



## **LA ESTABILIDAD PENDIENTE. BREVES COMENTARIOS A PROPÓSITO DE PARRA VERA, MÁXIMA C/ SAN TIMOTEO S.A.**

**Luis Padín**

---

### **I. Introducción**

Motivan estas líneas un reciente pronunciamiento de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que, con voto de Oscar Zas –al que adhiere Julio C. Simón-, se inscribe en una corriente jurisprudencial que de un tiempo a esta parte viene negando eficacia extintiva a aquellas segregaciones patronales que a más de afectar el derecho constitucional a la estabilidad, que requiere la existencia de justa causa para la resolución del nexo laboral por iniciativa patronal, resultan lesivas al derecho humano fundamental de todo trabajador a no ser arbitrariamente discriminado<sup>1</sup>.

Parra Vera, sin embargo, importa un salto cualitativo en la materia por cuanto arriba a tal conclusión a partir del juego sistémico y armónico entre los diferentes instrumentos jurídicos que componen el actual plexo normativo luego de la reforma constitucional del año 1994, con especial énfasis en la doctrina elaborada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo: la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical.

En atención a ello, previo al desarrollo de los distintos argumentos vertidos por los Camaristas, es conveniente practicar un somero repaso al modo en que ha quedado estructurado el marco normativo vigente a partir de la antedicha reforma constitucional, ya que esta supuso una significativa reformulación en el sistema de fuentes de las que se nutre el Derecho del Trabajo, con ingentes implicancias en el orden jurídico interno.

En efecto, el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, al conferir jerarquía constitucional a once instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos, contemplando a su vez un procedimiento especial para que nuevos instrumentos de esta naturaleza alcancen ese rango, y al instituir la prevalencia de los tratados

---

<sup>1</sup> Dentro de esta línea, cabe mencionar a: "Stafforini, Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Administración Nacional de la Seguridad Social s/ amparo", S. X, 29/6/01; "Balaguer, Catalina Teresa c/ Pepsico de Argentina S.R.L. s/ juicio sumarísimo", S. VI, 10/3/04"; y "Greppi, Laura Karina c/ Telefónica de Argentina SA s/ despido, Sala IX, 31/5/05".

y concordatos por sobre las leyes, ha ampliado considerablemente el catálogo de derechos sociales propios del estado social de derecho, y obliga a examinar el conjunto de la regulación infraconstitucional, con miras a determinar si, a partir de la nueva imperatividad normativa trazada por el constituyente de 1994, la misma se ajusta a los principios sociales que vienen de la constitución reformada y, especialmente, al piso mínimo impuesto por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, o si por el contrario, infringe tales normas y principios humanistas, resultando en consecuencia inconstitucional por afectar el orden jerárquico previsto en la ley suprema (art. 31 CN).

Las declaraciones, pactos y tratados a los que el artículo 75 inc. 22 reconoce jerarquía constitucional, gozan de ella sin estar incorporados a la misma, integrando el llamado bloque de constitucionalidad federal. Una interpretación inversa equivaldría a admitir la viabilidad de su reforma por el procedimiento previsto por el art. 30 de la Constitución, lo que, luce a las claras, sería asimétrico con el Derecho Internacional, que no admite como posibilidad que los estados parte en un tratado introduzcan enmiendas de manera unilateral<sup>2</sup>.

Asimismo, los instrumentos de derechos humanos mencionados por el art. 75 inc. 22, y los que en el futuro se agreguen por mayoría parlamentaria, gozan de jerarquía constitucional 'en las condiciones de su vigencia', queriendo significar dicha fórmula constitucional que tales instrumentos deben aplicarse tal como rigen en el ámbito internacional, incluyendo, en su caso, toda la jurisprudencia relativa a esos tratados y las normas de derecho internacional consuetudinario reconocidas como complementarias por la práctica universal pertinente<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Bidart Campos, citado por Guillermo Gianibelli y Oscar Zas en 'Estado Social en Argentina: modelo constitucional y divergencias infraconstitucionales', Contextos I, Revista Crítica de Derecho Social, Ed. Del Puerto, 1997, pág. 190.

<sup>3</sup> Cf. CSJN, autos "Simón, Julio y otros" (15/5/05). Retomando los argumentos que tiempo atrás había delineado el Tribunal en la causa Giroldi, indicó el Juez Boggiano -integrante de la mayoría- que "...cuando el Congreso confiere jerarquía constitucional al tratado hace un juicio constituyente, por autorización de la Constitución misma, según el cual, al elevar al tratado a la misma jerarquía que la Constitución, estatuye que el tratado no sólo es arreglado a los principios de derecho público de esta Constitución, sino que el tratado no deroga norma alguna de la Constitución, sino que la complementa. Tal juicio constituyente del Congreso Nacional no puede ser revisado por esta Corte para declarar su invalidez sino sólo para hallar armonía y complemento entre tales tratados y la Constitución". "Que los 'referidos tratados' no se han 'incorporado' a la Constitución argentina convirtiéndose en derecho interno, sino que por voluntad del constituyente, tal remisión lo fue 'en las condiciones de su vigencia' (art. 75, inc. 22). Mantienen toda la vigencia y vigor que internacionalmente tienen y éstas le provienen del ordenamiento internacional en modo tal que 'la referencia' que hace la Constitución es a esos tratados tal como rigen en el derecho internacional y, por consiguiente, tal como son efectivamente interpretados y aplicados en aquel ordenamiento ("Giroldi" Fallos: 318:514). Ello implica también, por conexidad lógica razonable, que deben ser aplicados en la Argentina tal como funcionan en el ordenamiento internacional incluyendo, en su caso, la jurisprudencia internacional relativa a esos tratados y las normas de derecho internacional consuetudinario reconocidas como complementarias por la práctica internacional pertinente. La referencia a los Tratados - Constitución incluye su efectiva vigencia en el derecho internacional como un todo sistemático ("Arce", Fallos: 320:2145, considerando 7º). "...los tratados internacionales sobre derechos humanos deben ser interpretados conforme al derecho internacional, pues es éste su ordenamiento jurídico propio. Aquéllos están más estrechamente conexos con el derecho internacional y, por esa vía con la interpretación y aplicación que pueda hacer de ellos la jurisprudencia internacional. De nada serviría la referencia a los tratados hecha por la Constitución si su aplicación se viera frustrada o modificada por interpretaciones basadas en uno u otro derecho nacional". "Precisamente el fin universal de aquellos tratados sólo puede resguardarse por su interpretación conforme al derecho internacional. Lo contrario sería someter el tratado a un fraccionamiento hermenéutico por las jurisprudencias nacionales incompatible con su fin propio". (Cons. 12, 13 y 14).

