

## Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA

COMPENDIO JURÍDICO N° 81 -

ENERO/FEBRERO 2014 DERECHO LABORAL Y PREVISIONAL JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE  
VOCES [ABANDONO DE TRABAJO](#) [ASIGNACIONES NO REMUNERATIVAS](#)

[CONTRATO A TIEMPO PARCIAL](#) [DESPIDO ARBITRARIO](#) [EXTINCIÓN POR MUTUO](#)

[ACUERDO](#) [FALTA O DEFECTO DE REGISTRACIÓN](#) [INCAPACIDAD PSICOLÓGICA](#)

[INJURIA LABORAL](#)

[MEDICINA PREPAGA](#)

[PEÓN DE TAXI](#)

[PRINCIPIO DE CONTINUIDAD](#)

[PRUEBA ANTICIPADA](#)

[RECURSO DE INAPLICABILIDAD](#)

[DE LEY](#)

[REMUNERACIÓN](#)

[REPARACIÓN INTEGRAL](#)

[SANCIONES](#)

[DISCIPLINARIAS](#)

[SECUESTRO DE BIENES](#)

[SUBCONTRATACIÓN](#)

[TELEFONÍA CELULAR](#)

[TOPE INDEMNIZATORIO](#)

[VALORACIÓN DE LA PRUEBA](#)

[VIÁTICOS](#)

ABANDONO DE TRABAJO Para la configuración de abandono de trabajo como causal

extintiva sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, más allá del cumplimiento de una exigencia de tipo formal -la intimación previa al obrero cuando se presenta a trabajar para dar cumplimiento a la obligación principal asumida por este al concretarse el contrato de empleo-, deben converger dos elementos: uno de tipo objetivo, que radica en la no concurrencia al trabajo, y otro de tipo subjetivo representado por la voluntad del empleado de no reintegrarse al empleo. RODRIGO, MATÍAS

c/CENTRO AUTOMOTORES SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/8/2013 ASIGNACIONES NO  
REMUNERATIVAS Una lectura armónica de los artículos 103 y 105 de la ley de contrato de trabajo (LCT) permite sostener que

toda prestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber prestado servicios o puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo reviste el carácter de remuneratoria y resulta libremente disponible por este. La excepción a este principio está constituida por aquellas prestaciones a las que se les atribuye el carácter de ?no remuneratorias? y que emanan del empleador, en forma voluntaria y con el objeto de mejorar la calidad de vida de la persona trabajadora, con la particularidad de que estas últimas, a los efectos de evitar conductas fraudulentas, se encuentran taxativamente previstas en el artículo 103 bis de la LCT.

WEBER, HUGO ALBERTO c/JUMBO RETAIL ARGENTINA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 11/12/2013 No existe elemento fáctico ni jurídico alguno que fundamente o justifique la atribución del

carácter ?no remuneratorio? a los incrementos otorgados en forma convencional. Si bien es cierto que no se puede desconocer en modo alguno la licitud de los acuerdos homologados por la autoridad administrativa en el marco de las leyes 14250 (t.o. 2004), 20744 (y sus modifs.) y 25877, no es menos cierto que ello es así en la medida en que los beneficios que allí se establezcan no violen el orden público laboral y se proyecten a todas las instancias contractuales, es decir, al nacimiento, desarrollo y extinción del contrato de trabajo.

WEBER, HUGO ALBERTO c/JUMBO RETAIL ARGENTINA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 11/12/2013 En virtud de lo normado por los artículos 103 y 105 de la LCT, ya que se observa que las sumas de dinero

abonadas al actor con base en acuerdos convencionales no resultan ajustadas a lo normado por el artículo 8 de dicha ley y que dicho incremento no se encuentra dentro del concepto de excepción contenido en los artículos 103 bis y 105, el carácter no remuneratorio atribuido a esas sumas de dinero resulta inaplicable (art. 386, CPCCN).

WEBER, HUGO ALBERTO c/JUMBO RETAIL ARGENTINA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 11/12/2013 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL El

artículo 198 de la ley de contrato de trabajo (LCT) que habilita bajo ciertas condiciones la reducción de la jornada máxima legal constituye una autorización legal a la negociación individual sobre la jornada, mas esa negociación no es absolutamente libre para las partes contractuales. En ese sentido, la prestación de trabajo en una jornada que excede a la reducida pactada es sancionada por la norma de una forma particular: ya no se devengan horas extras, sino que el empleador debe abonar el salario que corresponde a la jornada completa para el mes en que se verifique la sanción.

