelaciones de Santiago, rol 3264-2009, de 15 de enero de 2010 y en causa rol 2327-07, de 8 de enero de 2008.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Es posible encontrar jurisprudencia en diversos sentidos. No obstante, la última tendencia es a exigir que se notifique la demanda para que se interrumpa la prescripción, en atención a lo dispuesto por el artículo 2518 inciso 3 del Código Civil[29]. Sin embargo resulta digno de citar un fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción[30], que concluyó que se está frente a un tema de larga discusión, cuyo origen emana de la referencia que el propio artículo 480 (hoy, 510) del Código del Trabajo hace a los artículos 2523 y 2524 del Código Civil, disposiciones a las que se les ha atribuido el efecto de exigir la notificación válida de la demanda para interrumpir la prescripción. El fallo agregó que "…en el campo de la doctrina laboral la prescripción se ha visto como una institución de difícil compatibilidad con los objetivos y principios perseguidos por el Derecho del Trabajo, aceptándose sin embargo su aplicación en vistas del logro de principios de orden público general, que se sobreponen a los del orden público laboral, lo que lleva a que, en la práctica el empleador deudor pueda legítimamente dejar de cumplir con sus obligaciones laborales, debido a la inactividad del trabajador acreedor. Es así entonces, que se acepta que el transcurso de cierto lapso de tiempo extinga la potestad del trabajador de exigir el cobro de ciertas prestaciones y beneficios, como una forma de otorgarle certeza a las relaciones jurídicas, pero siempre bajo el entendido de sancionar su inactividad o desidia en la exigencia del cumplimiento oportuno de sus derechos. En el contexto señalado, el Código del Trabajo ha consagrado ciertas formas de prescripción, que pueden catalogarse de corto tiempo, remitiéndose el artículo 510 del Código del Trabajo a los artículos 2523 y 2524, referencia a la que no puede sino dársele el alcance de permitir su interrupción cuando interviene requerimiento, entendiéndose como suficiente en este caso la sola interposición de la demanda. Debe recordarse que lo que se busca es que el deudor salga de su inactividad existiendo certeza de su conducta, la que se obtiene con la presentación de una demanda ante los tribunales de justicia. No puede sino ser éste el sentido de la referida remisión a las normas civiles, ya que exigir, además la notificación de la demanda importaría efectuar al trabajador una exigencia en muchas ocasiones difícil de cumplir y que, por lo demás, no depende de su sola voluntad".

[29] Corte de Apelaciones de San Miguel, rol 358-99.

[30] Corte de Apelaciones de Concepción, rol 369-2006.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

En el caso referido, se había constatado que el trabajador había efectuado las diligencias necesarias para notificar la demanda, sin que ello se lograra válidamente sino hasta transcurrido más de seis meses de su interposición.

Parece de toda lógica que, en las referidas circunstancias, no sea procedente sancionar a un trabajador con la pérdida de su derecho a accionar. En este sentido se han pronunciado autores como Martínez Estrada, quien basó su conclusión en la aplicación del principio pro operario[31] y Carlos Ellenberg Oyarce[32] que, además, critica la exagerada recurrencia a las normas civiles.

Los fundamentos para exigir una demanda legalmente notificada para interrumpir la prescripción descansan en la referencia efectuada por el Código del Trabajo a los artículos 2523 y 2524 del Código Civil, la primera de las cuales es la que determina que se produce al intervenir requerimiento, sin embargo, los fallos extienden esta referencia a las normas civiles, más allá de lo ordenado por la propia ley laboral, al indicar que a este "trámite al cual alude el artículo 2503 del mismo texto legal, estableciéndolo, a contrario sensu, como notificación de la demanda realizada en forma legal, se ha concluido que la prescripción en materia laboral se interrumpe con la notificación válida de la demanda"[33].

El problema, además de tratarse de una extensión no autorizada por las normas laborales y que lleva a una interpretación que infringe no sólo el principio protector que impregna todo el Derecho del Trabajo, sino los fundamentos mismos de la prescripción extintiva, no ha sido autorizado por el Código del Trabajo. En efecto, el artículo 2023, ya indicado, constituye una norma referida a la prescripción adquisitiva, que resulta absolutamente ajena a los principios y normas laborales. Es más, en materia civil, su aplicación a la prescripción extintiva está contenida en el artículo 2518 del Código Civil, referido específicamente a la de largo tiempo.

[31] Martínez Estrada, Eduardo La prescripción extintiva laboral. Breve análisis jurisprudencial, en "Anuario del Derecho y del Trabajo y Seguridad Social", N° 2, Santiago, 2001.

[32] En Ellenberg Oyarce, Carlos "Acerca de la Remisión Normativa en la Interrupción Civil de la Prescripción Extintiva Laboral. Reflexiones Críticas". En *Revista de Derecho, Universidad Austral de Valdivia*, Chile, Vol. XXII - Nº 2 - Diciembre 2009, p. 97-119.

[33] Corte Suprema, rol 710-2010, de 10 de mayo de 2010. En el mismo sentido, fallo de 16 de junio de 2011, dictado en causa rol N 4250-2011.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Mancini indica que "no bastará el mero transcurso del tiempo, es decir, del término legal establecido, sino que será necesario también la inacción o silencio voluntario o negligente del acreedor durante ese lapso"[34].

