

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, miercoles 29 de enero de 2020

Nº 4911



Preguntas frecuentes sobre Sumario Interno.

Comenta la Dra. Diana María Uz

Las respuestas a las siguientes inquietudes han sido formuladas con apoyo en jurisprudencia y el libro *"Consejos Jurídicos para la Oficina de Personal"* (Rodolfo Aníbal González, Editorial Dunken, octubre de 2009).

¿Qué es un sumario interno?

Se trata de un procedimiento administrativo de investigación, usualmente breve, por el cual se recolectan los elementos probatorios que resultarán el fundamento de un despido por justa causa o una suspensión disciplinaria.

¿Es obligatoria su realización?

No, su realización es facultativa. Pero resulta altamente recomendable –y a veces, imprescindible– llevar a cabo un sumario interno previo a la aplicación de sanciones de máxima severidad.

La jurisprudencia ha dicho: "... el hecho de no brindársele al trabajador la oportunidad de un descargo mediante un sumario interno, ha llevado a descalificar un despido..."; "G., G. A. C/N. INTERNATIONAL II INC. S/DESPIDO" - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 18/05/2011.

¿Quiénes deben declarar?

Durante su sustanciación, se debe tomar declaración a los testigos que tuvieran conocimiento directo de los hechos que podrían constituir una injuria laboral. También se debe informar al empleado "imputado" sobre la investigación, a efectos que formule su descargo.

¿Se pueden recolectar otros medios de prueba?

Efectivamente. Puede tratarse, por ejemplo, de documentación, filmaciones, fotos, grabaciones etc. (estos últimos deberán estar certificados por escribano público o haber sido reconocidos por el "acusado" o los testigos). Cada caso concreto puede ameritar la recolección de diversas pruebas.

¿Se pierde contemporaneidad al decidir la medida luego del tiempo que insurge su realización?

No se pierde contemporaneidad, siempre y cuando el sumario se lleve a cabo con inmediatez, en forma ágil y sin dilaciones.

La jurisprudencia ha dicho:

"...No es extemporáneo el despido dispuesto luego del lapso necesario para realizar las averiguaciones pertinentes sobre la falta cometida por el dependiente..."; "Soete, Julio c/Empresa de Transportes Fournier S.A.", CÁM. NAC. TRAB. - SALA II, 15/02/1993.

"...No resulta oportuno el despido que se determinó seis meses después de haber arribado a un resultado en el sumario administrativo, durante los cuales el actor siguió desempeñándose en la empresa normalmente..."; "Aztoviza, Juan C. c/Encotel", CÁM. NAC. TRAB. - SALA I, 18/12/1998.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6348 / 8655 / 8700 E-mail: consultoria@actio.com.ar
Atención al Cliente: (54-11) 4322-6704 / 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina
Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas
Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)