



Despido laboral con causa en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo N°  
20.744

Análisis de caso Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa "Marini,  
Pablo A. c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/despido" resuelto por la Corte  
Suprema de Justicia de la Nación (2020)

Nota a Fallo

Alumna: Herreros, Marta Noemí

DNI 6280592

Legajo VABG78785

Carrera: ABOGACÍA

Tutora: Gulli, Belén

**Autos:** Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa "Marini, Pablo A. c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/despido".

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación.

**Fecha de Sentencia:** 10 de Diciembre de 2020.

**Sumario:** *I- Introducción. II- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III- La ratio decidendi de la sentencia. IV- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V- Postura de la autora. VI- Conclusión. VII- Referencias bibliográficas.*

### **I- Introducción**

La Constitución Nacional Argentina, en su artículo 14 *bis*, garantiza entre otras cosas la protección contra el despido arbitrario. Los derechos laborales se encuentran legislados en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, con sus reformas posteriores y disposiciones complementarias. Particularmente, en el fallo que se analizará, se hace mención también a la Ley de Educación Superior N° 24.521, que según su artículo 26 regula de manera especial la educación superior, así como la creación y funcionamiento de las universidades nacionales, universidades provinciales y privadas, reconocidas por el Estado Nacional e institutos estatales y privados reconocidos.

En la presente nota a fallo se analizará el “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa "Marini, Pablo A. c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/despido", resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 10 de diciembre de 2020. El caso se inicia por el despido del docente Marini de la Universidad del Salvador a raíz de sus dichos homofóbicos frente a su alumnado.

El caso analizado presenta un problema jurídico de relevancia que se vincula con la identificación inicial de la norma aplicable. MacCormick (1978) considera que una decisión será razonable si es lógicamente consistente (fácilmente comprobable recurriendo a la lógica formal) y si es justa.

La adecuada identificación del problema jurídico incide en gran manera en la resolución del conflicto. Concretamente, la discusión se centra en la aplicación o no de la Ley de Educación Superior N° 24521 a una Universidad Privada. En el recurso de queja presentado ante la Corte por la demandada, entre otras cuestiones, niega estar

regulada por la Ley 24.521. En cuanto a la justificación de la premisa normativa, Moreso y Vilajosana, (2004) dicen que los problemas que pueden surgir a la hora de justificar la premisa normativa son: problemas de interpretación en sentido estricto y problemas de determinación de la norma aplicable. La mencionada ley, perteneciente al sistema jurídico regula las instituciones que se encuadran dentro del Sistema Educativo Nacional, en cuanto a la Asociación Civil Universidad del Salvador no pertenece a dicho sistema, por tal motivo no se encuentra obligada por la misma. El caso merece atención por que la solución que otorga la Corte, se dirige hacia un espacio necesario para situaciones que puedan ser presentadas en el futuro en materia de derechos laborales.

## **II- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal.**

La situación controvertida se inicia cuando, Marini, Pablo Augusto, profesor de la Universidad del Salvador, es "despedido con causa", a raíz de sus comentarios (insultantes) sobre los homosexuales, realizados frente a sus alumnos de la materia Ética. Habiendo sido notificado fehacientemente, el docente inició una demanda laboral contra la Universidad, en la que el demandante cuestiona la legitimidad del despido y persigue el cobro de los rubros salariales e indemnizatorios.

En primera instancia, el Juzgado Nacional del Trabajo N° 64 hizo lugar a la demanda del actor, y luego dicho pronunciamiento fue confirmado en segunda instancia judicial por la Sala VII de la Cámara de Apelaciones del Trabajo. La resolución de la Cámara estuvo basada en el incumplimiento de la Universidad en la aplicación de la normativa estatutaria sobre remoción, libertad de cátedra, apelación ante la vía jerárquica y adecuación del estatuto a lo establecido en la Ley 24.521. También por no haberse realizado un sumario que le permitiera ejercer al docente su derecho de defensa, la no consideración de la antigüedad del actor en el establecimiento, la ausencia de sanciones anteriores, y el no haberse tenido en cuenta la posibilidad de aplicación del principio de continuidad del vínculo, mencionado en el art. 10 de la LCT. Concluye diciendo que existió arbitrariedad en la decisión extintiva.

