

LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

En el BOE de fecha 11 de octubre fueron publicadas tres leyes que contienen reformas procesales, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, objeto de esta ficha, la Ley 37/2011, de 10 de octubre, de medidas de agilización procesal –sobre la que hemos elaborado igualmente una circular informativa- y la última, la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, que por su menor interés práctico para las entidades locales no nos referiremos a ella.

El objetivo de la Ley de Jurisdicción Social es redefinir con mayor claridad el concepto de jurisdicción social, incorporando un nuevo y completo procedimiento judicial laboral que sustituye al Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 1995.

Siendo la finalidad de estas fichas -que sobre novedades legislativas viene realizando este servicio- el lograr una primera aproximación o análisis somero de su incidencia en la gestión administrativa de las entidades locales, resulta evidente que el campo de acción de esta norma afecta a éstas sólo mínima y tangencialmente, y en ese concreto aspecto, sin perjuicio de aludir a las características generales de la Ley, nos vamos a detener.

Al final de la circular hemos incluido nuevos modelos de notificación de actos laborales que pueden ser utilizados por esa entidad local, considerando que la entrada en vigor lo será el 11 de diciembre de 2011.

Publicación: Día 11 de octubre de 2011, BOE núm. 245

Entrada en vigor: Día 11 de diciembre de 2011. A excepción de la atribución competencial en materia de prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, cuya fecha de entrada en vigor se fijará en una ulterior Ley.

Fecha de esta ficha: Día 26 de octubre de 2011

Estructura: 305 artículos, tres disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete finales. Se divide en cuatro Libros: parte general, proceso ordinario y otras modalidades procesales, medios de impugnación y ejecución de resoluciones judiciales.

Las líneas generales del nuevo texto son las siguientes:

a) Atribución íntegra a la Jurisdicción Social de las materias laborales y de protección social. Se trata de corregir la atribución que se venía realizando a la jurisdicción

contencioso-administrativa del conocimiento de las resoluciones administrativas de la Autoridad laboral: Administración laboral, Inspección de Trabajo, ERE y sanciones. El control jurisdiccional de la actividad administrativa laboral y en gran parte de seguridad social, especialmente en accidentes de trabajo y prevención de riesgos laborales se atribuye expresamente al orden social.

b) Refuerzo procesal: el Juez Social pasa a ser el juez ordinario para la defensa de la garantía de los derechos fundamentales de trabajadores, empresarios y beneficiarios de las prestaciones sociales. Por ejemplo, el Juez social es quien deberá autorizar la entrada de la autoridad laboral en aquellos casos en que fuese necesaria autorización judicial por coincidir el centro de trabajo con el domicilio del empresario. Se amplía el ámbito de manera que más allá de derechos fundamentales laborales específicos, como el sindical y el derecho de huelga, la garantía, instrumentando una modalidad procesal específica, se extiende a otros conectados o más generales, como el acoso o la no discriminación en las relaciones de trabajo.

c) Agilización y flexibilidad del proceso mediante la incorporación de nuevas técnicas y procedimientos: facilitar la acumulación de acciones y procedimientos, proceso monitorio laboral, subsanación preliminar de la demanda, reglas sobre la carga probatoria con especial incidencia en los accidentes de trabajo, la generalización de usos y procedimientos informáticos, concentración de señalamientos contra una misma administración u organismo, potenciación de la conciliación y la transacción, adaptación a la LEC, el fomento de los procesos de mediación y la revisión de los arbitrajes laborales...

Contenido de interés para las EELL:

1) Los Juzgados de lo Social –art. 10– seguirán siendo los llamados a conocer con carácter general de las demandas contra las entidades locales empleadoras, siendo competente – apartado 1– el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandante a elección de éste. Esta es la regla general, que afecta a la práctica totalidad de los actos que puedan dictar las entidades locales como empleadoras, no se diferencia de la previsión contenida en la normativa anterior.

En determinadas materias, en concreto relativas a prestaciones de seguridad social o cuestiones de declaración de discapacidad así como en materia de intermediación laboral – art. 10.2 a)- la elección se entenderá limitada a los juzgados comprendidos dentro de la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia donde tenga su sede el órgano que dictó el acto impugnado.

Para otro tipo de actos no contemplados expresamente en la ley –art.10.4– el juzgado de lo social competente será aquel en cuya circunscripción tenga su sede el órgano que los haya dictado, si bien cuando el acto tenga un destinatario individual podrá elegirse el del

domicilio del demandante con la misma limitación, antes citada, de la circunscripción del TSJ.

