

## **LA CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LOS DERECHOS LABORALES**

### **DEMANDAR O NO DEMANDAR?: EL DILEMA DE LOS TRABAJADORES “CAS” QUE ANTES FUERON “SNP”**



#### **I. EL CASO:**

Un empleado de COFOPRI<sup>1</sup> nos efectuó la siguiente consulta: He laborado desde el 01 de julio de 1996 bajo un contrato “SNP” percibiendo una remuneración de S/. 1.200. Nuevos Soles, la cual fue incrementada en dos

<sup>1</sup> Por Decreto Legislativo N° 803, “Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal”, se crea la Comisión de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI. De conformidad con el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal, aprobado por Decreto Supremo N° 009-99-MTC, se establece que el personal del COFOPRI está sujeto al régimen laboral de la Actividad Privada.

oportunidades (a partir de enero del año 2000 a S/. 1,500.00, a partir de enero de 2005 a S/. 2,000.00), en julio de 2008, refiere que su contrato fue sustituido por un Contrato Administrativo de Servicios “CAS”. Nos señala que siempre giró recibos por honorarios, pero a diferencia de aquellos trabajadores que estaban en planillas, a él nunca le pagaron derechos y beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones). En ese sentido, pregunta: Cuál es el plazo máximo que tiene para demandar tales conceptos?, pues estando a la fecha sujeto a un “CAS” es muy probable que su contrato “no sea renovado” cuando se tome conocimiento de la acción judicial.

## **II. DERECHOS LABORALES QUE LE ASISTEN A UN TRABAJADOR**

De manera inicial, debemos tener presente que en caso un trabajador de una entidad estatal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es despedido de manera intempestiva y nunca se le han cancelados sus derechos y beneficios sociales; entonces, puede válidamente iniciar una acción judicial, a efectos de solicitar lo siguiente:

**PRIMERO:** Una indemnización por despido arbitrario, ascendente a un sueldo y medio por cada año de servicios, con un tope de doce sueldos.

**SEGUNDO:** El pago de todos los beneficios sociales que no se hubieren pagado en su oportunidad, como son la CTS, vacaciones, gratificaciones, y demás derechos que se hayan pagado a los trabajadores de planilla.

Ahora bien, de manera inicial debemos precisar que el éxito de un proceso judicial para aquellas personas que estuvieron sujetos a un contrato de Servicios No Personales, radica en que se demuestre la simulación o fraude

de contratación civil. Vía aplicación del Principio de Primacía de la Realidad,<sup>2</sup> se debe demostrar que en realidad existió un contrato de trabajo, por ende, se debe acreditar –documentalmente- la concurrencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, como son: remuneración, prestación personal y subordinación. Propiamente, este último elemento es el primordial, para que se configure y determine la existencia de un contrato de trabajo y por ende corresponda en pago de los beneficios laborales y sociales que pudieran corresponder.

### **III. CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN FRENTE AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES.**

Uno de los principios que está presente en todo Estado de Derecho, es la seguridad jurídica, por el cual, en palabras del Tribunal Constitucional, sustentas a los institutos de la CADUCIDAD y PRESCRIPCIÓN. Por ello, válidamente se afirma que **“todo prescribe, todo caduca, a menos que la Ley diga lo contrario”**, y ello, fundamentalmente porque existen determinados derechos que legalmente están clasificados como imprescriptibles.

Ahora bien, mucho se ha hablado sobre el carácter imprescriptible de los derechos laborales, amén del principio de irrenunciabilidad de derechos, inclusive el Tribunal Constitucional, en alguna oportunidad,<sup>3</sup> se refirió a los

---

<sup>2</sup> Respecto a este principio, el Tribunal Constitucional ha señalado que el mismo obedece a la naturaleza tuitiva del Derecho Laboral, precisando en la sentencia recaída en el Expediente N° 1944-2002-PA/TC, FJ. 03 que por principio “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

<sup>3</sup> En el Expediente N° 1183-2001- AA/TC (Caso Sindicato de Trabajadores de la Empresa Municipal de limpieza pública del Cusco) FJ 02, señaló lo siguiente: “(...) habida cuenta de que los actos por los que se reclama tutela se encuentran asociados a derechos constitucionales de contenido laboral, debidamente adquiridos al amparo de la Constitución de 1979, por lo que su contenido es irrenunciable y, por ende, imprescriptible, conforme al artículo 57 de dicha Carta (...)”.

