

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



1971 - 2020
 49
 ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 02 de febrero de 2020

Nº 4915

Edición de los Domingos



La puesta a disposición de las indemnizaciones o de los certificados de trabajo no es suficiente.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

Una empresa despidió sin causa a un trabajador y le comunicó que las indemnizaciones derivadas del despido y los certificados de trabajo, se encontraban a su disposición. El trabajador no concurrió a cobrar y a retirar la documentación ofrecida.

En lugar de ello, el empleado inició una demanda judicial, reclamando el pago y la referida entrega.

La empresa se defendió manifestando que no existía normativa alguna que le exigiera realizar una presentación judicial consignando lo que fuera puesto a disposición del trabajador.

El tribunal condenó a la empleadora al pago de las indemnizaciones que había puesto a su disposición y, además, a abonar las indemnizaciones contempladas por los arts. 2 de la ley 25.320 (50% más de dichos importes) y tres sueldos como multa, por no haber cumplido con la entrega prevista en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, más intereses y costas.

Los jueces consideraron que dicho planteo es inaceptable. Según sostuvieron, la puesta a disposición de las indemnizaciones en cuestión o de los certificados de trabajo no constituye prueba suficiente, ya que debió acreditar que el trabajador no concurrió a cobrar. (N.de R.: s/)

exige una prueba negativa, por lo general imposible).

Según la sentencia la “puesta a disposición” no basta por sí sola para configurar la mora del acreedor. (N. de R.: En otros términos, se está –indirectamente–, obligando a las empresas a efectuar, en casos similares, la consignación judicial de los importes adeudados).

El fallo fue dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, en los autos: “S/ J. L. c. Levalle, Raúl A. s. despido”, sentencia del 17 de mayo de 2018



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 en el libro *“Consejos Jurídicos para la Oficina de Personal”* (Rodolfo Aníbal González, Editorial Dunke, 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 tuvieron 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

insume 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](#)