



TRABAJO FINAL DE GRADUACION.

La importancia de la aplicación de principios y reglas de interpretación en la resolución de los denominados casos difíciles.

Autor: Roberto Carlos Caprin

DNI: 29.765.063

Legajo: VABG77057

Tema: Despido en periodo de prueba durante la vigencia del DNU 329/2020

Profesor Tutor: HERNAN ALCIDES STELZER

Carrera: Abogacía

Fallo: Salazar Jesús Gabriel c/25 HS SA y otro s/medida cautelar. CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA X

Año 2022

Sumario.

I. Introducción. II. El caso. III. Historia procesal y resolución del tribunal. IV. Ratio decidendi de la sentencia. Fundamentos de la Cámara. V. Análisis conceptual y antecedentes. VI. Reflexiones Finales. VII. Conclusiones del autor. VIII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción.

En el presente trabajo me abocare al análisis de la aplicabilidad del art 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (en adelante LCT) respecto del DNU 329/2020, con relación a un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La importancia del fallo seleccionado radica en escudriñar cómo la interpretación que los jueces hagan de normas que son contradictorias y la aplicación, o no, de principios jurídicos, influyen en el decisorio de manera tal que puede afectar a quien en realidad el legislador intenta proteger, en nuestro caso los trabajadores.

La pandemia de covid-19 que asolo el planeta puso a prueba la capacidad de adaptación de los hombres, mujeres y la sociedad toda. Fue en este marco que se dicta la Ley 27.541 que declaro la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social. Posteriormente, con el agravamiento de la crisis, se la complemento con una serie de normas que buscaron preservar la paz y el bienestar social, entre ellos, el DNU 329/2020 cuyo fin fue la tutela directa de los trabajadores y trabajadoras, pretendiendo asegurar, por un periodo limitado de tiempo (60 días), que la situación de emergencia no afectara la fuente laboral.

Posteriormente el plazo de 60 días inicial, fue prorrogado por el decreto 487/2020.

El estudio del presente fallo se fundamenta en la necesidad de analizar el conflicto normativo y de principios jurídicos que se suscitó entre el DNU 329/2020 y la Ley de Contratos de Trabajo, concretamente su artículo 92 bis, que regula el periodo de prueba. Conflictos estos que pusieron en evidencia la contrariedad de la Justicia Nacional del

Trabajo ante litigios semejantes en los que intervino, resultando de estas intervenciones fallos discordantes.

La importancia de los principios como criterios de interpretación fue desarrollada por Dworkin. Como explican Bechara Llanos & Vides Argel (2019) la teoría principialista de Dworkin introdujo, a través de los principios, elementos morales que responden a los postulados de justicia en el derecho y se integran como nuevos estándares en la interpretación judicial, permitiendo así orientar la ciencia jurídica a un cometido consecuente con las necesidades de la sociedad moderna. Buscando de esta manera desmitificar la función discrecional del juez como único medio para resolver los problemas del derecho frente a casos difíciles o complejos.

Por su parte el Dr. J. Alberto del Real Alcalá (s.f.), expone que el estado de derecho en que vivimos le impone al juez el deber de hacer justicia juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. Neil MacCormick (1978) hace una distinción entre casos judiciales separándolos entre los que denomino casos fáciles y casos difíciles. Siguiendo con el Dr. Del Real Alcalá, en los denominados casos fáciles, el sistema jurídico provee a los jueces instrumentos y mecanismos con los que poder dar cumplimiento a esta función que debe desempeñar. (p. 235). En los denominados casos difíciles, los jueces no disponen de mecanismos interpretativos que los guie o delimite de forma precisa en el proceso de toma de decisiones. Estos casos “difíciles” son producto de una indeterminación de la justificación externa de las premisas, indeterminación que se debe por lo general a imprecisiones o vaguedad de que adolece el sistema jurídico.

Dentro de la variedad de problemas jurídicos encontramos los denominados *problemas lógicos de los sistemas normativos*.

Como se desprende del apunte de la cátedra (2022), estos problemas suelen presentarse al momento de resolver casos complejos, por ejemplo, cuando las normas aplicables están relacionadas de modo tal que no nos permiten resolver el caso de estudio. Así habrá contradicción cuando dos normas atribuyan a un mismo caso soluciones incompatibles.

Según Nino (2003), para que exista contradicción normativa es necesario:

- i) Que dos normas se refieran al mismo caso, que tengan el mismo ámbito de aplicabilidad.
- ii) Que las normas imputen al caso soluciones lógicamente incompatibles.

En este último supuesto hablamos de sistemas incoherentes En donde tenemos dos o más soluciones incompatibles.

Por su parte Alf Ross (en Nino, 2003) clasifico las inconsistencias normativas en:

- (i) Total-total: se da cuando los ámbitos de referencia de ambas normas se superponen totalmente.
- (ii) Total-parcial: se configura cuando el ámbito de referencia de una norma está incluido totalmente en el de otra, pero esta última comprende, además, otros casos adicionales.
- (iii) Parcial-parcial: se da cuando las descripciones de dos normas con soluciones incompatibles se superponen parcialmente, pero tienen además ámbitos de referencia autónomos.

Estas inconsistencias normativas pueden superarse, siguiendo con Alf Ross (en Nino, 2003), por medio de diferentes reglas, constituidas sobre todo por principios, entre los que podemos nombrar por ejemplo los llamados *lex superior*, *lex specialis* y *lex posterior*, por nombrar algunos, no obstante ello, son variadas las herramientas con las que cuenta el juez para aplicar como veremos más adelante.

II. El caso.

Según se desprende de los autos, el señor Jesús Javier Salazar “*ingreso a trabajar bajo las órdenes de las demandadas el 18/02/2020 (18/03/2020 según el apelante) y fue despedido el 23/04/2020, durante el llamado periodo de prueba contemplado en el art 92 bis LCT*”.

El 31/03/2020 se dicta el DNU 329/2020 que prohíbe los despidos por 60 días.

El DNU 329/2020 invocado por el accionante resulta taxativo en su texto al prohibir los despidos sin causa y por las causales mencionadas en su artículo 2.

El codemandado Juan José Spalla, interpone recurso de apelación en subsidio, replicado por la parte contraria, contra resolución de fecha 03/06/2020 por la que se habilita la feria y se admitió la medida cautelar solicitada por el actor, ordenándose al recurrente a que proceda a reinstalar al reclamante a su puesto de trabajo mientras se extienda la prohibición de extinguir los vínculos laborales establecida por el DNU 329/2020.

Y considerando que *“tal como lo ha sostenido el Alto tribunal, las medidas cautelares de carácter innovativo que alteran el estado de hecho o de derecho existentes al tiempo de su dictado poseen naturaleza excepcional, habida cuenta de que configuran un anticipo de jurisdicción favorable respecto del fallo final de la causa, lo que justifica mayor prudencia en la apreciación de los recaudos que hacen a su admisión (CSJN, Fallos 316:1833; 320:1633; 336:1024). Este criterio restrictivo posee mayor intensidad cuando la decisión cautelar se basta a sí misma, es decir, cuando constituye una suerte de decisión de mérito sobre cuestiones que no tendrán confrontación ulterior”*.

La cámara deja sin efecto la resolución recurrida basándose en que *“el carácter alimentario de la remuneración esgrimido por la parte peticionante no basta para obviar el tratamiento de otras facetas que resultan determinantes para la consideración de una medida de carácter innovativo y la insuficiencia de los fundamentos de los requisitos que hacen a la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora invocados”*.

III. Historia procesal y resolución del tribunal.

El señor Salazar es despedido por la demandada motivo por el cual interpone medida cautelar para ser reinstalado en su puesto de trabajo amparándose en el DNU 329/2020 que prohibía la extinción de relaciones laborales por 60 días (que posteriormente fue prorrogado por en DNU 487/2020 por el mismo plazo). Resultado de ello en fecha 03/06/2020 el a quo ordena la reinstalación del señor Salazar en su puesto en el término de 24 horas bajo apercibimiento de astreintes, mientras dure la prohibición de despedir establecida por el mencionado DNU. Ante esto, el codemandado, el señor Juan José Spalla interpone recurso de apelación en subsidio contra dicha resolución ante la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, quien habilita días y horas inhábiles a los fines del dictado y

resolución del presente caso. La sala X de la Cámara falla a favor del codemandado y deja sin efecto la resolución recurrida imponiéndole las costas en el orden causado al actor.

IV. Ratio decidendi de la sentencia. Los fundamentos del fallo de la cámara.

La Cámara fundó su fallo en lo establecido estrictamente por la letra de la legislación. Así, por un lado, respecto del artículo 92 bis LCT, al establecer que *“El citado instituto, denominado también periodo de carencia por la doctrina clásica (cfr Deveali, “Periodo de prueba y permanencia”. DT 1946, 505), constituye un tiempo establecido en el sistema jurídico laboral por el legislador, que debe transcurrir para hacerse efectiva, en principio, la indeterminación del plazo en el vínculo.”*. A su vez, en relación con el DNU 329/2020 menciona que: *“resulta taxativo en su texto al prohibir los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor”, sin incluir expresamente otros supuestos legales, tanto extintivos como de condición temporal (art. 2)”*

En ese marco de apreciación, ante la falta de evidencia de la verosimilitud del derecho enarbolado, la medida autosatisfactiva dictada se sustrajo al debate pleno que eventualmente pudiera darse sobre el tema, anticipándose el resultado del mismo con una aptitud de clausura.

A ello agrega que *“conforme lo ha dicho el Máximo Tribunal, el carácter alimentario de la remuneración mensual, esgrimido por la parte peticionante no basta para obviar el tratamiento de otras facetas que resultan determinantes para la consideración de una medida de carácter innovativo (CSJN, doct. Fallos 316:1833), tal como acontece en estos autos. En razón de ello es que tampoco se patentizan otros elementos que consoliden el peligro en la demora [...]”*

Tal interpretación literal, y restrictiva, de la norma hecha por la cámara claramente perjudico al señor Salazar, quien resulto despojado no solo de su fuente laboral sino de los principios protectorios que rigen las relaciones de trabajo y garantizan la dignidad del hombre. En repetidas oportunidades nuestra Corte Suprema ha dicho que al momento de

interpretar una norma debe tenerse especialmente en cuenta su finalidad y así evitar caer en excesivo rigor de razonamientos que derive en la pérdida de un derecho (Secretaría de Jurisprudencia, 2022). Así, la cámara paso por alto la finalidad de la norma, disposiciones que surgen de tratados de Derechos Humanos, recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) (entre las que podemos mencionar “Las normas de la OIT y la COVID-19 que remite a la R166- Recomendación sobre la terminación de la relación de Trabajo, 1982) y los principios y valores jurídicos, que no obstante su carácter supletorio, son normas de integración y control axiológico.

V. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

La ley de Contrato de Trabajo regula el instituto del “periodo de prueba” en su artículo 92 bis, que reza: *El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 213 y 232.* Seguidamente establece una serie de reglas bajo las cuales se regirá este periodo de prueba. Según podemos entender, siguiendo a Grisolia (2016), la finalidad del instituto es brindarle al empleador la posibilidad de contar con un lapso para evaluar si la elección del trabajador fue correcta y permitirle apreciar las aptitudes y destrezas que ostenta el empleado para cubrir el puesto de trabajo.

El DNU 329/2020 fue dictado el 31 de marzo de 2020 durante la pandemia de COVID-19, debido a la cual se declaró la emergencia pública en materia sanitaria por Decreto 260/20, y en su artículo 2 establece: *Prohíbanse los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha del presente decreto en el Boletín Oficial.* Y en su artículo 4 reza: *Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación a los dispuesto en el artículo 2 y primer párrafo del artículo 3 del presente decreto, no*

producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.

Nótese como surge claramente una colisión de normas con soluciones disímiles ante casos iguales. Estamos ante una inconsistencia normativa que pone en cabeza de los jueces el deber de resolver.

En el recorrido jurisprudencial podemos encontrar casos en los que los magistrados debieron intervenir en situaciones de despidos en el transcurso del periodo de prueba durante la vigencia del DNU 329/2020. No deja de llamar la atención la resolución a la que llega la Cámara en el fallo “Salazar” donde hace prevalecer el artículo 92 bis de la LCT e interpreta el DNU 329/2020 con un criterio restrictivo que perjudica al trabajador y deja sin efecto la resolución recurrida por *“la insuficiencia de los fundamentos de los requisitos que hacen a la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora invocados”*. Fundamentando el decisorio, por un lado, en la literalidad del artículo 92 bis citando doctrina: *“El citado instituto, denominado también periodo de carencia por la doctrina clásica (cfr Deveali, “Periodo de prueba y permanencia”. DT 1946, 505), constituye un tiempo establecido en el sistema jurídico laboral por el legislador, que debe transcurrir para hacerse efectiva, en principio, la indeterminación del plazo en el vínculo.”*. Y, por otro lado, en la taxatividad del artículo 2 del DNU 329/2020 al precisar que: *“resulta taxativo en su texto al prohibir los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor”, sin incluir expresamente otros supuestos legales, tanto extintivos como de condición temporal.*

Se dejaron de lado principios y reglas para resolver problemas de contradicción normativa tales como el de *lex superior*, *lex posterior* y *lex specialis*; principios protectorios que surgen de la legislación laboral, principios que mandan a no distinguir donde la ley no distingue o, también métodos de interpretación como el teleológico que busca tener en cuenta las finalidades objetivas de la norma en el momento de su aplicación.

Conforme a Nino (2003) “El principio *lex superior*” indica que entre dos normas contradictorias de diversa jerarquía debe prevalecer la de nivel superior. Seguidamente define que el “principio *lex posterior*” que estipula que la norma posterior prevalece sobre la promulgada con anterioridad”. Por último, el autor mencionado, cierra las distinciones

definiendo que el “principio *lex specialis*” prescribe que se dé preferencia a la norma específica que está en conflicto con una cuyo campo de referencia sea más general.

Haciendo cronológicamente un repaso jurisprudencial podemos encontrar algunas resoluciones donde ver la aplicación de estos criterios. Así en “Yori, Melisa vs Adecco Argentina S.A s/medidas cautelares y preparatorias. Juzgado Laboral 4ta Nominación, Santa Fe”, se sostuvo que *“la previsión del art. 92 bis es una norma de carácter general plasmada en la LCT, aplicable para todos los casos ocurridos en tiempos normales. Mientras que el DNU 329/2020, con plena vigencia y jerarquía equivalente a las leyes – conforme el art. 17, Ley 26.122- califica como especial frente a la Ley de Contrato de Trabajo”*. Y a continuación en el mismo párrafo dice *“el DNU es sin lugar a dudas una Norma Especial y obviamente posterior destinada a paliar los terribles efectos de la pandemia sobre el ya golpeado mercado de trabajo.”* Posteriormente en “Orellana Maximiliano Andrés c/ Aberturas de Aluminio S.A s/ medidas cautelares. Cámara del Trabajo de Cipolletti”, el ad quem en su considerando quinto, último párrafo, adujo que *“en definitiva, la prohibición de despedir establecida por el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, alcanza a los trabajadores comprendidos en el periodo de prueba establecido por el artículo 92 bis de la Ley de contrato de Trabajo, no solo porque no se encuentran excluidos ni expresa ni tácitamente de su ámbito de aplicación, sino en virtud que el DNU ameritado desplaza, en la cuestión que concierne a la solución del caso particular, a la LCT por su triple condición: a) de norma de emergencia, b) posterior en el tiempo, c), más favorable al trabajador; suspendiendo determinados efectos del contrato y no los contratos mismos, tal la facultad de rescindir el mismo dentro del periodo de prueba.”*

Por otra parte, y muy importante, el principio protectorio, a decir de Fernández Madrid (2000,2001), pilar fundamental del derecho del trabajo, consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que le da sentido a toda la normativa laboral y del cual se desprenden reglas como ser: a) in dubio pro operario, b) la aplicación de la norma más favorable, c), subsistencia de la condición más beneficiosa; entre otras, que NO fueron tenidas en cuenta en “Salazar”, aunque si en “Yori” cuando en sus considerandos expone *“Entre la opción de respetar el sagrado principio de libertad de contratar o el derecho alimentario de las personas, se ha optado por el segundo – en un plazo limitado- ya que*

otra solución implica arrojar a la trabajadora al vacío. Lo que por otra parte responde también a las directivas del artículo 9 de la LCT, en cuanto ordena que en caso de duda sobre la norma que se debe aplicar, o al momento de interpretar su espíritu, todo ello debe hacerse en el sentido que más favorezca a la trabajadora.” Seguidamente, basándose en jurisprudencia de la Corte Suprema de justicia de la Nación, (“Aquino”, Fallos 327:3753) justifica la idea de “*considerar al trabajador o trabajadora como sujeto de preferente tutela, por imperio de lo ordenado por la CONSTITUCIÓN NACIONAL*”.

Igual en “Orellana” en su considerando cuarto, último párrafo, cuando citando jurisprudencia afirma que “*cabe, pues concluir en definitiva que a los trabajadores comprendidos dentro de las prescripciones del artículo 92 bis LCT, como afirmara este tribunal in re <Quintana, Rubén Alfredo y otros s/ Medidas cautelares>, expediente 19.691 -CTC-20- aunque referida a dicha casuística a los comprendidos dentro del régimen particular de la ley 22.250-, también alcanza la protección de estabilidad propia temporaria establecida por el DNU 329/2020; siendo aplicable al caso ante la falta expresa de exclusión normativa- la regla imperativa que consagra el art. 9 de la L.C.T. en cuanto dispone que «En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador»*”. Solución esta que repite en el considerando quinto, último párrafo transcrito ut supra.

Otro principio importante dejado de lado por la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo es el que manda a no distinguir cuando la ley no distingue ‘*Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*’. Principio basal que se repite in re “Orellana”, en “Chocobar Micaela Alejandra c/ Castellano Lara s/ acción de amparo” cuando en su considerando 3ero en su párrafo 4º expresa que: *esta distinción no se refleja en el DNU, y es la razón que me lleva a admitir la cautelar: el art 2º de la norma PROHIBE DESPEDIR SIN CAUSA, sin distinción alguna.*” Y luego en el párrafo 5º aclara: “*y es sabido que donde la ley no distingue, el juzgador no debe distinguir.*” Luego en “Pereira, Érica Joseline

c. Pérez Guerrero, Andy Jacqueline s/medida cautelar. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VII” en el párrafo 8° de sus considerandos menciona que *“en virtud de lo cual, teniendo en la mira la finalidad protectoria del empleo establecida por el Poder Ejecutivo Nacional mediante distintas normativas que en este estado de emergencia sanitaria mundial se vienen dictando, es que resulta congruente acatar en primer lugar la regla que manda <no distinguir cuando la ley no distingue> y, en segundo lugar, el sostenimiento de los puestos de trabajo en tal contexto, máxime la dificultad – más que evidente- de que la aquí accionante pueda hacerse de un nuevo puesto de trabajo ante el aislamiento social preventivo y obligatorio aún vigente.”*

Por último, el método teleológico (o las finalidades de la ley) tampoco fue tenido en cuenta en “Salazar”. El artículo 2 del Código Civil y Comercial (en adelante CCyC) reza: “La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus [...] finalidades”. Como advierte el Dr Etala (2005) estamos ante una norma imperativa, “debe ser” reza la norma, dirigida primordialmente a los jueces pero también a todos los habitantes de la Nación. Y luego, continúa explicando el Dr. Etala, la norma en cuestión incorpora distintos métodos interpretativos, ente los que menciona las normas de jerarquía superior, los principios, los valores y la coherencia del sistema.

En los considerandos del DNU 329/2020 encontramos los fines que este persigue, a saber: 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. Todo ello tomando de base el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, normas de la OIT (que en su R166 en el punto III Disposiciones complementarias sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos recomienda que las partes interesadas deben tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo y exhorta a las partes y a las autoridades a esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación laboral), Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Código Civil y el Comercial de la Nación en su artículo 1733 inciso b), dejando en claro, como menciona en “Yori”, que *el bien jurídico a proteger es la preservación y conservación del empleo, asegurándole por sobre todas las cosas a los y las trabajadoras el goce integro de su*

remuneración y la cobertura de la obra social, fundamental ante esta catástrofe mundial. Todo ello a fin de asegurar 'la paz social' y evitar los perjuicios directos que causa el desempleo, que arrastraría, más aún en este escenario, a la población a la marginalidad."

VI. Reflexiones finales.

Una máxima latina reza: "*Ubi eadem est ratio, eadem est o debet esse juris dispositio*", alude básicamente a que donde hay la misma razón, debe haber la misma la disposición del Derecho. En el caso analizado hay dos disposiciones contrarias, enfrentadas y es el juez quien debe decidir sobre la prevalencia de una por sobre la otra. Pecaría de soberbio al decir que es una tarea fácil o que hay un "camino claro" que transitar para arribar a la respuesta correcta.

MacCormick, citado por Atienza (2009), con respecto a la búsqueda de una teoría de la única respuesta correcta, contrapone dos teorías a las que denomina respectivamente "declarativa" y "decisionista". El autor explica que los primeros sostienen que, en los casos difíciles, los jueces pueden cometer errores, puesto que hay una respuesta correcta que puede no coincidir con la respuesta final; la existencia de esa respuesta correcta deriva de la creencia de que, por medio de argumentos adecuados aplicados al derecho, se puede arribar a una conclusión sobre el problema dado como más aceptable que cualquier otra. Los segundos sostienen que lo que un tribunal ha decidido es lo correcto simplemente porque lo ha decidido, en tanto su decisión no ha sido anulada por otro. Siguiendo con esta teoría, los jueces podrían decidir de manera poco inteligente o apropiada, pero no pueden cometer errores en materia de Derecho.

Una especie de juego de palabras que podría resultar perjudicial para alguno de los justiciables (el perdidoso) y daría libre albedrío de juzgar basados en un exceso de rigor legal o literal de la norma, tal como pudimos apreciar en "Salazar" donde la sala se ajustó estrictamente a lo normado por el artículo 92 bis LCT y haciendo una interpretación restrictiva respecto del alcance del artículo 2 del DNU 329/2020 dejando de lado criterios y principios de interpretación, como así también principios del derecho laboral interno e internacional.

No es mi intención adentrarme en una crítica exhaustiva del decisorio de la cámara ni de los motivos que la llevaron a tal resolución, no obstante ello, sí creo necesario remarcar la importancia de la valoración de la aplicación de un criterio de interpretación funcional donde se tenga en cuenta no solo la literalidad la ley, sino también sus fines, el contexto socio histórico en el que se aplica, la intención del legislador, las consecuencias prácticas y los principios del derecho en los que se cimienta la legislación. Esto llevaría a una aplicación más justa de la ley, tal como se desprende de la jurisprudencia analizada en el presente trabajo, donde a rigor del tenor literal de la normativa analizada, los jueces intervinientes tuvieron una interpretación más amplia, contextual, o en palabras de Sillero (2019), contemplando el trialismo jurídico, entendiéndose a éste como la integración de tres dimensiones: la dimensión sociológica, compuesta por hechos o conductas, la dimensión normológica, compuesta por normas, y la dimensión dikelógica, compuesta por la justicia (como valor).

Como dice la Dra. Collado (2020) se debe contextualizar la problemática en el marco legal vigente, valorando los intereses en juego, la naturaleza de las normas, la consecuencia jurídica y el impacto social de la decisión.

VII. Conclusiones del autor.

En resumidas cuentas, el criterio adoptado por la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en “Salazar” no es congruente con la jurisprudencia que se venía dictando en el tema a nivel nacional, tal como pudimos ver en la casuística analizada.

La importancia de los criterios de interpretación resulta palmaria en contextos donde están en juego derechos fundamentales, cualquiera sea la materia de aplicación de estos. Más aun en los casos donde deba ponderarse de entre varios cual debe primar, como se dio en el caso analizado entre el derecho de libre contratación y el derecho alimentario de las personas.

Claramente la Cámara no tuvo en cuenta ninguno de estos criterios, ya que de haberse aplicado alguno de los expuestos en el presente trabajo, cualquiera de ellos, la resolución a la que habría llegado seguramente hubiera sido diametralmente diferente a la

obtenida y habría reforzado la doctrina judicial que venía desarrollándose a nivel nacional en una temática tan importante y sensible como son los derechos del trabajador.

VIII. Referencias bibliográficas.

Apunte de cátedra (2022). Modelo de Caso –Lectura 1- La identificación del fallo y del problema (p.21)

Emergencia Pública. Decreto 329/2020. Prohibición de despidos.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335976/norma.htm>

OIT. Las Normas de la OIT y la Covid-19 (coronavirus).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

OIT. R166- Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (num. 166).
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166#:~:text=\(1\)%20El%20trabajador%20a%20quien,los%20motivos%20de%20tal%20terminaci%C3%B3n.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166#:~:text=(1)%20El%20trabajador%20a%20quien,los%20motivos%20de%20tal%20terminaci%C3%B3n.)

Régimen de Contrato de Trabajo. Ley 20744. Texto Ordenado por decreto 390/1976
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ubi eadem est ratio, eadem est o debet esse juris dispositio, en Lexvademeccum.com Diccionario Jurídico. Última modificación 16 de abril de 2022 Disponible en <https://lexvademeccum.com/2018/11/08/ubi-eadem-est-ratio-eadem-est-o-debet-esse-juris-dispositio/>

a. Doctrina

Aarnio, A. (1990). La tesis de la única respuesta correcta y el principio regulativo del razonamiento jurídico.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10797/1/Doxa8_01.pdf

Atienza Manuel (2009). Sobre la única respuesta correcta.
<https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/juridicas/article/view/5581/5049>

Bechara Llanos Abraham Zamir & Vides Argel Maria Eugenia (2019). Tres modelos y un mismo objeto de interpretación de los derechos fundamentales: Dworkin, Alexy y Sieckmann. Justicia Vol. 24 No. 36: (pp. 196-213.) <https://doi.org/10.17081/just.24.36.3765>

Collado Julia (2020). Despidos durante el periodo de prueba. Artículo 92 bis LCT y alcances del Decreto 329/2020 (206-218). Revista del colegio de Magistrados y funcionarios del poder Judicial de la Provincia de Santa Fe. <http://www.santafemagistrados.org.ar/wp-content/uploads/2020/11/Revista-MF-2020-Web-Corregida-11-11.pdf#page=208>

Del Real Alcalá J. Alberto. Problemática de la decisión judicial en los casos difíciles. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2937/12.pdf>

Etala Carlos Alberto (2015). Interpretación de las normas en el nuevo Código. Revista LA LEY. 2015

Fernández Madrid, Juan Carlos. “Tratado práctico de derecho del trabajo”. Ed La Ley. Tomos I y II. Bs As., 2000 y 2001

MacCormick,D. (1978). Legal reasoning and legal Theory, Oxford: Clarendon Press.

Nino Carlos. (2003). “La interpretación de las normas jurídicas” en Introducción al análisis del Derecho. (2da Ed., 11va. reimp.) Buenos Aires. Ed Astrea.

Nino Carlos. (2003). “La interpretación de las normas jurídicas” en Introducción al análisis del Derecho. (2da Ed., 12va. reimp.) Buenos Aires. Ed Astrea.

Secretaria de Jurisprudencia- Corte suprema de Justicia de la Nación. (2022). La finalidad de la Ley como criterio de interpretación. <http://sj.csjn.gov.ar/homeSJ/notas/nota/38/documento>

Sillero, R. G. (2019). El derecho de consulta en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Una mirada desde el trialismo jurídico. Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas, Vol. 9, N° 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ

b. Jurisprudencia.

Chocobar Micaela Alejandra c/ Castellano Lara s/ acción de amparo. Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de Rosario.

Orellana Maximiliano Andrés c/ Aberturas de Aluminio S.A s/ medidas cautelares. Cámara de Trabajo de Cipolletti.

Pereira Erika Joseline c/ Pérez Guerrero, Andy Jacqueline s/ medida cautelar. Cámara nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II.

Yori, Melisa vs Adecco Argentina S.A s/Medidas cautelares y preparatorias. Juzgado Laboral 4ta Nominación de Santa Fe