



Marco jurídico aplicable para el despido con justa causa de docentes universitarios de instituciones privadas en Argentina

Nombre de la alumna: María Rosa Cardozo

Carrera: Abogacía

Año 2022

Sumario: **I**– Introducción. **II**– Hechos rendidos, desarrollo del proceso y sentencia del caso. **III**– Argumentos del tribunal. **IV**- Antecedentes jurisprudenciales, doctrinarios y normativos. **V**- Reflexiones de la autora. **VI**- Conclusión. **VII**- Referencias.

Autos: “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha: 10 de diciembre de 2020.

I - Introducción

Existe relación de trabajo, conforme a la ley de Contrato de Trabajo N.º: 20.744 (en adelante LCT), cuando una persona humana (trabajador) se compromete a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra (empleador) a cambio de una remuneración. De ello surge que existe una serie de deberes y derechos en cabeza de ambos sujetos, de los cuales la mayoría son recíprocos o consonantes con los de su contraparte (Grisolía, 2016). La doctrina especializada ha estipulado que estos al incumplirse o al no reconocerse tienden a manifestar sendos conflictos en el vínculo sentado entre la parte obrera y la patronal, donde sea quien sea el infractor, muchas veces terminan en desenlaces con gravísimas consecuencias (como por ejemplo el despido) (Rodríguez Mancini, 2013).

El fallo “**Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido**” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), dictado el 10 de diciembre del año 2020, nos acerca un pleito en donde se ventilan los deberes de las partes de una relación de trabajo que terminó por extinguirse, con motivo de la falta de cumplimiento por parte del operario respecto a sus deberes de conducta para con el alumnado a su cargo. Por un lado, se encuentra la demandada Asociación Civil Universidad del Salvador -empleadora-, y por el otro el trabajador accionante -profesor de la institución- Marini Pablo Augusto. Dicha entidad educativa habría despedido al operario en virtud de una serie de tratos discriminatorios que este habría impartido a sus alumnos homosexuales. Este asunto decantó en que la Corte deba ser la encargada de observar si en el caso se respetaron los procesos internos, el sumario previo, o las actuaciones correspondientes para que la patronal decida de esta manera.

Este caso, además de su temática llamativa, trae consigo una cuestión interesante debido a la indeterminación de la norma aplicable para su resolución. En virtud de esta, el máximo tribunal nacional afronta un problema jurídico de relevancia, el cual se manifiesta debido a que dentro del sistema jurídico existen soluciones distintas e incompatibles entre sí, lo que conlleva que las proposiciones establecidas por la plataforma fáctica del caso pueden decantar en el uso de una u otra regla (Moreso & Vilajosana, 2004). Las reglas mencionadas provienen de las siguientes normas: la ley 24.521 de educación superior (proceso de remoción de docentes), y lo regulado acerca del despido y las causas del mismo, en la LCT. La primera advierte un procedimiento previo a la desvinculación de un docente, mientras que la segunda se limita a enunciar la necesidad de una justa causa identificada como injuria del trabajador. Cabe aclarar que esta indeterminación se acentúa en virtud de la existencia de un reglamento interno de la institución, que enumera una serie de deberes y derechos de las partes para el curso de la relación laboral.

Lo expresado por la CSJN en el caso resulta de especial interés para la materia ya que desglosa dichas normativas a los fines de encauzar el despido como válido –o no-, al verificar los deberes asumidos -cumplidos o no- por cada partícipe del vínculo laboral.

II – Hechos rendidos, desarrollo del proceso y sentencia del caso

Tal y como se reseñó en el apartado anterior, se presentan a juicio la Universidad del Salvador y el profesor Marini Pablo Augusto. Esto a raíz de la demanda iniciada por este último para descalificar el despido directo con expresión de causa decidido por la institución educativa, solicitando la correspondiente liquidación de rubros salariales e indemnizatorios. La patronal había dispuesto la extinción del vínculo laboral en virtud de que el operario habría proferido comentarios insultantes hacia los homosexuales frente al alumnado de la materia Ética, cuyo dictado estaba a su cargo.