A raíz de esto, la demandada "Universidad del Salvador", interpuso recurso extraordinario ante la Cámara, que siendo denegado, dio origen a la queja ante la Corte Suprema de justicia de la Nación. Uno de los temas a analizar por el Tribunal Supremo fue: ¿corresponde ser aplicada la Ley 24.521 al caso en cuestión? La acusada en su

apelación, en base a la doctrina de la arbitrariedad, dice haber sido condenada por motivos ajenos a sus obligaciones: 1- La Universidad manifiesta que según su estatuto no estaba obligada a realizar un sumario. 2- La misma niega los dichos del demandante sobre su imposibilidad de dirigirse a la vía jerárquica de la institución, dice que el actor fue quién, sin dirigirse a sus superiores, inició sin más trámite el proceso judicial. Además la demandada deja constancia que "no se tomó en cuenta en las dos primeras instancias, lo acreditado sobre los dichos insultantes del docente, siendo los mismos violatorios de su estatuto, sin estar estos encuadrados en la libertad de cátedra", y deja constancia que existe confusión por parte de los tribunales acerca de la diferencia en cuanto a las normativas dispuestas para instituciones universitarias nacionales y lo legislado para asociaciones civiles privadas, comentario éste, referente a la aplicación de la Ley 24.521.

En su resolución, la Corte Suprema de Justicia expresa que la Universidad del Salvador es una institución privada que no ha violado la Ley 24.521, ni su estatuto al momento de disponer el despido, y considera que la legitimidad de la desvinculación no está condicionada al ejercicio del derecho de defensa por parte del actor que sólo depende de la existencia de la justa causa, con esto, resuelve dejar sin efecto la sentencia impugnada por la falta de justificación válida en sus argumentos, finalmente ordena se dicte un nuevo pronunciamiento por quién corresponda.

### **III- La *ratio decidendi* de la sentencia.**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo "Marini" hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario, dejó sin efecto la sentencia apelada y ordenó se dicte un nuevo pronunciamiento en base a lo resuelto. Los magistrados intervinientes fueron: Rosenkrantz, Carlos Fernando; Highton, Elena Ines; Maqueda, Juan Carlos, quienes fallaron a favor de la Universidad. El Ministro Rosatti, Horacio Daniel, formuló su voto en disidencia, ya que consideró inadmisibile el recurso extraordinario, aplicando el art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Al decir de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en su sentencia del 10 de Diciembre del 2020, la Ley 24.521 únicamente se aplica a instituciones nacionales reconocidas por el Estado Nacional. Las entidades privadas que no hayan sido reconocidas, no integran el Sistema Educativo Nacional, en consecuencia, no están

encuadradas en su legislación. Por tal motivo, uno de los puntos importantes a destacar que fundamenta la decisión de la Corte, ha sido considerar que la Universidad del Salvador es una entidad privada, que no está regulada por la Ley 24.521, y que la Asociación Civil no ha violado su normativa interna a la hora de disponer el despido. A lo antedicho se agrega que 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 la existencia de justa causa. En la resolución de la Corte, el considerando cuarto dice:

Que si bien los agravios remiten al estudio de cuestiones de hecho, prueba y derecho común, siendo esto materia propia de los jueces de la causa y ajena por su naturaleza a la instancia del art. 14 de la Ley 48, ello no es óbice (impedimento) 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 (considerando cuarto).

