Quien llega a un despacho de letrado laboral acostumbra a venir con el tiempo pegado a los talones. Lo más habitual: un despido notificado un viernes a última hora, una sanción que no se ve justa, o varios meses con la nómina cojeando. En materia laboral, la razón y la prueba importan, pero el calendario manda. Un día de más puede cerrar una puerta que, de otra forma, se habría mantenido abierta. Por eso conviene entender qué plazos rigen, de qué forma se cuentan y qué pasos prácticos evitan fallos. Lo explico desde la experiencia de más de una década acompañando a trabajadores y empresas, tanto en A Coruña como fuera, con casos que se ganaron por técnica y otros que se perdieron por un registro mal presentado en fecha.

El reloj laboral: por qué los plazos son tan cortos

El orden social busca respuestas veloces. Los conflictos del trabajo afectan a ingresos mensuales, a carreras profesionales y, a veces, a la salud mental. El legislador prefiere cortar la incertidumbre, así que fija términos breves y urgentes. No se trata de maldad, sino de equilibrio: si una empresa aplica un despido, asimismo precisa saber pronto si va a deber reaceptar o abonar indemnización. A la vez, el trabajador tiene derecho a una decisión judicial sin dilaciones.

Esto explica por qué un despido caduca en veinte días hábiles, por qué las sanciones prescriben pronto y por qué las deudas salariales duran más, mas no eternamente. Conocer el mapa temporal evita improvisaciones. También permite preparar la estrategia adecuada: no es exactamente lo mismo una demanda de despido, que es urgente, que una reclamación de cantidades, que permite negociar con algo más de aire.

Despidos: el plazo de 20 días que lo decide todo

La regla de oro: desde el día después a la fecha del despido o a la data de efectos si es distinta, corren veinte días hábiles para impugnar. Solo cuentan de lunes a viernes, excluyendo festivos. El plazo no se amplía por vacaciones del trabajador, por enfermedad o por estar de viaje. He visto perder casos sólidos por entender que cada sábado contaban como festivos o por confiar en que “en agosto no corren los plazos”. En laboral, agosto sí cuenta.

Ese plazo no es para presentar la demanda directamente en el juzgado, salvo excepciones. En la mayoría de provincias se exige un intento de conciliación anterior frente al SMAC o el órgano autonómico equivalente. En Galicia, la papeleta de conciliación se presenta ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. La presentación de la papeleta interrumpe el plazo, que se reinicia al día siguiente del acto de conciliación o de su intento. Si la compañía no comparece o no hay pacto, recobras los días que te quedaban. Quien comienza el proceso en el día 18 y celebra la conciliación dos semanas más tarde solo dispondrá de los un par de días restantes para registrar la demanda. Pasa de forma frecuente y exige precisión.

En cuanto a la carta de despido, guarda una copia y examina su contenido con lupa: data de efectos, causas alegadas y si se ofrece indemnización o aviso previo. Una carta con causa económica requiere documentación, y la falta de entrega puede jugar a favor del trabajador. El letrado laboral que te asista, ya sea un abogado en A Coruña con despacho físico o un letrado cerca de mí si buscas proximidad, precisará esa carta para valorar la estrategia: nulidad por vulneración de derechos fundamentales, improcedencia por defectos formales, o defensa del despido si representas a la compañía.

Sanciones disciplinarias: dos frentes, prescripción y caducidad

La disciplina en la compañía no es una selva. Las faltas prescriben. Con carácter general, las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los veinte y las muy graves a los 60, contados desde el momento en que la compañía

tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses desde que se cometieron. No son números decorativos. Recuerdo un expediente por uso incorrecto de vehículo de empresa, sancionado 3 meses tras el hecho. Al revisar turnos y correos, quedó demostrado que el jefe directo conoció lo ocurrido exactamente la misma semana de los hechos. La sanción se derrumbó por prescripción.

Una vez impuesta la sanción, el trabajador dispone de veinte días hábiles para impugnarla, igual que en el despido. Asimismo acá conviene papeleta de conciliación anterior. La diferencia es que, si la sanción acarrea suspensión de empleo y salario, el impacto es inmediato, así que la petición de medidas cautelares puede tener sentido para eludir un perjuicio irreparable. No siempre y en toda circunstancia se conceden. Hace falta argumentar bien y aportar indicios de nulidad o improcedencia.

Atención a los convenios colectivos: muchos regulan plazos concretos para instruir expedientes, conceden audiencias previas o demandan comunicación al comité de empresa. El incumplimiento de esos trámites formales puede tumbar la sanción. Un letrado laboral con práctica en tu sector lo sabrá manejar mejor que un letrado civil, que domina otras materias pero no necesariamente estos ritmos internos.

Salarios, pagas extras y horas: hasta un año, mas no te duermas

Las cantidades debidas prescriben al año. Se trata de un plazo largo comparado con el despido, mas no supone licencia para olvidar. He visto de qué manera se perdían tramos de deuda por esperar al cierre del año natural. Cada mensualidad tiene su contador. Los mil doscientos euros de noviembre de dos mil veinticuatro prescriben en el mes de noviembre de 2025, y así sucesivamente. Con pluses, complementos o dietas ocurre lo mismo. Si hay conceptos variables, resulta conveniente armar una hoja de cálculo con fechas, importes y justificantes.

