

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 35.

EXPEDIENTE N° 42440/2024

**AUTOS: “GARCIA, CARLOS ALBERTO C/ BAIRE FERROVIAL S.A. -3-
(REBELDIA ART 71 Y 29 LO 8/4/25) S/DESPIDO”**

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.370

Buenos Aires, 27 de Noviembre de 2025.-

VISTOS:

Estos autos en los que el señor **GARCIA, CARLOS ALBERTO** promovió demanda contra **BAIRE FERROVIAL S.A.** por despido.

1. El accionante refirió haber ingresado a trabajar para la demandada **BAIRE FERROVIAL S.A.** con fecha **07/11/2016** como gerente, laborando de lunes a viernes de 9.00 a 18.00 siendo su mejor remuneración mensual de **\$1.071.733,90**.

Sostiene que ante la falta de pago del salario del mes de agosto de 2023 intimó a su empleadora con fecha 28/09/23. Luego, refiere que ante el pago insuficiente del salario de agosto de 2023, intimó nuevamente a su empleadora a los efectos de que le abone los salarios faltantes.

Sostiene que la demandada en lugar de abonar los salarios adeudados, despidió al actor en los siguientes términos:

“En atención a que usted no dio cumplimiento a sus tareas, se le hace saber que queda despedido a partir del día de la fecha por su exclusiva culpa...”

El actor rechazó tal comunicación, negó la imputación de la demandada y reiteró su intimación anterior. Sostiene que su empleadora ratificó el despido directo. Posteriormente el actor, se consideró despedido.

Intimó a que le hicieran entrega de los certificados de trabajo.

Transcribió el intercambio telegráfico.

Encuadró jurídicamente su postura.

Peticionó la entrega de los certificados de aportes y servicios establecidos en el art. 80 de la LCT.

Practicó liquidación, ofreció prueba y solicitó se haga lugar a su demanda con expresa imposición de costas.



2.-En atención a que la demandada **BAIRES FERROVIAL SA** contestó la demanda, no obstante encontrarse debidamente notificada según surge de la cédula librada bajo responsabilidad de la parte actora incorporada con fecha 31/03/25, se la tuvo por incurso en la situación prevista en el art. 71, tercer párrafo de la L.O. (t.o. Ley 24635) el 9/4/25.-

Posteriormente, se determina el pase de los autos a despacho para dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- La demandada **BAIRES FERROVIAL SA** no contestó la demanda, pese a estar debidamente notificada.

Dicha incomparecencia hace presumir como ciertos los hechos expuestos en el escrito de demanda, salvo prueba en contrario. En virtud de ello, la accionada debía desvirtuar mediante algún medio de prueba, la veracidad de los hechos argumentados por la parte actora como fundamento de su pretensión (art. 377 CPCCN).

Textualmente el art. 71 de ley 18.345, to 24.635 dice;

“ARTICULO 71.- La contestación de la demanda se formulará por escrito y se ajustará, en lo aplicable, a lo dispuesto en el artículo 65 de esta ley y en el [artículo 356 del CODIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION](#). La carga prevista en el inciso 1 del artículo 356 del CODIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION no regirá respecto de los representantes designados en juicios universales.

Del responde y de su documentación, se dará traslado al actor quien dentro del tercer día de notificado ofrecerá la prueba de la que intente valerse y reconocerá o desconocerá la autenticidad de la documentación aportada por la demanda.

Si el demandado, debidamente citado, no contestare la demanda en el plazo previsto en el artículo 68 será declarado rebelde, presumiéndose como ciertos los hechos expuestos en ella, salvo prueba en contrario.

En caso de discordancia entre los datos de la persona demandada y los del que contesta la demanda, el Juez tendrá por enderezada la acción, salvo oposición expresa de la parte actora. Si el trabajador actuare mediante apoderado se entenderá que el poder es suficiente para continuar la acción contra quien ha contestado la demanda.”

