

EL *IUS VARIANDI* DEL TRABAJADOR/A

Rolando E. Gialdino

A. Es cosa bien sabida que la facultad para introducir cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo con ajuste a determinados límites, *ius variandi*, se encuentra solamente en cabeza del empleador, según la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, art. 66). Ello es uno de los tantos ejemplos que ponen de relieve la asimetría con la que este cuerpo legal ha regulado los derechos y deberes de las partes del contrato laboral, especialmente en el terreno de las facultades. El propósito de estas breves líneas, residirá en sostener que el desequilibrio que produce ese poder de ejercicio unilateral ha sufrido algunos cambios, pasando a una cierta bilateralidad, cuanto más que nos hallamos ante una “desigualdad” a favor de una de las partes, el empleador, que en manera alguna puede entenderse “como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación” (ídem, art, 17 bis).

B. Esta mudanza creemos poder fundarla en la potente sinergia que en materia de tutela y apoyo de la familia produce la singular concurrencia de diversos instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), ora de jerarquía constitucional, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) ¹, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) ², el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) ³, la Declaración Universal de Derechos Humanos ⁴ y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre ⁵, ora de jerarquía supralegal, como resultan, entre otros que veremos, el Convenio N° 156

¹ Art. 17: “Protección a la Familia 1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado”.

² Art. 23: “1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.

³ Art. 10: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo”

⁴ Art. 16: “3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.

⁵ Art. VI: “Derecho a la constitución y a la protección de la familia. Toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad, y a recibir protección para ella”.

sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 ⁶, elaborado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), o el Protocolo de San Salvador ⁷ (Constitución Nacional [CN], art. 75.22, primer y segundo párrafos). Todo ello, por cierto, enmarcado por una señera y terminante prescripción constitucional: “protección integral de la familia” (CN, art. 14 bis). Queda, pues, en evidencia, que pretendemos establecer sobre la base del resguardo de la familia, el derecho del trabajador/a al ejercicio del *ius variandi*.

C. Ocurre, por lo anterior, que la recordada manda constitucional (de 1957) resultó enriquecida y desarrollada por el DIDH, devenido, conviene insistir en ello, en un verdadero revulsivo del sistema de fuentes constitucionales ⁸. En efecto, el reconocimiento de la familia “‘como elemento natural y fundamental de la sociedad’, con derecho a ‘la protección de la sociedad y el Estado’”, se ha levantado como “principio fundamental del DIDH”, en palabras de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) expresadas en *Condición jurídica y derechos humanos del niño* ⁹.

D. Agrégase a ello, que la obligación general del art. 1.1, CADH, impone a los Estados parte el deber de garantizar el ejercicio y el disfrute de los derechos de los individuos en relación con el poder del Estado, pero “*también en relación con actuaciones de terceros particulares*” ¹⁰ (*vide infra* H).

E. En términos análogos corresponde discurrir acerca de los arts. 23.1 y 2.1, PIDCP, mayormente cuando conforme esta última norma, los Estados “sólo [...] podrán cumplir plenamente [sus] obligaciones positivas de garantizar los derechos reconocidos en el Pacto”, si protegen a las personas contra las violaciones que cometan sus agentes y, a la

⁶ *Vide* texto *infra* F, y GIALDINO, Rolando E., “Apuntes sobre los convenios de la OIT en tanto que tratados internacionales”, en *La causa laboral*, 2015, n° 60, p. 6. <https://lacausalaboral.ar/wp-content/uploads/2024/02/LCL60.pdf>

⁷ Art. 15: “Derecho a la constitución y protección de la familia 1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material”.

⁸ 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>

⁹ Opinión Consultiva OC-17/02, 28/8/2002, Serie A N° 17, § 66. Para el ejercicio del control de convencionalidad (y con más razón para la exégesis normativa, añadiríamos) se “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” (Corte IDH, *Gelman vs. Uruguay*, supervisión de cumplimiento de sentencia, resolución, 20/3/2013, § 66).

¹⁰ Ídem, *Condición jurídica y derechos humanos del niño*, cit., § 87, itálicas agregadas.

par, contra las violaciones “que cometan particulares o entidades”¹¹. A tenor del citado art. 10.1, PIDESC, “los Estados Partes deben reconocer la necesidad de conceder a la familia la más amplia protección y asistencia posibles”¹².

Se trata, en breve, acotaríamos desde el Sistema Interamericano, de “favorecer, de la manera más amplia, el desarrollo y la fortaleza del núcleo familiar”¹³, “de brindar adecuada protección al grupo familiar” (Protocolo de San Salvador, art. 15.3).

F. Mas, importancia fundamental concedemos al mencionado Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), en la medida en que prescribe, por un lado, que entre los objetivos de la política nacional se halla “permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, *sin conflicto* entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (art. 3.1, *itálicas agregadas*), y que corresponde a los Estados adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para “a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo” y, además y centralmente para nuestros propósitos, “b) tener en cuenta sus *necesidades* en lo que concierne a las condiciones de empleo [...]” (art. 4, *itálica agregada*). Es asunto, lo remarcamos con doble trazo, de que los Estados tomen todas las medidas “para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan [...] permanecer en la fuerza de trabajo” (art. 7)¹⁴. En sentido reforzador de la debida *exégesis pro operario* de estas

¹¹ Comité de Derechos Humanos (Comité DH), *Observación general 31. Naturaleza de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el PIDCP*, 2004, §§ 5 y 8. Corte SJN, *Escobar, Silvina y otros*, 2013, § 5. Al igual que otros comités análogos en cuanto a sus respectivos tratados, el Comité DH “constituye el intérprete autorizado” del PIDCP en el plano internacional. por lo que la “interpretación” que formule de ese tratado “debe ser tenida en cuenta ya que comprende las ‘condiciones de vigencia’ de este instrumento que posee jerarquía constitucional en los términos del art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional” (*vide ídem, Q. C., S. Y. c. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires*, 2010, § 10).

