

UNIVERSIDAD

SIGLO

La educación evoluciona



La CSJN sienta un claro criterio en relación a las universidades privadas.

Alumna: Piotriski, Mariela

DNI: 34002940

Profesora: Descalzo, Vanesa

(a) Autos y tribunal: “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido” Corte Suprema de Justicia de la Nación

(b) Tema: DERECHO DEL TRABAJO

El sumario: (1) **Introducción** (2) **Premisa Fáctica, historia procesal y decisión del tribunal** (3) *Ratio Decidendi* (4) **Descripción del análisis conceptual y antecedentes** (5) **Postura de la autora** (6) **Conclusión** (7) **Referencias** Jurisprudencia Legislación Doctrina

(1) Introducción

Lastra Lastra (2011), comparte que el despido es una ruptura de la relación laboral impuesta por el empleador al trabajador y, vinculado a esto, Trejo Sánchez, citando a Ortiz, sostiene que “el despido tiene como efectos prácticos la ruptura del vínculo jurídico” (2011).

Es en relación a un despido que la Corte Suprema de la Nación (CSJN), el 10 de diciembre de 2020 emite el fallo “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”; en el cual se debe determinar la legitimidad del despido de un profesor que impartía sus clases en la Universidad del Salvador (USAL) por haber proferido comentarios insultantes hacia los homosexuales frente al alumnado de la materia de Ética.

Para decidir sobre si el distracto de la accionante fue ajustado a derecho, es preciso que la CSJN determine si resulta de aplicación la ley 24.521, en particular de su artículo 32; resultando ser éste un problema de relevancia, pues existe dudas acerca de si esta norma es aplicable a este caso concreto, pues se debe discernir si la misma se aplica instituciones universitarias nacionales y privadas o únicamente a las primeras.

En este sentido es que resulta un fallo trascendente pues se observa que a partir de esta resolución del máximo tribunal nacional determina o no la aplicabilidad de la ley 24.521 para aquellas instituciones universitarias privadas que presenten una situación similar a la acaecida en esta causa.

La referida ley regula lo concerniente a la educación superior, ya sea universitaria o no y su art. 32 establece que: contra las resoluciones definitivas de las instituciones universitarias nacionales (...) 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.

Como se dijo, es a partir de la presente causa que se determina si la tan mencionada ley resulta aplicable, esto porque el profesor al pertenecer a una institución educativa privada, y la ley regula, en principio, instituciones de educación superior públicas; por lo que este fallo una clara caso testigo al respecto. Asimismo, este comentario a fallo tiene como finalidad estudiar las razones propias de los altos jueces para entender los criterios jurisprudenciales a consecuencia de lo expuesto.

(2) Premisa Fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Marini brindaba sus clases frente a los alumnos de la asignatura de Ética, la cual estaba a su cargo. En ocasión del dictado de una de sus clases, habría proferido comentarios insultantes hacia los homosexuales, por lo que la USAL decidió despedirlo.

Ante este distracto, el profesor Marini incoa en contra de la universidad cuestionando la legitimidad de aquel despido pretendiendo que se le abonen rubros salariales e indemnizatorios. La resolución en primera instancia le fue favorable, pronunciamiento que la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El argumento del *a quo* para decidir así – el cual se vincula estrechamente con la problemática de relevancia descripta - fue que no se cumplió con el procedimiento fijado en la normativa de la universidad y que dicho estatuto debe adecuarse a lo establecido por la ley 24.521 y, en particular, con su art. 32.

Contra dicho pronunciamiento, la accionada interpone un recurso extraordinario cuya denegación dio origen a la queja sobre la que entiende el máximo tribunal, el cual hizo lugar a la misma, declarando procedente el recurso extraordinario y dejando sin efecto la sentencia apelada. Rosatti considera la queja inadmisibile.

(3) Ratio Decidendi

Los magistrados Rosenkrantz, Highton de Nolasco, Maqueda y Rosatti (en disidencia) integrantes de La Corte Suprema de la Nación, teniendo en vista al problema de relevancia que se relaciona con la pertinencia de la ley 24.521, en particular de su artículo 32 para este fallo en particular.

Previo al momento de concluir con su sentencia, la CSJN baraja determinados argumentos, para cuyo análisis resulta propicio memorar que, para declarar la ilegitimidad del despido, la cámara sostuvo que la universidad demandada violó las normas internas fijadas en su estatuto, siendo que tal estatuto no establece exigencia alguna para la remoción de docentes.

El art. 42 del referido estatuto dispone que “los docentes cesarán en los cargos y podrán ser removidos por las causales y en las condiciones que fije el respectivo reglamento”. Como se ve, no se exige la realización de un sumario ni otorga al docente la posibilidad de controvertir la causa del despido antes de que este sea dispuesto.

Por su parte, el artículo 40 del ya mentado estatuto consagra libertad de cátedra y permite proceder al profesor a cuestionar cuestiones relativas a 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.

Ahora bien, a fin de resolver la problemática de relevancia, la cual versa sobre la aplicación del artículo 32 de la ley 24.521, la CSJN considera que el mismo no resulta aplicable. Comparte el alto tribunal que el mismo 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 (fs. 5).

Esta ley regula el régimen de las universidades nacionales, universidades provinciales y privadas reconocidas por el Estado Nacional e institutos universitarios estatales o privados reconocidos y se aplica únicamente, tal como su texto lo indica, a instituciones universitarias nacionales, no a entidades privadas, por lo que no cabe ser aplicada a la USAL.

Concluye la CSJN que ninguna de las normas internas de la universidad invocadas por el actor a lo largo del pleito exigen la realización de un sumario o sujetan la legitimidad del despido a que se garantice el derecho de defensa del docente; por lo que tratándose de una entidad privada que no ha violado la ley 24.521 ni su normativa interna a la hora de disponer el despido, la legitimidad de la desvinculación no está condicionada al ejercicio del derecho de defensa por parte del actor y solo depende de la existencia de justa causa.

Es de resaltar que Rosatti disiente expresando que la queja resulta es inadmisibile.

(4) Descripción del análisis conceptual y antecedentes

El determinar si resulta aplicable la 24.521 es la tarea a la que se enfrenta el máximo tribunal de la nación. Así es que para examinar si el decisorio fue ajustado a derecho es pertinente entender ciertos conceptos previamente.

Lastra Lastra (2011) y Trejo Sánchez (2011) ya hablaron en relación al despido, ahora bien; Moncho, J. P., & Rodríguez (2018) explican que el despido se considera un recurso de *ultima ratio*, esta afirmación la hacen pues el empleador debe usar este instituto de no existir uno de menor gravosidad.

El despido, comparte Suárez (2019), ocurre cuando incurre el empleado en incumplimiento de tal magnitud que configura una injuria y ésta ya no permite la continuación del vínculo laboral.

Es decir, comparten Sporman Uribe & Leal Espinoza (2022) que el despido se liga por una hipótesis de extinción por voluntad unilateral del empleador a causa de graves incumplimientos en relación con las obligaciones impuestas por el vínculo laboral.

Ahora bien; el proferir insultos a la comunidad homosexual - o a cualquier otra – no es una conseción de la libertad de cátedra receptada en el art. 40 del estatuto universitario e invocarla no supone condicionar (tal como se ve en la *ratio decidendi*) la legitimidad de un despido.

Tomando lo dicho por Celador, expresan Nando Rosales & Sanz Ponce (2019) que se entiende a la libertad de cátedra como “la plasmación concreta de las libertades de pensamiento y de conciencia en el terreno educativo” .

Esta libertad tiene determinados límites, los cuales están relacionados intrínsecamente con la persona; como es la existencia de derechos fundamentales de raigambre constitucional como es la dignidad, la igualdad, libertad de culto, el honor, entre otros (Rojas Chávez, 2005).

Por su lado y analizando la problemática de relevancia en torno a la aplicación de la ley N° 24.521. Esta normativa en su art. 32 establece 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.

Este artículo es, sin duda relevante, pues se sigue al momento de resolver cuestiones vinculadas a distractos u otras medidas disciplinarias.

En la causa “Bouvier, Hernán c/ Universidad Nacional de Córdoba s/ Recurso Directo Ley De Educación Superior Ley 24.521”; por ejemplo, la Cámara Federal de Apelaciones de la provincia de Córdoba determinó que se debía rechazar un recurso interpuesto en contra de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) mediante el cual se buscaba que se declare nulo una resolución emanada del Honorable Consejo Superior de dicha universidad por el cual se había dejado sin efecto un concurso docente en los términos del artículo 32 de la Ley N° 24.521.

