



**“Legitimidad de la desvinculación con
respecto a los principios fundamentales del
trabajo”**

Autor: Diego Martin Paez Guiñez

DNI: 37412900

Legajo: VABG84036

Tutora: Mirna Lozano Bosch

Fecha: 04 de Julio del 2021

Seminario Final – Modelo de Caso

Tema: Despido Laboral

Fallo: “CNT 57443/2013/1/RH1 Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil
Universidad del Salvador s/ despido” (2020). Corte Suprema de la Nación Argentina,
Provincia de Buenos Aires.

Sumario: I.- Introducción - II.- Reconstrucción de premisa fáctica, historia procesal y la decisión del tribunal en la causa “Marini” -III.- Ratio decidendi de la CSJN. - IV.- Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - a.- Los principios generales del derecho del trabajo b.- Principio protectorio, de irrenunciabilidad y de razonabilidad - V.- Postura del autor. – VI.- Conclusión – VII.- Referencias.

I.- Introducción

Antes de comenzar con el desarrollo de este trabajo, es necesario hacer una aproximación general a la teoría de los derechos fundamentales, comenzando con la determinación de su concepto, para continuar con algunas nociones generales de los mismos. Ferrajoli Luigi (2009) los conceptualiza como “aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del estatus de persona, ciudadano o personas con capacidad de obrar” (pág. 124 y 125). Por consiguiente los derechos fundamentales son aquellos inherentes al ser humano, que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad. Por lo tanto, son inherentes a la personalidad: son aquellos derechos de los cuales se es titular por el solo hecho de ser persona.

El tema que nos convoca tiene sus principios en el siglo XX con la culminación de la primera guerra mundial (1914) y el Tratado de Paz de Versalles (1919), donde se crea la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), la cual tiene el propósito de preservar la paz del mundo mediante la promoción de derechos laborales aplicables en el interior de aquellos países que ratifiquen sus contenidos. En el año 1998 dictó la “Declaración de Principios Fundamentales”. Esta declaración contiene por tanto, los denominados “Derechos Fundamentales Laborales”. En consecuencia del mismo, todo país miembro por su sola pertenencia está obligado a cumplir con los Derechos consagrados en ella. De ahí que el Derecho del Trabajo nace internacional y se expresa constitucional.

Con este panorama brindado respecto a los derechos fundamentales en general, podemos comenzar mencionando que la Constitución Nacional Argentina (de aquí en adelante CN), es la fuente formal común a todas las ramas del orden jurídico argentino. También lo es del Derecho del Trabajo, y es la norma de más alta jerarquía. La Constitución vigente es la de 1853-1860, con las reformas de 1957 y 1994. Pero debe

destacarse que la Constitución de 1853 y su reforma de 1860, que conforman la organización jurídica y política de la Argentina, carecen de normas de Derecho del Trabajo, con la excepción del derecho a trabajar del art. 14. Son las reformas de 1957, en especial con la incorporación del artículo 14 bis, y la reforma de 1994, las que introducen normas laborales.

En referencia a éstas últimas aclaramos que con la sanción de la reforma del año 1949 se contempló un capítulo donde contenía un catálogo más extenso y pormenorizado de los derechos de los trabajadores, sin embargo la misma fue derogada por la Junta Militar que asumió el control de gobierno en el año 1956. Es así, que con la reforma del año 1957, se dejaron plasmados en la CN los derechos sociales, en un mismo artículo denominado 14 bis, el mismo reza en su primera parte: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”

A propósito de ello, haciendo clara referencia a la protección jurídica de los derechos fundamentales del trabajo, debemos dejar especificado que todos los poderes del Estado se han visto arrojados de algún tipo de competencia. El Poder Judicial no es la excepción y es por eso que en el presente trabajo vamos a analizar uno de los más recientes fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (de aquí en adelante CSJN).