Entre los tratados y pactos a los que el texto constitucional atribuye carácter supralegal, se cuentan los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Argentina.

Sobre el punto, refiere Von Potobsky que los convenios de OIT siempre han sido asimilados a los tratados en cuanto a los efectos reconocidos a estos instrumentos en las diversas constituciones nacionales. En el caso argentino, y con excepción de cierta doctrina minoritaria, ello había sido así también bajo el influjo del artículo 31 de la Constitución Nacional, y lo sigue siendo actualmente con respecto al art. 75 inc. 22 que hace alusión a los tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales<sup>4</sup>.

Lo expuesto adquiere invaluables consecuencias jurídicas y prácticas, pues como lógica derivación de la supralegalidad, toda norma nacional, sea anterior o posterior a un convenio de OIT ratificado, queda relegada si este contiene disposiciones más favorables a los trabajadores<sup>5</sup>.

En cuanto a la introducción de los convenios de OIT en el orden jurídico nacional, coincide la doctrina de autores en que ello dependerá del carácter monista o dualista del sistema de que se trate. Mientras que en el primer caso el convenio ratificado se incorpora automáticamente al ordenamiento interno, el dualismo identifica al derecho internacional y al nacional como dos regímenes separados, requiriendo los convenios internacionales ratificados un acto formal de incorporación a este último.

En el país, la interpretación de la Corte Suprema fue virando de una tesitura sumamente restrictiva en sus primeros abordajes, con claro predominio de la concepción monista, a una postura amplia que reconoce la aplicabilidad de la norma de derecho internacional, incluso en ausencia de acto reglamentario interno.

Así en el año 1940 en autos *Alonso c/ Haras Los Cardos*<sup>6</sup>, y en base a que el art. 5 del convenio n° 12 de la OIT obliga a los Estados ratificantes a tomar las medidas que fueren necesarias para el cumplimiento de sus disposiciones, sostuvo la Corte que el convenio no era de aplicación directa y que requería una intermediación regulatoria a nivel nacional<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Ver Von Potobsky, Gerardo, *Los convenios de la OIT: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?*, en *Evolución del pensamiento juslaboralista*, Ed. Fundación de Cultura Universitaria. Del mismo autor, ver *Eficacia Jurídica de los Convenios de la OIT en el plano nacional*. En la misma línea se pronunció la Corte Suprema, que precisó en autos *Milone, Juan Antonio c/ Asociart S.A. Aseguradora de Riesgos del Trabajo s/ Accidentes – ley 9688* (26/10/2004), que *“...particular importancia cobra el Convenio 17 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1925, ratificado por nuestro país, y que tiene jerarquía superior a las leyes (Constitución Nacional, art. 75.22)...”* (Cons. 5).

<sup>5</sup> Cf. Von Potobsky, Gerardo, *Eficacia...*

<sup>6</sup> En el caso, se examinaba la procedencia del convenio n° 12 sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo (agricultura, 1921), que establece la obligación de los Estados de extender el beneficio de la legislación vigente en la materia al conjunto de asalariados agrícolas.

<sup>7</sup> Aclara Von Potobsky que al tiempo de resolver la Corte, la OIT ya había abandonado hacía más de diez años la utilización de fórmulas como la empleada en el artículo 5 del convenio, debido a que producía efectos contrarios a los deseados, al ser interpretadas en el sentido de que las disposiciones del convenio requerían para su aplicación una legislación intermedia. (cf. Von Potobsky, Gerardo, *Los convenios...*, pág. 585).

El máximo Tribunal reiteró su posición tradicional en autos Abraham c/ Ducilo, relativo al convenio número n° 1 sobre las horas de trabajo (industria, 1919); en Roa c/ Moschos, esta vez con relación al convenio n° 8 sobre las indemnizaciones por desempleo (naufragio, 1920); y en Aramburu c/ Papelera Argentina, nuevamente sobre el Convenio n° 1.

Dicha exégesis según la cual los convenios internacionales necesariamente requieren de una reglamentación interna para su aplicabilidad, fue dejada definitivamente de lado por la Corte en autos Ekmekdjian c/ Sofovich<sup>8</sup>, donde al tiempo de afirmar la superioridad jerárquica de los tratados sobre la legislación nacional, el Tribunal amplió su interpretación respecto de los alcances de la operatividad propia de la norma internacional, al anotar que “*Una norma es operativa cuando está dirigida a una situación de la realidad en la que puede operar inmediatamente sin necesidad de instituciones que deba establecer el congreso*”<sup>9</sup>.

El nuevo criterio se hizo extensivo a la normativa de OIT en autos ATE c/ Estado Nacional<sup>10</sup>, donde con fundamento en el art. 6 del convenio n° 95 de la Organización Internacional del Trabajo (protección del salario, 1949), manifestó la Corte que el derecho de los trabajadores a percibir su remuneración de acuerdo con el nivel alcanzado con anterioridad al decreto que dispuso la reducción salarial de los funcionarios públicos, se encuentra expresamente protegido por el instrumento internacional, que establece que se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. El convenio, confirmó el Tribunal, tiene un valor jurídico superior y fija un marco legislativo que excluye el tipo de reducción salarial analizado. La norma internacional, no obstante enunciar la obligación del Estado de accionar en favor de su cumplimiento, posee operatividad propia para la Corte y de allí su eficacia en el orden interno<sup>11</sup>.