La prescripción adquisitiva y extintiva son instituciones diferentes, como ya lo señalaba Escríbar Mandiola el año 1926, quien indicó que si bien tienen normas comunes, "es innegable también que tienen diferencias acentuadas que no permiten amalgamarlas sin arriesgar un serio peligro de oscurecer los conceptos e inducir en confusiones"[35]. Casi un siglo después, es factible concluir que la advertencia de Escríbar fue en vano y son precisamente los trabajadores los que se han visto afectados por una extrapolación exagerada de una norma civil que, a todas luces, no tendría por qué ser aplicable en la especie.

Como enseña el autor René Abeliuk Manasevich[36], el artículo 2523 del Código Civil utiliza la expresión "requerimiento", marcando una diferencia con la situación de los artículos 2503 y 2518, del mismo Código, debiendo tenerse presente que en el proyecto del año 1853, el artículo 2705, que corresponde al actual artículo 2523 del Código Civil, contemplaba la demanda judicial para interrumpir la prescripción de corto tiempo, expresión que posteriormente fue reemplazada por la actual de requerimiento, lo que permite pensar que se pretendía que en una prescripción de corto tiempo bastaría otra forma de interpelación diferente a la demanda. El artículo 2518, por su parte, se refiere a la prescripción extintiva de largo tiempo.

Los defensores de una y otra posición acostumbran a citar las acepciones que a la expresión le confiere el Diccionario de la Real Academia Española, que entiende por tal, en primer lugar Acción y efecto de requerir, y por requerir, Intimar, avisar o hacer saber algo con autoridad pública. En una segunda y tercera acepción, referidas específicamente al derecho, señala Acto judicial por el que se intima que se haga o se deje de ejecutar algo y, finalmente, Aviso, manifestación o pregunta que se hace, generalmente bajo fe notarial, a alguien exigiendo o interesando de él que exprese y declare su actitud o su respuesta.

[34] Rodríguez Mancini, Jorge, *Curso de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1993, p. 639.

[35] Escríbar Mandiola, Héctor, "De la Prescripción Extintiva Civil". Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en la Facultad de Leyes y Ciencias Políticas de la Universidad de Chile. Santiago, 1926, p. 3.

[36] Abeliuk Manasevich, René, *De las obligaciones*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2008, tomo II, p. 1231.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Como se aprecia, todas las definiciones apuntan a la conducta o actividad de quien efectúa el requerimiento y si bien se refiere a quien va dirigido, sólo lo efectúa en relación con el objetivo del requirente. Nada hay en las definiciones que lleve, claramente, a entender que debe haber mediado conocimiento del deudor. Por lo demás, si se quisiera efectuar una interpretación en tal sentido, debería exigirse su respuesta para considerar que hubo requerimiento, lo que implica un absurdo insostenible.

Parece ser, en conclusión, que el acto de intimar o hacer saber se cumple con la sola presentación de la demanda, interpretación jurisprudencial que se condice con los principios propios que rigen esta rama especial del Derecho, que persigue la protección del trabajador y opera por sobre los principios generales.

De la Cueva, ya el año 1967, se hizo cargo del serio problema que se ocasiona al trabajador que presenta en tiempo la demanda y en que por exceso de trabajo o negligencia las Juntas, organismos encargados del conocimiento de los asuntos laborales, no hacen inmediatamente la notificación. Señaló el autor que "la Corte resolvió, con toda justificación, que bastaba la presentación de la demanda para que quedara interrumpida la prescripción, fundándose en que si bien la fracción primera del artículo 332 dice que la prescripción se interrumpe por cita legalmente notificada al deudor, no se exige que dicha cita se haga dentro del término de prescripción"[37].

La ley de contrato de trabajo argentina, en su artículo 257 dispone que sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.

Pizarro y Vallespino[38], tratándose de la situación civil argentina, se inclinan por la no exigencia de la notificación de la demanda por los siguientes argumentos:

a) El Código Civil sólo exige para estos efectos la demanda y tratándose

[37] De la Cueva, M., *Derecho Mexicano... op. cit.*, p. 893. El autor hace referencia a la ejecutoria de 25 de julio de 1935, Toca 1541/32/Ia. La actual Ley Federal del Trabajo de 2006, en su artículo 521 dispone: "La prescripción se interrumpe: I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables".

[38] Pizarro, Ramón y Vallespino, Carlos, *Instituciones de Derecho Privado. Obligaciones*, Buenos Aires, Editorial Hammurabi SRL, 1999, tomo III, p. 722.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

en la especie de una materia de orden público no es dable agregar un requisito que la ley no ha establecido[39].

b) La sola demanda es suficientemente idónea para poner de manifiesto la voluntad del acreedor de salir de la inactividad.

c) Es irrazonable que el derecho del acreedor se pueda ver afectado por la demora en una actuación que no depende de él, en aquellos casos en que tal función es asumida por el tribunal, como, por lo demás, ocurre en el sistema chileno.

d) Lo que interrumpe la prescripción no es el litigio, sino la demanda[40].

Por lo demás, es indiscutible que la figura de la interrupción busca sancionar al acreedor negligente, la que desaparece si ha procedido a manifestar su intención de cobrar, que implica una exposición íntima de la vigencia de su acreencia. No debe olvidarse que el deudor siempre será tal y no puede verse premiado por las mayores dificultades que puede encontrar este especial acreedor que, recordemos, es el débil de la relación contractual y que ya se ha visto en una situación bastante desmejorada en nuestro derecho positivo, al estar expuesto a un plazo mucho más breve que cualquier otro contrato de los regulados en el propio Código Civil, haciéndole aplicables normas que, por lo demás, ni las propias normas civiles hacen claramente aplicables a las normas que regulan la prescripción extintiva de corto tiempo.

