

PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LA PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL

Autores: Osvaldo A. Maddaloni y Diego Xavier Tula (*)*

I.- INTRODUCCION

El tema que nos proponemos en este artículo ha sido desarrollado en profundidad en un libro de próxima aparición titulado **“Prescripción y Caducidad en el Derecho del Trabajo”**, el cual será publicado por la editorial Lexis Nexis.

A través del método de preguntas y respuestas pretendemos incursionar en un tema que no ha sido tratado frecuentemente por los laboralistas, pese a su importancia.

Vaya pues una pequeña muestra del citado trabajo.

1.- ¿Qué se entiende por prescripción?

La prescripción es un medio de adquirir y extinguir derechos subjetivos (provistos de acción), en virtud de una conducta omisiva de su titular- como es la de no obrar- por el tiempo que determine la ley (art. 3947 del Código Civil).

A los efectos de este estudio nos interesa la prescripción liberatoria, a la que el Código Civil se refiere en el artículo 3949 como una *“excepción para repeler una acción por el solo hecho que el que la entabla, ha dejado durante un lapso de tiempo de intentarla, o de ejercer el derecho al cual ella se refiere”*. Es decir que se trata de la extinción de la acción emergente de un derecho subjetivo, producida por la inacción de su titular durante el lapso señalado por la ley.

* *Juez del Tribunal de Trabajo n°1 del Departamento Judicial de San Isidro.*

(*) *Auxiliar letrado del Tribunal de Trabajo n°1 del Departamento Judicial de San Isidro.*

Sus efectos extintivos se dan con prescindencia del aspecto subjetivo, esto es, del comportamiento, ánimo o intención con que actuaron las partes de la relación; es decir, que se producirá cualquiera fuere la razón por la cual el acreedor -o titular del derecho en general- permanece inactivo (olvido, negligencia, intención de renunciar, etc.) siendo también indiferente que el deudor sea o no de buena fe, haya tenido o no motivos para creer que el derecho se encontraba extinguido (art.4017 C. Civil)¹.

2.- ¿Cuál es el fundamento de la prescripción?

En cuanto al fundamento, se ha dicho que se trata de una institución de orden público creada para dar estabilidad y firmeza a los negocios, disipar incertidumbres y poner fin a la indefinición de los derechos; es un instrumento de seguridad que impide que los conflictos humanos se mantengan indefinidamente latentes.

Sin embargo, autores como De la Cueva² han considerado inapropiado este instituto en el Derecho del Trabajo, ya que la prescripción de las acciones del trabajador contraría de manera manifiesta los propósitos de la legislación del trabajo.

En sentido contrario, Plá Rodríguez, siguiendo a Centeno, concluye 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 aún 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. Esta debe lograrse con el ejercicio de los derechos, no mediante la eternización de situaciones conflictivas o dudosas que conspiran contra el orden y la paz social, que es al fin el resultado a que aspira la protección otorgada al trabajador mediante disposiciones más

¹ De la Fuente Horacio: "Prescripción y caducidad", en Vázquez Vialard (dir.) "Tratado de Derecho del Trabajo" T.5, Bs. As. 1984, Ed. Astrea, p. 668. La excepción a esta regla está dada por el artículo 3980 del Código Civil.

² De la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", T. I, p. 728.

o menos rígidas en lo que se refiere a la disponibilidad de los derechos que le están acordados.³

Por ello es que la jurisprudencia laboral ha desestimado en forma reiterada los planteos de inconstitucionalidad respecto de las normas que establecen plazos de prescripción, señalando que dichos preceptos reposan en principios de orden público, no afectando la intangibilidad de los derechos, sino que, en aras de un interés superior colectivo, se priva de reclamarlos a quien no los ejercita en el término prefijado.⁴

3.- La prescripción ¿atenta contra el principio de irrenunciabilidad de derechos?

Es importante destacar en este tema que no debe confundirse el instituto de la prescripción con la renuncia. La primera se produce por la sola pasividad del titular del derecho, por el no-ejercicio de él durante el plazo que establece la ley –al margen de que exista voluntad o no de renunciar-, en tanto que la renuncia constituye un acto conciente de disposición por medio del cual una persona se desprende voluntariamente de su derecho, acto que, cuando se trata de derechos irrenunciables está prohibido por el ordenamiento jurídico laboral (art. 12 L.C.T.).

Si bien es innegable que en la realidad ambos medios extintivos se encuentran estrechamente relacionados, se ha considerado razonable que la ley no proteja la pasividad del trabajador, y acepta esa disposición indirecta como un medio para asegurar la certeza de las relaciones laborales. Así, la doctrina española ha señalado que la irrenunciabilidad y la imprescriptibilidad son conceptos diferentes. Mientras no ha

³ Plá Rodríguez, Américo: "Los principios del derecho del trabajo", 2da. Edición, Depalma, Buenos Aires 1990. Centeno, Norberto: "La prescripción en el Derecho del Trabajo", Rev. LT, t. XXII p. 387.

⁴ CNAT, Sala X, sent. del 12/4/2005 "Oliden c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias salariales; dictamen del Fiscal General n° 14089 del 3/3/1993 "Brea, Martín c/ Aerolíneas Argentinas s/ diferencias de salarios"; CNAT, sala I, s. 29/7/2005, "Coronel, Julio y otros c/ Telefónica de Argentina S.A.

prescripto o caducado, un derecho puede ser irrenunciable; pero, sobrevinida la prescripción o la caducidad, el derecho se extingue y, con respecto a él, carece ya de sentido el tema de la irrenunciabilidad. Dicho de otro modo: la prohibición de renuncia de derechos se refiere al acto o conducta expresos, no a la simple falta de ejercicio que ocasiona la prescripción.

En suma, todos los derechos derivados del contrato de trabajo –así los individuales como los colectivos-, decaen por prescripción con el transcurso del tiempo.

Sin embargo, como agudamente señala De la Fuente, en nuestro régimen la prescripción prevalece notoriamente sobre el principio de irrenunciabilidad, sacrificándose la justicia concreta en beneficio de una exagerada seguridad formal. Ello así porque a diferencia del texto original de la Ley de Contrato de Trabajo, que hacía comenzar el plazo prescriptivo una vez finalizado el contrato laboral (art. 278), la ley actual establece –con el mismo principio que rige la prescripción en general- que el plazo comienza a correr desde el momento en que el derecho es exigible. Si consideramos que durante la relación laboral el trabajador se encuentra en una situación de desventaja, que normalmente lo inhibe de ejercer judicialmente sus derechos, aparece una contradicción entre la irrenunciabilidad y la prescripción.

Según el citado autor la contradicción señalada puede ser subsanada si la prescripción comenzara a correr después de extinguido el contrato de trabajo, en cuyo caso el plazo prescriptivo podría ser de un año, o bien si se acepta que la prescripción corra desde que cada derecho es exigible, el plazo prescriptivo debiera ser más largo, por ejemplo: 10 años.⁵

4.- Cuál es el plazo de prescripción que establece la L.C.T.?

El artículo 256, primer párrafo, de la LCT establece que “*prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de*

⁵ De la Fuente, ob. cit. nota 1, p. 674.

*convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo”.*⁶

Este artículo uniformó, mediante un plazo único de dos años, el régimen de la prescripción de todos los derechos que tengan origen

⁶ Con anterioridad a la sanción de la ley 17.709, no existía en materia laboral legislación específica sobre el tema, excepto algunas disposiciones aisladas. Como expresa ENSINCK “campeaba una anarquía muy propia de la falta, no diré ya de codificación, pero sí de absoluta falta de sistematización con que nuestro país se ha legislado sobre derecho del trabajo” (Juan A. Ensinck, “Prescripción Laboral: la ley 17.709”, en Gaceta del trabajo, año 1968, p. 201). La utilización de las normas del derecho civil y del derecho comercial, la dispersión de ciertas normas laborales referidas a institutos especiales, y la aplicación de algunas reglas emanadas de usos convencionales, nos da una idea de las dificultades que encerraba la aplicación de la prescripción. Conforme a las normas del Código Civil se aplicaba la común de diez años entre presentes y veinte entre ausentes (art. 4023 antes de la modificación introducida por la ley 17.711); la de cinco años para todo aquello que debiera pagarse por años o plazos periódicos más cortos (art. 4027, inc. 3); y la de un año para los maestros por el precio del aprendizaje y para los criados de servicio que se ajusten por año o por menos tiempo, a los jornaleros y oficiales mecánicos, el precio de sus salarios, trabajo o hechuras (art. 4032 inc. 2 y 3). De acuerdo con el Código de Comercio, se aplicaba la prescripción de diez años regulada por el art. 846; la de cuatro para lo que hubiera que pagarse por años o plazos periódicos más cortos (art. 847, inc. 2), que comprendía los salarios y remuneraciones en general; y la de un año para el contrato de ajuste (art. 853). El 19/4/68 se dictó la ley 17.709 que estableció por primera vez en nuestra legislación un régimen único y específico de prescripción para todos los créditos laborales. Esta norma en su artículo segundo establecía también que el reclamo ante la autoridad administrativa interrumpía su curso por un lapso no mayor a los seis meses y admitía en forma expresa que eran de aplicación (supletoriamente) las disposiciones contenidas en el Código Civil. La ley 20.744 al aprobar el régimen de Contrato de Trabajo derogó la ley 17.709, y en su artículo 278 fijó un plazo de cuatro años para las acciones derivadas del contrato de trabajo, ocupándose el art. 279 de los créditos por *remuneraciones*, innovación que desvaneció la amplitud y el deseo unificador de la ley 17.709. La ley 21.297/76 reemplazó y derogó normas de la ley 20.744 reproduciendo los textos de la ley 17.709 a través de los artículos 256 y 257. Comentando la reforma dicen Brito Peret, Goldín e Izquierdo (La Reforma de la L.C.T. – Ley 21.297, pág. 228) que entre las consecuencias más importantes deben contarse la ampliación a los créditos emergentes de las relaciones colectivas de trabajo del plazo de prescripción común, quedando fuera las acciones derivadas de créditos que encuentren sustento en normas de la seguridad social.

laboral, sea su titular el trabajador o el empleador, ya provengan de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.⁷

Cabe destacar que la norma en análisis cuando se refiere a “las acciones relativas a créditos provenientes de convenios colectivos de trabajo” alude a las obligaciones que se imponen entre las partes de un contrato de trabajo; es decir, trabajador y empleador, y no puede extenderse a acciones derivadas de una relación jurídica sustancialmente diversa, que presenta como sujeto acreedor a una asociación sindical y en calidad de deudores a los trabajadores afiliados a la misma, actuando el empleador como agente de retención.

5.- ¿Cuál es el plazo de prescripción en los siguientes supuestos?

Certificado de trabajo, aportes y servicios:

Señala Monsalvo⁸ que participan en esta cuestión dos ordenamientos autónomos, intrínsecamente ligados: por un lado el sistema previsional como instituto de la seguridad social y por el otro el trabajo subordinado como vínculo de imputación normativa del Derecho del Trabajo.

Expresa este autor que estos sistemas que han convivido en forma pacífica hasta el presente (más allá de las disquisiciones doctrinarias acerca de la delimitación del ámbito de aplicación de uno y otro), detentan similar jerarquía dentro de la estructura de nuestro sistema jurídico.

⁷ En el Derecho Español el plazo de prescripción ordinaria es de un año (art. 59.1 ET). Si bien dicho plazo parece exiguo, no lo es en la práctica, ya que el ET establece que el plazo no comienza a correr hasta la terminación del contrato de trabajo y ello aunque la acción pudiera ejercitarse con anterioridad. Sin embargo este principio no se aplica cuando se trata, por ejemplo, de reclamos salariales (textualmente la ley dice: “...exigir percepciones económicas”, para los cuales la ley fija el *dies a quo* en el día en que la acción pudiera ejercitarse (art. 59.2 ET). Una norma similar contenía nuestro Régimen de Contrato de Trabajo originalmente (art. 279), sólo que el plazo prescriptivo era de 4 años.

⁸ Monsalvo, Manuel: “Extinción de los créditos laborales”, en capítulo XVII, Tratado de Derecho del Trabajo, dirigido por Mario Ackerman, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, p. 648.

Lamentablemente esta aconsejable armonía se ve alterada con el tema en estudio, al entrecruzarse aspectos regulatorios “prima facie” irreconciliables entre sí.

En este sentido, el art. 14 inc. “e” de la ley 24.241 establece la imprescriptibilidad de las prestaciones otorgadas por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, mientras que el ya comentado artículo 256 de la L.C.T. dispone la prescriptibilidad de las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo, entre otras.

Se plantea entonces el interrogante respecto de que si se hiciera prevalecer esta segunda regulación y se declarase prescriptible la obligación de hacer o de dar del art. 80 de la L.C.T., el titular y beneficiario sería colocado en serias dificultades para obtener un haber jubilatorio o en su caso, de pensión, obstruyéndose la consecución del fin para el cual fuera creado el sistema previsional. En particular, este extremo, puede verse favorecido por la falta de información suficiente en los registros del ANSES. En cambio, de priorizarse la aplicación del dispositivo incorporado al art. 14 de la SIJP, se daría nacimiento a una obligación imprescriptible en contrario con lo regulado tanto en la LCT como en el Código Civil.

Ahora bien, respecto del plazo de prescripción que opera en la obligación de entregar el certificado de trabajo que prevé el art. 80 de la L.C.T., la mayoría de los autores opinan que es de aplicación el plazo bienal contemplado en el art. 256 de la L.C.T., puesto que dicha obligación es de naturaleza contractual y sea de dar o hacer, el cumplimiento se encuentra entre las previstas por la citada norma, prescribiendo a los dos años. (CNTrab. Sala III, 29/9/2004 “Mattiello, Jorge O. C/ Femesa” en manual de Jurisprudencia de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Lexis Nexis 2005; Sala IX, sent. 30/11/01, “Collazo, Adelina c/ Cons. De Prop. Edificio Montes de Oca 1050 s/ cert. Servicios).

En estos casos el curso de la prescripción comienza a correr vencido el plazo de 30 días corridos que el art. 3 del Dec. 146/01 fija para hacer entrega por parte del empleador de los certificados de trabajo, después de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo.⁹

Sin embargo, cuando se trata de la obligación de entregar la certificación de servicios, remuneraciones y aportes a los efectos previsionales (art. 12 inc. g. Ley 24.241), para la doctrina mayoritaria la prescripción es de 10 años (art. 16 ley 14.236, art. 191 inc. a) ley 24.241 y art. 4019 C. Civil).