WALMART ARGENTINA SRL c/MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL s/APELACIÓN - CÁM. LAB. SANTA FE - SALA II - 28/10/2013 La apreciación de la prueba es diferente según se trate de un reclamo individual de algún trabajador respecto de la falta de pago de una parte del salario y

-por otra parte- de la sanción aplicada en ejercicio de la policía laboral a una empresa. Así, en el primer caso está a cargo de la empresa alegar y probar la correcta liquidación salarial, mientras que en el marco de una multa es el ministerio sancionador quien debe identificar precisamente y probar la conducta sancionada. En consecuencia, y sin perjuicio de que no aparezca clara la estructura de liquidación salarial que haya realizado la empresa, en tanto se logre apreciar en ella y con relación a los contratos que no existe un pago proporcional o reducido del salario, no se configura la conducta típica a sancionar en el marco del artículo 92 ter

de la ley 20744. WALMART ARGENTINA SRL c/MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL s/APELACIÓN - CÁM. LAB. SANTA FE - SALA II - 28/10/2013 No existe en el artículo 92 ter de la LCT una sanción por mencionar un contrato de jornada reducida y liquidar el total de la jornada habitual de la actividad. De manera que si el Ministerio de Trabajo pretende multar a una empresa en tales términos, debe verificar que esta requiera trabajo por encima de los dos tercios de la jornada habitual de la actividad y no liquida el sueldo correspondiente al trabajador de jornada completa. Además, en el marco de la actividad administrativa laboral de imposición de multa se aplica el principio administrativo de in dubio pro administrado.

WALMART ARGENTINA SRL c/MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL s/APELACIÓN - CÁM. LAB. SANTA FE - SALA II - 28/10/2013 DESPIDO ARBITRARIO Debe concluirse en la arbitrariedad del despido fundado en la alteración del contenido de un minifrigobar, en la medida en que no constituya una falta de gravedad tal que obste a la prosecución de la relación laboral, ya que todo el funcionamiento y la organización de un hotel de cuatro estrellas no se ve alterada por la falta de alguna bebida o snack en un pequeño frígobar, máxime si la necesidad fue superada de inmediato, con la advertencia del cliente y la reposición de tales productos por el personal correspondiente.

BARQUI, LEANDRO JAVIER c/LATINA DE GESTIÓN HOTELERA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 16/9/2013 EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO Trabajador y empleador pueden estar de acuerdo en poner fin a una relación laboral por mutuo acuerdo (art. 241, LCT) o bien mediante un pago dinerario, lo cual dista mucho de ser un despido injustificado (que presupone la sola voluntad patronal), siempre que no se demuestre que la voluntad del trabajador para celebrar el acuerdo haya sido afectada por maniobra fraudulenta o vicio alguno (Voto en mayoría de la Dra. González).

FERNÁNDEZ, CARLOS JULIO c/PIRELLI NEUMÁTICOS Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II -30/9/2013 La propuesta de extinción en los términos del artículo 241 de la ley de contrato de trabajo (LCT) configura un negocio lícito en relación con el cual la fuente normativa no es ya una norma de orden público, sino un acuerdo pactado dentro del ámbito librado a la autonomía de la voluntad, que debe por lo tanto interpretarse de buena fe y de acuerdo con lo que verosímilmente las partes entendieron o pudieron entender, obrando con cuidado y previsión (conf. arts. 1198, CC, y 63, LCT), en tanto no se trata de una renuncia encubierta a derechos derivados de normas imperativas (Voto en mayoría de la Dra. González).

FERNÁNDEZ, CARLOS JULIO c/PIRELLI NEUMÁTICOS Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II -30/9/2013 Si del texto y el espíritu del acuerdo surge que el trabajador aceptó suscribir el pacto de rescisión del contrato de trabajo a cambio de percibir, como compensación, la bonificación extraordinaria por egreso, no teniendo en miras al celebrar ese negocio jurídico como posible que la suma a recibir pudiera compensarse con otros reclamos, la imputación genérica hecha en el acuerdo debe entenderse inoperante pues no pueden volver a imputarse las sumas ya dadas con asignación específica, y menos aún con relación a reclamos que el mismo instrumento declara imposibles para el futuro (Voto en minoría del Dr. Maza).