Dicho esto, la causa seleccionada consta en los autos caratulados: “Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido” (de aquí en adelante fallo, caso o causa “Marini”). Resulta trascendente analizar este fallo debido a que contiene diversas interpretaciones respecto a los principios generales de la materia, las normas convencionales internacionales dictadas en su consonancia, como los derechos fundamentales consagrados por la O.I.T, el artículo 14 bis de la CN y la complejidad del análisis de la legitimidad del despido laboral con justa causa, junto al ejercicio del derecho de defensa del trabajador. Poder analizar esta pieza jurisprudencial, como sucede en cualquier fallo de la CSJN, nos da la posibilidad de verificar el fenómeno estudiado de

forma íntegra. Desde la forma en que se traba la *litis*, pasando por las pruebas rendidas, hasta llegar a los fundamentos que la Corte nos brinda para comprender su decisión.

Por otro lado, podemos analizar los argumentos de la CSJN en la causa “Marini”, ya que encontramos planteado en ella un problema jurídico que se erige como indeterminación del derecho. El mismo se define como un problema axiológico, clásicamente contextualizado por la compulsa existente entre una norma y un principio, o entre principios, el cual remite a determinar si una propiedad debe o no ser relevante para un universo de acciones (designado UA) determinado, es decir que existe un criterio para indicar esta importancia, la cual no es relativa. Además, se puede precisar que el problema axiológico ayuda a indicar con precisión si un sistema normativo es completo con respecto a una unidad de acción (Alchourrón y Bulygin, 2012). En este caso, encontramos un tipo de problema axiológico por el choque entre una norma o regla (Estatuto Académico y Sociales de la Asociación Civil “Universidad del Salvador” correlacionado a la Ley de Educación Superior N° 24.521 y Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744¹, en el marco del art 242², de aquí en adelante LCT) y Principios Generales del Derecho del Trabajo (Legalidad en el Debido Proceso, Protección contra el despido arbitrario y Aplicabilidad de la norma más favorable para el trabajador. La CSJN debe verificar cuál de ellos debe ponderarse por encima del otro para resolver el conflicto y brindar una solución razonable al mismo.

Motivo por el cual, descripto e individualizado el fallo, en los siguientes apartados vamos a estudiar la plataforma fáctica, la historia procesal, los argumentos y la resolución de la CSJN, para luego dar un breve marco doctrinario y jurisprudencial ampliatorio, con el fin de brindar una reflexión propia y una conclusión del análisis aquí realizado.

II.- Reconstrucción de premisa fáctica, historia procesal y la decisión del tribunal en la causa “Marini”

¹ Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo. Texto ordenado por Decreto 390/1976. B.O. 13/05/1976.

² Artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo: “Justa causa. 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”.

La plataforma fáctica de la causa que nos reúne, encuentra su origen en el despido con justa causa al docente Marini Pablo por la Universidad del Salvador con fundamento en que habría proferido comentarios insultantes hacia los homosexuales frente al alumnado de la materia de Ética, cuyo dictado estaba a su cargo. La parte actora inició demanda cuestionando la legitimidad del despido y persiguiendo el cobro de rubros salariales e indemnizatorios. La sentencia de primera instancia (Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 64) hizo lugar a la demanda y dicho pronunciamiento fue confirmado por la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La misma afirmó que no se cumplió con el procedimiento fijado en la normativa de la universidad para imponer la sanción en la medida en que "la vía jerárquica y la defensa establecida en el estatuto de la demandada tiende a aumentar el nivel de protección del que gozan los docentes". En ese sentido, la cámara sostuvo que la disposición estatutaria de la demandada en su artículo 42 "dispone que los docentes cesarán en sus cargos y podrán ser removidos por las causales y en las condiciones que fije el reglamento respectivo" y señaló que el artículo 40 "establece que los docentes gozarán de libertad para enseñar e investigar según los propios criterios científicos y pedagógicos, sin otras limitaciones que las establecidas en el presente estatuto, y que pueden apelar a instancias superiores siguiendo la vía jerárquica", lo cual supone claramente -según el tribunal- un procedimiento que debió ser seguido por la universidad. Además agregó que el estatuto debe articularse y adecuarse a lo establecido en la Ley N° 24.521 y que la referida norma en torno a las Universidades Nacionales en su artículo 32 "dispone que contra las resoluciones definitivas de las instituciones universitarias nacionales impugnadas con fundamento en la interpretación de las leyes de la Nación, los estatutos y demás normas internas, solo podrá interponerse recurso de apelación ante la Cámara Federal de Apelaciones con competencia en el lugar donde tiene su sede principal la institución universitaria". El recaudo de seguir un procedimiento determinado -sostuvo la cámara- fue incumplido por la accionada, que se limitó a recepcionar la denuncia de un alumno y el acta firmada por otros alumnos (documentos de los que nunca fue anoticiado el actor). Ello resulta por sí solo suficiente -sostuvo la cámara- para determinar la arbitrariedad de la decisión extintiva porque en momento alguno se pidió al actor una explicación. En ese contexto, la cámara afirmó que "los hechos y manifestaciones invocados en la comunicación extintiva fueron enfáticamente negados por el dependiente de modo tal que era necesario por lo tanto que, en el marco de un sumario, se brindara al trabajador la posibilidad de defenderse y brindar su versión". Al no procederse de ese

