

PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD EN EL DERECHO LABORAL

PRESCRIPCIÓN: consiste en la **extinción** del derecho por su no ejercicio en el transcurso de un periodo de tiempo determinado. La prescripción constituye un modo de extinguir los derechos por la inacción del titular.

CADUCIDAD: A diferencia de lo que sucede con la prescripción, la caducidad no posee un plazo ordinario, encontrándose previsto para cada caso concreto normativamente un plazo determinado y la forma de computarlo. Si no se estableciese un momento inicial para el cómputo de la caducidad el plazo correría a partir del momento en que se pudiera ejercitar la acción.

La **caducidad** no tiene ninguna ley general concreta que la soporte pues es un concepto creado por la doctrina y la jurisprudencia. La caducidad se produce cuando se señala un término fijo para la duración de un derecho y más del cual no puede ser el mismo ejercitado.

DIFERENCIAS A AMBAS FIGURAS :

1. **Interrupción.** La prescripción puede ser interrumpida en cualquier momento por el titular del derecho mediante el ejercicio del mismo. Si tras ese ejercicio, el derecho siguiese incumplido comienza de nuevo el plazo de prescripción, pudiendo posteriormente volver a ser interrumpido. Por lo tanto, bastaría una reclamación del acreedor a su deudor y la prescripción ya estaría interrumpida.

Por su lado la caducidad no puede ser interrumpida, es decir, una vez vence el plazo para ejercitar el derecho, este queda automáticamente extinguido.

Poniendo un ejemplo, si un derecho prescribe a los 10 años y al cabo de 3 años se interrumpe pero el derecho sigue incumplido, no quedarán 7 años hasta completar los 10 por incumplimiento, sino que volverá a comenzar el cómputo de 10 años desde esa interrupción. Si ese plazo de 10 años fuese de caducidad, daría igual las acciones que se ejercitasen que si el derecho sigue incumplido, tras los 10 años iniciales, el derecho se extinguiría.

2. **Alegación.** La prescripción deberá ser alegada por el deudor cuando el acreedor le reclame la conducta debida fuera de los plazos marcados. Por lo tanto y siendo indispensable la alegación, los tribunales no podrán nunca apreciar de oficio la prescripción, sólo será comprobada a instancia de parte.

Por contra, la caducidad, sí será directamente apreciada de oficio por parte de los tribunales, con lo que no tendrá que ser alegada por la parte deudora.

PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD EN EL DERECHO LABORAL:

Sintetizando lo que señala el ET en todo lo referente a contratos y acciones laborales.

La prescripción:

1. Las acciones **derivadas del contrato de trabajo** que no tengan señalado plazo especial prescribirán **al año** de su terminación. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año empezará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.
2. Las infracciones **cometidas por el empresario** prescribirán a los **3 años**, salvo en materia de Seguridad Social.
3. Respecto a los **trabajadores**, las faltas tienen un plazo de prescripción según su gravedad:
 - A) **Faltas leves.** Prescribirán a los 10 días.
 - B) **Faltas graves.** Prescribirán a los 20 días.
 - C) **Faltas muy graves.** Prescribirán a los 60 días.

Todos estos plazos se contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los **6 meses** de haberse cometido.

La caducidad

1. El ejercicio de la acción **contra el despido o resolución de contratos temporales** caducará a los **20 días** siguientes de aquel en que se hubiera producido.
2. También caducarán a los **20 días** las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. En este caso el plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.
Eso sí, hay una **excepción** en esta caducidad y es que el plazo quedará suspendido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.