derechos laborales como imprescriptibles; sin embargo, en la sentencia recaída en el Expediente N° 04272- 2006- AA/TC (Caso Roncal Salazar), ha puesto punto final a la controversia, señalando lo siguiente: ***“Para el caso de los derechos de naturaleza laboral, este Tribunal considera necesario variar el criterio adoptado y que se referido supra, pues una cosa es la irrenunciabilidad de los derechos, esto es, su naturaleza inalienable en su condición de bienes fuera de la disposición, incluso llegado el caso, de sus propios titulares (por ejemplo, no podría argumentarse válidamente que un trabajador “ha renunciado” al pago de sus haberes), y otra cosa distinta es la “sanción” legal que se impone al titular de un derecho que, tras su agresión, no ejercita el medio de defensa en un lapso previsto normalmente en la ley. De este modo, la figura jurídica de la prescripción no supone la denegatoria del derecho en cuestión, sino, en todo caso, la restricción del remedio procesal para exigirlo, lo cual no debe olvidarse, constituye también la defensa de otro bien constitucional en la medida que se protege por ésta vía la seguridad jurídica. En efecto, la prescripción no opera por la “voluntad” del trabajador, sino por un mandato de la norma que sanciona su negligencia en pos de la seguridad jurídica...”***

De lo expuesto, queda claro entonces, que los derechos laborales son plenamente prescriptibles, por lo que no se puede pasar por alto las disposiciones legales que regulan dicho plazo, bajo el argumento del carácter irrenunciable de los derechos laborales.

Ahora bien, de manera concreta, reiterando que tanto la prescripción como la caducidad, son institutos de naturaleza sustantiva y procesal, que tienen por finalidad garantizar el principio rector SEGURIDAD JURÍDICA; corresponde establecer la diferencia entre ambos, siendo que la misma, radica en que la Caducidad es un instituto más severo, pues no admite suspensión,

interrupción ni renuncia, todo lo contrario sucede con la Prescripción; asimismo, la Caducidad extingue la acción y el derecho, mientras que la prescripción únicamente ataca la acción. Dicho esto, en relación a los derechos que asiste a un trabajador del régimen laboral privado que ha sido despedido, le asiste el derecho a una indemnización por despido arbitrario. El legislador ha previsto un plazo de 30 días para demandar este derecho,<sup>4</sup> el mismo que se computa desde el día siguiente de producido el despido, dicho plazo ha sido catalogado como un plazo de CADUCIDAD.

En el plano laboral, este plazo de caducidad, contraviniendo la naturaleza jurídica de este instituto, la ley otorga a dicho plazo la figura de la suspensión, la cual se configura en el supuesto de recurrir al Ministerio de Trabajo para los efectos de una solicitud conciliatoria. Asimismo, el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999, ha establecido que su cómputo se realiza en días hábiles.

Ahora bien, en caso el trabajador no ha percibido en su oportunidad, los derechos y beneficios sociales correspondientes, la ley<sup>5</sup> vigente al mes de julio de 2008 (vigente hasta la fecha), ha establecido que este plazo prescribe a los

---

<sup>4</sup> **Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

**Artículo 36.-** El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a el, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

<sup>5</sup> **Ley 27321**

**Artículo Único.- Del objeto de la Ley**

Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

cuatro años, plazo cuyo computo se inicia a partir del día siguiente de la relación laboral.

#### **IV. TRÁNSITO AUTOMÁTICO DE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS NO PERSONALES “SNP” AL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS “CAS”.**

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, “Ley que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios”, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, estableció en su Primera Disposición Complementaria Transitoria que: ***“Los contratos por servicios no personales vigentes al 29 de junio de 2008, continúan su ejecución hasta su vencimiento. Las partes están facultadas para sustituirlos, por mutuo acuerdo, antes de su vencimiento. En caso de renovación o prórroga, se sustituyen por un contrato administrativo de servicios...”***

De la norma citada, se desprende que en toda entidad estatal donde era aplicable el Decreto Legislativo 1057, quedaba PROHIBIDO suscribir nuevos contratos por Servicios No Personales, facultando a que los contratos, prórrogas o renovaciones, debían ser sustituidos por un “CAS”. Entonces, tenemos que en la realidad ha existido un tránsito automático entre una y otra modalidad contractual.

