

UNIVERSIDAD SIGLO 21



ABOGACÍA – MODELO DE CASO

La inconstitucionalidad del tope indemnizatorio del segundo párrafo del art. 245.

Fallo: “ACOSTA HÉCTOR JOSÉ C/ BP S.A. S/ COBRO DE PESOS” EXCMA. CÁMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO SALA 1. PROVINCIA DE TUCUMÁN.

NOMBRE: Gonzalo Adrián Musa

DNI: 36.224.078

LEGAJO: VABG60894

CARRERA: Abogacía

TUTOR: HERNAN ALCIDES STELZER

MÓDULO 2: La identificación del fallo

TEMA ELEGIDO: Derechos Fundamentales del Trabajo, Tope indemnizatorio Art. 245 Ley 20744

SUMARIO: I Introducción. **II** Premisa fáctica, Historia Procesal y Resolución. **III** Ratio decidendi de la sentencia. **IV** Descripción del análisis conceptual. **V** Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **VI** Cálculo de la indemnización **VII** Conclusión. **VIII** postura del autor. **IX** Referencias Bibliográficas.

Introducción

El fallo que vamos a analizar en la presente nota, trata de un despido arbitrario, es decir, realizado sin invocación de una causa justa. El trabajador solicitó al tribunal que imponga al empleador el pago de la indemnización prevista en art. 245 de la Ley del Contrato de Trabajo (en adelante LCT), asimismo solicitó que se declare la inconstitucionalidad del segundo párrafo del mencionado artículo, argumentando que resulta violatorio de los principios protectorios establecidos en la LCT y en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

El problema jurídico axiológico identificado en el fallo, nace a raíz de la existencia de una colisión entre una norma y más de un principio. Cuando existen estas colisiones son los jueces los encargados de resolver mediante una ponderación (Alchourrón y Bulygin, 2012). La importancia de su análisis es comprender el fundamento de dicho tope y su relevancia social. Esto implica demostrar que perjudica a la parte más débil de la relación disminuyendo la indemnización que, como bien sabemos, se impone con la finalidad de proteger al trabajador del despido arbitrario, y proveerlo de sustento suficiente y digno hasta tanto pueda conseguir otro empleo, máxime cuando el sujeto, como es en el caso concreto, es una persona de avanzada edad, lo cual dificulta aún más insertarse en el mercado laboral. Corresponde también, analizar si dicho tope, presupone un trato desigual entre los trabajadores que, por su desempeño, responsabilidades y obligaciones, perciben salarios que superan el promedio para la actividad a la cual pertenecen, y los trabajadores de categorías más bajas cuyos salarios son más acotados, y por ello, no se ven afectados por el tope, vulnerando así, el principio de igualdad ante la ley establecido en el art. 16 de la CN.

Reconstrucción de la premisa fáctica:

Héctor José Acosta inició juicio de cobro de pesos en contra de su empleador BP S.A. Reclama el pago de indemnización por despido directo sin justa causa. Relató que ingresó a trabajar en la empresa el 01/08/1985 y que el 29/10/2010 recibió una carta documento en la que se le informaba que había sido despedido por causa justificada. El sr. Acosta rechazó la carta documento esgrimando allí sus argumentos, solicitó al tribunal que dicte sentencia ordenado que se le abone la liquidación final, indemnización de ley y **planteó la inconstitucionalidad del segundo párrafo del art. 245 de la LCT**, manifestó que tal disposición es irrazonable y resulta una grave injusticia en la práctica diaria, perjudicando sólo a los trabajadores que perciben salarios superiores a los establecidos en los convenios colectivos de trabajo, obteniendo una indemnización similar a la de un trabajador que cobra un salario ostensiblemente inferior a lo que por equidad le correspondería. Expuso que, en caso de no proceder la inconstitucionalidad total de dicho tope, sería más o menos justo, aplicar la doctrina precedente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, (en adelante CSJN) en el fallo “Vizzoti”.

La empresa demandada contestó ratificando el despido, considerándolo con justa causa, relató su versión de los hechos. Rechazó el planteo de inconstitucionalidad incoado por el actor.

Corrida vista al agente fiscal, éste dictaminó que corresponde hacer lugar al planteo de inconstitucionalidad.

Transcurrida la etapa probatoria el tribunal de primera instancia dictó sentencia considerando el despido sin causa, hizo lugar a la demanda, y ordenó a BP S.A. al pago de la indemnización, utilizando como base de cálculo la mejor remuneración normal, mensual y habitual percibida por el actor conforme lo establecido en el art. 245 **sin aplicación del tope que surge de su segundo párrafo**.