Bajo este reclamo, el trabajador argumentó que la empleadora no había cursado el sumario previo que se encuentra reglamentado en el artículo 32 de la ley 24.521 y en el estatuto institucional de la misma. De igual manera esgrimió que tampoco se le dio la posibilidad de impugnar la decisión por vía jerárquica, prevista en las mismas normas.

La demanda fue aceptada por el tribunal de primera instancia, cuyo contenido fue confirmado de forma posterior -a raíz de un recurso de apelación de la demandada- por la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Para declarar la

ilegitimidad del despido, ambos órganos sostuvieron que la universidad violó las normas internas fijadas en su estatuto para proceder a la remoción de los docentes. Dichas normas exigirían, según la interpretación realizada por los mismos, la realización de un sumario en el marco del cual se brinde al trabajador la posibilidad de defenderse, así como la posibilidad de apelar la decisión de forma interna. Considera la aplicación plena el artículo 32 de la ley 24.521 y que lo dictado en oportunidad de los supuestos dichos del trabajador obedecen a la libertad de cátedra asegurada por la empleadora.

Contra este resolutorio apelado y confirmado en la alzada, la demandada interpone recurso extraordinario federal, el cual es denegado por el tribunal de origen y llega a la CSJN por queja a tal efecto. El argumento esgrimido por la defensa radica en que los magistrados intervinientes confundieron al profesor -de una universidad privada- con uno perteneciente al ámbito de aplicación de la ley 24.521, esto es, con un docente de institución pública. En consonancia al derecho a defensa, alegan que en juicio fue donde se dejó exteriorizar su negativa ante el despido, no viéndose violado su prerrogativa constitucional debido a que no hay norma que ampare el sumario previo a la vía jurisdiccional. Por último, afirmó la comprobación en la causa de la veracidad de los insultos emitidos por el trabajador en ocasión de funciones, los cuales por ser denigrantes hacia las personas homosexuales resulta vejatorio de los deberes establecidos en su estatuto, injuria suficiente para provocar el despido directo.

La Corte pone fin a esta discusión mediante la ponderación de las normas descriptas y aplicadas a lo largo del proceso. Su resolución tomó partido por la negativa de la demanda, el rechazo del resolutorio de Cámara, la convalidación del despido practicado en base a la responsabilidad exclusiva del trabajador.

III – Argumentos del tribunal

En primer lugar, la CSJN se refiere a que, si bien no es tarea suya adentrarse en el estudio de hechos, prueba o derecho común, resulta admisible la queja por la arbitrariedad derivada de que el *a quem* no decidió de forma razonable al derecho vigente.

Dicho esto, en segundo lugar, comenzó su intervención en el caso sentenciado la inaplicabilidad de la ley 24.521 al caso concreto. Para así decidir, sus magistrados argumentaron que dicha norma está destinada de forma exclusiva a los docentes bajo la dependencia de universidades nacionales, no así a los que se encuentran bajo las órdenes de una asociación de carácter privado como lo es la demandada.

En lo que respecta al incumplimiento del sumario previo, pese a descartada la ley nacional mencionada, la Corte asume el análisis del estatuto de la accionada. En él no detecta norma alguna que haga referencia a la sustanciación de un proceso disciplinario previo. No obstante, encuentra acreditado el agravio expuesto por la recurrente, en cuanto su norma orgánica establece que los docentes cesarán en los cargos y podrán ser removidos por las causales y en las condiciones que en él se fijen. Argumenta, además, que la violación a la libertad de cátedra no puede configurarse cuando se lesionan derechos del propio alumnado de forma arbitraria y discriminatoria. Asume la CSJN que de ser viable la impugnación prevista en el estatuto (en su artículo art. 40), relativas a las sanciones disciplinarias y ante el decano de la universidad, solo es posible cuando la reprimenda radica en críticas al contenido de la materia impartida por el docente.

De esta manera, se logra apreciar la inclinación del máximo tribunal en consonancia a reivindicar la decisión extintiva de la institución educativa. Esto es, conforme a las normas internas y a la LCT, asevera como motivo válido la omisión de los deberes de respeto a los alumnos, la conducta denigrante del operario hacia los homosexuales y la inexistencia del deber de sustanciar procedimiento previo.