Conviene tener presente, asimismo, que en el nuevo proceso laboral se contempló como principio básico esencial el de la gratuidad y, consecuentemente, se dispuso que la notificación de la demanda debe ser practicada por el funcionario que el juez determine. Sin perjuicio de ello, establece la posibilidad de que la parte interesada pueda encargar a su costa la notificación a un receptor judicial.

Si bien una primera lectura podría llevar a concluir que con ello se soluciona, en parte a lo menos, el problema de la sobrecarga de trabajo en los tribunales, resulta que al ser un trámite pagado sólo podrán acceder a él los trabajadores que dispongan de los medios económicos que, atendidas las circunstancias, serán los menos, produciéndose una situación discriminatoria

[39] En este mismo sentido, Maddaloni A., Osvaldo y Tula, Diego Javier, *Prescripción y Caducidad en el Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial LexisNexis, 2006, p. 122.

[40] Los autores citan en esta posición a los siguientes autores: Llambias, Borda, Spota, Salvat, Galli, Argañaras, Trigo Represas y Zavala de González.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

injusta, al estar en condiciones de interrumpir la prescripción los más ricos y no los más necesitados, situación que no puede haber sido deseada por el legislador y claramente atentatoria al principio protector.

Finalmente, debe mencionarse el tenor de la Ley N° 20.194, de 20 de junio de 2007, que si bien buscaba interpretar el artículo 162 del Código del Trabajo, se refirió también al plazo de prescripción, señalando de manera expresa que el plazo que se indica en el artículo 480 inciso tercero (actual artículo 510) está dirigido a la interposición de la demanda[41]. No es posible entender que sólo el plazo para accionar de la llamada nulidad del despido se interrumpa con la interposición de la demanda y los demás plazos de prescripción con su notificación.

3.4. La interversión de la prescripción y su aplicación en materia laboral

Se denomina interversión al efecto que se produce al interrumpirse la prescripción liberatoria de corto tiempo, consistente en que le sucede a aquélla la prescripción de largo tiempo, contenida en el artículo 2515 del Código Civil. Ello significa que "no sólo hay interrupción, sino que además la nueva prescripción que en adelante podrá correr en beneficio del deudor es una diversa, tanto en su duración como en sus demás elementos, pues será ordinaria de largo tiempo"[42].

El punto ha sido, ocasionalmente, conocido por nuestros tribunales. El año 2001, el demandante en una causa laboral alegó que bastaba la interposición del requerimiento para que se interrumpiera el plazo de prescripción, es decir, operaba con la sola presentación de la demanda, sin que fuera necesaria su notificación, siendo la sanción y el efecto de la interrupción de la prescripción de corto tiempo la llamada interversión, esto es la transformación en prescripción ordinaria, por lo cual resultaba claro,

[41] El artículo 1° de la Ley N° 20.194, dispone: "El inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto señala que 'Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador', debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda".

[42] Domínguez, R., *La prescripción... op. cit.*, p. 360.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

sostuvo el actor, que el legislador ha querido que estas cortas prescripciones tengan un sistema especial de interrupción y a eso obedece el artículo citado 2523 del Código Civil que, de otra manera, carecía de sentido, pues supondría una doble sanción.

Sostuvo el Máximo Tribunal[43] que "en lo atinente a la interrupción de la prescripción, este Tribunal ya ha decidido, reiteradamente, que para que opere tal institución resulta necesaria la notificación de la demanda respectiva. Ello porque el legislador laboral se ha remitido expresamente y sólo para los efectos de la interrupción, a los artículos 2523 y 2524 del Código Civil. La primera de esas disposiciones establece que las prescripciones interrumpen desde que interviene requerimiento y la norma contenida en el artículo 2503 prescribe que sólo quien ha intentado todo recurso judicial puede alegar la interrupción y ni aun él si la notificación de la demanda no ha sido hecha en forma legal. Ante tal normativa y remisión no cabe concluir, como pretende el recurrente, que proceda la denominada interversión".

La razón de ser de este instituto está fundada en la circunstancia de que al producirse la interrupción desaparecen los fundamentos de la prescripción de corto tiempo, esto es, que el no cobrar la deuda implica una presunción de pago, pero si concurren algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 2503, constitutivas de la interrupción, desaparece la presunción de pago, retornándose a la regla general en materia de prescripción[44].

Contreras[45] cita al respecto a los autores Planiold y Ripert en igual sentido y agrega que para otros autores la explicación es más certera: "Es una consecuencia de que las prescripciones presuntivas se han establecido para que surtan efectos en tanto no se produzca prueba en contrario, y que si el deudor o el acreedor interrumpen el curso de la prescripción que se basa en una presunción de pago, desde el momento en que la presunción se destruye por medio de un instrumento auténtico, varía la naturaleza del crédito, el que pasa a regirse por las reglas generales de la prescripción ordinaria"[46].

[43] Corte Suprema, rol 4907-2000.

[44] Domínguez R., *La Prescripción... op. cit.*, p. 361, citando a Baudry-Lacantinerie G., y Tissier, A., *Traité Théorique et Practique de Droit Civil. De la Presciption*. 4ª edición, París, 1924 y jurisprudencia contenida en *Fallos del Mes*, 14 de julio de 1967, N° 104, p. 156, sent. 6; *Revista de Derecho*, tomo 78, secc.2ª, p. 73 y en *Fallos del Mes*, 19 de julio de 1990, N° 380, p. 376, sent. 14.

[45] Contreras, Luis Egidio, "De la prescripción extintiva civil", Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, 1945, p. 163.

