



Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

Tema: Derecho Laboral Desvinculación

**TÍTULO: Despido y procedimiento en la desvinculación
contractual por comentarios homofóbicos**

**Fallo: Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad
del Salvador s/ despido año 2020**

Nombre del alumno: Darío Alberto Vélez

Legajo: VABG 89814

DNI: 21.106.105

Entregable IV

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario: I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor/a. VI. Conclusión VII. Referencias Bibliográficas

I. Introducción

Los derechos fundamentales del mundo del trabajo encuentran protección en la Constitución Nacional Argentina y en diversos tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional. Asimismo, existen otras normas inferiores a aquellas como la Ley de Contrato de Trabajo y los convenios colectivos de las diversas actividades.

El caso analizado “Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido” resuelto por la Corte Suprema de Justicia, el 10 de Diciembre de 2020, aborda la aplicación de los procedimientos legales para la desvinculación laboral de un docente de una asociación civil. El problema jurídico es de relevancia, dado que se vincula justamente con la discusión en torno a cuál es la norma aplicable al caso, y dentro de la norma aplicable si se respetan determinados derechos del trabajador por ser despedido en base a sus comentarios homofóbicos.

La importancia del análisis de este fallo radica en la necesidad de dejar en claro la real interpretación y aplicación de los procedimientos para la desvinculación de un dependiente de entidad privada o pública, respetando los reglamentos internos con sus debidos procedimientos, teniendo en cuenta la disparidad de criterios que existen al tratarse de un empleado dependiente de una asociación civil con un docente de un establecimiento público.

En este sentido, la causa, introduce un importante precedente jurisprudencial para nuestro sistema jurídico especialmente en los casos donde debe prevalecer la aplicación de las normas y el derecho en su justa medida y su real aplicación, con las consecuencias que genera la extinción de un contrato laboral.

Seguidamente se realizará un detalle de los hechos, explicando al lector la manera en que se nos presenta el problema jurídico en este caso. Luego se estudiarán los argumentos centrales de la Corte Suprema que dieron solución al problema de relevancia. Antes del análisis final y posición del autor, se enfocará en los conceptos centrales del fallo que serán justificados con doctrina y jurisprudencia.

II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del Tribunal

Pablo Augusto Marini es despedido con causa por la Universidad del Salvador por los comentarios homofóbicos que expresó el docente en la clase de Ética delante de sus alumnos. El docente despedido inicia la demanda, basándose en la supuesta ilegitimidad del despido con el objetivo de perseguir el cobro de rubros salariales e indemnizatorios.

En primera instancia la sentencia hizo lugar a la demanda cuyo pronunciamiento fue confirmado en la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Contra el pronunciamiento de Cámara, la Universidad demandada, interpone recurso extraordinario que, al ser denegado, origina la interposición de la queja. Con base en la doctrina de la arbitrariedad, la Universidad sostiene que su condena fue fundamentada por no cumplimentar un sumario que no se encontraba obligada a realizar. Manifiesta que su estatuto y su reglamentación no la obligaban a cumplimentar sumario alguno ni acto administrativo como paso previo al despido.

Sostiene la postura que los tribunales confundieron a sus dependientes como empleados docentes de una entidad pública siendo que son empleados con relación directa y dependientes de una organización civil privada. Sus dichos y actitud homofóbica fueron acreditados por alumnos participantes de la clase, violando de esa manera el estatuto de la universidad donde prioriza el marco respetuoso en la diversidad y la libertad de las ideas. La Corte Suprema de Justicia de la Nación hace lugar al recurso extraordinario y revoca la sentencia.

III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

Para resolver el problema jurídico de relevancia la Corte indicó que las normas referidas por el actor no establecían las exigencias mencionadas por la Cámara y ésta no había brindado ninguna razón válida para concluir lo contrario.

En efecto, el estatuto académico de la demandada, citado por el actor, no exigía la realización de un sumario, ni sujetaba la legitimidad del despido a que se garantizara el derecho de defensa del docente.