II) Respecto al ámbito de conocimiento de la jurisdicción social sobre los actos de las entidades locales en cuanto empleadoras debe acudir al art. 2 de la Ley, donde se cita regularmente a las Administraciones Públicas. En principio conocerá de las actuaciones litigiosas entre la entidad, como un empresario más, y sus trabajadores derivadas del contrato de trabajo y la relación laboral. Pero el nuevo texto ha ampliado la competencia de la jurisdicción social a otros actos que hasta ahora correspondían a la jurisdicción contenciosa.

Específicamente, y esto es novedad, el art. 2. e) le atribuye el conocimiento de las actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de prevención de riesgos laborales de sus empleados, tanto laborales como funcionarios y la responsabilidad patrimonial derivada del incumplimiento de esta normativa.

El apartado h) sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos concertados por las entidades públicas o laudos arbitrales cuando se refieran exclusivamente a personal laboral de las Administraciones.

El apartado i) le atribuye los procesos sobre elecciones de órganos de representación de las Administraciones Públicas, sin diferenciar personal laboral y funcionario.

En el n) sobre aquellos actos de las Administraciones sujetos al derecho administrativo en materia laboral y sindical que no estén atribuidos a otro orden jurisdiccional.

En el q) la aplicación de los sistemas de mejora de la acción protectora de la seguridad social.

Por su parte el art. 3 excluye expresamente del conocimiento del orden jurisdiccional social la tutela de los derechos de huelga y libertad sindical del personal funcionario y estatuario - art. 3 c-, y los pactos o acuerdos de las Administraciones Públicas que sean de aplicación a esos mismos tipos de personal, así como sobre la composición de las Mesas comunes.

III) La reclamación administrativa previa a la vía judicial laboral, regulada en los artículos 120 y 125 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC), es tratada desde la perspectiva procesal en los artículos 69 a 73, ambos inclusive, comprensivos del capítulo II, título V de la Ley 36/2011.

De conformidad con la LRJPAC y la legislación procesal antecedente, el haber interpuesto esta reclamación se configura -art.69- como un requisito previo para poder demandar, ante la desestimación expresa o presunta de lo reclamado, a las entidades locales y entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas. Este requisito sustituye al

genérico de conciliación o mediación previas. Dice así el art. 69, que transcribimos en cuanto determina el régimen jurídico de este tipo de notificaciones:

“Reclamación administrativa previa o agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social.

1. (...).

En todo caso, la Administración pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos o de la reclamación administrativa previa que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.

Las notificaciones que conteniendo el texto íntegro del acto omitiesen alguno de los demás requisitos previstos en el párrafo anterior mantendrán suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción y únicamente surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso o reclamación que proceda.

(...).”

El segundo párrafo del 69.1 reproduce casi literalmente el art. 58, apartados 2 y 3 de la LRJPAC para aclarar que la notificación defectuosa no puede perjudicar al interesado y “(...) se mantendrán suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción.”, incorporando así expresamente a la dicción legal la doctrina establecida con anterioridad por la jurisprudencia social (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 28 de diciembre de 2005: en caso de notificación administrativa defectuosa la presentación de la demanda por despido fuera del plazo de los 20 días hábiles no se considerará extemporánea).

Al objeto de cumplir con este precepto, hemos incluido nuevos modelos de notificación de actos laborales que pueden ser utilizados por esa entidad local

IV) En las acciones derivadas de despido y demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos, si bien la interposición de la reclamación previa suspende el plazo de caducidad, en los términos del artículo 73.

El art. 69.3, con una expresión más extensa y remisión al art. 73, viene a mantener la necesidad de reclamación previa para accionar contra la decisión de despido por la entidad local, si bien se establece, tal y como con mayor claridad lo había hecho la jurisprudencia¹, que la interposición de la misma supone la suspensión del plazo de caducidad. Al contrario que en los dos meses del 69.2, aquí los 20 días hábiles deben contarse en todo caso a partir del día siguiente al del despido, no al de la resolución de la reclamación. Esto es, los días transcurridos desde el despido a la interposición se integraran en el cómputo para interponer la acción cuando, por desestimación expresa o transcurso del mes, deba reanudarse el plazo.

V) El art. 70 de la nueva Ley regula las excepciones a la reclamación administrativa previa. Transcribimos el artículo resaltando en negrita las novedades:

“Artículo 70 Excepciones a la reclamación administrativa previa o al agotamiento de la vía administrativa

1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, **siendo en estos últimos potestativo**, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la **Ley** del Estatuto de los Trabajadores.