[46] Alas, Leopoldo, De Buen, Demófilo y Ramos, Enrique, *De la Prescripción Extintiva*, Centro de Estudios Históricos, 1918, Madrid, p. 181. Citado por Contreras, Luis Egidio, *op. cit.* p.163.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Cierto es que la figura de la interversión, en materia civil, está limitada a las prescripciones de corto tiempo contenidas en determinadas disposiciones del Código Civil, pero, como se aprecia, el argumento judicial para no aplicar la institución en comento obedece al sentido de la referencia efectuada por el artículo 510 del Código del Trabajo, mas no a una razón de fondo. Ya hemos sostenido que la exigencia de la notificación de la demanda en estos casos constituye una exageración y ahora se constata una verdadera incongruencia, pues las normas laborales ninguna referencia han efectuado al artículo 2503 y, no obstante ello y a pesar de existir referencia expresa al artículo 2523, la limita sólo a una parte de la disposición. ¿Cómo se entiende, entonces, que pueda aplicarse derechamente una norma sin referencia particular alguna y claramente atentatoria a los principios en que se basa la legislación laboral y, cuando se trata de acatar el mandato del legislador de aplicar otra, se limite solamente a un aspecto?

Estamos frente a una aplicación de las normas civiles a las relaciones laborales que resulta incomprensible. No se ha dudado en hacerlas aplicables en aquello que no beneficia al trabajador, aun sin existir remisión expresa y, sin embargo, se ha limitado en lo que podría resultarle favorable, a pesar de ordenar su aplicación la propia norma laboral. La norma del Código del Trabajo indica que "los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil". Como ya se explicó, la figura de la interversión está regulada en el inciso final de la primera de las normas civiles citadas y constituye una consecuencia propia y directa de la interrupción de la prescripción de corto tiempo contenida en la disposición. No se advierte razón de fondo para excluir lisa y llanamente su aplicación. Si alguna duda interpretativa existiera en la norma laboral que efectúa la referencia, debió preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador, por señalarlo así el principio protector, que es el que constituye la razón misma de la existencia del Derecho del Trabajo. Negar la procedencia de este principio significa que la existencia misma de esta disciplina carece de razón.

En síntesis, la situación debería ser la siguiente: la interrupción de la prescripción se produce con la intervención de pagaré u obligación escrita, o concesión de plazo por el acreedor o por el requerimiento. Pero, acontecido ello, el acreedor deberá demandar judicialmente y notificar la demanda, antes del plazo ordinario de prescripción, so pena de considerarse prescrita la obligación.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Por lo demás, esta conclusión resulta más armónica con la situación normal, por así decirlo, que opera tratándose de los demás contratos civiles. ¿Cómo se explica que frente a obligaciones pendientes en una compraventa o hipoteca pueda existir un trato más benigno con el acreedor que aquél pensado en el trabajador? Si lo que se pretendió fue generar una legislación más protectora, que mejorara la situación de un acreedor débil frente a su contraparte, resulta incomprensible que se hubieran establecido normativas tanto o más exigentes que las contenidas en aquellas normas que se pretendían mejorar.

Concordamos con De Buen cuando señala que la prescripción extintiva es una institución injusta[47]. En el Derecho del Trabajo contradice uno de sus principios básicos, esto es, la irrenunciabilidad, lo que lleva a determinar su aplicación de manera restrictiva, interpretando las normas que la regulan de esta forma, pues su establecimiento se entiende o justifica solamente porque se ha privilegiado la seguridad jurídica, lo que no descarta, como dice Radbruch, que con su establecimiento se está justificando un estado antijurídico[48].

Los autores Maddaloni y Tula[49] coinciden en esta idea, resaltando el hecho de que significa, en último término, liberar al deudor de cumplir la prestación debida, por lo cual constituye una excepción al principio general de conservación de los actos y negocios jurídicos[50]. En concordancia a ello son de la idea que, en cuanto a su configuración, debe estarse a la subsistencia del derecho.

Nuestro Código Civil establece la aplicación de la interversión respecto de las prescripciones de corto tiempo reguladas en las disposiciones precedentes, entre las que figuran los honorarios de las profesiones liberales. Entender que aquélla no puede proceder tratándose de remuneraciones de trabajadores dependientes implica una interpretación discriminatoria, teniendo en consideración la referencia expresa que efectúa el artículo 510 del Código del Trabajo[51].

[47] De Buen, N. *op. cit.*, p. 596.

[48] Radbruch, Gustavo; *Filosofía del Derecho*, 4ª ed., Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado de Madrid, 1959, p. 99.

[49] Maddaloni A., Osvaldo y Tula, Diego Javier. *Prescripción y Caducidad... op. cit.*, p. 9.

[50] Moreno, Jorge R. "La prescripción en el Derecho del Trabajo", *LTA* XXXII-10. Citado por Maddaloni A., Osvaldo y Tula, Diego Javier. Ídem.

[51] Argumento recogido de opinión manifestada por don Raphael Whan Pleitez, en el desarrollo del Magíster en Derecho, de la Universidad de Concepción, Chile. 15 de octubre de 2011.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Haciendo un poco de historia, resulta pertinente traer a colación las discusiones que se suscitaban bajo la vigencia del antiguo Código del Trabajo del año 1933, que no hacía mención directa a estas formas interruptoras. Tratándose específicamente del cobro de gratificaciones y frente a la imposibilidad de cálculo antes de efectuarse las respectivas liquidaciones por el Servicio de Impuestos Internos, se había entendido[52] que la prescripción no comenzaba a correr sino cuando ésta se produjera, no obstante que la norma vigente a la época (artículo 179 del referido Código) disponía que la prescripción comenzaba a correr desde el término de los servicios. Esta situación hizo decir a algún autor[53] que de aceptar tal tesis ello implicaba una forma de interrupción, emanada de una aplicación supletoria del artículo 2523 del Código Civil, circunstancia que hacía aplicable la institución de la interversión.

