

## PROCESO DE CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN PREVIAS EN EL ORDEN SOCIAL

Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones (Art. 63-73, LJS)

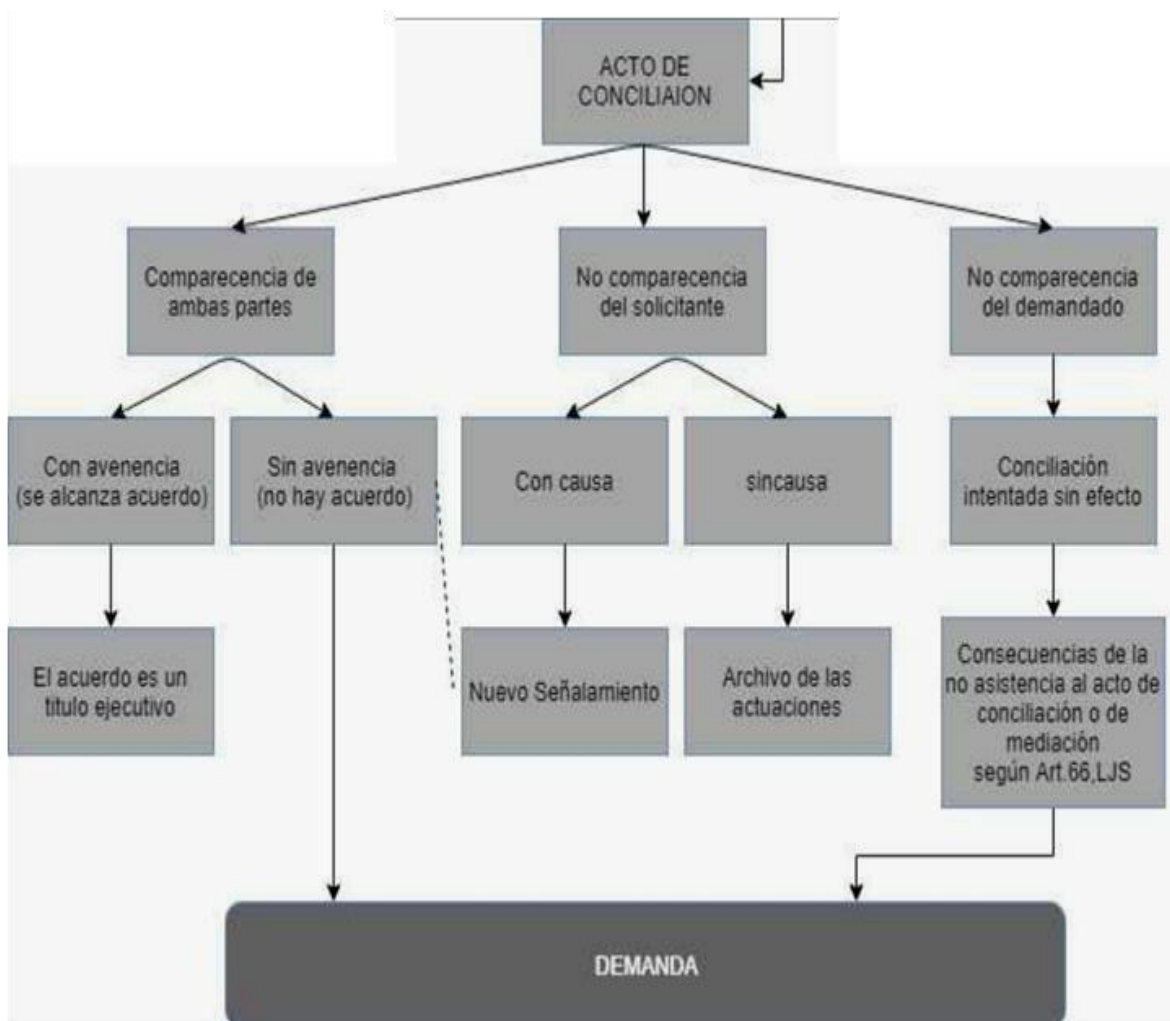
Excepciones a la conciliación o mediación previas (Art. 64, LJS)

PAPELETA DE CONCILIACIÓN ANTE EL SMAC

Suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción (Art. 65, LJS)

ACTO DE CONCILIACIÓN

Transcurridos 30 días sin haberse celebrado el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.