Otra postura doctrinal sostiene que como las prestaciones previsionales son imprescriptibles (art. 14 inc. e) ley 24.241) también es imprescriptible la obligación del empleador de extender el certificado de aportes. Por el contrario la obligación de hacer constar los aportes y contribuciones, cuando no han sido efectivizados en su oportunidad, es de 10 años, plazo del que dispone el ente recaudador para deducir el reclamo.¹⁰

Por su parte la sala VI de la CNAT, por mayoría, resolvió que tanto la acción derivada del art. 80 de la L.C.T. como la certificación de aportes tienen carácter imprescriptible.¹¹

Multas de la ley de empleo (arts. 8, 9 y 10):

La Ley Nacional de Empleo (24.013) no contiene en su articulado ninguna norma específica que consagre un plazo de prescripción especial y diferenciado respecto de la legislación laboral general. Por ello –con acierto- se ha dicho que no modifica ni deroga el art. 256 de la L.C.T., siendo el mismo plenamente aplicable a los presupuestos de hecho que ella regula. Esto es, que el plazo de prescripción para el reclamo del cobro de las multas que consagran los artículos 8, 9 y 10 será de dos años.

Sin embargo las opiniones varían en lo que respecta al inicio del

⁹ Etala, Carlos: “*Ley de Contrato de Trabajo*”, Astrea, Bs. As. 2004, p. 738.

¹⁰ Fernández Madrid, Juan Carlos, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, T.II, La Ley Bs. As. 1990- p. 1360. Comparte esta postura la Sala X de la CNAT, sent. 25/5/03 “Gaus, Silvana c/ Club Social y Deportivo Pinocho s/ Despido”; idem. sent. 18/10/04 “Obregón Pedro R. c/ Consorcio de propietarios del edificio Avda. del Libertador 250”.

¹¹ CNAT, sala VI, 5-7-2002, “Muscia, Pascual y otro c/ Lobov de Karadagiyan, Aída Adelina y otro s/ Certificado de Servicios”. Citado por Monsalvo, ob cit. nota 8.

término de la prescripción. Y esto no es un dato menor, por cuanto según se adopte una u otra postura el resultado será muy diferente.

Sabido es que el derecho a la percepción de las multas previstas en los artículos 8, 9 y 10 de la ley 24.013 exige del trabajador una conducta claramente enderezada a obtener la regularización de la relación, lo que llevó a la jurisprudencia, en forma prácticamente unánime, a requerir ciertos recaudos de certeza, precisión y verosimilitud en orden al contenido de la intimación del art. 11 de la L.N.E., de modo de permitir evaluar la corrección o incorrección de la eventual registración que en función del emplazamiento se efectúe. Asimismo por imperativo de la reforma introducida por el art. 47 de la ley 25.345 al art. 11 de la ley 24.013, aquellos también deberán anotar a la autoridad administrativa (Administración Federal de Ingresos Públicos) en un término por cierto perentorio, el emplazamiento formulado (24 horas).

Puede afirmarse que existen sobre este tema dos posiciones:

a) Criterio amplio

Una parte de la doctrina y jurisprudencia toman como punto de partida del término de la prescripción la fecha en que se venciera el plazo de la intimación respectiva (art. 11 ley 24.013, conforme reforma introducida por la ley 25.345), sin que se hubiera hecho efectiva la regularización a la que el empleador fuera intimado.

Siguiendo dicho criterio Grisolia señala que el plazo de prescripción de las multas de los art. 8, 9 y 10 comienza a computarse treinta y un días después de la recepción por parte del empleador de la intimación del art. 11, y corre en los dos años siguientes. Es decir, que a partir de ese momento tiene dos años para reclamar judicialmente por el cobro de las multas.¹²

b) Criterio restrictivo

Otra corriente, entendiendo que dichas multas fijan una obligación

¹² Grisolia, Julio Armando: “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, Tomo I, pág. 165, décima edición ampliada y actualizada, Lexis Nexis, Buenos Aires, Noviembre 2004.

de tracto sucesivo que puede ser dividida en períodos, ha tomado como punto de partida del cómputo prescriptivo la fecha del devengamiento de los salarios no registrados y cuya regularización se pretende, al haberse establecido que sólo resultará hábil la intimación respecto de los salarios correspondientes a los dos años anteriores a haberse formulado, como si se tratara de un mecanismo especial previsto sólo para resarcir un daño padecido otrora, y cuya exigibilidad por tanto se ubicara temporalmente en la fecha en que el incumplimiento registral se verificara, y no en la que quedan configurados los presupuestos normativos a los que se sujeta la viabilidad del reclamo por parte del trabajador denunciante.

La Procuración General del Trabajo se pronunció a favor de declarar la prescripción de las multas reclamadas con relación a los períodos anteriores a los dos años de haberse formulado la intimación. En el precedente “Frieiro, Rodolfo J. c/ Alberto Cortés S.A. s/ despido (dictamen 24.489 de fecha 26/3/1998) indicó que *“resulta trascendente señalar que el mismo legislador admitió para un principio de la aplicación del sistema, sólo un período bienal de cálculo de las indemnizaciones devengadas, es decir hasta dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia a los efectos de lo dispuesto por los art. 8, 9 y 10. Esta apreciación, si bien no está referida a la prescripción coadyuva a la solución propiciada ya que el legislador de origen, también limitó el crédito a reclamar en esa ocasión a un período de dos años...Nuestro ordenamiento jurídico, integral por cierto, no obliga a los sujetos...a responder por más tiempo que el que la propia ley exige a reclamos no factibles de ser exigidos judicialmente...Lo señalado no intenta desconocer el derecho del demandante, sino simplemente limitar su exigibilidad por las características propias del ordenamiento laboral, las obligaciones que el mismo genera para ambas partes y obviamente, la falta de una pauta inequívoca que inhiba la aplicación del art. 256 de la L.C.T. al caso en estudio”*.

En nuestra opinión, para calcular las multas respectivas, no existe la limitación temporal de dos años “hacia atrás”. Y ello es así ya que el derecho creditorio cuya exigibilidad se cuestiona no se perfecciona o completa sino hasta que, a raíz del incumplimiento registral, el trabaja-

dor decida activar los resortes previstos por la ley 24.013 y a su vez el empleador persista en su posición, siendo la remisión a las remuneraciones no registradas un mero parámetro de cálculo.

Fondo de desempleo (trabajadores de la construcción – ley 22.250)

El derecho a la percepción por el trabajador del fondo de desempleo nace cuando cesa la relación laboral, oportunidad en la que se hace exigible (art. 17, primera parte de la ley 22.250), quedando expedita la acción para su cobro y determinado el punto de partida del plazo de la prescripción bienal del art. 256 de la L.C.T. (SCBA, L. 45045, s. 11/9/1990 “Gonzalez, Néstor c/ Fischer, Jorge s/ Dif. Fondo desempleo, DJBA 140, 163; SCBA. L. 49062, s. 4/8/1992 “Dutkiewics, Francisco c/ Assembly SACIFI s/ Despido, AyS 1992-II, 680).

Acción de extensión de responsabilidad contra los socios, controlantes y directores de sociedades comerciales en la etapa de ejecución de sentencia.