2. No será necesario agotar la vía administrativa para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las Administraciones públicas en el ejercicio de sus potestades en materia laboral y sindical, si bien el plazo para la interposición de la demanda será de veinte días desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites; cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa o en actuación en vías de hecho, o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, el plazo de veinte días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación contra la inactividad o vía de hecho, o desde la presentación del recurso, respectivamente.

3. También se exceptúa del requisito de reclamación previa el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.”

Como observamos, en materia de derechos fundamentales y libertades públicas la reclamación previa es potestativa, y se establece una regla general por la cual no es

¹ Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 8 Feb. 2010, rec. 2000/200.
Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, S 22 de septiembre de 2006 (LA LEY 115003/2006)

exigible el agotamiento de la vía administrativa para interponer recurso judicial: no hay que esperar un plazo para accionar. Lógicamente sí que hay un plazo límite para la interposición: 20 días (aunque a diferencia del despido no se adjetivan como hábiles habrá que entenderlos así) desde el acto expreso o presunto.

La regla quiebra parcialmente en el caso de inactividad o vía de hecho -en esos supuestos parece exigirse la reclamación, no sería potestativa- o en el caso de la reclamación o recurso potestativo, en cuyo caso los 20 días para interponer la acción empiezan a contarse tras el transcurso previo de otros 20 días *“(...) desde la reclamación contra la inactividad o vía de hecho, o desde la presentación del recurso, respectivamente.”*

VI) Otros aspectos que puedan resultar interesantes para las entidades locales serían los siguientes:

- La explícita remisión al 315 de la LEC –respuesta por escrito– en los supuestos de interrogatorios de Administraciones o Entidades Públicas (Art. 91.6), de modo que los mismos se efectuarán por escrito.
- La facultad atribuida al Juez de autorizar, en caso de considerar el despido improcedente pero existiendo infracción del trabajador, la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta (Art. 108).
- El establecimiento –art. 287– del plazo de dos meses a partir de su firmeza para que se lleven a efecto las sentencias dictadas frente a las entidades locales. Ese plazo podrá ser reducido atendido los posibles perjuicios o pueda hacer ineficaz el pronunciamiento judicial. Se aplica supletoriamente lo dispuesto para la ejecución de sentencias en la Ley contenciosa.

MODELOS DE NOTIFICACIONES DE ACTOS RECURRIBLES EN VÍA LABORAL

RECLAMACIONES PREVIAS VÍA LABORAL

Recordemos que conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, art. 69.1, las notificaciones que conteniendo el texto íntegro del acto omitiesen alguno de los demás requisitos exigidos en el artículo –plazo, órgano, si son resoluciones que ponen fin a la vía administrativa ...- , mantendrán suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción y únicamente surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso o reclamación que proceda.

En la legislación laboral los plazos de prescripción se regulan con carácter general en el art. 59 del Estatuto de Trabajadores, señalando este precepto que a falta de plazo especial las acciones prescriben al año de la terminación de la relación laboral. Para exigir percepciones económicas o el cumplimiento de obligaciones de tracto único que no pudieran tener lugar después de extinguido el contrato, el año comienza a computarse desde el momento en que pudo ejercitarse la acción.

Mediante Sentencia para la unificación de doctrina (núm. 3318/2004) de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 4 de octubre de 2005, se establece que el cómputo de plazos procesales en la vía social es el establecido en derecho laboral procesal y la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin que pueda esgrimirse la aplicación del régimen de cómputo de plazos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, aunque se trate de la demanda por despido de una trabajadora contra un Ayuntamiento. En consecuencia, sólo se pueden deducir en el cómputo de plazos los festivos de la localidad donde radica la sede del Juzgado, y no la del domicilio del trabajador.

NOTIFICACIÓN GENERAL

Este modelo no puede ser utilizado para la notificación de los actos de despido, que tiene modelo específico ni para los asuntos que están exceptuados de la presentación de reclamación previa en el art. 70.1:

Proponemos el siguiente **modelo de notificación**:

“Lo que notifico a Vd., para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, frente a esta resolución,

que es definitiva en la vía administrativa, puede presentar reclamación previa a la vía judicial laboral, durante el plazo en que su derecho no haya prescrito, ante el Sr. Presidente de esta Corporación, que se podrá considerar desestimada si transcurre un mes sin haberle sido notificada resolución alguna, pudiendo interponer la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social de Huesca, en el plazo de dos meses a contar desde que finalice el plazo anterior.

Ello, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro que estime procedente.”

