

En relación a la moción de BILDU, EN CUANTO A LA PRESUNTA AGRESIÓN DE UN TRABAJADOR de la empresa mecanizados MECAR de Zaldibar contra otra trabajadora, delegada de LAB, de la citada empresa.

Hemos de señalar lo siguiente:

1.- La moción de BILDU en cuanto, textualmente, hace un análisis de parte de lo sucedido y un relato de hechos contrario a lo cabalmente contenido en la documentación remitida, que adjuntamos, es total y absolutamente INADMISIBLE.

2.- Basta para entender los errores de bulto que se producen en dicha moción o en su caso, peor aún, las falsedades que sin ningún rubor se trasladan al Pleno de Ermua, ver la documentación remitida por la propia empresa.

En dicha documentación se acredita, palmariamente, que la propia empresa ha incoado un expediente disciplinario por los citados hechos; solamente aparece acreditada una discusión con una ligera agresión en cuanto a tirarle unos guantes de trabajo a la delegada en cuestión.

3.- La citada incoación disciplinaria es lo único que realmente puede hacer la empresa, al amparo del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la actuación imputable a dichos trabajadores en tal suceso.

4.- La empresa no puede presentar denuncia penal o querrela criminal ante un suceso que, claramente, pertenece a la esfera disciplinaria que ejerce sobre los trabajadores.

La empresa, lógicamente, no es parte en dicho suceso y lo que hace, lo que debe hacer, es precisamente incoar el

procedimiento disciplinario para recabar las pruebas, todas las admitidas en Derecho, sobre lo acaecido y, en su caso, resolver tras el sosegado análisis de las mismas.

5.- La presentación, por su parte, de una denuncia penal por parte de la trabajadora concernida, al parecer ante el juzgado de instrucción de Durango, interrumpe el citado procedimiento sancionador.

No solo, como dice la empresa en su comunicado a la trabajadora, porque se genere una litispendencia (*ex arts. 410 y 421 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*) que impide juzgar en otro orden u órgano jurisdiccional los mismos hechos (*non bis in ídem*), al objeto de preservar la seguridad jurídica (*ex art. 9.3 CE'78*) y el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (*ex arts. 24 y 25 CE'78*) de todos los implicados.

6.- Sino, fundamentalmente, por la prevalencia de la vía penal elegida por la trabajadora que suspende, y debe suspender automáticamente, cualquier otro procedimiento depurador de responsabilidades, tanto en el orden jurisdiccional como en el laboral.

En tal sentido, la jurisprudencia constitucional recaída en los últimos años sobre el "*non bis in ídem*" ha dado un giro espectacular, al otorgar un carácter absoluto y no simplemente instrumental a la prevalencia de la vía jurisdiccional penal, que se convierte así en límite a la prohibición de un doble enjuiciamiento.

7.- La empresa, por ello, debe suspender inmediatamente el citado expediente disciplinario y abstenerse, hasta la futura sentencia penal firme, de tomar cualquier medida disciplinaria al respecto.

Por cuanto la competencia del asunto, por decisión de la trabajadora concernida, pertenece en exclusiva al orden jurisdiccional penal (*ex art. 25 CE'78*). Incurriendo, en caso contrario, a un desacato contra dicha jurisdicción (*ex art. 26 CE'78*) prohibido por la citada Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil y por la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y tipificado como delito de desacato por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

8.- En cuanto a la moción de BILDU y cuantos juicios de valor se contienen en ella se incurre, tal y como ya hemos explicado, en un delito de desacato a la Jurisdicción penal y a cuantos órganos actúan en ella, entre ellos la propia Fiscalía.

Además, los hechos que se narran resultan totalmente contradictorios con la documental remitida, por lo que pueden incurrir además en un grave delito de injurias y calumnias contra la empresa, sus representantes y sus trabajadores.

9.- A mayor abundamiento, hemos de reparar en el derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen que consagra el art. 18 CE'78.

Derechos fundamentales que la moción de BILDU conculca muy gravemente por el hecho, según dice, de que los propietarios de la empresa, dueños dice en la citada moción, viven en Ermua.

Pues bien, el Tribunal Supremo viene entendiendo por "*intimidad*" diversos conceptos que vienen a coincidir en la existencia de una esfera de privacidad, que cabe considerar secreto en el sentido de ser facultad de la persona su exclusión del conocimiento de terceros.

El Código Penal actual, cuando se refiere a los delitos contra la intimidad y el derecho a la propia imagen (*Título X del Libro II*),

castiga en el art. 197 diversas conductas relacionadas contra el derecho a la intimidad personal.

Entre ellos, a modo de ejemplo, el Código Penal castiga (*ex art. 197*) las citadas conductas con penas que van *de 1 a 5 años de prisión, incluso pueden llegar a 7 años* por, entre otras cosas, difundir, revelar o ceder a terceros los datos o hechos *sub iúdice* de su esfera de intimidad física o jurídica.

10.- Entendemos, por todo ello, que el Ayuntamiento de Ermua debe **inadmitir** dicha moción por antijurídica e ilegal, pues incurre en diversos delitos como ya hemos señalado. Y, por todo ello, debería EXIGIR AL CITADO GRUPO MUNICIPAL a que retire o de lo contrario podría incurrir en la comisión de delitos.

11.- Finalmente, en cuanto a la campaña de desprestigio contra la empresa emprendida tanto en Zaldibar como en la propia Ermua, entendemos que son campañas delictivas, por todo lo indicado, y que la propia empresa debe reaccionar ante ellas con las correspondientes denuncias y, en su caso, querellas.

Por su parte, finalmente, en cuanto a la actuación del Sindicato LAB reiterar los delitos anteriormente citados y, en cuanto a la moción aprobada por el Ayuntamiento de Zaldibar, indicar que ha aprobado una moción contra un tema sub iudice penal y laboralmente.

12.- En todo caso, la empresa ha incoado puntualmente el correspondiente expediente disciplinario, instruyendo el correspondiente pliego de cargos y, en su caso, de descargo. Y, en su continuidad, admitiendo todo tipo de pruebas admisibles en Derecho.

13.- No obstante lo cual, de seguir con dicha tramitación, el interesado que proceda podrá impugnar dicha actuación ante la

Jurisdicción social, de conformidad con las previsiones del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según el procedimiento prescrito por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En dicho procedimiento ante la jurisdicción social, en caso de materializarse el citado expediente disciplinario y, en tal caso, su sanción. Se podrá alegar la prejudicialidad penal que prescribe el artículo 86 de la citada Ley 36/2011.

14.- Ahora bien, dicha alegación en ningún caso suspenderá el procedimiento, por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos, por considerarse una vía reparadora de los derechos debatidos.

En todo caso, de continuarse el citado procedimiento social y dictarse sentencia condenatoria, si se produjera posteriormente sentencia absolutoria en la vía penal, por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Es cuanto tenemos el placer de informar al respecto que, en todo caso, queda sujeto a superior o mejor criterio fundado en Derecho. En la Villa de Ermua, a 22 de marzo de 2019.

Fdo. D^ª Cristina Cebrián Salvador
Abogada Colegiada N^º 7089
Colegio de Abogados de Vizcaya