Cuando se pretende extender la responsabilidad en la etapa de ejecución a socios, controlantes o directores que no fueron demandados, aparecen en el ámbito del derecho del trabajo dos vertientes bien definidas; quienes sostienen que dicha extensión es posible, y quienes no aceptan extender la condena en el reducido ámbito de un incidente de ejecución y requieren para ello una acción autónoma.¹³

Con relación al tema de la prescripción la problemática se plantea cuando se demanda (ya sea por incidente o acción autónoma) a los socios y directivos- luego de obtenida la sentencia contra la empresa, ya que seguramente habrán transcurrido varios años. En tal caso la principal defensa de los demandados será oponer la excepción de prescripción.

¹³ Véase nuestro trabajo en Lexis Néxis Laboral, N° 5, Marzo de 2005 “Supuestos de extensión de responsabilidad en materia laboral durante la etapa de ejecución de sentencia”

El interrogante que entonces se plantea, es cuál sería el plazo de prescripción y cuándo comenzaría a correr.

1) Con relación al plazo de la prescripción, no existen dudas que en atención a la naturaleza laboral del reclamo que se pueda intentar, queda comprendido dentro de las disposiciones del art. 256 de la L.C.T. (2 años). Lo mismo ocurriría si entendiéramos que se trata de una acción en fraude a la ley, ya que acudiendo al derecho común el art. 4030 primer párrafo del C. Civil marca idéntico plazo al establecer: *“La acción de nulidad de los actos jurídicos, por violencia, intimidación, dolo, error o falsa causa, se prescribe por dos años, desde que la violencia o intimidación hubiese cesado, y desde que el error, el dolo o falsa causa fuese conocida...”*.

2) Respecto al momento en que comienza a operar el plazo prescriptivo, pueden ofrecerse dos soluciones bien diferenciadas:

a) Por un lado se ubican quienes sostienen que aquel coincide con el plazo de prescripción de la acción inicial (es decir, desde el momento del distracto o desde que la obligación se hizo exigible, en su caso). El talón de aquiles de esta postura radica en que el trabajador que pretenda incidentar o plantear una acción autónoma en etapa de ejecución como consecuencia de la insolvencia fraudulenta del obligado al pago, muchas veces se verá impedido de poder ejercitarla, en razón de haber transcurrido holgadamente el plazo prescriptivo de dos años desde que inició el juicio principal. Sin embargo, se podría argumentar que por aplicación del artículo 713 del Código Civil la prescripción se encontraba interrumpida respecto de estos socios y directivos. Ello así, porque según la citada norma civil el juicio que interrumpió la prescripción contra uno de los deudores (en este caso la empresa) la interrumpió también contra los demás (socios y directivos).

b) Otra corriente de pensamiento- con la cual coincidimos- entiende que el plazo bianual debe correr a partir del momento en que se conoce el acto viciado. Justificando esta postura Ferreirós remite a la letra del art. 4030 del C. Civil el cual dispone que en el caso de los vicios de los actos jurídicos, la prescripción comienza a correr desde que el mismo es conocido. Consecuencia de ello es que pueda produ-

cirse la situación de que el trabajador acceda al conocimiento de la existencia de fraude con la sentencia de un juicio laboral que se ha tornado de cobro imposible; en cuyo caso –señala la jurista- el plazo para reclamar por conocimiento del vicio comienza a correr con la realidad que le provee la propia sentencia y también en ese momento comienza a correr el plazo de prescripción, porque es cuando accede al derecho, que recién sabe propio y exigible. Antes de ese momento el dependiente desconocía su derecho subjetivo, como facultad de exigencia, para reclamar por fraude. Mal puede entonces considerarse iniciado el plazo de prescripción. Y ello aunque hayan transcurrido más de dos años de su despido, porque su reclamo no se finca ahora en el despido, sino en el fraude que vició su contrato en la causa objetiva y le impidió gozar de los beneficios de la legislación laboral. En definitiva, ya no se están considerando los derechos discutidos en el juicio de marras, sino el descubrimiento de fraude que en ella yace, y que descubre la situación ante el trabajador, dando a luz otro derecho con nacimiento posterior.¹⁴

7.- ¿Cuál es el plazo de prescripción aplicable al servicio doméstico?

Las relaciones derivadas del servicio doméstico se encuentran reguladas por el estatuto de los empleados del servicio doméstico (Dec. Ley 326/56).

De dicho cuerpo normativo no surgen términos de prescripción sobre las acciones que se derivan de estas relaciones de trabajo.

El Consejo de Trabajo Doméstico (órgano competente para entender en la jurisdicción de la Capital Federal en los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo reglamentadas por el Decreto referenciado precedentemente), tiene dicho que el término de prescripción para estas acciones es de un año, conforme las pautas del art.

¹⁴ Ferreirós, Estela M: *“El plazo de la prescripción, su oponibilidad, inicio y duración en la extensión de la responsabilidad de los socios, directores y gerentes de personas jurídicas”*, Errepar, DEL n° 243, Noviembre 2005, T. XIX.

4035 inc. 5 del C. Civil el cual dispone: “Se prescribe por un año la obligación de pagar...A los criados de servicio que se ajusten por un año, o menos tiempo, o que aun siéndolo, no hacen el mismo tráfico”.¹⁵

Por el contrario, un sector de la jurisprudencia entendió que resultaba aplicable a estos trabajadores el plazo de prescripción decenal que surge del art. 4023 del C. Civil. Dispone la norma citada: “Toda acción personal por deuda exigible se prescribe por diez años, salvo disposición en contrario”.

El fundamento radica en que cuando el artículo 256 de la LCT habla de “las disposiciones legales y reglamentarias del derecho del trabajo” se refiere a aquellas captadas por dicha ley, pero no a las excluidas por su artículo 2º tal como es el caso del servicio doméstico.

Sin embargo, mayoritariamente, diversos tribunales del país tienen resuelto que se aplica al servicio doméstico la **prescripción bienal** del artículo 256 de la LCT.

Ello en virtud que el citado artículo se aplica a todos los créditos laborales, incluso aquellos que derivan de otras disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo, de las que no puede excluirse el servicio doméstico legislado en el Dto.-ley 326/56, por la circunstancia de que a dicho régimen específico no sea de aplicación la LCT según su artículo 2º. (SCBA 7-5-85 Charra Miguel c/ Fontana Giuseppe DT 1986-A- 192; TS Córdoba Sala laboral 3-8-94 Gaetán Corina c/ Aguirre Mirta LLC 1995-499; C Lab. y Paz Corrientes 22-3-2000 Ferreira Bernardina c/ Prieto Marta LL Litoral 2001-539; Cciv. Com. Lab. y Paz Curuzú Cuatiá 25-4-2000 Salas Norma c/ Romero de Oratti Sara, LL Litoral 2001-785 DT 2001-B- 2319).

