**I.- Sobre la prescripción:[[1]](#footnote-2)**

El Código Civil define la prescripción en su artículo 2.492, estableciendo que:

*“Art. 2492. La prescripción es un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones y derechos ajenos, por haberse poseído las cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto lapso de tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales.*

*Una acción o derecho se dice prescribir cuando se extingue por la prescripción.”*

De acuerdo a la definición dada, y como todos sabemos, la prescripción puede ser adquisitiva o extintiva. La que nos interesa para nuestro estudio es la extintiva.[[2]](#footnote-3)

La prescripción extintiva es un modo de extinguir las obligaciones, conforme lo dispuesto por el artículo 1567 N° 10 del Código Civil. Ahora bien, como se ha señalado, *“lo que en definitiva se extingue con la prescripción es el derecho o acción del acreedor. Es por esto que el artículo 2514 habla de la prescripción que extingue las acciones y derechos ajenos, ya que es el acreedor el que va a quedar impedido de exigir el cumplimiento de la obligación y como consecuencia de ello, el deudor se libera del acreedor”[[3]](#footnote-4)*

1. **Requisitos:**

Los artículos 2492 a 2497 regulan las normas aplicables a todo tipo de prescripción, estableciendo las siguientes reglas:

1. La prescripción debe ser alegada.
2. Es irrenunciable mientras no esté cumplida.
3. Corre por igual (a favor y en contra) para toda clase de personas.

Se ha señalado, por su parte, que los requisitos de la prescripción extintiva son los siguientes:

1. Que la acción sea prescriptible.
2. El transcurso del tiempo señalado por la ley.
3. El silencio de la relación jurídica o inactividad de las partes.[[4]](#footnote-5)
4. **Tipos de prescripción:**

El Código Civil, en atención al factor tiempo, regula dos tipos de prescripción:

1. Prescripción de largo tiempo (arts. 2514 a 2520): Conforme lo dispuesto por el artículo 2515, las obligaciones prescriben, por regla general, en 5 años para las acciones ordinarias; y en tres para las acciones ejecutivas.
2. Prescripción de corto tiempo (arts. 2521 a 2524): Son aquellas no contempladas por el artículo 2515, lo cual tiene importancia para nuestro estudio, ya que las prescripciones contempladas por el artículo 510 del Código Laboral son de este tipo.
3. **De la Suspensión e interrupción:**

**3.1 Interrupción:**

La interrupción de la prescripción puede producirse porque el acreedor sale de su inactividad y demanda el cumplimiento de la obligación del deudor, o porque el deudor reconoce su obligación, produciéndose en ambos casos la pérdida del tiempo de prescripción transcurrido.[[5]](#footnote-6)

La interrupción se clasifica en civil y natural.

La interrupción natural está reglada por el artículo 2.518 y se produce cuando el deudor reconoce la obligación, ya sea expresa o tácitamente.

La interrupción civil está regulada por el mismo artículo y procede cuando media demanda judicial, la cual debe ser válidamente notificada (art. 2.503). Lo anterior es discutido respecto de las prescripciones de corto tiempo, ya que el 2.523 del Código Civil dispone que éstas se interrumpen desde que “interviene requerimiento”, no señalando como requisito la notificación de la demanda, por lo que se estima por algunos que ésta no sería necesaria

El efecto de la interrupción es hacer perder todo el tiempo transcurrido, hasta el momento en que ella se produce.

En materia laboral se discute cuando se interrumpe la prescripción, habiendo sentencias que señalan que es necesaria la notificación de la demanda (posición mayoritaria de la Corte Suprema hoy en día) y otras con que basta con la sola presentación de ésta (ya sea en el tribunal respectivo o en las oficinas de distribución de causas de las distintas Cortes de Apelaciones).

Sobre el particular se ha resuelto:

*“Primero: Que la institución de la prescripción tiene por objeto dar estabilidad a los derechos y relaciones jurídicas generadas por las personas de tal manera que si tales derechos y relaciones no se ejecutan o activan dentro de un determinado tiempo, precluye el derecho a obtenerlas o perderlas, según sea una prescripción adquisitiva o extintiva, respectivamente.-*

*Segundo: Que en el caso de autos se trata de una prescripción de corto tiempo del artículo 480 del Código del Trabajo en relación con los artículos 2523 y 2524 del Código Civil, cuya penúltima disposición legal admite entre otras interrupciones la signada con el N° 2 "Desde que interviene requerimiento".-*



*Tercero: Que el diccionario de la Real Academia Española, define la voz requerir en una de las acepciones vinculadas a la persona como de "solicitar, pretender, explicar su deseo".-*