IV- Antecedentes jurisprudenciales, doctrinarios y normativos

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, reza en su preámbulo que el cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos. Dicho instrumento internacional establece, además, que los derechos y deberes se integran correlativamente en toda actividad social y política del hombre, con especial énfasis en que, si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esa libertad. De allí podemos deducir que, en cualquier ámbito social del ser humano, los deberes de conducta que este tiene son esenciales para el desarrollo de los vínculos existentes entre las personas (Escobar Rozas, 1999).

El derecho del trabajo maneja una serie de deberes adjudicados a los sujetos intervinientes en su ámbito de aplicación. Estos se estructuran como obligaciones cuyas prestaciones son recíprocas ya que tanto el trabajador como el empleador actúan como acreedores o deudores, según el deber analizado (Grisolía, 2016). Afirma la doctrina que cada deber resulta ser la contracara de un derecho ajeno -dependiente siempre de un vínculo jurídico en donde insertarse-, por ende, se comportan como anverso y reverso de una misma moneda, siendo que el derecho que tiene una parte puede exigirlo en

virtud de la obligación que se le adjudica a la otra (Grisolía, 2016; Escobar Rozas, 1999).

Los deberes de las partes de un contrato de trabajo están regulados en todas las normas que atañen al plexo normativo laboral. Conforme a esto, encontramos deberes engendrados en la Constitución Nacional (Art. 14 bis), tratados internacionales de Derechos Humanos, tratados internacionales superiores a las leyes, Ley de Contrato de trabajo (en especial desde los arts. 62 a 89), entre otros. La doctrina también enumera dentro de estas fuentes a los estatutos profesionales, convenios colectivos y reglamentos internos elaborados por los empleadores, siempre que no se contradigan con las normativas de jerarquía superior dentro del sistema laboral (Etala, 2019).

El problema respecto a los deberes nacidos del derecho laboral se presenta cuando dichas mandas son incumplidas por sus titulares, en especial si dicha actitud lesiona un interés jurídicamente válido para la contraparte de la relación laboral (Etala, 2019). Esta afectación puede tener consecuencias sumamente graves como la generación de sanciones o despidos, siendo esta una nota tipificante de la responsabilidad laboral en todo el derecho comparado de occidente (Cosmópolis, 1985).

A partir de estos razonamientos, podemos afirmar siguiendo a Turina (2020) que la patronal podrá tomar medidas tendientes a exigir el cumplimiento del operario, así como de extinguir o suspender los efectos del contrato, intermediando la utilización de las reglas que se le presente según el escenario en donde se encuentre. El primero de ellos es identificado por la doctrina, cuyos autores han señalado que, si en una empresa se detecta la comisión de inconductas o infracciones, debe proseguir con la instrucción de un sumario laboral previo si esto es un deber impuesto por la normativa aplicable (Turina, 2020). En cuanto a la segunda situación que se puede presentar, la cual es la más común dentro de las pequeñas y medianas empresa, radica en la toma de decisiones directas, sin sustanciación de procedimiento previo, ya que este no es obligatorio en las normativas bases del derecho laboral (tal como es el caso de la LCT y de la mayoría de convenios colectivos) (Etala, 2019; Grisolía, 2016; Turina, 2020).

En lo que respecta a la primera opción mencionada en el párrafo precedente, se ha dicho que el sumario es un procedimiento de características formales, llevado a cabo para cumplimentar con una investigación previa a la adopción de medidas disciplinarias, garantizando al trabajador el debido proceso y la oportunidad de brindar su descargo, todo ello en base a normas previamente sancionadas y en vigencia dentro de la relación laboral (Pertile, 2005).

Esta exigencia del sumario previo, se aplica generalmente dentro del derecho público, siendo excepcional su aplicación en el sector privado. La realidad marca que, en el gobierno y administración de las entidades universitarias de nuestro país, muchas de ellas han tenido que adaptar ciertos mecanismos participativos y democráticos en sus procesos de toma de decisiones, mas no existe norma alguna que obligue a las mismas respecto a la necesidad de transitar por dicha instancia previo a la desvinculación de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia (Mollis, 2008). No obstante, queda latente la posibilidad de que dichas organizaciones generen, por medio de las libertades que la ley 24.521 les otorga, reglamentos internos en donde sí se ampare un procedimiento de tales características (Castillo y Contreras, 2020).

Los cambios en el pensamiento que se gestan en las nuevas generaciones de alumnos activos y egresados, hacen que las universidades sean un contexto favorable para introducir formas de gobernanza acordes a dicha fluctuación (Castillo y Contreras, 2020). Esto implica que no solo la existencia de un sumario -o la falta de este- se promulgue en un reglamento interno de estas entidades, sino que también de él surjan deberes y derechos para todos y cada uno de los actores de la vida universitaria.

Dentro de la jurisprudencia argentina encontramos distintos fallos que hablan al respecto de la confluencia de normas jurídicas ante conflictos ocasionados entre entidades universitarias y sus profesores dependientes. Un fallo importante en la materia fue el dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, en la causa: “Campostrini, César c/ Fundación Universidad de Morón s/ despido”. En dicha oportunidad los jueces Morell y García Margalejo precisaron la ley aplicable para tratar situaciones de despido injustificado. Así presentado, este fallo aporta que si bien las universidades privadas poseen autonomía académica e institucional establecida por la ley federal de educación superior -24521- y se las faculta para dictar y modificar sus estatutos, ello no implica que puedan apartarse de las normativas laborales. En un sentido similar se pronunció la misma Sala V en los autos: “Ferrari, Raúl Ángel c/Fundación Universidad Católica Argentina Santa María de los Buenos Aires s/despido”. En este caso los camaristas argumentaron que el hecho de que la actividad docente estatutaria se rija por su propio reglamento interno en lo relativo a la designación y remoción de sus profesores no obsta a la existencia de una vinculación de carácter subordinado a la que le es aplicable el régimen previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, con todas las consecuencias que ello trae aparejado en cuanto a deberes y

derechos de las partes, así como lo relativo a la extinción del contrato y sus efectos indemnizatorios.

V- Reflexiones de la autora

El incumplimiento de los deberes que las partes del contrato de trabajo detentan es un asunto de suma gravedad dentro de las relaciones laborales. En este fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el trabajador fue despedido por una serie de insultos emitidos de forma discriminatoria para con sus alumnos homosexuales. Dicha situación provocó la reacción esperable por parte de la institución educativa en donde se desempeñaba, la cual tiene a su cargo el deber de control respecto de lo obrado por su personal dependiente.

Decir que el despido fue justificado por cuanto el incumplimiento fue determinante, no es sino un dato anecdótico dentro del caso. Lo llamativo del mismo es la confusión de las normas aplicables al caso, las cuales fueron interpretadas de formas diversas a lo largo de la historia procesal. Desde el rol que compete a esta nota a fallo, hemos de aceptar que la interpretación realizada por la Corte fue satisfactoria en cuanto se ocupa de analizar una por una las normas utilizadas en las instancias anteriores, donde logra encontrar que las mismas no solo daban la razón a la institución, sino que desacreditaba todo reclamo generado por el ex profesor.

La litis quedó trabada en base a que el despido no tuvo medio interno de impugnación de la decisión extintiva, basado en que supuestamente la ley de educación superior y el estatuto universitario establecían una suerte de instancia de revisión administrativa con el superior jerárquico y la realización de un sumario disciplinario. Esto fue desvirtuado por el tribunal *a quem*, con motivos razonables y acertados, en cuanto las disposiciones que la ley 24.521 que implican la posibilidad de revisar las resoluciones del consejo de administración, solo son aplicables a las universidades nacionales. Dicho de otra manera, solo aplica a instituciones universitarias dependientes del Estado Nacional, siendo la Universidad demandada de carácter privado.