## PLAZOS DE CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN EN DERECHO LABORAL

### Celebración y formalización de contratos de trabajo

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Entrega copia básica de contrato	10 días naturales	Desde formalización contrato	8.4 TRLET
Formalización escrito del contrato	Al concertar contrato	Desde contrato	8.2 TRLET
Celebración contrato en prácticas	5 años (7 si discapacidad)	Desde la terminación de los correspondientes estudios	11 TRLET
Período de prueba	Técnicos titulados: 6 meses Resto trabajadores: 2 meses (3 si empresa menos 25 trabajadores)	Desde vigencia contrato	14.1 TRLET
Registro/Comunicación contratos a Oficina de Empleo	10 días naturales	Desde concertación contrato	8.3 TRLET
Pacto no competencia tras extinción contrato de trabajo	Técnicos titulados: 2 años Resto trabajadores: 6 meses	Desde extinción de contrato	21.2 TRLET

### Supuestos de suspensión de contratos de trabajo

Período de consultas en causa suspensión contratos por causas tecnológicas, económicas o fuerza mayor	No superior a 15 días naturales	Desde la fecha de inicio de las consultas	47.1 TRLET
Suspensión contrato con reserva puesto de trabajo en situación incapacidad temporal	2 años	Desde la fecha de resolución administrativa	48.2 TRLET
Plazo reincorporación en caso suspensión ejercicio cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior	30 días naturales	A partir cese cargo o función	48.3 TRLET
Suspensión del contrato por maternidad	16 semanas, ampliable a 2 + por cada hijo a partir del 2º, en caso de parto múltiple	Desde fecha elección madre (siempre que 6 semanas sean posteriores al parto)	48.4 TRLET
Suspensión por parto prematuro u hospitalización de neonato superior a 7 días	13 semanas adicionales, como máximo, a sumar a las 16 semanas anteriores	A partir del parto	48.4.5º TRLET
Suspensión del contrato por adopción y acogimiento de menores de 6 años, o mayores de tal edad si discapacitados o con dificultades de inserción social	16 semanas, ampliables a 2 + por cada hijo a partir del segundo	Desde la fecha de la decisión administrativa o de la resolución judicial (Si adopción internacional puede iniciarse hasta 4 semanas antes de dicha resolución)	48.5 TRLET

### Despidos y extinción de contratos laborales

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Consulta en despido colectivo	No más de 30 días naturales (15 si empresas < 50 trabajadores)	Antes de proceder al despido colectivo	51.2 TRLET
Plazo constitución comisión representativa de trabajadores en despido colectivo	Plazo máximo de 7 días	Desde comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas.	51.2 TRLET
Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tras comunicación despido colectivo	15 días naturales	Desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas	51.2 TRLET
Comunicación decisión empresarial de despido colectivo	15 días naturales	Desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas	51.2 TRLET
Período de consultas hasta fecha efectos del despido	treinta días	A partir de la comunicación de la apertura de período de consultas a la autoridad laboral	51.4 TRLET
Resolución de autoridad laboral despido colectivo por fuerza mayor	5 días naturales	Desde fecha solicitud	51.7 TRLET
Preaviso extinción contrato por causas objetivas	15 días naturales	Desde fecha entrega comunicación al trabajador	53.1.c) TRLET
Nuevo despido cuando en precedente no se hubieran respetado requisitos formales	20 días naturales	Desde el día siguiente al primer despido	55.2 TRLET
Plazo opción empresarial en caso despido improcedente	5 días naturales	Desde la notificación de sentencia	56.1 TRLET 110.3 LJS
Nuevo despido cuando anterior declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión	7 días hábiles	Desde la notificación de la sentencia	110.4 LJS
Comunicación por escrito al trabajador de la opción de readmisión	10 días hábiles	A partir que se le notifique la sentencia	278 LJS

### Prescripción de acciones derivadas de contrato

Acciones derivadas de contrato de trabajo sin plazo especial	1 año	Desde la fecha de terminación del contrato	59.1 TRLET
Acciones encaminadas a exigir percepciones económicas o cumplimiento de obligaciones de tracto único que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato	1 año	Desde el día o fecha en que la acción pudiera ejercitarse	59.2 TRLET

