

UNIVERSIDAD  
SIGLO 21



*Régimen jurídico aplicable a los docentes de universidades privadas*

“Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”  
resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en fecha 10 de diciembre de  
2020

NOTA A FALLO

ALUMNO: PAULA MARTICORENA

LEGAJO NRO: VABG79275

FECHA: JULIO 2021

CARRERA: Abogacía

PROFESOR VIRTUAL: VANESA DELCALZO

ENTREGA NRO.: 4

TEMA: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

**Sumario: 1- Introducción. 2- Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. 3- Análisis de la ratio decidendi. 4- Análisis y comentarios: 4.1. El trabajo en relación de dependencia. 4.2. El régimen disciplinario en el ámbito del trabajo. 4.3. Valoración de la resolución del caso 5- Conclusión. 6- Referencias: 6.1. Doctrina. 6.2. Legislación. 6.3. Jurisprudencia.**

## **1- Introducción**

El régimen de las relaciones laborales en Argentina se divide en líneas generales entre el ámbito público y privado, es decir una persona puede ser empleada estatal o de una organización privada; en uno u otro caso, las normas jurídicas que regirán dichas relaciones son diversas y, por tanto, con diversidad de consecuencias jurídicas. A modo ejemplificativo, el empleo público goza de la estabilidad consagrado constitucionalmente, y el empleo privado tiene una protección contra el despido arbitrario (art. 14 Constitución Nacional). En el caso particular de los docentes universitarios se deberá tener presente a la hora de determinar cuál es el régimen jurídico aplicable a su situación, si se trata de docentes de universidades públicas, los cuáles se regirán por la ley de Educación Superior o docentes de universidades privadas que se regirán por los Estatutos de las mismas, atento a que existe libertad para su creación. Ahora bien, qué sucede si el estatuto vigente de la universidad privada afecta algún derecho del docente como trabajador. Allí es donde se deberá apelar al marco legislativo constitucional para evitar la afectación de derechos.

El caso elegido, “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa “Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”, resulta relevante para analizar dado que la Corte Suprema de Justicia de la Nación deja sin efecto un fallo de la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, quien ha confundido el carácter de empleado privado del Sr. Pablo Augusto Marini aplicándole una norma nacional que rige para los docentes universitarios de Universidades Públicas y no para docentes de una Asociación Civil como es la Universidad del Salvador.

El caso resulta de interés para analizar cuál es el régimen jurídico aplicable a los docentes universitarios de Universidades privadas. Dado que no se encuentran

amparados por la Ley de Educación Superior, ¿se aplicará la Ley de Contrato de Trabajo o se considera dicho vínculo como una locación de servicios y por tanto regido el Código Civil y Comercial?

Asimismo, resulta relevante la causal por la cual se justifica el despido del Sr. Marini (dichos discriminatorios), que resulta debidamente acreditada y contraria al espíritu de la Universidad, y con tal motivación no es necesario el cumplimiento de ningún requisito más, sin que ello afecte el derecho de defensa del trabajador despedido. La Ley de Contrato de Trabajo habilita el despido con causa de un empleado cuando se encuentre debidamente fundado o motivado sin derecho a percibir indemnización, independientemente de si existen o no sanciones previas o antigüedad. En cambio, cuando ese cese en la relación laboral se produce en el ámbito de trabajadores del Estado debe llevarse adelante el procedimiento previsto en el artículo 57 de la Ley de Educación Superior (juicio académico por cuestiones éticas) en virtud de que como parte del ejercicio de su autonomía puede remover personal (art. 29 inc. I Ley 24521).

En relación al problema jurídico, se trata un problema jurídico de relevancia, dado que es un conflicto para determinar cuál es la norma aplicable. Se ha invocado, en la primera y segunda instancia, la aplicación de la Ley 24521 de Educación Superior, cuando en realidad el actor del juicio no es un empleado de una Universidad Pública sino Privada, que se rige por su propio Estatuto y Reglamento interno. Igualmente, se invoca el derecho de defensa en juicio previsto en el artículo 18 de la Constitución Nacional, aparentemente afectado por el incumplimiento del procedimiento consultivo previsto por el Estatuto y Reglamento de la Universidad del Salvador.

