

## Despido por justa causa: omisión de la substanciación de sumario interno.

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (\*)

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, con fecha 18 de septiembre de 2012, en los autos “*F., J. A. v. Serrano, Cristóbal*” resolvió que el despido de un trabajador denunciado por varios clientes de la empresa de faltarles el respeto y por faltantes de mercadería es desproporcionado y en consecuencia injustificado, si el empleador no efectuó actuaciones investigativas, o sumario interno previo a decidir la máxima sanción.

Según el tribunal, es preciso recordar que el empleador cuenta, dentro de las atribuciones disciplinarias y previas a la sanción máxima como es el despido, con una serie de medidas de distinto grado a fin de procurar modificar una conducta irregular en el cumplimiento de las funciones.

En cuanto a la decisión del despido, se señala que la empresa omitió dar vista al trabajador de algún tipo de actuaciones investigativas; por ejemplo, de las notas e informes que acompañó a la causa, o sumario interno realizado dentro del establecimiento, previo a decidir la máxima sanción aplicada.

En tal sentido, los camaristas señalaron que “*...resulta una cuestión de buena fe elemental en el marco contractual general y más aún en el ámbito del derecho del trabajo que a quien se le imputa un acto violatorio de los deberes a su cargo tome conocimiento de tal imputación a efectos de que pueda realizar su descargo, para que previo al decisorio de quien tiene el poder disciplinario se cuente con todos los elementos que requiere el caso. Todo ello en procura de la preservación del contrato de trabajo a partir de la posibilidad de corregir mediante una sanción de distinto grado una conducta irregular del dependiente...*”.

*“...Es sabido...” –concluye el fallo- “...que para la corriente jurisprudencial laboral, la obligación de explicarse ha sido una carga permanente y pacífica que resulta obligatoria para valorar la injuria que llevará a la rescisión del contrato. Y ello es estrictamente aplicable a este caso, pues cuando se invoca una causal de injuria que no está constituida por un acto único y determinado ocurrido en un momento preciso, sino que se desarrolla en el tiempo como una conducta reiterada y sostenida, es necesaria una intimación previa que deje a salvo el principio de buena fe y permita al dependiente cualquiera sea su jerarquía, modificar su conducta o explicar la misma...”.*

Suscribieron el fallo la doctora Graciela L. Craig y el doctor Juan Carlos Fernández Madrid.

**Publicado en el Actio Reporte del 3 de Mayo de 2017**

(\* Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.