



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

**Causa N°: 9873/2019 - DELGADO, MARTA LILIANA c/ ASOCIACION CIVIL
UNIVERSIDAD ARGENTINA JOHN F.KENNEDY s/DESPIDO**

SENTENCIA N° 16.326

Buenos Aires, 07 de noviembre de 2025.

AUTOS Y VISTOS:

Inicia demanda **DELGADO, MARTA LILIANA** contra **ASOCIACION CIVIL
UNIVERSIDAD ARGENTINA JOHN F.KENNEDY**, reclamando el pago de las sumas
detalladas en el apartado correspondiente.

Refiere que ingresó a trabajar el 1 de abril de 1993, desempeñándose en la sede de Carlos
Calvo 1370 y Bartolomé Mitre 1141 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cumpliendo horario
de lunes a viernes de 9 a 18 horas en tareas administrativas hasta alcanzar la categoría de Jefa de
Registro.

Percibía una remuneración mensual de \$45.940, bajo dependencia directa de la
demandada. Expone que durante veintiséis años de servicios jamás fue objeto de sanción, y que su
desvinculación obedeció a una causal inventada, producto del intento de la Universidad de forzar
renuncias o “acuerdos de salida” en el marco de un proceso de reestructuración interna.

Relata que luego de rechazar dicho ofrecimiento fue despedida el 5 de diciembre de 2018,
mediante Carta Documento N° 949204851, en la que se la responsabilizó por errores en la carga del
sistema de legalización digital de títulos (SIDCER), lo que habría generado reclamos de egresados
por demora en la entrega de diplomas.

Sostiene que nunca tuvo a su cargo la carga de dicho sistema y que el error fue ajeno a su
actuación, atribuible a personal técnico y a deficiencias del sistema informático recientemente
implementado. Indica además que en noviembre de 2018 se produjo una inundación en la sede, que
dañó numerosa documentación, lo que agrava la falsedad de la imputación.

En fecha 7 de diciembre de 2018 respondió la misiva mediante TCL CD 945838275,
rechazando la causal invocada y alegando injuria patronal. Afirma que en veintiséis años no recibió
sanciones, que los errores del sistema eran generalizados y que la decisión fue arbitraria,



encubriendo una política de despidos masivos. Posteriormente, remitió comunicaciones reiterando su postura e intimando el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Solicita, en definitiva, se declare injustificado el despido dispuesto, con condena a la accionada al pago de los rubros indemnizatorios, salariales y sancionatorios reclamados.

A su turno, contesta demanda la **ASOCIACIÓN CIVIL UNIVERSIDAD ARGENTINA JOHN F. KENNEDY**, representada por su apoderada Dra. Lucrecia Surballe, solicitando el rechazo íntegro de la acción con costas.

Niega todos los hechos invocados por la actora y sostiene la plena legitimidad del despido con causa dispuesto el 5 de diciembre de 2018.

Argumenta que la actora, en su carácter de Jefa del área de Registros y Certificaciones, incurrió en errores graves en la carga de datos en el sistema de legalización digital (SIDCER), lo que derivó en la tramitación incorrecta de aproximadamente 396 títulos enviados al Ministerio de Educación en una “plataforma de prueba”, generando reclamos administrativos y judiciales por parte de los egresados.

Aduce que la actora reconoció dichos errores en una reunión mantenida con la Vicerrectora en ejercicio, Dra. María del Carmen Magariños, y el Coordinador del sector, Lic. Pablo Fantini, el 16 de noviembre de 2018, y que tales hechos constituyen una injuria laboral de gravedad suficiente para justificar la pérdida de confianza.

Afirma haber cumplido con los requisitos formales del art. 243 LCT —comunicación por escrito, expresión clara de la causa y su invariabilidad— y que el despido fue contemporáneo y proporcional a la falta cometida.

Reconoce las cartas documento emitidas el 5/12/2018 y 13/12/2018, el recibo de sueldo de septiembre de 2018 y la publicación del edicto concursal en el Boletín Oficial, desconociendo los telegramas remitidos por la actora y demás documental agregada.

Por todo lo expuesto, solicita el rechazo de la demanda por carecer de sustento fáctico y jurídico.

En autos se hizo saber la existencia del concurso preventivo de la demandada (Expte. COM 8740/2018, Juzgado Comercial N° 26, Secretaría 52, Dra. María Cristina O'Reilly), habiéndose presentado la sindicatura del Estudio Liberman-Tulio a tomar intervención conforme el art. 4 inc. 3° de la Ley 26.086.

Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y cumplida la etapa prevista por el art. 94 de la L.O., quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I. Habida cuenta de los términos en que quedara trabada la litis, corresponde verificar la veracidad de los hechos invocados en sustento de los reclamos de autos, en orden a lo dispuesto por el art. 377 del CPCCN.

Para ello, procederé a valorar las probanzas aportadas, con el objeto de determinar la viabilidad de los requerimientos impetrados por la trabajadora.

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

Prueba documental.



La parte actora acompañó copias de las cartas documento remitidas en fechas 7/12/2018, 17/12/2018 y 15/02/2019, mediante las cuales rechazó la causal de despido, intimó el pago de las indemnizaciones legales y reclamó la entrega de los certificados del art. 80 LCT.

La demandada acompañó poder judicial, cartas documento remitidas en fechas 5/12/2018 (despido), 13/12/2018 y 21/2/2019, legajo de la actora, recibos de haberes firmados, certificados de trabajo y de aportes previsionales confeccionados en cumplimiento del art. 80 LCT, y copia de la resolución de apertura concursal dictada en autos “Asociación Civil Universidad Argentina John F. Kennedy s/ concurso preventivo”.

Por resolución de fecha 12/02/2020 se tuvo por reconocida la documental acompañada por la demandada (fs. 60/95).

Prueba informativa.

Del oficio remitido por el Correo Argentino surge la constancia de imposición y recepción de las piezas postales CD N° 949204851, 949208310 y 884556653.

El Ministerio de Educación de la Nación informó que el sistema SIDCER fue aprobado por Resolución N° 231/18 del 9/02/2018, comenzando su implementación en diciembre de 2018, sin constar reclamos formales contra la Universidad.

El Ministerio de Desarrollo Productivo (COPREC) indicó la existencia de dos reclamos aislados por retención de documentación, mientras que la AFIP confirmó la correcta registración laboral de la actora y la regularidad en el ingreso de aportes previsionales.

Prueba testimonial.

Prestó declaración Miriam Gabriela Dematthey, excompañera de la actora, quien afirmó conocerla por más de veinte años. Refirió que la Sra. Delgado se desempeñaba como jefa del área de Registros, encargada de coordinar al personal que tramitaba títulos y certificaciones, pero no realizaba personalmente la carga del sistema informático, tarea asignada a otros empleados de menor jerarquía.

Señaló que el sistema SIDCER se encontraba en fase de implementación, que se produjeron errores frecuentes atribuibles al proceso de capacitación general y que la actora jamás fue sancionada ni advertida en su extensa trayectoria. Agregó que las demoras en la entrega de títulos eran anteriores al sistema digital, siendo un problema estructural de la Universidad.

Prueba pericial contable.

El perito contador Martín Alberto Iannone informó que, conforme la documentación exhibida, la actora se encontraba registrada en forma regular desde el 1° de abril de 1993 hasta el 13 de diciembre de 2018, con categoría de Jefa de Registros bajo el CCT 420/05, percibiendo sueldos conforme a la escala vigente y sin registrarse sanciones disciplinarias.

El experto verificó los aportes previsionales ingresados a la AFIP, los recibos de haberes y la liquidación final obrante en autos.

Señaló que la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por la trabajadora correspondió al mes de octubre de 2018, por la suma de \$45.940, monto que se adopta como base para el cálculo indemnizatorio (arts. 232, 233 y 245 LCT).



Asimismo, destacó que no surgen sumas adeudadas en concepto de haberes ni diferencias salariales, limitándose el reclamo a la impugnación de la causal de despido.

Prueba pericial informática.

El perito informático designado por el Tribunal informó que el sistema SIDCER (Sistema de Legalización Digital de Títulos Universitarios) fue implementado por el Ministerio de Educación a fines de 2018 y que, según el manual técnico remitido, la carga y validación de datos se realizaba mediante usuarios con distintos niveles de autorización.

Constató que el usuario asignado a la actora figuraba con permisos de “supervisión” y “validación”, pero no con facultades de carga ni envío a plataforma, lo cual coincidía con su carácter jerárquico dentro del área.

El perito añadió que las trazas del sistema no evidencian operaciones de carga ejecutadas bajo su usuario en el período octubre-noviembre de 2018, por lo que no se verificó intervención directa en el error denunciado por la demandada.

Finalmente, informó que la implementación del sistema en la Universidad Kennedy fue parcial y coexistió con trámites manuales hasta mediados de 2019, de modo que las demoras detectadas no pueden atribuirse exclusivamente a la gestión de la actora.

II. Expuestas las posturas asumidas por los contendientes, corresponde considerar las circunstancias invocadas.

Inicio y encuadre del distracto. Que, de inicio, resulta un dato cierto que el vínculo laboral entre Marta Liliana Delgado y la Asociación Civil Universidad Argentina John F. Kennedy se desarrolló desde el 1° de abril de 1993 hasta el 5 de diciembre de 2018, fecha en la cual la empleadora comunicó el despido con invocación de justa causa mediante Carta Documento N° 949204851, recepcionada el 7 de diciembre de 2018.

En esa comunicación se atribuyó a la trabajadora la comisión de un “error grave en la carga del sistema de legalización digital de títulos universitarios (SIDCER)”, consistente en el envío de 396 trámites en una plataforma de prueba, lo que habría generado reclamos de egresados y perjuicio institucional.

La trabajadora respondió mediante CD N° 945838275 de fecha 7/12/2018, rechazando la causal invocada, negando toda participación directa en el sistema informático y atribuyendo el error a fallas técnicas y deficiencias del nuevo sistema implementado por el Ministerio de Educación.

Posteriormente, remitió nuevas comunicaciones —fechadas el 17/12/2018 y 15/02/2019— intimando el pago de las indemnizaciones por despido injustificado y la entrega de certificados del art. 80 LCT.

La demandada, en su contestación, ratificó íntegramente la causal invocada, afirmando que el despido obedeció a una “pérdida total de confianza” derivada de un error operativo grave reconocido por la trabajadora en una reunión con sus superiores el 16 de noviembre de 2018.

Acompañó las cartas documento remitidas, el legajo, recibos de sueldo, los certificados laborales del art. 80 LCT y documentación institucional. Solicitó el rechazo de la acción, alegando cumplimiento de los arts. 242 y 243 de la LCT.

Hechos no controvertidos. No se discute la existencia del vínculo laboral, las fechas de ingreso y egreso, la categoría desempeñada (Jefa de Registros) ni la remuneración percibida



(\$45.940). Tampoco se controvierte la autenticidad de las cartas documento que integran el intercambio epistolar ni la efectiva recepción de las comunicaciones.

Asimismo, ambas partes reconocen que la relación finalizó por decisión de la empleadora, mediante despido con causa, siendo este el único acto extintivo del contrato.

Hechos controvertidos. Lo controvertido radica en la veracidad de la imputación disciplinaria efectuada en la carta documento del 5/12/2018, es decir, si efectivamente la trabajadora incurrió en la falta que se le atribuye —error en la carga de trámites digitales de títulos— y si esa conducta reviste la gravedad suficiente para constituir injuria laboral conforme al art. 242 de la LCT.

También se controvierte si existió perjuicio institucional y si el supuesto error fue atribuible personalmente a la actora o, por el contrario, a deficiencias estructurales o técnicas ajenas a su intervención directa.

Eje central de la cuestión. El eje del debate consiste en determinar si la causal invocada por la Universidad para justificar el despido fue real, acreditada y proporcional a los hechos imputados, o si, por el contrario, la medida resultó arbitraria, carente de sustento fáctico y violatoria del principio de continuidad de la relación laboral.

De la respuesta a este interrogante dependerá la procedencia o no de las indemnizaciones por despido injustificado previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT.

Marco normativo. En este estadio corresponde recordar que, tratándose de un despido decidido con invocación de justa causa, la litis queda encuadrada bajo las exigencias del art. 242 de la L.C.T., que establece el estándar jurídico que el sentenciante debe aplicar al momento de valorar la existencia y gravedad de la injuria alegada. Solo a partir de esta premisa legal resulta posible determinar, más adelante, si la demandada cumplió con la carga de acreditar en forma suficiente las circunstancias invocadas. Por lo que corresponde, previo a ingresar al análisis de los hechos, efectuar una breve reseña del marco legal aplicable.

El art. 242 de la LCT establece: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente Ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

El despido es el acto unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo y presenta los siguientes caracteres:

Es un acto unilateral del empleador porque la extinción del contrato se produce por su sola voluntad.