¹² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), *Observación general 16 La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3)*, 2005, § 27. Conforme la nota precedente, es aplicable al Comité DESC, en orden al PIDESC, lo expresado acerca del Comité DH, respecto del PIDCP.

¹³ Corte IDH, *Gelman vs. Uruguay*, fondo y reparaciones, 24/2/2011, Serie C N° 221, § 125, entre otras.

¹⁴ El Convenio N° 156 “refuerza el derecho de los trabajadores a ejercer un empleo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre vida laboral y vida familiar. Este importante derecho de conciliación es una condición previa para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres [...] El Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores” (“¿Qué es el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares? Entrevista a Laura Addati [encargada de la Protección de la Maternidad y el Equilibrio Trabajo-Familia de la OIT]”, las

normas, y del “carácter protector” del derecho laboral ¹⁵, encontramos a la Recomendación N° 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), por cuanto dispone que deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades para tener en cuenta las “necesidades” de los trabajadores con responsabilidades familiares en lo que concierne “a las condiciones de empleo” (art. 9; asimismo, art 12: “permanecer en la fuerza de trabajo”). Destacamos su art. 17: “[d]eberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares *conciliar* sus responsabilidades profesionales y familiares” (itálica agregada) ¹⁶. Un ejemplo sería la promoción de políticas adecuadas “para el cuidado de los niños y la atención (*care / soins*) de los miembros de la familia dependientes”¹⁷.

G. El punto, medular por cierto, gira en redor del término que acabamos de resaltar, esto es, *conciliar* (y otros equivalentes): corresponde a los Estados (i) “la adopción de medidas para que las mujeres y los hombres puedan *conciliar* la vida profesional y familiar” ¹⁸; (ii) “lograr la *conciliación* entre la vida laboral y familiar” ¹⁹; (iii) disponer medidas “para ayudar a las madres y padres a *conciliar* su vida profesional y familiar” ²⁰; (iv) “reducir las limitaciones que encuentran hombres y mujeres para *armonizar* las obligaciones profesionales y familiares” ²¹; (v) tomar en cuenta que las mujeres siguen asumiendo, de manera desproporcionada, la responsabilidad del trabajo tradicional de cuidados, “lo que a menudo dificulta la *conciliación* satisfactoria de las responsabilidades

itálicas corresponden a negritas en el original. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-convenio-156-sobre-los-trabajadores-con-responsabilidades>, rec. 7/5/2025).

¹⁵ 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, § 145.

¹⁶ *Vide* la invocación que al Convenio N° 156 y a la Recomendación N° 165, formula la Corte IDH en: *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga...*, cit., § 177.

¹⁷ Comité DESC, *Observación general 16. La igualdad de derechos...*, cit., § 24. “Las políticas de conciliación, si son bien diseñadas, benefician tanto a los trabajadores como a los empleadores. Fomentan una cultura de respeto, igualdad y confianza en el lugar de trabajo (“¿Qué es el Convenio 156... Entrevista a Laura Addati...”, cit., las itálicas corresponden a negritas en el original). *Vide infra* texto correspondiente a las notas 31 y 73.

¹⁸ Comité DESC, *Observación general 23. Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art 7)*, § 32, itálica agregada; asimismo §§ 36 y 55.

¹⁹ Corte IDH, *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga...*, cit., §§175 y 195.

²⁰ Comité DESC, *Observaciones finales: Mongolia, 2022*, E/C.12/MNG/CO/5, § 20, asimismo § 21.

²¹ *Ídem*, *Observación general 16. La igualdad de derechos...*, cit., § 24.

familiares con el trabajo en el sector formal”²²; lo cual, claro está, no ha de olvidar que el “derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia”²³.

H. Retomando el asunto referido *supra* D, agreguemos que “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*)”, temática esta que “ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares”²⁴. De esta suerte, “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”, efectos estos que “en las relaciones entre particulares se especifican en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores”, al tiempo que “[e]l Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales”²⁵. Así lo ha entendido *ad pedem litterae* la Corte SJN en sentencias emblemáticas de índole laboral, tales como *Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.*²⁶.

I. Los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, abonan los asertos precedentes. “Las empresas deben respetar los derechos humanos” —expresa un principio fundacional de la responsabilidad de las empresas—. “Eso significa que deben

²² Comité de la Mujer (Comité Mujer), *Observaciones finales: España*, 2023, CEDAW/C/ESP/CO/9, § 32.b. *Vide* texto *infra* K.

²³ Comité DESC, *Observación general 18. El derecho al trabajo (artículo 6)*, 2005, § 1. El trabajo “también ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del [PIDESC]” (ídem, §7); “trabajos remunerados que aseguren una vida digna para los asalariados y sus familias, como estipula el inciso ii) del apartado a) del artículo 7” (ídem, § 44). *Vide* en general: 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.