modo, se violó el derecho de defensa del actor, cuya jerarquía constitucional el tribunal destacó. Por último, la cámara sostuvo que no puede soslayarse el principio de continuidad del vínculo, los antecedentes académicos del actor, su antigüedad en la institución y la ausencia de sanción alguna en los veintidós años que duró la relación laboral.

Contra dicho pronunciamiento la Universidad, sindicada como demandada, interpone recurso extraordinario que, denegado, dio origen a la presente queja. Con sustento en la doctrina de la arbitrariedad, la apelante afirma que se la ha condenado por no sustanciar un sumario que no estaba obligada a sustanciar. Sostiene que su estatuto y su reglamentación no le imponen sustanciar un sumario o un procedimiento administrativo previo al despido de un docente. Señala que, según parece, los tribunales han confundido a sus empleados (dependientes de una asociación civil privada) con un docente de un establecimiento público. Afirma también que el docente tiene derecho a cuestionar en juicio la existencia de la causa y que lo ha hecho. Agrega que, si bien es cierto que el reglamento permite recurrir a la vía jerárquica, ha sido el actor quien decidió ir directamente a un proceso judicial. Se queja porque nada se dice sobre la existencia de la causal vinculada a los dichos homofóbicos, que estima ha sido suficientemente acreditada, y que esos dichos son violatorios del estatuto, que impone una actitud concordante con los fines de la universidad. Destaca finalmente que los dichos del docente no están amparados por la libertad de cátedra.

Razón por la cuál y con sustento en la doctrina de la arbitrariedad la CSJN acepta el recurso y resuelve en su mayoría revocar la sentencia apelada y enviar las actuaciones para que, por quien corresponda, se dicte una nueva sentencia con arreglo a lo expresado. Vota en disidencia el Ministro Sr. Dr. Rosatti, exponiendo que el recurso extraordinario es inadmisibile (art. 280 del CPCCN).

III.- ratio decidendi de la CSJN

En cuanto a los argumentos rendidos por la Corte para la emisión de esta decisión jurisdiccional, podemos mencionar que resuelve en forma dividida el problema axiológico que se plantó en la litis, ya que falla con un voto en disidencia. En vista de que