La conciliación previa asimismo es obligatoria en la mayoría de reclamaciones de cantidad. Ciertos trabajadores combinan la vía judicial con la Inspección de Trabajo cuando hay impagos reiterados. La inspección no interrumpe la prescripción civil del crédito, así que no sustituye tu demanda. Sirve para presionar y documentar, no para congelar el calendario. Cuando el impago afecta a nómina y a cotizaciones, el informe de la Inspección agrega músculo a la prueba.

En las horas excepcionales se suman dos retos: acreditar que se hicieron y que no fueron compensadas. El registro horario es clave. Desde 2019, la compañía debe llevar registro diario. Si no existe, no es un talón en blanco, mas sí un rastro en favor del trabajador. Nuevamente, el plazo de un año marca la frontera. Guardar cuadrantes, correos y mensajes es tan valioso como el propio reloj de fichajes.

Cómo se cuentan los plazos, sin trampas ni atajos

Hay reglas sencillas que evitan disgustos. Los plazos se cuentan desde el día después al hecho que los activa. Son hábiles, por lo que sábados, domingos y festivos no cuentan en despidos y sanciones. En reclamaciones de cantidad, la prescripción se mide por años naturales, no por días hábiles. Cuando presentas la papeleta de conciliación, el plazo se interrumpe. No se suspende sin más: se detiene y vuelve a correr después, con los días que quedaran. Si quedaba solo uno, tendrás un único día tras el intento de conciliación para presentar demanda. Esto habría de estar subrayado en cualquier recordatorio de despacho.

También resulta conveniente revisar los horarios de registro. El SMAC o su equivalente suele cerrar la recepción presencial a mediodía, y la presentación telemática mediante la sede electrónica puede requerir certificado digital. A última hora aparecen los inconvenientes técnicos. En un caso en A Coruña, un trabajador procuró presentar la papeleta a las 23:58 del día límite. El certificado no cargó. Al día siguiente, el plazo estaba fallecido. Una llamada dos días ya antes habría evitado el susto.

Documentos que marcan la diferencia

Con despidos, sanciones o salarios, los papeles charlan. No se trata de amontonar, sino más bien de seleccionar y ordenar. Casi siempre y en toda circunstancia pido lo mismo, con ligeras variaciones según el caso: carta de despido o sanción con firma y data, contrato y anejos, últimos seis a 12 recibos de nómina, vida laboral actualizada, comunicaciones internas relevantes, registro horario y cuadrantes, y, cuando procede, informes médicos o del comité de empresa.

Si hay grupo de empresas, subcontratas o cesión ilegal, interesa rastrear correos con superiores de otra sociedad, órdenes de trabajo, y quién firma las vacaciones o autoriza ausencias. En empresas con centros en múltiples ciudades, como ocurre frecuentemente en A Coruña y su área metropolitana, ese detalle organiza la estrategia. **Laterna Abogados abogados Coruña** A veces la clave no es el último mes, sino la forma de operar a lo largo de años.

Negociar o pelear: decisión informada y en tiempo

La prisa no está reñida con la estrategia. Cada caso merece una lectura concreta. Hay despidos que conviene impugnar sin negociar, especialmente cuando hay rastros serios de transgresión de derechos fundamentales: represalias por bajas médicas, discriminación por embarazo o por ejercer derechos de conciliación. En esos supuestos, la apuesta por la nulidad puede restituir el puesto y los sueldos de tramitación. Otras veces, la improcedencia se ve venir y la negociación inteligente consigue una indemnización mejor que la que correspondería por baremo, además de incluir finiquito limpio, certificados de **abogados Coruña** empresa y un calendario de pago fiable. La diferencia entre aceptar 20 días por año y cerrar en treinta y tres con un pago inmediato puede compensar un litigio de un año.

En sanciones, la charla puede pasar por convertir una suspensión de empleo y sueldo en un apercibimiento, retirar anotaciones en el expediente o convenir formación. En salarios, los pactos acostumbran a contemplar reconocimiento de deuda, fraccionamiento, intereses y cotización adecuada. El letrado laboral que te acompañe, ya sea un letrado en A Coruña o un profesional que atienda en recóndito, debe moverse cómodo en los dos registros: la vista oral y la mesa para la negociación.

Casos reales que enseñan reloj y método

Un técnico de mantenimiento recibió despido disciplinario por presuntos insultos a un mando intermedio, comunicados por WhatsApp. La empresa avisó el domingo por burofax con efectos del lunes. La papeleta de conciliación se presentó el día diecinueve. El acto se festejó cinco días después, sin pacto. Solo quedaba un día para demandar. Escribimos y firmamos en la misma tarde, con petición de prueba dirigida a la operadora telefónica. En juicio, la compañía aportó capturas manipuladas que no superaron la pericial. Improcedencia declarada. Si hubiéramos apurado un día más, ni demanda ni pericial.

