

10.16 Circular Informativa

LA SUPRESSIÓ DE LES RECLAMACIONS PRÈVIES A L'EXERCICI DE LES RECLAMACIONS LABORALS

[La Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques](#), que ha entrat en vigor una any després de la seva publicació al BOE, ha suprimit les reclamacions prèvies a l'exercici d'accions civils i laborals per la seva escassa utilitat pràctica (veure nota informativa 4.16 del CSC).

Conseqüentment la *Disposició Final Tercera de la Llei 39/2015* ha modificat els articles 64, 69, 70, 72, 73, 85, 103 i 117 de la *Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social* en el mateix sentit: supressió de les reclamacions prèvies quan s'ha de formular demanda davant d'una administració pública o entitat de dret públic.

Així doncs a partir d'ara un treballador d'un consorci, d'una empresa pública o de qualsevol organisme públic d'àmbit autonòmic o local, quan sigui notificat d'una decisió de l'empresa que afecti a la seva relació de treball (sanció, acomiadament objectiu o disciplinari, modificació substancial de condicions de treball,...) ja no haurà d'interposar cap mena de reclamació prèvia i haurà de plantejar la seva acció directament davant dels jutjats socials en els terminis de caducitat o prescripció que corresponguin a cada mena d'acció.

És important que a les comunicacions que s'efectuïn consti expressament aquesta circumstància, mitjançant un peu de recurs **(1)**, i que les decisions siguin adoptades per l'òrgan que estatutàriament tingui la competència atribuïda. En el cas de que l'òrgan competent sigui, segons els estatuts de la entitat, el seu òrgan de govern (consell rector o consell d'administració) a efectes pràctics és del tot convenient que aquest òrgan efectuï una delegació de competència (article 9 de la *Llei 40/2015*) a favor del gerent/director general.

L'acord de delegació per ser eficaç ha de ser publicat al diari oficial que correspongui: les entitats de dret públic de l'àmbit autonòmic al DOGC i les de l'àmbit local al BOP, i en les comunicacions s'ha de fer constar, en el seu cas, que s'actua per delegació, la data de l'acord i el diari oficial en el que ha estat publicat. Cal tenir en compte que no poden delegar-se les competències que s'exerceixen per delegació, és a dir que el gerent que hagi estat delegat no les pot delegar a favor del director de recursos humans o altri, sense perjudici de que es puguin fer determinats apoderaments. Cada institució haurà d'estudiar la distribució competencial en matèria de recursos humans que s'estableix en els seus estatuts i adoptar els acords pertinents.



Cal prendre aquestes precaucions perquè la nova legislació de procediment administratiu comú (*Llei 39/2015*) i la del règim jurídic del sector públic (*Llei 40/2015*) aprofundeixen en la senda de l'administrativització de les entitats de dret públic, i qüestions com la incompetència de l'òrgan decisor poden adquirir rellevància en els plets i determinar la nul·litat d'una determinada resolució.

Barcelona, 5 d'octubre de 2016.

(1) Verbi gratia (en el cas d'un acomiadament o sanció):

Contra aquesta resolució que esgota la via administrativa es pot interposar demanda davant la jurisdicció social en el termini de vint dies hàbils comptadors a partir del dia següent de la seva notificació, d'acord amb el que disposa l'article 69.3 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.