A partir de la dación de este Decreto Legislativo, hemos efectuado una serie de cuestionamientos a su constitucionalidad, por ser una norma que legaliza la irrazonable diferencia entre los trabajadores del Estado. Asimismo, hemos criticado en más de una oportunidad, la sentencia del Tribunal Constitucional que avaló la constitucionalidad de este régimen de

contratación privativo del Estado.<sup>6</sup> Y es precisamente, el propio Tribunal Constitucional, quien ha señalado que el periodo laborado sujeto a un contrato “SNP” es independiente del periodo sujeto a un “CAS”, lo cual, deja entrever que no existiría una continuidad laboral, por lo que los plazos de caducidad y prescripción, serían computables a partir del día siguiente del vencimiento del último contrato, prórroga o renovación de un contrato por Servicios No Personales.

Así por ejemplo, podemos citar la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 02743-2011-PA/TC (Caso Mora Bazalar),<sup>7</sup> donde se ha señalado lo siguiente: FJ 04. ***“no corresponde analizar si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios, los contratos civiles que habría suscrito la demandante fueron desnaturalizados, pues en el caso de que ello hubiese ocurrido, dicha situación de fraude constituiría un período independiente del inicio del contrato administrativo de servicios, lo que es constitucional”***.

#### **IV. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN LABORAL**

En este aspecto, la Jurisprudencia ha descartado la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y el Código Civil en lo que a interrupción de la prescripción se refiere.

Es el Pleno Laboral de 1999, estableció que El plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral se interrumpe con la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional. Esto es opuesto al

---

<sup>6</sup> BASUALDO HILARIO, Arturo. Nuevo Régimen Laboral Especial: Naturaleza de las “cosas” y diferencia de las personas (Breves Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la constitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios, Exp. 00002-2010-PI/TC), en <http://blog.pucp.edu.pe/consultaslegales>

<sup>7</sup> Igual pronunciamiento ha señalado en innumerables pronunciamientos como por ejemplo, los expedientes N° 04782-2011-AA/TC, 04205-2011-AA/TC, 05343-2011-AA/TC, 02690-2011-AA/TC, 01108-2011-AA/TC, 04630-2011-AA/TC

Código Civil, donde se establece que la suspensión se da con la notificación de la demanda; sin embargo, la justificación radica en el hecho que no puede trasladarse la demora en el emplazamiento de la demanda al trabajador, siendo lo importante que éste evidencie su voluntad de exigir la cobranza de un derecho y ello se materializa únicamente con la interposición de la acción judicial.

Asimismo, señala la jurisprudencia que la causal de interrupción por intimación en mora, no es aplicable al ámbito laboral, toda vez que este supuesto en materia laboral es automático, a tenor de lo previsto en el Decreto Ley 25920. Al respecto consideramos que la mora automática laboral (aplicación del Decreto Ley N° 25920) no debe –necesariamente- guardar relación con los plazos de prescripción, por ende, no puede ser considerado como causal inaplicable de interrupción.

Si bien es cierto, y de hecho lo es, el tema de la interrupción de prescripción en materia laboral, a tenor de lo señalado por la Jurisprudencia, es más que discutible; sin embargo, lo ideal y aconsejable para el trabajador, es tener presente tales consideraciones al momento de decidir cuándo debe iniciar o no una acción judicial a efectos de evitar un resultado adverso por haber interpuesto su demanda fuera de tiempo.

**V. INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS QUE REGULAN LOS PLAZOS DE CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN CONFORME A LOS PRINCIPIOS PROTECTOR Y CONTINUIDAD LABORAL.**

Conforme hemos señalado, el traslado de un contrato de Servicios No Personales al Contrato Administrativo de Servicios ha sido automático, es decir, no ha mediado autorización del trabajador, en otras palabras, por un mandato normativo, el trabajador fue sometido de uno a otro régimen laboral.



En ese sentido, en la medida que “es constitucional” “no renovar” un contrato administrativo de Servicios, cuando el plazo de éste haya finalizado, que sucede si pasado los cuatro años de vencido el último contrato, prórroga o renovación del último contrato SNP, el trabajador –ahora CAS- no se le renueva su contrato, **podría iniciar una demanda de pago de beneficios sociales, durante el periodo que estuvo sujeto a un contrato SNP?**. Bajo la línea de lo señalado por el Tribunal Constitucional, respecto a que ambos periodos son independientes y teniendo presente que la Ley 27321 establece que **“Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.”**, entonces, teniendo presente lo señalado por el TC, este plazo ya habría prescrito, con lo cual, el trabajador, perdería todos sus derechos. Sin lugar a dudas, esta será la interpretación en la defensa del Estado ante la eventualidad de un procesos judicial vencido el plazo de cuatro años e inclusive puede ser la decisión final de un Juez laboral.

Nosotros consideramos que dicho plazo prescriptorio no habría iniciado su decurso en la medida que la relación laboral sigue vigente, es decir, se trata de los **mismos sujetos**: entidad estatal y trabajador SNP, **mismo objeto**: la misma labor que realizaba como “SNP” ahora la realiza como trabajador “CAS”. En ese sentido, la aplicación de la Ley 27321, se debe efectuar sobre la base del principio Protector del Derecho Laboral y el Principio de Continuidad.

En palabras del profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez,<sup>8</sup> este principio se aplica sobre la base de tres principios operativos a saber: i) Principio del

---

<sup>8</sup> PLA RODRÍGUEZ, Américo. “Los principios del derecho del trabajo”. Tercera edición. Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998. Pág. 69.

“Indubio Pro Operario”, ii) “Condición más beneficiosa” iii) “Aplicación de norma más favorable”.

Al caso que nos ocupa, corresponde recurrir al principio de “Indubio Pro Operario”, para lo cual debemos tener presente que este principio es aplicable sí y solo sí, existe controversia en la asignación de significado de los alcances y contenido de una disposición legal. El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC (Caso Proceso de Inconstitucionalidad contra la Ley Marco del Empleo Público 28175), ha señalado que dicho principio se aplica sobre la base de:

- **Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.**

Consideramos que se cumple este presupuesto en la medida que la norma jurídica en tanto, al caso de personas que mantienen una misma relación laboral, con la misma prestación de labores, pero sujeto a un régimen laboral distinto que manifiestamente restringe derechos laborales, no puede establecer un término de relación laboral, por existir, un traslado inmediato y automático ajeno a la voluntad del trabajador de uno a otro régimen.

- **Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.**

Dado que el tránsito automático de uno a otro régimen laboral es por un mandato normativo, los métodos interpretativos resultan insuficientes para dar solución a la controversia.

- **Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.**

El sentido normativo de establecer el inicio del periodo de prescripción a partir del término de relación contractual sujeto a un CAS, otorga la potestad de recurrir a un Tribunal de justicia a solicitar tutela, lo cual, evidentemente es favorable a todo trabajador.

- **Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.**

En la medida que la norma es aplicable de manera general a todo trabajador del régimen laboral de la actividad privada, independientemente que en este caso el empleador sea el Estado, no puede prosperar la integración, pero sí, otorgarle un sentido favorable a los trabajadores CAS que fueron trasladados por un mandato normativo a dicho régimen especial de contratación.

Ahora bien, en relación al principio de continuidad laboral, en palabras de Américo Plá,<sup>9</sup> “para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”.

Por ello, consideramos que no habiendo existido solución de continuidad laboral en el plano fáctico, es plenamente viable que se determine la aplicación de la Ley 27321 a partir del término del contrato CAS; sin embargo, en la medida que esto es materia de pronunciamiento judicial, **lo**

---

<sup>9</sup> Idem. Pg 215.

**recomendable es iniciar la correspondiente acción dentro del plazo de cuatro años previsto a partir del término del último contrato, prórroga o renovación como “SNP”; pues en caso, el Poder Judicial determine la aplicación de la Ley 27321 partiendo de la premisa sentada por el Tribunal Constitucional que se trata de periodos independientes, entonces, el trabajador no podría obtener el cobro de beneficios sociales que por ley le corresponden.**

## **VI. A MANERA DE CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN**

Si bien es cierto, existen argumentos consistentes para establecer la inoperancia del plazo prescriptivo para demandar beneficios laborales impagos de aquellos trabajadores sujetos a un contrato de “SNP” que por mandato legal automáticamente pasaron a suscribir un “CAS”, lo recomendable es que se inicie la respectiva acción judicial computando el plazo de cuatro años a partir del día siguiente de vencido el último contrato, prórroga o renovación como “SNP”.

Si bien es cierto, existe el peligro inminente que ante el conocimiento del inicio de la acción judicial, puede existir como represalia la “no renovación” del contrato CAS, lo cual resulta reprochable y condenable desde todo punto de vista, lo cierto y real, es que dicha posibilidad –“no renovación”- subsiste día tras día, independientemente de que se inicie o no acciones judiciales, este es pues, una de las consecuencias nefastas de haber declarado constitucional el Inconstitucional Decreto Legislativo 1057. En todo caso, queda en potestad de cada trabajador, sopesar el costo beneficio de iniciar o no la acción judicial correspondiente.