²⁴ Corte IDH, *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*, Opinión Consultiva OC-18/03, 17/9/2003, Serie A N° 18, § 140. Sobre el efecto horizontal directo de las normas de derechos humanos (*Drittwirkung*): GIALDINO, Rolando E., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones*, Abeledo Perrot, Bs. As., 2013, p. 42.

²⁵ Corte IDH, *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*, cit., §§ 146 y 148.

²⁶ Fallos 333:2306, § 4 —2010— c/cita de la OC-18/03, recordada en las dos notas anteriores.

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” (II.A.11). Y dejan en negro sobre blanco que la mantada responsabilidad empresarial “se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos –que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la [OIT] relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (II.A.12) ²⁷. El “comentario” que acompaña al principio recordado en primer término, nos anuncia que dicha responsabilidad constituye una “norma de conducta mundial” aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen, y que 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. En tándem con ello, señalemos la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, de la OIT ²⁸, y las *Directrices de la OCDE* “[Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos] *para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable* ²⁹. Mas, para todas estas cuestiones remitimos a otros trabajos más específicos ³⁰, no sin

²⁷ “La 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” (principio 14).

²⁸ “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, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido” (§ 8).

²⁹ “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 [PIDCP 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).

³⁰ Vide GIALDINO, Rolando E.: “Estados, empresas y derechos humanos”, en *La Ley*, 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

observar que la crisis actual está planteando a las familias retos en materia de *conciliación* sin precedentes que están perjudicando, no sólo a las familias y a las sociedades, sino a las empresas. Por ejemplo, en mayo de 2021, ejecutivos de casi 200 empresas, entre ellas grandes multinacionales así como pequeñas y medianas, reconocieron que la “crisis de los cuidados” estaba afectando a sus operaciones y, en última instancia, a sus resultados, y que “necesitaban elaborar políticas de cuidado en el lugar de trabajo innovadoras y no basadas en lo mismo de siempre para apoyar mejor a los cuidadores a largo plazo”³¹.

J. Dejemos asentado que, en la CADH, “no se encuentra determinado un concepto cerrado de familia, ni mucho menos se protege sólo un modelo de la misma”³², “un modelo ‘tradicional’ de la misma”³³; tampoco ese concepto “está reducid[o] únicamente al matrimonio”³⁴ y “debe abarcar otros lazos familiares de hecho donde las partes tienen vida en común por fuera del matrimonio”³⁵. Por lo demás, no hay nada que descarte a las “familias monoparentales”³⁶. Adicionalmente “la Corte Interamericana ha establecido que el término ‘familiares’ debe entenderse en sentido amplio”³⁷. En *Duque*, este órgano regional censuró los “procesos judiciales [que] perpetuaron con sus decisiones los prejuicios y estigmatización de las parejas del mismo sexo, al reafirmar una percepción limitada y estereotipada del concepto de familia vinculada exclusivamente con la conservación de la especie y la procreación de los hijos”³⁸. Indiscutiblemente, añadió poco

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.

³¹ “¿Qué es el Convenio 156... Entrevista a Laura Addati...”, cit. *Vide supra* nota 17 e *infra* texto correspondiente a la nota 73.

³² Corte IDH, *Fornerón e hija vs. Argentina*, fondo, reparaciones y costas, 27/4/2012, Serie C N° 242, § 98. “[L]a definición de familia no debe restringirse por la noción tradicional de una pareja y sus hijos, pues también pueden ser titulares del derecho a la vida familiar otros parientes, como los tíos, primos y abuelos, para enumerar sólo algunos miembros posibles de la familia extensa, siempre que tengan lazos cercanos personales” (ídem, *Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional*, Opinión Consultiva OC-21/14, 19/8/2014, Serie A N° 21, § 272).

³³ Ídem, *Atala Riffo y niñas vs. Chile*, fondo, reparaciones y costas, 24/2/2012. Serie C N° 239, § 140.

³⁴ Ídem, *Condición jurídica y derechos humanos del niño*, cit., § 68.

³⁵ Ídem, *Atala Riffo y niñas...*, cit., § 142.

³⁶ Ídem, *Fornerón e hija...*, cit., § 98.

³⁷ Ídem.

³⁸ Ídem, *Duque vs. Colombia*, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 26/2/2016, § 160. Está proscrita por la CADH “cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual” (ídem, § 104).

tiempo después, (i) una familia monoparental debe ser protegida del mismo modo que dos abuelos que asumen el rol de padres respecto de un nieto; (ii) la adopción es una institución social que permite que, en determinadas circunstancias, dos o más personas que no se conocen “se conviertan en familia”, al tiempo que (ii) una “familia” también puede estar conformada “por personas con diversas identidades de género y/o orientación sexual”³⁹.