El [art. 71 L.O.](#) genera una presunción de veracidad que no necesita ser ratificada por ningún medio probatorio. Y por ello, resulta irrelevante que el actor



no haya producido prueba corroborante de los hechos expuestos en el escrito inicial, dado que la rebeldía del demandado produce la inversión de la carga de la prueba sobre esos hechos.

En este sentido la jurisprudencia ha establecido que la falta de contestación de demanda lleva a presumir como ciertos los hechos denunciados en el inicio, sólo cuando tales hechos sean “lícitos, normales, posibles y también verosímiles” así como también puntualizó que sólo cabe al juez definir mediante la aplicación de las normas respectivas, si los hechos presumidos como ciertos, justifican los reclamos (Conf. CNAT, Sala II, “Pérez, Dionisio c/ Meip Ingeniería SRL”, DT 1994-727 y “Barbano, Carlos A. C/ Fernández José L. y otros”, DT 1994-1744.

Y además *“Ante una situación procesal de rebeldía en los términos del art. 71 de la L.O., sólo deben presumirse como ciertos los hechos expuestos en el escrito de inicio y no así el derecho invocado, pues la calificación de los hechos y la declaración del derecho de los litigantes incumbe exclusivamente a los jueces, quienes deberán aplicar las normas vigentes, respetando su jerarquía y el principio de congruencia.”* (Del voto de la Dra. Porta, en mayoría). Sala III, CNAT. Expte. 12305/02. “Gutiérrez, María Luisa c/Casabal Amalia y otros s/despido”, 19/10/04, 86217.

“Si bien es cierto que en caso de falta de contestación de la demanda, se presumen como ciertos los hechos expuestos en ese escrito, salvo prueba en contrario (conf. art. 71, párr. 3, LO), la declaración de rebeldía del demandado no otorga fundamento automático a la demanda, sino que es menester que en la reclamación se invoquen los hechos con suficiente nitidez y coherencia para que, calificados jurídicamente por el magistrado, pueden dar lugar a un reconocimiento judicial del derecho invocado. La presunción del art. 71 párr. 3, LO no debe ser aplicada mecánicamente para viabilizar todos los reclamos articulados en el escrito de inicio, sin un previo análisis de las cuestiones técnico-jurídicas a la luz de los hechos invocados.” Sala V CNAT, Expte. 14344/05. “Coto C.I.C.S.A. c/ Fea Adrián Emiliano s/ consignación.” 30/03/07, SD. 69.457.

Sentado lo expuesto, por todas las consideraciones efectuadas en los párrafos precedentes, corresponde tener por cierto que el señor **GARCIA, CARLOS ALBERTO** ingresó a trabajar para la demandada el **07/11/2016** como gerente, laborando de lunes a viernes de 9.00 a 18.00 siendo su mejor remuneración mensual de **\$1.071.733,90**.

Asimismo, corresponde tener por cierto el pago parcial de salarios en el mes de agosto de 2023, lo que motivó la intimación del actor.

Por otro lado, del intercambio telegráfico acompañado por el actor surge que fue despedido con invocación de causa con fecha con fecha 11/10/23 en los siguientes términos: *“En atención a que usted no dio cumplimiento a sus tareas, se le hace saber que queda despedido a partir del día de la fecha por su exclusiva culpa...”*



Pues bien, en atención a lo anterior la relación laboral se extinguió con fecha 11/10/23 **por despido directo cursado por la empleadora.**

Claramente el art. 242 de la LCT dice: Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente Ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

El despido es el acto unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo y presenta los siguientes caracteres:

- .- es un acto unilateral del empleador porque la extinción del contrato se produce por su sola voluntad.
- .- es un acto recepticio, pues adquiere eficacia a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.
- .- es un acto extintivo, los efectos del contrato cesan para el futuro. De ahí que no pueden invocarse hechos posteriores para justificar la medida.