#### **IV - Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

El despido con invocación de causa, se encuentra legislado en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en la cual se lo define como la máxima sanción del ordenamiento laboral, que se aplica por las vulneraciones de los deberes propios en la relación laboral, especialmente la afectación del principio de buena fe, los deberes de diligencia, colaboración, y de no concurrencia (abstenerse de ejecutar negociaciones que puedan afectar al empleador), otorgándosele al empleador el derecho de extinguir el contrato sin preaviso, ni pago indemnizatorio (art. 63, 84, 88 LCT),

El art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, dice:

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, las modalidades y circunstancias personales en el caso,

El despido con causa ó con justa causa, se configura cuando se invoca una situación concreta que rompe un vínculo laboral debido al incumplimiento en las obligaciones laborales del trabajador originándose por dicho proceder una injuria, siendo imposible la continuación de la relación de laboral. La valoración del incumplimiento debe realizarse teniéndose en cuenta los parámetros de causalidad (incumplimiento del contrato), proporcionalidad (falta contractual grave) y oportunidad (recaudo de inmediatez entre los hechos invocados para la cesantía y el acto rescisorio) (Romualdi, 2011).

Ahora bien, es importante desentrañar que se entiende por injuria laboral. La injuria laboral puede ser definida como: "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" (Ackerman - De Virgillis, 1982, pág. 685).

Al tratar la injuria laboral, el legislador no enumera aquellos supuestos que hacen viable la denuncia del contrato de trabajo con justa causa, por tanto en cada caso particular será el juez interviniente quién deberá apreciar si se configuró un supuesto de injuria laboral considerando, en primer lugar, si existe incumplimiento de las obligaciones contractuales y, en segundo lugar, que el incumplimiento sea de una magnitud tal que por su gravedad impida la prosecución de la relación de trabajo (Pose, 1995). Refuerza 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).

Grisolía y Ahuad (2020) caracterizan la gravedad de la injuria para que proceda la denuncia del contrato de trabajo y explican que se debe estar en presencia de un ilícito contractual, (un acto de incumplimiento, realizado con discernimiento, intención y libertad), impidiéndose a partir del acto indebido una convivencia normal entre las partes, motivándose la culminación del vínculo.

En relación a la jurisprudencia, es importante resaltar el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en autos "Amerise, Antonio Ángel c/ Obra Social de la actividad de Seguros, Reaseguros, Capitalización y Ahorro y Préstamo para la Vivienda", de fecha 29 de Agosto del 2000, cuando explica que, si bien lo atinente a la existencia o no de relación laboral entre las partes remite al examen de una materia de hecho, prueba y derecho común, regularmente ajena a la instancia extraordinaria, cabe hacer excepción a ese principio cuando él *a quo* no ha dado un tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo con las constancias de la causa y la normativa aplicable, y la decisión se apoya en afirmaciones dogmáticas que le dan un fundamento aparente.

Por otro lado, La Sala III de la Cámara Nacional del Trabajo, en el fallo "André, J. c/ Farmasa", del año 1979, pone de relieve que, si bien el trabajador sólo puede ser despedido cuando incumple sus obligaciones de trabajo, la imposición de las llamadas obligaciones éticas o de conducta deberán ser tenidas en cuenta al momento de

justipreciar el despido con causa. Determinadas conductas antisociales del dependiente pueden llegar a constituir injuria laboral en los términos del art. 242 LCT en la medida en que la confianza, buena fe y respeto mutuo se vean alterados.

En autos "Lancellotti, Carlos c/ Total Austral S.A.", del año 1994, el Tribunal interviniente interpreta restrictivamente el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo y considera que para que exista injuria laboral debe haber incumplimiento de una obligación resultante del contrato de trabajo. Interpreta que la actitud antisocial asumida por el trabajador en una reunión de agasajo de la empresa, fuera de horario de trabajo, no puede constituir falta susceptible de ser sancionada con el despido.

Por último, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, en la causa "Alvarez Diego Sebastian c. Ecopackaging S.R.L. s. Despido" (2017) concluyó que los incumplimientos que dan lugar a la injuria deben ser de una gravedad tal que rompa el equilibrio del contrato de trabajo, y por tanto la parte cumplidora no deba continuar observando el mismo. En definitiva, "el contrato, cuyo equilibrio ha sido quebrado..." se lo priva "...de la utilidad esperada al celebrarlo".