En sintonía con ello, el Comité DESC tiene puntualizado que “el término ‘familia’ debe interpretarse ampliamente y de conformidad con las costumbres locales apropiadas”⁴⁰. Más aún; si bien la referencia “para sí y su familia” supone actitudes preconcebidas en cuanto al papel de los sexos y a las estructuras y actividad económica que eran de aceptación común cuando se adoptó el PIDESC en 1966, “esa frase no se puede considerar hoy [1991] en el sentido de que impone una limitación de algún tipo sobre la aplicabilidad de ese derecho a las personas o los hogares en los que el cabeza de familia es una mujer o a cualesquiera otros grupos. Así, el concepto de ‘familia’ debe entenderse en un sentido lato”⁴¹. Ello incluye “prohibir de forma explícita la discriminación por orientación sexual o identidad de género en la legislación relativa a la lucha contra la discriminación y que las parejas homosexuales puedan disfrutar de las ventajas actualmente reservadas a los matrimonios”⁴².

Concordante con las antedichas orientaciones se encuentran, por un lado, el Comité DH: al dar efecto al reconocimiento de la familia en el contexto del art. 23, PIDCP —enseña— “es importante aceptar el concepto de las diversas formas de familia, con inclusión de las parejas no casadas y sus hijos y de las familias monoparentales y sus hijos, así como de velar por la igualdad de trato de la mujer en esos contextos”. La “familia

³⁹ Ídem, *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo*, Opinión Consultiva OC-24/17, 24/11/2017, Serie A N° 24, § 179. La CADH “protege, en virtud del derecho a la protección de la vida privada y familiar (artículo 11.2), así como del derecho a la protección de la familia (artículo 17), el vínculo familiar que puede derivar de una relación de una pareja del mismo sexo” (ídem, § 199). “Está proscrita por la [CADH] cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual o en la identidad de género de las personas. Lo anterior sería contrario a lo establecido en el artículo 1.1 [CADH]” (ídem, § 68).

⁴⁰ Comité DESC, *Observación general 5. Las personas con discapacidad*, 1994, § 30.

⁴¹ Ídem, *Observación general 4, El derecho a una vivienda adecuada (párrafo 1 del artículo 11 del Pacto)*, 1991, § 6. “El derecho a una alimentación adecuada es de importancia fundamental para el disfrute de todos los derechos. Ese derecho se aplica a todas las personas; por ello la frase del párrafo 1 del artículo 11 ‘para sí y su familia’ no entraña ninguna limitación en cuanto a la aplicabilidad de este derecho [...] a los hogares dirigidos por una mujer” (ídem, *Observación general 12. El derecho a una alimentación adecuada (artículo 11, 1999, § 1)*).

⁴² Ídem, *Observaciones finales: Macedonia del Norte*, 2016, E/C.12/MKD/CO/2-4, § 26, entre otras.

monoparental” —precisa— suele consistir en una mujer soltera que tiene a su cargo uno o más hijos, y los Estados Partes deberán describir las medidas de apoyo que existan para que pueda cumplir sus funciones de progenitora en condiciones de igualdad con el hombre que se encuentre en situación similar ⁴³. Ciertamente, ha manifestado su preocupación porque la prohibición de la discriminación que figura en la Ley Fundamental “no especifique explícitamente la orientación sexual ni la identidad de género entre los motivos de discriminación”, y que su “definición restrictiva de la familia pueda dar lugar a discriminación porque no abarca determinados tipos de familia, como las parejas homosexuales” ⁴⁴. Y, por el otro, el Comité de los Derechos del Niño (Comité Niño): “[e]l derecho del niño a la vida familiar está protegido por la Convención [sobre los Derechos del Niño] (art. 16). El término ‘familia’ debe interpretarse en un sentido amplio que incluya a los padres biológicos, adoptivos o de acogida o, en su caso, a los miembros de la familia ampliada o la comunidad, según establezca la costumbre local (art. 5)” ⁴⁵. Las familias modernas, en suma, incluyen hogares extensos, progenitores solos, parejas del mismo sexo, parejas que viven con sus hijos adultos, así como niñas y niños que viven con sus abuelos. Esta evidencia brinda oportunidades para fundar las políticas y las leyes en una comprensión más acabada de las relaciones familiares y de los hogares de las mujeres y las niñas ⁴⁶.

K. Bien que estas reflexiones encierran tanto a las trabajadoras cuanto a los trabajadores, es notorio que la propuesta que formulamos no deja de atender a un requerimiento actual y apremiante que se plantea, muy en especial y con toda justicia, en la agenda de las cuestiones de género en torno de los cuidados, y que mucho, muchísimo,

⁴³ *Observación general 28. La igualdad de derechos entre hombres y mujeres (artículo 3)*, 2000, § 27. Mediante este instrumento el Comité DH decidió “actualizar su observación general sobre el artículo 3 del Pacto y reemplazar la Observación general núm. 4 (13º período de sesiones, 1981), a la luz de la experiencia que ha adquirido en sus actividades en los veinte últimos años” (idem § 1).

⁴⁴ *Observaciones finales: Hungría*, 2018, CCPR/C/HUN/CO/6, § 19. “El Estado parte debe: a) Eliminar de hecho y de derecho la discriminación motivada por la orientación sexual o la identidad de género en todas las esferas, incluidas las del empleo, el matrimonio y los modelos de familia [...]” (véase *Observaciones finales: Bulgaria*, 2018, CCPR/C/BGR/CO/4, § 12).

⁴⁵ *Observación general 14. El derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1)*, 2013, § 59; véase Corte IDH, *Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración...*, cit., § 272. El Comité Mujer “recomienda al Estado parte que ejerza la diligencia debida para proteger contra la discriminación a todas las mujeres, incluidas las lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales, y apruebe una amplia legislación de lucha contra la discriminación que ofrezca protección a todas las mujeres” (*Observaciones finales: Kenya*, 2017, CEDAW/C/KEN/CO/8, § 11, y otras).