FERNÁNDEZ, CARLOS JULIO c/PIRELLI NEUMÁTICOS Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II -30/9/2013 La cláusula segunda de acuerdo de extinción del contrato de trabajo dejó en claro que se abonaba una bonificación extraordinaria ¿con motivo del egreso? pactado por mutuo acuerdo en los términos del artículo 241 de la LCT; y en tanto no se demuestre que se trata de un despido encubierto, cabe concluir que la disolución del vínculo no genera obligación indemnizatoria alguna en cabeza de la empleadora. En tales condiciones, estimo que el pago de la bonificación no puede considerarse implícitamente imputado al pago de una indemnización que derive del egreso en la medida en que la extinción por mutuo acuerdo no da derecho al trabajador a percibir indemnización alguna (Voto en mayoría del Dr. Pirolo).

FERNÁNDEZ, CARLOS JULIO c/PIRELLI NEUMÁTICOS Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II -30/9/2013 FALTA O DEFECTO DE REGISTRACIÓN LABORAL Corresponde otorgar razón a la parte actora en cuanto reclamó por la incorrecta registración de la relación laboral si, a más de no haber sido registrada su fecha real de inicio, el contrato no fue inscripto por la empleadora real y directa del reclamante, situación que permite encuadrar el caso en el presupuesto contenido en los artículos 8 y 15 de la ley 24013, de conformidad con la doctrina sentada en el fallo plenario ¿Vásquez, María c/Telefónica de Argentina?.

RODRIGO, MATÍAS c/CENTRO AUTOMOTORES SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/8/2013 INCAPACIDAD PSICOLÓGICA Acreditada la patología psíquica de la trabajadora y su relación causal con las tareas prestadas por la dependiente, deviene abstracto el tratamiento del agravio destinado a objetar la condena al pago de los gastos derivados de la atención psicológica.

B., N. N. c/M. SA Y OTRA s/DAÑOS Y PERJUICIOS - SUP. CORTE JUST. BS. AS. - 25/9/2013 INJURIA LABORAL La sola inobservancia de un deber derivado del contrato de trabajo -aunque sea reprochable- no configura justa causa de la rescisión; debe ser injuriosa para los intereses de quien se dice afectado y asumir suficiente gravedad para ser incompatible con la subsistencia del contrato, a lo que cabe adicionar como pauta de valoración la antigüedad del trabajador, su categoría profesional y el desempeño general en las tareas propias a su cargo.

GRECCO, JORGELINA GABRIELA c/SUPERMERCADOS MAYORISTAS MAKRO SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 19/6/2013 Las diferencias salariales adeudadas no habilitan al