## **2- Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

El Sr. Pablo Augusto Marini inicia demanda contra la Universidad del Salvador porque ha sido despedido de su cargo como docente, persiguiendo el pago de las indemnizaciones que le corresponden. La Universidad del Salvador lo despide porque el docente ha expresado dichos discriminatorios contra las personas homosexuales en su materia Ética frente a su alumnado. El profesor Marini inicia demanda cuestionando la legitimidad del despido porque no se ha realizado de acuerdo al procedimiento previsto para el caso.

Tanto en la primera instancia como en la Cámara de Apelaciones se ha hecho lugar a la pretensión del actor, condenando a la Universidad del Salvador a abonar las indemnizaciones previstas por la ley. El fundamento por el cual se resolvió en ese sentido es basándose en la libertad de cátedra del docente y en la previsión del Estatuto de la Universidad que, para tomar una medida de este tipo, se debe recurrir al superior jerárquico. Asimismo expresó la Cámara Nacional de Apelaciones en lo laboral que ante este tipo de resoluciones se debe apelar ante la Cámara Federal de Apelaciones, aplicando el artículo 32 de la Ley 24521. Afirma la Cámara que despedir al docente sólo con la denuncia formulada por los alumnos resulta arbitrario, dado que nunca se le pidió explicación alguna, afectando su derecho de defensa en juicio.

Ante esta resolución, la Universidad del Salvador interpone recurso extraordinario, y al ser denegado, interpone recurso de queja. La Corte Suprema hace lugar a la queja y deja sin efecto la sentencia de Cámara, expresando que el despido es legítimo, dado que se basa en una justa causa y no afectó el derecho de defensa del actor. Explica que, tratándose de una Universidad privada no deben aplicarse las reglas de la ley 24521, y que tampoco ha violado su propio estatuto.

Existe un voto en disidencia del Dr. Rossatti para no admitir el recurso extraordinario interpuesto.

### **3- Análisis de la *ratio decidendi***

En primer lugar, la CSJN explica cual es el fundamento por el que admite analizar el caso.

...si bien los agravios remiten al estudio de cuestiones de hecho, prueba y derecho común (materia propia de los jueces de la causa y ajena, por su naturaleza, a la instancia del artículo 14 de la ley 48), ello no es óbice para admitir la procedencia de la apelación cuando, como ocurre en el caso, lo decidido no es derivación razonada del derecho vigente con arreglo a las circunstancias comprobadas en la causa (Fallos: 312:683; 315:2514; 323:2314; 326:3043; 335:2219) (considerando cuarto)

Seguidamente, la CSJN refleja el artículo 42 del estatuto de la Universidad del Salvador que:

...dispone que “los docentes cesarán en los cargos y podrán ser removidos por las causales y en las condiciones que fije el respectivo reglamento” (fs. 497 vta.). Esta norma no exige la realización de un sumario ni otorga al docente la posibilidad de controvertir la causa del despido antes de que este sea dispuesto. La norma reglamentaria del estatuto tampoco lo establece (considerando sexto).

La cita de dicho artículo se realiza por la errónea aplicación de derecho que realiza la Cámara cuando lo invoca para determinar que es requisito esencial para el despido la realización de un sumario previo y la posibilidad de defenderse ante una instancia jerárquica.

Por otro lado, continúa explicando que:

...el artículo 40 del estatuto citado por la cámara consagra la libertad de cátedra y dispone que “son derechos de los docentes... (c) apelar a las instancias superiores siguiendo la vía jerárquica” (fs. 509 vta.). Si bien esta norma permite cuestionar decisiones que afecten la libertad de cátedra, no condiciona la legitimidad de un despido con causa a que se haya seguido un procedimiento previo ante las instancias superiores de la institución (considerando sexto).

Explica la CSJN que el actor decidió voluntariamente acudir a la justicia y no formular el reclamo de modo interno, ante el superior jerárquico.

También cita el artículo 32 de la Ley 24521 y aclara que no es aplicable por tratarse la Universidad del Salvador de una institución privada.

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 (considerando sexto).

Cita los artículos 18 y 27 del estatuto de la Universidad del Salvador que refieren, el primero a la función del Consejo Superior de asesor del Rector en relación a la remoción de profesores; el segundo refiere al claustro plenario que congrega a todos los profesores y que tiene carácter meramente consultivo. Si bien no han intervenido ninguno de los dos órganos eso no es óbice para que se pueda despedir a un profesor que ha violado uno de los lineamientos de la Universidad como es el respeto a la diversidad. También cita el artículo 13 del Estatuto que establece la competencia en cabeza del Rector para las cuestiones disciplinarias y aclara que el hecho que el telegrama no hay sido enviado por él, no quiere decir que no sea válido.