Por su parte, el art. 32 de la ley 24.521 no resultaba aplicable al caso ya que solo se aplica a instituciones universitarias nacionales públicas y no a entidades privadas. De ese modo, explicó que, tratándose de una entidad privada que no había violado la ley 24.521 ni su normativa interna a la hora de disponer el despido, la legitimidad de la desvinculación no estaba condicionada al ejercicio del derecho de defensa por parte del actor y solo dependía de la existencia de justa causa. Por ello, al sostener lo contrario sin justificación válida, la sentencia recurrida resultaba descalificable con arreglo a la doctrina de la arbitrariedad.

El juez Rosatti, en disidencia, consideró que el recurso extraordinario era inadmisibile en los términos del artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

En primer lugar, cabe recordar que en la Constitución Nacional, en su artículo 14 encontramos el principio fundamental del Derecho Laboral, que es el principio de Protección donde se fundamentan y plasman los cimientos del derecho del trabajo , siendo la razón fundamental: proteger jurídicamente a la parte más débil en una relación contractual de trabajo frente al empleador. Así nos remitimos al artículo 7, 9 de la Ley de Trabajo estableciendo la regla más favorable para el trabajador o su condición más favorable.

Asimismo, cabe analizar en relación a la normativa aplicable el alcance del estatuto de la Universidad del Salvador. El estatuto académico de la demandada no exigía la realización de un sumario, ni sujetaba la legitimidad del despido a que se garantizara el derecho de defensa del docente. Por su parte, el artículo 32 de la ley

24.521 no resultaba aplicable al caso ya que solo se aplicaba a instituciones universitarias nacionales públicas y no a entidades privadas. De ese modo, tratándose de una entidad privada que no había violado ley ni su normativa interna a la hora de disponer el despido, la legitimidad de la desvinculación no estaba condicionada al ejercicio del derecho de defensa por parte del actor y solo dependía de la existencia de justa causa: los comentarios homofóbicos.

Para Mirolo (2003) la L.C.T. establece como causal de justificación de un despido (directo o indirecto) la injuria grave, sin enumerar taxativamente cuales son las causales injuriosas, lo que es un verdadero acierto, ya que las causales pueden ser innumerables conforme a que los hechos no son iguales en todos los casos y realizar una enumeración taxativa, llevaría el riesgo de omitir causales que pueden justificar un despido.

No todo incumplimiento constituye justa causa de denuncia del contrato de trabajo, sino solo aquel que puede configurar injuria, es decir un obrar contrario a derecho o incumplimiento que asuma magnitud suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato, consagrado por el artículo 10 L.C.T.

El artículo 242 L.C.T. contiene dos notas distintivas del concepto de injuria: 1- la referida a la violación por una de las partes de algunos de los deberes de prestación o de conducta que se generan con motivo de la relación y 2- la gravedad que ese incumplimiento debe tener, requiriendo que sea de tal entidad que no consienta la prosecución de la relación de trabajo.

Para que se configure la injuria laboral como causal de despido, deben reunirse tres requisitos. A- Causalidad: existencia de una injuria grave que lesione fehacientemente los intereses de cualquiera de las partes de la relación laboral. B- Oportunidad: inmediatez razonable entre la injuria y el despido, la actitud rescisoria con motivo de causa grave implica que el afectado debe ejercer su derecho en un tiempo razonable, que actúa en los hechos como un verdadero plazo de caducidad. C- Decisión rescisoria: cuando la gravedad de la injuria hace imposible la continuidad del vínculo, en una decisión del que ha cumplido con sus obligaciones contractuales frente al que las ha incumplido gravemente (Mirolo, 2003).

Explica Dattoli (s/f) que “no todo incumplimiento en las obligaciones del trabajador habilitan a considerarlo como injuria. Los incumplimientos deben versar sobre obligaciones esenciales del contrato y debe ser grave, de tal forma que no pueda continuarse con el vínculo” (s/d). En el caso que se analiza, la gravedad de la injuria se vincula con dichos que atentan contra el espíritu de la Universidad.

En relación a la jurisprudencia, existen casos donde se justifica la desvinculación con causa (como el analizado en este trabajo) y en casos donde no se logra justificar la desvinculación con causa por tal motivo, la ley falla a favor del trabajador y obliga a abonar las correspondientes indemnizaciones, gracias a la verdadera y real aplicación de nuestras normas contenidas en nuestro ordenamiento jurídico.