### Situación de excedencia

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Solicitud de reingreso tras excedencia forzosa	1 mes	Desde la fecha de cese	46.1 TRLET
Excedencia voluntaria	4 meses a 5 años (1 año antigüedad)	Desde fecha inicio	46.2 TRLET
Plazo transcurrir nueva excedencia	4 años	Desde fin excedencia anterior	46.2 TRLET
Excedencia para atender a cuidado cada hijo	Máximo 3 años	Desde fecha nacimiento Resolución de adopción	46.3 TRLET
Excedencia por cuidado familiares	Máximo 2 años	Desde inicio excedencia	46.3 TRLET
Plazo reserva puesto de trabajo excedencia cuidado hijo	1 año (15 meses si familia numerosa y 18 si categoría especial)	Desde fecha inicio excedencia	46.3 TRLET

### Derechos derivados del contrato y salarios

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Rescisión pacto plena dedicación	Preaviso de 30 días naturales	Desde fecha efectiva de rescisión	21.3 TRLET
Permanencia trabajador en empresa por recibir especialización profesional	2 años como máximo	Desde se haya recibido la especialización profesional	21.4 TRLET
Liquidación y pago de salario	1 mes	Desde fecha se documento	29.1 TRLE

### Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Reclamación ascenso profesional por desempeño funciones categoría superior	+ 6 meses durante un año u ocho durante dos años	Fecha de inicio de desempeño de funciones superiores	39.2 TRLET
Notificación traslado centro de trabajo	30 días naturales de antelación	Fecha efectividad de traslado	40.1 TRLET
Período consultas cuando traslado sobrepase umbral	15 días como mínimo	Fecha iniciación consultas	40.2 TRLET

mínimo número de trabajadores			
Plazo para informar de traslado temporal	5 días laborables de antelación si traslado supera los 3 meses	Fecha efectividad desplazamiento temporal	40.6 TRLET
Comunicación modificación sustancial condiciones de trabajo	15 días naturales mínimo de antelación	Fecha efectividad modificación	41.3 TRLET
Consultas si modificación sustancial de carácter colectivo	No superior a 15 días naturales	Fecha iniciación consultas	41.4 TR

### Permisos y vacaciones

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Preaviso inicio y finalización permiso de lactancia o reducción de jornada.	15 días	Desde fecha se inicie o finalice el permiso de lactancia o reducción	37.7 TRLET
Fijación calendario vacaciones	2 meses	Antes del inicio del disfrute	38.3 TRLET

### Cambio de empresario (subcontración y sucesión de empresa)

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Certificación negativa descubiertos en la TGSS del subcontratista	30 días naturales	Desde fecha registro de la solicitud	42.1 TRLET
Responsabilidad solidaria de las obligaciones contraídas por los contratistas y subcontratistas	3 años si obligaciones SS 1 año si obligaciones salariales	A partir de la terminación del encargo	42.2 TRLET
Responsabilidad solidaria de obligaciones en caso sucesión de empresa	3 años	Desde la fecha de sucesión/transmisión	44.3 TRLET

### Infracciones y faltas

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Infracciones empresariales (Excepto materia Seguridad Social)	3 años (Prescripción)	Desde fecha en que se cometió la infracción	60.1 TRLET
Infracciones o faltas de los trabajadores de empresas públicas	Leves: 10 días naturales Graves: 20 días naturales M.Graves: 60 días naturales (Prescripción)	Desde empresa tuvo conocimiento de la infracción, y en todo caso a los 6 meses haberse cometido	60.2 TRLET
Infracciones o faltas del personal laboral de las Administraciones Públicas	Leves: 6 meses Graves: 2 años Muy Graves: 3 años	Desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando faltas continuadas	97 TREBEP
Impugnación de sanciones de trabajadores de empresas públicas	20 días hábiles (Caducidad)	Desde notificación	114 LJS

Impugnación de sanciones del personal laboral de las Administraciones Públicas	Leves: 1 año Graves: 2 años Muy Graves: 3 años	Desde la firmeza de la resolución sancionadora	97 TREBEP
--	--	--	-----------