## **II. Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A. s/ Acción de Amparo<sup>12</sup>**

En el caso, se cuestionaba la eficacia extintiva de una cesantía injustificada dispuesta contra una trabajadora que, sin pertenecer al cuerpo de delegados, había instado activamente la acción sindical a efectos de resistir la imposición de una modificación unilateral de la jornada de trabajo en el sector donde cumplía sus labores.

El voto en minoría de la Dra. García Malgarejo, siguiendo el criterio esbozado por el Procurador General de la Cámara al dictaminar en la causa, propone el

---

<sup>8</sup> CSJN, *Ekmekdjian, miguel a. c/ Sofovich, Gerardo y otros* (07/07/1992). Se debatía si el derecho de rectificación o respuesta previsto por el art. 14 del PSJCR resultaba directamente operativo en el ordenamiento interno, o si requería en cambio su complementación legislativa. La Corte se pronunció a favor de la plena efectividad de la cláusula de la Convención.

<sup>9</sup> *Ekmekdjian...*(Considerando n° 20).

<sup>10</sup> CSJN. *Asociación de Trabajadores del Estado y otros c/ Estado Nacional-Poder Ejecutivo Nacional* (29/08/2000).

<sup>11</sup> Cf. Von Potobsky, Gerardo, *Eficacia Jurídica...*

<sup>12</sup> A los fines de este trabajo, nos abocaremos fundamentalmente al análisis del voto de Oscar Zas. Sin perjuicio de ello cabe poner de resalto que Julio C. Simón, si bien comparte en un todo los fundamentos esgrimidos por Zas, los complementa agregando que el despido discriminatorio acaecido también deviene ineficaz para extinguir el vínculo por imperio de lo normado en los arts. 953 y 1044 del Código Civil.

rechazo de la acción intentada por la trabajadora, en el entendimiento de que a ésta incumbía la prueba de que el despido operado encontraba directa vinculación con su actividad sindical, no siendo suficiente que se hubiera acreditado en el decurso del proceso que esta efectivamente hubiere desarrollado actos gremiales. Agrega además que se requiere suma prudencia para invalidar un despido y consagrar la vigencia misma de la relación, pues está en tela de juicio la libertad de contratar, que lleva implícita la posibilidad de rescindir contratos.

El voto de Oscar Zas, por el contrario, repara en que uno de los derechos sociales fundamentales que ha sido objeto de especial tutela en múltiples instrumentos que gozan de la máxima jerarquía en nuestro ordenamiento, es precisamente el de no discriminación. Por caso, arts. 14 bis, 16, 75, incs. 22 y 23 de la Constitución Nacional; arts. 2.1 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; art. II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; arts. 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; art. 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; arts. 2.1 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; art. 5 y concordantes de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; arts. 1, 11, 12, 13 y concordantes de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; arts. 2, 26 y concordantes de la Convención sobre los Derechos del Niño; arts. 3.I de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, art. 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ('Protocolo de San Salvador').

El principio ha sido igualmente receptado por el Convenio nº 111 de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación, 1958), por la Declaración de esa Organización relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento y, a nivel regional, por la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, cuyo carácter vinculante ha sido sobradamente acreditado por Ermida Uriarte<sup>13</sup>.

Por otra parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido que el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado al dominio del jus cogens, y que la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales, de lo que deriva que incluso en el marco de una de la relación laboral privada el empleador está obligado a respetar los derechos humanos de sus trabajadores, existiendo una responsabilidad del Estado en caso contrario<sup>14</sup>.

Adentrándose en la temática del jus cogens, destaca Zas que en la actualidad el derecho de los Derechos Humanos, punto de convergencia del derecho internacional y del derecho constitucional, admite la existencia de normas

---

<sup>13</sup> Ermida Uriarte, Oscar, 'La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y su eficacia jurídica', en [www.mundodeltrabajo.org.ar](http://www.mundodeltrabajo.org.ar).

<sup>14</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, citado por Zas en Parra Vera c/ San Timoteo S.A..

supranacionales que se imponen a la soberanía de los Estados en aquellas materias que son de Orden Público Internacional, por configurar principios básicos de la convivencia internacional. Estos conforman el denominado jus cogens, e incluyen el respeto de los derechos fundamentales por sobre los intereses y voluntad de los estados.

Las normas del jus cogens obligan a todos los estados y a sus nacionales, tienen carácter erga omnes y pueden ser reclamadas por toda persona o estado, con independencia de cualquier vínculo convencional o ratificación<sup>15</sup>.

Pues bien, en tanto el despido discriminatorio vulnera el derecho fundamental del trabajador a no ser discriminado arbitrariamente, tutelado por normas de jerarquía constitucional y supralegal y por el jus cogens, concluye Zas que tales actos cargan otra ilicitud escindible de aquélla cuya sanción no puede ser subsumida en las normas de la ley de contrato de trabajo que reglamentan el derecho a la protección contra el despido arbitrario y al trabajo, siendo la garantía plena y eficaz de ese derecho la nulidad del despido y la reincorporación al puesto de trabajo, resultando en un todo aplicable las prescripciones de la ley general antidiscriminatoria, que dispone en su art. 1 que *“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de modo alguno menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado”*<sup>16</sup>.

Al propio tiempo, el derecho del trabajador a no ser arbitrariamente discriminado viene dado por una doble dimensión: una tutela constitucional similar a los restantes habitantes de la Nación, y una tutela constitucional laboral específica por su condición de tal.

