



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL
TRABAJO NRO. 30

**SENTENCIA AUTOS: “KHAIAT, MOHAMED AMIR c/COPPEL S.A.
s/DESPIDO”**

Buenos Aires, 30 de marzo de 2.023 Y VISTOS:

Dice el trabajador en su escrito de inicio que ingresó el día 19/1/2016 a órdenes de la empleadora Coppel S.A. como vendedor B -según CCT 130/75- cumpliendo tareas en el establecimiento de la demandada, sito en la ciudad de La Plata, provincia de Buenos Aires, en el sector jardinería, herramientas y bicicletas, entre otros productos. Afirma que el vínculo fue rescindido por motivos discriminatorios y antisindicales. Por ello, el objeto de su reclamo es que se declare la nulidad del despido, se ordene la reinstalación en el puesto de trabajo, se abonen los salarios caídos y se compense el daño moral sufrido por la persecución y despido discriminatorio -no solo por la actividad sindical desarrollada por el accionante, sino también motivado en la religión que practica el actor-.

Reclama también diferencias salariales y subsidiariamente, reclama las indemnizaciones de ley por un despido agravado por la discriminación. Refiere haber cumplido una jornada de horarios rotativos, de lunes a sábados, de 8.30 hs. a 16.30 hs., o de 11 hs. a 19 hs. o de 12.30 hs. a 20.30 hs. pese a que su empleadora lo registró con una jornada parcial (conf. art. 92 ter LCT).

Por ello sostiene que su mejor remuneración devengada ascendió a la suma de \$25.306. Continúa diciendo **que formó parte del proceso de sindicalización de la sucursal La Plata impulsado por la C.T.A.**, debido a las deficiencias en las condiciones de trabajo -las que enumera a fs. 11 vta./12-. En ese contexto se acercaron y asesoraron sobre sus derechos en la Central de Trabajadores de la Argentina (C.T.A.), Sector Comercio y Servicios (CyS), sindicato al cual se afiliaron, comenzaron a militar y decidieron organizarse eligiendo delegados que los representen.



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL
TRABAJO NRO. 30

Asegura que notificó a la empleadora su afiliación y su voluntad de participar en dicha elección (mediante telegramas de fecha 28/9/2016, 18/10/2016 y fecha 8/11/2016). Allí, el actor comunicó que se presentaría como candidato en las elecciones de delegados gremiales que la CTA organizó para el día 25/11/2016. Relata que a partir de esa comunicación su situación empeoró en la empresa y prueba de ello fueron las misivas remitidas por el actor el 23/12/2016 y el 9/8/2017.

A ello agrega, que reclamó se le reconozcan los días no laborables a los fines de las prácticas religiosas -el actor practica la religión musulmana-, los que le fueron negados. Así las cosas, continuando el actor con sus reclamos, el día 29/1/2018, manifestó su adhesión telegráficamente al planteo realizado por el delegado gremial de la empresa adherido a la CTA, el Sr. Luis Armesto, el que se transcribe a fs. 13 vta. Sostiene el actor que 11 días después, ese hecho desencadenó que la empresa le niegue tareas y posteriormente lo despida el día 9/2/2018, sin expresión de causa.

Agrega que, en fecha 23/2/2018, rechazó el despido discriminatorio, impugnando el mismo y solicitando su inmediata reincorporación. Refiere que, como represalia a la notificación de la afiliación sindical, a su actividad sindical, a su reclamo colectivo y adhesión a la petición gremial, el actor fue despedido, como lo fueron antes, otros compañeros activistas y militantes de la CTA.

A fs. 148/170, contesta demanda la accionada Coppel S.A., negando en forma genérica y específica los hechos y el derecho invocados en el inicio. Reconoce que el actor ingresó a sus órdenes el día 19/1/2016 como vendedor, categoría Ventas B, según CCT 130/75. Niega especialmente el horario denunciado por el actor pues, según afirma, surge del informe de “Checador” que el actor trabajó un promedio de 6 horas diarias, no habiendo prestado nunca su débito laboral los días sábados. Agrega que el actor no reclamó, en el intercambio telegráfico, las supuestas diferencias salariales. Tampoco lo hizo en las audiencias celebradas ante el SECLO.

Aduce en su defensa, que el actor era una persona conflictiva, con actitudes sospechosas, arrogantes, que generaba conflictos permanentes con sus superiores y compañeros de trabajo -reseña a fs. 153 un total de 4 apercibimientos y dos



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 30

suspensiones por distintos incumplimientos laborales, llegadas tardes y no cumplir órdenes de su superior-.

Añade que, el actor, presentó innumerables cantidades de certificados médicos y cuando la empleadora pretendía ejercer el control del art. 210 LCT nunca se lo encontraba en su domicilio. Pero señala con énfasis la accionada, que no le consta “la actividad gremial o representación de sus compañeros de trabajo”, “jamás fue un líder sindical. Jamás tuvo la representación efectiva o tácita de ninguno de sus compañeros de trabajo. Jamás fue elegido delegado del personal de Coppel SA. Jamás mantuvo con ningún jefe o representante de la empresa ninguna reunión tendiente a solicitar o reclamar en beneficio de ninguno de sus compañeros”. Reseña que, en sus dos años de antigüedad en la empresa, el actor no asistió en 55 oportunidades: por días de examen, por días de estudio y por enfermedades inculpables.

Se pregunta la accionada, en que momento el actor sufrió el acoso denunciado en el inicio. Subraya que el actor no era delegado ni representante gremial al momento de su despido. Niega terminantemente que hubiera existido trato discriminatorio o persecución gremial. Por ello, solicita el rechazo de la demanda, con costas. Veamos el resultado que arrojan las probanzas de autos.

Y CONSIDERANDO: La cuestión a dilucidar en autos, es si se verifica de parte de la demandada, un acto discriminatorio motivado en la actividad gremial del actor, que permita decretar la nulidad del despido (conf. ley 23.592) y reinstalar al actor en sus funciones.

No resulta ser un hecho controvertido, que el actor fue despedido el 9/2/201 sin invocación de causa. No obstante, el trabajador aportó indicios respecto de que se trató de un despido discriminatorio.

En efecto, de la declaración testimonial rendida por los Sres. Sergio A. Silva Díaz (26/9/19), Gustavo M. Córdoba, Luis A. Armesto y la Sra. Cintia S. Montesanti (todos ellos en fecha 17/8/22) y del Sr. Mauro R. Herrera (14/9/22) surge que el actor era activista sindical, integrante de la sección Comercio y Servicio de la Central de Trabajadores Argentinos y que se desempeñó militando gremialmente en los reclamos



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 30

que el mencionado sindicato realizaba ante las autoridades de la demandada, incluso ante el Ministerio de Trabajo.

Además, once días antes de su despido, el actor adhirió mediante carta documento, al reclamo promovido por el delegado Armesto, a fin que se otorguen los cuenta billetes y los detectores de billetes falsos, que no los notifiquen del horario semanal los días sábados, que les provean de elementos de seguridad y les abonen un recargo salarial por trabajar los días sábados por la tarde.

Adviértase que recae sobre la empleadora la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, así como que ellas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (CNAT, Sala IV, 31/8/08, DT, 2009, n° 1, p. 54).

La accionada Coppel SA despidió al actor sin invocar causa, negó que el actor tuviera actuación sindical y manifestó que aquel era una persona conflictiva, con actitudes sospechosas, arrogantes, que generaba conflictos permanentes con sus superiores y compañeros de trabajo. Sin embargo, nada de ello se demostró en autos.

No soslayo que la accionada impugnó (fs. 306/307 y en fecha 12/9/22) los testimonios rendidos por Silva Díaz y Cintia Montesanti pues los mismos tienen juicio pendiente con aquella -razón por la cual sus dichos los analizaré con mayor rigor- y porque la totalidad de los declarantes -los mencionados más Córdoba, Armesto y Herrera- reconocen ser dirigentes, delegados o activistas gremiales.

Tengo en cuenta las impugnaciones formuladas por la accionada y analizo los testimonios rendidos con estrictez a la luz de las posiciones que ocupan y las circunstancias actuales que mantienen con las partes. Valorada entonces la testimonial rendida conforme las pautas del artículo 90 L.O., debo decir que, ante la acreditación de hechos por parte del accionante, que prima facie evaluados, resultan idóneos para advertir sobre la existencia de un motivo discriminatorio en el despido, la accionada no logró demostrar que esta tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Y si bien, el hecho de haberse dispuesto un despido incausado no puede ser interpretado por sí solo como un accionar que encubre un acto



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL
TRABAJO NRO. 30

discriminatorio, en el caso de autos, ante la presencia de una sucesión de datos cronológicos, temporal y causalmente conectados entre sí (entre ellos, la adhesión al reclamo colectivo mediante la confección de una carta documento personal dirigida a la empleadora 11 días antes de que esta decidiera despedirlo), puede deducirse que el despido del actor obedeció a su actitud de ejercer derechos incluidos en el ámbito de la libertad sindical.

En otras palabras, ello permite presumir que existió un animus de despedirlo. **Por el contrario, considero que ha sido acreditada por el trabajador su militancia sindical.**

Surge del informe de fecha 12/12/22 remitido a las presentes actuaciones por el Sindicato Joven CIS-CTA que el actor se encuentra afiliado desde el 5/11/2016 a la Central de Trabajadores de la Argentina, agrupado estatutariamente en el Sindicato Joven CIS en CTA, desde donde ha realizado sus reclamos laborales y ejercido sus derechos sindicales.

Acompaña el mencionado informe, el acta de la elección de delegados del 29/11/2016, en el que figura la firma del actor en la designación de los nuevos delegados.

Además, de la declaración testimonial surge que el actor militó desde su ingreso a la demandada y que afiliaba a sus compañeros al sindicato enrolado en la CTA.

Afirma Córdoba que al firmarse un convenio entre el Sindicato de Comercio y Coppel SA, donde se estableció la polifuncionalidad de los empleados, las tareas de los empleados se precarizaron, y ya no importaban las categorías que cada trabajador tenía según el CCT 130/75, sino que todos realizaban todas las tareas.

Eso motivó la reacción de los trabajadores y, junto al delegado Armesto y un grupo de activistas, entre los que se encontraba el actor, realizaron presentaciones, escritos ante el Ministerio de Trabajo y enviaron telegramas a la empresa.

En los mismos se reclamaba por elementos de seguridad, por contadores de billetes, por detectores de billetes falsos, por anticipar con mayor antelación los horarios a cumplir en la semana -que eran notificados el día sábado y no permitía, por ejemplo, cumplir con la cursada en la facultad- y por una mayor remuneración por trabajar los



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 30

días sábados. Señala Silva Díaz, que no existía la representación gremial del Sindicato de Comercio, y ellos se hicieron cargo del reclamo.

Córdoba dice que colaboró con toda esa acción gremial. A su vez, Montesanti dijo haber sido despedida en el 2017 y los gerentes le decían en la cara que iban a ser despedidos por estar afiliados a la CTA.

Lo mismo manifestó Herrera, quien declaró haber dejado de trabajar ante la persecución antisindical y por la flexibilización de las tareas. Añade que todos los que integraban el CIS eran perseguidos por los reclamos que le hacían a la empresa. Al respecto, es ilustrativo el telegrama de fecha 9/8/2017 (ver sobre de fs. 1), cuando el actor impugnó la suspensión recibida -Silva Díaz dice que el también fue suspendido- e intimó para que cesen con la postura discriminatoria y antisindical (ver informe del Correo Argentino de fs. 241).

También Silva Díaz, Armesto y Herrera coinciden en su relato respecto a que al actor no le reconocían los días religiosos del culto musulmán y Herrera afirma haber sido testigo de que incluso se burlaban cuando aquel realizaba el pedido (ver también al respecto el telegrama de fs. 57, donde el actor reclama los días no laborables a fin de profesar libremente su culto).

Con todos estos hechos acreditados, también es válido presumir (art. 163 inc. 5 CPCCN), la existencia de prácticas antisindicales dentro de la empresa, que el testigo Córdoba identifica en cabeza del gerente de la demandada el Sr. Quaglia.

Adviértase que en la carta documento de fs. 60 la accionada desconoce el carácter de delegado del Sr. Armesto y por lo tanto considera que el reclamo de este, como el del actor, son “inexistentes”.

En cuanto a la jornada laboral, Silva Díaz, Cintia Montesanti y Mauro Herrera sostuvieron que el actor trabajó de lunes a sábados, con horarios rotativos, de 8.30 hs. a 16.30 hs., de 11 hs. a 19 hs. y de 12.30 hs. a 20.30 hs.



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 30

Por su parte, Córdoba dijo que trabajaban de lunes a sábados, pero 7 horas diarias, de 10 a 17 hs. y de 12 a 19 hs. Armesto también afirma que se trabajaba de lunes a sábados pero no menciona los horarios, aunque asegura que el actor se quedaba los días sábados después de las 13 hs. Por eso, ambos reclamaron por un mejor pago los días sábados. La demandada acompañó a fs. 133 un contrato de trabajo a prueba que, en la cláusula segunda, establece una jornada de 24 horas semanales. Luego, según carta documento de fs. 50 (ver informe de OCA de fs. 270) el actor solicitó cambio de jornada, de 24 horas a 32 horas semanales, a partir del 1/7/2016 (ver fs. 50). Asimismo, a fs. 139/141 consta el “Informe de Checador” que abarca desde el 1/1/2017 hasta el 12/2/2018.

Obsérvese que todos los testigos -con excepción de Córdoba, que no trabajaba en la empresa- afirman que el control horario se realizaba con la “huella digital”. De dichas planillas surge que el actor podía ingresar a las 15.50 hs. y salir a las 20.30 hs., o ingresar a las 8.30 hs. y salir a las 13.50 hs. o entrar a las 12.30 hs. y salir a las 17.50 hs. Se observa en la columna de horas trabajadas un promedio 32 horas semanales con un intervalo diario de 30 minutos. No soslayo que el actor desconoció la totalidad de la documental acompañada por la accionada e impugno el informe de la perita contadora (ver fecha 21/12/20 e impugnaciones de fecha 3/2/21 y 2/3/21).

No obstante, del informe brindado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la U.N.L.P. (ver fs. 206/208) surge que el actor cursó cinco materias durante el segundo cuatrimestre del año 2016 hasta febrero de 2018 en distintos horarios, mañana, tarde y noche, que se compatibilizan con los horarios que surgen del “Informe de Checador” y del dictamen de la perita contadora.

A todo ello agrego que no surge del intercambio telegráfico ningún reclamo del actor vinculado a la cantidad de horas trabajadas en la empresa (ver informes del Correo Argentino de fs. 232/241).

En consecuencia, todo ello me lleva a desestimar el reclamo por diferencias salariales basado en el cumplimiento de una jornada completa. En este orden de ideas y según surge del informe de la experta contable ya mencionado, he de considerar como mejor salario percibido por el actor el del mes de diciembre de 2017, que asciende a la suma de \$16.147,06 (art. 56 LCT).



Poder Judicial de la Nación

**JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL
TRABAJO NRO. 30**

En conclusión, dado que el actor proporcionó un cuadro indiciario que permite la sospecha del acto discriminatorio, se desplazó hacia el empleador la carga de acreditar que su actuación no estuvo motivada en la actividad sindical de aquel, lo que a mi entender no ha logrado desvirtuar con la prueba producida.

El régimen general en materia de extinción que habilita el despido sin causa, cede frente a normas de rango superior como los arts. 14 y 16 C.N., los tratados internacionales (art. 75 inc. 22 C.N.), el Conv. 158 OIT y la ley 23.592, que sancionan conductas discriminatorias como la llevada adelante por la empleadora (conf. CNAT Sala VI Expte. N° 38.528/2012 Sent. Def. N° 66.443 del 12/06/2014 “Belesia, Carlos Guillermo y otros c/La Papelera del Plata SA s/despido”); por lo que no cabe otra solución que ordenar a la demandada a que cese su actitud antisindical y disponer la nulidad del despido conforme la Ley 23592, como así también le reintegren los salarios no percibidos desde la fecha del despido (9/2/2018) hasta la fecha del presente pronunciamiento. Teniendo en cuenta un salario de \$16.147,06, difiero a condena en concepto de salarios caídos más SAC la suma de \$1.081.853,02 a valores actuales.

Respecto del daño moral, el actor funda su derecho en la conducta discriminatoria de la demandada por su condición de activista gremial y por razones religiosas, provocando al trabajador en particular un daño en su esfera anímica y espiritual que debe ser indemnizable.

Cabe recordar que el agravio moral tiene por objeto reparar el quebranto que supone la privación o disminución de aquellos bienes que tienen un valor precioso en la vida del hombre y que son la paz, la tranquilidad de espíritu, la libertad individual, la integridad física, el honor y los más sagrados afectos (conf. causas L. 82.329, sent. del 8-VIII-2007; L. 38.929, sent. del 2-II-1988).

Evidentemente, la manera en que se desarrolló la demandada encubrió una persecución por su condición de activista sindical y desoyó sus reclamos por sus convicciones religiosas, lo que le ha ocasionado al actor un daño moral resarcible que estimo en la suma de \$216.370,60 a valores actuales. Por no hallar mérito para



Poder Judicial de la Nación

**JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL
TRABAJO NRO. 30**

apartarme del principio general que en materia de costas consagra el art. 68 CPCCN, las mismas serán impuestas a la parte demandada vencida en la contienda.

Por todo lo expuesto, constancias de autos y normas legales invocadas, FALLO:

1) Haciendo lugar a la acción interpuesta por MOHAMED AMIR KHAIAT contra COPPEL S.A , declarando la nulidad del despido dispuesto y ordenando a la accionada a que restablezca al actor en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente, bajo apercibimiento de imponerle astreintes a favor del accionante.

2) Asimismo, condenando a la demandada a depositar a favor del actor la suma de PESOS X.XXX.XXX.XX en concepto de salarios caídos más SAC y daño moral, dentro del quinto día de notificado y a valores actuales.

3) Con costas a cargo de la demandada (art. 68 CPCCN), a cuyos efectos regulo los honorarios de la representación y patrocinio del actor en el 17%, los de la demandada en el 14% y los del perito contador en el 8% (arts. 6, 7, 18, 19, 39 y 47 ley 23.349 y dec. ley 16.638), tomando como base en todos los casos el capital condenado con más sus intereses; debiéndosele adicionar en caso de corresponder la incidencia del impuesto al valor agregado. Se hace saber a los profesionales que dichos emolumentos son comprensivos de la labor desarrollada en autos y ante el Seclo.

Regístrese, notifíquese y oportunamente, con previa citación fiscal, archívese.

HERMAN MENDEL JUEZ NACIONAL

En 30/03/23 notifiqué a las partes, perito y Fiscal en forma electrónica.

Conste. GABRIELA NAVARRO PROSECRETARIA