Compartimos el criterio expuesto por Correa en cuanto indica que

¹⁵ Así, en el precedente “Gómez, Marta c/ Tojo de Gonzalez, Marta y otro” (Acta 767/96 del 23-5-97) se dispuso que al no estar el trabajador doméstico comprendido en la ley de contrato de trabajo, sino expresamente excluido de ella, resulta aplicable en materia de prescripción lo normado por el art. 4035 inc. 5 del C.Civil, prescribiendo de esa manera los créditos derivados de la relación de trabajo preceptuada por el estatuto particular al año.

tratándose el art. 256 de la L.C.T. de una disposición de orden público laboral, que excede el marco de la misma ley para aplicarse a todas las relaciones individuales de trabajo y, en general, a las disposiciones derivadas de la aplicación de los convenios colectivos, laudos con eficacia de tales y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo, se deben considerar comprendidas en éstas últimas las normas que regulan la actividad del servicio doméstico, por cuanto si bien tiene una regulación especial, ello no significa que la relación no sea de carácter laboral y no deba ser regida por los principios generales del derecho del trabajo.¹⁶

8.- ¿Cuándo comienza el curso de la prescripción en materia laboral?⁶¹

Como bien lo destaca Monsalvo¹⁷ la L.C.T. abandona la técnica seguida por la norma que le antecedió y omite pronunciarse sobre el momento a partir del cual comienza a transcurrir el tiempo útil computable a la prescripción, tornándose inespecífica en un aspecto que se inscribe como dato objetivo que debiera caracterizar a una institución llamada a brindar seguridad jurídica a las relaciones (con excepción de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuyo dies a quo se encuentra expresamente previsto en el art. 258 de la L.C.T.).

Como veremos a continuación, para llenar esta laguna se recurre a los principios del derecho común.

En materia de derecho común, conforme surge de los preceptos contenidos en los artículos 3956 a 3960 del C.C., el cómputo de la prescripción sólo comienza desde el momento en que puede ser exigido el cumplimiento o pago de los derechos.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dictado numerosos pronunciamientos en orden a dicha cuestión.¹⁸

¹⁶ Correa, Karina A. “Prescripción bianual de las acciones de la aplicación del estatuto del servicio doméstico”, D.T. 1998-B, p. 1839.

¹⁷ Monsalvo, Manuel: ob. cit. nota 8, p. 617.

La ausencia de regulación específica sobre el tema que presenta la ley laboral y la técnica de dejar subordinada su regulación a lo dispuesto en la norma de fondo, implica que las soluciones diseñadas y adoptadas para un ámbito general deban igualmente aplicarse a las situaciones que plantea el contrato de trabajo. La remisión expresa que contiene el artículo 257 LCT refuerza la hipótesis.

Por esta razón, el cómputo del plazo comenzará a correr desde que el crédito laboral se encuentre en condiciones de ser exigido, siempre que la inacción sea voluntaria, no siendo en principio, óbice para ello la situación de subordinación o dependencia en que se encuentra el acreedor respecto del obligado (arts. 3956, 4035 inc.5 y 4036 CC) como lo reconoce un sector de la doctrina y la jurisprudencia. Aunque, como veremos, esta posición dista de ser pacífica.¹⁹

De la Fuente sostiene que el plazo prescriptivo sólo puede comenzar a correr desde el momento que el titular del derecho se ha encontrado en condiciones de ejercitar la correspondiente acción, lo cual presupone que el derecho haya nacido, que el mismo sea exigible y que la inacción sea voluntaria, o sea que su conducta omisiva responda a una decisión conciente y deliberada, adoptada con intención y libertad, esto es que no se encuentre viciada por ignorancia, error, dolo o violencia física o moral. Es decir, al estar constituida la prescripción por un acto voluntario (inacción del titular de derecho) al que le corresponde aplicar los principios que rigen esta clase de actos jurídicos, sólo podrá imputarse

¹⁸ “El término de la prescripción de las acciones comienza a correr, como resulta del art. 3956 del Código Civil, desde que la obligación del deudor sea exigible para el acreedor, es decir, desde el día en que éste puede ejercer la acción correspondiente, pidiendo el pago de la deuda o el cumplimiento de la obligación” (fallos, 193:359). “El punto de partida de la prescripción debe ubicarse en el momento a partir del cual la responsabilidad existe y ha nacido la consiguiente acción para hacerla valer o, en otros términos, desde que la acción quedó expedita” (Fallos, 321:2144). “Mientras el derecho o la obligación no es exigible, no existe ni puede existir inacción del titular o del acreedor y la prescripción, por lo tanto, no puede correr (Fallos, 195:26)”.

¹⁹ Monsalvo Manuel: ob. cit. nota 8, p. 617.

a su autor, responsabilizándolo por sus consecuencias, cuando lo realice voluntariamente, o sea con intención y libertad.

En consecuencia, si el titular del derecho incurre en la conducta omisiva (no ejercita la acción de que dispone) por encontrarse afectado su proceso volitivo por uno de los vicios de la voluntad (*ignorancia*, error, dolo o violencia), dicho acto será involuntario y por lo tanto no producirá los efectos jurídicos propios prevista por la ley (pérdida de la acción).²⁰

De esta manera el autor se aparta de la doctrina civilista que considera que el curso prescriptivo debe iniciarse indefectiblemente desde el mismo momento que nace la acción, aún cuando su titular desconozca tal circunstancia.²¹

Reiteramos por tanto, que en materia laboral los principios generales del derecho civil resultan plenamente aplicables, debiendo computarse el plazo de prescripción **desde que los créditos en cabeza del acreedor resulten exigibles**. Sin embargo las opiniones difieren al momento de analizar desde cuando se torna operativa dicha *exigibilidad*.

Cierto sector de la jurisprudencia, interpretando en forma conjunta

²⁰ Critica el autor la doctrina mayoritaria que entiende que el término prescriptivo de los créditos laborales deberían comenzar a correr desde que las acciones personales puedan ser promovidas, señalando que la misma no tiene en cuenta que la causa de la prescripción está constituida por un acto humano voluntario (inacción del titular del derecho), al que corresponde aplicar los principios que rigen a esta clase de hechos jurídicos (arts. 897, 900 y conss. del Código Civil). Sostiene que de acuerdo a los principios generales, ese hecho omisivo –inercia o inacción- constituye un acto lícito (arts. 898/899 C.Civil), por lo que sólo ha de poder imputarse a su autor, responsabilizándolo por sus consecuencias, cuando al mismo se lo realice voluntariamente, o sea con intención y libertad. Ver De la Fuente, “Los vicios de la voluntad y el curso de la prescripción laboral”, DT 1980, 1253.

²¹ Spota, Tratado, Prescripción y Caducidad, T. I (10), p. 227; Borda, Tratado, Obligaciones, II, p. 17; Llambías, Obligaciones, III, p. 436-437.

los artículos 128 y 149 de la L.C.T.²², señala que las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo recién son exigibles a los 3 o 4 días de operarse la misma (CNTrab., sala I, sent. del 19/3/92, “Balmaceda, W. c/ Tubos Argentinos S.A.”; sala II, s. 5/10/1988 “Barreiro Luis c/ Billy S.A.”, D.T. 1989-B, 1141; sala VIII, sent. 30/10/98 “De Molino Torres de Regueira, María c/ Banca Nazionale del Lavoro S.A. s/ Despido”; CNT Córdoba Sala 10,23-5-2000 “López Héctor c/ Cormec S.A. DT 2000” B-2198).