Una tendera con reducción de jornada por cuidado de hijo recibió una sanción de 15 días de suspensión por supuestas faltas de puntualidad. El registro horario mostraba 9 minutos de retraso en un par de ocasiones, compensados al final del turno. El convenio exigía audiencia previa y comunicación al comité, trámites omitidos. Impugnamos en plazo y solicitamos cautelar para eludir el perjuicio económico. El juzgado estimó la cautelar por apariencia de buen derecho y anuló la sanción en sentencia. El respeto a los pasos formales no es cosmética, es substancia.

Un administrativo amontonaba 3 meses de nómina con pagos a trompicones. La empresa prometía poner al día “cuando entrara un cobro”. Presentamos papeleta en el mes cuatro, con desglose exacto por mensualidad.

Negociamos un reconocimiento de deuda con calendario: 50 por cien en diez días y el resto en dos cuotas, con interés si se retrasaban. Añadimos compromiso de cotización. Aun así, dejamos la demanda lista por si fallaban. Cumplieron la primera parte y, frente a la amenaza de ejecución, abonaron el resto. Cuando los números están claros y el plazo bien medido, la negociación mejora.

Lo que jamás resulta conveniente hacer

Hay errores que se repiten. Con el tiempo he aprendido a advertirlos en la primera llamada. El más frecuente es firmar finiquitos y recibos de indemnización con frases de renuncia general a acciones, sin asesoramiento. No siempre bloquean una demanda de despido, pero complican. Otro tradicional es admitir indemnizaciones en efectivo sin recibo ni trasferencia, con la promesa de "ya te doy el resto cuando pueda". Si no hay rastro, ejecutar después se complica. También es mala idea fiarlo todo a un correo informal, a un WhatsApp o a un testigo reluctante. La prueba debe organizarse desde el primero de los días.

Y un aviso adicional para quienes procuran un abogado cerca de mí: la cercanía ayuda, pero prioriza la especialización. Un abogado civil solvente lleva divorcios o herencias de maravilla, mas no necesariamente domina los plazos y trucos del social. En temas laborales, cada semana cuenta y la técnica específica marca la diferencia. Si estás en Galicia, preguntar por un letrado en Coruña o un letrado en A Coruña con práctica habitual en el SMAC y en los juzgados locales aporta un valor real: conocimiento de tiempos, criterios de las secciones y experiencia con los convenios más usuales de la zona. En cambio, si tu inconveniente toca cláusulas suelo o tarjetas revolving, lo propio sería un abogado derecho bancario, que es otra liga.

Checklist exprés para no perder el tren

- Guarda y escanea carta de despido o sanción, nóminas y contrato, con datas legibles.
- Anota inmediatamente el día en que surte efectos la medida y calcula los veinte hábiles.
- Presenta la papeleta de conciliación lo antes posible para interrumpir el plazo.
- Reúne prueba: registro horario, correos, testigos, convenios aplicables, vida laboral.
- Evita firmar renuncias o acuerdos sin revisar con un letrado laboral.

Preguntas que recibo con frecuencia, con contestaciones prácticas

¿Cuenta agosto? Sí. En laboral, agosto no suspende plazos. Solo excluyes sábados, domingos y festivos en los plazos de veinte días.

¿Y si me dan la carta un día de reposo? El plazo corre desde el día después a la data de efectos. Si discutes la notificación, guarda la evidencia de cuándo te llegó.

¿Puedo demandar sin pasar por la conciliación? Generalmente no. Hay salvedades, mas son contadas. Consultar evita inadmisiones.

¿La compañía no me entregó la documentación del despido objetivo? Esa falta juega a favor de la improcedencia. Aun así, no te confíes, el plazo corre igual.

¿Puedo reclamar varios años de plus de transporte mal pagado? Solo el último año. Puedes tomarlo desde atrás cara adelante. Si el error persiste, amontona mes a mes, pero no abogado cerca de mí permitas que corran los meses sin demandar.

¿Sirven los mensajes de WhatsApp como prueba? Sí, con matices. Mejor si se acompañan de pericial o extracción certificada. Las capturas sueltas valen menos.

Cerrar bien es prácticamente siempre y en toda circunstancia iniciar bien

La mejor defensa en laboral comienza con un gesto sencillo: actuar a tiempo. La segunda es ordenar la prueba desde el primero de los días. La tercera, escoger a quien defienda tu caso con oficio. Si el conflicto termina de reventar, no esperes al último día. Llama, pide una cita, comparte documentos. Si te sitúas en Galicia, un abogado en A Coruña que trate a diario con el SMAC y los juzgados de la urbe te guiará con soltura por estos plazos cortos y decisiones veloces. Si no, busca un abogado cerca de mí con especialidad clara en laboral. Los plazos no disculpan, pero una estrategia puntual y bien llevada sí da resultados. Y a veces, como tantas veces he visto, un buen calendario gana el caso ya antes de pisar la sala.

Laterna Abogados Coruña
Pr. Pontevedra, 7, 3º Izq. C, 15004 A Coruña
881 924 375
https://www.laternaabogados.com/despacho/abogados-coruna/

Si buscas el mejor despacho de abogados en A Coruña no dudes en contactar con Laterna Abogados Coruña para llevar tu caso; laboral, bancario, divorcios, etc.