En el caso “Vittola Néstor Rodolfo c/ Sworn Junior College S.A. y otros s/despido” se procedió a la demanda interpuesta por un docente contra un colegio por despido discriminatorio y se condena a la institución a indemnizarlo. Los hechos probados en la causa configuran desvinculación de un trabajador con motivo de su orientación sexual. En este caso el despido fue sin justa causa según nuestro ordenamiento jurídico. Los casos están vinculados por actos homofóbicos pero en ambos se respetaron los procedimientos previstos en la norma ejerciendo sus derechos de defensa y la aplicación de la ley.

Para Alconcher (2010) encontramos claramente explicado el concepto de extinción del contrato de trabajo, en relación a la protección contra el despido arbitrario. Explica el autor que es “el conjunto de recursos técnicos y legales previstos para proteger al trabajador frente al despido incausado o intempestivo dispuesto por el empleador” (s/d).

Las causales de extinción del contrato de trabajo son: 1) Renuncia (art. 240 LCT). Debe formalizarse por despacho telegráfico o ante la autoridad administrativa del trabajo-De otra forma no tiene valor. No hay derecho a indemnización alguna. 2) La Voluntad Concurrente de las partes (art.241 LCT) de manera Expresa o Tacita. Puede ser una forma de “disfrazar” un despido. Si es expresa debe hacerse ante sede administrativa, judicial o acta notarial. Es tácita, por no concurrir a trabajar y no intimar

el pago de sueldo. En este supuesto no hay derecho a cobro de indemnización alguna. Cuando nos encontramos con la extinción por despido con justa causa (art.242 LCT). Debo invocar la causa concreta en telegrama, rige la invariabilidad de causa (art.243) que no da derecho al cobro de indemnización. En la subcausa del abandono, debo previamente intimar al trabajador a la reincorporación, para constituirlo en mora y una vez que eso sucede, se podrá invocar el abandono como causa (art.244 LCT). 4) En la extinción por despido sin justa causa (art. 245 LCT) en cualquier momento el empleador puede extinguir el contrato sin invocación de justa causa. No tiene obligación de mantener el trabajo si no quiere. No necesita invocar motivo. Si debe pre avisar con 15 días en el periodo de prueba, 30 días en menos de 5 años de antigüedad y 60 cuando tiene más de 5 años de antigüedad.- (art. 231 LCT).

Conocer nuestros derechos es un camino para poder ejercerlos. No obstante, si bien el conocimiento es un elemento necesario, no es suficiente si no está sostenido por acciones que hagan posible la cabal concreción de los derechos laborales de las y los trabajadores en todas sus dimensiones.

En consonancia con la problemática vertida si bien las asociaciones privadas tienen autonomía académica e institucional establecida por la ley de Educación Superior N° 24.521 facultando el dictado y modificación de su estatuto, ello no implica que puedan apartarse de las normativas vigentes en materia laboral, tal como surge del fallo “Gaillard, Beatriz c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”.

La ley 24521 consagra la autonomía a favor de las Universidades, pero se vincula a cuestiones académicas e institucionales mas no desplaza la aplicación de la LCT ni interfiere con la calificación jurídica de las relaciones que aquélla establezca con su personal.

V. Postura del autor

Nuestro ordenamiento jurídico tiene por objetivo buscar equilibrio y que las diferencias se encuentren en un punto intermedio razonable para que no naveguen en un laberinto de desencuentros. En esta rama del derecho, la laboral, uno de los aspectos esenciales para la protección está dada por la regla in dubio pro operario estableciendo

que cuando exista una interpretación dudosa sobre el alcance de una norma deberá aplicarse la que resulte más favorable al trabajador.

Entendemos muy bien que haya desigualdad como principio general en el Derecho Laboral pero esto no significa que en determinados casos deban imperar ciertas ideas que obstaculicen la real aplicación e interpretación de las normas jurídicas.