Un punto de singular relevancia desarrollado por Oscar Zas reside en que frente a la dificultad probatoria que generalmente presentan los actos discriminatorios emanados de particulares, y siendo que como fuera apuntado el derecho a no ser objeto de discriminaciones arbitrarias a más de encontrar amparo en normativa constitucional e infraconstitucional integra el jus cogens, corresponde un desplazamiento de las reglas tradicionales de distribución de la carga de la prueba, conforme ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> El concepto de Jus cogens ha sido ampliamente desarrollado por el voto del Juez Maqueda en la causa Simón. Observó el magistrado que el jus cogens constituye *“la más alta fuente del derecho internacional que se impone a los estados...No es susceptible de ser derogada por tratados en contrario y debe ser aplicada por los tribunales internos de los países independientemente de su eventual aceptación expresa. Estas normas del ius cogens se basan en la común concepción - desarrollada sobre todo en la segunda mitad del siglo XX- en el sentido de que existen conductas que no pueden considerarse aceptables por las naciones civilizadas”* (ver Cons. 44 a 47).

<sup>16</sup> En cuanto a la procedencia de la ley 23.592 en el ámbito laboral, ver Mario Elffman en *‘Discriminación en el trabajo. Despido discriminatorio’*, Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal Culzoni, año 2000. En igual sentido ver Luis Roa, *‘La reinstalación de un trabajador víctima de un despido discriminatorio’*, Revista La Causa Laboral, n° 19 (diciembre 2005).

<sup>17</sup> Indicó la CIDH en la Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 septiembre de 2003, que *“La verdadera igualdad ante la ley no se cifra solamente en la declaración igualitaria que esta pudiera contener, sin miramientos para las condiciones reales en que se encuentran las personas sujetas a ella. No hay igualdad...cuando comparecen ante un tribunal un contendiente poderoso, bien provisto de medios de defensa, y un litigante débil, que carece de los instrumentos para probar y alegar su defensa,*

y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT en su estudio general de 1988 sobre Igualdad en el empleo y la ocupación<sup>18</sup>.

En esta inteligencia, juzga el camarista que el trabajador víctima de un acto discriminatorio solo deberá aportar un indicio serio sobre las circunstancias fácticas alegadas<sup>19</sup>. Luego, y una vez que se tenga por acreditado el panorama indiciario, incumbirá al empleador demostrar que su actuar ha tenido causas reales extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, y que estas tuvieron suficiente entidad como para justificar su decisión.

La cita al informe general de la CEACR de la Organización Internacional del Trabajo y, señaladamente, la validez de dicha jurisprudencia en orden a la interpretación y alcance de las diferentes cláusulas de los Convenios de OIT, introduce en una temática que por sus derivaciones en el ordenamiento interno de los Estados miembros, ha generado encendidos debates en el seno mismo de Organización.

Señala Von Potobsky sobre el particular, que de conformidad con el art. 37, párr. I de la Constitución de la OIT, la única autoridad competente para dar una interpretación definitiva de las disposiciones de un convenio internacional del trabajo es la Corte Internacional de Justicia de La Haya. Al modificarse la Constitución en el año 1946, se previó también otro procedimiento, mediante la intervención de un tribunal designado por el consejo de administración de OIT, aunque tal procedimiento jamás logró entrar en vigor.

En lo que hace al mecanismo previsto por el art. 37, su aplicación se limita a un solo antecedente en el año 1927. Pese a ello, destaca el autor que existen otras modalidades de interpretación de gran importancia para conocer los alcances de las cláusulas de los convenios. De una parte se trata de las opiniones que expresa la Oficina Internacional del Trabajo al ser consultada por los gobiernos, principalmente antes de la eventual ratificación de un convenio; y de otra están los órganos de control de OIT, de carácter cuasijudicial, que en cumplimiento de su función de supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo han elaborado una extensa jurisprudencia. Se trata fundamentalmente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.

---

*independientemente de las buenas razones que sustenten sus respectivas pretensiones*" (párr. 18), y que *"En estos casos, la ley debe introducir factores de compensación o corrección –y así lo sostuvo la Corte Interamericana cuando examinó, para los fines de la Opinión Consultiva OC-16/99, el concepto de debido proceso- que favorezcan la igualación de quienes son desiguales por otros motivos, y permitan alcanzar soluciones justas tanto en la relación material como en la procesal"* (párr. 19).

<sup>18</sup> En virtud del Artículo 19, la Comisión de Expertos publica cada año un Estudio general exhaustivo sobre la legislación y la práctica en los Estados Miembros, acerca de un tema elegido por el Consejo de Administración. Los estudios generales se realizan, sobre todo, en base a las memorias recibidas de los Estados Miembros y a las informaciones comunicadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La información recabada permite a la Comisión de Expertos el examen del impacto de los convenios y de las recomendaciones, el análisis de las dificultades y de los obstáculos para su aplicación que señalan los gobiernos y la identificación de los medios para superar esos obstáculos ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

<sup>19</sup> Ver en tal sentido María Adela Amenta en *'Un acopio exhaustivo de las fuentes internacionales que potencia la protección y la nulidad del despido discriminatorio'*, Revista La Causa Laboral, n° 23 (agosto 2006).

Tiene dicho la CEACR que para desempeñar su función de evaluar si se da cumplimiento a las disposiciones de los convenios debe examinar el significado de ciertos de sus artículos, determinar su alcance jurídico y, si hubiese lugar, expresar su parecer al respecto, *“En consecuencia, mientras la Corte Internacional de Justicia no contradiga los puntos de vista de la comisión, estos siguen siendo válidos y generalmente reconocidos (Informe III, Parte 4ª, 1990, p. 8, párr. 7)”*.