En sentido contrario se ha dicho que las indemnizaciones por despido y los rubros salariales se tornan exigibles con la materialidad del distracto. Argumentan al respecto que la ubicación del art. 149 de la L.C.T. –formando parte del capítulo destinado al salario-, no habilita por ese solo hecho a extender las disposiciones acerca de los plazos de prescripción a las deudas por indemnizaciones, sino que queda circunscrito a las deudas por remuneraciones. Justifican tal postura mencionando asimismo que conforme lo establece el art. 509 del C. Civil, el solo vencimiento del plazo es constitutivo del estado de mora del deudor (CNTrab., sala III, sent. 29/11/96, “Díaz, Raúl c/ Dental Medrano SCA s/ despido”; Sala X, 31/12/1997 “Vidal, Norberto c/ Empresa Subterráneos de Buenos Aires S.A.”; Sala V, 24/8/2000 “Pugliese, Ilda A. c/ Rodríguez, Daniel”; SCBA L. 75419, s. 20/3/2002 “Martínez, Omar José c/ Ritacco, Rolando s/ Indemnización por despido”; J.A. 2002-III, 267).

9.- ¿En qué oportunidad debe oponerse la prescripción?

El artículo 3962 del Código Civil señala que: “*La prescripción debe oponerse al contestar la demanda o en la primera presentación en el juicio que haga quien intenta oponerla*”.

²² Art. 128 L.C.T.: “*El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: 4 días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y 3 días hábiles para la semana*”.

Art. 149 L.C.T.: “*Lo dispuesto en el presente capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derechohabientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinción*”.

La defectuosa redacción de dicha disposición ha dado lugar a interpretaciones encontradas sobre qué debe entenderse por primera presentación en juicio:

A) Una parte de la doctrina ha sostenido que si el demandado se presenta al proceso antes de contestar la demanda, ello configura “primera presentación”, debiendo entonces esgrimir concomitantemente la excepción de prescripción, so pena de ver precluída su chance de hacerla valer con posterioridad.²³

B) Por el contrario hay quienes sostienen que la prescripción podrá oponerse hasta el vencimiento del plazo para contestar la demanda o la reconvencción. Por tanto, de existir una primera presentación anterior a la contestación de la demanda, no necesariamente debería oponerse esta defensa, conservándose la facultad de hacerlo hasta la oportunidad de efectuar aquella.

En nuestra opinión la segunda solución nos parece más justa ya que puede darse que esa “primera presentación” fuera al sólo efecto de solicitar la ampliación del término para contestar la demanda o plantear la nulidad de la notificación del traslado por no haberse acompañado las copias pertinentes. Obligar al accionado a oponer la excepción de prescripción en dicha oportunidad- bajo pena de perder el derecho a hacerlo con la contestación de la demanda- iría contra el principio de defensa en juicio.²⁴

²³ Véase Peyrano, Jorge W., “*¿Debe abandonarse el plenario existente en materia de oportunidad para interponer la defensa de prescripción, por imperio de lo dispuesto en el art. 246 cuarto párrafo del C.P.C.C.N.?*”; en L.L., T. 1983-B, p. 648 . Borda, Guillermo “*Tratado de Derecho Civil*”, T. II, Obligaciones, p. 103 y ss. Palacio, Lino “*Estudio de la reforma procesal Civil y Comercial* (ley 22.434), Abeledo Perrot, Bs. As. 1982, p. 226

²⁴ Esta es también la opinión de Guisado, Héctor, en Allocati, Amadeo (director) “*Ley de organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo*”, Astrea, Bs. As, segunda edición, 1999. Entre los civilistas sostienen esta posición Llambías, Jorge “*Tratado de Derecho civil*” T. II Abeledo Perrot 2ª.edición, Bs. As.1977 p.477, Highton Elena, Derechos Reales Tomo 2-II Hammurabi , Bs.As.1983 p.141 y Trigo Represas en Cazeaux y Trigo Represas, “*Derecho de las obligaciones*” T.II Vol 2 p.515.

En realidad esta problemática se complica aún más con algunas normas procesales laborales que colisionarían con el art. 3962 del C. Civil en cuanto establecen que las excepciones se opondrán “juntamente con la contestación de demanda”. De entender que prevalecen las normas procesales laborales, la única oportunidad para oponer la prescripción sería la contestación de la demanda, mientras que si se otorga primacía al Código Civil el demandado podría invocar esta defensa con posterioridad, con tal que lo hiciera en su primera presentación.

En tal sentido entendemos que debe primar la norma del Código Civil, tal como lo ha sostenido reiteradamente la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN, Fallos, 247:524 y 256:215).

10.- ¿Puede la prescripción ser aplicada de oficio por los jueces?

De acuerdo a lo preceptuado por el art. 3964 del Código Civil, la prescripción no puede ser aplicada de oficio por los jueces.

Del mismo modo la jurisprudencia ha establecido que tampoco están habilitados los magistrados para considerar la supuesta eficacia de actos interruptivos que no fueron expresamente invocados, ya que el fallo que, a efectos de decidir sobre la excepción articulada, considera actos interruptivos no alegados, viola el principio de congruencia²⁵

Sin embargo una vez opuesta ella como defensa, al juez le corresponde determinar cual es la naturaleza de la relación jurídica y cuál es el plazo aplicable, aún frente al error en que hubieran incurrido las partes. No se trata de sustituir los hechos, ni de apartarse de los términos de la litis, sino de decidir cual es la norma aplicable, facultad que es irrenunciable para el juzgador.

²⁵ SCBA, 2/6/92, “Rodríguez de Perez c/ Rodríguez”, citado por Brito Peret, José y Comadira Guillermo, “Procedimiento laboral en la provincia de Buenos Aires”, Astrea, Buenos Aires, 1996, p. 315.

11.- ¿Cuáles son las causas de suspensión de la prescripción?

Como anticipáramos, la prescripción no resulta ser un instituto propio del ordenamiento laboral, sino que tiene raigambre civil. Por ello en su aplicación al derecho laboral se dan los distintos supuestos previstos para el instituto en el derecho civil, a saber: suspensiones, interrupciones, dispensa, etc.

La legislación laboral vigente -art. 257 L.C.T.- dispone que en materia de prescripción de acciones se apliquen las normas del Código civil (suspensión, interrupción, reconocimiento, etc). No se trata de una remisión o de una posibilidad de aplicación supletoria de una o más normas civiles sino que estamos en presencia de la aceptación de la normativa civil en la laboral, que la hace suya.

Es importante recordar que la suspensión impide que continúe el curso prescriptivo, pero no borra el tiempo ya transcurrido, de modo que si cesa la causa de suspensión, la prescripción se reanuda inmediatamente y el nuevo plazo se une al anterior (art. 3983 del C.Civil); en cambio la interrupción inutiliza el lapso transcurrido hasta ese momento, por lo cual, acaecido el hecho interruptivo, se requerirá el transcurso de un nuevo período completo de prescripción, sin que sea posible acumular el tiempo anterior (art.3998 C.Civil)²⁶.

Con relación a la suspensión de la prescripción, dice el artículo 3986, párrafo segundo del C. Civil, que “*La prescripción liberatoria se suspende, por una sola vez, por la constitución en mora del deudor, efectuada en forma auténtica. Esta suspensión sólo tendrá efecto durante un año o el menor término que pudiere corresponder a la prescripción de la acción*”.

Esta suspensión tiene efectos relevantes en nuestra materia ya que como veremos más adelante, a través de su aplicación podría extenderse el plazo de la prescripción laboral hasta tres años. Y cabe recordar que la jurisprudencia tiene dicho en forma

²⁶ De La Fuente, ob.cit. nota 1 p.684.

pacífica y reiterada que el segundo párrafo del artículo 3986 del C. Civil es aplicable a las acciones laborales.²⁷

El artículo que comentamos exige además que la interpelación sea efectuada en forma “auténtica”.