#### Reclamaciones administrativas en materia laboral

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social	30 días hábiles	Desde notificación de la resolución	71.2 LJS
Impugnación de altas médicas no exentos de reclamación previa	11 días hábiles	Desde notificación de la resolución	71.2 LJS

#### Acciones Judiciales ante la Jurisdicción Social

Concepto	Plazo/término	Cómputo	Norma
Impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales sin procedimiento especial	30 días hábiles	Desde notificación del laudo	65.4 LJS
Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación	30 días hábiles	Desde su conocimiento	67.2 LJS
Acción contra despido o resolución de contrato temporal	20 días hábiles	Desde cese prestación de servicios	59.3 TRLET 69.3 LJS
Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las AAPP en materia laboral y sindical	20 días hábiles	Desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución	70 LJS
Demanda en materia de prestaciones de Seguridad Social	30 días hábiles	Desde notificación de la denegación de reclamación previa	71.6 LJS
Demanda de altas médicas	20 días hábiles	Desde la adquisición de plenos efectos del alta médica o desde la notificación del alta definitiva acordada por la Entidad gestora.	71.6 LJS
Impugnación de la validez de la conciliación	30 días hábiles	Desde la fecha de celebración	84.6 LJS
Revisión de sanción impuesta por empresa que ha sido autorizada por sentencia	20 días hábiles	Desde fecha notificación	115.1.c) LJS
Impugnación contra extinción contrato por causas objetivas	20 días hábiles	A partir de la fecha de extinción del contrato, puede anticiparse desde la fecha de la notificación.	121.1 LJS
Demanda contra despidos colectivos por causas	20 días hábiles	Desde la fecha del acuerdo alcanzado en el	124.6 LJS

económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor		período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo	
Demanda contra fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones	20 días hábiles	A partir de aquel en que tuviera conocimiento de dicha fecha	125.a) LJS
Impugnación contra laudo arbitral	3 días hábiles	Desde que se tenga conocimiento	127.3 LJS
Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical	10 días hábiles	A partir de aquel en que se reciba la notificación.	134 LJS
Acción contra movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo	20 días hábiles	Desde día siguiente a la notificación de la decisión empresarial	59.4 TRLET 138.1 LJS
Acción por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente,	20 días hábiles	Desde que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador,	191.a) LJS
Incidente ejecución sentencia readmisión	20 días hábiles	A partir de la fecha señalada para proceder a la readmisión	279.1.a) LJS

A los efectos de **determinar con exactitud el plazo de caducidad** de que disponemos, debemos tener en cuenta que hay que **excluir del cómputo** los siguientes días:

- Los **sábados y domingos**.
- Los **días festivos de la localidad del Juzgado de lo Social ante el que se ejercite la acción**.
- El **día de recepción de la carta de despido/modificación sustancial o de la efectividad del despido**.
- El **día de la presentación de la papeleta de conciliación**. La **presentación de la papeleta por correo administrativo también tiene efectos interruptivos del plazo de caducidad**.
- El **día de la celebración de la conciliación administrativa**.
- El **día de presentación de la demanda**.

– El **mes de agosto sí se considera hábil** a estos efectos, por lo tanto, no se excluye del cómputo excepto para:

- Actuaciones procesales de despido.
- Extinción del contrato de trabajo según los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se lleve a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Se produzca una suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
- Se vulneren los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se deban impugnar altas médicas.
- Se sucedan conflictos colectivos.
- Se impugnen convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.
- Se deban adoptar actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares en prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o ante las actuaciones que sean necesarias y referentes a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los de caducidad, reanudándose estos últimos al día siguiente al de la notificación de la resolución o del transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada (artículo 73 LRJS).

Si se promoviese papeleta de conciliación o solicitud de mediación o demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase con posterioridad, sea en el juicio o en otro momento anterior del proceso, que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, o ampliar la demanda si no se hubiera celebrado el juicio, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.

El plazo para interponer una demanda en reclamación de cantidades pendientes es de un año a contar desde que pudieron ser reclamadas, siendo dicho plazo de prescripción (artículo 59 del ET).