Si bien puede resultar muy discutible que tal comienzo de la prescripción obedeciera a una interrupción, la argumentación resulta interesante al adicionar automáticamente a la aplicación, en ese entonces, supletoria del Código Civil frente al silencio de la ley laboral, de la interversión, lo que lleva a hacer más inexplicable la reticencia para aceptar su procedencia en la actualidad en que el artículo 2523 se aplica por orden del propio Código del Trabajo.

4. LA CADUCIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Según el criterio sustentado por la Corte Suprema, la caducidad consiste en la extinción de un derecho por el incumplimiento del interesado, dentro del término estipulado, de las obligaciones que se le imponen expresamente por la ley pertinente[54]. Pizarro y Vallespino[55], de un punto de vista de fondo, indican que la prescripción extingue un derecho, en cambio la caducidad impide que éste llegue a configurarse, lo que queda en evidencia manifiesta cuando se trata de una acción procesal, como ocurre en el sistema laboral chileno.

[52] Dirección del Trabajo, Dictamen N° 323, de 8 de enero de 1940. en "Revista del Trabajo". Abril de 1940, p. 58.

[53] Pére P., Julián. "Alcances sobre la aplicación del sistema interruptivo del artículo 2523 del Código Civil a las prescripciones breves del Derecho del Trabajo". Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, 1967, Escuela de Derecho, Santiago, Chile, 1967.

[54] Así por ejemplo lo ha sostenido la Corte Suprema, rol 6153-2010.

[55] Pizarro, R. y Vallespino, C. *Instituciones… op. cit.*, tomo III, p. 760.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Don Pedro Lira Urquieta[56] señalaba que en el caso de la prescripción la decisión de su procedencia no queda entregada al interesado, quien podrá invocarla, si lo estima. En otras palabras, la ley permite la subsistencia de la relación obligatoria más allá del plazo fijado. Distinta es la situación en el caso de la caducidad, en que por los motivos que sea, se ha estimado una cuestión de orden público impedir que se intente la acción judicial o ejecute el acto más allá de trascurrido el tiempo determinado en la ley.

En nuestro ordenamiento jurídico la caducidad carece de un tratamiento orgánico, no obstante lo cual ha tenido gran trascendencia en materia laboral. Se trata, específicamente de la caducidad de la acción procesal, que busca la declaración de determinados derechos. Tan es así, que el artículo 447 del Código del Trabajo obliga al juez a declararla de oficio y a no admitir a tramitación la demanda, respecto de la respectiva acción, cuando de los datos aportados apareciere claramente su caducidad. Sin perjuicio de ello, el artículo 453 del mismo Código lo autoriza a fallar de inmediato la excepción de caducidad, cuando cuente con antecedentes para ello. Como señala Gamonal, implica la extinción de un derecho por el hecho objetivo de su falta de ejercicio dentro de un plazo perentorio[57]. De esta manera, estamos frente a una institución que no está regulada ni en el Derecho Civil ni en el Derecho Laboral, no obstante tener gran aplicación en esta última. "En la caducidad el plazo corre inexorablemente, sin que pueda ser detenido por actuación alguna, mientras no se ejerza el derecho o facultad y no vale para impedir la extinción, ni la reclamación extrajudicial, ni el reconocimiento del deudor, ni incluso el ejercicio de la acción, sino en cuanto sea victorioso. Aquí no cabe hablar de interrupciones, ya que las acciones o se ejercitan con éxito y en tiempo hábil, o se extinguen inexorablemente"[58]. Sus características y efectos han sido reconocidos por la doctrina y jurisprudencia, pudiendo señalarse que ella opera automáticamente y debe ser declarada de oficio. Alessandri la definió como "la extinción *ipso jure* de la facultad de ejercer un derecho o celebrar un acto, por no haberse ejercido o realizado dentro de un plazo de carácter fatal que la ley establece"[59]. Entre nosotros, entonces, y según lo señalado, es la existencia

[56] Lira Urquieta, Pedro. "El Concepto Jurídico de la Caducidad y la Prescripción Extintiva". En *Revista de Derecho, Jurisprudencia y Ciencias Sociales*, tomo XXIV, marzo y abril de 1927, p. 152.

[57] Gamonal, S. *Introducción… op. cit.*, p. 201.

[58] Domínguez, R. *La Prescripción… op. cit.*, p. 125.

[59] Alessandri Rodríguez, Arturo; *Curso de Derecho Civil*, Santiago, Editorial Nascimento, 1941, tomo III, "De las Obligaciones", p. 457.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de un plazo fatal lo que determina la procedencia de una caducidad. En tal sentido, la Corte Suprema ha señalado que "lo que caracteriza a la caducidad es que en ella se ha puesto al derecho un límite y la extinción de él se produce por la propia naturaleza del derecho; en cambio, en la prescripción extintiva el prolongado no ejercicio de un derecho conduce a su extinción; luego, resulta fundamental para distinguir ambos institutos la existencia de un plazo fatal que limite en el tiempo el derecho de que se trata o no, respectivamente"[60].

