

LOS DEFECTOS FORMALES EN LA TRAMITACION DE LOS EXPEDIENTES REGLAMENTARIOS DE SANCION Y SU TRASCENDENCIA EN ORDEN A LA NULIDAD DE ACTUACIONES

I. LEGISLACIÓN APLICABLE

Las normas contenidas en las Reglamentaciones nacionales de trabajo han sido derogadas por el texto refundido de la ley de Procedimiento laboral, cuya primera edición fue aprobada por Decreto de 4 de julio de 1958, y el vigente por Decreto de 21 de abril de 1966, texto articulado II de la ley de Bases de la Seguridad Social, en cuyos artículos 107 a 109 regula los casos en que es preceptivo y establece las líneas maestras que se deben tener en cuenta, más el artículo 113, en el que, por una parte, se declara la nulidad de los despidos cuando no se han cumplido los trámites establecidos, y, de otra, señala los efectos derivados del supuesto en el que no se hubiera cumplido con el requisito del plazo preceptuado para su instrucción.

Tesis que el Tribunal Supremo confirma en sentencia de 24 de mayo de 1968 (R.^a 2.842), con cita de las de 17 de enero de 1958 (R.^a 291), 13 de mayo de 1964 (R.^a 2.353), 6 de mayo de 1966 (R.^a 2.244) y 29 de noviembre de 1967 (R.^a 4.007).

De modo análogo, los artículos 36 a 90 del Reglamento de los Jurados de Empresa deben ser considerados derogados en cuanto se opongan, tanto a lo establecido en el texto refundido de la ley de Procedimiento laboral, como al contenido del Decreto núm. 1.878/71, de 23 de julio, sobre régimen jurídico de garantías de cargos sindicales, dictado en desarrollo del artículo 51 de la ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero, cuyo artículo 6.º, a su vez, desarrolla realmente los artículos citados de la ley de Procedimiento laboral, en tanto que, en los artículos 19 a 35, con mayor detalle, regula el procedimiento a seguir para desposeer de sus cargos sindicales a quienes los ostentan con carácter electivo.

En este sentido no parece que suscite duda alguna la aplicabilidad de la

doctrina legal surgida con ocasión de normas anteriores, cuando éstas han sido sustituidas por otras posteriores que, sin embargo, mantienen el contenido de aquéllas o acaso lo modifican cuantitativa, pero no cualitativamente.

2. PERSONAS QUE NO PUEDEN SER SANCIONADAS SIN LA INSTRUCCIÓN DEL REGLAMENTARIO EXPEDIENTE

Aunque la cuestión es simple, bueno será recordar que el artículo 6.º, párrafo primero, del Decreto de 23 de julio de 1971, se refiere a «los trabajadores que ostenten cargos electivos de representación sindical», en tanto que el artículo 107 de la ley de Procedimiento laboral es más amplia y expresiva, al incluir, aparte de los caballeros mutilados de guerra, pertenecientes al benemérito Cuerpo, a los enlaces de la Sección Femenina de F. E. T. y de las J. O. N. S., jurado de Empresa y, en la realidad lo antepone, al «trabajador que ostente cargo electivo de carácter sindical».

Dos cuestiones se deben analizar: cuáles son los cargos electivos sindicales a los que se refiere y desde cuándo se inicia y termina esta garantía.

Por lo que se refiere a la primera de las cuestiones, debe indicarse que se trata de «cargos sindicales» y así no lo son quienes desempeñan cargos, aunque sean electivos, en otra clase de organismos, como pueden ser las Mutualidades laborales, o han sido elegidos para ocupar y desempeñar puestos en las Juntas administrativas de economatos e, incluso, en los Comités de seguridad e higiene, si, además de tal condición no reúnen la de ostentar un cargo electivo sindical.

Mas, por otra parte, tampoco bastará con ocupar un cargo sindical, para el que puede haber sido nombrado el interesado, si tal designación no es efectuada por medio de elección.