⁴⁶ ONU Mujeres, *Familias en un mundo cambiante. El progreso de las mujeres en el mundo 2019–2020*, ONU, p. 69.

debería ocupar y preocupar a los Estados amoldados sobre esquemas patriarcales y machistas ⁴⁷, a la postre, discriminatorios ⁴⁸, que deben ser combatidos, ya sean de hecho o de derecho ⁴⁹, cuanto más que las obligaciones de derechos humanos derivadas de la prohibición de discriminación y el principio de igualdad “son de cumplimiento inmediato” ⁵⁰, y pertenecen al “*jus cogens*” ⁵¹. Ilustraciones abundan. El Comité DESC recomienda al Estado parte que: (i) dé prioridad a la eliminación de la desigualdad persistente entre hombres y mujeres y que, para ello, adopte medidas para combatir los estereotipos de género y cambiar las actitudes tradicionales que obstaculizan el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres, “en particular mediante campañas de toma de conciencia sobre el *reparto de las responsabilidades familiares* entre hombres y mujeres” ⁵²; (ii) erradique los estereotipos de género en la familia y en la sociedad mediante, entre otras cosas, campañas de concienciación destinadas a promover el “*reparto equitativo de las responsabilidades familiares*, con miras a facilitar la participación de la mujer en pie de igualdad en el *mercado laboral* y en otras esferas de la vida social y cultural” ⁵³; (iii) promueva la distribución equitativa del trabajo doméstico y de “*cuidados*”

⁴⁷ Vide FLORES BELTRÁN, Victoria, “Nudos de desigualdad: el derecho al cuidado en la legislación argentina”, y LOZANO, María Paula; TERRAGNO, María Martha, y CENSI, Luciana, “Los espacios de cuidados para niños y la obligación de los empleadores en las relaciones laborales”, en, *Derecho laboral feminista*, coordinado por estas últimas autoras, Bs. As., Mil campanas, 2002, ps. 141 y 481 respectivamente,

⁴⁸ “Los estereotipos, las suposiciones y las expectativas basados en el género sobre la subordinación de las mujeres respecto de los hombres y su función exclusiva como cuidadoras y madres, en particular, son obstáculos a la igualdad sustantiva entre los géneros, incluido el derecho en condiciones de igualdad a la salud sexual y reproductiva, que hay que modificar o eliminar, al igual que el papel exclusivo de los hombres como cabezas de familia y sostén de la familia” (Comité DESC, *Observación general 22. El derecho a la salud sexual y reproductiva (art. 12, PIDESC)*, 2016, § 27) “Corresponde al Congreso: [...] 23. Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad” (CN, art. 75.23). Vide Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, arts. 4.1 y 5.

⁴⁹ Corte IDH, *Atala Riffo y niñas...*, cit., § 82.

⁵⁰ Corte IDH, *Flor Freire vs. Ecuador*, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, 31/8/2016, Serie C N° 315, § 124. Existen en el PIDESC varias disposiciones, entre ellas la del art. 3 (“[l]os Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”), “que cabría considerar de aplicación inmediata por parte de los órganos judiciales” (Comité DESC, *Observación general 3. La índole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto)*, 1990, § 5). Asimismo: Comité DESC, *Observación general 9. La aplicación interna del Pacto*, 1998, § 10.

⁵¹ Corte IDH, *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*, cit., § 101. “Hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental” (idem).

⁵² *Observaciones finales: República Democrática del Congo*, 2022, E/C.12/COD/CO/6, § 31, itálicas agregadas.

⁵³ *Observaciones finales: Ucrania*, 2020, E/C.12/UKR/CO/7, § 17, itálicas agregadas.

entre mujeres y hombres ⁵⁴; (iv) genere evidencia sobre el uso del tiempo para “diseñar un sistema integral de cuidados que permita *conciliar la vida laboral y familiar*, acompañado de campañas para superar las actitudes patriarcales y estereotipadas basadas en el género” ⁵⁵; (v) tenga en cuenta que, “debido a la persistencia de estereotipos y otras causas estructurales, *las mujeres dedican un tiempo mucho mayor que los hombres* al trabajo no remunerado” ⁵⁶; (vi) promueva el “*reparto de las responsabilidades familiares* entre hombres y mujeres” y “luch[e] contra los estereotipos de género y foment[e] la sensibilización con respecto al imperativo legal de la igualdad entre los géneros y los beneficios que aporta a la sociedad” ⁵⁷; (vii) aborde las “causas subyacentes de la interrupción de la carrera profesional de las mujeres y de la excesiva representación femenina en el empleo a tiempo parcial debido a sus *responsabilidades familiares*” ⁵⁸. Los Estados parte, remata el Protocolo de San Salvador, “se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo” (art. 6.2) ⁵⁹.

En paralelo, también se han manifestado motivos de preocupación, *e.g.*, por: (i) las insuficientes medidas existentes para “*conciliar* el cuidado de los hijos y las *responsabilidades familiares* de los padres y madres con su vida profesional, lo que repercute negativamente en el empleo de las mujeres” ⁶⁰, y (ii) la persistencia de “estereotipos sobre los papeles de los hombres y las mujeres en la sociedad, que hace que las mujeres soporten una *carga desproporcionada* de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que *dificulta su plena participación* en la vida pública y en el mercado laboral, en particular para acceder a determinados puestos y profesiones, incluidos los

⁵⁴ *Observaciones finales: Kirguistán*, 2024, E/C.12/KGZ/CO/4, § 25.b, itálica agregada.

