

Durante una relación laboral hay muchos plazos a tener en cuenta. Desde SINDICAT, queremos que nuestros afiliados y afiliadas tengan acceso a esta información de manera lo más resumida posible, porque les puede ser muy útil en su vida laboral.

Hay que tener en cuenta que se indican los plazos generales, pero algunos de ellos pueden ser modificados por los Convenios Colectivos aplicables.

Plazos que hay que tener en cuenta al comenzar una relación laboral

- Para entregar la copia básica del contrato: La empresa tiene un plazo 10 días hábiles desde la firma del contrato para entregar copia básica del contrato al SEPE y a los representantes de los trabajadores.
- Para pedir que el contrato verbal se formalice por escrito: Cuando un trabajador tiene un contrato verbal puede pedir en cualquier momento desde que se empieza a trabajar que el contrato se firme por escrito.
- Para dar de alta a un trabajador en la Seguridad Social: Se puede dar de alta a un trabajador hasta 60 días antes de empezar la relación laboral hasta el momento en el que se empiece a trabajar. En ese momento el trabajador deberá estar dado de alta y asegurado en Seguridad Social.

Plazos durante la relación laboral

- De descanso entre jornadas de trabajo: El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de 12 horas entre cada jornada laboral. Por lo que entre que sale del trabajo y tiene que volver a entrar tiene que haber al menos esas 12 horas.
- Para compensar las horas extraordinarias realizadas: Cuando un trabajador hace horas extraordinarias la empresa tiene que compensar esas horas con descanso en el plazo de 4 meses desde

que se han hecho, o bien tiene que pagarlas. El límite anual es de 80 horas extras siempre que sean horas extra no estructurales.

- Para disfrutar de las vacaciones después de una baja médica: Si no se ha podido disfrutar de las vacaciones por estar de baja médica, no se perderán y se podrán disfrutar siempre que no haya pasado un plazo superior a 18 meses desde que finalizó el año al que corresponden esas vacaciones.
- Para ver si la modificación sustancial de condiciones de trabajo es colectiva o individual: Cuando una empresa hace una modificación sustancial de las condiciones de trabajo puede hacerla de forma individual o colectiva, dependiendo del número de trabajadores afectados. Para ver si se tiene que hacer de forma colectiva y no individual, se tiene en cuenta el número de trabajadores individuales afectados en un plazo de 90 días.
- Para ver si se tiene que hacer un Despido Colectivo por acumulación de despidos individuales: Para ver si la empresa tiene que hacer un Despido Colectivo en vez de despidos objetivos individuales se tiene que tener en cuenta el plazo de 90 días. Si en ese plazo se supera los límites establecidos para un ERE, habrá que hacer un Despido Colectivo y no despidos individuales.
- Para formar la comisión de trabajadores en un ERE: Cuando una empresa informa de que quiere hacer un ERE los representantes de los trabajadores tienen un plazo de 7 días para formar la comisión que participará en el periodo de consultar. Si en algún centro de trabajo afectado no hay representantes de los trabajadores, el plazo pasa a ser de 15 días.
- Para informar de quien es el empresario principal en una contrata o subcontrata: Un trabajador que trabaja para una contrata o una subcontrata tiene que saber antes de empezar a prestar servicios cual es el empresario principal. Igualmente tienen que saberlo los representantes legales de los trabajadores antes del inicio de la actividad.
- Del permiso para abandonar el puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género: Si se es víctima de violencia de género se puede pedir una suspensión del contrato de trabajo por un plazo de 6 meses. Este plazo se puede ir prorrogando por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses.
- Para adaptarse a las modificaciones técnicas: Si una empresa realiza una serie de modificaciones técnicas tiene que dar un plazo de 2

meses al trabajador para adaptarse, a contar desde que se realiza la modificación o desde que se finaliza la formación para adaptarse a la modificación. Durante este plazo la empresa no puede despedir al trabajador de forma objetiva por no haberse adaptado al cambio.