11.1.- Cabe preguntarse entonces ¿qué se entiende por interpelación efectuada en forma auténtica?

Significa que la exigencia de pago no debe dejar duda alguna sobre su veracidad y fecha; por ello -aún cuando no existe ningún requisito de forma-, se recomienda el telegrama colacionado, la carta documento, el acta notarial o una nota debidamente recibida por el empleador.

²⁷ “La intimación telegráfica efectuada por el empleado al principal respecto del pago de sus créditos determina, por aplicación del art. 3986 segundo párrafo del Código Civil, al que remite el art. 257 de la L.C.T., la suspensión del curso de la prescripción por el término de un año a partir de la fecha del requerimiento” SCBA, 6/2/1990 “Dicciero, José c/ Don Eduardo S.R.L.”; SCBA, L. 80.648 “Cocco, Gustavo c/ Organización Clearing Argentino S.A. s/ Despido”; s. 27/4/2004; SCBA L. 77.564 “Fabala, Félix Mariano c/ E.S.E.B.A. S.A. s/ Diferencia indemnización”, s. 23/12/2002; CNTrab. Sala VI “Gómez Máximo R. C/ Fusco Alonso, Manuel”, s. 6/4/2005; Sala III “Pared Evaristo y otro c/ San Sebastián S.A. y otros s/ despido”; s. 31/5/2005; Sala V, 9/2/2000 “Barnard, Daniel A. c/ Empresa Ferrocarriles Argentinos”; entre muchos otros).

En el interior del país, los Tribunales Superiores de Justicia de diversas provincias también han receptado favorablemente la aplicación del art. 3986 –segundo párrafo- del C. Civil a las acciones laborales. Así en la Provincia de Córdoba el Máximo Tribunal ha señalado: “...el emplazamiento efectuado mediante carta documento constituye una forma auténtica de interpelación en los términos del art. 3986 del Código Civil, y como tal, eficaz para suspender el cómputo de la prescripción por el término de un año...” (TSJC, sent. 19/10/2004 “Fernández, Ariel y otro c/ Nakai Jaran Navarro Tores y otros”).

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de Mendoza se ha expedido en igual sentido: “El art. 3986 del C. Civil no exige para el emplazamiento y constitución en mora términos sacramentales, sino comunicación fehaciente de la obligación jurídica (constitución en mora). En efecto, el C. Civil prevé que la prescripción liberatoria también se suspende, por una sola vez, por la constitución en mora del deudor, efectuada en forma auténtica. Esta suspensión solo tendrá efecto durante un año o el menor término que pudiera corresponder a la prescripción de la acción. Es decir, que la norma en juego exige constitución en forma auténtica. Es la autenticidad de la comunicación lo que requiere la norma, pero no términos sacramentales para la constitución en mora. No hay dudas que un telegrama es un modo auténtico de interpelación.” (SCJM, sent. 28/9/1999, “Benega, José c/ Titarelli S.A.” LS291).

Así, se ha dicho que la sola denuncia de una futura interpelación judicial, sin reclamo de pago alguno, no puede, en los términos del segundo párrafo del art. 3986 del Código Civil, suspender el plazo biennial establecido en el art. 256 de la L.C.T. (CNTrab., sala III, 11/9/1998 “Jiménez, María c/ Debo S.A.”).

En esta línea de pensamiento se ha resuelto que los actos cumplidos por la entidad sindical al instar el pago de diferencias salariales mediante la concertación de medidas de acción directa no configuran un medio idóneo para que pueda reputarse interrumpido o suspendido el plazo de prescripción (CNTrab., sala II, 19/3/1998 “Lovato, Atanasio y otros c/ YPF”).

También ha sostenido la jurisprudencia que la reclamación ante la autoridad administrativa a que hace referencia el art. 257 de la L.C.T. es el efectivizado por el propio trabajador tendiente a la satisfacción de derechos individuales emergentes del contrato de trabajo, sin que pueda una denuncia formulada por representantes sindicales ante la autoridad policial peticionando la sanción de supuestos hechos realizados por el empleador sustituirla y/o identificarse con dicha figura (CNTrab., sala VIII, 16/5/2000 “Poletti, Carlos A. c/ T.A. La Estrella S.A.”; idem sala VII, 7/6/1990 “Zink, Isaac c/ Segba”).

Como criterio general puede afirmarse que para que la prescripción liberatoria en curso pueda ser interrumpida y/o suspendida se requiere, en principio, un acto volitivo del propio acreedor que defiende sus derechos e interpela a su oponente con el objeto de lograr la satisfacción de sus derechos vulnerados.²⁸

Respecto a reclamos que no se efectivizaron mediante intercam-

²⁸ La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en relación al tema comentado, señaló que “La parte que en sede administrativa, con su comportamiento, reconoció la personería de la entidad gremial al no objetar su intervención en reclamo de los derechos de sus afiliados no puede, en juicio, cuestionar el efecto interruptivo de la prescripción de las actuaciones allí labradas (art. 257 L.C.T.), sobre la base de la ausencia de representatividad, porque ello implica ponerse en contradicción con su anterior conducta deliberada, jurídicamente relevante y plenamente eficaz” (SCBA, L. 45.892 4/12/1990).

bio telegráfico, se le ha otorgado carácter de interpelación auténtica al inicio de actuaciones administrativas internas ante el pedido del trabajador para que se le abonara un crédito. (CNTrab., sala X, 28/8/2002 “Alonso, Juan I. c/ Dirección Nacional de Vialidad”).

Sin embargo, se le denegó tal naturaleza a las meras gestiones que el trabajador pueda realizar ante la empresa (CNTrab., sala V, 22/2/80 “Manrique c/ YPF”; sala II, 10/2/05 “Romero, Héctor c/ ENCO-TEL en liquidación s/ despido”; sala IV, 20/9/93 “Medina, Juan c/ ENCO-TEL”).

12.- ¿Cuáles son las causas de interrupción de la prescripción?

La interrupción civil se produce por demanda, compromiso arbitral y reconocimiento del deudor.

Las normas del Código Civil que se refieren a este tema son básicamente los artículos 3986, 3987 y 3989 que guardan concordancia con el artículo 257 de la LCT.²⁹

El párrafo primero del artículo 3986 dice “*La prescripción se interrumpe por demanda contra el poseedor o deudor, aunque sea interpuesta ante juez incompetente o fuere defectuosa y aunque el demandante no haya tenido capacidad legal para presentarse en juicio*”.

Procederemos a continuación a analizar -en forma genérica- cada uno de los supuestos contemplados por la norma citada precedentemente.

13.- ¿Qué entiende la jurisprudencia por “demanda”?

Es unánime la jurisprudencia en considerar que por “demanda” como acto interruptivo de la prescripción debe entenderse no sólo la que es tal en sentido técnico procesal, sino todo acto judicial que demuestre en forma inequívoca que el acreedor no ha abandonado su

²⁹ En el artículo 257 la L.C.T. regula un supuesto de interrupción por actuaciones administrativas.

crédito. Comprende todas las peticiones judiciales que importen una manifestación de la voluntad del acreedor de mantener vivo su derecho, en tanto sean actos procesales relevantes, no meramente formales, rituales o de pura apariencia procesal.³⁰

Así también lo ha sostenido la doctrina al expresar que la palabra “demanda” presupone la reclamación judicial del crédito que puede prescribir.