⁵⁵ *Observaciones finales: Bolivia*, 2021, E/C.12/BOL/CO/3, § 25.b, itálicas agregadas.

⁵⁶ *Marcia Cecilia Trujillo Calero c. Ecuador*, comunicación n° 10/2015, 26/3/2018, § 13.4, itálicas agregadas.

⁵⁷ *Observaciones finales: Bulgaria*, 2019, E/C.12/BGR/CO/6, § 16, itálicas agregadas.

⁵⁸ *Observaciones finales: República de Corea*, 2017, E/C.12/KOR/CO/4, § 35.a, itálicas agregadas.

⁵⁹ Para el reconocimiento del cuidado como un derecho humano y su posterior incorporación en pactos y tratados internacionales y en marcos constitucionales, como el caso de la Constitución de la Ciudad de México: PAUTASSI, Laura C., “El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato”, en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 2018, n° 272, p. 717.

⁶⁰ Comité DESC, *Observaciones finales: Mongolia*, 2022, cit., § 20, itálicas agregadas. El Comité recomienda al Estado parte que “d) Intensifique las medidas dirigidas a la opinión pública con el fin de cambiar las actitudes patriarcales y estereotipos discriminatorios, especialmente mediante campañas de sensibilización que fomenten el *reparto equitativo* de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres” (idem, § 21, itálicas agregadas).

puestos de toma de decisiones”⁶¹. Desasosiegos, desde luego, compartidos por el Comité Mujer, v.gr.: (i) por cuanto pesa sobre las mujeres “una *parte desproporcionada* de las responsabilidades domésticas, de cuidados y de apoyo no remuneradas, que les *impiden* participar en pie de igualdad en el empleo y descansar lo suficiente para mantener su bienestar”⁶², o (ii) por el “*desigual reparto* entre las mujeres y los hombres de las responsabilidades familiares y domésticas, incluida la *desproporcionada carga* del trabajo de cuidados no remunerado que soportan las mujeres”⁶³. Esta situación, incluso, ha sido advertida por la Corte IDH que, al paso de enunciar que la Convención de Belém Do Pará prevé que los Estados deben adoptar por todos los medios y sin dilaciones, políticas orientadas a modificar o abolir normas o prácticas consuetudinarias que busquen respaldar o perpetuar la violencia de género (art. 7.e), “lo que incluye aquellas que justifican o prescriben la carga laboral exclusiva de la mujer en las labores domésticas”, especificó que, en el terreno sindical, “[l]a falta de mujeres en los puestos superiores de los sindicatos refleja que estos siguen siendo ocupados primordialmente por hombres, lo que a su vez es consecuencia de factores como la existencia de una cultura sindical dominada por hombres, quienes ejercen una gran influencia al decidir los puestos de liderazgo, o de la división de responsabilidades en lo que respecta al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que no permite a las mujeres dedicarse a las actividades de establecimiento de redes que necesitarían para apoyar su liderazgo”⁶⁴.

En coincidencia se muestra el Consejo de Derechos Humanos, en cuanto insta a los Estados a implementar todas las medidas necesarias para reconocer y redistribuir el trabajo de cuidados entre las personas, así como entre las familias, las comunidades, el sector privado y los Estados, de manera que se promueva la igualdad de género y el disfrute de los derechos humanos por todas las personas⁶⁵.

L. Un eje de estas políticas que “ayudan a los padres a conciliar la vida familiar y laboral”⁶⁶, que ofrece “incentivos para que los padres participen activamente en la crianza

⁶¹ Ídem, *Observaciones finales: Portugal*, 2023, E/C.12/PRT/CO/5, § 14, itálicas agregadas.

⁶² *Observaciones finales: Cuba*, 2024, CEDAW/C/CUB/CO/9, itálicas agregadas; asimismo *Observaciones finales: Brasil*, 2024, CEDAW/C/BRA/CO/8-9.

⁶³ *Observaciones finales: Chile*, 2024, CEDAW/C/CHL/CO/8, itálicas agregadas.

⁶⁴ *Derechos a la libertad sindical...*, cit., §§ 178 y 196.

⁶⁵ *Centrality of care and support from a human rights perspective*, resolución 54/6, 2023, 4.a.

⁶⁶ Comité DESC, *Observaciones finales: Nueva Zelanda*, 2018, E/C.12/NZL/CO/4, § 31.b.

de los hijos”⁶⁷, resultan, precisamente, las modalidades de “trabajo flexibles”⁶⁸. Ello tributa, además, a la satisfacción de los requerimientos del “derecho a ser cuidado”⁶⁹.