la Cámara afirmó que se habían violado normas internas fijadas en el Estatuto de la Universidad para proceder a la remoción de los docentes, el Alto Tribunal sostiene que “las normas referidas no disponen tales exigencias de modo alguno y la sentencia apelada no ha brindado ninguna razón válida para concluir lo contrario”. Añade a lo anterior que el Estatuto Académico no exige la realización de un sumario, no otorga al docente la posibilidad de controvertir la causa del despido antes de que este sea dispuesto y tampoco condiciona la legitimidad de un despido con causa a que se haya seguido un procedimiento previo ante las instancias superiores de la Institución. Por otra parte, la CSJN sostiene que “fue el propio actor quien decidió no apelar ante instancias superiores de la institución e inició directamente el pleito”. Agrega a lo anterior que “resulta inadecuada la aplicación del art. 32 de la ley 24.521 que dispone la obligación de recurrir ante la Cámara Federal, ya que se aplica sólo a instituciones universitarias nacionales y no a entidades privada”. Ninguna de las normas internas de la Universidad invocadas por el actor exigen la realización de un sumario o sujetan la legitimidad del despido a que garantice el derecho de defensa del docente, reza la sentencia. Concluye manifestando que “tratándose de una entidad privada que no ha violado la ley 24.521 ni su normativa interna al disponer el despido, la legitimidad de la desvinculación no está condicionada al ejercicio del derecho de defensa por parte del actor y sólo depende de la existencia de justa causa. Por ello y con sustento en la doctrina de la arbitrariedad resuelve revocar la sentencia apelada y enviar las actuaciones para que, por quien corresponda, se dicte una nueva sentencia con arreglo a lo expresado.

IV.- Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

a.- Los principios generales del Derecho del Trabajo.

Los principios generales del derecho del trabajo son directrices estructurales, líneas rectoras, donde se apoya todo el ordenamiento jurídico de la materia. Entendido como rama del derecho y, al mismo tiempo, en el sentido de sector especial del saber jurídico cuyo objeto es, precisamente, esa rama del derecho, son *la fuente, el origen, la razón o el fundamento* de las restantes normas e instituciones jurídicas integrantes de ella. Los mismos se definen como “aquellas proposiciones practico-normativas máximamente universales que expresan criterios de conducta en forma sintética, indeterminada y

abstracta, y que, en virtud de encontrarse en los niveles superiores de la estructura jerárquico-normativa, operan como fundamento, explicación e instancia de unificación de todas las demás normas e instituciones del orden jurídico que se les subordinan y, consecuentemente, gobiernan la aplicación práctica de unas y otras.” (Julio E. Lalanne, 2015)

b.- Principio protectorio, de irrenunciabilidad y de razonabilidad.

El Principio protectorio es considerado —junto con el principio de irrenunciabilidad— el más importante, ya que tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. Puede analizarse desde dos aspectos; por un lado, como una directiva al legislador para que adopte las técnicas necesarias para cumplir con el art. 14 bis en cuanto consagra que "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...". Por otro lado, como una directiva dirigida al juez para interpretar la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios. El principio protectorio se manifiesta en *tres reglas*;

- *La regla in dubio pro operario*: Es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en la apreciación de las pruebas. El párr. 2º del art. 9º, LCT disponía que "si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador". La ley 26.428 (BO del 26/12/2008) modificó el párr. 2º del art. 9º de la LCT y extendió su alcance a la apreciación de la prueba. Su actual redacción es la siguiente: "Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador"

- *La regla de la norma más favorable*: Así como en el caso anterior la duda recaía en la interpretación de una norma, aquí se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica; en tal caso, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aun que sea de jerarquía inferior. Es decir, mientras que el *indubio pro operario* es una regla

de interpretación, ésta es una regla de aplicación. El párr. 1º del art. 9º, LCT establece que "en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo". Por lo tanto, adopta el sistema de conglobamiento de instituciones.

- *La regla de la condición más beneficiosa:* Dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. El punto de partida es el reconocimiento en el contrato individual de trabajo de una situación concreta más favorable al trabajador que la que establece la nueva norma que se habrá de aplicar. Resulta indiscutible que el contrato no puede ser modificado en perjuicio del trabajador por debajo del orden público laboral, que está compuesto por las normas imperativas que surgen de la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo y que constituyen mínimos inderogables. A dichas fuentes se suma ahora el propio contrato de trabajo, ya que el art. 12 de la LCT fue modificado por la ley 26.574 (BO del 29/12/2009) que agregó al texto la expresión "contratos individuales de trabajo" en la enumeración de fuentes. Al respecto, el art. 7º, LCT prescribe que "las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art. 44 de esta ley". El art. 13, LCT dispone que "las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas".