Concluye que ninguna norma del estatuto docente exige la realización de un sumario previo al despido que garantice el derecho de defensa del docente, y tampoco es aplicable la Ley de Educación Superior N° 24521, por eso es que no puede invocarse incumplimientos de dicha norma. La existencia de justa causa motiva el despido y es suficiente su acreditación para la validez del acto.

#### **4- Análisis y comentarios**

##### **4.1. El trabajo en relación de dependencia**

El caso analizado genera diversos temas a considerar. Por un lado, la necesidad de determinar cuál es el régimen jurídico aplicable a los docentes de universidades privadas, dado que se encuentran excluidos por la Ley de Educación Superior 24521; y por otro lado, es interesante analizar el régimen disciplinario aplicado y si el mismo cumple con los principios constitucionales.

En relación al régimen jurídico aplicable a los docentes de universidades privadas existen dos supuestos a clarificar, si se trata de un empleado en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo o un contrato de locación de servicios regido por las normas del Derecho Civil (Calvó, 2017).

En el Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo N° 95 se definió a la relación de trabajo como aquella que “establece un vínculo jurídico entre una persona que realiza un trabajo y la persona en cuyo beneficio es realizado ese trabajo a cambio de una remuneración” (p. 19). Es decir que establece una relación de dependencia

jurídica y económica. Asimismo, dentro del mismo informe se explica cuáles son los elementos que se tienen en cuenta para calificar un vínculo como relación de trabajo: “dependencia y subordinación o trabajo realizado bajo la dirección, autoridad, supervisión o control del empleador, o bajo las órdenes o instrucciones del empleador, o dadas por cuenta de éste” (p. 21). Aguilar (2014) explica que la subordinación es jurídica, cuando el empleador tiene la facultad de dirigir, técnica, cuando el empleador resuelve el modo de trabajar, y económica, por no asumir el trabajador el riesgo de la empresa.

Ramos (2014) explica que el contrato de locación de servicios se define como aquel por el cual una persona, prestador de servicios, actuando de manera independiente, se obliga a favor de otra a prestar un servicio, mediante una retribución. Si existe duda acerca de si se trata de locación de servicios, “la obligación de hacer consiste en realizar cierta actividad independiente de su eficacia” (Ramos, 2014, p. 1).

A primera vista se puede distinguir la diferencia entre ambos institutos. La distinción clave es el carácter de dependiente o independiente de quien realiza la tarea. La distinción es clave dado que existe toda una nómina de derechos de los cuales gozan los trabajadores que no tienen quienes realizan un contrato de locación de servicios, como el pago de la remuneración, los beneficios de la seguridad social, vacaciones pagadas, sueldo anual complementario, etc.

#### **4.2. El régimen disciplinario en el ámbito del trabajo**

Ahora bien, luego de establecer la distinción, se analizará el régimen disciplinario y el despido en el ámbito de la relación laboral, dado que es claro que este caso encuadra en el ámbito del trabajo.

Romualdi (2011) define al despido como “la imputación de una parte a la otra de incumplimientos que impiden continuar con la ejecución del contrato de trabajo o la decisión del empleador de no invocar causa y abonar una suma de dinero al extinguir la relación laboral” (p. 2). Es decir que puede ser con o sin invocación de causa. El despido directo es definido como el que realiza el empleador ante una injuria imputable al trabajador que impide la continuación de la relación laboral. La injuria implica un

incumplimiento del contrato de trabajo. Para que esa injuria tenga la fuerza para convertirse en una causa justificada de despido debe ser de cierta magnitud y valorarse en relación a su causalidad, proporcionalidad y oportunidad (Romualdi, 2011).

Incumplimientos por parte del trabajador: es decir que el trabajador debe dejar de cumplir voluntariamente algunas de las obligaciones a su cargo.

Proporcionalidad: la violación o incumplimiento contractual por parte del trabajador debe tener una gravedad tal que justifique la decisión.