M. No huelga indicar, siquiera sucintamente, que por medio de nuestra proposición, también queda atendido el apoyo a la prestación de cuidados del niño en un entorno familiar, a lo cual debe otorgarse preferencia, en el decir del Comité Niño⁷⁰. Los derechos de los niños, juzgó la Corte IDH, requieren no sólo que el Estado se abstenga de interferir indebidamente en las relaciones privadas o familiares del niño, “sino también que, según las circunstancias, adopte providencias positivas para asegurar el ejercicio y disfrute pleno de sus derechos. Esto requiere que el Estado, como responsable del bien común, debe resguardar el rol preponderante de la familia en la protección del niño; y prestar asistencia del poder público a la familia, mediante la adopción de medidas que promuevan la unidad familiar”⁷¹. El compromiso estatal, con fundamento en el art. 18.3, Convención sobre los Derechos del Niño, de crear condiciones laborales en las empresas que ayuden a los padres y cuidadores a cumplir sus responsabilidades en lo que respecta a los niños a su cargo, fue claramente señalada por el Comité Niño⁷².

Ciertamente, desde el ámbito empresarial, con frecuencia, suelen emplearse argumentos en contra de la incorporación de políticas de cuidado, señalando que estas medidas generan mayores costos laborales y que resultan en una menor productividad. Sin embargo, generar las condiciones para ello “mejora el crecimiento económico, la productividad y el rendimiento de las empresas, ya que disminuye las tensiones en la

⁶⁷ Comité Niño, *Observaciones finales: Bhután*, CRC/C/BTN/CO/6-7, § 29.a.

⁶⁸ Comité Mujer: *Observaciones finales: Brasil*, 2024, cit.; *Observaciones finales: Rwanda*, 2024, CEDAW/C/RWA/CO/10; *Observaciones finales: Nicaragua*, 2024, CEDAW/C/NIC/CO/7-10. Comité DESC: *Observaciones finales: Kirguistán*, 2024, E/C.12/KGZ/CO/4, § 25.c; *Observaciones finales: República de Corea*, 2017, cit., § 35.b.

⁶⁹ “[E]l cuidado es un derecho, definido como derecho humano que reconoce que toda persona tiene derecho a ‘cuidar, a ser cuidado y a cuidarse (autocuidado)’” (PAUTASSI, L.C., “El cuidado como derecho...”, cit., p. 731). “[E]l reconocimiento del cuidado como derecho implica incorporar estándares y principios a la actuación de los Estados en las situaciones concretas en base a principios de derechos humanos como los señalados (universalidad, indivisibilidad e interdependientes) por lo que Estado debe garantizar todos los derechos: civiles, políticos (DCP) y económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA)” (ídem).

⁷⁰ *Observaciones finales: Costa de Marfil*, 2019, CRC/C/CIV/CO/2, § 40.a. Sobre la protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes: ley 26.061.

⁷¹ *Masacre de Las Dos Erres vs. Guatemala*, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, 24/11/2009, Serie C N° 211, § 190. El niño tiene derecho a vivir con su familia, llamada a satisfacer sus necesidades materiales, afectivas y psicológicas (ídem, *Contreras y otros vs. El Salvador*, fondo, reparaciones y costas, 31/8/2011, Serie C N° 232, §106).

⁷² *Observación general 16. Las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño*, 2013, § 54.

conciliación de la vida familiar y laboral, permite una mejor planificación, y fomenta un mayor compromiso de las trabajadoras y los trabajadores con su empleo”⁷³.

Otros aspectos han de yuxtaponerse, v.gr., los casos de: (i) las personas en situación de discapacidad, puesto que “el requisito del [PIDESC] de que se preste ‘protección y asistencia’ [art. 10.1] a la familia significa que hay que hacer todo lo que se pueda a fin de conseguir que dichas personas vivan con sus familias, si así lo desean”⁷⁴, y (ii) de las personas mayores: de conformidad con el art. 10.1, PIDESC, y las Recomendaciones nos. 25 y 29 del Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento, “los Estados Partes deberán desplegar todos los esfuerzos necesarios para apoyar, proteger y fortalecer a las familias y ayudarlas, de acuerdo con los valores culturales de cada sociedad, a atender a sus familiares mayores dependientes o a su cargo”⁷⁵. Respecto de esto último ha de tenerse muy presente la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, dos de cuyos “principios generales” son el “bienestar y cuidado”, y “[l]a responsabilidad del Estado y participación de la familia y de la comunidad en la integración activa, plena y productiva de la persona mayor dentro de la sociedad, así como en su *cuidado y atención*, de acuerdo con su legislación interna” (art.3.f y o, *itálicas agregadas*; asimismo: arts. 12, 19.o y *passim*)⁷⁶.

N. Con todo, podría alegarse, como obstáculo a nuestra propuesta, la necesidad de ley. Empero, a ello responderíamos que, primero, es un fenómeno de creciente actividad y

⁷³ UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*, 2021, Bs. As., p. 34. *Vide supra* nota 17 y texto correspondiente a la nota 31.

⁷⁴ Comité DESC, *Observación general 5...*, cit., § 30. “[L]a familia es la unidad colectiva natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a recibir protección de ésta y del Estado, y de que las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y la asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones” (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Preámbulo, x; la ley 27.044 otorgó jerarquía constitucional a esta Convención, en los términos del art. 75.22, CN). *Vide* art. 75.23, CN, *supra* nota 48.