*Cuarto: Que siendo ello así, no significa notificación como lo entiende la juez a quo en su sentencia, sino que basta con la interposición de la demanda laboral para interrumpir el plazo de prescripción que se encontraba corriendo desde la fecha del despido del actor, ocurrido el día 14 de noviembre de 2004; en tanto el mencionado requerimiento se presentó ante la Iltma. Corte para los efectos de su distribución con fecha 27 de enero de 2005, esto es, dos meses trece días después, dentro del plazo de seis meses a que se refiere el artículo 480, inciso segundo del Código del Trabajo, aplicable al caso de autos dado que las acciones deducidas por la actora provienen de un contrato laboral.”[[6]](#footnote-7)*

En el sentido contrario se ha fallado que:

*Quinto: Que para la resolución del recurso planteado cabe considerar que, como lo ha decidido reiteradamente esta Corte, en virtud de la referencia que el artículo 480 del Código del Trabajo hace a lo dispuesto en los artículos 2523 y 2524 del Código Civil, norma -la primera de las citadas- que establece que la prescripción se interrumpe, desde que interviene requerimiento, trámite al cual alude el artículo 2503 del mismo texto legal, estableciéndolo, a contrario sensu, como notificación de la demanda realizada en forma legal, es dable concluir que la prescripción en materia laboral se interrumpe con la notificación válida de la demanda y no sólo con la presentación a distribución del libelo.*

*Sexto: Que lo anterior concuerda con las demás normas del Código Civil relativas a la misma institución, desde que, tal como destaca la recurrente, el acto de una persona que exige a otra para que haga o no alguna cosa, que conlleva el requerimiento, implica darle noticia del cobro de la obligación respectiva, es decir, comunicarle esta circunstancia, de modo que se hace efectivo el conocimiento de ella y se vea compelido a responder, situaciones ambas que no se dan a partir de la sola distribución de la demanda.*

*Séptimo: Que tampoco resulta procedente, ni aún bajo pretexto del carácter protector del derecho laboral y las especiales características de los vínculos que éste regula, colocar a las partes litigantes en desigualdad procesal y eximir al trabajador de la carga de gestionar y dar curso progresivo a los autos, no constando por lo demás circunstancia alguna que, en el caso, le haya impedido u obstaculizado el cumplimiento de tal obligación.”[[7]](#footnote-8)*

* 1. **Suspensión:**

La suspensión de la prescripción es 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 hubo alguno, y admitiendo que éste se reanude hasta su posible entero, una vez desaparecidas o enervadas las causas que originaron el intervalo no utilizable. [[8]](#footnote-9)

En materia laboral tiene aplicación, ya que, conforme lo dispuesto por el artículo 510, la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, suspende el plazo de prescripción, siempre y cuando la acción judicial que posteriormente se ejerza sea idéntica en cuantos a sus pretensiones al reclamo efectuado ante la Inspección, sean las mismas partes y emane de los mismos hechos. En ningún caso esta suspensión puede ser superior a un año, contado desde la terminación de los servicios.

1. **La prescripción en el Código del Trabajo.**

El Código del Trabajo regula la prescripción en el artículo 510, el cual dispone que:

*Art. 510. Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.*

*En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.*

*Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.*

*El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.*

*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.*

*Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, Art. único, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha Inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios.*

La anterior norma se ha prestado para confusiones, en cuanto a la contradicción que existe entre sus incisos primero y segundo, la cual es evidente y ha obligado a la jurisprudencia a tratar de armonizar ambos preceptos.

Así tenemos una primera línea jurisprudencial, la cual señala que la prescripción regulada por el inciso primero está establecida para aquellos derechos laborales establecidos por la ley (por ejemplo, indemnización por años de servicios), en cambio el inciso segundo es para aquellos derechos establecidos por convenciones laborales.

Sobre el particular se ha dicho:

*3.– Que el artículo 510 del Código del Trabajo (antes 480) distingue en sus incisos 1º y 2º dos situaciones distintas.*

*El inciso 1º se refiere a los derechos que emanan de la ley, y el inciso 2º dice relación con las acciones que tienen su origen en los actos y contratos.*

*La Excma. Corte Suprema ha dicho que del artículo 480 del Código del Trabajo (hoy 510) “se desprende claramente una distinción entre los derechos que tienen su fuente en la ley y aquellos que son creados por la voluntad de las partes en los respectivos contratos o convenios (Sentencia de 05 de diciembre de 2001. Rol Nº 1248–01).*

*4.– Que de conformidad con el artículo 510 del Código laboral, los derechos regidos por el Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles. En cambio, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere el Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.*

*5.– Que se torna necesario determinar la naturaleza del derecho requerido por las actoras a través de la demanda de que se trata, esto es, acciones provenientes de los actos y contratos regulados por el Código del Trabajo o derechos que el Código del ramo o el legislador en la materia establece en su favor.*

*En la situación en estudio, la indemnización por años de servicio reclamada por las actoras constituye un derecho establecido por la ley a favor del trabajador, de modo que su origen es de carácter legal.*

*Nuestro Máximo Tribunal ha sostenido reiteradamente que la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo constituyen derechos que tienen su fuente en la ley (Por vía de ejemplo, Corte Suprema, sentencias roles 5719–2007, de 14 de enero de 2008, y 5500–2007, de marzo de 2008).*

