“EL DESPIDO CON JUSTA CAUSA ANTE HECHOS DISCRIMINATORIOS POR PARTE DE UN DOCENTE”

Sentencia: Corte Suprema de Justicia de la Nación “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Mariani, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”, de fecha 10 de diciembre del 2020

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Abrego, Daniel Héctor

Legajo: VABG72386

DNI: 26.546773

Fecha de entrega: 04/07/2021

Tutora: Gulli, Maria Belén

Año 2021

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

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Fecha de sentencia: 10 de diciembre del 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 del Autor. –VI. Conclusión. – VII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción

Para comenzar con la temática que abordaremos primero empezaremos definiendo el concepto de despido con justa causa, como lo expresa González (1999) es la hipótesis de extinción del contrato de trabajo legislada en el artículo 242 de la ley de contrato de trabajo 20.744 que establece que 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.

En la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación "Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Mariani, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido", de fecha 10 de diciembre del 2020, un trabajador docente fue despedido con justa causa por la Universidad del Salvador por haber proferido comentarios insultantes hacia los homosexuales. La sentencia bajo análisis reviste importancia ya que trata sobre actos discriminatorios que sufrió un alumno por parte de un docente, el fallo sentó jurisprudencia relevante en materia de discriminación para ser aplicados en casos análogos en controversias futuras.

La relevancia del análisis del fallo se centra en leyes fundamentales que se trataron, los cuales son importantes para el derecho laboral, tales como la ley 24.521 de educación superior y la ley de contrato de trabajo 20.744.

En la sentencia bajo análisis se suscita un problema jurídico de relevancia, en el cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación verificó si en la apelación debía o no aplicarse algunos artículos de la ley 24.521 para instituciones privadas, para finalmente resolver que dicha normativa no es aplicable al caso, que solamente rige para instituciones

públicas. A este problema la doctrina lo ha definido de la siguiente manera: "el problema de la relevancia legal se concibe como el problema de determinar la norma en un caso. Este problema implica la distinción necesaria entre la relevancia de una norma a un sistema legal y su aplicabilidad" (Moreso y Vilajosona, 2004).

> Los problemas de relevancia o de determinación de la norma aplicable consisten en que no podamos determinar (al menos, con plenas garantías) cuál es la norma o normas aplicables al caso, no por desconocimiento del derecho, sino por ciertos problemas imputables al propio sistema jurídico. (Zorrilla, 2010, pág. 34)

Seguidamente procederemos a resaltar los puntos centrales que componen la nota a fallo, comenzando por la premisa fáctica, su historia procesal, hasta lograr la descripción de la decisión del tribunal, para continuar con la reconstrucción del análisis de la ratio decidendi en la sentencia y continuar por los antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales hasta arribar a la postura del autor y finalizar con la conclusión.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El actor inició demanda cuestionando la legitimidad del despido y persiguiendo el cobro de rubros salariales e indemnizatorios. La sentencia de primera instancia hizo lugar a la demanda y dicho pronunciamiento fue confirmado por la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Para así resolver, la Cámara afirmó que no se cumplió con el procedimiento fijado en la normativa de la universidad para imponer la sanción en la medida en que "la vía jerárquica y la defensa establecida en el estatuto de la demandada tiende a aumentar el nivel de protección del que gozan los docentes". La Cámara agregó que el estatuto debe articularse y adecuarse a lo establecido en la ley 24.521.

Contra dicho pronunciamiento la universidad demandada interpone recurso extraordinario, el cual es denegado y motiva a la presente queja.

Por ello, la Corte resuelve hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia

Los argumentos compuestos por la mayoría de los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación para arribar a la decisión final fueron los siguientes.

Para declarar la ilegitimidad del despido, la Cámara sostuvo que la universidad demandada violó las normas internas fijadas en su estatuto para proceder a la remoción

de los docentes. Dichas normas exigirían, según el tribunal, 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 ante una instancia jerárquica. Esta última exigencia también vendría impuesta, según el tribunal, por el artículo 32 de la ley 24.521 que establece:

> 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.

Las normas referidas no establecen tales exigencias en modo alguno y Cámara no ha brindado ninguna razón válida para concluir lo contrario. El artículo 42 del estatuto académico de la demandada citado por Cámara 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.

Por último, el artículo 32 de la ley 24.521 citado por la Cámara no es aplicable. Este artículo 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". Esta norma, incluida en un título de la ley 24.521 que regula el régimen de las universidades nacionales, universidades provinciales y privadas reconocidas por el Estado Nacional e institutos universitarios estatales o privados reconocidos (artículo 26), se aplica únicamente, tal como su texto lo indica, a instituciones universitarias nacionales, no a entidades privadas.

En disidencia el señor ministro doctor don Horacio Rosatti dijo: que el recurso extraordinario, cuya denegación originó esta queja, es inadmisible conforme artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Por ello, se desestima la presentación directa.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

En el presente apartado haremos hincapié en los puntos centrales del fallo, detallando los conceptos más relevantes del mismo, entre ellos destacamos los siguientes: el despido, la discriminación, todo lo analizado en este apartado lo sostendremos con fundamentos en la doctrina y la jurisprudencia aplicable al caso.

Para arribar al primer concepto de despido Grisolia (2019) nos dice que es una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de algunas de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de esta.

Siguiendo la línea argumental en cuanto a la discriminación que sufrió el alumno destacamos el siguiente argumento doctrinario:

> La Convención Americana contiene un catálogo de criterios específicos en virtud de los cuales está prohibido discriminar. Su artículo 1.1 menciona los siguientes criterios prohibidos de discriminación: raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Dulitzky, 2007, pág. 15)

En el mismo sentido Lanchini (2021), expresa que el derecho a no ser discriminado está reconocido en la ley 23.592 y constituye una reglamentación directa de lo establecido en el artículo 16 de la Constitución Nacional y también de las normas internacionales en materia de no discriminación. Es importante considerar, el disvalor social de la conducta discriminatoria, ya que la misma excede el interés particular y afecta socialmente a todas las categorías sospechosas susceptibles de ser discriminadas.

> El fallo remite a fuentes constitucionales y convencionales que garantizan la igualdad y prohíben la discriminación, la ley 23.592 que prohíbe los actos discriminatorios, y especialmente la doctrina legal de Corte sentada en "Pellicori", donde a través de un amplio relevamiento en derecho comparado y sentencias de Cortes Internacionales, el alto Tribunal logra establecer un mecanismo judicial conocido como "carga dinámica de la prueba", protectorio de las víctimas de discriminación. (Toledo Ríos, 2021, pág. 2)

Siguiendo con el hilo conceptual Prat (2016) sostiene que el recurso de queja cuando sostiene que ante un recurso de apelación denegado por parte del tribunal de alzada en su carácter de juez de los recursos tiene la aptitud de pronunciarse sobre ellos. Ante esta circunstancia los ordenamientos procesales autorizan la deducción de lo que se llama queja por recurso denegado. Es lo que ocurrió en la sentencia bajo análisis ante la denegación del recurso extraordinario presentado por la universidad motivó la presentación de la queja.

Kielmanovich (2020), sostiene que el recurso de queja, también llamado directo, es el acto de impugnación que persigue la revocación de la providencia o resolución que desestimó el recurso de apelación, el que deberá ser interpuesto y fundado dentro del quinto día de notificado el auto que rechazó y concedió la apelación, respectivamente, siguiendo en ambos casos el procedimiento previsto para la queja por apelación denegada.

> Se designa recurso de queja por apelación denegada al medio de impugnación auxiliar o complementario de aquélla, que apunta a demostrar el error en la denegación del recurso, por lo que el tribunal debe limitarse a revisar el juicio de admisibilidad efectuado por el judicante de grado y, en el supuesto de prosperar, disponer que sea sustanciado en forma y con el efecto que corresponda. La consideración de la queja, entonces, no importa de modo alguno un examen de la providencia objeto de apelación, sino solamente de la que desechó el recurso. (Fernández Balbis, 2017, pág. 1)

Cabe resaltar la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala V, en lo autos caratulados "Vittola Néstor Rodolfo c/ Sworn Junior College Sociedad Anómina y Otros s/ despido", sentencia del 26 de abril del 2018, donde la parte actora formula agravios por la decisión de grado que consideró que no se encontraba acreditada la discriminación sufrida por el demandante con motivo del despido dispuesto por el colegio demandado. Sostiene que la sentenciante omitió considerar el dictamen emitido por el INADI, la declaración testimonial de Q. y el informe pericial psicológico practicado al actor que, a su criterio, superan ampliamente la calidad de prueba indiciaria y que acreditan la discriminación sufrida por el demandante.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación confirmó la sentencia de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la causa caratulada "Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina S. A. s/ sumarisimo", de fecha 11 de junio de 2011, donde se hizo lugar a la acción de amparo y resolvió la nulidad del despido dispuesto por el empleador, por entender probado que el trabajador fue víctima de discriminación por motivos sindicales y ordenó su inmediata reincorporación al cargo con fundamento en la Ley Antidiscriminatoria Nº 23.592.

V. Postura del autor

Coincidimos con lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación al hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada. Teniendo en cuenta el derecho a la no discriminación, el cual se

encuentra tutelado por normas con jerarquía constitucional incorporadas en el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y supralegal.

La presencia de condiciones de desigualdad real obligó a la universidad a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los intereses de los alumnos y docentes de la institución educativa. Gracias a la existencia de mecanismos de tutela de derechos humanos que permiten arraigar conductas discriminatorias como la que llevó a cabo el docente de la universidad, se puede decir que las personas gozan de un verdadero acceso a la justicia.

La conducta desplegada por el docente no se trata de una conducta que se alza sólo contra la Constitución Nacional y los tratados internacionales, sino que también viola un principio del derecho, como lo es el principio de igualdad de trato y no discriminación. En el ámbito laboral encontramos normas fundamentales que garantizan este derecho tales como los artículos 14 bis y 16 de la Constitución Nacional, la ley 23.592 de actos discriminatorios y los artículos 17 y 81 de la ley de contrato de trabajo.

La ley 23.592 de actos discriminatorios, por su parte, se refiere de manera amplia a quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, ya que será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio y a reparar el daño moral y material ocasionados; y considera a esos efectos, como actos u omisiones discriminatorios, los determinados por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. La ley incluye el ámbito laboral en todos sus alcances.

Asimismo, el artículo 17 de la ley de contrato de trabajo establece: “por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. La ley incluye el ámbito laboral en todos sus alcances. En el mismo sentido el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo prescribe: “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

VI. Conclusión

Para concluir con la nota a fallo donde hemos analizado los principales argumentos de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación "Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Mariani, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido", de fecha 10 de diciembre del 2020, en el mismo un trabajador docente fue despedido con justa causa por haber realizado un acto discriminatorio hacia un alumno.

El personal docente inició demanda cuestionando la legitimidad del despido y persiguiendo el cobro de rubros salariales e indemnizatorios. La sentencia de primera instancia hizo lugar a la demanda y dicho pronunciamiento fue confirmado por la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Para así resolver, la Cámara afirmó que no se cumplió con el procedimiento fijado en la normativa de la universidad para imponer la sanción en la medida en que "la vía jerárquica y la defensa establecida en el estatuto de la demandada tiende a aumentar el nivel de protección del que gozan los docentes". La Cámara agregó que el estatuto debe articularse y adecuarse a lo establecido en la ley 24.521.

Contra dicho pronunciamiento la universidad demandada interpone recurso extraordinario que, es denegado y motiva a la presente queja Por ello, la Corte resolvió hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada.

La presente nota a fallo tuvo como eje central el problema jurídico de relevancia, cuando la Corte Suprema de Justicia de la Nación verificó si en la apelación debía o no aplicarse algunos artículos de la ley 24.521 para instituciones privadas, para finalmente resolver que dicha normativa no es aplicable al caso, que solamente rige para instituciones públicas. La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió el problema jurídico al hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada. Ya que para así decidir tuvo en cuenta el derecho a la no discriminación, el cual se encuentra tutelado por normas con jerarquía constitucional incorporadas en el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y leyes nacionales como la 23.592 contra actos discriminatorios.

VII. Referencias bibliográficas

Doctrina

Dulitzky, A. E. (2007). El Principio de Igualdad y no discriminación. *www.anuariocdh.uchile.cl*, 15.

Fernández Balbis, A. (2017). El recurso de queja y los comienzos de su flexibilización. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 1.

González, A. R. (1999). Los despidos por justa causa: una especie en extinción. Recuperado de: Id SAIJ: DACF000057

Grisolia, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral.* Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.

Kielmanovich, J. L. (2020). Apostillas sobre el recurso de queja. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 2.

Lanchini, M. F. (2021). Breves reflexiones en torno al despido discriminatorio por actividad sindical. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 3.

Moreso, J. J., & Vilajasona, J. M. (2004). *INTRODUCIÓN A LA TEORÍA DEL DERECHO.* Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A.

Prat, H. V. (2016). Queja por recurso denegado en el Código Procesal Civil y Comercial de la provincia de Buenos Aires. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 1-2.

Toledo Ríos, R. E. (2021). La discriminación laboral de minorías sexuales. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 2.

Zorrilla, D. M. (2010). *Metodología jurídica y argumentación.* Madrid: Marcial Pons, ediciones jurídicas y sociales, s.a.

Legislación

Constitución Nacional Argentina; (C. N. 1994).

Ley N° 24.521. Ley de Educación Superior, B.O. del 07/08/1995.

Ley Nº 20.744. Ley de Contrato de Trabajo, B.O. del 13/05/1976.

Ley Nº 23.592. Ley de Actos Discriminatorios, B.O. del 23/08/1988.

Jurisprudencia

C.S.J.N., "Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Mariani, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido", sentencia del 10 de diciembre del 2020. Recuperado de: Id SAIJ: FA20000224.

C.S.J.N., "Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina S. A. s/ sumarisimo", sentencia del 11 de junio de 2011. Sentencia Nº Nro.10.991.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala V, en lo autos caratulados "Vittola Néstor Rodolfo c/ Sworn Junior College Sociedad Anómina y Otros s/ despido",

sentencia del 26 de abril del 2018. Recuperado de: https://ar.vlex.com/vid/vnr-c-sjcsayo-s-715322513.