El despido es una causa genérica de disolución del contrato de trabajo y rige respecto de todo tipo de contrato, cualquiera sea la duración pactada. Para su existencia no se requiere una causa justificada. Pero la mera subjetividad del empleador alcanza para separar al trabajador de la empresa, más no para liberar a ésta del pago de las indemnizaciones. Fernández Madrid - Amanda Caubet "Ley de Contrato de trabajo comentada". Comentario al art. 242, Páginas 123/124 y sgtes.

Para la justificación del despido se requiere que la medida sea:

a) proporcionada a la falta o incumplimiento del trabajador (arts. 67 y 242 LCT). La falta cometida por el trabajador debe tener tal gravedad que razonablemente apreciada no consienta la continuidad del contrato;

b) contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca. El lapso que transcurra entre ese conocimiento y la comunicación de despido no debe exceder del razonablemente necesario conforme las circunstancias del caso para reunir los elementos de juicio y tomar la decisión. Este lapso es muy variable: a veces el conocimiento de la falta es inmediato y a veces la investigación para comprobar los hechos y responsabilidades lleva un tiempo.



c) no viole el principio de *non bis in idem*. Si el empleador ya sancionó al trabajador (por ejemplo, le aplicó una suspensión) no puede después despedirlo por ese mismo hecho.

Para poder encuadrar un despido con justa causa, la injuria debe ser todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta intereses legítimos de la otra, o como dicen ACKERMAN Y DE VIRGILLIS (Configuración de la injuria laboral LT. t. XXX. pág. 685) es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual.

En lo que tratamos dicha injuria debe ser una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones obrero-patronales y “resulte incompatible con su carácter”.

La injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio para ser considerada como tal cuando al incumplimiento de las obligaciones impide la prosecución del contrato, por atacar la normal convivencia de las partes.

Quien alega un hecho como justa causa de despido, no solo debe probarlo sino, además, precisarlo, para otorgar al sentenciante de los elementos necesarios para que le permitan efectuar una adecuada valoración de los mismos.

El Juez al dictar sentencia debe hacerlo de conformidad con lo alegado y probado por las partes (“sententia debet esse conformis libello”, “ludes iudicare debet secundum allegata”), resulta ser imperativo del propio interés de los litigantes la alegación (“carga de la afirmación”, “carga de negación”) y posterior acreditación (“carga de la prueba”) en el curso del proceso, de los hechos controvertidos que resulten trascendentes al mismo: es decir, de los hechos constitutivos, impeditivos, modificativos o extintivos del derecho (art. 896 Cód. Civ.), en que los contendientes sustentan sus pretensiones.

El despido será justificado o no en función de pautas legales muy estrictas, que se vinculan a la falta de cumplimiento por parte del trabajador a sus obligaciones legales.

Es el empleador quién debe probar la existencia de una causa justificada. Esto es lo que habitualmente se denomina “injuria”. Si no lo hace, debe pagar la indemnización.

Robar, agredir físicamente o verbalmente (al empleador o a un compañero), falsear documentos (como certificados médicos), mentir sobre hechos graves y/o cualquier otra situación que tenga suficiente entidad/gravedad y por la cual ya no pueda ser sostenible el vínculo laboral, será una causal justificada de despido, en tanto y en cuanto pueda serle imputable esa responsabilidad a una de las partes (del empleador al empleado o viceversa).



Esta causal suele mencionarse genéricamente como “pérdida de confianza”, y tiene su razón de ser (justificación) en el hecho de que el empleador, ya no puede estar tranquilo ni confiado en su empleado, la relación está rota y ya no puede repararse. No olvidemos que la relación de empleo es a más de un contrato de trabajo una relación entre personas, y debe basarse en principios fundamentales como son el respeto mutuo, la confianza, la buena fe, etc. Todos sabemos, que en otro tipo de relaciones interpersonales (amistad, sociedad, matrimonio, etc) hay situaciones que ya no tienen retorno.