*6.– Que de conformidad con lo reseñado, tratándose entonces de derechos que tienen su fuente en la ley, la norma que regula la prescripción de los mismos es la contemplada en el inciso 1º del artículo 510 del Código del Trabajo, que establece un plazo de dos años para hacer operante la institución.”*

*En relación a esta materia, la Excma. Corte Suprema ha fallado que: “Esta Corte ha sostenido reiteradamente que, tratándose de derechos que tienen su fuente en la ley, en la especie, indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, el plazo de prescripción es de dos años contados desde la terminación de la relación laboral (Corte Suprema. 30.11.2000. Gaceta Jurídica N°245, noviembre de 2000, página 220).*

*7.– Que es preciso destacar que el inciso 2º del artículo 510 del Código del Trabajo comienza con las expresiones “En todo caso, (…) , lo cual importa hacer énfasis en que las condiciones acordadas por las partes, es decir, aquellas que reconocen como origen la autonomía de la voluntad poseen un plazo de prescripción sólo de seis meses, que se cuentan desde la terminación de los servicios.”[[9]](#footnote-10)*

En cambio otra corriente jurisprudencial (seguida últimamente por la Excma. Corte Suprema) ha señalado que el inciso primero regula la posibilidad de demandar derechos de carácter laboral durante la vigencia de la relación laboral y por ello su mayor duración; en cambio el inciso segundo regula la prescripción de los derechos laborales una vez que ya ha concluido la relación laboral.

Se ha fallado que:

*“Cuarto: Que para los efectos de resolver la controversia jurídica planteada en autos relativa al plazo de prescripción aplicable a la acción intentada y que se regula en el artículo 480 del Código del Trabajo, cabe considerar que -como lo ha señalado ya este Tribunal- la distinción contenida en el aludido precepto, dice relación con la vigencia o extinción de la relación contractual respectiva. Así, el lapso prolongado de prescripción que prevé el inciso primero de ella, 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 siguiente, fija un plazo de seis meses para ejercer las acciones correspondientes, una vez extinguida la relación laboral y que es el que rige en los casos como el de autos, cuando se ha puesto término al vínculo por medio de un acto unilateral del empleador mediante el despido del trabajador.*

*Quinto: Que la exégesis planteada se ve reforzada por lo dispuesto en el inciso final de la norma en estudio, que -tratando la suspensión de los plazos establecidos en los incisos que le preceden, con ocasión de la interposición de un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo respectiva y debidamente notificado- establece que el plazo seguirá corriendo una vez concluida la tramitación del mismo y que en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios. Esta ampliación importa un beneficio 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.”[[10]](#footnote-11)*

**II.- De la caducidad:**

La caducidad ha sido definida 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”*[[11]](#footnote-12)

En materia laboral tiene mucha importancia, toda vez que la acción para demandar la injustificación de un despido está sujeta a un plazo de caducidad. Sobre el particular, el artículo 168 del Código del Trabajo dispone que:

*Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. (…) El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.*

La principal característica de la caducidad en materia laboral es que **puede y debe ser declarada** por el juez que conozca de la demanda.

Respecto del plazo contemplado por el artículo 168 es necesario precisar que éste es de 60 días hábiles, pudiendo suspenderse hasta por 90, pero en ningún caso la interposición de un reclamo administrativo amplía el plazo de caducidad automáticamente hasta esa cifra, sino que simplemente se suspende hasta un plazo máximo de 90 días.

1. Esquema preparado por Juan Cristóbal Dougnac C. [↑](#footnote-ref-2)
2. La adquisitiva no tiene aplicación en materia laboral. [↑](#footnote-ref-3)
3. Escalona Riveros, Francisco, “La Prescripción Extintiva Civil”, Editorial Jurídica Conosur, 1997, p. 20 [↑](#footnote-ref-4)
4. Escalona, op. Cit. P. 81 [↑](#footnote-ref-5)
5. Troncoso Larronde, Hernán, “De las Obligaciones”, Editorial Lexis Nexis 2006, p. 311 [↑](#footnote-ref-6)
6. Corte de Apelaciones de Valparaíso, 21-sep-2009, ROL:333-09 [↑](#footnote-ref-7)
7. Corte Suprema, 24-mar-2010, ROL:284-10 [↑](#footnote-ref-8)
8. Escalona, op. Cit. P. 230 y 231 [↑](#footnote-ref-9)
9. |  |
   | --- |
   | Corte de Apelaciones de Concepción, 26/02/2010, rol 90-2009 |

   [↑](#footnote-ref-10)
10. Corte Suprema, 24-sep-2009, ROL:457-09 [↑](#footnote-ref-11)
11. Alessandri Rodríguez, Arturo, citado por Escalona, op. Cit. P. 68 [↑](#footnote-ref-12)