En el caso desarrollado “Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido” se desvinculó al trabajador en base a una justa causa que se basó en los comentarios homofóbicos vertidos por el actor. Se logró interpretar que la desvinculación fue realizada en base a derecho y totalmente justificada por su accionar.

Se respetaron los procedimientos y se actuó conforme a ley, si bien debió llegarse hasta la Corte Suprema de Justicia quien no dudó de fallar conforme a ley y en base a todos los elementos vertidos en el juicio.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación concluyó acertadamente que la ley aplicable al caso no es la ley 24521 de Educación Superior, dado que Marini no se trataba de un docente de una Universidad Pública, sino un docente de Universidad Privada, la cual se rige por su propio estatuto y en el cual no se exigía la realización de un sumario previo para el despido de un profesor.

Si bien la protección del trabajador se encuentra plasmada en la Constitución Nacional argentina y en diversos tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, dicha protección no es absoluta y mucho menos debe ser invocada cuando la acción del trabajador atenta contra los principios expresados por su empleador.

VI. Conclusión

En el caso analizado “Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”, se desvinculó con justa causa al docente universitario debido a los comentarios homofóbicos vertidos frente a su clase. Dicho actor inicia demanda cuestionando la legitimidad de su despido reclamando indemnizaciones. El juez de primera instancia y la Cámara de Apelaciones hacen lugar al reclamo del actor,

condenando a la demanda a abonar las indemnizaciones correspondientes. La demandada presenta recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual hace lugar al recurso extraordinario presentado, dejando sin efecto la sentencia.

El juez en sus primeras interpretaciones jurídicas asume la protección del actor esgrimiendo incumplimientos en los procesos de desvinculación citando la normativa de la institución donde se debía respetar la vía jerárquica y la defensa establecida en su estatuto que, quizás en un marco sumarial interno, al trabajador se le brindara la posibilidad de defenderse y brindar su versión . Al denegarse el recurso extraordinario la universidad presenta la queja sustentándose en el principio de la arbitrariedad por no sustanciar un sumario que no estaba obligada a tramitar ingresando la confusión del tribunal por tratarse de un dependiente de entidad civil privada y no de un docente en establecimiento público.

Es de suma importancia el fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia dejando en claro la valoración de la desvinculación por justa causa debido a los comentarios homofóbicos y sustentado en el debido proceso y real interpretación de la aplicación normativa.

El fallo merece ser analizado y difundido en razón de lograr identificar los procedimientos en la aplicación de la ley sin discriminar el tratamiento de pertenecer a una entidad pública o una entidad privada. Nuestro ordenamiento jurídico comenzando con la Constitución Nacional, y nuestra leyes especiales cumplen un rol clave para el cumplimiento de nuestro orden jurídico vigente con el objetivo de tener una Nación prospera, actualizada y vigente.

VII. Referencias Bibliográficas

Doctrina

Alconcher, P. J. (2010) Manual de legislación Laboral (1ª Ed.) Bahía Blanca

Dattoli, D. “La injuria del trabajador como causal de extinción del contrato de trabajo”. Disponible en http://server1.utsupra.com/doctrinal?ID=articulos_utsupra_02A00393371575

Miroló, R. (2003) Curso del Derecho del Trabajo y Seguridad Social (2da Ed.)

Legislación

Constitución Nacional argentina, ley 24430 (3 de enero de 1995). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>.

Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (13 de mayo de 1976). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley de Educación Superior Federal N° 24.521 (7 de agosto de 1995). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm#:~:text=Proh%C3%ADbase%20a%20las%20instituciones%20de,que%20alienten%20formas%20de%20mercantilizaci%C3%B3n>.

Estatuto Académico interno del docente de la Universidad Del Salvador. Disponible en <http://www.usal.edu.ar/estatuto>

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido” (2020)

Cámara Nacional del Trabajo- Sala VIII “Gaillard, Beatriz c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido” (2003)

Cámara Nacional de apelación del Trabajo- Sala I “Demicheli, Ariel c/ Fundación Universidad Católica Argentina s/ despido” (2004)

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala V "Vittola Néstor Rodolfo
c/ Sworn Junior College S.A. y otros s/despido" (2018).