Sin embargo se le ha dado a esta causa una interpretación amplia, expresándose que para interrumpir la prescripción basta una manifestación de voluntad suficiente que desvirtúe la presunción de abandono del derecho; y esa manifestación tanto puede exteriorizarse mediante demanda, entendida en sentido técnico procesal, como por cualquier acto judicial que demuestre en forma auténtica que el propósito del presentante es no dejar perder su derecho, aún cuando se materialice ante juez incompetente.³¹

Similares reflexiones efectúa Centeno al especificar que la prescripción laboral se interrumpe por demanda...”debiendo entenderse por tal, según doctrina dominante, no sólo el acto procesal con que se pone en ejercicio la pretensión, sino también aquellos otros que traducen la voluntad del sujeto de actuar el derecho que le está conferido, tales como medidas cautelares y otras preparatorias en los procesos ordinarios o de ejecución”.³²

La jurisprudencia entendió que no debe asimilarse el término “demanda” con las gestiones administrativas que pudiera efectuar el

³⁰ SC Mendoza Sala I 23-10-97 LL Gran Cuyo 1998-72. En igual sentido TS Córdoba Sala Laboral 31-8-94 LLC-1995-389; SCBA 15-9-81 DT 1982-127; CCiv.y Com Mercedes Sala II 11-3-80 SP LL 980-488; SCBA, L. 67858, s. 23/2/2000 “Pradas, Juan c/ Transportes Hanuch de Marta Ofelia Hanuch y ot. S/ Salarios”. C.N.Civil, a G 2-7-82 LL 1982_D-201.CNAT Sala V 27-8-86 DT 1986 -B-1833.

³¹ Jorge Raúl Moreno, “*La Prescripción en el Derecho del Trabajo*”, L.T. A XXXII, p. 10.

³² Lopez-Centeno-Fernández Madrid, “*Ley de Contrato de Trabajo comentada*”, Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978, p. 1052.

acreedor. Así, ha expresado que “Las tramitaciones administrativas tendientes a obtener el reconocimiento del derecho reclamado no importan demanda judicial en los términos del art. 3986 del Código Civil, ni equivalen a los actos enumerados en los artículos 3988 y 3989 de dicho cuerpo legal” (CSJN, fallos 295:420). En igual sentido “Los reclamos administrativos no constituyen actos interruptivos de la prescripción, aún en los supuestos en que los mismos deban preceder a la demanda judicial” (CSJN, fallos 317:1437).

14.- ¿Cómo opera el “compromiso arbitral” como causa de interrupción de la prescripción en el derecho del trabajo?

Con relación a este tema dice Monsalvo³³ que corresponde formular algunos reparos a esta causal interruptiva del curso de la prescripción contenida en la norma civil. Existen fundadas razones de orden público, que imponen y aconsejan prudencia a la hora de su admisión en el ámbito contractual laboral, por resultar no totalmente concordantes con sus disposiciones protectoras. Esto es en razón de que el sometimiento a arbitraje, aunque sea voluntario, ha de implicar que la vigencia y exigibilidad de los créditos en juego dependa de la voluntad de un tercero, poniendo en riesgo la irrenunciabilidad de los eventuales derechos del trabajador, por lo cual sólo corresponde su adopción cuando esté impuesto a texto expreso.

Este tipo de compromiso no es frecuente en el derecho del trabajo, pero ha encontrado recepción en los artículos 28 a 32 de la ley 24.635 que establece el arbitraje voluntario en el supuesto que fracase la instancia de conciliación del SECLO.

La firma del compromiso arbitral opera como causal de interrupción de la prescripción.

La interrupción sólo opera respecto de aquellos créditos que fueron tomados en los puntos sujetos a arbitraje (art. 29 inc. b ley 24.635).

Otro supuesto se arbitraje voluntario es el previsto por el art. 149

³³ Monsalvo, Manuel, ob. cit. nota 8, p. 637.

de la ley 18.345 (texto según ley 24.635) que establece que si fracasaren las gestiones conciliatorias que se intentaren en cualquier estado del juicio, se propondrá a las partes el sometimiento al arbitraje de todas o algunas de las cuestiones objeto del litigio.

15.- ¿Qué debe interpretarse por “reconocimiento del deudor” a efectos de interrumpir la prescripción?

En lo que respecta al reconocimiento del derecho por parte del deudor, interrumpe la prescripción ya sea que se manifieste expresa o tácitamente, aunque en este último caso debe surgir claramente su intención de reconocer el crédito (art.3989 C.Civil). Ello así, porque el reconocimiento por parte del deudor de la existencia de una obligación pendiente, implica tanto una reafirmación de su condición de deudor como una confesión del derecho del acreedor.³⁴

En cuanto a los requisitos de exigibilidad, la Corte Suprema de Justicia de la Nación señala que el reconocimiento que realice el deudor puede ser expreso o tácito. En el primer caso no se requieren formalidades especiales, pues basta que la voluntad de confesar el derecho del acreedor resulte claramente de los términos empleados. Para el segundo, es suficiente la existencia de hechos que impliquen inequívocamente la referida voluntad (Fallos, 209:420). Pueden citarse, a modo de ejemplo, la promesa de pago, el pedido de espera o el asiento de la deuda en la documentación laboral o comercial del deudor.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza se ha expedido sobre este instituto, señalando que la interrupción de la prescripción se produce por el reconocimiento de la deuda, el que puede ser expreso o tácito (Art. 3989 C. C.). Para el expreso basta que el reconocimiento sea objetivamente tal. En cambio, para el tácito, se exigen actos por los cuales se pueda reconocer con certidumbre la existencia de la voluntad por la que se reasume la deuda, lo que debe ser analizado en cada caso particular e interpretado restrictivamente.

³⁴ Rezzónico, Luis M: “*Estudio de las obligaciones*”, Depalma, Buenos Aires, 1966, volumen 2, p. 1101.

(CSJM, sent. 8/5/1998, “Araujo, Juan José c/ Municipalidad de Godoy Cruz”, LS279).

Este reconocimiento supone que tal acto -expreso o tácito- haya tenido lugar cuando el plazo de la prescripción se encontraba aún en curso. Por eso, el pago parcial de una obligación vigente, importa un reconocimiento tácito que interrumpe la prescripción. El mismo constituye una de las causas más comunes de interrupción en nuestra materia. Sin embargo, si dicho pago se efectúa una vez cumplida la prescripción, carece de efectos interruptivos ya que el vínculo sólo tiene la índole de una obligación natural.

En este sentido se mencionó que el reconocimiento de deuda implica que quien lo efectúa manifiesta su intención de estar a derecho, lo que trae aparejado que además del fin inmediato tenido en mira, la ley pueda atribuirle otras consecuencias –como por ejemplo interrumpir la prescripción- (CNTrab., sala X, 24/5/2000 “Núñez, Martín D. c/ YPF S.A.).

En cambio el ofrecimiento de una transacción no importa reconocimiento de derecho y por lo tanto carece del efecto interruptivo de la prescripción.

También se ha dicho que, con arreglo a los motivos que informan el art. 3989 del Código Civil, el reconocimiento debe ser a favor de quien lo invoque o de su causante, y no puede así resultar del pago hecho a un tercero (CSJN, fallos 116:37).