Por último, es necesario destacar que el fallo estudiado funciona como un filtro para terminar cualquier tipo de discusión doctrinaria respecto al ámbito de aplicación personal de la ley cuestionada. Esto deja como enseñanza que por más que sean instituciones educativas, no es lo mismo ser empleado del Estado Nacional que un operario dependiente de una asociación civil. La Ley de Contrato de Trabajo es plenamente aplicable a las relaciones establecidas por estas últimas, pudiendo el

reglamento interno mejorar las condiciones que allí se regulan, pero nunca desvirtuando sus disposiciones de orden público laboral.

VI- Conclusión

El caso particular del docente Marini fue resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación determinando la arbitrariedad de las sentencias previas a su intervención. Mediante este fallo el máximo tribunal determina que la sustanciación de un sumario previo al despido de un académico universitario no debe ser realizado si este depende de una institución privada.

La estructura de lo argumentado por la Corte resalta la necesidad de análisis de las normas aplicables a los docentes en cada caso concreto, negando la posibilidad incluso de que el trabajador se considere agraviado por el distracto decidido por la Universidad del Salvador decidido sin la posibilidad de impugnarlo ante el rectorado de la misma. Esta facultad solo está prevista para los casos donde se cuestione la libertad de cátedra, mas no para verificar la procedencia o no de la actividad extintiva proveniente de la patronal. Lo cual suma importancia por cuanto la resolución tomada por la universidad demandada, nada tiene que ver con dicha libertad de contenidos que posee el trabajador para impartir sus materias, sino que se basaba en una serie de actitudes discriminatorias y homofóbicas del profesor respecto a su alumnado.

En este trabajo se ha demostrado que el marco normativo aplicable a este tipo de trabajadores docentes es, sin más, la Ley de Contrato de Trabajo. Donde las resoluciones contractuales se rigen por la determinación -o no- de una injuria laboral (entendida como incumplimiento grave de los deberes de las partes del contrato) y se caracterizan por los acotados requisitos formales para su validez. Queda dispuesto para los docentes de universidades públicas, lo establecido en la ley 24.521 de educación superior, así como los demás compendios normativos vigentes tales como reglamentos institucionales o resoluciones del ministerio de educación.

VII- Referencias

Bibliografía:

Castillo, J., y Contreras, F. (2020). Gobernanza universitaria: análisis de situación desde la perspectiva de la Ley de Educación Superior Argentina. *Revista Cubana Educación Superior*, vol.40, n.2, pp. 38. La Habana: Universidad de La Habana.

- Cosmópolis, M. (1985). La falta grave laboral. *Derecho PUC número 39*, pp. 269-311.
DOI: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.008>
- Escobar Rozas, F. (1999). Algunas cuestiones fundamentales sobre el deber jurídico. *Revista de la Facultad de Derecho*, número 52, pp. 285-308. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Etala, C. A. (2019). *Contrato de trabajo, Tomo 1, Ley 20.744 texto ordenado según decreto 390/76*. Buenos Aires: Astrea.
- Grisolía, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral. 7ma. Edición*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Mollis, M. (2008). Las reformas de la educación superior en Argentina para el nuevo milenio. *Revista Da Avaliação Da Educação Superior número 13*, pp. 509–532. São Paulo: UNICAMP.
- Moreso J. J. & Vilajosana J.M (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: MARCIAL PONS.
- Pertile F. A. (2005). El sumario administrativo. *Orden Disciplinario en la empresa privada, capítulo cuarto*, p. 36. Córdoba: Advocatus.
- Rodríguez Mancini, J. (2013). *Ley de Contrato de Trabajo comentada tomo I*. Buenos Aires: La Ley.
- Turina, C. A. P. (2020). Estructura del sumario laboral instruido por la empresa privada. *Revista online de Graduados de Derecho de la Universidad Austral*. Buenos Aires: Universidad Austral.
- Jurisprudencia:
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la causa: “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Marini, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, en la causa: “Campostrini, César c/ Fundación Universidad de Morón s/ despido”.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, en la causa: “Ferrari, Raúl Ángel c/Fundación Universidad Católica Argentina Santa María de los Buenos Aires s/despido”.

Legislación:

Constitución Nacional.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Ley de Contrato de Trabajo N.º: 20.744.

Ley de educación superior N.º: 24.521.