En el fallo “Garrido, Norma c/ Universidad Nacional del Comahue s/ recurso directo Ley de Educación Superior 24.521” la actora interpuso una media precautoria a fin de que se suspenda un acto administrativo que dispuso su cambio de tiempo y lugar de sus labores. Entendía ella que se encontraba al resguardo del art. 32 de la mentada ley de educación superior, sin embargo; éste no sería aplicable.

En el fallo que se analiza, Marini aduce que ha sido vulnerado su derecho de defensa. La defensa en juicio se encuentra receptada en el art.18 de la Constitución Nacional que reza “(...) Es inviolable la defensa en juicio de la persona y de los derechos.(...)”.

Las seguridades y límites inmersos en el mentado art.18 de la Constitución, consagran en sí tanto la dignidad del eventual afectado por aquellas prácticas prohibidas, como asimismo de la sociedad en su conjunto, que se degrada a sí misma si permite el empleo de conductas delictivas (Gelli, 2022).

En relación a esto, Pirolo (2011) explica que la parte que alegue nulidad; debe invocar expresamente las defensas que le ha sido privado oponer, sin acudir a frases genéricas tales como “se ha vulnerado el derecho de defensa”.

Aun cuando no pueda saberse si los insultos proferidos fehacientemente fueron manifestados con *animus iniuriandi*, es decir con ánimo de injuriar (Arnáiz Esteban 2021). o *animus iocandi*, “expresiones que aparentan ser lesivas del honor de

las personas, pero que son dichas en tono humorístico, sarcástico o irónico (Carrasco Barranco, S. R. 2020, Pág.7); sin embargo lo trascendente es que los ministros del máximo tribunal han dictaminado que no resulta aplicable la ya referida ley 24.521.

(5) Postura de la autora

Como fue ya expresado, la Corte Suprema de Justicia de la Nación al expedirse en este fallo dejó sentados los límites de la ley N° 24.521; en específico en su art. 32.

Debo adelantar que mi opinión es congruente con la decisión de este alto cuerpo; pues fijó ciertas cuestiones sobre las que vale la pena reflexionar. Cabe recordar que el accionante era profesor de una universidad privada y, hasta el momento de llevarse a cabo la sentencia *sub examine* no quedaba claro si es que cabía la aplicación de la antedicha ley 24.521.

Marini cuestiona la legitimidad de su despido alegando que la universidad violó las normas internas fijadas en su estatuto y que se alejó del artículo 32 de la ley 24.521; sin embargo, este artículo aplica sólo para las universidades estatales, no para las privadas; cuestión que resulta lógico.

Es de recalcar que la tan mencionada ley 24.521 regula lo concerniente a las universidades nacionales, universidades provinciales y privadas reconocidas por el Estado Nacional e institutos universitarios estatales o privados reconocidos. La universidad donde impartía sus clases el accionante no está comprendida dentro de esta ley. La CSJN al remarcar esta cuestión, determina un criterio cierto y claro para todas las universidades privadas del país.

Además, ninguna de las normas internas de la universidad invocadas por el actor a lo largo del pleito exigen la realización de un sumario o sujetan la legitimidad del despido a que se garantice el derecho de defensa del docente; por lo que el distracto no fue incausado; fue ajustado a derecho según las facultades que reviste la conocida universidad.

Para entender esto, es dable recordar lo que sostiene Pirolo (2011) cuando explica que la parte que alegue nulidad – en este caso del distracto - debe invocar expresamente las defensas que le ha sido privado oponer, sin acudir a frases genéricas tales como “se ha vulnerado el derecho de defensa”.

Es verdad que el actor no acudió a frases genéricas, sin embargo, acudió a normativa que no lo amparaba; lo que debería haber hecho, en todo caso es alegar que sus dichos – muy desafortunados – se dieron en el contexto de un ejemplo, con *animus narrandi*, pues era adecuado en circunstancias del dictado de su materia.