trabajador a colocarse en situación de despido bajo la causal de injurias, sin perjuicio del derecho que le asista de percibir tal importe. GRECCO, JORGELINA GABRIELA c/SUPERMERCADOS MAYORISTAS MAKRO SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 19/6/2013 MEDICINA PREPAGA El pago de la medicina prepaga no difiere del resto de los beneficios sociales previstos expresamente por el artículo 103 bis de la ley de contrato de trabajo en su actual redacción, todos los cuales implican una mejora para el trabajador que, si bien sin lugar a dudas puede resultar beneficiosa para este y, por tanto, tomar interesante la oferta de percibirlos, no los convierte en remunerativos. FEDRIANI, GUSTAVO JAVIER c/BANCO PATAGONIA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/8/2013 PEÓN DE TAXI No resulta encuadrable en las previsiones del artículo 1113 del Código Civil la circunstancia de que un peón de taxi, a horas de la noche y mientras transportaba a un pasajero, recibiera un impacto de bala desde el asiento de atrás que le produjera daños, en la medida en que la actividad cumplida por el trabajador no califica por sí como una actividad riesgosa ni encuentra en el hecho de la prestación laboral más que la ocasión del episodio delictivo. FUENTES, LUIS EDGAR c/EXELTAX SRL Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 20/8/2013 Si bien la conducción de un vehículo automotor en altas horas de la noche resulta preocupante como consecuencia de los problemas de seguridad que afectan a la sociedad actual, distinto es cuando no se prueba que el episodio delictivo del caso pueda ser atribuido a la actividad laboral específicamente cumplida por el trabajador ni que haya mediado alguna conducta omisiva de las demandadas en relación de causalidad adecuada con el daño que autorice a responsabilizarlas con fundamento en la culpa. FUENTES, LUIS EDGAR c/EXELTAX SRL Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 20/8/2013 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD La conservación del empleo -contemplada en el art. 10, LCT- es la norma de carácter general que acoge el principio de continuidad. Así, se entiende que los contratos de trabajo duran hasta que la persona que trabaja alcance los beneficios de la jubilación y, como principio, se entienden celebrados por tiempo indeterminado, admitiéndose la disolución de los mismos solo en los casos en que exista una injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación. En consecuencia, la aplicación práctica de estos principios se plasma cuando se plantean situaciones dudosas y que permiten analizar la continuidad o no de la relación laboral vigente. GRECCO, JORGELINA GABRIELA c/SUPERMERCADOS MAYORISTAS MAKRO SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 19/6/2013 PRUEBA ANTICIPADA El artículo 326 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación contempla la posibilidad de llevar a cabo medidas de prueba anticipada, cuando los que sean parte de un proceso o vayan a serlo tuvieren motivos justificados para temer que la producción de sus pruebas pudiera resultar imposible o muy dificultosa en el período de prueba. Se prevé así que la disposición legal descripta contempla un modo excepcional de producción de prueba ante tempus, que depende de la urgencia y de circunstancias particulares que esgrima la requirente. RESENDE SANTOS, MARCELO c/CARGILL SA Y OTRO s/DILIGENCIA PRELIMINAR - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/8/2013 RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE LEY A los fines de admitir el recurso de inaplicabilidad de ley, no basta con presentar la propia versión del recurrente sino que es menester realizar un juicio crítico de los razonamientos desarrollados por el sentenciante y demostrar que adolecen de un error grave y manifiesto que ha derivado en conclusiones contradictorias, incoherentes o inconciliables con las constancias objetivas que resultan de la causa. B., N. N. c/M. SA Y OTRA s/DAÑOS Y PERJUICIOS - SUP. CORTE JUST. BS. AS. - 25/9/2013 REMUNERACIÓN Cualquiera sea la causa del pago del empleador la prestación tendrá carácter salarial si se dan las dos notas relevantes del concepto jurídico del salario consistentes en que, en primer lugar, constituya una ganancia (ventaja patrimonial) para el trabajador y, en segundo término, que se trate de la retribución de los servicios de este, es decir, como contrapartida de la labor cumplida. MERCADO, CLAUDIA NOELIA c/ICT SERVICES OF ARGENTINA SA Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 23/10/2013 REPARACIÓN INTEGRAL La procedencia de una pretensión de reparación integral se supedita a que el trabajador demuestre la existencia de un daño que guarde una relación de causalidad adecuada con alguno de los factores de atribución de responsabilidad, ya sea de índole subjetiva u objetiva, que resulte atribuible al empleador y que, por otra parte, no se verifique alguna circunstancia eximente de responsabilidad legalmente prevista. FUENTES, LUIS EDGAR c/EXELTAX SRL Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 20/8/2013 SANCIONES DISCIPLINARIAS Cabe concluir en lo desproporcionado de la máxima sanción aplicada al trabajador -el despido- si dicha acción no guarda relación con la entidad de la falta cometida, evaluada esta última en forma prudencial y objetivamente, en su faz cualitativa y cuantitativa, en función de las obligaciones de las partes y de las circunstancias propias del caso. BARQUI, LEANDRO JAVIER c/LATINA DE GESTIÓN HOTELERA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 16/9/2013 La máxima sanción aplicada a una conducta que era objeto de una sanción disciplinaria menor torna al despido en arbitrario, ya que es deber de todo buen empleador aplicar las sanciones disciplinarias con ajuste a la escala legal (arts. 63 y 67, LCT). Es que el despido solo se justifica frente al incumpliendo o a las faltas que no puedan ser corregidas. BARQUI, LEANDRO JAVIER c/LATINA DE GESTIÓN HOTELERA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 16/9/2013 SECUESTRO DE

**BIENES** Si bien el inciso 4) del artículo 326 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (CPCCN) contempla la posibilidad de ordenar una medida de exhibición, resguardo o secuestro de documentos (conf. lo dispuesto por el art. 325), si se pretende obtener sin que la otra parte sea previamente anoticiada de su dictado, se deben encontrar reunidos los recaudos que viabilizan una pretensión de naturaleza y, a tales efectos, no basta con acreditar la verosimilitud de los hechos en los que se intenta fundar la petición, sino que, necesariamente, debe demostrarse la existencia de peligro en la demora. En efecto, toda petición cautelar requiere la acreditación de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora; y, en el procedimiento laboral, la configuración de este supuesto, con relación al embargo, exige la demostración de que el presunto deudor está realizando actos de enajenación, traslado u ocultamiento de bienes de los que podría resultar una disminución patrimonial perjudicial para sus acreedores.

**RESENDE SANTOS, MARCELO c/CARGILL SA Y OTRO s/DILIGENCIA PRELIMINAR - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/8/2013** El secuestro "autónomo" es admisible cuando la cosa que se intenta resguardar está comprendida en el contenido de la pretensión principal o cuando las leyes sustanciales autoricen directamente a decretarlo. Como surge de los propios términos del artículo 221 del CPCCN, el secuestro, normalmente, procede en forma complementaria a un embargo, cuando este, por sí solo, no asegura el derecho del solicitante. Por lo tanto, es obvio que para que resulte admisible un secuestro de bienes es necesario que se encuentren reunidos y acreditados los presupuestos que habilitarían el dictado de una medida de embargo.