Es un acto recepticio, pues adquiere eficacia a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.

Es un acto extintivo, los efectos del contrato cesan para el futuro. De ahí que no pueden invocarse hechos posteriores para justificar la medida.

El despido es una causa genérica de disolución del contrato de trabajo y rige respecto de todo tipo de contrato, cualquiera sea la duración pactada. Para su existencia no se requiere una



causa justificada. Pero la mera subjetividad del empleador alcanza para separar al trabajador de la empresa, más no para liberar a ésta del pago de las indemnizaciones. Fernández Madrid - Amanda Caubet "Ley de Contrato de trabajo comentada". Comentario al art. 242, Páginas 123/124 y sgtes.

Para la justificación del despido se requiere que la medida sea:

a) Proporcionada a la falta o incumplimiento del trabajador (arts. 67 y 242 LCT). La falta cometida por el trabajador debe tener tal gravedad que razonablemente apreciada no consienta la continuidad del contrato;

b) Contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca. El lapso que transcurra entre ese conocimiento y la comunicación de despido no debe exceder del razonablemente necesario conforme las circunstancias del caso para reunir los elementos de juicio y tomar la decisión. Este lapso es muy variable: a veces el conocimiento de la falta es inmediato y a veces la investigación para comprobar los hechos y responsabilidades lleva un tiempo.

c) No viole el principio de non bis in idem. Si el empleador ya sancionó al trabajador (por ejemplo, le aplicó una suspensión) no puede después despedirlo por ese mismo hecho.

Para poder encuadrar un despido con justa causa, la injuria debe ser todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta intereses legítimos de la otra, o como dicen ACKERMAN Y DE VIRGILLIS (Configuración de la injuria laboral LT. t. XXX. pág. 685) es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual.

En lo que tratamos dicha injuria debe ser una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones obrero-patronales y “resulte incompatible con su carácter”.

La injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio para ser considerada como tal cuando al incumplimiento de las obligaciones impide la prosecución del contrato, por atacar la normal convivencia de las partes.

Quien alega un hecho como justa causa de despido, no solo debe probarlo sino, además, precisarlo, para otorgar al sentenciante de los elementos necesarios para que le permitan efectuar una adecuada valoración de los mismos.

El Juez al dictar sentencia debe hacerlo de conformidad con lo alegado y probado por las partes (“sententia debet esse conformis libello”, “ludes iudicare debet secundum allegata”), resulta ser imperativo del propio interés de los litigantes la alegación (“carga de la afirmación”, “carga de negación”) y posterior acreditación (“carga de la prueba”) en el curso del proceso, de los hechos controvertidos que resulten trascendentes al mismo: es decir, de los hechos constitutivos, impeditivos, modificativos o extintivos del derecho (art. 896 Cód. Civ.), en que los contendientes sustentan sus pretensiones.

El despido será justificado o no en función de pautas legales muy estrictas, que se vinculan a la falta de cumplimiento por parte del trabajador a sus obligaciones legales.

Es el empleador quién debe probar la existencia de una causa justificada. Esto es lo que habitualmente se denomina “injuria”. Si no lo hace, debe pagar la indemnización.

Robar, agredir físicamente o verbalmente (al empleador o a un compañero), falsear documentos (como certificados médicos), mentir sobre hechos graves y/o cualquier otra situación que tenga suficiente entidad/gravedad y por la cual ya no pueda ser sostenible el vínculo laboral,



será una causal justificada de despido, en tanto y en cuanto pueda serle imputable esa responsabilidad a una de las partes (del empleador al empleado o viceversa).

Esta causal suele mencionarse genéricamente como “pérdida de confianza”, y tiene su razón de ser (justificación) en el hecho de que el empleador, ya no puede estar tranquilo ni confiado en su empleado, la relación está rota y ya no puede repararse. No olvidemos que la relación de empleo es a más de un contrato de trabajo una relación entre personas, y debe basarse en principios fundamentales como son el respeto mutuo, la confianza, la buena fe, etc. Todos sabemos, que en otro tipo de relaciones interpersonales (amistad, sociedad, matrimonio, etc) hay situaciones que ya no tienen retorno.

Es en este tipo de casos – situaciones irreversibles- en las cuáles se justificaría el despido, si el responsable ha sido el trabajador, no tendrá derecho a indemnización, en cambio si la responsabilidad es del empleador, deberá abonar la indemnización del art 245 de la LCT.