Esta exigencia nos lleva a las normas contenidas en el Código Civil, al no haberse establecido norma alguna en cuanto a los plazos en su homólogo laboral. El artículo 49 del Código Civil dispone que cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la medianoche en que termina el último día del plazo.

A diferencia de lo que ocurre con la prescripción, en este caso basta la sola interposición de la respectiva demanda dentro de plazo para evitar que caduque el derecho de que se trata[61] y puede y debe ser declarada de oficio por los tribunales llamados a conocer del asunto[62].

4.1. Casos de caducidad contemplados en el Código del Trabajo

En el Código del Trabajo encontramos diferentes situaciones de caducidad, todas las cuales contemplan determinado lapso dentro del cual debe ejecutarse el derecho.

El primero de ellos, establecido en el inciso primero del artículo 168, que confiere al trabajador despedido el derecho a recurrir al juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, para que el tribunal declare la injustificación, improcedencia o lo indebido del referido despido.

Una segunda situación es la regulada en el artículo 171, que concede al trabajador la posibilidad de demandar dentro del plazo de sesenta días hábiles el pago de sus indemnizaciones, cuando le hubiere puesto término a su contrato por haber incurrido su empleador en alguna de las causales de terminación de contrato que la misma norma indica. En este caso se ha producido una curiosa situación.

[60] Corte Suprema, 19 de mayo de 1983, *Rev. de Der.*, t. 80, sec. 1ª, p. 35, citada por Domínguez, R. *La Prescripción… op. cit.*, p. 129.

[61] Corte de Apelaciones de San Miguel, rol 358-1999.

[62] Corte Suprema, rol 4.301-2000.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

El artículo 201 contempla un tercer caso, referido a la situación del fuero maternal. Si por ignorancia del estado de embarazo que origina el derecho a fuero, el empleador le pusiere término al contrato de trabajo, la medida queda sin efecto y la trabajadora tiene derecho a volver a su trabajo. En este caso el empleador debe pagarle todas las remuneraciones correspondientes al tiempo en que estuvo separada de sus funciones. La afectada debe hacer efectivo este derecho dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde el despido.

En el nuevo proceso laboral y tratándose específicamente del procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador, el artículo 486 ha contemplado un nuevo plazo de caducidad, referido a la interposición de la denuncia de la respectiva infracción, la que debe efectuarse dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde que se produjo la vulneración de derechos fundamentales alegada, el cual también se suspende en la forma indicada en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Algo similar ocurre en el caso de la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en que el artículo 489 del Código del Trabajo contempla un plazo también de sesenta días hábiles, contado desde la separación del trabajador, el cual igualmente, se suspende en la forma ya indicada.

Finalmente, también se han contemplado plazos de caducidad en los artículos 503 y 512 del código laboral, referidos a los reclamos en contra de las resoluciones emanadas de la Inspección y director del Trabajo, respectivamente.

4.2. El plazo de caducidad contemplado en el artículo 499 del Código del Trabajo

Refiriéndose al procedimiento monitorio, el artículo 499 establece que si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso de que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador puede demandar dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 del mismo Código, según corresponda.

Llama poderosamente la atención la referencia de estos plazos, dado que no se advierte razón alguna para que se restrinja a sesenta días contados desde el despido, el plazo para reclamar, por ejemplo, del pago de feriado proporcional, plazo que se regula en general por el artículo 510 del Código del Trabajo. Igualmente, resulta oscura la disposición tratándose de eventuales demandas intentadas durante la vigencia de la relación laboral, ya que el plazo de sesenta días se cuenta desde la separación del trabajador, la que puede no haber ocurrido.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

La explicación parece estar en que, en el texto inicial, este procedimiento estaba destinado solamente al ejercicio de aquellas acciones que decían relación con el despido, extendiéndose luego a las demás, omitiéndose reformar la norma relativa a los plazos para recurrir a los tribunales, de ahí que no se haga referencia al artículo 510, pero no puede entenderse que las normas de prescripción hayan sido modificadas. Tal parece que la inteligencia lógica de las disposiciones llevan a concluir que la referencia a los artículos 168 y 201 sólo puede entenderse hecha para aquellos casos en que se intenta una acción de declaración de despido indebido injustificado o improcedente o algunas de las contiendas a que da origen la protección de la maternidad, emanadas del artículo 201, pero si se trata de alguna otra acción deberá estarse a las normas de caducidad o prescripción que corresponda al caso en cuestión. Sostener lo contrario lleva a concluir que las acciones prescriben en diferente plazo, según sea el procedimiento a intentar o, lo que es peor, el monto de lo disputado.

La situación no fue entendida así por la Corte de Apelaciones de Concepción, que en fallo de 11 de septiembre de 2009[63] sostuvo que al procedimiento monitorio le es plenamente aplicable la norma del artículo 499 inciso 1° del código laboral y su remisión al artículo 168 de igual texto, en cuanto dispone perentoriamente en su inciso 1° que la demanda debe interponerse en el plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación, el que se aumenta al lapso máximo de noventa días en el evento de haber habido reclamación ante la Inspección del Trabajo, y que es la situación acaecida en la especie.

4.3. Caducidad y prescripción de las indemnizaciones por término de contrato

Nuestros tribunales de justicia, tratándose de los casos de caducidad para el ejercicio de las acciones contemplados en la ley, han aplicado, además, los de prescripción de las indemnizaciones que deberían pagarse en el caso de acogerse la acción, lo que lleva a exigir, también, la notificación de la demanda dentro del plazo de seis meses. Es decir, se impone una doble carga al trabajador: primero, que intente la acción dentro de los sesenta días hábiles y luego, que notifique la demanda dentro de los seis meses, contados ambos plazos desde que ha operado su separación. En efecto, la Corte Suprema ha señalado que "habiendo transcurrido el plazo de seis meses contado desde la

[63] Rol 3-2009.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

fecha del cese de los servicios a la de la notificación de la demanda, fuerza es concluir que la sentencia en estudio, al desechar la excepción de prescripción respecto de la acción por despido injustificado en cuanto persigue el cobro de las indemnizaciones legales y feriado, infringió el inciso segundo del artículo 480 del Código del Trabajo, porque se excedió con creces el plazo de seis meses que determina la norma señalada, lo que tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo porque llevó a los sentenciadores a acoger dicha acción, no obstante que estaba prescrita"[64]. La situación resulta curiosa e incomprensible, pues se trata, en la especie de la aplicación simultánea de dos plazos, el especial del artículo 168 y el general del artículo 510, ambos del Código del Trabajo. Cuando el trabajador acciona en virtud del artículo 168 pide al tribunal que declare que el despido fue indebido, injustificado o improcedente y sólo en tal caso, es el juez el obligado a ordenar el pago de las indemnizaciones. Siguiendo el criterio sostenido en la sentencia, debería hacerse acogido la acción del trabajador, que sí fue intentada dentro de plazo y, consecuentemente, declararse el despido injustificado, pero, a la hora de cumplir el juez con la obligación que a él le ha impuesto la ley, esto es, ordenar pagar las indemnizaciones que la norma señala, declarar prescrita la acción, porque se trata de un derecho contemplado en el Código del Trabajo. Sin embargo, se trata de una imposición que la ley hace al tribunal y que, incluso, debería disponerse sin existir petición concreta al respecto. Del punto de vista práctico, la misma situación estaría sometida a dos suspensiones, originadas ambas en el mismo reclamo ante la Inspección del Trabajo, siempre que se cumplan las condiciones exigidas para cada caso. En una situación, hasta por treinta días hábiles y en la otra hasta por seis meses, punto que contribuye a demostrar la anomalía de tal interpretación.

Pero, más allá de todas las incongruencias de texto, estimamos que existe un matiz de fondo que impide que una acción caduque y que luego se estime que el derecho que, eventualmente habría nacido de su oportuno ejercicio, pueda prescribir, antes de dictarse una sentencia que lo reconozca. Efectivamente, la prescripción es un modo de extinguir un derecho, en cambio, la caducidad impide que éste llegue a configurarse. En nuestro sistema legal se ha permitido que pueda ponérsele término al contrato de trabajo, cuando el trabajador ha incurrido en una causal indicada en la ley. La decisión la

[64] Corte Suprema, rol 4250-2011.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

adopta el empleador, debiendo rodearla de determinadas formalidades y la ley la ha dotado de una especie de presunción de verdad. Ello significa que si el trabajador nada hace, se entiende que la decisión del empleador fue adoptada dentro del marco legal. No existe, en este caso, derecho alguno del trabajador que pueda prescribir. Jamás nació el derecho a una indemnización. Nuestro Código del Trabajo no le confiere tal derecho, de por sí, sino que éste nace después que el trabajador ejerce la acción de reclamo que le confiere el artículo 168 del referido Código y después que una sentencia ejecutoriada ha declarado que el despido fue injustificado, indebido o improcedente y sólo entonces podrá pensarse en la existencia de prescripción de un derecho. Nunca antes, por el simple hecho de que estaríamos aplicando la prescripción, modo de extinguir obligaciones, a una obligación que nunca existió, lo que viene a constituir un serio error jurídico.

4.4. Suspensión de la caducidad

Consecuentemente con el concepto mismo de caducidad y con la justificación de su existencia, es posible sostener que la caducidad no se suspende; sin embargo, en el Código del Trabajo, artículos 168, 486 y 489, se ha contemplado la posibilidad de suspensión cuando, dentro del plazo, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas en la ley, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo sigue corriendo una vez concluido el trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso puede recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador. Lo que ha ocurrido es que se ha buscado un equilibrio entre dos fines: por un lado, la necesidad de la estabilidad en las situaciones jurídicas y, por el otro, la morigeración del principio, en aras de la protección del trabajador. En efecto, en los casos de caducidad establecidos en nuestro Código del Trabajo, queda en evidencia el reconocimiento de un verdadero derecho o prerrogativa del empleador, que el legislador supone bien ejercido. Sin embargo, le da la posibilidad al trabajador de obtener un pronunciamiento del tribunal en sentido contrario, esto es, que el empleador no ha actuado conforme a derecho. Para ello, y buscando la estabilidad absoluta de la situación jurídica, le confiere un plazo, caducando la acción transcurrido el mismo. Pero, consecuente con el deseo de obtener la certeza jurídica con la mayor brevedad, le reconoce la posibilidad de solucionar el problema a través de una conciliación en una instancia administrativa. Frente a ello, ha sido el propio legislador el que, bajo ciertos requisitos, ha aceptado la suspensión del plazo.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Nuevamente se advierte una importante omisión del legislador. Cuando se incorporó al Código del Trabajo la regulación del nuevo proceso laboral, ninguna referencia especial se efectuó a la situación del despido indirecto o autodespido, contemplada en el artículo 171, lo que originó diversas incongruencias. Específicamente en relación con el plazo de caducidad que establece la norma, no se ha dispuesto posibilidad alguna de suspensión del plazo. Ello se explica porque quien decide poner término al contrato es el propio trabajador, no siendo habitual que, en tal circunstancia, concurriese a la Inspección del Trabajo, pues la ley le confiere el derecho de reclamar el pago de sus indemnizaciones derechamente al tribunal. Sin embargo, tratándose de montos que no superen los diez ingresos mínimos mensuales está obligado a demandar en el procedimiento monitorio, debiendo recurrir primero a la Inspección del Trabajo en busca de una conciliación, requisito esencial para poder luego demandar, sin que tenga la posibilidad de suspensión del plazo. Como se ha venido señalando, la suspensión del plazo de caducidad constituye una excepción, por lo que no procede su aplicación por analogía a casos diferentes a aquéllos para los cuales los ha contemplado la ley, lo que produce una situación altamente discriminatoria para los trabajadores que se autodespiden, pues mientras quien demanda montos relativamente altos puede recurrir derechamente a los tribunales, el trabajador más modesto en sus pretensiones se ve obligado a hacerlo a una instancia administrativa como requisito previo, disminuyendo el plazo para interponer su demanda a tribunales.