#### **V- Postura de la autora**

Referente a los derechos laborales, la protección que otorga la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, los demás Tratados Internacionales, las Leyes, los Convenios Colectivos de Trabajo, los Estatutos Profesionales, los Laudos Arbitrales obligatorios y voluntarios, los Convenios de la OIT, los Reglamentos de Empresas y los Usos y Costumbres, dignifican a la persona, ya que en sus contenidos se encuentran las normativas legales y de hecho, que están dirigidas a un mejor ordenamiento de los derechos y obligaciones en las distintas ocupaciones, y que permiten mediante sus disposiciones la resolución de conflictos. Su alcance no se limita sólo para el que realiza una determinada labor, sino que también ampara al empleador en situaciones como la analizada en esta nota a fallo.

En el fallo "Marini", la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a efectos de otorgar una solución ajustada a derecho, revoca el fallo dictado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo. No apoyo la postura de la Corte en haber otorgado la total legitimidad del despido con causa. Si bien la sentencia resolvió el problema jurídico de relevancia, dado que se determinó la incorrecta aplicación de la Ley 24.521 por no

tratarse de una Universidad Pública, llama la atención que con respecto a las disposiciones del estatuto de la Universidad del Salvador, la Corte no observó su incumplimiento, pese a la gravedad del caso.

A raíz de esto, observo dos incoherencias en la sentencia de la Corte, en su considerando 7° habla del art. 18 del Estatuto el cual expresa que "al Consejo Superior le corresponde expedirse sobre las propuestas de designación y remoción de profesores ordinarios en los grados de consulto, titular y asociado con arreglo a las normas de la universidad" (fs 496 vta.). Dicho artículo menciona la intervención del Consejo Superior en la remoción de profesores, pero a renglón seguido, dice que el Consejo no intervino, y agrega que en el caso del actor no es decisivo. Aquí es dónde encuentro una incoherencia que queda plasmada en el escrito. Lo mismo sucede con la mención referente al art. 27 (Fs. 49), cuando refiere que "el Claustro Universitario Plenario es convocado por el Rector para el estudio de casos importantes de orden académico, disciplinario o de interés general" Surge de la resolución de la Corte que para el caso del actor la convocatoria no se realizó. Si bien estas intervenciones no son excluyentes, si son determinantes por la gravedad del caso tratado y la antigüedad del docente, sumado a la falta de antecedentes por conductas similares a la expuesta.

No dejo de considerar lo trascendente de la situación planteada en cuanto a los dichos del docente, y sostengo desde mi opinión que el despido es legítimo en base a la actitud discriminatoria desplegada por el mismo y la libertad de determinación del empleador; pero podría haberse analizado la proporcionalidad de la sanción atendiendo a la falta de antecedentes por conductas similares, la cual representa uno de los requisitos esenciales según Romualdi (2011). Ahora bien, tal como se determinó en la causa "André, J. c/ Farmasa", el hecho constitutivo de la injuria debe afectar la confianza, la buena fe y el respeto, y esto claramente ha sucedido en el caso analizado.

Ante este despido sanción aplicado por la Universidad surgen algunos interrogantes: ¿La Universidad omitió sancionarlo en otras oportunidades por razones similares?, ¿esta fue una conducta repetitiva en él? De ser así, no puedo obviar decir que la Universidad pudo haber tenido un actuar negligente, ya que en el transcurso de los años en su actividad, los estudiantes podrían haber estado afectados con su proceder incorrecto. Ante la posibilidad de que pudieran existir culpas compartidas pienso que una sanción intermedia hubiese sido lo ideal.

En mi opinión, el despido viene a ser una acción de anulación de un contrato laboral, es una herramienta mediante la cual el empleador, en su libertad de decisión, puede utilizarla a efectos de poner fin a una relación de trabajo. Se me presenta una gran duda con respecto al "despido con causa", y me pregunto, ¿debería existir? Pienso que la legislación en relación a éste tema tendría que ser modificada. Desde mi punto de vista se tendría que dejar una sola figura: "el despido", eliminando los términos "sin o con causa". En definitiva, todos los despidos llevan siempre implícita una causa. Ante una injuria se debería presentar el caso en el fuero civil o penal correspondiente para su resolución, no tratando injurias en el orden laboral. Pienso que la indemnización no tendría que afectarse, es un derecho que todo trabajador debe tener como compensación a su antigüedad en la tarea y que mitiga en parte la desafectación producida.

## **VI- Conclusión**

El caso elegido presenta un problema jurídico de relevancia dada la dificultad para determinar la norma aplicable al caso. Se inicia la demanda por parte de Pablo Marini contra su empleadora Universidad del Salvador dado que aquel fue despedido con causa, y como consecuencia no ha percibido las indemnizaciones previstas en la ley de Contrato de Trabajo.

En primera y segunda instancia, los tribunales intervinientes aplican la Ley de Educación Superior N° 24521 para dar la razón a Marini y determinar que el despido no es válido dado que no se han cumplido los pasos previstos en la ley, especialmente en lo que refiere al sumario y el ejercicio de derecho de defensa. La Corte Suprema deja sin efecto el fallo de la Cámara dado que entiende que dicha norma no es aplicable a la Universidad del Salvador por tratarse de una asociación civil y no una Universidad Pública.

Por tanto, según la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la decisión del despido con causa basada en los dichos discriminatorios del docente Marini formulada por el Rector de la Universidad del Salvador es válida por encontrarse facultado por el Estatuto de dicha universidad para tomar por sí esa decisión.

## **VII. Referencias Bibliográficas**

### **Doctrina**

Ackerman, M. E. - De Virgilis, M. A. La configuración de la injuria laboral - requisitos de validez-", L.T., Nro 356- Agosto-82, pg.685.

Dattoli, D. "La injuria del trabajador como causal de extinción del contrato de trabajo". Disponible en [http://server1.utsupra.com/doctrina1?ID=articulos\\_utsupra\\_02A00393371575](http://server1.utsupra.com/doctrina1?ID=articulos_utsupra_02A00393371575)

Dworkin, R. (1989) Los Derechos en Serio. (2da. Ed). Barcelona. Ed. Ariel S.A.

Grisolía, J.A. (2019) Manual de Derecho Laboral. Bs. As. Ed. AbeledoPerrot.

Grisolía, J. A., Ahuad, E. J., (2020) El Despido. Bs. As. Ed. Estudio.

MacCormick, N. (2018) Razonamiento Jurídico y Teoría de Derecho. Escocia. Ed. Palestra

Moreso, J.J., Vilajosana Rubio J.M. (2004) Introducción a la Teoría del Derecho. Madrid España Ed. Marcial Pons. Ediciones Jurídicas y Sociales.

Nino, C. S. (2003). Introducción al Análisis del Derecho. (2da. ed.). Bs. As. - Ed. Astrea

Pose, C., (1995) Revista Derecho del Trabajador, pág. 2065 - Id SAIJ: DACJ960080

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>

### **Legislación**

Constitución Nacional Argentina, Ley 24.430 (1994)

Ley sobre Jurisdicción y Competencia N° 48 (1863)

Código Procesal Civil y Comercial de la Nación N° 17.454 (t. o. 1981).

Ley Contrato de Trabajo N° 20.744 (1974)

Ley de Educación Superior N° 24.521 (1995).

## **Jurisprudencia**

CSJN Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa "Marini, Pablo A. c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/despido" (2020)

CSJN Recurso de Hecho "Amerise, Antonio Ángel c/ Obra Social de la Actividad de Seguros, Capitalización y Ahorro, y Préstamos para la Vivienda", 312:683, (2020).

C.N.Trab. - Sala III "André, Jorge c/Farmasa", sent. 38.026 (1979).

CNAT - "Lancellotti, Carlos c/ TotalAustral S.A. s/ despido" (1994).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, en la causa "Alvarez Diego Sebastian c. Ecopackaging S.R.L. s. Despido" (2017)

## **Otros**

Revista Jurídica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de nuestro país (SAIJ): (<http://www.saij.gob.ar/ediciones/revistas>)