El demandado presentó recurso de casación, solicitando que se aplique la doctrina legal establecida por la CSJN en el fallo “Vizzoti”.

La Corte Suprema de Justicia de Tucumán, (en adelante CSJT) resolvió hacer lugar al recurso de casación interpuesto por el demandado, ordenando a la Cámara del fuero a dictar nueva sentencia conforme a los considerandos aplicando el precedente legal de la CSJN fallo “Vizzotti”.

Ratio decidendi de la sentencia

La cuestión controvertida que abre la instancia de casación, es entonces, si la aplicación del tope indemnizatorio, en el caso concreto, deviene inconstitucional.

El tribunal de primera instancia sobre el particular dijo entre otros argumentos, que en el caso concreto el tope implica una desnaturalización del principio de indemnidad y de propiedad, y que establecer pretorianamente un nuevo tope comporta una injerencia del Poder Judicial en el ámbito del Poder Legislativo, y por tanto resulta irrita al plexo constitucional. En rigor a las atribuciones judiciales que tiene el alto tribunal sólo le permite declarar la inconstitucionalidad de dicho tope, dejando al Poder Legislativo su función de legislar.

La CSJT en su oportunidad, a través del recurso planteado por el demandado, casó dicho pronunciamiento y sostuvo que, asiste razón al recurrente, considerando que existe una discordancia e inadecuación entre lo decidido por el tribunal de primera instancia con relación **I)** a la cuestión constitucional planteada, **II)** los fundamentos utilizados para motivar tal decisión y **III)** los planteos formulados por las partes. Señaló que no hay dudas sobre la validez constitucional de un régimen tarifado, expresó que, de la conclusión del tribunal de primera instancia, no se advierte cuál es el fundamento por el cual, en el caso concreto, la afectación de las garantías constitucionales son de tal magnitud que justifica, no sólo, desechar la aplicación del tope establecido en la norma, sino también descartar el criterio de la CSJN en “Vizzoti”. Sostuvo que tal decisión se apartó de la pretensión formulada por el actor, que no obstante haber pedido la declaración de inconstitucionalidad, fundó su pedido reconociendo que, en caso de no prosperar la inconstitucionalidad total, resultaría más o menos justo la aplicación de la doctrina sentada por el máximo tribunal en el fallo “Vizzoti”. Con estas consideraciones la CSJT ordena al tribunal de primera instancia, emitir un nuevo pronunciamiento.

Con estos parámetros, el tribunal de primera instancia, hizo suyos los argumentos de la CSJT, determinó que no resulta razonable, justo ni equitativo, que la base salarial prevista en el primer párrafo del citado art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, vale decir, 'la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, pueda verse reducida en más de un 33%, por imperio de su segundo y tercer párrafos. De acuerdo con ellos, dicha remuneración no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable. Correspondiendo entonces, aplicar la limitación prevista sólo hasta el 33% de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del actor “Vizzotti”.

Descripción del análisis conceptual

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional en su texto establece “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador, entre otras, condiciones equitativas de labor, retribución justa, protección contra el despido arbitrario”.

El Congreso de la Nación procede a regular este artículo a través de la Ley del Contrato del Trabajo. Toma como principio general que el contrato de trabajo, que no fija un plazo concreto, se entenderá por tiempo indeterminado y durará hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de ser jubilado, salvo que se configuren las causales de extinción que enumera la referida Ley. En nuestro ordenamiento jurídico rige lo que conocemos como “estabilidad impropia” que no prohíbe el despido sin justa causa, reconociendo el derecho del empleador de elegir con quien contratar, sino que se limita a establecer una compensación económica reparadora, que se traduce en el pago de una indemnización (Dr. Grisolia 2015).

La indemnización es un concepto ampliamente utilizado en el ámbito del derecho civil y laboral. Se refiere a la compensación o reparación económica que se otorga a una persona o entidad como resultado de un perjuicio o daño sufrido, el propósito de la indemnización es restablecer, en la medida de lo posible, la situación anterior al daño causado. Asimismo, la LCT regula esta indemnización en el art. 245 “*En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo*”.

Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La fórmula legal establecida en el art. 245 de la LCT, surge con el objeto de proteger al trabajador frente al despido, estableciendo una obligación en el empleador de afrontar el deber de reparar los daños que provoca la ruptura del vínculo laboral arbitrario. La razonable relación que debe guardar la base salarial de la indemnización por despido sin justa causa, con la mejor remuneración mensual normal y habitual computable, toma en cuenta que esta última, por resultar la contraprestación del empleador por los servicios del trabajador, pone de manifiesto, a su vez, la medida en que aquél, en términos económicos, reconoció y evaluó los frutos o beneficios que éste le proporcionó con su labor subordinada. Dicho salario, en que el empleador, justipreció el esfuerzo y la importancia de las tareas desarrolladas por el dependiente, y se adecuó a las posibilidades económicas y al rendimiento que estimó al contratarlo o promoverlo. Que, esta Corte ha establecido que las leyes son susceptibles de cuestionamiento constitucional "cuando resultan irrazonables, o sea, cuando los medios que arbitran no se adecuan a los fines cuya realización procuran o cuando consagren una manifiesta iniquidad" (Fallos: 299:428, 430, considerando 5° y sus numerosas citas).

En efecto, no podría considerarse que la ley lograra su finalidad reparadora si terminara desconociendo la concreta realidad a la que quiso atender, a causa de limitaciones en la evaluación de uno de los elementos de cálculo que, precisa e inequívocamente constituye uno de los dos indicadores de esa realidad: el salario realmente percibido por el trabajador despedido y no por otro. Sobre dichos argumentos, el máximo Tribunal, entendió que resultaba aplicable al caso la doctrina según la cual, el resarcimiento del empleado debe ser equitativo, y ello importa afirmar que la reglamentación legal del derecho a la llamada estabilidad impropia, constitucionalmente reconocido, debe ser razonable, lo que a su vez quiere decir, adecuada a los fines que contempla y no descalificable por razón de iniquidad (Carrizo c. Administración General de Puertos- Fallos: 304:972, 978) La necesidad del nexo entre, la indemnización y la realidad concreta del trabajador dañado por la disolución laboral dispuesta por el empleador sin justa causa, también fue puesta de manifiesto en "Carizo" al puntualizarse que la reparación tiene contenido alimentario y se devenga, generalmente, en situaciones de emergencia para el empleado.

La CSJN ha considerado que se justifica la declaración de inconstitucionalidad porque el resarcimiento debe ser equitativo y guardar un nexo con la realidad concreta del trabajador

dañado por la disolución del contrato (Villarreal, Adolfo c/Roemmers, considerando 7°, CSJN, 10/12/1997)

Sostener que el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional no es sólo impuesta por el art. 14 bis de la C.N. sino también por la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 23/25), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6 y 7). Los derechos constitucionales son susceptibles de reglamentación, con la limitación de no alterar su sentido (art. 28 C.N.), lo que significa conferirles la extensión y comprensión prevista en el texto que los enunció y que manda a asegurarlos para garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Carta Magna (CN. Art. 75 inc. 23). La igualdad que exigen estos instrumentos también impone obligaciones al Estado en cuando al desmantelamiento de situaciones de subordinación de grupos que son víctimas de prácticas sociales y normas que contribuyen a profundizar su situación de desventaja estructural (Roberto Saba, más allá de la igualdad formal ante la ley, pág. 20).

La Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo modificó la sentencia de grado y, en consecuencia, elevó el monto de condena por despido sin causa. En lo que aquí interesa, declaró la inconstitucionalidad del artículo 245, párrafos segundo y tercero, de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) en cuanto impone un tope a la base de la indemnización por antigüedad equivalente a 3 veces la remuneración mensual promedio del convenio colectivo aplicable al trabajador, por estimarlo violatorio del principio protectorio y de la garantía de igualdad (arts. 14 bis y 16 de la Constitución Nacional). Por un lado, sostuvo que el juez de primera instancia omitió pronunciarse sobre la validez de esa norma a pesar de que el actor lo había planteado en la demanda. Por otro, afirmó que la norma genera condiciones de inequidad con respecto a otros trabajadores que perciben salarios inferiores o iguales al tope y que tiene por fin disminuir la indemnización del empleado calificado, favoreciendo al empleador. Agregó que esa reducción irrazonable de la indemnización vulnera la protección que la Constitución le otorga al trabajador, tendiente a equilibrar la disparidad de fuerzas entre las partes. Sobre esa base, consideró inválido el tope y calculó la indemnización por antigüedad tomando como base la remuneración acreditada, sin reducción alguna. Contra esta decisión, el demandado dedujo recurso de apelación, solicitando se aplique la doctrina aplicada en el caso “Vizzotti”, la CSJN hizo lugar al planteo, esgrimiendo entre otros argumentos que en el caso concreto, la aplicación del tope del 245, provocaría una reducción del 21,33%, lo que resultaría un porcentaje inferior al tope previsto por la CSJN en el fallo antes citado, por lo que no corresponde declarar la

inconstitucionalidad del segundo párrafo del art. 245, en consecuencia revocó la sentencia de la Cámara. (Sosa, Fernando Pablo el Mondelez Argentina SA s/ despido)