Es cierto que los tribunales inferiores quizás entendieron aplicables los principios protectorios del trabajador; más, sin embargo la magnitud de lo proferido contra una comunidad que no desea ni necesita ser menospreciada en su dignidad, merece que la Universidad demandada pueda prescindir de quién no sigue una línea acorde con lo que cualquier casa de estudio promueve más allá de la instrucción formal en una determinada disciplina; es decir, alumnos que se conviertan en profesionales probos y con integridad moral.

Si lo dicho hubiera sido en el contexto de un asado entre los alumnos y el profesor, tampoco hubiera encontrado justificación; sin embargo, la universidad no hubiera podido intervenir pues los comentarios no se dieron en ocasión del dictado de materias que en ella se llevaban a cabo.

En definitiva, el distracto fue ajustado a derecho y lo sostenido por la actora no es suficiente como para inferir que hubo arbitrariedad en el despido.

(6) Conclusión

A lo largo del trabajo se visualiza un criterio muy concreto por parte del máximo tribunal nacional respecto a si resulta o no aplicable la ley 24.521, en particular de su artículo 32; concluyendo que en este particular no resulta de aplicación, pues la USAL se trata de una universidad privada y, por tanto, no se ve comprendida en la mentada legislación.

A fin de hacer un cierre adecuado, es pertinente puntualizar las cuestiones más puntuales analizadas en el presente comentario a fallo.

∴ La problemática de relevancia - como se dijo – se centra en determinar si resulta de aplicación la ley 24.521, en particular de su artículo 32 en relación al distracto de un profesor que habría inferido insultos hacia los homosexuales en su materia de ética.

∴ La resolución en primera instancia le fue favorable, pronunciamiento que la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo emuló.

∴ La CSJN esgrimió determinados argumentos

∴ los docentes cesarán en los cargos y podrán ser removidos por las causales y en las condiciones que fije el respectivo reglamento”. Como se ve, no se 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 libertad de cátedra del docente encuentra límites, tal como lo manifiesta Rojas Chávez (2005), los mismos están relacionados intrínsecamente con la persona; como es la existencia de derechos fundamentales de raigambre constitucional como es la dignidad, la igualdad, libertad de culto, el honor, entre otros.

∴ La decisión del máximo tribunal resolvió con sano criterio el problema de relevancia expuesto.

(7) Referencias

Jurisprudencia

CSJN (10/12/20) “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”

Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba (08/04/19) “Bouvier, Hernán c/ Universidad Nacional de Córdoba s/ Recurso Directo Ley De Educación Superior Ley 24.521

Cámara Federal De Apelaciones De General Roca (21/07/16) “Garrido, Norma c/ Universidad Nacional del Comahue s/ recurso directo Ley de Educación Superior 24.521”

Legislación

Constitución Nacional

Ley N° 24.521 sobre Disposiciones preliminares. Educación Superior. Educación superior no universitaria. Educación superior universitaria. Disposiciones complementarias y transitorias.

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo

Doctrina

Arnáiz Esteban, A. (2021). El delito de injurias contra la Corona, desde la perspectiva de la jurisprudencia española y europea.

Carrasco Barranco, S. R. (2020). Protección jurisdiccional del derecho al honor, a la intimidad personal ya la propia imagen.

Gelli, M. A. (2022). CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA COMENTADA Y CONCORDADA. Buenos Aires: La Ley.

Lastra Lastra, J Reseña de "El despido o la violencia del poder privado"

Moncho, J. P., & Rodríguez, A. C (2018). DISMISSAL DUE TO BUSINESS REASONS CONCLUSIONS.

Nando Rosales, J., & Sanz Ponce, J. R. (2019). La autonomía del profesorado no universitario: El derecho a la libertad de cátedra.

Piroló, M. Á. (2011). Manual de derecho procesal del trabajo . Buenos Aires: Astrea.

Rojas Chávez, A. M. (2005). El acoso o «mobbing» laboral. *Revista de Derecho*, 230-245.

Suárez, C. V. (2019). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Concordada Anotada con jurisprudencia*. Buenos Aires: García Alonso

Sorman Uribe, N. S., & Leal Espinoza, M. F. (2022). La falta de probidad como causal de despido en el Código del Trabajo.

Trejo Sánchez, K. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana.