

Derecho del trabajador a ser oído previo al ejercicio del poder disciplinario del empleador

Autor:

Gialdino, Rolando E.

Cita: RC D 372/2025

Encabezado:

Examina el autor el derecho de la persona que trabaja a ser oída antes de la imposición de sanciones disciplinarias por parte del empleador, con fundamento en el principio de dignidad humana y en el bloque de constitucionalidad federal. A partir de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y del análisis del derecho internacional de los derechos humanos, se sostiene que el despido, en tanto sanción de máxima gravedad, debe estar precedido por un procedimiento que garantice el derecho de defensa. Argumenta que esta garantía mínima resulta exigible tanto en el ámbito público como en las relaciones laborales privadas.

Derecho del trabajador a ser oído previo al ejercicio del poder disciplinario del empleador

A. "[L]a estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción *con las debidas garantías*, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho". Así lo sostuvo la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) al sentenciar, para 2017, el caso *Lagos del Campo vs. Perú*, vale decir, cuando, mediante un gigantesco y promisorio paso jurisprudencial, juzgó por primera en su historia y con motivo de un distracto producido en una relación laboral privada, que el "derecho al trabajo" y, por ende, el "derecho a la estabilidad laboral", derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA (arts. 45.b y c, 46 y 34.g), junto con la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV). Concluyó, entonces, que tales derechos están protegidos por el art. 26, Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), e imponen a los Estados las obligaciones generales previstas en los arts. 1.1 y 2 de esta última (§§ 142/144)[1]. Quizás, más explícito aún, fue el discurso de *Benites Cabrera y otros vs. Perú*: "[...] que, en caso de despido o separación de su cargo, este se haga bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite razones suficientes y *otorgue las debidas garantías*"[2].

B. Ahora bien ¿qué nos dicen los pasajes anteriormente transcritos en las partes a las que hemos añadido itálicas (*con las debidas garantías/otorgue las debidas garantías*)? Expresan, según lo entendemos, que el despido, i.e., la "sanción", pues este calificativo es terminante, corresponde que sea impuesta por el empleador con las *debidas garantías, otorgando las debidas garantías* que deben regir un trámite, un proceder de carácter, precisamente, "sancionatorio". Pero, ¿cuáles son estas *debidas garantías*? Y entonces diríamos que la respuesta jurídica no es otra que la que nos viene natural y espontáneamente al pensamiento y a la palabra. Dar por el empleador al trabajador potencialmente sancionable la oportunidad de ser oído, de defenderse, con anterioridad, claro está, a que el primero decida; *otorgar*, por el empleador, esa ocasión.

C. El punto, desde luego, ha de ser examinado a la luz de lo sustancial, de su médula, que no atañe sino a la dignidad de la persona humana en situación de trabajo, esto es, el llamado trabajador, mayormente cuando la CADH que "protege uno de los valores más fundamentales de la persona humana [...] contiene una cláusula universal de protección de la dignidad"[3].

A tal fin, partamos del aludido meollo: el carácter *antrópico* del contrato o de la relación de trabajo. En efecto, si algo muestran esos nexos laborales es una "especificidad" que los "distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, *per se*, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de

su dignidad"[4]. Ello explica que dignidad y trabajo se relacionen en términos "naturalmente entrañables"[5], tal como, con claridad, lo reconoce el art. 14 bis, Constitución Nacional (CN), y lo reitera el art. 7.a.ii, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), así como ya lo habían hecho, entre otros antecedentes, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23.3), y la Declaración de los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada el 10 de mayo de 1944, que asienta los principios que debieran inspirar la política de sus miembros: "todos los seres humanos [...] tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades" (II, a)[6].

Vínculo, el antedicho, cuya admisión nutre a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en cuanto dispone, entre los recaudos que debe observar el empleador para ejercitar válidamente las facultades disciplinarias que le están conferidas, cuidar "siempre" de satisfacer las exigencias derivadas del "respeto debido a la dignidad del trabajador [...]"(art. 68)[7]. Suele pasar inadvertido o resultar indiferente, por la materialización creciente y, por ende, la deshumanización de nuestras sociedades y de las relaciones humanas, por la prédica de vigorosos poderes económicos tendente a reificar a la persona del trabajador, por hacer de esta un objeto más del "mercado" y de la crematística, que dicho ejercicio, por un lado, no puede desentenderse de que "el trabajo debe ser una forma de realización y una oportunidad para que el trabajador desarrolle sus aptitudes, habilidades y potencialidades, y logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano"[8], ni dejar de asumir, por el otro, como también lo contempla la LCT, que "[e]l contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí", de manera que "[s]ólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley" (art. 4).

Esta última normativa, según se infiere de lo anteriormente expuesto, deriva de un orden jerárquico superior, *i.e.*, *el corpus iuris* del derecho internacional de los derechos humanos, conforme al cual, el contenido y alcances de las mentadas facultades disciplinarias y de la discrecionalidad de su ejercicio, "por más amplios que hipotéticamente fuesen, en ninguna circunstancia y lugar podrían dejar de estar limitados por el inquebrantable respeto de la dignidad del trabajador"[9]. De ahí que el derecho al trabajo "constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana"[10], de ahí que subordinar las exigencias fundamentales que se siguen de la dignidad del trabajador "a un ejercicio sin taludes ni medidas de los poderes disciplinarios, resultaría desbaratar la natural jerarquía de los valores asentados por el bloque de constitucionalidad"[11]; de ahí que, campeando esta temática, la dignidad humana sea "el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales de nuestro orden constitucional y del orden internacional adoptado"[12]; de ahí que la dignidad humana "es un valor indisponible"[13]. De ahí que, en definitiva, la dignidad humana constituya el principio mayor del derecho de los derechos humanos: *principia máxima*, por su inequívoca raíz ontológica[14].

D. Por lo demás, si el empleador está obligado a obrar de *buena fe*, ajustando su conducta a lo que es propio de un *buen empleador*, al *ejecutar o extinguir* el contrato o la relación de trabajo" (LCT, art. 63) y si, además, el derecho al trabajo implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo[15], ¿no será el propio *buen empleador* el interesado en escuchar al trabajador previo a decidir sobre una medida disciplinaria? Quizás ello le evite tener que escucharlo, una vez dispuesta la sanción, pero en los estrados judiciales. Esta observación, a un tiempo, atiende a la llamada "debida diligencia" de las empresas en materia de derechos humanos: "[l]a responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura". Así lo enuncia el principio fundacional 14, de los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*[16], sobre los que volveremos (*infra* G, cuarto párrafo), no sin antes asentar el comentario al principio operacional 17, apropiado para lo expuesto al comienzo de este párrafo: "[e]l hecho de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos debería reducir el riesgo de acciones judiciales contra las empresas, ya que les permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos"[17].

E. Es menester, asimismo, reflexionar desde la óptica que le es propia e inocultable no solo al asunto *sub examine*, sino al universo en el que este se inscribe, y no desatender "a la naturaleza de derechos humanos que

se reconoce a los derechos de las personas trabajadoras, cuestión que determina la necesidad de una especial consideración, a nivel normativo y jurisprudencial, de las particularidades que priman en las relaciones desiguales existentes en el ámbito laboral, en aras de garantizar la más amplia y efectiva protección (principio pro persona), siempre que las particularidades del caso concreto así lo hagan meritorio, con exclusión de formalismos irracionales o innecesarios que tornen nugatoria la tutela pretendida"[\[18\]](#). De lo contrario, nos amonestaría seguramente la Corte IDH, estaríamos formulando una respuesta no sustentada "en una consideración especial" de "las particularidades y la naturaleza de la materia" en estudio; en una respuesta dada "sin observar los principios propios del Derecho de Trabajo (entre todos, el principio de favorabilidad)"[\[19\]](#). Es imprescindible, entonces, un "cambio de perspectiva", *i.e.*, que la interpretación y la argumentación, en el caso judicial, atienda "a las particularidades de los asuntos laborales y privilegi[e] la aplicación de los principios del Derecho de Trabajo"[\[20\]](#).

En definitiva -juzgó la Corte IDH en *Peralta Armijos* (cit.)- corresponde a las autoridades internas, con especial mención de los tribunales de justicia, ejercer un adecuado y oportuno "control de convencionalidad" con miras a garantizar que, "tanto en las tareas de selección, interpretación, aplicación e integración de la normativa correspondiente, como en las de tramitación, determinación, juzgamiento y resolución de los procesos instados por personas trabajadoras para reclamar la protección de sus derechos, sin importar que el conflicto corresponda al ámbito de las relaciones laborales en el sector público o en el privado, se salvaguarde efectivamente el derecho de acceso a la justicia". Tal objetivo -último- exige considerar y atender a las "particularidades de los asuntos laborales" y "aplicar, según corresponda, los principios que informan al Derecho de Trabajo"; todo ello, a tenor tanto del texto de la CADH, cuanto de la interpretación que de esta ha efectuado la Corte IDH (§ 151).

F. Está fuera de toda duda que una situación susceptible de desembocar en un distracto resulta de alta significación para el trabajador: "todo despido importa una sanción de máxima gravedad"[\[21\]](#). Tanto en el caso *Lagos del Campo*, respecto de Perú, pero, acotaríamos, también respecto de Argentina y de infinidad de países, el despido es la sanción "máxima conminada por las normas del Derecho del Trabajo [...] en que a título sancionatorio se hace cesar la condición misma de trabajador, o sea, se lo expulsa de una categoría y se le priva de un derecho fundamental y en ocasiones indispensable para la supervivencia y realización de otros derechos. La lesión arbitraria a la estabilidad laboral es susceptible de afectar incluso la propia identidad subjetiva de la persona e incluso trascender, afectando a terceros vinculados"[\[22\]](#). En otras palabras: una medida que irroga "graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas y sus familiares y dependientes, tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida [...] una sanción con tan graves consecuencias"[\[23\]](#). Consecuencias éstas que también se proyectan, al menos, amén de la identidad que acabamos de mencionar[\[24\]](#), sobre el proyecto de vida[\[25\]](#) y más allá, desde que el derecho al trabajo "es esencial para la realización de otros derechos humanos"[\[26\]](#).

G. Este orden expositivo ha dejado en claro, esperamos, la postura de la Corte IDH fundada en un instrumento de jerarquía constitucional: la CADH. Fuente jurisprudencial de peso más que influyente: las autoridades nacionales "deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana"[\[27\]](#). Lineamiento que, añadiríamos, rige con paralelos fundamentos y efectos para la exégesis de los preceptos locales[\[28\]](#).

Más todavía; la aplicación de la postura que estamos sosteniendo, se encuentra presente de manera explícita en el pretorio de San José. "Las presuntas víctimas en esta causa no fueron sometidas a un procedimiento previo a la sanción de destitución que les permitiera conocer de antemano la conducta que se les imputaba y presentar pruebas de descargo, para ejercer efectivamente su defensa. Únicamente se les notificó de la decisión de la Corte Suprema, sin que se les diera la oportunidad de probar que no habían participado en el movimiento de huelga [...] al haber ejecutado los despidos por medio de una resolución que no tomó en cuenta la situación individual de cada persona trabajadora, el empleador, en este caso la Corte Suprema de Justicia, no garantizó un debido proceso a las personas trabajadoras en donde pudieran presentar pruebas y ejercer su derecho a la defensa, previo al despido [...] Por consiguiente, esta Corte considera que el Estado [...] no respetó las garantías judiciales establecidas en los artículos 8.1, 8.2.b. y 8.2.c. de la Convención Americana"[\[29\]](#).

Se dirá, por lo pronto, que por vía de la citada Corte Suprema de Justicia, era el propio Estado guatemalteco el que despedía y, a la par, el obligado a observar el citado art. 8.1, CADH. No hay dudas. Pero tampoco las hay en

orden a que los Estados parte de este último instrumento, también asumieron el compromiso, por un lado, de respetar los derechos y libertades reconocidos en la CADH y de "garantizar" su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción (art. 1.1) y, por el otro, de "adoptar" las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades (art. 2; *infra* K). Obsérvese cuidadosamente, pues, lo que puntualiza la Corte IDH: "el despido fue la sanción por haber participado en una huelga declarada ilegal, y por ello a las personas que fueron objeto de esta sanción de despido les son aplicables las garantías del debido proceso propias de los procesos sancionatorios, aunque su alcance pueda ser de diferente contenido o intensidad. [...] la Corte encuentra que, en el caso concreto, esta garantía implicaba que debía darse inicio a un procedimiento en relación con cada una de las presuntas víctimas para efectos de determinar si había efectivamente participado en la huelga, durante el cual se garantizara su derecho de audiencia y de defensa"[30]. Repárese, a la par, en que las "garantías mínimas deben respetarse en el procedimiento administrativo y en cualquier otro procedimiento cuya decisión pueda afectar los derechos de las personas"[31]. Y todo esto, consultamos, ¿no exige, no requiere, no reclama que ante situaciones de análogos contornos, vale decir, frente a hechos u omisiones que puedan conducir al despido, el empleador antes de decidir escuche al trabajador? No confundamos el eje del problema, que no es otro que la protección del trabajador: la interpretación de las regulaciones del trabajo "debe realizarse conforme al principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana, en este caso, al trabajador"[32]. Que el empleador sea el Estado o un particular, deja incólume lo esencial, puesto que en "las relaciones laborales los empleadores deben proteger y respetar los derechos de los trabajadores, ya sea que esas relaciones se desarrollen en los sectores público o privado de las sociedades" y "ya se trate de una persona física o jurídica"[33]. Y la aludida sustancia radica en que nos hallamos ante un trance sancionatorio susceptible de conducir a una medida de marcada gravedad como lo es el despido (*supra* F)[34]. "[E]n cualquier materia, inclusive en la laboral y la administrativa, la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos"[35]. Empero, inquirimos, ¿el respeto de los derechos humanos no es acaso un "límite infranqueable" en las relaciones *inter privados*? Paremos mientes en que "la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales", "de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*)", efectos estos que "se especifican en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores", obligación que "ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*"[36]. ¿Y no es, acaso, con plena y detenida apoyatura en este potente antecedente regional, que se pronunció la Corte SJN, en *Sisnero y en Álvarez*?[37]. La protección de los derechos humanos determinada por la CADH, "de ser eficaz, abarca no sólo las relaciones entre los individuos y el poder público, sino también sus relaciones con terceros", aspecto que "revela las *nuevas dimensiones* de la protección internacional de los derechos humanos"[38]. Y mantengamos registro, siempre, de que los aludidos efectos horizontales directos de los derechos humanos, también encuentran sostén en la Declaración Universal de Derechos Humanos, texto de jerarquía constitucional (CN, art. 75.22), en cuanto prescribe que los hombres "deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (art. 1; asimismo: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, preámbulo, primer párrafo), lo cual supone, al menos, *el cumplido respeto y realización de los derechos humanos en las relaciones entre particulares*", incluida, ciertamente, la "relación de trabajo"[39].

Este posicionamiento, por lo demás, se ha visto robustecido por los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", ya introducidos (*supra* D): "[l]as empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación", enuncia uno de los "principios fundacionales" (11); y su comentario anexa: "la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos"[40]. En tándem con ello, sumemos la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, de la OIT[41], y las *Directrices de la OCDE* [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos] para *Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable*[42]. Con todo, para todas estas cuestiones remitimos a otros trabajos más específicos[43].

H. Ahora bien, la CN debe ser entendida como una unidad, *i.e.*, como un cuerpo que no puede dividirse sin que su esencia se destruya o altere, como un "conjunto armónico" en el que cada uno de sus preceptos ha de interpretarse de acuerdo con el contenido de los demás. Luego, dada la jerarquía constitucional que tiene la CADH, y otros instrumentos que ya hemos mencionado, como el PIDESC, dicho cuerpo no es otro que el "bloque de constitucionalidad federal", comprensivo de aquellos y de la CN, "por manera que la mentada armonía habrá de ser establecida dentro de ese contexto"[44].

En consecuencia, nos preguntamos, ¿de las condiciones "dignas y equitativas" de labor que consagra el principio protectorio del recordado art. 14 bis, CN, no será derivable el derecho del empleado a ser oído? ¿No lo será, además, del pasaje en el que esta disposición prescribe: "protección contra el despido arbitrario"? Son dos cuestiones que, tomadas en conjunto, plantea atinadamente César Arese, para responderlas, con no menor tino, afirmativamente[45]. A cualquier evento: dicha inferencia ¿no procederá de que "el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias" es un componente, "[d]el derecho al trabajo que reconoce el artículo 26 de la Convención Americana" y del "derecho a la estabilidad"?[46]. ¿Y qué decir en orden a las condiciones de trabajo "equitativas y satisfactorias" que ordena el PIDESC (art. 7), y que acompaña con una "lista no exhaustiva de elementos básicos", puesto que el término "en especial" indica que "también son importantes otros elementos a los que no se hace referencia expresa"[47], y ¿qué añadir en cuanto que "las empresas, independientemente de su tamaño, sector, propiedad y estructura [...] tienen la responsabilidad de respetar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias" del PIDESC, precedentemente mencionadas?[48]. En términos análogos podríamos discurrir en punto a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre[49], y a la Declaración Universal de Derechos Humanos[50], ambas de jerarquía constitucional (CN, art. 75.22). Más arriba hemos examinado lo atinente a la dignidad (C), en tanto que sobre la equidad baste memorar la desigualdad de los celebrantes del contrato de trabajo, la asimetría entre trabajadores y empleadores que suele dominar el campo de las facultades y poderes[51]: la normativa laboral "se fundamenta en una relación desigual entre ambas partes y que, por lo tanto, protege al trabajador como la parte más vulnerable que es"[52]; la motivación de las resoluciones judiciales ha de ser "conforme a principios que compensen las desigualdades propias del mundo del trabajo, tales como el *principio in dubio pro operario* y el principio de favorabilidad"[53]; el Comité DESC "ha señalado que los Estados deben adoptar medidas deliberadas y concretas dirigidas a la efectividad progresiva, para que los trabajadores gocen de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias sin discriminación, y tomando en cuenta la especial condición de vulnerabilidad de las personas"[54]. Subrayémoslo: "el derecho a la igualdad implica la obligación de adoptar medidas para garantizar que dicha igualdad sea *real y efectiva*, esto es, que se dirija a *corregir* las desigualdades existentes, promover la inclusión y la participación de los grupos históricamente marginados, y garantizar a las personas o grupos en *desventaja* el goce efectivo de sus derechos. En suma, brindar a las personas *posibilidades concretas* de ver realizada, en sus propios casos, la igualdad material. Para ello, los Estados deben enfrentar *activamente* situaciones de exclusión y marginación"[55].

I. Es adelantable, incluso, otro argumento. Aun cuando Argentina no ha ratificado el Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, lo decisivo es que su art. 7 "está inspirado en el *principio fundamental* del derecho de defensa"[56]. Cuando una persona se ve expuesta a una sanción tan grave como la terminación del vínculo, que puede comprometer su carrera e incluso su futuro, "es fundamental que pueda defenderse"[57]. Para el *sub examine* más que de una inspiración, se trata, lisa y llanamente, de la aplicación de una pauta señera en el proceso de exégesis de las normas de derechos humanos -y, por cierto, en cuestiones de derechos humanos estamos- como lo es la que hemos denominado interpretación "sistémica o universalista"[58]. "[H]a sido la práctica constante de este Tribunal [...] interpretar las obligaciones y derechos [...] contenidos en la [CADH] a la luz de otros tratados y normas pertinentes [...]. Por lo anterior, la Corte utilizará las fuentes, principios y criterios del *corpus iuris* internacional como normativa especial aplicable en la determinación del contenido de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga [...] la Corte considera pertinente subrayar que, aunque no le corresponde emitir una interpretación directa de los distintos instrumentos de Derecho Laboral en el ámbito internacional, indudablemente los principios, derechos y obligaciones allí contenidos contribuyen en forma decisiva a fijar el alcance de la Convención Americana. De esta forma [...] la Corte tendrá en especial consideración, como fuentes de Derecho Internacional adicionales, los convenios y recomendaciones, y otros instrumentos relevantes, así como opiniones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ambos de la OIT, a fin de efectuar una

interpretación armónica de las obligaciones internacionales en los términos de las convenciones citadas"[59]. Es con arreglo a este lineamiento que la CSJN ha integrado el Convenio N° 158 al proceso de interpretación de preceptos incluso constitucionales, como el art. 14 bis, CN[60]. Más todavía; ese Tribunal nacional tiene juzgado que los alcances del "derecho al trabajo" enunciado en el PIDESC, "son determinables a la luz del [Convenio N° 158]"[61]. Con ello, primero, expuso un singular ejemplo interpretativo, en la medida en que la conclusión últimamente entrecomillada, resultó un eco de la alcanzada por el Comité DESC, al que consideró, como ya lo había hecho en *Torrillo c. Gulf Oil Argentina S.A.*, "intérprete autorizado del PIDESC en el plano universal"[62]. Mas, segundo, también dio implícita cuenta del verdadero revulsivo que originó en el sistema de fuentes de la CN, el ingreso del derecho internacional de los derechos humanos a esa plaza cimera con motivo de la reforma constitucional de 1994 (art. 75.22)[63]. En breve: una auténtica muestra de la pauta de interpretación sistémica o universalista. La Corte IDH también se ha fundado en el Convenio N° 158, por vía de tomar la interpretación dada a este por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones[64]. En estos supuestos, pongámoslo en negro sobre blanco, ninguna de las dos cortes, Corte IDH y CSJN, ejercieron competencias sobre el Convenio N° 158, ni lo aplicaron. Como suele enseñar la primera, mediante esa práctica "no está asumiendo competencia sobre tratados en los que no la tiene, ni tampoco está otorgando jerarquía convencional a normas contenidas en otros instrumentos nacionales o internacionales", solo realiza a una interpretación "que permite actualizar el sentido de los derechos derivados de la Carta que se encuentran reconocidos en el artículo 26 de la Convención"[65].

J. Acercándonos al final, es hora de reconocer que la LCT, originariamente, preveía que para que resultara procedente la aplicación, por el empleador, de medidas disciplinarias, "deberá oírse previamente al trabajador" (art. 72). También es el momento de admitir que la dictadura genocida cívico militar, entre sus primeras medidas, eliminó el pasaje entrecomillado, dando lugar al actual art. 67 (LCT, t.o. Decreto 390/76). Sin embargo, esto último no es óbice para alcanzar la conclusión que sostenemos. Dado que dicha dictadura, naturalmente, no marchó en momento alguno de la mano con los derechos humanos, sino con su absoluta negación y desprecio, hubo que esperar, al menos, a la reforma constitucional de 1994, y la consiguiente constitucionalización de los más conspicuos instrumentos en la materia, para reanimar lo que ese luctuoso régimen pretendió fulminar.

K. Agreguemos que, como quedó anticipado, es compromiso, pero del Estado, "otorgar debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste..." (*supra* A), lo cual supone "adoptar [...] las medidas legislativas o de *otro carácter* que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades" (CADH, art. 2, *itálicas agregadas*; *supra* G, tercer párrafo). Tengamos presente, entonces, primero, que las sentencias judiciales se insertan de lleno entre las medidas "de otro carácter"[66]. Cuando un Estado es parte de un tratado de derechos humanos, "todos sus órganos, incluidos sus jueces", están sometidos a aquel[67]. Y, segundo, que la obligación de garantizar los derechos de la Convención, presupone "obligaciones positivas para el Estado, a fin de proteger los derechos inclusive en la esfera privada", vale decir, "las autoridades competentes, sean judiciales o administrativas, tienen el deber de revisar si las actuaciones o decisiones que se ejercen en el ámbito privado y acarreen consecuencias a derechos fundamentales, resultan acorde con el derecho interno y sus obligaciones internacionales. De lo contrario, el Estado debe corregir la vulneración a estos derechos y brindarles una adecuada protección"[68].

L. Total: entendemos haber dado fundamentos suficientes para demostrar la presencia y existencia del derecho del trabajador a ser oído previo a que el empleador ejerza sus facultades disciplinarias. Y ello, precisamente, con fundamento en normas de jerarquía constitucional.

Como suelen rematar los escritos judiciales: *será justicia*.

[1] Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 31/8/2017, Serie C N° 340, § 150, *itálicas agregadas*. En igual sentido, para lo que interesa, Corte IDH; *Viteri Ungaretti y otros vs. Ecuador*, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 27/11/2023, Serie C N° 510, § 138; *Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 23/11/2017, Serie C N° 344, § 150; *San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela*, fondo, reparaciones y costas, 8/2/2018, Serie C N° 348, § 150; *Mina Cuero vs. Ecuador*, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, 7/9/2022, Serie C N° 464, § 134; *Nissen Pessolani vs.*

Paraguay, fondo, reparaciones y costas, 21/11/2022, Serie C N° 477, § 102; Gutiérrez Navas y otros vs. Honduras, fondo, reparaciones y costas, 29/11/2023, Serie C N° 514, § 132; Aguinaga Aillón vs. Ecuador, fondo, reparaciones y costas, 30/1/2023, Serie C N° 483, § 99; Palacio Urrutia y otros vs. Ecuador, fondo, reparaciones y costas, 24/11/2021, Serie C N° 446, § 155.

- [2] Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 04/10/2022, Serie C N° 465, § 114, *itálicas agregadas*. En extenso: "[e]n cuanto a la estabilidad laboral, como componente del derecho al trabajo, la Corte ha precisado que no consiste en un derecho a la permanencia irrestricta en el puesto de trabajo. Sino que se garantiza, entre otros, otorgando las debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido o separación de su cargo, este se haga bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite razones suficientes y otorgue las debidas garantías" (*itálicas agregadas*).
- [3] Corte IDH, I.V. vs. Bolivia, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 30/11/2016, Serie C N° 329, § 149.
- [4] Corte Suprema de Justicia de la Nación (Corte SJN), Pérez, Aníbal Raúl c. Disco S.A., Fallos: 332:2043, § 6 -2009-.
- [5] Corte SJN, Álvarez c. Cencosud S.A., Fallos: 333:2306, § 6 -2010-.
- [6] Corte SJN, Madorrán c. Administración Nacional de Aduanas, Fallos 330:1989, § 8 -2007-.
- [7] La referencia a la "dignidad del trabajador" es un leitmotiv del Capítulo VII. De los derechos y deberes de las partes, de la LCT: arts. 68, 70, 72 y 75.
- [8] Corte IDH, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17/9/2003, Serie A N° 18, § 158.
- [9] Corte SJN, Álvarez..., cit., § 10.
- [10] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), Observación general 18. El derecho al trabajo (artículo 6), 2005, § 1. Sobre este instrumento: Gialdino, Rolando E., "El derecho al trabajo en la Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, 2006-B, p. 2085.
- [11] Corte SJN, Álvarez..., cit., § 10.
- [12] Corte SJN, Álvarez..., cit., § 10.
- [13] Corte IDH, Aguas Acosta y otros vs. Ecuador, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, 10/10/2024, Serie C N° 540, voto concurrente del juez Rodrigo Mudrovitsch, § 17.
- [14] Gialdino, Rolando E., Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2013, p. 5 (hay reimpresión 2014).
- [15] Comité DESC, Observación general 18..., cit., § 6.
- [16] Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, 2011, p. 18. El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su resolución 17/4, "Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas", 16/06/2011, A/HRC/RES/17/4 ("[s]ubrayando que las empresas transnacionales y otras empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos", expresa en sus considerandos).
- [17] Ídem, p. 22. "La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos [...]" señala el principio fundacional 13 (ídem, p. 17), cuyo comentario señala: "[d]esde la perspectiva de estos Principios Rectores, las 'actividades' de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones" (ídem).

-
- [18] Corte IDH, Peralta Armijos vs. Ecuador, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 15/11/2024, Serie C N° 546, § 147.
- [19] Corte IDH, Peralta Armijos..., cit., § 148; asimismo: § 147, nota 102. Las normas laborales deben ser interpretadas "en armonía con los principios que rigen en materia laboral, entre ellos, el principio protectorio que surge del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual establece que 'el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes', e incluye al que se desarrolla tanto en el ámbito privado como en el público [...] Al respecto, la Corte Suprema ha señalado que en el ámbito del derecho del trabajo debe buscarse siempre una interpretación valiosa de lo que las normas han querido mandar, y que, aun en caso de duda, debe prevalecer aquel criterio que sea favorable al trabajador" (Corte SJN, Oviedo, Adolfo Catalino c. Agua y Energía Eléctrica s/otros procesos laborales, Fallos: 346:706, del dictamen de la Procuración General al que la Corte remitió -2023-).
- [20] Corte IDH, Peralta Armijos..., cit., § 150.
- [21] Corte IDH, Lagos del Campo..., cit., § 190.
- [22] Corte IDH, Lagos del Campo..., cit., § 189.
- [23] Corte IDH, Baena Ricardo y otros vs. Panamá, fondo, reparaciones y costas, 2/2/2001, Serie C N° 72, § 134.
- [24] El derecho a la identidad "puede ser conceptualizado, en general, como el conjunto de atributos y características que permiten la individualización de la persona en sociedad y que, en tal sentido, comprende varios derechos según el sujeto de derechos de que se trate y las circunstancias del caso [...] el derecho a la identidad se encuentra estrechamente relacionado con la dignidad humana, con el derecho a la vida privada y con el principio de autonomía de la persona (artículos 7 y 11 de la Convención Americana)" (Corte IDH, Pavez Pavez vs. Chile, fondo, reparaciones y costas, 4/2/2022, Serie C N° 449, § 61).
- [25] "Cuando el Estado o agentes no estatales interfieren significativamente en las condiciones de vida de una persona; afectando con ello su esfera de libertad y dignidad y condicionando sus proyecciones futuras, o bien limitando las posibilidades de determinación de su vida (las que, por otra parte, son consecuencia de su autonomía y dignidad personal) se produce una lesión a la esfera íntima del ser humano en su dimensión del derecho a construir un proyecto de vida. Éste deriva su tutela convencional de la lectura conjunta de los derechos a la vida digna (artículo 4); integridad personal (artículo 5); honra y dignidad (artículo 11), así como también de los derechos a la protección de la familia (artículo 17.1) y, según el caso, de otros derechos, como los de la niñez (artículo 19)" (Corte IDH, Pérez Lucas y otros vs. Guatemala, fondo, reparaciones y costas, 4/9/2024, Serie C N° 536, voto concurrente de los jueces Mudrovitsch, Ferrer Mac-Gregor y Pérez Manrique, § 54).
- [26] Comité DESC, Observación general 18..., cit., § 1.
- [27] Corte IDH, Gelman vs. Uruguay, supervisión de cumplimiento de sentencia, resolución, 20/03/2013, § 66; supra texto E, segundo párrafo in fine. En términos semejantes corresponde evaluar el efecto del corpus iuris elaborado por el Comité DESC (Gialdino, R.E., Derecho Internacional..., cit., p. 354).
- [28] "Esta Corte ha señalado que todas las autoridades de un Estado Parte en la Convención, tienen la obligación de ejercer un 'control de convencionalidad' entre los actos u omisiones y las normas internas y la Convención Americana, de forma tal que la interpretación y aplicación del derecho nacional sea consistente con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos [...] De tal manera, es necesario que la interpretación que realicen los órganos competentes relativa a [...] sea coherente con los principios establecidos en la jurisprudencia de este Tribunal [...] Bajo ese entendido, este Tribunal considera que no es necesario ordenar la

modificación legislativa" (Corte IDH, Colindres Schonenberg vs. El Salvador, fondo, reparaciones y costas, 04/02/2019, Serie C N° 373, §§ 129 y 130).

- [29] Corte IDH, Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala, excepciones preliminares, fondo y reparaciones, 17/11/2021, Serie C N° 445, §§ 73, 75 y 76.
- [30] Corte IDH, Extrabajadores del Organismo Judicial..., cit., §§ 69 y 70.
- [31] Corte IDH, López y otros vs. Argentina, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 25/11/2019, Serie C N° 396, § 200.
- [32] Corte IDH, Condición jurídica y derechos de los migrantes..., cit., § 156.
- [33] Corte IDH, Condición jurídica y derechos de los migrantes..., cit., § 151. Recuérdese texto supra E, segundo párrafo. En San Miguel Sosa (cit.) la Corte IDH "precisó que la protección del derecho al trabajo y estabilidad laboral no sólo se extiende a los supuestos de relaciones entre particulares, tal como había sucedido en el caso Lagos del Campo, sino que las obligaciones de respeto y garantía del derecho al trabajo también se aplican en las relaciones en las que existe esta relación directa entre los trabajadores y el Estado" (Corte IDH, San Miguel Sosa..., cit., voto del juez Ferrer MacGregor, § 33).
- [34] Es importante "distinguir entre las facultades discrecionales de que podrían disponer los gobiernos para remover personal en función estricta de las necesidades del servicio público, y las atribuciones relacionadas con el poder sancionatorio, porque estas últimas sólo pueden ser ejercidas con sujeción al debido proceso [...] Las víctimas de esta causa no fueron sometidas a un procedimiento administrativo previo a la sanción de destitución" (Corte IDH, Baena..., cit., §§ 131 -*itálicas agregadas*- y 133).
- [35] Corte IDH, Extrabajadores del Organismo Judicial..., cit., § 65.
- [36] Corte IDH, Condición jurídica y derechos de los migrantes..., cit., § 146, *itálicas agregadas* en el primer pasaje. Sobre el efecto horizontal directo (*drittwirkung*): Gialdino, R.E., Derecho Internacional..., cit., p. 42.
- [37] Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Taldelva SRL y otros, Fallos: 337:611, § 3 -2014-; Álvarez..., cit., § 4. Asimismo: Trejo, Jorge Elías c. Stema S.A. y otros, Fallos: 332:2633, voto de los jueces Fayt y Petracchi, § 5 -2009-.
- [38] Corte IDH, Asunto de las Penitenciarías de Mendoza respecto Argentina, medidas provisionales. resolución, 30/03/2006, voto del juez Cançado Trindade, § 5, *itálicas agregadas*.
- [39] Corte SJN: Pérez c. Disco, cit., § 6; Álvarez..., cit., § 10, *itálicas agregadas*.
- [40] Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos..., cit., p. 15. El Grupo de Trabajo "identificó una carencia generalizada de conocimiento acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, tanto entre actores estatales como no estatales, a niveles nacional, provincial y local" (Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Visita a la Argentina [16-28/2/2023], A/HRC/53/24/Add.3, Anexo, § 18). El Grupo de Trabajo recomendó, por un lado, a "las empresas privadas y de propiedad estatal y a las asociaciones empresariales: a) Asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos conforme a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos independientemente de las acciones u omisiones del Estado, así como cumplir con la legislación referente a la protección de los derechos humanos, incluyendo la derivada de los tratados internacionales de derechos humanos vigentes en el país" (ídem, VIII.B) y, por el otro, "al Estado: [...] h) Capacitar a los distintos actores del ecosistema de acceso a la justicia, incluyendo el poder judicial, en materia de empresas y derechos humanos para incrementar el entendimiento sobre cómo pueden materializarse los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos a partir de los marcos jurídicos existentes" (ídem, VIII.A). "Las reuniones y consultas

realizadas durante esta visita han puesto de manifiesto de forma abrumadora la necesidad de que las empresas hagan más para cumplir con su responsabilidad" (Declaración del Grupo de trabajo de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos al final de su visita a Argentina, 28/02/2023, p. 2).

- [41] "Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario" (§ 35). "Estos principios no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Contemplan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular" (§ 5). Asimismo, "deberían respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos internacionales correspondientes (1966) adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas [PIDESC y PIDCP], así como la Constitución de la [OIT] y sus principios" (§ 8).
- [42] "Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados a que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación debería tener el derecho de presentarla sin sufrir ningún perjuicio por ello y también a que dicha reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado" (§ 66). "En todos los casos e independientemente del país o contexto específico en el que se desarrollan las operaciones de las empresas, se debería hacer referencia como mínimo a los derechos humanos reconocidos internacionalmente expresados en la Carta internacional de derechos humanos, que comprende la Declaración universal de derechos humanos y los principales instrumentos a través de los cuales fue codificada [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y PIDESC] así como los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo" (§ 44).
- [43] Vide Gialdino, Rolando E.: "Estados, empresas y derechos humanos", en L.L., 2012-C, p. 902, <http://docplayer.es/33569233-La-ley-director-jorge-horacio-alterini-ano-lxxvi-n-95.html>, y "Estados, empresas y derechos humanos. Una revisión con motivo de la observación general 24 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", en Jurisprudencia Argentina Dossier de Derecho Internacional de los Derechos Humanos (R.E. Gialdino, dir.), 2019 - 1- fasc. 9, p. 25. Según el Principio 1 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, "[l]as empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente". Este Pacto es un llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para esto último: Gialdino, Rolando E., "Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible y Derechos Humanos", en RC [Rubinzal-Culzoni], D 245/2022, 15/7/2022.
- [44] Corte SJN, Álvarez..., cit., § 7.
- [45] Arese, César, El derecho fundamental de defensa en la relación de trabajo, Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Derecho, 2013, p. 77.
- [46] Corte IDH, Peralta Armijos..., cit., § 129.
- [47] Comité DESC, Observación general 23. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7), 2016, § 6.
- [48] Ídem § 75, c/cita del principio 14, Principios rectores..., ya recordado supra texto D.
- [49] "Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas [...]" (artículo XIV).

-
- [50] Toda persona tiene derecho al trabajo [...] a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo [...]" (art. 23.1).
- [51] Vide Gialdino, Rolando E., "El ius variandi del trabajador/a", en La causa laboral, en prensa.
- [52] Corte IDH, Condición jurídica y derechos de los migrantes..., cit., § 149.
- [53] Corte IDH, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, Opinión Consultiva OC-27/21, 5/5/2021, Serie A N° 27, § 116. Recuértese texto supra E.
- [54] Corte IDH, Derechos a la libertad sindical..., cit., § 180.
- [55] Corte IDH, Derechos a la libertad sindical..., cit., § 157, *itálicas agregadas*.
- [56] Protección contra el despido injustificado, Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 158) y a la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 1982, OIT, Ginebra, 1995, § 145, *itálicas agregadas*-. El art. 7 cit., expresa: "[n]o deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad".
- [57] Protección contra el despido injustificado, Estudio general..., cit., § 145. El trabajo digno que prescribe el art. 6, PIDESC, es "el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana" (Comité DESC), Observación general 18..., cit., § 7, *itálicas agregadas*).
- [58] Gialdino, R.E., Derecho Internacional..., cit., p. 430.
- [59] Corte IDH, Derechos a la libertad sindical..., cit., §§ 48/49 y 52.
- [60] González, Martín Nicolás c. Polimat S.A. y otro, Fallos: 333:699, § 5 -2010-.
- [61] Álvarez..., cit., § 7.
- [62] Álvarez..., cit., § 7. Para Torriño: Fallos: 332:709, § 4 -2009-.
- [63] Gialdino, Rolando E., "La producción jurídica de los órganos de control internacional de los derechos humanos como fuente del derecho nacional. Fuentes universales y americanas", en Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano 2004, Montevideo, Konrad-Adenauer Stiftung, 2004, t. II, p. 679. <http://www.kas.de/wf/doc/5592-1442-4-30.pdf>.
- [64] Vide Peralta Armijos..., cit., § 156, nota 116. Asimismo: Corte IDH, Mina Cuero..., cit., § 132.
- [65] Comunidades Indígenas Miembros de la Asociación Lhaka Honhat (Nuestra Tierra) vs. Argentina, fondo, reparaciones y costas, 6/2/2020, Serie C N° 400, § 199.
- [66] Corte SJN: Ekmekdjian c Sofovich, Fallos 315:1492, 1515 -1992-; asimismo p. 1513; García Méndez, Fallos 331:2691, 2702 -2008-. Gialdino, R.,E., Derecho Internacional..., cit., p. 565. "Se invita a los jueces y a otros miembros de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley a que presten mayor atención a las violaciones del derecho al trabajo en el ejercicio de sus funciones" (Comité DESC, Observación general 18..., cit., § 50).
- [67] Corte IDH, Gelman vs. Uruguay, fondo y reparaciones, 24/2/2011, Serie C N° 221, § 193.
- [68] Corte IDH, Lagos del Campo..., cit., § 92. Las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes [...] b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado [...]" (ídem, § 149).

© Rubinzal Culzoni. Todos los derechos reservados. Documento para uso personal exclusivo de suscriptores a nuestras publicaciones periódicas y Doctrina Digital. Prohibida su reproducción y/o puesta a disposición de terceros.