**La acción individual que pretende el reconocimiento de un derecho** no afecta al plazo de prescripción de las consecuencias económicas derivadas del mismo, salvo en el supuesto de que la acción declarativa fuera ejercitada en la modalidad procesal de conflictos colectivos.



**Las acciones derivadas del contrato de trabajo** que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

1. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

2. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

Como podemos observar, el artículo 59.1 ET no sigue la regla del artículo 1969 del CC, habida cuenta que establece la posibilidad de emprender acciones derivadas del contrato de trabajo durante toda la vida del mismo, independientemente del momento en el cual pudieron ejercitarse.

En contraposición, el apartado segundo del artículo 59 preceptúa que “si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse”.

En consecuencia, podemos afirmar que el contenido del artículo 59.2 ET afecta a dos tipos de acciones:

– Aquellas en las que se exigen percepciones económicas.

– Aquellas en las que se exigen obligaciones de tracto único. El plazo de prescripción para las acciones en materia de percepciones económicas será, por tanto, el de un año, a contar desde el día en que la acción pudo ejercitarse, fijándose dicha fecha en el momento en que los salarios o cualquier otra percepción económica, no fueron abonados o se abonaron en cuantía inferior.

## **ALGUNOS CASOS CONCRETOS**

### **Primero. Determinación del *dies a quo* para el inicio del cómputo prescriptivo en materia de clasificación profesional.**

En primer lugar, debemos tener en cuenta que nos encontramos ante hechos de tracto sucesivo.

Por ello, y tal y como afirma nuestra jurisprudencia, el trabajador puede reclamar en cualquier momento mientras esté vigente su contrato laboral. O bien transcurrido un año desde su finalización, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 59 ET en relación a las diferencias económicas que pudiesen resultar.

### **Segundo. Reclamación de las vacaciones no disfrutadas**

El derecho a solicitar compensación económica por vacaciones anuales que no se hubieran podido disfrutar no surge hasta que se extingue la relación laboral y, en consecuencia, hasta ese momento no cabe entender que se inicie el plazo para el ejercicio de la acción tendente a exigir tal compensación, pues mientras pervivía la relación laboral, aun en suspenso, no era exigible tal sustitución de la obligación de hacer por una pecuniaria.

El plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

### **Tercero. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**

El precitado cuerpo legal establece un plazo de prescripción de tres años para las infracciones en el orden social y de cuatro años para las infracciones en materia de Seguridad Social.

### **Cuarto. Procedimiento para la reclamación de salarios de tramitación al Estado**

Plazo de un año desde la firmeza de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia del despido.

### **Quinto. Responsabilidad solidaria que surge en los supuestos de sucesión de empresas: artículo 44.3 ET**

“Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito”.

### **Sexto. Interrupción de la prescripción en el ámbito laboral.**

Se produce cuando tiene lugar el ejercicio de una acción judicial, por reclamación extrajudicial por parte del reclamante (presentando papeleta de conciliación, reclamación previa o por la suscripción de un compromiso arbitral) o por cualquier acto de reconocimiento de deuda o de obligaciones por parte del deudor.

### **Séptimo. Caducidad**

En las acciones derivadas de despido y demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la decisión que va a ser impugnada. Artículo 59.3 ET

El *dies a quo* para el cómputo del plazo de la caducidad del despido debe fijarse “en el día siguiente a aquel en que el despido se hace efectivo por la real cesación en el trabajo”, y “siempre teniendo en cuenta el día del cese de la prestación real de los servicios, y no aquel en que finaliza el devengo teórico de las vacaciones que, compensadas en metálico, correspondían al trabajador despedido”.

### **Octavo. Suspensión del plazo de caducidad**

El plazo de caducidad se entenderá suspendido por las siguientes causas:

- a) Solicitud de abogado de oficio.
- b) La solicitud de conciliación administrativa ante el organismo público de mediación, arbitraje y conciliación competente. Con la solicitud de conciliación administrativa el cómputo del plazo queda suspendido el mismo día en que se presenta la conciliación y **la suspensión se mantiene hasta la conciliación o hasta que se cumplan 15 días hábiles desde su presentación**, reanudándose el cómputo a partir del día inmediato siguiente.
- c) La suscripción de un compromiso arbitral.