- De protección contra un despido por maternidad o paternidad: Los trabajadores que han sido madres o padres, están protegidos durante un plazo de 9 meses desde el nacimiento. En caso de ser despedidos, y que el despido no sea procedente (por existir motivos legales y cumplir los requisitos formales), el despido podrá ser declarado nulo.
- Para hacer asambleas de trabajadores: Los trabajadores pueden convocar asambleas, siempre que hayan pasado al menos 2 meses desde la última, y avisando al empresario con un plazo de 48 horas.
- Respecto al tema del Registro de Jornada, plazo que tiene que guardar la empresa los cuadrantes: Las empresas tienen que guardar durante 4 años los registros mensuales de las jornadas de los trabajadores. Estos registros son importantes sobre todo para reclamaciones de horas extra o pluses de nocturnidad.
- De preaviso de las horas complementarias: La empresa tiene que preavisar al menos con 3 días del día y la hora en la que se tienen que hacer las horas complementarias cuando se tiene un contrato a tiempo parcial y pacto de horas complementarias. Por Convenio Colectivo este plazo se puede reducir.
- Para extinguir el acuerdo de horas complementarias: Si un trabajador tiene pactadas horas complementarias, puede avisar con un plazo de 15 días a la empresa que ya no quiere seguir haciéndolas. Para poder romper este acuerdo es necesario que haya pasado al menos 1 año desde que se pactaron.
- Para reconocer que el contrato es indefinido: Cuando un trabajador contratado temporalmente pasa a ser indefinido por haber superado el límite temporal máximo de los contratos temporales, la empresa tiene un plazo de 10 días hábiles para facilitar un justificante de esta nueva condición.
- Del periodo de prueba: Salvo que el Convenio Colectivo diga lo contrario, los periodos máximos de periodo de prueba son de 6 meses para los trabajadores técnicos titulados y 2 meses para los demás. En el caso de empresas de menos de 25 trabajadores, 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

- Para avisar el reingreso al acabar el permiso de lactancia o la reducción de jornada: Cuando la persona trabajadora está disfrutando del permiso de lactancia o de una reducción de jornada, tendrá un plazo de 15 días para avisar a la empresa que regresa a su jornada normal.
- Para fijar las vacaciones anuales: La empresa tiene que publicar el calendario con las vacaciones de la plantilla al menos con 2 meses de antelación antes del inicio de esas vacaciones.
- Plazos máximos de la movilidad funcional: Cuando un trabajador está ocupando un puesto de una categoría superior por una movilidad funcional, puede reclamar que se le reconozca esta categoría cuando ha estado ocupando el puesto por un plazo de más de 6 meses en un año o de 8 meses en 2 años.
- Del periodo de consultas en una movilidad geográfica: Si la movilidad geográfica es colectiva, tiene que haber un periodo de consultas entre empresa y representantes de los trabajadores de 15 días.
- Para comunicar una movilidad geográfica: Cuando un trabajador es trasladado a otro centro de trabajo de forma permanente mediante una movilidad geográfica, la empresa tiene que preavisarle con un plazo de 30 días antes de la fecha en la que se tiene que incorporar en el nuevo centro.
- Del periodo de consultas al realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Cuando se hace una modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva, tendrá que existir un periodo de consultas entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores de al menos 15 días.
- Para comunicar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo: La empresa que haga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá que notificar a los trabajadores con una antelación de 15 días en el caso de ser una modificación individual, o de 7 días si es colectiva.
- Para pedir el reingreso desde una excedencia forzosa o suspensión del contrato por cargo público o sindical: Cuando se está en una excedencia forzosa, por estar ocupando un puesto público, se tiene el plazo de 1 mes para comunicar el reingreso cuando se acaba ese cargo. El plazo es igual en el caso de suspensión del contrato por ocupar un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior.

- Para solicitar una excedencia voluntaria: Se puede pedir una excedencia voluntaria siempre que se tenga una antigüedad en la empresa de al menos 1 año. Esta excedencia puede durar entre 4 meses y 5 años.
- En la excedencia por cuidado de hijos o familiares: Una excedencia por cuidado de hijos puede alargarse hasta el plazo máximo de 3 años, y en el caso de una excedencia por cuidado de familiares de 2 años. En esta excedencia se tiene reserva del puesto de trabajo durante 1 año, y luego un puesto de categoría similar. Si la familia es numerosa el plazo de reserva es de 15 meses y si es familia numerosa de categoría especial, 18 meses.
- En un ERTE de suspensión o reducción de jornada: Cuando una empresa quiere hacer un Expediente de Regulación Temporal de Empleo y suspender o reducir temporalmente a los trabajadores su jornada, tiene que hacer un periodo de consultas de 15 días naturales entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Además el plazo máximo para comunicar la suspensión de los contratos es de 15 días desde que finalizó el periodo de consultas.
- Plazos en un Despido Colectivo (ERE): Si una empresa quiere hacer un Despido colectivo tiene que negociar un ERE, lo que implica llevar a cabo un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores. El plazo de este periodo dependerá del tamaño de la empresa, si es de menos de 50 trabajadores será de 15 días, si es de más de 50 trabajadores será de 30 días.
- Para que la empresa pueda imponer sanciones disciplinarias: La empresa puede imponer sanciones únicamente si no han pasado 10 días naturales en el caso de sanciones leves, 20 días naturales si son sanciones graves, y 60 días si son sanciones muy graves. Estos plazos se cuentan desde que ha sucedido el hecho que se imputa para sancionar. La empresa no puede imponer sanciones si han pasado más de 6 meses desde los hechos, aunque se entere de los hechos más tarde. Los trabajadores de alta dirección tienen unos plazos especiales, y el plazo para sancionarles es de 12 meses.