Desde un segundo punto de vista, el principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas. El fin de este principio, como lo sostuvieron autores como Bayón Chacón y Pérez Botija, es la protección de quien, por su situación económica y social menos privilegiada, puede ser fácilmente coaccionado y obligado a renunciar al ejercicio de un derecho muchas veces presunto y discutible, frente a una oferta que venga

a remediar, con su valor numérico inferior, una necesidad de atención urgente, incluso en los casos en que no fuera posible probar debidamente el fraude a la ley ni la existencia de una vía compulsiva suficiente para invalidar el acto de renuncia.

Por último, el principio de razonabilidad es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones "disvaliosas" de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales. En el art. 65, LCT, hace referencia al carácter funcional con que el empleador debe ejercer las facultades de dirección, y el art. 66 dispone que el ejercicio del *ius variandi* no debe importar "un ejercicio irrazonable de esa facultad", y también en el párr. 2º del art. 242, expresa que la valoración de la injuria "debe ser hecha prudencialmente por los jueces". Señala Velasco que el fundamento de este principio es que el comportamiento de las partes de la relación laboral es el de un hombre común, actuando normalmente. Es importante en los casos de abuso, ilicitud, incumplimiento, tanto por parte del empleador como del trabajador y en el aspecto individual o colectivo. Asimismo, aclara el autor mencionado que este principio no tiene un contenido concreto, lo que le permite una gran elasticidad, ya que la "razonabilidad" o "racionalidad" varía con el tiempo y el espacio, y, además, es netamente subjetivo. Diversos aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo han tenido en consideración este principio, en especial en el art. 29 ("Interposición y mediación"), siendo otros de los artículos que también lo receptan el 68 y el 69; es decir que tanto las facultades de dirección, la de reglamentación, la de alterar las formas y modalidades del trabajo y las de aplicar sanciones disciplinarias se encuentran conferidas para satisfacer la organización del trabajo en la empresa. Por eso el negocio laboral no admite el antojo o capricho del empleador. Sus actos deben ser funcionales, es decir, estar justificados en el fin común de la empresa. Su última proyección la encontramos en el cap. IV —"De la extinción del contrato de trabajo por justa causa"— art. 242, LCT, que en su párr. 2º al hablar de la "injuria" sostiene que "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". "Prudencialmente" significa proceder razonando, es decir, aplicando el principio citado.

V.- Postura del autor

Estudiado el fallo, analizada su estructura interna y conceptualizado sus ejes principales, se considera necesario brindar argumentos críticos al respecto. Esto no implica estar en desacuerdo con los jueces de la CSJN, quienes, basándose en la doctrina de la arbitrariedad hacen lugar a la queja declarando procedente el recurso extraordinario presentado por la parte demandada. Se trata de visualizar cómo el ordenamiento jurídico padece de ciertos defectos que conllevan un desprestigio a los principios generales del derecho derivados de nuestra carta magna, la Constitución Nacional, vinculados con el derecho internacional mediante Tratados.

En primer lugar, se hace referencia a que las normas dependen jerárquicamente de los principios y derivan de ellos de dos modos, a saber: por la vía que va de la generalidad del principio a la particularidad de la norma, o bien por el camino que va de la indeterminación del principio a la regulación detallada y pormenorizada de la norma. Motivo por el cuál el primer punto a cuestionar del estado actual de nuestro ordenamiento, es el uso discrecional de las normas, ignorando principios fundamentales del derecho, los cuales son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo. Si bien la norma hace referencia a ellos, no los expresa directamente (enuncia su presupuesto) ni tampoco contempla un procedimiento técnico de exteriorización.

Desde otra perspectiva, resulta ineficaz la aplicación del sistema sancionatorio que debe ir de la mano de los principios de razonabilidad, temporaneidad y oportunidad, iluminado siempre por el mandato que tienen las partes de conservar el vínculo laboral (art. 10 LCT³).