**RESENDE SANTOS, MARCELO c/CARGILL SA Y OTRO s/DILIGENCIA PRELIMINAR - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/8/2013** **SUBCONTRATACIÓN** La diferencia sustancial entre la subcontratación de servicios con terceras empresas y la figura de la intermediación laboral fraudulenta radica esencialmente en que en el primer caso la relación vincula a dos o más empresas con autonomía de gestión, solvencia económica e infraestructura propia que, en función de vínculos de índole comercial, se obligan por sí a asumir una actividad, tarea o servicio encomendada por otra; en los casos de intermediación en la contratación, en cambio, la persona interpuesta se limita a proveer personal a terceros para que presten servicios a estos últimos bajo su control, dirección y supervisión.

**RODRIGO, MATÍAS c/CENTRO AUTOMOTORES SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/8/2013** Probado que efectivamente el actor trabajó no solo en dependencias de la demandada sino bajo las órdenes del personal de dicha empresa y estuvo sometido a sus facultades de dirección, control y supervisión para la satisfacción de sus propios intereses, y sin que la labor se encontrara enmarcada en una estructura empresaria diversa, cabe asignarle a la codemandada el carácter de empleadora directa del demandante y a la otra la calidad de tercero interpuesto en la contratación (art. 29, LCT).

**RODRIGO, MATÍAS c/CENTRO AUTOMOTORES SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/8/2013** **TELEFONÍA CELULAR** Las prestaciones complementarias consistentes en el no cobro de los gastos de renovación de las tarjetas de crédito y la provisión y pago de telefonía celular, aun reputándose salariales a los fines indemnizatorios, no requieren una forma predeterminada de registro, por lo que la circunstancia de no haberse implementado un sistema especial de registro para tales prestaciones no se erige en causa suficiente para viabilizar el reclamo por irregularidad registral que se formulara con sustento en el artículo 1 de la ley 25323.

**FEDRIANI, GUSTAVO JAVIER c/BANCO PATAGONIA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/8/2013** **TOPE INDEMNIZATORIO** No resulta encuadrable en las previsiones del artículo 1113 del Código Civil la circunstancia de que un peón de taxi, a horas de la noche y mientras transportaba a un pasajero, recibiera un impacto de bala desde el asiento de atrás que le produjera daños, en la medida en que la actividad cumplida por el trabajador no califica por sí como una actividad riesgosa ni encuentra en el hecho de la prestación laboral más que la ocasión del episodio delictivo.

**FUENTES, LUIS EDGAR c/EXELTAX SRL Y OTRO s/ACCIDENTE -ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 20/8/2013** **VALORACIÓN DE LA PRUEBA** Los jueces del trabajo no están obligados a referirse necesariamente a todos los elementos de juicio que propongan las partes a su consideración, sino únicamente a los que a su criterio fueren decisivos para dictar el fallo, pues al prevalecer la apreciación en conciencia los magistrados están autorizados a seleccionar y jerarquizar las fuentes y medios probatorios, pudiendo preferir unos elementos de tal naturaleza a otros, sin que su opinión pueda revisarse en la instancia extraordinaria si no se demuestra el absurdo.

**B., N. N. c/M. SA Y OTRA s/DAÑOS Y PERJUICIOS - SUP. CORTE JUST. BS. AS. - 25/9/2013** **VIÁTICOS** Al no tratarse del reconocimiento de una suma fija mensual en concepto de viáticos, sino que los importes cuestionados obedecieron a la realización de gastos de movilidad, ello permite conceptualizarlos como reintegro de gastos sin naturaleza salarial.

**FEDRIANI, GUSTAVO JAVIER c/BANCO PATAGONIA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/8/2013** El hecho de que la demandada no hubiere acompañado la documentación respaldatoria de los gastos en los que el actor debió incurrir en ejercicio de su función no significa que ellos efectivamente no se hubieren realizado y documentado del modo en que refieren los testigos, por lo que no puede razonablemente considerárselos una ventaja patrimonial susceptible de ser encuadrada en el concepto amplio de remuneración del artículo 103 de la ley de contrato de trabajo.

**FEDRIANI, GUSTAVO JAVIER c/BANCO PATAGONIA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/8/2013**

Cita digital:

