



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Causa N°: 23883/2023 - VELAZQUEZ, MARGARITA c/ LA MANTOVANA DE SERVICIOS GENERALES S.A. -4- s/DESPIDO

SENTENCIA N° 16.507

Buenos Aires, 20 de marzo de 2026

AUTOS Y VISTOS:

Se presenta Margarita Velázquez, por derecho propio, e inicia demanda contra La Mantovana de Servicios Generales S.A., reclamando el pago de la suma de \$1.981.254, o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, con más intereses y costas, en concepto de indemnizaciones derivadas del despido y demás rubros laborales.

Relata que ingresó a trabajar para la demandada el 2 de marzo de 2011, desempeñándose al momento de la extinción del vínculo en la categoría de Oficial 1, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 74/99, cumpliendo tareas de limpieza y desinfección en dependencias del Instituto Nacional del Teatro, consistentes en la higiene del ámbito de trabajo del personal administrativo, baños, pasillos y hall de ingreso.

Manifiesta que durante el desarrollo de la relación laboral cumplió sus tareas en forma correcta y colaborativa, siendo reconocida en distintas oportunidades por sus superiores.

Afirma que, luego del período de pandemia, la empresa comenzó a incurrir en incumplimientos vinculados con el pago de los salarios y la correcta registración de diversos rubros remuneratorios, así como también en demoras en el ingreso de aportes previsionales.

Sostiene que, ante dicha situación y luego de haber efectuado reclamos verbales a sus supervisores sin obtener respuesta satisfactoria, cursó intimaciones telegráficas a la demandada. Señala que mediante telegrama laboral de fecha 25/02/2022 intimó a la empleadora a que en el plazo de cuarenta y ocho horas procediera a la correcta imputación de los rubros antigüedad, presentismo y vacaciones, al pago de lo que considera diferencias salariales devengadas en los últimos doce meses y al depósito de aportes previsionales que no se encontraban ingresados en el sistema correspondiente.

Expone que, ante la falta de respuesta, reiteró dicha intimación mediante nueva comunicación de fecha 16/03/2022, manteniendo los mismos requerimientos y apercibimientos.



Refiere que, persistiendo el incumplimiento que atribuye a su empleadora, remitió un nuevo telegrama laboral el 25/03/2022, mediante el cual hizo efectivo el apercibimiento previamente formulado y se consideró gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de la demandada, reiterando asimismo su reclamo por diferencias salariales y por el depósito de aportes previsionales.

Practica liquidación, ofrece prueba y solicita se lugar a la demanda en todas sus partes.

A su turno comparece La Mantovana de Servicios Generales S.A., contesta demanda y solicita su rechazo íntegro, con costas.

Formula negativa general y particular de los hechos invocados en el escrito inicial en cuanto no fueran objeto de expreso reconocimiento. Reconoce el acta de cierre del trámite ante el SECLO, las piezas telegráficas acompañadas, los recibos de haberes y el telegrama mediante el cual la actora se colocó en situación de despido.

Asimismo, reconoce la fecha de ingreso de la trabajadora, que prestó tareas en distintos destinos y horarios, su categoría laboral y las tareas de maestranza que realizaba en el marco del CCT 74/99, negando, sin embargo, la remuneración denunciada en la demanda, sosteniendo que la misma era inferior y remitiéndose a lo que surja de la pericial contable.

Niega que la actora hubiera laborado en las condiciones de corrección y reconocimiento que invoca, que la demandada hubiera incumplido con el pago de salarios o registrado incorrectamente rubro alguno, así como también que se hubiera atrasado en el pago de aportes previsionales. Niega igualmente haber guardado silencio frente a los telegramas de la trabajadora.

Sostiene que jamás existieron errores en la liquidación de haberes de la dependiente y que durante los más de diez años de relación laboral ésta no formuló cuestionamiento alguno.

Afirma que la actora comenzó a inasistir sin causa ni justificación, motivo por el cual fue intimada a retomar tareas, extremo que no cumplió, para luego considerarse despedida alegando un supuesto silencio patronal que niega.

Impugna la liquidación practicada en la demanda tanto en su procedencia como en su cuantía.

Ofrece prueba y solicita el rechazo total de la acción promovida.

Conferido el traslado previsto por el art. 71 de la, la actora lo evacua reiterando los términos de su demanda e insistiendo en la existencia de incumplimientos salariales y previsionales por parte de la empleadora.

Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y cumplida la etapa prevista por el art. 94 de la LO, quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I. Prueba producida.

Habida cuenta de los términos en que quedara trabada la litis, corresponde verificar la veracidad de los hechos invocados en sustento de los reclamos de autos en orden a lo dispuesto en el art. 377 del CPCCN.

Para ello procederé, a continuación, a valorar las probanzas aportadas en autos, con el objeto de determinar la viabilidad de los requerimientos impetrados por el trabajador.



De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

En cuanto a la prueba documental, la parte actora acompañó las piezas telegráficas cursadas a la demandada con fechas 25/02/2022, 16/03/2022 y 25/03/2022, mediante las cuales intimó a la regularización de rubros salariales y al depósito de aportes previsionales, para luego considerarse despedida; asimismo acompañó recibos de haberes y el acta de cierre del trámite ante el SECLO.

Por su parte, la demandada acompañó, junto con su responde, poder general judicial, ficha de ingreso, declaración jurada de domicilio, recibos de haberes, sanciones disciplinarias y cartas documento dirigidas a la trabajadora, entre ellas aquellas por las que rechazó los términos de las intimaciones de la actora y la intimó a retomar tareas. Esa documental fue tenida por reconocida en el auto de apertura a prueba, en virtud del silencio guardado por la contraria al evacuar el traslado conferido en los términos del art. 71 LO, por lo que tales piezas deben reputarse auténticas y hábiles a los fines probatorios.

En lo atinente a la prueba pericial contable, el experto designado informó que la demandada exhibió los libros del art. 52 LCT, los cuales eran llevados en legal forma; que la actora figuraba registrada; y que la empleadora cumplía con los requisitos de la LCT, convenios colectivos y estatutos legales. También indicó que la fecha de ingreso fue el 2/03/2011 y la de egreso el 25/03/2022. Del mismo modo, señaló que los aportes y contribuciones se realizaron mediante formularios 931 AFIP con sus respectivos VEPs de pago, aclarando que el período 03/2020 a 12/2020 se encontraba alcanzado por el Decreto 332/20 de postergación del pago de contribuciones SIPA, y que en los meses 11/2013, 08/2014, 09/2014 y 01/2015 se verificaron pagos parciales. El perito también informó que la mejor remuneración mensual fue en marzo de 2022 por la suma de \$59.412, que las remuneraciones percibidas por la trabajadora resultaban coincidentes con el CCT aplicable y que los recibos adjuntos concordaban con los asientos del libro de sueldos y jornales; por último, hizo saber que no le fueron suministradas ni exhibidas constancias documentales relativas a la jornada cumplida por la actora.

Asimismo, el perito practicó liquidación conforme las pautas introducidas por la actora, arribando a un total de \$1.900.962,63, y también efectuó una liquidación alternativa a requerimiento de la demandada, excluyendo las multas de los arts. 80 LCT, 2 de la ley 25.323 y DNU 886/21, sobre la base de una mejor remuneración de \$59.412,67, lo que arrojó un total de \$815.520,57.

Finalmente, la parte actora presentó su alegato, en el que insistió en que la empleadora habría incurrido en incumplimientos salariales y previsionales que justificaban el despido indirecto decidido, particularmente a partir de la referencia efectuada por el perito a pagos parciales de contribuciones en determinados períodos.

En esos términos, y de conformidad con las reglas de la sana crítica racional, corresponde seguidamente examinar el mérito de la controversia.

II. Expuestas las posturas asumidas por los contendientes, corresponde considerar las circunstancias invocadas.

Expuestas las posturas asumidas por los contendientes, corresponde considerar las circunstancias invocadas y determinar, a la luz de las constancias de autos y conforme las reglas de la sana crítica racional (arts. 386 y 456 CPCCN; art. 90 LO), si la actora logró acreditar los incumplimientos que invocó como sustento del despido indirecto en el que se colocó, o si, por el contrario, dicha decisión rupturista careció de base fáctica suficiente en los términos de los arts. 242 y 243 de la LCT.



Que, en primer lugar, cabe delimitar los extremos no controvertidos de la litis.

En efecto, no se encuentra discutido que la actora ingresó a trabajar para la demandada el 2/03/2011, que se desempeñó como personal de maestranza en la categoría de Oficial 1 bajo el CCT 74/99, que al tiempo del distracto cumplía tareas en el Instituto Nacional del Teatro y que la extinción del vínculo se produjo a partir del telegrama remitido por la trabajadora el 25/03/2022, mediante el cual se consideró gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de su empleadora. Tales extremos, además, resultan corroborados por la pericia contable.

Sentado ello, los extremos controvertidos se concentran en determinar si la demandada incurrió en incumplimientos de entidad suficiente para justificar la denuncia indirecta del contrato. Concretamente, la actora sostuvo que la empleadora abonaba incorrectamente su salario, registraba defectuosamente ciertos rubros, adeudaba diferencias vinculadas con antigüedad, presentismo y vacaciones, omitía o demoraba el ingreso de aportes previsionales y, además, había guardado silencio frente a las intimaciones cursadas.

La demandada, por su parte, negó tales incumplimientos, afirmó haber respondido las piezas telegráficas de la trabajadora, sostuvo que las remuneraciones se ajustaban al convenio colectivo y postuló la improcedencia de la ruptura decidida por la actora.

Así delineada la controversia, el eje central de la cuestión radica en establecer si la injuria invocada en los telegramas remitidos por la trabajadora quedó demostrada con la gravedad necesaria para tornar imposible la prosecución del vínculo, principio rector que debe apreciarse con criterio restrictivo en atención a la conservación del contrato de trabajo.

Desde esa perspectiva, adelanto que la prueba producida no permite tener por acreditados los incumplimientos en los términos invocados en la demanda.

En primer término, no encuentro demostrado que la empleadora hubiera incurrido en una incorrecta registración salarial o en un pago deficiente de haberes con la entidad necesaria para justificar la ruptura. Digo ello porque el perito contador informó expresamente que la demandada exhibió los libros laborales en legal forma, que la actora se hallaba registrada, que la empleadora cumplía con los requisitos de la LCT y del convenio colectivo aplicable, que las remuneraciones percibidas resultaban coincidentes con el CCT correspondiente y que los recibos adjuntos concordaban con sus respectivos asientos contables. Tales conclusiones técnicas, basadas en documentación exhibida y suministrada al experto, no aparecen eficazmente desvirtuadas por prueba objetiva en contrario.

A ello se añade que la propia intimación cursada por la actora alude de modo genérico a la “correcta imputación” de rubros tales como antigüedad, presentismo y vacaciones, así como al pago de lo “devengado y mal abonado” durante los últimos doce meses, sin individualizar períodos, montos, recibos concretos ni diferencias precisas. Esa formulación, por su vaguedad, no satisface adecuadamente el estándar de claridad exigible a una intimación que pretende luego servir de sustento a un despido indirecto, pues no permite identificar con precisión cuál era la conducta concreta que la empleadora debía subsanar.

En segundo término, corresponde abordar el agravio vinculado con los aportes previsionales, que ocupó un lugar central tanto en la demanda como en el alegato de la actora.

Sobre este punto, es necesario distinguir entre los aportes retenidos al trabajador y las contribuciones patronales a cargo del empleador.



Los primeros son descuentos efectuados sobre la remuneración del dependiente para su posterior ingreso a los subsistemas correspondientes; las segundas constituyen obligaciones propias del empleador. Esa distinción no es menor, pues la intimación de la actora no fue formulada en los términos del art. 132 bis LCT —norma que prevé un régimen específico ante la falta de depósito de aportes retenidos—, ni se reclama en autos la sanción contemplada en esa disposición. Por el contrario, la trabajadora se limitó a intimar genéricamente el depósito de “aportes previsionales” y de “sumas adeudadas como aportes patronales”, bajo apercibimiento de considerarse despedida.

En tales condiciones, la intimación tampoco aparece adecuadamente construida desde el punto de vista fáctico, pues no identifica períodos concretos del último año, no individualiza montos supuestamente omitidos ni precisa si se trata de aportes retenidos o de contribuciones patronales. Ello debilita significativamente la aptitud de ese requerimiento para fundar una injuria laboral de la gravedad prevista en el art. 242 LCT.

Por lo demás, el informe pericial tampoco respalda la interpretación que la actora postuló en su alegato. En efecto, el experto no concluyó que al tiempo de la intimación o del distracto existiera una deuda previsional actual y contemporánea al cese. Antes bien, informó que los aportes y contribuciones se realizaron mediante formularios 931 AFIP con sus respectivos VEPs de pago, y sólo dejó constancia de que el período 03/2020 a 12/2020 se halló alcanzado por el régimen excepcional del Decreto 332/20, que dispuso la postergación del pago de contribuciones SIPA, y que en los meses 11/2013, 08/2014, 09/2014 y 01/2015 se registraron pagos parciales. Tales referencias, además de remitirse a períodos remotos o comprendidos en un régimen excepcional legalmente previsto, no permiten inferir la existencia de períodos impagos en el último año como la actora refirió en su intimación ni un incumplimiento actual y suficientemente grave en febrero o marzo de 2022 como para tornar imposible la continuidad del vínculo.

Dicho de otro modo, la actora en su alegato otorgó a esas conclusiones periciales un alcance que el informe no tiene. Que el perito haya consignado pagos parciales en algunos períodos antiguos o la aplicación del régimen de postergación de contribuciones SIPA durante la pandemia no equivale, sin más, a afirmar un incumplimiento previsional contemporáneo al distracto ni a demostrar una conducta patronal de magnitud suficiente para justificar el despido indirecto.

Tampoco puede prosperar el argumento relativo al supuesto silencio patronal. Ello así, pues de la documental acompañada por la demandada —tenida por reconocida por la falta de desconocimiento de la actora en la oportunidad procesal correspondiente— surge que la empleadora respondió las intimaciones de la trabajadora mediante cartas documento en las que rechazó sus términos e intimó a la dependiente a retomar tareas. En consecuencia, el presupuesto fáctico del “silencio” en el que la actora pretendió apoyar buena parte de su decisión rupturista no se verifica en autos.

Aun cuando se prescindiera de ello, lo cierto es que la procedencia del despido indirecto no depende de la sola ausencia de respuesta formal del empleador, sino de la efectiva acreditación del incumplimiento sustancial que se le atribuye. Y, como quedó expuesto, ni las diferencias salariales ni la supuesta irregularidad previsional han sido demostradas con la entidad exigida por los arts. 242 y 243 LCT.

A su vez, tampoco obran en la causa elementos idóneos para tener por acreditadas irregularidades vinculadas con la jornada de labor o la existencia de horas extraordinarias o feriados



impagos que pudieran robustecer la postura actora, desde que el propio perito informó que no le fueron suministradas ni exhibidas constancias documentales sobre ese extremo.

En este marco, la valoración conjunta de la demanda, su contestación, la documental acompañada por ambas partes, la pericia contable producida y el alegato de bien probado conduce a concluir que la accionante no logró acreditar, con el grado de convicción necesario, los presupuestos fácticos en los que asentó su decisión de colocarse en situación de despido.

La injuria invocada no aparece demostrada con entidad suficiente. No se comprobó una deficiente registración salarial actual; no se probó la existencia de diferencias salariales concretas e individualizadas; no se acreditó una deuda previsional contemporánea al distracto; la intimación cursada sobre este último aspecto fue genérica e imprecisa; y, además, quedó desvirtuado el alegado silencio patronal.

En consecuencia, corresponde concluir que la ruptura contractual decidida por la trabajadora resultó injustificada, por lo que habré de desestimar la pretensión fundada en el despido indirecto y, por derivación, los rubros indemnizatorios que dependen de la procedencia de esa modalidad extintiva, sin perjuicio del tratamiento particular que corresponda efectuar respecto de aquellos conceptos cuya viabilidad pudiera examinarse de modo autónomo.

Sentado que la decisión de la actora de colocarse en situación de despido indirecto careció de sustento fáctico suficiente en los términos de los arts. 242 y 243 de la LCT, corresponde analizar seguidamente la procedencia de los distintos rubros reclamados en la demanda.

En primer lugar, la actora reclama las indemnizaciones derivadas del despido — indemnización por antigüedad (art. 245 LCT), indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido y sus incidencias—. Sin embargo, tales conceptos se encuentran directamente condicionados a la existencia de un despido injustificado imputable al empleador. En la medida en que, conforme lo expuesto en el considerando precedente, la ruptura del vínculo decidida por la trabajadora no resultó justificada, corresponde rechazar dichos rubros.

Igual suerte debe correr el reclamo fundado en el art. 2 de la ley 25.323, toda vez que la aplicación de dicha sanción presupone la existencia de indemnizaciones por despido adeudadas y la intimación previa al empleador para su pago, extremos que no se verifican en el caso al haberse concluido que el distracto decidido por la trabajadora careció de causa legítima.

En cuanto a la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, cabe recordar que su procedencia exige la acreditación del incumplimiento patronal en la entrega de los certificados laborales dentro del plazo legalmente establecido. En el caso, la demandada sostuvo que tales certificados se encontraban a disposición de la trabajadora en sede empresaria y no se han aportado elementos que permitan tener por configurado el incumplimiento invocado, por lo que también corresponde desestimar este reclamo.

Asimismo, la actora pretende la aplicación del incremento indemnizatorio previsto en el DNU 886/2021, reclamo que necesariamente presupone la existencia de indemnizaciones derivadas de un despido injustificado, circunstancia que —como ya se ha señalado— no se verifica en autos. En consecuencia, también corresponde rechazar dicho rubro.

Por último, respecto de los conceptos vinculados con salarios y rubros proporcionales, tales como días trabajados del mes del distracto, sueldo anual complementario proporcional y vacaciones proporcionales, cabe señalar que no surge de la prueba producida en autos la existencia de sumas



adeudadas por tales conceptos. En efecto, la pericia contable informó que la demandada exhibió los libros laborales llevados en legal forma y que las remuneraciones abonadas a la actora concordaban con los registros contables y con los recibos de haberes acompañados, sin que se hayan acreditado diferencias salariales pendientes de pago.

En consecuencia, no habiéndose demostrado la existencia de créditos laborales impagos a favor de la trabajadora, corresponde rechazar la totalidad de los rubros reclamados en la demanda.

III. Costas.

Las costas las declaro en el orden causado, por entender que el trabajador pudo razonablemente considerarse asistido de mejor derecho para accionar como lo hizo, en atención a la naturaleza de los derechos discutidos y a las circunstancias que rodearon la extinción del vínculo laboral (art. 68, segunda parte, CPCCN).

IV. Honorarios.

Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 27423, lo que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y, para el caso de incumplimiento en su oportuno pago, llevarán intereses (conf. art. 768 CCyC) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo, y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el IVA, a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables, FALLO:

1. Rechazar en todas sus partes la demanda promovida por MARGARITA VELÁZQUEZ contra LA MANTOVANA DE SERVICIOS GENERALES S.A., por los fundamentos expuestos en los considerandos que anteceden.

2. Imponer las costas conforme lo dispuesto en el considerando correspondiente.

3. Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECLO de la actora en la suma de 5 UMA y de la demandada en la suma de 8 UMA. Asimismo, regular los honorarios del Perito Contador en la suma de 3 UMA.

4. Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