Lo expuesto lleva a Von Potobsky a afirmar que *“Conserva así toda su importancia la jurisprudencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como la del Comité de Libertad Sindical, que también forma parte de las instituciones tradicionales de la O.I.T. El valor de las opiniones expresadas por ambos órganos es tanto mayor en nuestro país, teniendo en cuenta la jerarquía que ocupan las normas de la O.I.T. en nuestra pirámide legislativa después de la reforma constitucional de 1994, y más aún el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, de nivel constitucional en virtud del art. 75, inc. 22 de nuestra Carta Magna<sup>20</sup>”*.

Vale insistir con Zas en que los informes, recomendaciones, estudios y demás opiniones constitutivas de la doctrina de los organismos de control de la OIT, como así también las sentencias y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y, en general, las opiniones y decisiones adoptadas por los organismos internacionales de fiscalización y aplicación de los tratados, pactos y declaraciones internacionales de derechos humanos de jerarquía constitucional y supralegal, poseen carácter vinculante y deben servir de guía insoslayable para su interpretación y aplicación por los tribunales argentinos.

Diferentes razones validan tal intelección. En primer término, los instrumentos internacionales de derechos humanos contemplados por el art. 75 inc. 22 gozan de jerarquía constitucional ‘en las condiciones de su vigencia’, lo que -según se dijo- en la inteligencia de la Corte Suprema viene a indicar que los tratados internacionales sobre derechos humanos deben ser interpretados conforme al derecho internacional, por ser este su ordenamiento jurídico propio.

En segundo lugar, la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos ha recurrido a las Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la O.I.T.<sup>21</sup>, a efectos de valorar la violación de la libertad sindical prevista en el art. 16 de PSJCR.

Por último, es la CSJN quien despeja toda duda al respecto cuando en la causa Aquino, y previa mención al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), manifiesta: *“...cuadra poner de relieve la*

---

<sup>20</sup> Cf. Von Potobsky, Gerardo, *Los debates en torno a la interpretación de los convenios de la OIT*, Derecho Colectivo del Trabajo, Ed. La Ley, 1998, págs. 205/10, citado por Zas en Parra Vera c/ San Timoteo S.A.

<sup>21</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Baena Ricardo y otros, sentencia de 2 de febrero de 2001, citado por Zas en Parra Vera.



*actividad del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por cuanto constituye el intérprete autorizado del PIDESC en el plano internacional y actúa, bueno es acentuarlo, en las condiciones de vigencia de éste, por recordar los términos del art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional<sup>22</sup>.*

Dicho pronunciamiento reviste cardinal importancia, puesto que es el máximo órgano judicial del país quien está reconociendo la validez en el orden interno de los informes del organismo encargado de interpretar el alcance de las disposiciones del PIDESC<sup>23</sup>, y cuyas funciones encuentran sendos puntos de contacto con las atribuidas al Comité de Libertad Sindical y a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

### **III. Despido Represalia**

Sentado lo que antecede, y no existiendo hesitación en cuanto a la ineficacia extintiva que conlleva una cesantía violatoria al derecho humano fundamental a no ser arbitrariamente discriminado, como que en este particular tipo de distractos, frente a un indicio razonable en cabeza del trabajador de que el acto segregatorio empresarial ha lesionado su derecho fundamental a no ser discriminado, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación no obedece a la alegada vulneración de derechos fundamentales, cabe preguntarse entonces si también participa de este tratamiento la figura del despido represalia que, utilizando la terminología empleada por el Convenio n° 158 de la OIT (Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982), es aquel que hubiera estado precedido de una queja por parte del trabajador, o que responde a la participación en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o al hecho de haber recurrido ante las autoridades administrativas competentes.

La gravedad del despido represalia está reconocida por la misma Organización Internacional de Trabajo, que en el Convenio n° 158 hace expresa mención a la figura como una de las cesantías que no constituyen causa justificada para la terminación de la relación laboral.

Esta suerte de protección reforzada que el Instrumento dispensa a determinado tipo de despidos, en modo alguno resulta casual o azarosa, habida cuenta que el

---

<sup>22</sup> CSJN, autos: Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes-ley 9688". (Cons.8º ), (21/09/2004)

<sup>23</sup> El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por sus Estados Partes. El Comité se estableció en virtud de la resolución 1985/17, de 28 de mayo de 1985, del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) para desempeñar las funciones de supervisión asignadas a ese Consejo en la parte IV del Pacto. Todos los Estados Partes deben presentar al Comité informes periódicos sobre la manera en que se ejercitan esos derechos. Inicialmente, los Estados deben presentar informes a los dos años de la aceptación del Pacto y luego cada cinco años. El Comité examina cada informe y expresa sus preocupaciones y recomendaciones al Estado Parte en forma de "observaciones finales". El Comité no puede examinar las denuncias de los particulares, aunque se está estudiando un proyecto de Protocolo Facultativo del Pacto que facultaría al Comité para ello. La Comisión de Derechos Humanos ha establecido un grupo de trabajo al respecto. Sin embargo, es posible que otro comité con competencia para examinar comunicaciones de los particulares considere cuestiones relacionadas con los derechos económicos, sociales y culturales en el contexto de su tratado. El Comité también publica su interpretación de las disposiciones del Pacto, en forma de observaciones generales (Cf. página web del alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - [www.ohchr.org/spanish/bodies/cescr/index.htm](http://www.ohchr.org/spanish/bodies/cescr/index.htm)).

art. 5 del convenio refiere, justamente, a aquellos despidos patronales violatorios al derecho humano fundamental de no discriminación. Adviértase en tal sentido que amén de la figura en análisis, son especialmente descalificados los despidos que estuvieran inspirados en motivos sindicales, en la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, o en la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Por lo demás, y respondiendo el interrogante formulado, el carácter discriminatorio del despido represalia se presenta indubitable en tanto la CEACR analiza el instituto en el marco del estudio general del año 1988 sobre el convenio nº 111 y la recomendación que lo acompaña, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Sostienen los párrafos más relevantes de dicho estudio que *“En el contexto de la promoción de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, la seguridad en el empleo se considera como una garantía de que no tendrán lugar despidos por motivos discriminatorios, sino que deberán justificarse por motivos relacionados con la conducta del trabajador, su capacidad o facultad de llevar a cabo sus funciones, o imperativos de gestión de la empresa”* (párrafo 112).

