La tutela sindical y el despido discriminatorio en los contratos a plazo determinado

Escudero, Santiago Exequiel
Abogacía
exequielescudero@live.com.ar

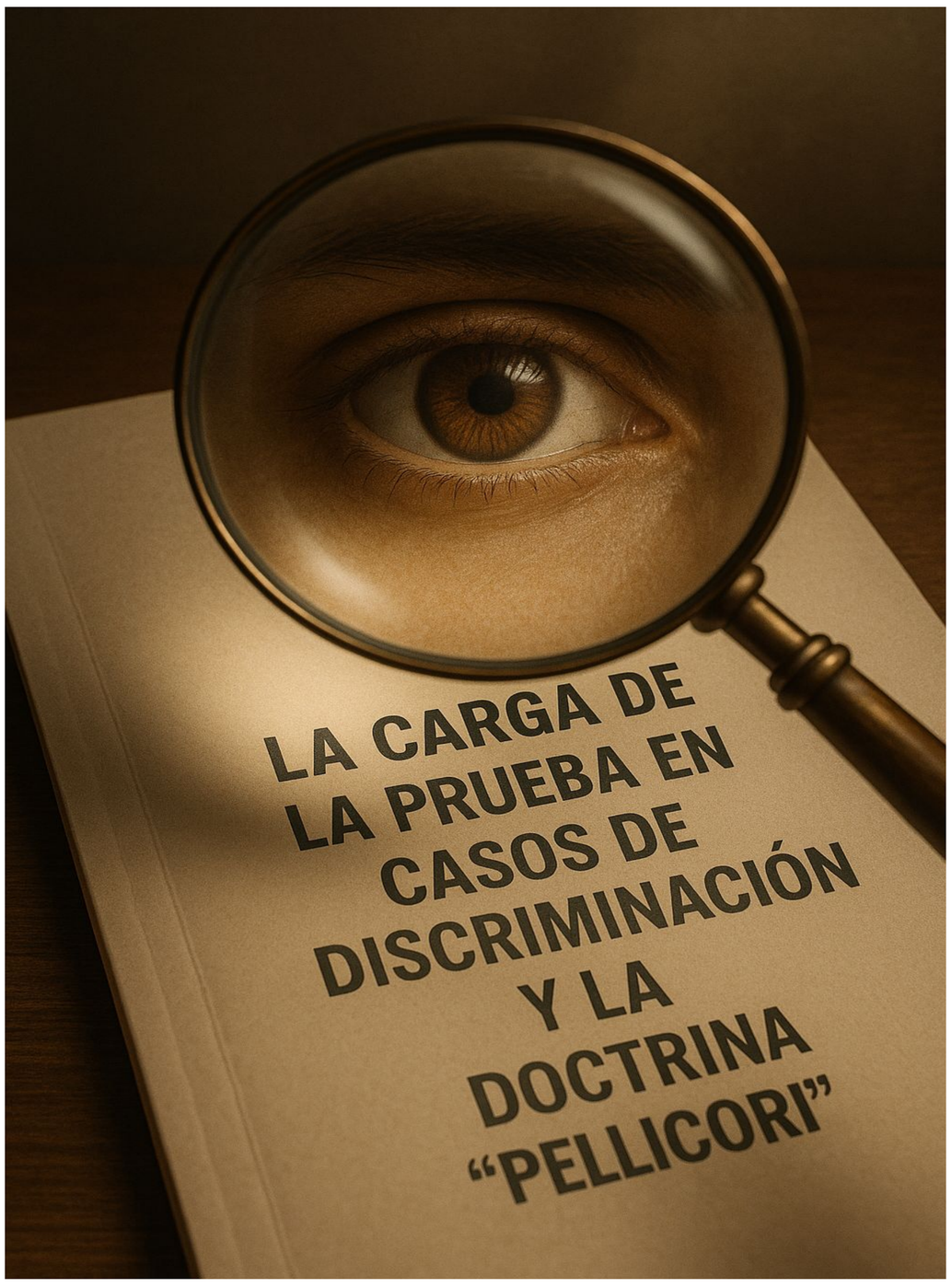
UNIVERSIDAD SIGLO 21
OPEN LAB 2025

Tema-Pregunta

El trabajo analiza el fallo "Romero, Jonathan Iván c/ Ministerio de Educación y Deportes de la Nación s/ juicio sumarísimo" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). Específicamente, aborda la relación entre la tutela sindical y los contratos a plazo determinado en el empleo público nacional, regulados por la Ley N° 25.164 (art. 9).

Objetivo/s

Analizar la jurisprudencia de la CSJN en el caso "Romero" para determinar si la tutela sindical tiene la entidad suficiente para extender un contrato de duración determinada, cuyo plazo era conocido por ambas partes desde el inicio del vínculo, o si la no renovación, en presencia de actividad gremial, constituye un despido discriminatorio.



Método

Nota a fallo.

Discusión

La discusión central se desarrolla en torno a la tensión entre dos normativas:

- **La Ley N° 25.164 (art. 9):** Que habilita al Estado a contratar personal por tiempo determinado, estableciendo un vínculo que nace y finaliza en una fecha específica.
- **La Ley N° 23.551 (arts. 47 a 50):** Que confiere tutela sindical a los empleados designados en cargos sindicales, garantizando estabilidad frente a conductas patronales que busquen extinguir, suspender o modificar las condiciones de contratación, salvo que exista una causal justificada para su exclusión.

Principales resultados

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) revocó la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y desestimó la pretensión de Jonathan Romero. La CSJN concluyó que la desvinculación de Romero se debió al fenecimiento del vínculo contractual, ya que su situación encuadraba en un trabajador contratado de manera transitoria y por tiempo determinado. Afirmó que la representación gremial no puede modificar la naturaleza de la relación laboral preexistente, y que la mera existencia de activismo sindical no es suficiente para acreditar un despido discriminatorio si no se aportan indicios serios del hecho discriminatorio, lo cual Romero no hizo. Por lo tanto, no se acogió la pretensión del actor y se consideró que operó un vencimiento del término contractual