Contemporaneidad: el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar (Romualdi, 2011, p. 4)

Cabe aclarar que la posibilidad de despedir a un empleado existe. Ningún empleador se encuentra obligado a conservar en un puesto de trabajo a un empleado que considera que no cumple los requisitos para cumplir la función. Lo que hace la Constitución Nacional, en el artículo 14, es la protección contra el despido arbitrario. Es decir, fijar una indemnización que se encuentra estipulada en la Ley de Contrato de Trabajo, cuando el empleador decide despedir al trabajador sin un motivo, o si alegando un motivo no logra probarlo. En este caso que se analiza, sí se ha acreditado que el despido se basa en los dichos homofóbicos del docente.

En relación al requisito de intimación previa a la aplicación de la sanción, en este caso despido por dichos discriminatorios, en la causa “Acosta Ramona c/ Soubeiran Chobet S.R.L.”<sup>1</sup> se ha resuelto que:

Es requisito necesario para una válida ruptura del vínculo la existencia de una intimación previa conteniendo la afirmación de los hechos (u omisiones) que configuran la injuria alegada y el apercibimiento bajo el cual se efectúa el emplazamiento, ya fuera con la finalidad de obtener de la otra parte una revisión de la supuestamente viciosa conducta de que se trata o la posibilidad de ejercer el derecho a replicar. Esta obligación incumbe tanto al trabajador como al

---

<sup>1</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, en autos “ACOSTA RAMONA ANTONIA C/ SOUBEIRAN CHOBET S.R.L. S/ DESPIDO”, en fecha 3 de mayo de 2019



empleador pues deben conocer cuál será la determinación que adoptará el uno o el otro para garantizar la posibilidad de esgrimir oportunamente sus defensas...

El derecho a réplica, que también goza de protección constitucional, si bien se encuentra más relacionado a la libertad de expresión y de prensa, válidamente puede ser aplicado a este caso. En relación a la posibilidad que tiene todo ser humano de dar las explicaciones que considere pertinente. En los hechos del caso, tienen íntima relación con el derecho a ser oído y a ejercer su propia defensa. Reitero, aún cuando no se justifiquen ni se admitan las explicaciones, cada persona tiene derecho a expresarse.

Por otro lado, en la causa “Álvarez Diego c/ Ecopackaging S.R.L. s/ despido”<sup>2</sup>, se ha dispuesto en relación a **la calificación de injuria que** realiza el artículo 242 de la LCT que “la gravedad de los incumplimientos constitutivos de la injuria, en sentido laboral, torne inequitativo exigir a la parte cumplidora continuar observando el contrato, cuyo equilibrio ha sido quebrado, privándolo de la utilidad esperada al celebrarlo”.

Los dichos del docente han afectado los principios en los que se asienta la Universidad del Salvador, por tanto se entiende que la Universidad no quiera contar más con la labor del docente. Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia de la Nación no ha realizado un profundo análisis de la motivación del despido, sino que el análisis se circunscribió a la cuestión normativa.

La referencia realizada al despido con causa, así como las menciones a los fallos donde se establecen requisitos para la aplicación de sanciones disciplinarias, concluirá con una mención a los principios constitucionales del debido proceso<sup>3</sup> que deben ser respetados, dado que se encuentran plasmados a nivel constitucional.

Ferrer Arroyo (2015) define al debido proceso como “el derecho intrínseco que tiene todo ser humano a participar, de manera efectiva y eficaz, en todas las decisiones que pudieran afectar sus derechos” (p. 160). Esto implica la posibilidad de ejercer acabadamente el derecho de defensa. Esta garantía debe ser aplicable a cualquier tipo de proceso, ya sea civil, laboral o penal, dado que “todo proceso que procure ser justo y

---

<sup>2</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, en autos “ALVAREZ DIEGO SEBASTIAN c. ECOPACKAGING S.R.L. s. Despido”, sentencia de fecha 7 de junio de 2017.

<sup>3</sup> Constitución Nacional argentina, artículo 18

legítimo” (Ferrer Arroyo, 2015, p. 161) debe ser transitado respetando el debido proceso. El debido proceso se encuentra compuesto, entre otros derechos, por: el derecho a ser oído, a ser juzgado por un tribunal imparcial e independiente que dicte una decisión fundada, presunción de inocencia, derecho de defensa, derecho a no ser obligado a declarar contra si mismo, ni declararse culpable; derecho a recurrir la decisión<sup>4</sup>.