El Juzgado de trabajo N° 78, en la causa “Harriague Castex, Eduardo C/ Deheza S.A S/ Despido.” Haciendo suyas las palabras de la CSJN en el fallo “Vizzoti” el Juez señaló *que no resulta razonable, justo ni equitativo, que la base salarial prevista en el primer párrafo del citado art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, vale decir, "la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor", pueda verse reducida en más de un 33%, por imperio de su segundo y tercer párrafos. De acuerdo con ellos, dicha remuneración no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable. Esta pauta, por cierto, recuerda conocida jurisprudencia del Tribunal, relativa a que la confiscatoriedad se produce cuando la **presión fiscal** excede el señalado porcentaje (Fallos: 209:114, 125/126 y 210:310, 320, considerando 6°, entre muchos otros)*, utilizando una reducción del tope basado en un fundamento que no fue antojadizo, sino por ser reiterada la jurisprudencia del Alto Tribunal, en cuanto consideraba “confiscatoria” la imposición fiscal del Estado que superara dicho porcentaje. Añadió que la mentada confiscatoriedad determinada en el 33% pone límites al poder tributario del Estado, como una garantía para los habitantes de la República. No obstante, el magistrado explicó que lo considera inaplicable a las relaciones privadas, por vía de extrapolación del Derecho Público al Privado. Mas aún, en tanto está de por medio la aplicación del derecho de protección, como es el que regula las relaciones de trabajo, con una de las partes que es hipótesis suficiente. Por ello, afirmó que el precitado tope afecta al derecho de propiedad del trabajador y la debida protección contra el despido arbitrario, por lo cual declaró la inconstitucionalidad en el caso concreto y sin el límite que surge del caso “Vizzoti”, ya que no comparte el criterio del Alto Tribunal. En ese sentido continuó diciendo que, afecta a la división de poderes en tanto el Poder Judicial se erigiría en legislador, dijo, si la norma es inconstitucional en el caso, no corresponde aplicar tope alguno.

Cálculo de la indemnización

Para ilustrar el análisis del presente fallo, resulta imprescindible expresar el cálculo de la indemnización que correspondería a José Acosta. No existiendo controversia, quedó sentado que prestó servicios para la empresa en un período de 25 años y que la mejor remuneración, mensual, normal y habitual que percibió fue la suma de **\$10.330**, a los fines que aquí interesan no involucraremos los rubros por integración del mes de despido, preaviso y SAC.

En el primer supuesto aplicamos los parámetros del art. 245 y su segundo párrafo, teniendo en cuenta que, el tope establecido por El Ministerio de Trabajo según convenio colectivo, asciende a la suma de **\$5.388,90** x 25 arroja un monto total de **\$134.700,5**.

En el segundo supuesto aplicamos los parámetros del art. 245 y el límite establecido por la CSJN en el fallo “Vizzoti”, la formula sería la siguiente $(10.330 - 33\%) = 6.921 \times 25$ nos arroja un monto total de **\$173.022**

En el tercer supuesto aplicamos los parámetros del art. 245 sin aplicación del segundo párrafo, es decir sin tope alguno, la formula seria 10.330×25 nos arroja un monto total de **\$258.250**

Profundizando en el análisis y teniendo en cuenta que el cálculo de la indemnización corresponde a un salario por año de servicio, en el primer supuesto el trabajador estaría percibiendo **13** salarios, en el segundo supuesto **16** salarios y en el tercer supuesto **25** salarios, conforme a la cantidad de años que prestó servicios para el empleador.

Conclusión

Del análisis del fallo estudiado y los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, se puede advertir que, a pesar de que los tribunales inferiores han optado en reiteradas oportunidades, declarar la inconstitucionalidad total del tope, basando sus argumentos, en la equidad, en el principio de indemnidad y poniendo al trabajador en el lugar de sujeto con una preferente protección jurídica, el máximo tribunal tiene una fuerte tendencia, por razones de economía procesal, en seguir las pautas fijadas en el tantas veces citado fallo “Vizzoti”, la

realidad es que en la actualidad sigue siendo una problemática demasiado controvertida, dado que dicho tope, sigue siendo una fuerte cuestión de reproche por parte de los trabajadores despedidos. Se puede observar claramente que el fundamento por el cual considera justo reducir el tope hasta en un 33%, sólo se sustenta en el máximo legal por la que puede proceder la presión fiscal, omitiendo darles relevancia a las cuestiones de indemnidad del patrimonio, de igualdad con respecto a otros trabajadores, soslayando reparar concretamente el daño causado por la ruptura arbitraria del vínculo laboral.