Es en este tipo de casos – situaciones irreversibles- en las cuáles se justificaría el despido, si el responsable ha sido el trabajador, no tendrá derecho a indemnización, en cambio si la responsabilidad es del empleador, deberá abonar la indemnización del art 245 de la LCT. Pero quien debe calificar la falta, sin lugar a dudas es el Juez.

Conforme el artículo 242 de la LCT cada una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.- Constituye justa causa o injuria el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo. Es un ilícito (grave) contractual.- López – Centeno-Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T. II, p. 1187.

La

Jurisprudencia ha dicho: *“La aplicación de las disposiciones de un reglamento interno –que tipifica las situaciones susceptibles de ser sancionadas mediante el despido- es ineficaz para excluir la potestad-deber funcional del juez de apreciar en definitiva sobre la procedencia de la denuncia del contrato de trabajo que le atribuye expresamente el art. 242, párr. 2do. LCT.”* (CNAT, Sala VIII, 16/7/2004, Olivera Silvia L c. Distribuidora de Confecciones Johnson’s Ltda.). *“El despido constituye la máxima sanción prevista para el contrato de trabajo, por lo que en casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudir, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo.”* (CNAT, Sala II, 28/12/1995 Llampá de Asato, Haidee c. Ferrucci SA). *“Según el art. 242 LCT, la valoración del incumplimiento contractual que justifique la denuncia del vínculo debe ser efectuada solamente por los jueces, teniendo en consideración las circunstancias previstas en el norma, por lo que resulta improcedente justificar la medida en una cláusula del contrato suscripto por las partes que contemplaba el escaso rendimiento del trabajador como causal justificante de la disolución del vínculo.”* (CNAT, Sala X, 10/8/200, “González José c. Orígenes AFJP SA).

“Para valorar el incumplimiento de un trabajador a los efectos de denunciar el contrato de trabajo, debe considerarse el carácter de la relación y las circunstancias fácticas del caso -en el caso, la delicada naturaleza de las funciones cumplidas por el actor quien manejaba grandes sumas de dinero- que objetivamente permitan concluir que se ha violado la buena fe, diligencia y fidelidad prevista en los arts. 62, 63, 84, 86 y conc. LCT, lo cual importa la pérdida de confianza laboral y habilita la ruptura del contrato de trabajo por culpa del empleado”. Cámara



Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 23/12/2004. Parolin, Jose C. c. Cubana de Aviación S.A. DT 2005 (mayo), 655. La Ley Online.-

La causa justa debe ser claramente explicitada en el aviso de despido: Si no existe un incumplimiento actual por parte del trabajador, no puede justificarse la extinción del vínculo en faltas disciplinarias anteriores.- Los antecedentes de conducta desfavorables anteriores no bastan para justificar la cesantía sino se acredita la existencia de un incumplimiento actual sancionable.- Mateo, Fernando Miguel c/ Productos Farmacéuticos Dr. Gray SA s/despido, CNAT, Sala II, 29/03/06

Los Autores Dicen: La denuncia del contrato de trabajo (despido) es el acto jurídico unilateral de una de las partes que pone fin a la relación de trabajo.

La denuncia puede ser motivada o inmotivada. Es motivada cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos (por lo general, indemnizatorios) y es inmotivada o arbitraria cuando no se hace valer ningún motivo legal como fundamento.- López – Centeno – Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T II, p. 1186.- Lo Importante: Dentro de las denuncias motivadas existe la siguiente distinción: * Justa causa o injuria - art. 242 LCT- * Abandono del trabajo -art. 244 LCT.

Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. Por lo tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. Teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajo y el principio de continuidad y estabilidad en el empleo, así como el principio de buena fe, el párr. 1º del art. 242 LCT limitó las posibilidades al determinar que “una de las partes podrá hacer. consienta la prosecución de la relación”

El despido para ser justificado o con justa causa, debe observar el comportamiento disvalioso del trabajador el cual debe ser grave e impediendo de la relación laboral, la que no podría proseguir ni aun a título provisorio y/o experimental (Cfr. CAPON FILAS, Rodolfo, Derecho del trabajo, Librería Editora Platense, La Plata, 1998, p. 815 y ss.).