Estos derechos deben ser respetados en el caso de aplicarse una sanción de cualquier tipo, dado que generar la posibilidad de ejercer el derecho de defensa por quien va a recibir la sanción, y concluir en una decisión justa.

### 4.3. Valoración de la resolución del caso

Luego de haber leído el fallo y analizado la doctrina, legislación y jurisprudencia aportada puedo decir que, si bien el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación es acertado en relación a determinar que la Cámara de Apelaciones aplicó, en su resolución, la ley de Educación Superior y no es lo correcto, dado que los docentes de universidades privadas no se encuentran amparados por dicha normativa, sino por el estatuto propio de cada universidad, y supletoriamente por la Ley de Contrato de Trabajo, **podrían haber extendido su resolución a analizar más profundamente si se afectó o no el debido proceso al momento del despido, procurando el respeto de los principios constitucionales.**

En el caso **el despido se genera invocando una causa.** Esa causa son los dichos discriminatorios del docente. En esta postura no se trata de analizar lo ofensivo de los comentarios, sino el cumplimiento de la legalidad del despido como sanción. Cabe reiterar que, como explican Orozco y Schiel (2018) "Protección" no implica indemnidad ni un derecho absoluto, sino que expresa una estabilidad relativa del contrato de trabajo” (s/d). Es decir el empleador tiene la libertad de contratar y de despedir al trabajador con o sin causa, dado que tiene derechos “de ejercer industria lícita y la "facultad/deber" de organización que la Ley” (Orozco- Schiel, 2018, s/d) reconocida por la legislación.

---

<sup>4</sup> Convención Interamericana de Derechos Humanos, artículo 8.

Siguiendo a Romualdi (2011), la sanción disciplinaria debe cumplir tres requisitos: incumplimiento del trabajador, proporcionalidad y contemporaneidad. El incumplimiento del trabajador se produce dado que la conducta desplegada es violatoria del espíritu de la Universidad que trabajaba. La contemporaneidad también se acredita dado que ante la denuncia de los alumnos inmediatamente se toma razón y se lo despide. Ahora bien, la proporcionalidad de la medida es lo que entiendo que puede verse afectado. Si bien, repito, la conducta del docente es altamente reprochable, no obraba en su legajo antecedente de sanciones en toda su historia laboral. Esto sumado a que no se le permitió ejercer su derecho de defensa, entiendo que puede tornar arbitrario el despido.

Como expresa Ferrer Arroyo (2015) todo ser humano tiene derecho a que se respete su derecho a ser oído, es decir a que se respete el debido proceso, garantía amparada por la Constitución Nacional y por diversos tratados internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional. Es fundamental que la persona a la que se le reprocha un hecho pueda explicar lo dicho y aportar las pruebas que hagan a su defensa. Ese derecho a ser oído no implica que se convalidará el hecho discriminatorio, sino más bien que se tratará de hallar la solución más justa y adecuada para el caso.

Entiendo pertinente como expresa la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo laboral, en la causa “Acosta”, la necesidad de una intimación previa a la aplicación de la sanción de tanta gravedad como es el despido. Si bien, repito, no se discute la ofensa realizada, existen otros mecanismos que podrían aplicarse para desarticular ese tipo de conductas discriminatorias. En el caso que la conducta permanezca en el tiempo por supuesto que no puede tolerarse más y procederá el despido con causa. Asimismo, dado que el espíritu de la universidad es inclusivo y los dichos del docente son muy lejanos a eso, es interesante que pueda tratarse este tema como parte de la curricula y capacitación tanto de alumnos, como docentes.

Por último, trayendo a consideración un principio de derecho laboral, como es el in dubio pro operario, si bien existen pruebas de que el hecho discriminatorio ocurrió, la duda está en sí se trata de un hecho aislado o constante; y por eso aplicando otro de los principios que es la conservación del puesto de trabajo, podría resolverse a favor del trabajador. Considero que la rigidez con la que ha sido resuelto el caso afecta el derecho

del trabajador a permanecer en su puesto y, así mismo, condena a una persona por un hecho que, si bien es grave, la consecuencia no tiene retorno.