*“...un aspecto particular, pero importante, en cuanto a las consecuencias prácticas de la estabilidad en el empleo, reside en la protección contra las medidas adoptadas como represalia contra una persona que interpone una queja ante un órgano competente, que entabla acción judicial para hacer respetar sus derechos en materia de igualdad de oportunidades y de trato, o que participa en la misma, por ejemplo, a título de testigo...”; “...la protección contra el despido debido a la presentación de una queja o la participación en un procedimiento judicial incluye los casos de discriminación basados en la mayoría, si no en la totalidad, de los criterios expuestos en el convenio...”* (párrafo 115).

*“...la protección eficaz del principio de igualdad exige que existan garantías que protejan contra toda medida de represalia contra la persona que presenta una demanda ante las autoridades competentes o que inicia una acción judicial en defensa de sus derechos...”* (párrafo 226).

En el año 1996 la Comisión volvió a pronunciarse sobre el convenio 111, y añadió con relación al despido represalia que *“...otro aspecto importante de la seguridad en el empleo radica en la protección de las medidas adoptadas a modo de represalia contra una persona que presenta una queja ante un órgano competente, que entabla una acción judicial para hacer respetar sus derechos en materia de igualdad de oportunidades y de trato, o que participa en la misma, por ejemplo, en calidad de testigo. Las medidas de represalia que se adopten en tales casos, en especial las que revistan la forma brutal del despido, son particularmente graves y pueden tener efectos perniciosos en la aplicación práctica de las disposiciones antidiscriminatorias...”* (párrafo 109).

El convenio nº 111 de OIT y, por añadidura, el alcance que a sus disposiciones otorga la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y

Recomendaciones, que introduce el análisis del despido represalia dentro de la órbita del instrumento antidiscriminatorio, resulta de plena aplicación en Argentina por una doble vía, pues el instrumento no solo ha sido ratificado por nuestro país en el año 1968, sino que sus postulados se incluyen en la Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo, de cumplimiento obligatorio para todos los Estados miembros de la Organización.

Conforme se advierte, la recta hermenéutica del sistema de fuentes vigente impone considerar el despido represalia como un supuesto más de segregación patronal violatoria al derecho fundamental a no ser arbitrariamente discriminado, resultando aplicables, por tanto, el conjunto de consideraciones vertidas por Zas al analizar la figura del despido discriminatorio, a saber: procedencia de la ley 23.592, ineficacia extintiva de la segregación pretendida, reinstalación en el puesto de trabajo, y carga dinámica de la prueba.

#### **IV. A modo de colofón**

Como bien destaca el último editorial de 'La Causa Laboral', asistimos a un proceso de consolidación de una doctrina científica y jurisprudencial que enfoca adecuadamente el despido discriminatorio y/o violatorio de derechos fundamentales como doblemente ilícitos, pues a la antijuridicidad de la cesantía injustificada se agrega la gravedad de la violación de esos derechos humanos fundamentales<sup>24</sup>.

Los fallos Stafforini c/ Anses; Balaguer c/ Pepsico; Greppi c/ Telefónica, y ahora Parra Vera c/ San Timoteo marcan una senda que necesariamente debe transitarse, explorarse, y aun profundizarse, y que reconoce su origen en los fecundos aportes de Justo López, Fernández Gianotti, García Martínez, Meik, Sarthou, y tantos otros juslaboralistas que hace tiempo vienen batallando en pos de un auténtico régimen de estabilidad en las relaciones laborales.

El camino abierto obliga a reinstalar culturalmente el debate sobre el sentido y el alcance del derecho constitucional a la estabilidad en el empleo, como protección contra el despido ilícito –arbitrario o injustificado–, en la convicción de que sigue siendo uno de los tópicos trascendentes del derecho del trabajo, que se proyecta al entero de las relaciones laborales. La figura jurídica del despido, y más concretamente los alcances de la tutela de la estabilidad verdadera en el empleo, como manifestación intensa y enérgica del derecho al trabajo durable, de su conservación con permanencia y continuidad, constituyen cuestiones claves en toda regulación del trabajo, cuyo régimen se proyecta no sólo en las relaciones individuales sino sobre aspectos sustanciales del derecho colectivo del trabajo, particularmente respecto del ejercicio efectivo de la libertad sindical por los trabajadores<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Revista 'La causa laboral', nº23, agosto 2006.

<sup>25</sup> Cf. Héctor Omar García, Guillermo Gianibelli, Horacio Meguira, Moisés Meik, y Enrique Rozemberg, *Tiempo de Derechos, Propuestas para la construcción de un derecho social en democracia*, Primer Documento.

Resulta a esta altura inobjetable que en un escenario de franca recesión como el actual, con la presencia permanente de miles de compatriotas condenados a la pobreza e indigencia, y con un mercado de trabajo en el que sobresalen la desocupación y subocupación, elevados índices de informalismo y un fuerte proceso de segmentación productiva, el sistema vigente de protección contra el despido arbitrario, lejos de ser una adecuada reglamentación de la manda constitucional contenida en el art. 14 bis, supone antes bien su más cruda afectación, comprometiendo severamente el principio de razonabilidad del art. 28 de la Constitución Nacional<sup>26</sup>.