Con anterioridad, atendiendo a la segunda de las cuestiones planteadas, había surgido la duda de determinar a partir de qué momento debía tenerse en cuenta la exigibilidad de esta garantía, si era desde el momento de su elección o desde cuando se le había entregado la correspondiente credencial acreditativa de su condición, supuestos que contemplaban las sentencias del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 1965 (R.º 777) y las del Tribunal Central de Trabajo de 24 de diciembre de 1963 y de 28 de noviembre de 1963, entre otras. Pero estas cuestiones han quedado completamente marginadas ante la literalidad del artículo 11 del Decreto de 23 de julio de 1971, que seguidamente reproducimos:

«1. La protección concedida en este capítulo a los cargos sindicales electivos se extiende en el orden temporal desde el momento

de la proclamación como candidatos hasta dos años después de la cesación del mandato.

2. Las normas protectoras a que se refiere el párrafo anterior sólo serán aplicables a los candidatos no elegidos, hasta el momento de la proclamación de los resultados de la elección en la que hubieran participado.»

Más, he aquí que la protección otorgada por el Decreto, en desarrollo de la ley Sindical y, en consecuencia, con rango de ley, extiende esta protección, además, a los que sean proclamados candidatos, aun cuando no sean elegidos, es decir, aun no ostentando cargo sindical de carácter electivo, si bien esta protección únicamente subsiste hasta el momento en que se proclama el resultado de la elección en que hubieran participado. Observación importante que se debe tener en cuenta.

3. CASOS EN LOS QUE ES PRECEPTIVA LA INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE

La garantía únicamente juega cuando se trata de la aplicación de sanciones, pero no cuando la decisión de la Empresa al rescindir el contrato de trabajo obedece a otras causas, en las que el empleado que ostenta cargo sindical electivo goza de ciertos privilegios frente a sus compañeros, pero no le alcanza la garantía a la que nos venimos refiriendo.

Así, no es preceptiva la instrucción de expediente cuando la causa de la rescisión del contrato es la invalidez permanente y parcial, originada en accidente de trabajo, pues «en el caso concreto la extinción del vínculo contractual la ha provocado la Empresa, no como sanción, sino atendida una modificación sustancial de las circunstancias, objetivamente sobrevenidas y que por alterar las bases iniciales determinantes del contrato entienden impedir su continuidad». Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 1970, R.^o 4.356. En el mismo sentido y en relación con supuestos análogos las del mismo Tribunal Supremo de 4 y 27 de octubre de 1967, 1 de julio de 1968, R.^o 3.891; 4 de octubre de 1968, R.^o 4.150; 7 de febrero de 1969, R.^o 554; 2 de mayo de 1969, R.^o 2.632, y 20 de febrero de 1971, R.^o 433. Y en las de 1 de diciembre de 1967, R.^o 4.968, y en la de 11 de febrero de 1966, R.^o 500, con cita de la de 9 de octubre de 1959, y en las de 4 de octubre de 1967, R.^o 3.589; 17 de febrero de 1969, R.^o 617, y en la de 8 de julio de 1971, R.^o 3.303.

Por lo que se refiere al traslado, conviene observar que el artículo 107 de

la ley de Procedimiento laboral les incluye también, en tanto que el artículo 9.º, núm. 2, del Decreto de 23 de julio de 1971 les hace objeto de una regulación distinta, a nuestro juicio, habría que distinguir tres supuestos:

a) Si el traslado es consecuencia de sanción, indudablemente nos encontramos frente a un supuesto en el que es preceptivo la instrucción de expediente.

b) Si el traslado es motivado por razones de organización del trabajo, debe comunicarse por escrito al empleado, con expresión del hecho que lo motiva, fecha en que debe llevarse a cabo y diligencia acreditativa de la notificación. En este caso:

- O el empleado se encuentra conforme y consiente el traslado;
- O no está conforme, en cuya hipótesis puede acudir a la Magistratura de Trabajo, dentro de los días siguientes a su notificación (cinco días si reside en localidad distinta de la radicación de la Magistratura), suspendiéndose la ejecución del traslado hasta la resolución de la reclamación, que podrá ser en sentido afirmativo o negativo. Siendo irrecurrible la decisión del magistrado.

Por último, señalemos que cuando concurren las circunstancias de ostentar cargo electivo sindical y ser el empleado Caballero mutilado de guerra, no hace falta la instrucción de dos expedientes. (Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de enero de 1967, R.º 301.)