CONCLUSIÓN

Como se aprecia, el Código del Trabajo ha pretendido efectuar una regulación de la prescripción extintiva y de la caducidad de las acciones conferidas por la legislación laboral. Sin embargo, se ha constatado la necesaria remisión a las normas civiles, originándose discusiones y conclusiones jurisprudenciales difíciles de conciliar con los principios propios del Derecho del Trabajo. Llama la atención que, tratándose de un sistema que buscó alejarse del Derecho Civil en busca de la protección del contratante más débil, se haya contemplado un régimen de prescripción mucho más perjudicial, incluso, que si se hubiese dejado su regulación entregada a la de cualquier otro contrato regulado por la legislación común, aspecto que se ve acrecentado por la interpretación y aplicación práctica que se ha efectuado de cada una de las normas regulatorias especiales.

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

BIBLIOGRAFÍA

Abeliuk Manasevich, René. *De las obligaciones*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2008.

Alas, Leopoldo, De Buen, Demófilo y Ramos, Enrique. *De la Prescripción Extintiva*, Centro de Estudios Históricos, 1918, Madrid.

Alessandri Rodríguez, Arturo. Curso de Derecho Civil, Santiago, Editorial Nascimento, 1941.

Contreras, Luis Egidio. "De la prescripción extintiva civil", Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, 1945.

De Buen, L.L. *Derecho del Trabajo*, 10ª edición, T. I, Editorial Porrúa, México, 1997.

De La Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, 10ª ed. Reimp. México, Editorial Porrúa, 1967.

Domíngez Águila, Ramón. *La prescripción extintiva. Doctrina y jurisprudencia*. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2004.

Ellenberg Oyarce, Carlos. "Acerca de la Remisión Normativa en la Interrupción Civil de la Prescripción Extintiva Laboral". Reflexiones Críticas. En *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Valdivia, Chile, Vol. XXII - Nº 2 - Diciembre 2009, p. 97-119.

Escríbar Mandiola, Héctor. "De la Prescripción Extintiva Civil". Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en la Facultad de Leyes y Ciencias Políticas de la Universidad de Chile. Santiago, 1926.

Gamonal Contreras, Sergio. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Santiago, Editorial Jurídica Conosur Ltda. 1998.

Lira Urquieta, Pedro. "El Concepto Jurídico de la Caducidad y la Prescripción Extintiva". En *Revista de Derecho, Jurisprudencia y Ciencias Sociales*, Tomo XXIV, marzo y abril de 1927.

Lorenzetti, Ricardo. "Análisis funcional de la prescripción liberatoria". JA1994-III, citado por Maddaloni A., Osvaldo; Tula, Diego Javier. *Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial LexisNexis, 2006.

Maddaloni A., Osvaldo y Tula, Diego Javier. *Prescripción y Caducidad en el Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial LexisNexis, 2006.

Martínez Estrada, Eduardo. "La prescripción extintiva laboral. Breve análisis jurisprudencial", en *Anuario del Derecho y del Trabajo y Seguridad Social*, Nº 2, Santiago, 2001.

Monsalvo, Manuel. "Extinción de los Créditos Laborales". En *Tratado de Derecho del Trabajo*, tomo IV, "La relación Individual de Trabajo III", Ackerman, Mario. Director, Tosca, Diego. Coordinador. Editorial Rubinzal Culzoni Editores, 2005.

Pérez P., Julián. "Alcances sobre la aplicación del sistema interruptivo del artículo 2523 del Código Civil a las prescripciones breves del derecho del Trabajo". Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias

Artículo: Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo
Revista: Nº227-228, año LXXVIII (En-Dic, 2010)
Autor: Gabriela Lanata Fuenzalida

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, 1967, Escuela de Derecho, Santiago, Chile, 1967.

Pizarro, Ramón y Vallespino, Carlos *Instituciones de Derecho Privado, Obligaciones,* Buenos Aires, Editorial Hammurabi SRL, 1999, T. III.

Pla Rodríguez, A. *Los principios del Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998.

Radbruch, Gustavo. *Filosofía del Derecho*, 4ª ed., Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado de Madrid, 1959.

Rimoldi, Alberto colaborador en Rodríguez Mancini, Jorge (coordinador); *Curso de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Editorial Astrea, 1993.

Rioseco Enríquez, Emilio. *La Prescripción Extintiva ante la Jurisprudencia,* Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1994.

Rodríguez Mancini, Jorge. *Curso de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1993.

Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. *Manual de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., tomo III, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010.