Informe elaborado por la Asesoría Jurídica de FETE-UGT Andalucía a propuesta de la Secretaría de Privada de la Federación Provincial de Sevilla.

APERTURA DE EXPEDIENTE SANCIONADOR A MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES

Sevilla a 10 de diciembre de 2010

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en las empresas disponen, para su libre y efectivo desarrollo de sus funciones , de una serie de garantías legales, tanto durante el periodo efectivo para el que han sido elegido como el correspondiente a un año, a partir del cese de dichas funciones.

Una de estas garantías es la apertura por parte de la empresa de expediente contradictorio ante un supuesto de sanción por falta grave o muy grave. Así, el artículo 68 E.T. dispone que ante el referido supuesto, la empresa deberá oír tanto al interesado como al resto de delegados de personal. Esto supone que antes de que la empresa tome cualquier medida disciplinaria contra un representante de los trabajadores deberá darles la posibilidad al resto de representantes en la empresa a que se manifiesten al respecto, para dar así cumplimiento efectivo al referido artículo 68 E.T.

Con respecto al resto de trabajadores, nada hay establecido sobre la necesidad de que la empresa tenga la obligación de consultarles en la misma línea que a los representantes de los trabajadores. No obstante, la empresa sí puede solicitar a éstos que aporten la información que estimen conveniente en aras a que el expediente sancionador sea lo más completo posible. Ello no implica obligatoriedad por parte de estos trabajadores de dar ningún tipo de información al respecto, por cuanto que no forma parte de sus obligaciones como trabajadores de la empresa, las cuales quedan recogidas en la sección 2ª, artículos 4 y 5 E.T. De igual manera, la capacidad organizativa del empresario que obliga a los trabajadores a cumplir las órdenes e instrucciones de éste, en el ejercicio regular de sus facultades directivas (Art.5.c E.T.), no puede ir más allá de los aspectos meramente de funcionamiento y organizativo de la empresa. En definitiva, ningún trabajador puede ser obligado por el empresario a manifestarse, en cualquier sentido, en un procedimiento sancionador a un trabajador, de lo contrario sería atentar contra la libertad individual de los trabajadores, arrogándose el empresario unas competencias que extralimitan claramente las competencias que el ordenamiento jurídico le otorga. Solamente en un procedimiento judicial y previa citación por el Juzgado como testigo, un

trabajador, en el caso que nos ocupa, está obligado, bajo juramento o promesa a contestar a las preguntas del Juez.

Ni siquiera en un procedimiento sancionador abierto por una administración contra un empleado público, al amparo de la Ley de Procedimiento Administrativo, el instructor nombrado al efecto tiene capacidad para obligar a manifestarse a ningún funcionario, en aras de ir completando el expediente abierto.

Jesús Bru Lobato
Asesor Jurídico FETE-UGT Andalucía