4. DOCTRINA LEGAL SOBRE LOS DEFECTOS DE FORMA EN LA INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE

4.1. *De carácter general*

«Aun existiendo defectos formales en el expediente previo para el despido de productores con cargos sindicales, no es posible exigir en los mismos el máximo rigor procedimental, ya que siendo su finalidad acreditar sumaria y provisionalmente determinados hechos que en suma tendrán su confirmación o desvirtuación con plena garantía y amplitud probatoria en el oportuno y subsiguiente proceso laboral de despido, no debe, por tanto, otorgarse efectos invalidantes a los apuntados defectos de forma, máxime, cuando

como en el presente caso ocurre, el propio recurrente reconoció la realidad de los hechos base del despido decretado.» (Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 1970, R.^º 4.410.)

«La exigencia legal no puede llevar a un rigorismo formal de tal naturaleza que exceda al artículo 172 del propio ordenamiento (hoy, 168) exige respecto a los casos en que procede el recurso de casación por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio y que por la escasez de conocimientos técnicos de muchas Empresas, convierte dicha garantía en barrera infranqueable para llegar al despido de quienes justamente lo merecen.» (Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 1964, R.^º 5.331.)

«Aunque el artículo 103 del texto refundido del Procedimiento laboral exige la formación de expediente y sólo menciona el plazo para instruirlo, la audiencia del interesado y la admisión de los descargos y pruebas que proponga, sin disposición respectiva a las personas que hayan de instruirlo, ello no excluye la necesidad de que concurren los elementos indispensables de todo expediente disciplinario, como son la persona que lo dirija en calidad de investigador u ordenador y el que haga constar fehacientemente el contenido o resultado de los datos que se aportan, sin lo cual el pretendido expediente no sería otra cosa que un conjunto de actuaciones unilaterales y sin la menor garantía de imparcialidad y siendo notorio que el formado por orden de la entidad empresario es jurídicamente inexistente.» (Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1962.)

4.2. *Valor de las informaciones no reglamentarias ordenadas por la Empresa*

«Los defectos formales no producen efecto si no hay obligación legal de instruirlo.» (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 8 de julio de 1965 y 14 de diciembre de 1965.)

«Sólo tiene validez tal expediente tramitado precisamente por juez y secretario, en consecuencia, si la información administrativa, previa al expediente y que determina la incoación del mismo, carece de las garantías de éste, es obvio que sus actuaciones unilaterales y sin publicidad ni posibilidad de impugnación y no realizadas por Instructor y Secretario, no podrán ser utilizadas como elemento procesal valedero en perjuicio de interesado.» (Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1972, R.^º 298.)

«No es posible reconocer valor de expediente a una mera información instruida sin la concurrencia y autorización de fedatario.» (Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de enero de 1964, R.^º 895; 19 de octubre de 1966, R.^º 4.655.)

Sin embargo, por lo que se refiere a los casos en que la Empresa tiene consignado en Reglamento de Régimen Interior la instrucción de expediente, la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 1964, mantiene la tesis de que «ello no puede suponer que se hallen vedados de modo terminante por nuestro ordenamiento jurídico imperativamente, bien sea por pactos expresados de las partes individuales o colectivos, por haberlo establecido los Reglamentos interiores de la Empresa o por requerirlo las normas de Institutos Autónomos», mas, en la de 6 de julio de 1967, R.^o 3.099, declara que la ley de Procedimiento laboral es de rango superior a los Reglamentos de Régimen Interior y, aun faltando tal expediente, el despido no es nulo y, en el mismo sentido, se pronuncia el Tribunal Central de Trabajo en las de 13 de marzo de 1959 y 21 de diciembre de 1966.

Por último, el Tribunal Central de Trabajo, en la sentencia de 12 de febrero de 1966 declara que las informaciones privativas de la Empresa no implican un procedimiento si posteriormente se cumple el requisito formal.

4.3. *Iniciación del expediente*

«La circunstancia de que la Empresa, al iniciar el expediente, estimara que la sanción era la de despido y no otra inferior, no implica ningún defecto formal alguno, sino sólo la expresión de que consideraba de suma gravedad la falta en que suponía había incidido quien se hallaba sujeto a aquél.» (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de enero de 1968.)

En el caso de si procede o no abrir expediente, en atención a la clase o condición de los operarios, hay que estar al principio *pro operario* y resolver a favor de lo que ofrezca más garantías. (Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de febrero de 1969.)

«No es procedente cuando el trabajador es simplemente vocal de la Comisión Distribuidora del Plus Familiar.» (Tribunal Central de Trabajo de 12 de marzo de 1964.)

No siendo necesario el expediente, se instruyó, el actor reclamó por despido nulo, planteándose en el juicio su procedencia o improcedencia. El Magistrado de Trabajo declaró el despido improcedente y el Tribunal Supremo declara que no hubo incongruencia en la sentencia. (Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de febrero de 1969, R.^o 554.)

«Es necesario aunque el trabajador esté suspendido de su cargo sindical, por lo que no se instruyó es despido nulo.» (Sentencias del Tribunal Supremo de 2 de julio de 1970, R.^a 3.633, y 18 de febrero de 1965, R.^a 777.)

Estando vigente el Decreto de 2 de junio de 1966, el Tribunal Supremo venía declarando que no era necesario el expediente en el caso de intervención en conflicto colectivo ilegal. Así las sentencias del Tribunal Supremo de 23 de enero de 1967, 14 de abril de 1967, 5 de diciembre de 1967, 4 de marzo de 1968 y 9 de febrero de 1971. Vigente el Decreto de 23 de julio de 1971, con arreglo a su artículo 14 es preceptivo.

«En la singular hipótesis de la no asistencia al trabajo, como razona incontrovertiblemente la sentencia de instancia, la situación de continuidad autoriza la iniciación del expediente en cualquier momento de la permanencia de la falta, no agotada aún, a diferencia de las de tracto único. (Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de marzo de 1960, R.^a 1.167.)

4.4. *Valor probatorio del expediente*

No puede constituir prueba documental para amparar la revisión de los hechos, «ya que las mismas —las declaraciones— solamente tienen el valor de prueba testifical que no cambia de signo porque estén hechas ante el juez y bajo fe de secretario del expediente de la Empresa o las emitidas ante un órgano jurisdiccional, las cuales sólo pueden dar la calidad de fehaciente a lo que digan los testigos mas no que lo dicho por los mismos sea cierto. (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 1970, R.^a 281.) Y, en el mismo sentido la de 9 de mayo de 1969, la cual agrega que se pueden tener en cuenta en cuanto a la realidad de la instrucción y el cumplimiento de sus trámites, en cuanto a las fechas y a las intervenciones personales que se producen en el mismo.

Contemplado en su totalidad no constituye un solo documento sino que cada uno de los elementos que en él se acumulan conservan la calidad probatoria que les corresponda. (Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 1967, R.^a 3.086.)

4.5. *Nombramiento y actuación del instructor y del secretario*

Al no constar en la designación del instructor su nombre, circunstancias personales, condición de empleado de la Empresa y categoría en ella, etc., ignoraba el productor si concurría en él alguna causa de inidoneidad para el cargo,

por lo que, y al no constar tampoco informe del instructor, constituyen defectos de tramitación de obligada observancia en Empresa de la importancia de la recurrente. (Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1970, R.^o 4.489.)

No debe actuar como instructor, en el caso de amenazas y malos tratos a un superior, el ofendido, pues es causa de nulidad. (Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 1971.)

No debe actuar como instructor el propio patrono, que es al mismo tiempo quien formula la propuesta de despido. (Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 1967, R.^o 1.001.)

La falta de aceptación expresa de quienes fueron nombrados y actuaron en el mismo como instructor y secretario, se halla suficientemente suplida por su intervención en el referido expediente, lo que implica su voluntad implícita de desempeñar tales cometidos. (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de enero de 1968, R.^o 190.)

El no nombramiento de instructor y de secretario es causa de nulidad. (Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 1966, R.^o 2.107.)

Es nulo el expediente que se tramita sin la intervención de secretario. (Sentencias del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1962; 10 de febrero de 1967, R.^o 1.001; 9 de octubre de 1968, R.^o 4.629; 23 de noviembre de 1968, R.^o 4.677; 28 de febrero de 1969, R.^o 700, y 20 de diciembre de 1971, R.^o 4.766.)