Plazos al finalizar la relación laboral

- De preaviso de finalización de un contrato temporal: Cuando un contrato temporal ha durado más de 1 año se tiene que preavisar con un plazo de 15 días de su finalización.
- Para comunicar una baja voluntaria: Si se quiere presentar una baja voluntaria es necesario dar un preaviso mínimo de 15 días, o el que venga establecido en el Convenio Colectivo o en el propio contrato.
- Para dar y pagar el saldo y finiquito: No hay un plazo establecido para dar el documento de saldo y finiquito: lo habitual es que la empresa lo deje a disposición del trabajador/a en el momento de finalizar la relación laboral, y lo pague dentro del mismo mes del cese, o como máximo hasta el día 5 del mes siguiente al del cese. Si no se abona, se debe de presentar reclamación de cantidades.
- De preaviso en un despido objetivo: La empresa tiene que dar un preaviso de 15 días cuando hace un despido objetivo o pagar el salario equivalente a los días que no cumpla de este plazo.
- Para dar de baja al trabajador en la Seguridad Social: La empresa tiene un plazo de 3 días naturales para dar de baja al trabajador desde el último día de trabajo.
- Para solicitar la prestación de desempleo o un subsidio: El plazo para solicitar el paro es de 15 días hábiles (no cuentan sábados, domingos ni festivos) a contar desde el último día de trabajo o desde que finalizan las vacaciones no disfrutadas en el caso de que queden pendientes y así consten en el informe de vida laboral. Si se excede el plazo, se podrán seguir solicitando dichas prestaciones o subsidios, pero con pérdida de los días de derecho a cobro.
- Para enviar el certificado de empresa: Las empresas tienen la obligación de mandar el certificado de empresa de manera telemática al SEPE en un plazo máximo de 10 días hábiles.
- De reserva de puesto de trabajo por Incapacidad Permanente: Un trabajador que ve reconocida una Incapacidad Permanente, mantiene una reserva de su puesto de trabajo durante dos años. El plazo para reincorporarse es de 1 mes desde que se pierde la Incapacidad.

Plazos para demandar

- Para demandar por despido o fin de contrato: Cuando se produce un despido, el trabajador tiene un plazo de 20 días hábiles para impugnarlo, desde la fecha en la que se produce el despido. En este caso es necesario presentar primero una papeleta de conciliación, ante el Departament d'Empresa i Treball que paralizará dicho plazo durante 15 días hábiles.
- Para demandar por un despido en un ERE: El plazo es de 20 días hábiles. Es recomendable que si no se tiene constancia de si el ERE ha sido impugnado colectivamente por los representantes de los trabajadores, se empiece a contar el plazo desde la fecha de efectos del despido.
- Para demandar por una sanción: Al ser sancionado el trabajador tiene un plazo de 20 días hábiles desde que se recibe la carta de sanción, para demandar. El primer paso es presentar una papeleta de conciliación que interrumpe el plazo durante 15 días hábiles.
- Para reclamaciones de cantidad y derecho: Es el plazo general de prescripción y es de 1 año. Se pueden reclamar cantidades impagadas y derechos siempre que no haya pasado este plazo.
- Para demandar por conciliación de la vida laboral y familiar: En el caso de que la empresa deniegue algún derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, como puede ser una reducción de jornada o una excedencia por cuidado de familiares, se tiene un plazo de 20 días hábiles para presentar directamente demanda ante los Juzgados de lo Social.
- Para demandar por vacaciones: Si al trabajador se le han impuesto unas vacaciones de forma unilateral por parte de la empresa, incumpliendo la forma legal de establecerse, el trabajador tiene un plazo de 20 días hábiles para demandar ante los Juzgados de lo Social.
- Para demandar contra una movilidad geográfica: Cuando la empresa traslada a un trabajador a otro centro de trabajo y dicho traslado supone una movilidad geográfica, hay un plazo de 20 días hábiles para demandar desde que se recibe la carta notificando el traslado. Tiene que ser un traslado que implique que el trabajador objetivamente necesite cambiar de domicilio para acudir a trabajar.

- Para demandar contra una modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Si la empresa realiza una modificación sustancial y el trabajador opta por impugnar esta medida, se tiene un plazo de 20 días hábiles para presentar una demanda judicial sin conciliación previa administrativa, desde que se recibe la notificación del cambio.
- Para demandar contra un Expediente de Regulación Temporal de Empleo: Si un trabajador ve reducida o suspendida su jornada mediante un ERTE, el plazo para demandar si no se está de acuerdo es de 20 días hábiles.
- Para reclamar cotizaciones impagadas: Cuando una empresa ha cotizado por menos cantidad de la que debería o no ha cotizado, se tiene un plazo de 4 años para reclamar esas cotizaciones a través de una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.