Pero quien debe calificar la falta, sin lugar a dudas es el Juez.

Conforme el artículo 242 de la LCT cada una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.- Constituye justa causa o injuria el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo. Es un ilícito (grave) contractual.- López – Centeno-Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T. II, p. 1187.-

La Jurisprudencia ha dicho:

“La aplicación de las disposiciones de un reglamento interno –que tipifica las situaciones susceptibles de ser sancionadas mediante el despido- es ineficaz para excluir la potestad-deber funcional del juez de apreciar en definitiva sobre la procedencia de la denuncia del contrato de trabajo que le atribuye expresamente el art. 242, párr. 2do. LCT.” (CNAT, Sala VIII, 16/7/2004, Olivera Silvia L c. Distribuidora de Confecciones Johnson’s Ltda.).

“El despido constituye la máxima sanción prevista para el contrato de trabajo, por lo que en casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudir, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo.” (CNAT, Sala II, 28/12/1995 Llampá de Asato, Haidee c. Ferrucci SA).

“Según el art. 242 LCT, la valoración del incumplimiento contractual que justifique la denuncia del vínculo debe ser efectuada solamente por los jueces, teniendo en consideración las circunstancias previstas en el norma, por lo que resulta improcedente justificar la medida en una cláusula del contrato suscripto por las partes que contemplaba el escaso rendimiento del trabajador como causal justificante de la disolución del vínculo.” (CNAT, Sala X, 10/8/200, “González José c. Orígenes AFJP SA).

“Para valorar el incumplimiento de un trabajador a los efectos de denunciar el contrato de trabajo, debe considerarse el carácter de la relación y las circunstancias fácticas del caso -en el caso, la delicada naturaleza de las funciones cumplidas por el actor quien manejaba grandes sumas de dinero- que objetivamente permitan concluir que se ha violado la buena fe, diligencia y fidelidad prevista en los arts. 62, 63, 84, 86 y conc. LCT, lo cual importa la pérdida de confianza laboral y habilita la ruptura del contrato de trabajo por culpa del empleado”. Cámara Nacional de



Apelaciones del Trabajo, sala I, 23/12/2004. Parolin, Jose C. c. Cubana de Aviación S.A. DT 2005 (mayo), 655. La Ley Online.-

La causa justa debe ser claramente explicitada en el aviso de despido: Si no existe un incumplimiento actual por parte del trabajador, no puede justificarse la extinción del vínculo en faltas disciplinarias anteriores.- Los antecedentes de conducta desfavorables anteriores no bastan para justificar la cesantía sino se acredita la existencia de un incumplimiento actual sancionable.- Mateo, Fernando Miguel c/ Productos Farmacéuticos Dr. Gray SA s/despido, CNAT, Sala II, 29/03/06

Los Autores Dicen: La denuncia del contrato de trabajo (despido) es el acto jurídico unilateral de una de las partes que pone fin a la relación de trabajo.

La denuncia puede ser motivada o inmotivada. Es motivada cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos (por lo general, indemnizatorios) y es inmotivada o arbitraria cuando no se hace valer ningún motivo legal como fundamento.- López – Centeno – Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T II, p. 1186.- Lo Importante: Dentro de las denuncias motivadas existe la siguiente distinción:

Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. Por lo tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. Teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajo y el principio de continuidad y estabilidad en el empleo, así como el principio de buena fe, el párr. 1º del art. 242 LCT limitó las posibilidades al determinar que “una de las partes podrá hacer. consienta la prosecución de la relación”

El despido para ser justificado o con justa causa, debe observar el comportamiento disvalioso del trabajador el cual debe ser grave e impediendo de la relación laboral, la que no podría proseguir ni aun a título provisorio y/o experimental (Cfr. CAPON FILAS, Rodolfo, Derecho del trabajo, Librería Editora Platense, La Plata, 1998, p. 815 y ss.).

La injuria es definida como un grave incumplimiento de las obligaciones y los deberes de conducta propios del vínculo laboral que, por su trascendencia, no permite la prosecución de la relación. La conducta de quien dispone el despido por una injuria debe reunir los requisitos de proporcionalidad, causalidad y oportunidad.

Además, para que la conducta del trabajador constituya injuria debe ser significativa en su cuantía, extenderse en su duración y ser intencional; la demostración fehaciente de estas circunstancias la debe efectuar el empleador mediante un análisis comparativo del trabajador en el tiempo.

Pacífica jurisprudencia ha dicho;

“La ley no establece en forma casuística las relaciones que autorizan al empleador a disolver la relación por causa de la conducta del trabajador, sino que utiliza una fórmula genérica, de larga data, que recurre a la calificación de la conducta condicionante del despido justificado. De tal manera, la Ley de Contrato de Trabajo (art.242), acogiendo una firme corriente jurisprudencial, exige que la conducta del trabajador que autorice el distracto sea injurioso y tenga una gravedad tal que no consienta la prosecución de la relación laboral. “Maciel, Osvaldo y/u otro c/LIMPIOLUX Norte S.A. s/Acción Común”-Sentencia N° 05/03- de fecha 17/02/03;



Todo lo hasta aquí expuesto ha sido corroborado por nuestro más alto Tribunal que dijo: “El art. 242 LCT, no condiciona la validez del despido a la existencia de un sumario previo. La justificación de la injuria no queda, por razón de su generalidad, librada a la actividad discrecional del juzgado sino simplemente a su apreciación objetiva que debe ser efectuada a la luz de las reglas de la sana crítica.” (CSJN, 11/7/1996, López Alberto c. Telecom Argentina SA).

En este marco, voy a ingresar a la valoración de la prueba.

De las constancias de autos surge que la comunicación de despido cumple con las formalidades exigidas por el art. 243 LCT, en tanto fue efectuada por escrito, con expresión clara de la causa y sin modificación ulterior de los motivos invocados.

Sin embargo, el cumplimiento formal de la norma no implica, por sí solo, la acreditación material de los hechos imputados ni su gravedad, cuya prueba recae sobre la parte empleadora.

La actora negó haber tenido intervención directa en la carga del sistema SIDCER y sostuvo que su función era de supervisión y coordinación, extremo que se ve respaldado por la prueba testimonial y pericial.

La testigo Miriam Gabriela Dematthey, quien se desempeñó junto a la actora en el área administrativa, fue clara al afirmar que Delgado no efectuaba personalmente las cargas informáticas, tarea asignada a empleados técnicos del sector. Describió además que el sistema fue implementado recién a fines de 2018, con múltiples fallas y sin capacitación específica para todo el personal.

Tal testimonio resulta verosímil y coherente con el informe pericial informático, que corroboró que el usuario asignado a la actora tenía permisos de “supervisión” y “validación”, pero no de “carga ni envío”, y que no existen registros en las trazas del sistema que acrediten operaciones realizadas bajo su usuario durante el período cuestionado.

Este dato técnico es determinante: demuestra que la actora no intervino directamente en el error alegado por la demandada, lo que desvirtúa la base fáctica de la imputación disciplinaria.

El perito contador Martín Alberto Iannone confirmó que la trabajadora estuvo correctamente registrada desde 1993 hasta 2018, percibiendo remuneraciones acordes a su categoría y sin antecedentes de sanciones disciplinarias. Tal circunstancia refuerza la falta de proporcionalidad de la medida, ya que una sanción máxima como el despido requiere antecedentes o una falta de gravedad inusual.

El mismo experto verificó los aportes previsionales y la liquidación final, sin detectar irregularidades que evidencien incumplimientos de la actora o perjuicios económicos concretos ocasionados por su gestión.

El Ministerio de Educación, en respuesta a los oficios, informó que el sistema SIDCER comenzó a aplicarse en diciembre de 2018, coexistiendo con trámites manuales, y que no existen denuncias formales ni reclamos administrativos contra la Universidad por la demora en la expedición de títulos.

Este elemento contradice la afirmación de la demandada acerca de la supuesta “cantidad de reclamos de egresados”, que no ha sido probada mediante documental ni constancia alguna.

La documental acompañada por la demandada —legajo, cartas documento y certificados laborales— no contiene informe interno, acta o sumario que sustente la existencia de una falta



concreta atribuible a Delgado. Tampoco se incorporaron copias de los supuestos reclamos o de los 396 títulos erróneos mencionados.

Por su parte, la actora aportó las cartas documento donde rechazó expresamente la causal y sostuvo que la medida encubría una reestructuración interna de personal, argumento que, si bien no se probó en forma directa, resulta verosímil frente al contexto concursal reconocido por la propia Universidad.

De la valoración conjunta y armónica de todas las pruebas, surge claro que la demandada no logró acreditar los hechos que invocó como injuria ni la intervención directa de la trabajadora en los supuestos errores del sistema.

Tampoco demostró perjuicio institucional concreto ni pérdida real de confianza.

Por el contrario, las pruebas producidas —especialmente las pericias contable e informática— corroboran que la actora cumplía tareas de supervisión, que el sistema recién se encontraba en proceso de implementación y que no existen registros técnicos que respalden la imputación.

En este contexto, y ponderando la antigüedad de más de veinticinco años sin antecedentes disciplinarios, la ausencia de pruebas concluyentes sobre la falta atribuida y la falta de proporcionalidad entre el hecho y la sanción, corresponde tener por no acreditada la injuria laboral alegada.

La medida adoptada por la empleadora aparece precipitada, carente de sustento fáctico y desproporcionada, configurando un despido injustificado en los términos del art. 242 de la LCT.

En términos sencillos: lo que se afirmó en la carta no fue probado en el expediente. Y, tratándose de la sanción más severa del derecho disciplinario laboral, la proporcionalidad y la prueba deben ser estrictas; si el hecho no se acredita con solidez, la consecuencia no puede ser el despido con causa.

Por ello, corresponde desestimar la justa causa invocada y tener por injustificado el despido directo dispuesto por la empleadora, el 5 de diciembre de 2018, con las consecuencias indemnizatorias derivadas de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, conforme se establecerá en los considerandos siguientes.

III. Como consecuencia de todo lo desarrollado hasta aquí:

1. Corresponde hacer lugar a los rubros provenientes del despido. En tal sentido, prosperarán la indemnización por antigüedad, el preaviso omitido e integración del mes de despido, con el respectivo S.A.C. correspondiente a los últimos dos rubros mencionados. (Arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T.).

2. Multa art. 80 LCT – Art. 45 Ley 25.345. Finalmente, respecto de la documentación prevista en el art. 80 LCT, al obrar acompañado en autos el certificado pertinente, corresponde desestimar la multa del art. 45 de la Ley 25.345. Y ordenar el desglose de la documental.

3. Ley 25.323 y 24013. La parte actora reclama la aplicación de las sanciones previstas en la Ley 25.323 y la Ley 24013. Sin embargo, corresponde señalar que tales sanciones han sido expresamente derogadas por el artículo 96 de la Ley 27.743 (Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos), norma vigente al momento del dictado de esta sentencia.



Las referidas disposiciones, de carácter claramente sancionatorio (v. CNAT Sala I Expte N° 29.645/06 Sent. Def. N° 85.429 del 26/3/2009 “León Hakimian, Margarita c/ Embajada de la República Argelina Democrática y Popular s/ despido”; CNAT Sala II Expte N° 14.643/04 Sent. Def. N° 95.402 del 16/11/2007 «Ronconi, Carlos Antonio c/ Meyl S.A.»), deben ser analizadas a la luz de los principios generales aplicables en materia sancionatoria, en particular, el de la ley más benigna (art. 2 del Código Penal, aplicable por analogía).

Este principio impone que, en caso de que una nueva norma suprima o reduzca una sanción, debe aplicarse dicha norma más favorable aun respecto de hechos anteriores a su entrada en vigencia. En tal sentido, la Ley 27.743, al eliminar las multas reclamadas, resulta de aplicación inmediata y más benigna para el empleador demandado (v. en igual sentido, sentencia de la Sala X de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba en autos “Orellano, Miguel Ángel c/ M.A. Comercial SRL – Ordinario Despido”, del 23/07/2024).

Asimismo, incluso prescindiendo del principio mencionado, lo cierto es que la derogación expresa del régimen sancionatorio impide la subsistencia de la norma habilitante que permitiría imponer tales sanciones, ya que el derecho sancionatorio exige la existencia de una disposición legal vigente al momento de decidir. En ausencia de norma legal que habilite la condena, no puede el juzgador suplir dicha omisión recurriendo a leyes expresamente derogadas.

A mayor abundamiento, no puede prosperar la pretensión de la parte actora en cuanto a que tendría un “derecho adquirido” al cobro de tales multas por el solo hecho de haber ocurrido los hechos con fecha anterior a la Ley 27.743. La doctrina legal sobre derechos adquiridos exige que se trate de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de la norma anterior, lo que no es el caso aquí, ya que la imposición de estas sanciones requiere —además de los hechos— un pronunciamiento judicial posterior y la vigencia de la norma sancionatoria, lo cual no se verifica actualmente. El trabajador no tiene un derecho adquirido a la aplicación de una sanción que requiere ley habilitante para su imposición.

Por todo lo expuesto, corresponde rechazar los rubros reclamados en concepto de multas derivadas de la Ley 25.323 y Ley 24.013, por aplicación de la normativa vigente al momento del dictado de la presente, esto es, la Ley 27.743, que ha eliminado expresamente tales sanciones del ordenamiento jurídico.

4. Remuneración base. Atento a la pericia contable, se tomará como mejor remuneración mensual, normal y habitual: \$ 45940.

IV. Así, los rubros acogidos favorablemente prosperarán por las siguientes sumas, conforme los parámetros de la presente sentencia:

Fecha de ingreso: 01.04.193

Fecha de egreso (cese): 06.12.2018

Remuneración mensual (MRMNyH): \$ 45.940

Categoría: Jefe de Registros.

Convenio Colectivo: CCT 420/05

RUBROS INDENIZATORIOS



Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT)	\$ 1.194.440
Indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 91.880
SAC sobre indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 7656.67
Integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 37049.39
SAC sobre integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 3087.37
Días trabajados del mes del despido	\$ 8891.61
Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT)	\$ 59740.38
SAC sobre vacaciones (art. 156 LCT)	\$ 4978.36
SAC proporcional	\$ 19886.36
TOTAL	\$ 1.427.609,13

V. En lo que respecta a la aplicación de intereses, en reiterados pronunciamientos he adherido al criterio expuesto por la Sala VIII de la CNAT, en los autos “Villanueva Néstor Eduardo c/ Provincia ART. S.A. y otro” (Expte. 65930/2013, SD del 15/8/2024) y consecuentemente, dispuse la adición al monto de condena del CER, como interés moratorio, ello por los fundamentos allí expuestos.

Ahora bien, ante nuevas circunstancias de índole económica, habré de seguir los extremos articulados en el voto del distinguido jurista Dr. Víctor Pesino -con adhesión de la catedrática Dra. María Dora González- al resolver la causa “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido” (Expte. 39332/2019, SD del 06/08/25 del Registro de la Sala VIII de la CNAT), cuyos argumentos reproduzco y hago míos.

En este nuevo pronunciamiento, el Tribunal –en términos que comparto- ha establecido que “...justo es reconocer que, desde hace más de un año, los índices que miden el costo de vida o la inflación vienen mermando considerablemente, lo que permite vislumbrar que las tasas de interés están volviendo a cumplir con su función reguladora de la inflación, en una economía más estable. Desde esta óptica, no considero prudente mantener sine die la utilización del CER, como tasa de interés, por advertir que ese procedimiento puede llevar a la obtención de resultados desproporcionados, comparados con el poder adquisitivo de los créditos en la época en que se devengaron” (v. voto del Dr. Pesino en “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido”).



Por tales motivos, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (06.12.2018) hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplique el CER como tasa de interés y, a partir del 1º de enero de 2024, al resultado que se obtenga se adicionen los intereses del Acta 2658 de la CNAT (tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación), hasta el efectivo pago.

VI. Las costas se impone a la demandada vencida (conf. art. 68 CPCCN).

VII.- Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 27423 (art. 38 L.O.) que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo, y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables, FALLO:

1) Hacer lugar a la demanda promovida por **DELGADO, MARTA LILIANA** contra **ASOCIACION CIVIL UNIVERSIDAD ARGENTINA JOHN F.KENNEDY**, y condenarla a pagarle dentro del quinto día y mediante depósito de estilo en el Banco Oficial, la suma de la suma de **PESOS UN MILLON CUATROCIENTOS VEINTISIETE MIL SEISCIENTOS NUEVE CON 13/100 (\$ 1.427.609,13)**, con más los intereses señalados en la parte pertinente.

2) Imponer las costas a las demandada vencida (art. 68, primera parte, C.P.C.C.N.).

3) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECLO de la parte actora en **40 UMA** y de la parte demandada en la suma de **35 UMA**. Como así también al perito contador e informático en la suma de **3 UMA** para cada uno de ellos.

4) Cópiese, regístrese, notifíquese, intégrese la tasa judicial y, oportunamente, con citación fiscal, archívese.

