

Título: Prohibición de despedir: análisis jurídico del DNU 329/2020

Autor: Lalanne, Julio E.

Publicado en: LA LEY 12/05/2020, 12/05/2020, 9

Cita Online: AR/DOC/1501/2020

Sumario: I. Introducción.— II. Los fines que persigue el DNU 329/2020.— III. Los medios para lograr esos fines: prohibición de despidos y suspensiones.— IV. Ámbito de aplicación temporal.— V. Los contratos alcanzados por la prohibición.— VI. Modos de extinción del contrato de trabajo permitidos durante el período de la veda.— VII. La invalidez de los despidos o suspensiones prohibidos.— VIII. Acciones disponibles para el trabajador víctima de un despido prohibido.—IX. Vías procesales idóneas para que el trabajador haga valer sus derechos.— X. Excepción a la prohibición de suspender: La figura del art. 223 bis, LCT.— XI. ¿Es constitucional la prohibición de despedir establecida por el DNU 329/2020?

(*)

I. Introducción

La prohibición de despedir impuesta por el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020 (en adelante, "DNU 329/2020") es la mayor restricción de las facultades empresarias dispuesta en las últimas décadas. El propósito de este artículo es realizar el análisis jurídico del DNU 329/2020. La palabra "análisis", según el Diccionario de la Real Academia Española, significa: "Distinción y separación de las partes de algo para conocer su composición", y, también: "Estudio detallado de algo". Esto es, exactamente, lo que nos proponemos hacer en este trabajo: estudiar, por separado, los diversos aspectos del DNU 329/2020, con la finalidad de brindar una explicación lo más clara posible de su contenido, alcances y consecuencias jurídicas.

II. Los fines que persigue el DNU 329/2020

El Código Civil y Comercial de la Nación establece, desde su mismo inicio, ciertos principios generales que gobiernan la aplicación e interpretación de las normas jurídicas. Los arts. 1º y 2º dicen que una de estas reglas generales que deben guiar la correcta comprensión de una norma jurídica consiste en tomar en cuenta "la finalidad de la norma" (1). Se trata del principio teleológico reiteradamente aplicado por nuestra Corte Suprema (2). La regla es por demás plausible si tenemos en cuenta que toda norma jurídica, en definitiva, establece en forma imperativa ciertas medidas o modelos de conducta con la aspiración de que resulten medios aptos para la obtención de determinados fines. Por lo tanto, el primer aspecto de la norma bajo análisis que conviene considerar son sus fines. Los fines del DNU 329/2020 están expresamente consignados en sus considerandos y son los siguientes:

1. Garantizar la conservación de los puestos de trabajo
2. Resguardar la seguridad de los ingresos de los trabajadores
3. Evitar el desempleo
4. Preservar la paz social

III. Los medios para lograr esos fines: prohibición de despidos y suspensiones

Ahora bien, ¿Cómo aspira a lograr esos fines el Poder Ejecutivo Nacional, autor del DNU 329/2020? Por medio del incremento de la intensidad de la protección contra el despido arbitrario. Es que la protección laboral, en cualesquiera de sus formas, admite grados; lo cual implica que esa protección puede ser más o menos intensa, puede tener mayor o menor alcance. En este orden de ideas, lo que ha hecho el DNU 329/2020 no es otra cosa que establecer, temporalmente, la protección más intensa posible contra el despido arbitrario, es decir, ha impuesto un régimen de estabilidad propia transitorio en el empleo privado similar, por ejemplo, a aquel del que gozan los empleados públicos.

En efecto, el DNU 329/2020 prohíbe ciertos actos jurídicos que, de conformidad con la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744, t.o. dec. 390/1976, en adelante, "LCT") todo empleador, en principio, está habilitado a realizar. Concretamente, el DNU 329/2020 prohíbe:

1. Los despidos sin justa causa: es decir, los despidos llamados arbitrarios, porque obedecen al solo arbitrio del empleador y no a una causa que legitime la desvinculación, regulados por el art. 245 de la "Ley de Contrato de Trabajo" (de aquí en más: "LCT").
2. Los despidos con causa falsa o inexistente: corresponde también considerar comprendidos dentro de la prohibición aquellos despidos dispuestos sobre la base de causas inexistentes o insuficientes para justificar la ruptura del contrato.
3. Los despidos por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador

(conf. art. 247, LCT): motivados en disminución de ingresos o ventas, es decir, los típicos despidos que se estaban produciendo como consecuencia de la pandemia y que permiten al empleador pagar el 50% de la indemnización completa por despido sin justa causa (la del art. 245, LCT)

4. Las suspensiones por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo: por las que se interrumpe la prestación de servicios de los trabajadores y el pago de sueldos (debido, también, a circunstancias extraordinarias que impiden otorgar tareas), o que lo tornan gravemente antieconómico, innecesario y carente de sentido (conf. arts. 219 y 221, LCT).

En suma: el Poder Ejecutivo restringió, durante 60 días, facultades que la Ley de Contrato de Trabajo concede a todo empleador que atraviesa una crisis económica —como la que sufren muchísimas empresas actualmente—, con el propósito explícito de "resguardar la seguridad de los ingresos" y de "conservar los puestos de trabajo", según los fines que menciona la exposición de motivos del DNU 329/2020.

IV. Ámbito de aplicación temporal

Los despidos y suspensiones indicados se prohíben "por el plazo de sesenta [60] días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial" (arts. 2º y 3º del DNU 329/2020), es decir, a partir de las 0.00 hs. del viernes 31 de marzo y hasta las 24.00 hs. del viernes 29 de mayo de 2020.

V. Los contratos alcanzados por la prohibición

Uno de los aspectos relevantes del DNU 329/2020 que merece ser analizado es la identificación de los contratos que están comprendidos dentro de la prohibición.

En primer lugar, claro está, los despidos de empleados cuya relación laboral sea el fruto de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Esto es evidente y no plantea ningún problema de interpretación.

Empero, en segundo término, aparece la primera cuestión controvertida: ¿están alcanzados por la prohibición los despidos durante el período de prueba? Como se sabe, durante los primeros tres meses de vigencia del contrato de trabajo el trabajador no goza de la protección contra el despido arbitrario (conf. art. 14 bis de la CN), sino que puede ser despedido "sin expresión de causa" y, nótese bien, "sin derecho a indemnización con motivo de la extinción", según lo establece el art. 92 bis de la LCT. La respuesta negativa a la pregunta podría fundarse en el tenor literal del art. 92 bis, que no utiliza la palabra "despido" sino que dice que "cualquiera de las partes podrá extinguir la relación" durante ese lapso. Empero, por otra parte, también se podría resolver la cuestión en sentido inverso sobre la base de la regla de hermenéutica que dice *ubi lex non distinguit, nec non distinguere debemus* —donde la ley no distingue, no corresponde hacer distinciones—; y lo cierto es que el art. 2º del DNU 329/2020 prohíbe "los despidos sin justa causa" sin más, es decir, sin hacer distinción alguna.

La solución más razonable, a nuestro modo de ver, la proporciona el ya citado principio teleológico según el cual toda norma debe ser interpretada en el sentido que mejor responda a la realización de sus fines. De acuerdo con este criterio, parece claro que si el DNU 329/2020 apunta a evitar el desempleo, preservar las fuentes de trabajo y garantizar los ingresos de los sectores asalariados, el mejor modo de hacer realidad esos propósitos es evitar, también, los despidos en período de prueba. Pero, además, se arriba a igual conclusión, por aplicación de la regla *in dubio pro operario* establecida por el art. 9º de la LCT y por aplicación del principio protectorio, fundamento y razón de ser del Derecho del Trabajo (conf. art. 14 bis, CN). Por lo tanto, en nuestra opinión, los despidos del personal que está en período de prueba también están prohibidos.

VI. Modos de extinción del contrato de trabajo permitidos durante el período de la veda

El título XII de la Ley de Contrato de Trabajo se llama "De la extinción del contrato de trabajo" y prevé distintos modos de terminación del vínculo laboral. Dentro de lo que podríamos llamar el "género" denominado "Modos de extinción del contrato de trabajo" hay, consecuentemente, diversas "especies" de extinción. El DNU 329/2020 impide algunas, pero no todas. En efecto, tal como ha sido dicho, el decreto prohíbe temporalmente: (i) el despido dispuesto unilateralmente por el empleador, sin expresión de causa (lo cual incluye, los despidos cuya expresión de causa es oscura, ambigua o cuando resulta ser inexistente o falsa, o desproporcionada, según lo tiene dicho la jurisprudencia); (ii) el despido que obedece a razones económicas (fuerza mayor o falta o merma de trabajo). Sin embargo, mantienen vigencia otras especies dentro del género "extinción del contrato", a saber: renuncia del trabajador, mutuo acuerdo de las partes, vencimiento del plazo del contrato a plazo fijo, extinción por quiebra del empleador, jubilación del trabajador, incapacidad del trabajador. Todas estas formas de terminación de una relación laboral siguen vigentes.

Entre los modos de extinción que conservan validez y eficacia jurídica, interesa detenerse en los siguientes:

Despido indirecto producido por el trabajador: sigue vigente la posibilidad de que el trabajador invoque una

injuria, en los términos previstos por el art. 242, LCT, para colocarse en situación de despido indirecto y reclamar, consecuentemente, la doble indemnización. Esto no está prohibido y, en rigor de verdad, ningún trabajador está obligado a tolerar incumplimientos graves perpetrados por el empleador que, tal como lo indica la norma citada, "no consientan la prosecución de la relación". Resulta aplicable a estos supuestos la doctrina judicial establecida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el Fallo Plenario 310, del 01/03/2006, que estableció la procedencia de la duplicación de indemnizaciones en los casos de despido indirecto.

Despidos con justa causa legítima: por supuesto, si fuera el trabajador quien incurriera en un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales (conf. art. 242, LCT, ya citado), podría ser pasible de un despido que algunos llaman "disciplinario", es decir, el despido como sanción frente a una injuria laboral. Hemos adjetivado con la palabra "legítima" esta modalidad de extinción para distinguirla de la utilización de una supuesta justa causa, que luego resulte falsa, inexistente o insuficiente, en el probable juicio posterior.

Extinción por mutuo acuerdo de las partes: se trata de la figura contemplada en el art. 241 de la LCT; y es una vía apta para extinguir el vínculo laboral que permanece abierta para aquellos empleadores que indefectiblemente se vean obligados a reducir personal. De hecho, esta modalidad de terminación del contrato de trabajo ha sido muy utilizada para instrumentar los así llamados "retiros voluntarios", que no son otra cosa que una renuncia negociada, contra el pago de alguna suma de dinero en concepto de gratificación por parte del empleador. En la medida en que el consentimiento del trabajador no esté viciado y, sobre todo, si el acuerdo se celebra con la intervención de la autoridad administrativa laboral y se pide su homologación, creemos que es una opción válida y eficaz para extinguir relaciones laborales en estos tiempos de veda.

VII. La invalidez de los despidos o suspensiones prohibidos

El art. 4º del DNU 329/2020 dice que los despidos y suspensiones que se dispongan en violación de la prohibición establecida en la propia norma "no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales". Por lo tanto, en el caso de que el empleador intentare producir actos jurídicos prohibidos por el decreto, estos serían nulos (conf. art. 382, Cód. Civ. y Com.), ineficaces y, consecuentemente, carentes de efectos jurídicos. La mención del decreto al "mantenimiento de las relaciones laborales vigentes" hace referencia, evidentemente, al supuesto de los despidos y no a las suspensiones. En el caso de las suspensiones el efecto jurídico de su nulidad es habilitar al trabajador a percibir las remuneraciones por todo el período de suspensión.

VIII. Acciones disponibles para el trabajador víctima de un despido prohibido

Ahora bien, supongamos que un trabajador está en su casa, cumpliendo con el aislamiento social obligatorio y recibe una carta documento de su empleador que dice: "Queda despedido sin justa causa en los términos del art. 245, LCT" o "Queda despedido por fuerza mayor conforme art. 247, LCT". ¿Qué puede hacer? Se le presentan dos opciones:

Despido prohibido consentido por el trabajador: el trabajador, víctima de un despido sin justa causa, o por fuerza mayor, prohibido por el DNU 329/2020, tiene la facultad de consentir la extinción del contrato, en cuyo caso podrá reclamar no solo las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT sino también la duplicación de estos rubros en los términos previstos por el DNU 34/2019. Es de notar que este último decreto permanece vigente y se superpone, parcialmente, al DNU 329/2020, en cuanto se aplica en estos casos. Esta opción que le asiste al trabajador —y de ningún modo al empleador, vale la pena aclararlo— es una aplicación del principio general del derecho expresado en el brocardo *qui potest maius, etiam potest minus*: quien puede lo más, también puede lo menos. El aludido principio "consiste, entonces, en tener por ordenado o permitido, de manera implícita, que se haga algo menor —de rango inferior— de lo que está ordenado o permitido expresamente por la ley. Quien puede lo más, puede lo menos" (3). Este principio ha sido receptado en nuestro derecho por la teoría de las nulidades y está previsto en el art. 388 del Cód. Civ. y Com., en cuanto señala que la nulidad relativa de un acto jurídico "puede sanearse por la confirmación del acto". Por aplicación de esta norma al caso del despido prohibido, el trabajador tiene la facultad de pedir la invalidez del despido y su reinstalación, pero también puede confirmar la nulidad, es decir, convalidar la extinción, pero en ese caso será siempre un despido injustificado, y ello habilita al trabajador a reclamar la doble indemnización, vigente desde diciembre de 2019.

Despido prohibido impugnado por el trabajador: la otra alternativa consiste en impugnar judicialmente el despido en virtud de su nulidad. La nulidad debe ser articulada por vía de acción judicial (conf. art. 383, Cód. Civ. y Com.), cuyo objeto debería ser no tan solo la declaración de invalidez del despido prohibido sino también la reinstalación del actor en su puesto de trabajo, con más los salarios caídos durante la tramitación del proceso judicial, ya que su despido es un acto jurídico ineficaz, de conformidad con lo previsto en el DNU 329/2020, en

concordancia con lo normado por el art. 382, Cód. Civ. y Com.

IX. Vías procesales idóneas para que el trabajador haga valer sus derechos

En ambos casos, el trabajador necesitará recurrir a un abogado y plantear el reclamo judicialmente, pues es de prever que un empleador que viola la prohibición de despedir no tendrá voluntad de pagar espontáneamente la duplicación de las indemnizaciones por despido —primera opción considerada en el acápite anterior— y mucho menos accederá voluntariamente a reponer al trabajador despedido en su puesto de trabajo —la segunda opción analizada más arriba—. Veamos, entonces, las vías procesales a las que deberá recurrir en cada uno de estos supuestos:

Acción de cobro de indemnizaciones: la acción destinada al cobro de los rubros indemnizatorios derivados del despido prohibido, con más la duplicación establecida por el DNU 34/2019, tramita por un proceso ordinario. En la Capital Federal será necesario iniciar la conciliación laboral obligatoria previa por ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SeCLO), dependiente del Ministerio de Trabajo, para, una vez agotada la etapa administrativa de conciliación, iniciar la demanda judicial. Y en estos casos no parece posible lograr la habilitación de fería. En aquellos supuestos en los que no estén controvertidas las condiciones de trabajo (fecha de ingreso, sueldo mensual, jornada laboral) el juicio es susceptible de ser resuelto como una cuestión de puro derecho, lo cual abreviaría los plazos.

Acción de nulidad del despido y reinstalación: puede ser planteada a través de los llamados "procesos urgentes": la acción de amparo, el proceso sumarísimo —y, en ambos casos, acompañados de una medida cautelar— o bien una cautelar autónoma o una medida autosatisfactiva, según cuáles fueren las herramientas procesales expeditas que brinde la legislación procesal de cada jurisdicción. Cualquiera de estas acciones judiciales justifica la habilitación de la fería judicial.

X. Excepción a la prohibición de suspender: La figura del art. 223 bis, LCT

El art. 3° del DNU 329/2020 dice, textualmente: "Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del art. 223 de la Ley de Contrato de Trabajo".

Esto significa que el Poder Ejecutivo, luego de cerrar todas las "puertas" habilitadas por la ley para despedir o suspender por razones económicas, abre una "ventana", es decir, reconduce a los empresarios hacia una sola vía para atravesar la crisis. El único camino que deja abierto es la utilización de la figura del art. 223 bis de la LCT. ¿En qué consiste? En verdad, es una suspensión de la prestación laboral que también tiene su origen en la disminución de trabajo o en la fuerza mayor como las que prohíbe el mismo decreto, pero con una diferencia sustancial: no es una suspensión dispuesta unilateralmente por el empleador sino una suspensión concertada entre las partes del contrato de trabajo, algo así como una "suspensión por mutuo acuerdo". En efecto, el art. 223 bis prevé un acuerdo en virtud del cual el empleador accede a pagar una suma de dinero al dependiente en compensación por la suspensión, suma que, lógicamente, ha de ser, por lo general, inferior al salario que se devengaría durante la suspensión. El art. 223 bis dice que las sumas que el empresario convenga en pagar al trabajador, a pesar de no obtener contraprestación laboral alguna, no son remuneración y, por lo tanto, no devengan cargas sociales, con la única excepción de las contribuciones destinadas al sistema nacional de obras sociales (establecidas en las leyes 23.660 y 23.661). La norma agrega, y esto es relevante, que todo esto debe ser producto de "pactos individuales o colectivos" homologados por la autoridad de aplicación.

Hay una expresión en los considerandos a la que conviene prestar atención para comprender el espíritu o la ratio legis del DNU 329/2020. Dice allí que "solo será posible preservar la paz social"; que es uno de los fines de la norma, como ha sido visto, "si se transita la emergencia con un Diálogo Social en todos los niveles y no con medidas unilaterales". Por eso, el gobierno promueve, casi como única vía jurídica para paliar la crisis, la negociación, tanto a nivel individual como colectivo, a fin de arribar, de común acuerdo, a pactos por los cuales se acuerde la suspensión del trabajo contra el pago de alguna suma no remunerativa. Simultáneamente, cierra toda posibilidad de que haya despidos o suspensiones por razones económicas, porque son, claro está, "medidas unilaterales" del empleador. El Poder Ejecutivo quiere promover, como vía principal para lograr los fines a los que se ordena la norma, que la suspensión sea el resultado de una transacción, negocio jurídico que, como se sabe, implica siempre concesiones recíprocas; es decir, un acuerdo al cual se arriba solo en la medida en que cada una de las partes acepta ceder algo para componer la disputa. Adviértase que el Estado nacional también cede algo, porque acepta no percibir los aportes y contribuciones de la seguridad social que gravan las remuneraciones —salvo los que financian las obras sociales—; y que no deberán pagarse, porque la suma que el empleador pagará, de acuerdo con el tenor literal del art. 223 bis, LCT, es "una prestación no remunerativa".

Esos acuerdos, conforme lo indica el art. 223 bis, deben ser "homologados por la autoridad de aplicación" en los términos del art. 15 de la LCT que, en el ámbito nacional, es el Ministerio de Trabajo. Lo cual permite, por añadidura, al Poder Ejecutivo controlar y vigilar estos acuerdos. Nada impide que un acuerdo de este tipo sea

presentado ante la Justicia para su homologación. La falta de homologación deja abierta la posibilidad de reclamos posteriores.

En este orden de ideas ratificamos lo dicho más arriba en el sentido de que los retiros voluntarios o renunciaciones negociadas, susceptibles de ser instrumentados por medio acuerdos celebrados en los términos del art. 241 de la LCT, también se ajustan a la ratio legis del DNU 329/2020 y, por lo tanto, constituyen una alternativa válida en estas circunstancias de crisis.

La salida que estimula el gobierno podría ser ventajosa para el empresario que sufre las consecuencias económicas de la pandemia: porque, de una parte, evita los despidos y, por ende, genera un ahorro en términos de indemnizaciones actualmente duplicadas (las cuales, en el caso de trabajadores con mucha antigüedad pueden ser cuantiosas); y, de otra, permite retener personal —muchas veces especializado— contra el pago de una suma de dinero que podría ser aproximadamente un tercio de la que pagaría normalmente —computando sueldos y cargas sociales— y, sobre la base de este esquema, aguardar un tiempo hasta la normalización que, tarde o temprano, llegará.

XI. ¿Es constitucional la prohibición de despedir establecida por el DNU 329/2020?

Este es, sin lugar a duda, el aspecto del decreto que generará más debate y ello por las siguientes razones. De una parte, el DNU 329/2020 restringe temporalmente el poder discrecional que la LCT le confiere al empresario para poner fin a la relación laboral; poder que, según lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, "es imprescindible reconocer a los empleadores en lo concerniente a la integración de su personal" so pena de "menoscabar la garantía del art. 14 de la CN que consagra la libertad de comercio e industria" (4). Sin embargo, de otra parte, es menester recordar que esa garantía constitucional, como cualquier otra, es susceptible de ser sometida a las exigencias de normas reglamentarias en los términos previstos por el art. 14 de la Carta Magna. El art. 17 repite en dos ocasiones que los derechos que reconoce pueden ser limitados por la ley y el art. 19 fija como límite a la autonomía individual "el orden y la moral pública".

El tema, como se ve, es harto controvertido y no consiente una respuesta en abstracto. Además, merecería un tratamiento que excede la economía de este breve estudio. Con esos matices, consigno mi opinión: creo que, en principio, el decreto supera el test de constitucionalidad establecido por la jurisprudencia de la Corte Suprema en diversos precedentes recaídos en casos análogos (5), porque:

a) es incontrovertible que estamos viviendo una emergencia de características únicas, inéditas y excepcionales;

b) el decreto persigue fines legítimos: evitar despidos masivos originados en la pandemia, que ya estaban comenzando a producirse al momento del dictado del DNU 329/2020, y que implican no tan solo la pérdida de puestos de trabajo sino también, por obvia consecuencia, de la remuneración, la cobertura médica y los restantes beneficios laborales que protegen a numerosas personas que trabajan en relación de dependencia. El otro fin, mencionado expresamente en la exposición de motivos, es preservar la paz social, componente indudable del "bienestar general" del que habla el Preámbulo de la Constitución Nacional. Y es otro fin razonable, pues la pérdida de estos beneficios es susceptible de traer aparejadas situaciones sociales deletéreas, tales como: aumento de la pobreza e indigencia, incremento de la prostitución y de la delincuencia, protestas sociales y, en definitiva, conflictos y caos social;

c) los medios para obtener esos fines lucen razonables y guardan proporción con los fines perseguidos: es evidente que la estabilidad propia transitoria que establece el decreto es un medio idóneo para preservar los puestos de trabajo; y

d) la restricción de las garantías constitucionales que amparan a los empleadores es temporal y limitada en el tiempo (60 días). Y esto me parece crucial en este análisis, pues la conclusión podría ser distinta en la hipótesis de una prolongación de las muy severas limitaciones que impone el DNU 329/2020.

Sobre la base de fundamentos análogos, la sala integrada de feria de la Cámara Criminal y Correccional, en el fallo "Kingston, Patricio s/ hábeas corpus", entendió que el DNU 297/2020 era constitucionalmente válido, en el único pronunciamiento judicial conocido hasta ahora en donde se debatía la constitucionalidad de los decretos de necesidad y urgencia que regularon la emergencia del COVID-19 (6). Para pronunciarse a favor de la validez de ese decreto, la Cámara Criminal consideró que: la norma impugnada persigue fines legítimos, y lo hace utilizando medios razonables y proporcionados a los fines buscados. Además, valoró especialmente que "el Poder Ejecutivo Nacional remitió el decreto a consideración del Congreso de la Nación para su tratamiento por parte de la Comisión respectiva", recaudo que también cumplió el Gobierno con respecto al DNU 329/2020. Si bien el decreto impugnado era otro (DNU 297/2020) y la cuestión controvertida no era de índole laboral, entendemos que ese fallo constituye un antecedente relevante que, por analogía, refuerza la tesis de la

constitucionalidad del DNU 329/2020.

(*) Abogado. Doctor en Ciencias Jurídicas y Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en las carreras de grado y posgrado de la Facultad de Derecho de la UCA. Director del posgrado "Práctica en Derecho del Trabajo" de la UCA.

(1) Cód. Civ. y Com., art. 1º.— "Fuentes y aplicación. Los casos que este Código rige deben ser resueltos según las leyes que resulten aplicables, conforme con la Constitución Nacional y los tratados de derechos humanos en lo que la República sea parte. A tal efecto se tendrá en cuenta la finalidad de la norma. [...]". Art. 2º.— "Interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, [...]".

(2) La Corte Suprema de Justicia ha dicho sobre esta pauta que "la interpretación de las leyes debe practicarse teniendo en cuenta el contexto general y los fines que las informan (CS, Fallos: 285:322), ya que la labor del intérprete debe ajustarse a un examen atento y profundo de sus términos que consulte la racionalidad del precepto y la voluntad del legislador, extremos que no deben ser obviados por las posibles imperfecciones técnicas de la instrumentación legal, precisamente para evitar la frustración de los objetivos de la norma" (CS, Fallos: 310:1393).

(3) JAÑEZ BARRIO, Tarsicio, "Lógica Jurídica", Ed. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 1999, p. 468.

(4) CS, 04/09/1984, "Figuroa, Oscar F. c. Loma Negra SA", DT 1984-B, 1809.

(5) CS, "Peralta, Luis y otros c. Estado Nacional", LA LEY, 1991-C, 158; id., "Verrochi, Ezio Daniel c. Poder Ejecutivo Nacional - Administración Nacional de Aduanas", CS, Fallos: 322:1726, 1999; id., "Provincia de San Luis c. Estado Nacional", CS, Fallos: 326:417; id., "Consumidores Argentinos c. EN - PEN"; CS, Fallos: 333:633, 2010; id. 28/06/2011, "Aceval Pollacchi, Julio César c. Compañía de Radiocomunicaciones Móviles SA", entre otros.

(6) CCrim. y Correc., sala integrada, marzo 2020, sent. interloc. 14/143, expte. 19.200/2020, "Kingson Patricio s/ hábeas corpus" (voto de los Dres. Rodolfo Pociello Argerich y Ricardo Matías Pinto), AR/JUR/3147/2020.