La injuria es definida como un grave incumplimiento de las obligaciones y los deberes de conducta propios del vínculo laboral que, por su trascendencia, no permite la prosecución de la relación. La conducta de quien dispone el despido por una injuria debe reunir los requisitos de proporcionalidad, causalidad y oportunidad.

Además, para que la conducta del trabajador constituya injuria debe ser significativa en su cuantía, extenderse en su duración y ser intencional; la demostración fehaciente



de estas circunstancias la debe efectuar el empleador mediante un análisis comparativo del trabajador en el tiempo.

Pacífica jurisprudencia ha dicho: “La ley no establece en forma casuística las relaciones que autorizan al empleador a disolver la relación por causa de la conducta del trabajador, sino que utiliza una fórmula genérica, de larga data, que recurre a la calificación de la conducta condicionante del despido justificado. De tal manera, la Ley de Contrato de Trabajo (art.242), acogiendo una firme corriente jurisprudencial, exige que la conducta del trabajador que autorice el distracto sea injurioso y tenga una gravedad tal que no consienta la prosecución de la relación laboral. “Maciel, Osvaldo y/u otro c/LIMPIOLUX Norte S.A. s/Acción Común” -Sentencia N° 05/03- de fecha 17/02/03;

Todo lo hasta aquí expuesto ha sido corroborado por nuestro más alto Tribunal que dijo: *“El art. 242 LCT, no condiciona la validez del despido a la existencia de un sumario previo. La justificación de la injuria no queda, por razón de su generalidad, librada a la actividad discrecional del juzgado sino simplemente a su apreciación objetiva que debe ser efectuada a la luz de las reglas de la sana crítica.”* (CSJN, 11/7/1996, López Alberto c. Telecom Argentina SA).

En atención a todo lo anterior, por la situación procesal en la que se encuentra incurso la demandada y además porque la empleadora no cumplió los requisitos del art. 243 de la LCT -en cuanto a la expresión de la causa- y mucho menos probó el incumplimiento endilgado a la actora corresponde hacer lugar a las indemnizaciones derivadas del despido incausado.

También corresponde la procedencia de los rubros de la liquidación final y la diferencia de salarios de agosto y septiembre de 2023 (art. 71 LO). También corresponde hacer lugar a la multa del art. 80 de la LCT, toda vez que el actor intimó de conformidad con el decreto 146/01.

Rechazaré el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2° de la ley 25.323, ello en atención a las facultades conferidas al suscripto por la misma norma.

Tampoco procederán las diferencias salariales de septiembre porque no surge del intercambio telegráfico que haya intimado por tal rubro y del relato de la demanda no se desprende un reclamo concreto y preciso. Tampoco se entiende por qué reclama un rubro como salario de septiembre y otro como diferencias en la liquidación (art. 65 LO).-

Así lo decido.

II.- Liquidación

Fecha de ingreso: 07/11/2016



Fecha de despido: 11/10/2023
Remuneración; \$1.071.733,90.

Indemnización por antigüedad	\$7.502.137,30
Preaviso más SAC	\$2.322.090,12
Integración mes despido más SAC	\$425716,52
SAC Proporcional	\$299.969
Vacaciones prop. más SAC	\$758846,33
Diferencias salariales agosto 2023	\$533498
Días octubre 2023	\$392969,1
Multa art. 80	\$3215201,7
TOTAL	\$15.450.428,06

III.- Omito analizar el resto de la prueba por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sentado criterio el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que, a su juicio, no sean decisivos (Conf CSJN, 29.4.70, La Ley 139-617, 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...Morello, Tº II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

IV.- En lo que respecta a la aplicación de intereses, en reiterados pronunciamientos he adherido al criterio expuesto por la Sala VIII de la CNAT, en los autos “Villanueva Néstor Eduardo c/ Provincia ART. S.A. y otro” (Expte. 65930/2013, SD del 15/8/2024) y consecuentemente, dispuse la adición al monto de condena del CER, como interés moratorio, ello por los fundamentos allí expuestos.