Si se presenta reclamación previa a la vía laboral, la resolución de la misma puede ser notificada con el siguiente **modelo de notificación**:

“Lo que notifico a Vd., para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral – RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril, artículos 69 y ss- y en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, contra la presente resolución puede presentar demanda ante la vía judicial laboral, Juzgado de lo Social de Huesca o el que resultara competente por razón de su domicilio, a su elección, en el plazo de dos meses a contar del día siguiente a la recepción de esta notificación.

Ello, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro que estime procedente.”

NOTIFICACIÓN PARA LOS ACTOS INDICADOS EN EL ART. 70.1 DE LA LEY DE JURISDICCIÓN LABORAL

Se exceptúan del requisito de presentación de las reclamaciones previas los procesos relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, los de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis, los iniciados de oficio, los de conflicto colectivo, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y las reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

También se exceptúa la presentación de reclamaciones cuando se interponga demanda para la defensa de derechos fundamentales y libertades públicas –art. 70.2- así como para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género –art. 70.3-.

Para este tipo de actos, se propone el siguiente **modelo de notificación**:

“Lo que notifico a Vd., para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, frente a esta resolución, que es definitiva en la vía administrativa, puede presentar, durante el plazo en que su derecho no haya prescrito, la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social de Huesca.

Ello, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro que estime procedente.”

NOTIFICACIÓN PARA LOS ACTOS DE DESPIDO

Cuando se trate de notificar resoluciones de despido y terminación de relación laboral se propone el siguiente **modelo de notificación**:

“Lo que notifico a Vd., para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, frente a esta resolución, que es definitiva en la vía administrativa, puede presentar reclamación previa a la vía laboral ante la Presidencia de esta entidad local en el plazo de veinte días, a contar del día siguiente a la recepción de esta notificación, que se entenderá desestimada si en el transcurso de un mes no se le notifica su resolución.

Si Ud. formula las reclamación en vía administrativa, la presentación de ésta suspende el citado plazo de veinte días, reanudándose su cómputo, a fin de interponer demanda laboral por el plazo que le reste, al día siguiente al de la notificación de la resolución que resuelva la reclamación o del transcurso del plazo de un mes en que deba entenderse desestimada

Ello, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro que estime procedente.”

Recordemos que el art. 103 de la Ley de la jurisdicción laboral dispone que para el cómputo del despido el plazo de veinte días es de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional.

NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LA RECLAMACIÓN PREVIA A LA VÍA LABORAL EN MATERIA DE DESPIDO:

En el supuesto de que se resuelva este tipo de reclamaciones en materia de despido o terminación de la relación laboral, deberá procederse a notificar con el siguiente **modelo de notificación**:

“Lo que notifico a Vd., para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, artículos 69 y ss- y en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, contra la presente resolución puede presentar demanda ante la vía judicial laboral, Juzgado de lo Social de Huesca o el que resultara competente por razón de su domicilio, a su elección, en el plazo -a contar del día siguiente a la recepción de esta notificación- que le reste para llegar a veinte días, descontando para ello el plazo transcurrido desde que le fue notificado el despido y la fecha en que formuló reclamación previa en vía administrativa.

Ello, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro que estime procedente.”

El art. 103 de la Ley de la jurisdicción laboral dispone que para el cómputo del despido el plazo de veinte días es de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional. Se incorpora al texto legal la Sentencia para la unificación de doctrina (núm. 3318/2004) de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 4 de octubre de 2005, en la que se establecía que el cómputo de plazos procesales en la vía social es el establecido en derecho laboral procesal y la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin que pueda esgrimirse la aplicación del régimen de cómputo de plazos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, aunque se trate de la demanda por despido de una trabajadora contra un Ayuntamiento. En consecuencia, sólo se pueden deducir en el cómputo de plazos los festivos de la localidad donde radica la sede del Juzgado, y no la del domicilio del trabajador.

Deberá tenerse en cuenta la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 28 de diciembre de 2005, que establece la obligación de realizar correctamente la notificación de despido por parte de la Administración al trabajador, con indicación de las vías de impugnación de la resolución, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlo, pues en caso contrario, y si el trabajador ejercita una acción de defensa incorrecta, se suspenderá el plazo de caducidad de la acción impugnatoria, con lo que las demandas judiciales por despido presentadas fuera del plazo de los veinte días hábiles desde la fecha del despido se considerarán presentadas dentro de plazo.

NOTA: Haciendo doble clic sobre el siguiente icono, pueden consultarse la ley a que se hace referencia en esta ficha.