⁷⁵ Comité DESC, *Observación general 6. Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores*, 1995, § 31. Las personas de edad deben gozar de atenciones familiares (ídem § 5); se alienta a todos los miembros de las familias a que presten cuidados (ídem, § 7). Los Principios de las Naciones Unidas en Favor de las Personas de Edad (1991), establecen: “[l]as personas de edad deberán tener acceso a alimentación, agua, vivienda, vestuario y atención de salud adecuados, mediante la provisión de ingresos, *el apoyo de sus familias* y de la comunidad y su propia autosuficiencia” (*itálicas agregadas*) y, en el capítulo “cuidados”, expresan: “[l]as personas de edad deberán poder disfrutar de los *cuidados y la protección de la familia* y la comunidad de conformidad con el sistema de valores culturales de cada sociedad” (*itálicas agregadas*).

⁷⁶ La citada Convención Interamericana reviste jerarquía constitucional en los términos del art. 75.22, CN (ley 27.700). *Vide* art. 75.23, CN, *supra* nota 48.

presencia lo que hemos dado en llamar “emergentes” constitucionales, como lo son, *ex.gr.*, el surgimiento de la “estabilidad absoluta” de todo trabajador por vía de la protección del derecho al trabajo derivada del art. 26, CADH ⁷⁷, o la desarticulación del art. 252, LCT, por el obrar de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores ⁷⁸. Segundo, nada hay que impida actuar la regla conforme a la cual las normas del DIDH, de jerarquía constitucional y supralegal, son de aplicación directa e inmediata ⁷⁹. Tercero, los tratados de derechos humanos están dirigidos “a reconocer derechos y libertades a las personas y no a facultar a los Estados para hacerlo” ⁸⁰. Cuarto, cuando un Estado ha ratificado un tratado de la índole antedicha, todos sus órganos, incluidos sus jueces, están sometidos a aquel, lo cual les obliga a velar por que los efectos de esas disposiciones no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin ⁸¹. Quinto, es doctrina bien consolidada que la CN debe ser entendida como una unidad, esto es, 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 tienen los instrumentos internacionales de los que se ha hecho mérito, dicho cuerpo no es otro que el “bloque de constitucionalidad federal”, comprensivo de aquéllos y de la CN, “por manera que la mentada armonía habrá de ser establecida dentro de ese contexto” ⁸². Asimismo, sexto, las sentencias judiciales se insertan de lleno en el cuadro de los variados medios por los cuales el Estado confiere efectividad a los derechos humanos reconocidos en el DIDH, según lo tiene afirmado la Corte SJN ⁸³. Es más, séptimo, ese Tribunal ha hecho explícito que, como “guardián último de las garantías

⁷⁷ GIALDINO, Rolando E., “La estabilidad absoluta de todo trabajador: Un emergente constitucional”, en *La causa laboral*, 2023, n° 93. <https://lacausalaboral.ar/la-estabilidad-absoluta-de-todo-trabajador-un-emergente-constitucional/>

⁷⁸ Ídem, “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores y art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo”, en *Derecho del Trabajo*, 2016, n° 4, ps. 813.

⁷⁹ GIALDINO, R.E., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos...*, cit., p. 325.

⁸⁰ Corte IDH, *Exigibilidad del derecho de rectificación o respuesta*, OC-7/86, § 24; Corte SJN, *Ekmekdjijan c. Sofovich*, Fallos 315:1492, § 21 —1992—.

⁸¹ Corte IDH, *Miembros de la Corporación Colectiva de Abogados “José Alvear Restrepo” vs. Colombia*, excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 18/10/2023, Serie C N° 50, § 649.

⁸² Corte SJN, *Álvarez c. Cencosud S.A.*, cit., § 7.

⁸³ GIALDINO, R.E., *Derecho Internacional...*, cit., p. 565. “Según los artículos 2 y 3 [PIDCP], los Estados Partes deben adoptar todas las medidas que sean necesarias, incluida la prohibición de la discriminación por razones de sexo, para poner término a los actos discriminatorios, que obstan al pleno disfrute de los derechos, tanto en el sector público como en el privado” (Comité DH, *Observación general 28. La igualdad de derechos...*, cit., § 4).

constitucionales, máximo intérprete de la Constitución y cabeza de un departamento del Estado [...] se encuentra obligado a adoptar las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos y libertades consagrados en el bloque de constitucionalidad argentino, aun ante omisiones de las normas legislativas necesarias para su operatividad”⁸⁴. Finalmente, a lo anterior se suman, octavo, otras prescripciones muy atinentes a la materia en juego, como el art. 9, Convenio N° 156: “[l]as disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, *decisiones judiciales* [...]” (itálicas agregadas; asimismo, art. 3, Recomendación N° 165).

Ñ. Total: los más que relevantes y delicados bienes que el DIDH de jerarquía constitucional y supralegal manda proteger y garantizar mediante la asistencia a la familia, y los perentorios requerimientos, con análogo fundamento jerárquico, de conciliar la vida laboral y familiar, reforzados por la finalidad de superar los estereotipos sobre los papeles de los hombres y las mujeres en la sociedad y la grave discriminación que ello acarrea sobre estas últimas, dan sustento más que suficiente, a nuestro juicio, a la conclusión según la cual debe reconocerse que está en cabeza de todo trabajador/a la facultad para introducir cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, *ius variandi*, cuando ello encuentre motivo en necesidades derivadas de una razonable protección integral de la familia, en tanto esos cambios, parafraseando el art. 66, LCT, no causen un desproporcionado perjuicio material o moral al empleador.

⁸⁴ P., S. M. y otro, Fallos 342:2389, § 11 —2019—.