

A. La emergencia del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el universo jurídico nacional ha venido, como era de esperar, a enriquecer y expandir los derechos, libertades y garantías de la persona trabajadora. Así ha ocurrido, v.gr., con emergentes constitucionales como la estabilidad absoluta o propia de todo/a trabajador/a ¹; el derecho de este/a último/a al ejercicio del *ius variandi* ²; la derogación *ipso iure* del art. 252, Ley de Contrato de Trabajo (edadismo) ³; el derecho del trabajador/a a ser oído/a previo al ejercicio del poder disciplinario del empleador” ⁴, a lo que se suman, entre otros, los estrictos recaudos que debe satisfacer necesariamente el necesario fuero laboral y el necesario derecho procesal laboral ⁵. Hoy, bien que de manera asaz breve, nos centraremos en el derecho del trabajador/a a la promoción o ascenso en su empleo, dentro del contexto de la relación de labor privada.

B. Se trata, por lo pronto, de un derecho reconocido por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, art. 7.c) ⁶, de jerarquía constitucional (Constitución Nacional [CN], art. 75,22, segundo párrafo), y por el Protocolo de San Salvador, de rango suprallegal (idem, primer párrafo), bajo el intitulado Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo (Protocolo SS, art. 7.c.) ⁷. Así lo reafirma

¹ GIALDINO, Rolando E., “La estabilidad absoluta de todo trabajador: Un emergente constitucional”, en *La causa laboral*, n° 93, <https://lacausalaboral.ar/la-estabilidad-absoluta-de-todo-trabajador-un-emergente-constitucional/>.

² Ídem, “El *ius variandi* del trabajador/a”, en *La causa laboral*, n° 101, <https://lacausalaboral.ar/el-ius-variandi-del-trabajador-a/>.

³ 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, p. 813. Dicha Convención cuenta con jerarquía constitucional conforme la ley 27.700 de 2022.

⁴ Ídem, “Derecho del trabajador a ser oído previo al ejercicio del poder disciplinario del empleador”, en *RC [Rubinzal-Culzoni] D* 372/2025. <https://www.relatsargentina.com/documentos/Gialdino/Gialdino.25.Derechoaseroido.pdf>

⁵ Ídem, “Cortafuegos constitucionales contra el incendio del fuero laboral y del derecho procesal laboral”, en *Revista de Derecho Laboral*, 2025, t. 2.

⁶ “Art. 7. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial [...] c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad”.

⁷ “Art. 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular [...] c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso

Rodolfo E. Piza Rocafort: los antedichos tratados “reconocen el derecho a toda persona a trabajar (artículos 6 de ambos instrumentos)”, al cual “están ligados otros derechos como [...] a ser promovido y a ascender en el trabajo –artículo 7.c) de ambos instrumentos–”⁸.

Ataño añadir, ciertamente, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), a cuyo Título II la ley 24.576 agregó el Capítulo VIII que, en uno de sus preceptos reza: “[l]a promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras”⁹. Esto es así, pues “[e]l ingreso de la formación profesional como elemento integrante del conjunto de derechos y obligaciones emergentes de la relación de trabajo, a través de la puerta principal de su reconocimiento como derecho humano fundamental, la hace especialmente dinámica para delinear una serie de proyecciones interesantes. Entre ellas, se destaca la promoción y ascenso en el lugar de trabajo como una consecuencia lógica y necesaria de la capacitación brindada en ocasiones por el propio empresario, junto con la exigencia de condiciones justas y equitativas de empleo”¹⁰. El ascenso entraña “la mejor motivación” para los empleados, ya que les permite competir de forma sana; es una motivación eficaz, al margen del aumento de salario que significa¹¹.

Se ha sostenido, incluso, y con razón, que el derecho *sub examine* “puede considerarse comprendido dentro del genérico derecho a ‘condiciones dignas y equitativas de labor’, que establece nuestro artículo 14 bis [CN]”¹². Refuerza esto último, acotaríamos, que el propio PIDESC califica el derecho a ser promovido como un derivado de las condiciones de trabajo “equitativas y satisfactorias”, que debe serle asegurado al trabajador “en especial” (*supra* n. 6). Otro tanto es predicable del Protocolo SS, en cuanto puntualiza que el derecho al trabajo “supone” condiciones “justas, equitativas y satisfactorias”, para lo

dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio”.

⁸ “Derecho al trabajo y derechos de los trabajadores desde la perspectiva de los convenios internacionales sobre derechos económicos, sociales y culturales”, en *Revista IIDH*, 2002, vol. 40, p. 179.

⁹ Sin embargo, la nefasta —en general— y grotesca —por lo menos para el presente aspecto— ley 27.802, sin tocar la ley 24.576, ha incorporado a la LCT, como art. 11 bis, una norma igual a la que acabamos de transcribir en el texto.

¹⁰ BARRETTO GHIONE, Hugo y HENDERSON, Humberto (BARBAGELATA, Héctor H., ed.), *El derecho a la formación profesional y las normas internacionales*, Cinterfor/OIT, Montevideo, 2000, p. 44, § 32.

¹¹ SETYAWATI, Novita W.; WOELANDARI, Dewi S., y Rianto, Muhammad R., “Career Development, Motivation and Promotion on Employee Performance”, en *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2022, vol. 1, n° 9, p. 1958.

¹² BÜHLER, Walter Neil, “Derecho al ascenso de categoría”, en diario *El Tribuno*, Salta, 20/4/2022, <https://www.tribuno.com/nota/2022-4-20-0-48-0-derecho-al-ascenso-de-categoria>, rec. 23/4/2026.

cual los Estados han de garantizar de “manera particular” el derecho del trabajador/a a la promoción o ascenso dentro de su trabajo (*supra* n. 7). Más aún, con alcances análogos corresponde interpretar la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH, *infra* D).

Dejemos en claro, desde el comienzo, que estamos hablando de un derecho del empleado/a, no de una obligación de este/a de aceptar una promoción; como lo enuncia el PIDESC: el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante *un trabajo libremente escogido o aceptado* [...]” (art. 6.1, *itálicas agregadas*; asimismo: Protocolo SS, art. 6.1).

C. Derecho, el ahora analizado, que repele con entereza y vigor, no ya el obrar de “criterios irrelevantes como las preferencias personales o los vínculos familiares, políticos y sociales”, sino, centralmente, la interferencia de “factores de discriminación”, lo cual es “sumamente importante en el caso de las mujeres y de otros trabajadores, como los trabajadores con discapacidad, los trabajadores de determinadas minorías étnicas, nacionales y de otra índole, los trabajadores homosexuales, bisexuales, transgénero e intersexuales, los trabajadores de edad y los trabajadores indígenas”¹³. Del mismo modo, los trabajadores/as deben tener la oportunidad de ser promovidos al margen de “represalias relacionadas con la actividad sindical o política”¹⁴. Es imperioso, además, que “se analicen los obstáculos directos e indirectos”, pero también, a la par, que “se introduzcan medidas tales como la capacitación e iniciativas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, por ejemplo servicios asequibles de guardería y de atención a adultos

¹³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), *Observación general n° 23. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias* (art. 7, PIDESC), 2026, § 31. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, dispone: “[l]os Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular [...] el derecho al ascenso [...]” (art. 11.c). *Vide* entre otras: Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, art. 18; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 27.1.a; Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, art. 20.2.a...

¹⁴ Comité DESC, *Observación general n° 23...*, cit., § 31. Recomendación n° 111 sobre la discriminación [empleo y ocupación]: “b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes [...] (iii) *ascenso* de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona” (art. 2.2, *itálica agregada*). El art. 2.2.e expresa: “en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, *ascenso* o conservación del empleo o condiciones de trabajo” (*itálica agregada*).

dependientes”¹⁵. Ello, asimismo, podría plantear la necesidad de “adoptar medidas especiales de carácter temporal” para “acelerar” la igualdad *de facto*¹⁶. A cualquier evento, se vuelve imprescindible que las disposiciones que se adopten sean “revisadas periódicamente”, y que prevean “sanciones apropiadas en caso de incumplimiento”¹⁷. No olvidemos que el Comité DESC inviste el carácter de “intérprete autorizado” del PIDESC en el plano internacional, por lo que la “interpretación” que formule de ese tratado “debe ser tomada 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”¹⁸.

D. Con todo, toca añadir que a este levantado *corpus iuris*, surge preciso yuxtaponer otra norma de gradación constitucional: art. 26, CADH. Ello deriva y se impone de conformidad con el caso *Peralta Armijos vs. Ecuador* en el que la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) juzgó que los arts. 45.b y c, 46 y 34.g, Carta de la Organización de los Estados Americanos, a la que remite el mentado art. 26, establecen una serie de normas que permiten identificar “la protección convencional del derecho al trabajo y los distintos componentes que de este se derivan”, y que uno de estos últimos resulta “el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias”, el cual “garantiza también la posibilidad efectiva de toda persona trabajadora de acceder a ascensos y promociones sobre la base de parámetros objetivos y razonables, referidos al tiempo de servicio y a los méritos, de acuerdo al puesto o cargo de que se trate, y siempre con sujeción a evaluaciones imparciales y equitativas”¹⁹. A tal fin, el Tribunal regional no dejó

¹⁵ Comité DESC, *Observación general n° 23...*, cit., § 32

¹⁶ Ídem. Sobre medidas especiales temporarias *vide* GIALDINO, Rolando E., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2013, p. 175 (hay reimpresión 2014).

¹⁷ Comité DESC, *Observación general n° 23...*, cit., § 32.

¹⁸ Corte Suprema de Justicia de la Nación (Corte SJN): *Q. C., S. Y. c. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires*, Fallos 335:452, § 10 —2012—; *Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad*, Fallos 336:672, § 7 —2013—. La Corte Internacional de Justicia considera que debe conceder una gran consideración a la interpretación adoptada por el Comité de Derechos Humanos, órgano independiente, específicamente creado para supervisar la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. De él dependen la claridad necesaria y la coherencia indispensable del derecho internacional; asimismo, la seguridad jurídica, que es un derecho tanto de los particulares que se benefician de los derechos garantizados como de los Estados obligados a respetar las obligaciones contraídas en virtud de los tratados (*Ahmadou Sadio Diallo (République de Guinée c. République démocratique du Congo)*, sentencia, *C.I.J. Recueil* 2010 (II), p. 664, §. 66). Lo expresado respecto del Comité de Derechos Humanos es fácil y enteramente trasladable al Comité DESC.

¹⁹ Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, 15/11/2024, Serie C N° 546., § 129.

de hacer presentes, *inter alia*, los ya mencionados preceptos del PIDESC y del Protocolo SS ²⁰.

En suma: “según lo que dispongan los sistemas jurídicos internos de los Estados, la Corte Interamericana entiende que el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias, como *componente* del derecho al trabajo que reconoce el artículo 26 de la Convención Americana, *garantiza* también la posibilidad *efectiva* de toda persona trabajadora de *acceder a ascensos y promociones* sobre la base de parámetros objetivos y razonables, referidos al tiempo de servicio y a los méritos, de acuerdo al puesto o cargo de que se trate, y siempre con sujeción a evaluaciones imparciales y equitativas” ²¹.

E. Ahora bien, dos cuestiones quedan no esclarecidas, al menos. La primera radica en la inexistencia de regulación estatal alguna en nuestro medio, aun cuando no falta la proveniente de algunos convenios colectivos. Más, dado que, por un lado, entre las “medidas necesarias” en dicho medio para cumplir el “fin” del PIDESC se encuentran las “sentencias judiciales” y, por el otro, el derecho a la promoción ya “fue concedido por ese instrumento” ²², puede entonces el órgano jurisdiccional, hasta tanto el legislador actúe y cumpla con sus obligaciones convencionales ²³ y constitucionales ²⁴, “determinar las características con que ese derecho se ejercerá en el caso concreto” ²⁵. Otro tanto es

²⁰ Ídem.

²¹ Ídem, §§ 126/127, *itálicas agregadas*.

²² Corte SJN, doctrina de *Ekmekdjian c. Sofovich*. Fallos 315:1492, § 22 —1992—. Los “Estados *garantizarán* en sus legislaciones nacionales, de manera particular [...] c. El *derecho* del trabajador a la promoción o ascenso” (Protocolo SS, art 7.c, *itálicas agregadas*, *supra* n. 7); “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el *derecho* de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial [...] c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos” (PIDESC, art. 7.c, *itálica agregada*, *supra* n. 6).

²³ “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” (PIDESC, art. 2.1). “Si en el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades” (CADH, art. 2). “Si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de este Protocolo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos” (Protocolo SS, art. 2).

²⁴ “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que *asegurarán* al trabajador [...]” (CN, art. 14 bis, *itálica agregada*).

²⁵ Corte SJN, doctrina de *Ekmekdjian c. Sofovich*, cit., § 22.

sostenible con arreglo a la indicada jurisprudencia de la Corte IDH, cuanto más que para el ejercicio del control de convencionalidad y, agregaríamos, con mayor razón para la exégesis normativa, 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” ²⁶. No tendría sentido elevar una “reclamación” a la condición de un “derecho” (con todas las connotaciones que este concepto presuntamente tiene), si su contenido normativo pudiera ser tan indeterminado que permitiera la posibilidad de que los que ostentan los derechos no posean derecho particular a nada” ²⁷.

Empero, en prudente previsión, incorporemos a Germán Bidart Campos: “el derecho individual que para su goce y ejercicio requiere que la norma programática reciba determinación legal no admite, sin detrimento de [la] supremacía de la Constitución, quedar postergado a la espera de que la ley se dicte; si al titular de ese derecho se le arguye, para paralizar su invocación y su pretensión, que la ley no ha sido dictada y que sin ella la norma programática no puede funcionar, se le está realmente alegando que la supremacía de la norma constitucional programática no existe. En efecto, si la ley omitida frustra la vigencia del derecho, quiere decir que la supremacía depende de la ley y no de la propia Constitución, o que la Constitución no es suprema hasta que la ley reglamenta sus normas programáticas.” ²⁸. Y sumemos otra de sus páginas: “todo derecho que por estar formulado programáticamente reclama desarrollo ulterior (sea mediante normas subconstitucionales, sea mediante estructuras materiales y organizativas de funcionamiento), tiene un contenido mínimo imposible de desconocer, aún a falta de ese desarrollo infraconstitucional. Hay que esmerarse por encontrar tal contenido mínimo para asegurarle la inmediatez aplicativa de la fuerza normativa de la constitución, y para no demorarla a la espera de que la supuesta condición suspensiva se cumpla” ²⁹.

²⁶ Corte IDH, *Gelman vs. Uruguay*, supervisión de cumplimiento de sentencia, resolución, 20/3/2013, § 66.

²⁷ ALSTON, Philip, “Out of the abyss: The Challenges Confronting the New U.N. Committee on Economic, Social and Cultural Rights”, en *Human Rights Quarterly*, 1987, vol. 9, ps. 352/353.

²⁸ “De las Constituciones ‘ideológicas’ y ‘nominales’ a las cláusulas programáticas de la Constitución”, en *El Derecho*, t. 49, 1974, ps. 938 y 939.

²⁹ *El Derecho de la Constitución y su fuerza normativa*, Ediar, Buenos Aires. 1995, p. 223.

Apuntemos, igualmente, que los tratados de derechos humanos están dirigidos “a reconocer derechos y libertades a las personas y no a facultar a los Estados para hacerlo” ³⁰.

F. La segunda cuestión que hemos anunciado se relaciona con las pautas que han de ser tomadas en consideración para la promoción. En el caso del PIDESC, durante el debate del entonces proyecto, Guatemala propuso una enmienda para incluir una referencia a la igual oportunidad en la promoción. Aun cuando algunos Estados objetaron la propuesta con base en que el tiempo de servicio y la capacidad no eran los únicos criterios en que se fundaba la promoción, lo decisivo fue que no se formularon otras iniciativas y la enmienda terminó siendo adoptada por una decisión mayoritaria ³¹.

No hay dudas de que el “tiempo de servicio” conforma un elemento tan relevante como ineludible, por estar presente en el *corpus iuris* y en la doctrina de la Corte IDH, antes señalados. Y, aunque esta circunstancia no se reitera en orden a las restantes menciones, estimamos que los términos “capacidad” (PIDESC), “méritos” (Corte IDH), “competencia”, “calificaciones” y “probidad” (Protocolo SS) podrían ser interpretados, *lato sensu*, como equivalentes o complementarios o, en todo caso, concurrentes los tres últimos para dar contenido a los dos primeros, de raíz constitucional.

³⁰ Corte IDH, *Exigibilidad del derecho de rectificación o respuesta*, Opinión Consultiva OC-7/86, 29/8/1986, Serie A N° 7, § 24; en igual sentido: Corte SJN, *Ekmekdjian c. Sofovich*, cit., ps. 1513 y 1529. Sobre aplicación inmediata y directa de las normas convencionales: GIALDINO, R.E., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos...*, cit., ps. 325 y ss.

³¹ CRAVEN, Matthew, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Clarendon Press, Oxford, 1998, p. 231.