## **5- Conclusión**

Retomando el problema jurídico de relevancia encontrado en el fallo, el cual surgió por ser dificultoso determinar cuál es la norma jurídica aplicable dado que la Cámara de Apelaciones interviniente aplicó la Ley de Educación Superior y la Corte Suprema de Justicia de la Nación lo desestimó por no encuadrar la Universidad del Salvador en esa normativa, se puede concluir que:

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió adecuadamente el caso por no tratarse el docente involucrado de un docente universitario de universidad pública, amparado por el procedimiento fijado para aplicar sanciones de la ley de Educación Superior.

Ahora bien, también resulta relevante recordar que para aplicar una sanción disciplinaria se deben cumplir tres requisitos: incumplimiento del trabajador, proporcionalidad y contemporaneidad. La proporcionalidad es el requisito que puede ser discutido por ser la primera vez que se constituye esta conducta por parte del docente, sin discutir la gravedad de los dichos. Tratándose de un trabajador en relación de dependencia es de aplicación los principios *in dubio pro operario* y la conservación del puesto de trabajo.

Por último, cabe concluir que es importante que las Universidades privadas además de regirse por su propio estatuto, contemplen que norma jurídica se aplicará de modo supletorio, en defecto de regulación propia; ya sea la Ley de Educación Superior o la Ley de Contrato de Trabajo, dado que en el caso que exista una discrepancia nuevamente en relación a un tema jurídico no previsto con tanta claridad, se deberá judicializar el conflicto, con las correspondientes consecuencias para cada parte involucrada.

## 6- Referencias

### 6.1. Doctrina

Aguilar, L. F. (2014) “Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿precariedad laboral?” Recuperado de <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/96>

Calvó, L. (4 de marzo de 2017) “Docentes de universidades privadas ¿Qué norma regula sus derechos laborales? Recuperado de <https://www.jujuyaldia.com.ar/2017/03/04/docentes-de-universidades-privadas-que-norma-regula-sus-derechos-laborales/>

Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, (2006) “La relación de trabajo”. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Ferrer Arroyo, F. J. (mayo 2015). “El debido proceso desde la perspectiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. Recuperado de [https://www.palermo.edu/derecho/revista\\_juridica/pub-14/Revista\\_Juridica\\_Ano14-N1\\_06.pdf](https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/pub-14/Revista_Juridica_Ano14-N1_06.pdf)

Orozco N. R. - Schiel E. O. (13 de agosto de 2018). “Las leyes asegurarán al trabajador la protección contra el despido arbitrario”. Recuperado de <https://www.cronista.com/fiscal/Las-leyes-aseguraran-al-trabajador-la-proteccion-contra-el-despido-arbitrario-20180813-0013.html>

Ramos, S. J. (noviembre de 2014) "La locación de servicios en el nuevo código civil y comercial". Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-locacion-servicios-nuevo-codigo-civil-comercial-dacf160619-2014-11/123456789-0abc-defg9160-61fcanirtcod?q=tema%3Ac%3F3digo%3Fcivil%3Ffy%3Fcomercial&o=303&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema%5B5%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJuridicci%3Fn%5B5>

%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CCo  
lecci%F3n%20tem%Eltica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento&t=387

Romualdi, E.E. (2011) “Despido directo e indirecto y jurisprudencia en la provincia de Buenos Aires”. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/emilio-elias-romualdi-despido-directo-indirecto-jurisprudencia-provincia-buenos-aires-dacf110006-2011/123456789-0abc-defg6000-11fcanirtcod>

Seco, R. F. “Extinción del contrato de trabajo de profesores ordinarios en Universidades Privadas por motivos de edad por jubilación”. Recuperado de <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/article/download>

## 6.2. Legislación

Constitución Nacional argentina (3 de enero de 1995). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Convención Interamericana de Derechos Humanos (noviembre de 1969). Recuperado de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Ley de contrato de trabajo, N° 20744 (13 de mayo de 1976). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley de Educación Superior N° 24521 (7 de agosto de 1995). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>

## 6.3. Jurisprudencia

CSJN “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”. Sentencia de fecha 10 de diciembre de 2020.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, en autos “ACOSTA RAMONA ANTONIA C/ SOUBEIRAN CHOBET S.R.L. S/ DESPIDO”, en fecha 3 de mayo de 2019

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, en autos “ALVAREZ DIEGO SEBASTIAN c. ECOPACKAGING S.R.L. s. Despido”, sentencia de fecha 7 de junio de 2017