Ahora bien, ante nuevas circunstancias de índole económica, habré de seguir los extremos articulados en el voto del distinguido jurista Dr. Victor Pesino - con adhesión de la catedrática Dra. María Dora González- al resolver la causa “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido” (Expte. 39332/2019, SD del 06/08/25 del Registro de la Sala VIII de la CNAT), cuyos argumentos reproduzco y hago míos.

En este nuevo pronunciamiento, el Tribunal –en términos que



comparto- ha establecido que “...justo es reconocer que, desde hace más de un año, los índices que miden el costo de vida o la inflación, vienen mermando considerablemente, lo que permite vislumbrar que las tasas de interés están volviendo a cumplir con su función reguladora de la inflación, en una economía más estable. Desde esta óptica, no considero prudente mantener sine die la utilización del CER, como tasa de interés, por advertir que ese procedimiento puede llevar a la obtención de resultados desproporcionados, comparados con el poder adquisitivo de los créditos en la época en que se devengaron” (v. voto del Dr. Pesino en “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido”).

Por tales motivos, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (11/10/23) hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplique el CER como tasa de interés y, a partir del 1º de enero de 2024, al resultado que se obtenga se adicionen los intereses del Acta 2658 de la CNAT (tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación), hasta el efectivo pago.

V.- La demandada será condenada también a hacer entrega de la documentación exigida en el artículo 80 LCT primer párrafo, es decir constancia documentada de los fondos ingresados a la seguridad social ya sea como obligado directo o agente de retención. Asimismo deberá hacer entrega del certificado al que se refiere el párrafo 2do de la norma citada, es decir un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstas, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de seguridad social, como así también la calificación profesional obtenida en o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, este último requisito incorporado en el Capítulo VIII por la Ley 24.576. El certificado ordenado precedentemente deberá ser entregado a la parte actora en la oportunidad dispuesta por el art. 132 de la L.O. y en el plazo de diez días bajo apercibimiento de imponer astreintes- \$50.000.- (art. 804 Código Civil Y) por cada día de retardo en el cumplimiento de la obligación, por el plazo de treinta días luego de vencido el cual, el certificado será confeccionado por el Juzgado con los datos que surgen de la causa, entregado al accionante y comunicada esta circunstancia a la Administración Federal de Ingresos Públicos mediante oficio de estilo (conf. art. 132 L.C.T. modificado por art. 46 ley 25.345) y sin perjuicio del derecho del accionante al cobro de las astreintes que pudieran haberse devengado.

VI.- Las costas se imponen a la demandad vencida. (conf. art. 68 CPCCN).



VII.- Para regular los honorarios se tendrá en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 y 27.423 (art. 38 de la L.O.) y concords. Ley 24.432 y 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 quedar firme el presente pronunciamiento y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. art. 768 del C. Civil y Comercial) 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 el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables, **FALLO:** 1) Hacer lugar la demanda interpuesta por **GARCIA, CARLOS ALBERTO** contra **BAIRES FERROVIAL S.A.** y condenarla a abonar mediante depósito judicial y dentro del quinto día de notificada la liquidación que resulte del art. 132 de la L.O. la suma **\$15.450.428,06**, con más sus intereses dispuestos en el considerando respectivo. 2) Condenar a **BAIRES FERROVIAL S.A.** a entregar el certificado del art. 80 de la LCT en la oportunidad dispuesta por el art. 132 de la L.O. y en el plazo de diez días bajo apercibimiento de imponer astreintes conforme lo establecido en el punto IV; 3) Imponer las costas a la demandada vencida (conf. Art. 68 CPCCN); 4) Regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora en 30 UMA en forma conjunta y por todo concepto, incluidas sus actuaciones ante el S.E.C.L.O;

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

