

RECLAMACIONES LABORALES

Las reclamaciones más típicas que pueden plantearse judicialmente en vía laboral son tres:

- Las reclamaciones por despido
- Las finalizaciones del contrato por el trabajador (entre otros casos, por mobbing)
- Las reclamaciones de cantidad.

El procedimiento es siempre el mismo, lo que cambian son dos plazos.

Las reclamaciones tienen dos fases:

- En primer lugar se intenta una conciliación ante el Centro de Conciliaciones. Es un organismo administrativo. El trabajador presenta una demanda exponiendo cuáles son sus peticiones frente a la empresa. Se envía a la demandada una copia del escrito presentado y se cita a las dos partes. Puede suceder que la empresa no acuda, que acuda y manifieste su disconformidad, o que se alcance un acuerdo. En ese caso se redacta un acta que refleja sus términos y finaliza el procedimiento. El acta tiene el mismo valor que una Sentencia, de forma que si, por ejemplo, se establece un pago aplazado y la empresa no lo cumple, se puede presentar al Juzgado y se embarga directamente.
- Si no se consigue acuerdo en la conciliación, se presenta una demanda ante el Juzgado de lo Social (antigua Magistratura). En ese caso el juez envía a la empresa una copia de la demanda y señala fecha para el juicio. Llegado el día, antes de celebrarlo el juez aún vuelve a intentar instar a las partes a alcanzar un acuerdo y sólo si no es posible, el juicio se celebra.

En el juicio cada parte aporta sus pruebas: documentos, testigos, peritos... luego se exponen las conclusiones y queda visto para Sentencia.

El juez se queda todas las pruebas las valora, y emite una Sentencia que se envía a las dos partes.

- Si alguna de las partes no está de acuerdo con la Sentencia, puede recurrirla. Se trata del Recurso de Suplicación laboral y se tramita ante los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.
- En principio, estas fases agotan la vía judicial. Existe la posibilidad de recurrir la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia mediante un Recurso de Casación que se tramita ante el Tribunal Supremo, en Madrid. Sin embargo, estos recursos son muy excepcionales en la vía laboral. Sólo pueden plantearse si se demuestra que dos Tribunales Superiores de Justicia

han dictado dos Sentencias contradictorias en casos iguales. En ese caso, el Tribunal Supremo sienta jurisprudencia y establece cómo han de actuar los Tribunales Superiores en estos casos.

En cuanto a los plazos, en la vía laboral son de caducidad.

- En los despidos, el término es de 20 días hábiles. Si no se presenta la demanda en esa fecha, se pierden los derechos.
- En las reclamaciones de cantidad, el plazo es de un año. Es importante porque eso quiere decir que **un trabajador no puede pedir salarios atrasados más allá de esa fecha.**

Por ejemplo, si a un trabajador le están pagando por debajo de Convenio durante cinco años, sólo podrá reclamar uno (el inmediatamente anterior a la fecha en que se presente la demanda), y habrá perdido el derecho a reclamar los anteriores.

- Finalmente, en el mobbing se reclama en cualquier momento, siempre que el trabajador lo esté padeciendo y esté en vigor su relación laboral con la empresa (no puede reclamar nada si se marcha).