Postura del autor

Uno de los principios con más importancia en la LCT, es el principio protectorio, que establece un marco de protección para los trabajadores, reconociendo la situación de desigualdad entre empleadores y empleados. Lo que busca este principio es equilibrar el poder de negociación y garantizar condiciones laborales justas y dignas. En ese sentido, se puede ver a todas luces, que el tope inclina la balanza a favor de la parte más fuerte de la relación, con lo que termina alentando a los empleadores a este tipo de práctica arbitraria. Los trabajadores jerarquizados, cuya trayectoria, responsabilidades y obligaciones son mayores, a la hora de la desvinculación sin causa por parte del empleador, están quedando desamparados a tenor del segundo párrafo del art. 245, disminuyendo la base de cálculo, que justamente se obtiene del monto de su salario, dato no menor, teniendo en cuenta el principio de irrenunciabilidad de la LCT, el cual establece que los derechos laborales obtenidos, no pueden ser disminuidos, quedan equiparados injustamente, a la indemnización que le correspondería un trabajador con menor trayectoria, obligaciones y responsabilidades. Asimismo, tomando el tope para la base de cálculo, no se estaría cumpliendo con el sentido de la indemnización, que es reparar el daño causado por el despido injustificado.

En un sistema republicano como es el nuestro, corresponde al legislador, en cumplimiento del deber constitucional del Estado de asegurar la protección del trabajador contra el despido arbitrario (Art. 14 bis, Constitución Nacional), establecer las bases jurídicas que reglamentan las relaciones de trabajo y las consecuencias que se derivan de la ruptura del contrato laboral, sin que los jueces se hallen facultados para decidir sobre el mérito o

conveniencia de la legislación sobre la materia (Fallos: 238:60. “García Monteavaro c/ Amoroso y Pagano” SCJN, 1957). En ese sentido, la propuesta sería invitar al Congreso en algún momento a tomar cartas en el asunto, para generar una reforma mediante la cual incluya a este sector protegiendo sus derechos y necesidades que, hasta hoy para ellos, ha resultado insuficiente. Y crear un sistema indemnizatorio que contemple los principios determinados en la Constitución Nacional y La Ley del Contrato del Trabajo, protegiendo efectivamente a los diferentes sectores de trabajadores, estableciendo pautas igualitarias para ellos independientemente del cargo que ocupen en las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación:

- Honorable Congreso de la Nación Argentina, Ley del Contrato del Trabajo N.º 20.744, B. O 27/09/1974.
- Constitución de la Nación Argentina: Texto oficial de 1853 con las reformas de 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994 ordenado por la ley 24.430. Tratados internacionales con jerarquía Constitucional.

Doctrina:

- Grisolia, Julio Armando Manual de derecho laboral, 2019: revisada y actualizada.
- Saba Roberto, “Más allá de la igualdad formal ante la ley”, 2016, editorial Siglo XXI. Buenos Aires.
- Orunesu, C., Rodríguez, J. y Sucar, G., “Inconstitucionalidad y derogación”, trabajo inédito, obtenido por gentileza de los autores
- Alchourrón, Carlos y Bulygin, Eugenio, Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas, (2012), Astrea. Buenos Aires.
- Caramés Di Filippo, V. “Constitucionalidad del tope indemnizatorio Art. 245 LCT.”. Centro de Jurisprudencia y Documentación Jurídica. Recuperado de <https://www.juschubut.gov.ar> › images › doctrina.

- Chiodo, E. La base del cálculo de la indemnización por antigüedad. (2020). Revista de Graduados de Derecho de la Universidad Austral - Número 10. Recuperado de <https://ar.lejister.com/articulos.php>.

Jurisprudencia:

- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Vizzoti Carlos Alberto c/AMSA S.A. s/despido”, (2004)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Sosa, Fernando Pablo c/ Mondelez Argentina S.A. s/ despido”. (2001)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “García Monteavaro, Julio Efraín c/Amoroso y Pagano s/Bonificación Estatuto del Periodista”. Fallos: 238:60. (1957).
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Carrizo c. Administración General de Puertos”, Fallos: 304:972, 978. (2004)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Villarreal, “Adolfo F. c/Roemmers S.A. s/cobro de salarios” V. 202. XXXIII,” (1997).
- Juzgado del trabajo N° 78. Horacio Bringole en autos “Harriague Castex, Eduardo C/ Deheza S.A S/ Despido.” Recuperado de <http://www.diariojudicial.com>.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “García Monteavaro c/ Amoroso y Pagano” Fallos: 238:60. (1957).