El régimen de monetización del despido<sup>27</sup> se presenta, hoy más que nunca, inocultablemente funcional al capital, y conspira en última instancia contra los intereses del hiposuficiente al que solo en apariencia estaría destinado a proteger. A la previsibilidad económica que históricamente otorgó el sistema al empleador, que sabe de antemano y con exactitud cuánto le va a costar desprenderse de un trabajador, se adiciona un perverso ingrediente: el efecto disciplinador sobre la fuerza de trabajo.<sup>28</sup>

Los trabajadores, plenamente concientes de la posibilidad que asiste a su empleador de extinguir sin expresión de causa el contrato del cual depende su participación en la sociedad (léase acceso a la vivienda, salud, educación, alimentación, etc.), a diario se ven constreñidos a aceptar determinadas imposiciones patronales que, aun contraviniendo expresas directivas legales, son preferibles al drama del desempleo. De ahí la conocida expresión de Helios

---

<sup>26</sup> Sostiene Capón Filas en '*Sentido del despido arbitrario*' (El Dial, DC9B5), que el art. 245 RCT, "...describiendo una lisa y llana in-estabilidad, vulnera la garantía constitucional protectora contra el despido arbitrario (C. N. art. 14 bis), garantía que sólo se cumple con la nulidad del despido in-causado...", y que "...la tarifa indemnizatoria no protege contra el despido, precisamente porque lo supone y lo valida...", "...la contrariedad de la tarifa con la Constitución no refiere a la mayor o menor cuantía económica sino, precisamente, a la validez del despido in/causado que impide la estabilidad del trabajador, único modo de protegerlo contra el mencionado despido...". En esta línea de análisis, expresó el Tribunal Constitucional Peruano en oportunidad de declarar la inconstitucionalidad del 2do. párrafo de del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo n° 003-97-TR, que establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización como única reparación, que tal dispositivo resulta incompatible con el derecho al trabajo, al vaciar de contenido ese derecho constitucional. Ello en mérito a que cuando el art. 27 de la Constitución Peruana dispone que la ley otorgará 'adecuada protección contra el despido arbitrario', "*debe considerarse que el mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional...*". Concluye el Tribunal que "*La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional*" (Tribunal Constitucional del Perú (11/07/2002), autos: 'Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú SAA y Fetratel c/ Telefónica del Perú SAA').

<sup>27</sup> El sistema de monetización rigió en el país con antelación a la reforma constitucional de 1957; remontándose sus orígenes a mediados de la década del '30, cuando la ley 11.729 reformó los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, acordando una modesta indemnización a aquellos trabajadores que hubieran sido objeto de un despido incausado. El referido mecanismo desembocaría luego en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo (art. 266 en el texto de 1974), que si bien elevó moderadamente el quantum resarcitorio, respetó en su esencia la fórmula originaria practicada sobre la base del salario y el tiempo de servicio (Cf. Natalia Salvo y Luis Padin, *Estabilidad: un debate necesario*, Revista Aportes para un Proyecto de Liberación Nacional y Social, n° 3, julio 2005).

<sup>28</sup> Cf. Natalia Salvo y Luis Padin, *op. cit.*

Sarthou calificando al régimen vigente como coartada semántica del desamparo<sup>29</sup>.

Vale decir que existe una inestabilidad fáctica que vacía de contenido el significado de estabilidad a través de una definición persuasiva, identificando la estabilidad laboral y la protección del despido arbitrario con el despido indemnizado<sup>30</sup>.

Bien sabido es que el único momento en que el dependiente se encuentra realmente libre y habilitado para reclamar por sus derechos vulnerados, se presenta recién una vez extinto el vínculo de trabajo y, por ello, desaparecido el temor a su pérdida.

En este cuadro de situación, y atendiendo especialmente que uno de los fines propios del derecho del trabajo es la igualdad, cuanto menos en parte, de los desiguales sujetos del negocio jurídico laboral, fácil es colegir que constituye un auténtico contrasentido que sea precisamente el modo en que se ha reglamentado el precepto constitucional que obliga tutelar el trabajo humano, el mecanismo con que cuenta el capital para imponer su solo arbitrio.

En este orden de saber, resulta sencillamente inaceptable que el trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional<sup>31</sup>, al ver incumplir sus más elementales derechos, se encuentre ante la execrable disyuntiva de soportar lo injusto y conservar su empleo, o bien accionar contra la conducta patronal, a sabiendas del riesgo que tal proceder entraña.

El panorama descrito, irremediablemente conduce al replanteo del régimen de extinción previsto por la ley de contrato de trabajo en sus justas y contemporáneas dimensiones, y obliga –como decíamos- a reinstalar el añejo debate en torno al establecimiento de un genuino régimen de estabilidad en el empleo, que prive de todo tipo de efectos al distracto que no responda a justa causa de separación, en el convencimiento de que es el único sistema que, dotando de seguridad y permanencia al trabajador en su puesto, le permite, ya libre del temor a la represalia patronal, el cabal ejercicio del cúmulo de derechos que el ordenamiento le reconoce.

La efectiva estabilidad en el empleo es un derecho que, al igual que el que surge del principio de libertad sindical, posibilita el reconocimiento y el ejercicio eficaz de los demás derechos humanos o sociales, incluidos los inespecíficos, que tutelan al trabajador como persona en el ámbito del trabajo. La estabilidad

---

<sup>29</sup> Sarthou, Helios, *Estado actual de la estabilidad laboral. Ocho tópicos sobre la estabilidad laboral inexistente*, Contextos II, Revista Crítica de Derecho Social, Ed. Del Puerto, 1998, pág. 189 y ss.