Figura omitida la designación y consiguiente intervención garantizadora de secretario. llamado a autorizar las actuaciones y a presenciar y documentar las inculporias en que el despido se apoya y que el instructor por sí solo recibió y constató. Anula el expediente. (Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de octubre de 1966, R.^o 4.655.)

El hecho de que falte alguna firma del instructor, que en las diligencias fundamentales aparecen estampadas, no es causa de nulidad. (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 18 de abril de 1968.)

No es causa de nulidad que diferentes actuaciones no fueran firmadas por el instructor, lo que no supone ni se alega que no interviniera y no habiéndose alegado en el juicio tiene carácter de cuestión nueva, la cual no se puede tener en cuenta en casación. (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1970, R.^o 1.223.)

Puede ser instructor un miembro del Consejo de Administración. (Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de abril de 1967.)

Puede ser instructor quien con anterioridad tenía poder de la Empresa, aunque no fuera su empleado, e incluso hubiera comparecido en nombre de la misma en otro acto de conciliación por motivos distintos, compareciendo

en el acto del juicio investido de la representación de la Empresa. (Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de diciembre de 1971, R.^o 2.822/72.)

La falta de firmas del secretario, sin que faltara ninguna de las diligencias que hubieran sido propuestas por el expedientado, al que, incluso, se le admitió el pliego de descargos fuera de plazo, no causaron perjuicio irreparable al mismo y por ello no produce nulidad. (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 1968.)

4.6. *Pliego de descargos y audiencia del interesado*

Es nulo el expediente que termina sin la audiencia del interesado. (Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de mayo de 1964, R.^a 3.325, y 2 de abril de 1966, R.^a 2.107.)

No produce indefensión conceder al expedientado tres días para contestar el pliego de cargos, en lugar de cinco, al haberlo cumplimentado dentro del primer día y sin protesta, por lo que no procede su nulidad. (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 1968.)

El hecho de que el expediente aborde hechos que no fueron expuestos en el pliego de cargos formulados al recurrente, no puede producir otro efecto nada más que el de que no se tengan en cuenta para el fallo del juicio más que los cargos contenidos en aquel pliego. (Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1970, R.^o 1.223, y 3 de abril de 1968, R.^o 1.751.)

Las demasías de los productores en el pliego de descargos deben ser objeto de otro expediente. (Sentencias del Tribunal Supremo de 3 de abril de 1968, R.^a 1.751, y 5 de diciembre de 1967.)

4.7. *Prueba a practicar en el expediente*

El defecto de no haber practicado toda la prueba propuesta por el expedientado no es causa de indefensión, cuando aquélla se refería a la declaración de «todos los obreros de la Empresa acerca de su actuación como enlace sindical, su comportamiento como obrero y la persecución y ofensas de que había sido objeto por parte del encargado». (Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 1964, R.^o 5.331.)

La falta en el expediente de las pruebas propuestas por el acusado, por ser tan fundamentales que su omisión lleva implícita su nulidad. (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 1968, R.^a 4.677.)

La prueba que en dichos expedientes debe ser admitida y practicada ha

de ser la idónea a los fines de los mismos, sin que indiscriminadamente el instructor de ellos haya de admitir y practicar prueba ajena a dichos fines, máxime cuando dicho expediente constituye una sumaria y provisional acreditación de hechos, que tendrán con plena garantía y ampliación probatoria su confirmación o desestimación en el oportuno proceso laboral de despido para decidir el mismo. (Sentencias del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 1964, 28 de marzo de 1969, R.^a 1.882; 23 de enero de 1970, R.^a 310; 4 de mayo de 1972, R.^a 2.421.)

Aunque no conste diligencia de recibimiento a prueba, si se practicó varía de la propuesta sin que se produjera indefensión, el expediente no es nulo. (Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 1968, R.^a 524.)

La defectuosa tramitación del expediente a juicio del trabajador, no habiendo propuesto éste prueba, es intrascendente. (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de noviembre de 1963.)

4.8. *Pliego de cargos*

El pliego de cargos en el expediente sustituye a la copia de la demanda. (Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de marzo de 1965, R.^a 1.573.)

El hecho de que los cargos o hechos en que el despido se fundamentaba fueran notificados por la Empresa y no por el instructor, no constituye infracción grave que pueda invalidar el expediente que siguió el instructor por todos sus trámites. (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 1972, R.^a 478.)

4.9. *Escrito-propuesta*

Aunque la Empresa no formulara propuesta formal de demanda, a ella equivale que aceptara la propuesta del instructor y el oficio de remisión a la Delegación Provincial de Sindicatos, que, a su vez, lo mandó a la Magistratura de Trabajo. (Sentencias del Tribunal Supremo de 1 de marzo de 1965 y 9 de junio de 1969, R.^a 3.118.)

4.10. *Informe de la Delegación Provincial de Sindicatos*

No puede admitirse que lo informe el vicesecretario provincial de Ordenación Social, sino que debe ser el delegado, por lo que procede declarar la

nulidad reponiendo las actuaciones a ese trámite. (Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 1965, R.^o 4.733.)

No constituye documento suficiente a efectos revisorios, al constituir un solo informe que carece de fuerza vinculante. (Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de junio de 1967, R.^o 3.086; 25 de mayo de 1970, y 6 de junio de 1970, R.^o 3.534.)

4.11. Plazo

4.11.1. *Desde cuándo se cuenta.*—Desde la fecha de incoación y no de la comisión de faltas. (Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1960.)

El plazo de cinco días está marcado para comunicar la incoación del expediente y no para la incoación de éste, aparte de que cualquier retraso en su tramitación no lo invalida automáticamente, sino que origina otras consecuencias indemnizatorias. (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 1972, R.^o 478.)

4.11.2. *Cómo se computa.*—Para determinar el plazo de treinta días no se computa el tiempo invertido en el trámite de la Delegación de Sindicatos y remisión a la Magistratura de Trabajo. (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1970, R.^o 1.770.)

4.11.3. *Efectos de la no observancia del plazo.*—El incumplimiento del plazo puede producir determinados efectos, pero nunca la pretendida nulidad del expediente, que es válido a tenor de lo expresamente ordenado por el artículo 113 de la ley de Procedimiento laboral. (Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 1958, 29 de mayo de 1967, R.^o 2.102; 14 de febrero de 1968, R.^o 505; 23 de enero de 1970, R.^o 310; 20 de enero de 1972, R.^o 297.)

El incumplimiento del plazo establecido para la tramitación del expediente no puede tener el alcance de privar a la Empresa patronal del derecho a sancionar adecuadamente las faltas que hayan cometido sus productores, ni la norma puede ser interpretada para entender que estableció un plazo perentorio que pudiera producir efectos preclusivos o de caducidad (cuya gravedad y trascendencia al derecho material requeriría una declaración expresa), sino que contrariamente, su misma redacción pone de relieve su carácter conminatorio, inidóneo para generar la extinción de derechos preexistentes, aunque se puedan producir determinados efectos sancionadores en caso de retraso injustificado en la tramitación del obligado expediente. (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 1968, R.^o 4.326.)

Si tramitado un expediente, no lo fue dentro del plazo legal de un mes, debió hacerse aplicación de lo dispuesto en el párrafo segundo, apartados a) y b), artículo 113 de la ley de Procedimiento laboral, y al no hacerlo, la sentencia no la anula el Tribunal Supremo, pero impone las sanciones establecidas en dicho artículo. (Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1970, R.^o 1.223; 16 de diciembre de 1971, R.^o 4.762.)

5. DOCTRINA SOBRE LA SUSPENSIÓN PREVENTIVA DE EMPLEO
Y SUELDO

Es irrelevante que en la sentencia no se consigne la hora y el día en que se notificó la suspensión de empleo y sueldo. (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1970, R.^o 1.223.)

Es improcedente, cuando el expediente no es legalmente obligatorio y equivale a despido, estando derogadas las normas de las Reglamentaciones. (Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 13 de marzo de 1959, 25 de mayo de 1962, 30 de diciembre de 1963 y 23 de abril de 1964.)

CARLOS RODRÍGUEZ DEVESA