Para culminar con esta postura no debemos dejar de lado que estos principios generales del derecho, se suponen intrínsecos a todo orden jurídico, ya que son el origen o el fundamento de las normas, y participan de la idea de principalidad, que les otorga

³ Artículo 10. — Conservación del contrato: “En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.”

primacía frente a las restantes fuentes del Derecho. Se fundan en el respeto de la persona humana o en la naturaleza misma de las cosas. Por ello, se ha destacado que todo principio del Derecho lleva consigo la necesidad de su estricta observancia.

VI.- Conclusión

Luego de haber analizado la palabra de la CSJN en el fallo dictado por la causa “Marini”, podemos reafirmar que el estudio del caso fue planteado desde el punto de vista de la “existencia de justa causa” con respecto a la legitimidad de la desvinculación, dejando de lado el ejercicio del derecho de defensa por parte del actor según los principios generales del derecho del trabajo. Desde este aspecto verificamos que, el problema axiológico planteado merece especial atención con respecto a la legislación específica de la que gozan las universidades privadas en relación a la autonomía académica e institucional en el marco de la Ley de Educación Superior N° 24.521, ya que será el magistrado quien evalúe, en estos casos en particular, si la ruptura unilateral del vínculo de trabajo por parte del empleador resulta proporcional al hecho cometido por el trabajador y si, en algunos casos, dependiendo de la gravedad o entidad del comportamiento, se tendrán en cuenta los antecedentes previos o no, como es el caso del principio de continuidad del vínculo, los antecedentes académicos del actor, su antigüedad en la institución y la ausencia de sanción alguna en los veintidós años que duró la relación laboral. Dicho esto, no debemos perder la oportunidad de remarcar que tal valoración frente a un solo hecho vejatorio que impida la continuidad del nexo laboral, debería ser realizada con suma prudencia y razonabilidad en pos de proteger al trabajador, como lo prevé el art. 14 bis de la Carta Magna Nacional y los preceptos contemplados en la LCT, particularmente el principio *in dubio pro operario*; y en pos de evitar decisiones arbitrarias y caprichosas por parte del empleador que pongan en riesgo la continuación de la relación laboral.

Por último, aclaramos que es dable señalar que aportaría luz al régimen el hecho de que la legislación laboral integrara y receptara en su articulado un sistema de control normativo con respecto a la Ley de Educación Superior que ampare y amplíe los derechos de los docentes de universidades privadas en relación con la autonomía de dichas instituciones, ya que en reiteradas ocasiones se reclama, ante la falta de una norma

específica, que se incluya a los docentes de universidades privadas dentro del marco de la Ley de Organización y Reglamentación de la Enseñanza Privada N° 13.047.

IV.- Referencias

Ley N° 20.744. Julio A. Grisolia y Ernesto J. Ahuad (2020). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Editorial Estudio.

Ley N° 24.521. Ley de Educación Superior (1995).

Ley N° 17.454. Congreso de la Nación Argentina (1981). Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Ley 48. Recurso Extraordinario Federal (1863).

Ley N° 24.430. Congreso de la Nación Argentina (1994). Constitución de la Nación Argentina.

Ferrajoli Luigi (2009). Derechos y Garantías. “La ley del más débil”. Editorial Trotta.

Bidart Campos, Germán (1996). “Derecho constitucional”, Buenos Aires.

Lalane, Julio E. (2015) “Los principios del Derecho del Trabajo” en Revista de Derecho UCU, 11, pp. 135-177.

Grisolía, Julio Armando (2004) “Manual de Derecho Laboral”, Lexis Nexis, Bs. As.

Ley 13.047 – Organización y Reglamentación de la Enseñanza Privada. Publicada en el B. O. 22/10/1947

Alchourrón, Carlos E. y Bulygin, Eugenio (2017) “Sistemas normativos. Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas”, Editorial Astrea.

Adrogué, C.; Corengia, Á.; García de Fanelli, A. y Pita Carranza, M. (2014), “La investigación en las universidades privadas de la Argentina. Cambios tras las políticas de aseguramiento de la calidad y financiamiento competitivo”. Revista Iberoamericana de Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12 (3), 73-91.