<sup>30</sup> Expresa Mario Elffman en '*Nuevo debate sobre estabilidad en el empleo, en grado de tentativa*' (Ponencia presentada en las Jornadas de Asociación de Abogados Laboralistas, 2000), que la estabilidad es uno de aquellos vocablos "...que comenzaron por tener un sentido unívoco de persistencia o permanencia de las relaciones laborales individuales, de exigencia de una causa razonable y adecuada para su terminación o la presencia de una causa legalmente prevista de extinción. Que, con el transcurso del tiempo y del discurso jurídico de pretensión científica llega a ser multívoco cuando se le adicionan calificativos diferenciales (absoluta, relativa, propia, impropia), que solo pueden ganar sentido en la oración a condición de que se prive de sentido autónomo al sustantivo".

<sup>31</sup> Cf. CSJN, autos Aquino.

en el empleo y la libertad sindical, son derechos en sí mismos, y que, además, se retroalimentan recíprocamente<sup>32</sup>.

Entre los derechos que todo despido suprime, se incluyen el ejercicio de la libertad sindical, los referidos a la negociación colectiva, el derecho de huelga y a otras medidas directas de canalización institucional del conflicto. Así es como la estabilidad en el empleo se relaciona con el derecho a la vida, a la igualdad, a no sufrir discriminaciones ni acoso moral, a la libertad de conciencia, la de opinión y de expresión en el lugar de trabajo, al derecho a la elección de la propia imagen personal, al de intimidad de la persona, al de peticionar frente a un incumplimiento laboral, al derecho de defensa y de recurrir a medios de composición judicial o extrajudicial de conflictos, etc. Tales derechos, por ser propios de todo ciudadano y/o persona, requieren para su ejercicio normal la subsistencia del vínculo de trabajo. Desde esta perspectiva, el puesto de trabajo aparece como una entidad jurídica con existencia propia y comprensiva de un conjunto de intereses diversos, que se traduce en la exigencia de la estabilidad, entendida como garantía de la posición jurídica que el trabajador asume dentro de la empresa y que no puede ser modificada en forma arbitraria por el empleador<sup>33</sup>.

El otorgamiento de jerarquía constitucional a diferentes Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos ha dado un vuelco importante al asunto. No puede omitirse mencionarse, como referencia obligada de la cuestión, el Protocolo de San Salvador, instrumento integrativo del Pacto de San José de Costa Rica y de idéntico nivel jerárquico, que expresamente contempla, como método válido para garantizar la estabilidad de los trabajadores, la readmisión en el empleo ante un despido injustificado, sepultando con ello la doctrina que tiempo atrás había establecido la Corte Suprema de Justicia en autos 'De Luca c/ Banco Francés' (1969) y 'Figueroa c/ Loma Negra' (1984).

---

<sup>32</sup> Cf. Héctor Omar García, Guillermo Gianibelli, Horacio Meguira, Moisés Meik, y Enrique Rozemberg, *op. cit.*

<sup>33</sup> Cf. Moisés Meik, *Investigación presentada en la Maestría en Economía y Relaciones Sociales de la Universidad Nacional de Castilla-La Mancha, Albacete, España, 2003, Inédito.*

La constitucionalización de los Derechos Humanos<sup>34</sup>, entre los que sin vacilación se cuenta el del trabajador a un empleo estable, necesariamente ha de traducirse en el orden interno en la implementación de un régimen de estabilidad que garantice en modo eficaz la protección del hiposuficiente frente al despido arbitrario o injustificado, por ser ello un paso ineludible para la democratización de las relaciones laborales y, especialmente, para la concreción infraconstitucional del Estado Social de Derecho consagrado por nuestro programa constitucional.

En tanto y en cuanto ello no suceda, sea por a través de la norma heterónoma o por vía de la autonomía colectiva, resulta de enorme trascendencia el rol que cabe a la Justicia en la tacha y/o anulación de todo despido que infrinja el derecho de los trabajadores a no ser arbitrariamente discriminados.

---

<sup>34</sup> Ha señalado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuya opinión -reiteramos- resulta vinculante según tiene dicho la CSJN (ver nota 22), que *"Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos de forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales."* Destacó asimismo que *"El derecho internacional concerniente a los derechos humanos se ha elaborado con el propósito de amparar toda la gama de derechos humanos que es preciso hacer efectivos para que las personas puedan vivir una vida plena, libre, segura y sana. El derecho a llevar una vida digna nunca podrá hacerse efectivo a menos que todos puedan satisfacer de manera adecuada y equitativa sus necesidades de trabajo, alimentación, vivienda, atención médica, educación y cultura. Basándose firmemente en este principio fundamental del sistema mundial de derechos humanos, el derecho internacional concerniente a los derechos humanos ha establecido derechos individuales y colectivos en los ámbitos civil, cultural, económico, político y social"*. Y que no debe pasarse por alto *"...un postulado del sistema global de derechos humanos que se formuló ya en 1948 con la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y según el cual la indivisibilidad e interdependencia de los derechos civiles y políticos y de los derechos económicos, sociales y culturales son principios fundamentales de la legislación internacional de derechos humanos. Este punto de vista se ha reafirmado muchas veces, la más reciente de ellas en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993; "...Los derechos económicos, sociales y culturales tienen por objeto asegurar la protección plena de las personas en tanto que tales, partiendo de la base de que las personas pueden gozar de derechos, libertades y justicia social simultáneamente..."*. Finalmente, analizando el art. 6 del PIDESC (art. 6.1: *"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho"*), apuntó el organismo que *"El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha examinado este artículo desde el punto de vista de la aplicación de políticas y medidas que garanticen el trabajo a todos aquellos que están en condiciones de trabajar. Por consiguiente, este derecho comprende tanto el derecho a un empleo como el derecho a no ser privado injustamente del mismo"*. (Cf. Folleto informativo No.16 (Rev. 1) - Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Declaración y Programa de Acción de Viena (parte I, párr. 5), aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 25 de junio de 1993 [A/CONF.157/24 (Part I), cap. III]. El informe completo puede consultarse en [www.ohchr.org/spanish/about/publications/docs/#2](http://www.ohchr.org/spanish/about/publications/docs/#2).