



El proceso colectivo como instrumento... Cartapacio de Derecho, Vol. 38 (2020), Facultad de Derecho, Unicen.

EL PROCESO COLECTIVO COMO INSTRUMENTO DE TUTELA DE LOS DERECHOS LABORALES

LEANDRO ARIEL FUENTES¹
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO

1. Palabras preliminares

El presente trabajo pretende abordar la protección y el procesamiento de los derechos laborales desde la garantía de tutela colectiva de derechos. Adentrándonos en su análisis resultará llamativo que el derecho laboral cuenta con la primera legitimación legal en el derecho positivo argentino para entablar esta clase de acciones -por parte de las asociaciones sindicales- pero resulta una de las áreas más subexploradas en cuanto a ejercicio efectivo e investigación jurídica de dicha categoría de procesos. El análisis que se realiza en el presente busca resaltar la importancia de esta herramienta

¹ El autor es Abogado, graduado por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires –UNICEN.

para la protección de los derechos de los trabajadores y proponer algunas observaciones para su eventual regulación.

2. Conceptualización

No resulta ocioso destacar de qué hablamos cuando nos referimos a un proceso colectivo. Lorenzetti lo define como *“aquel que tiene pluralidad de sujetos en el polo activo o pasivo con una pretensión referida al aspecto común de intereses individuales homogéneos o bienes colectivos, y una sentencia que tiene efectos expansivos que exceden a las partes”* (Lorenzetti, 2010: 75). De su sola lectura pueden advertirse las especiales características de esta clase de procesos.

Un bien es colectivo cuando conceptual, fáctica o jurídicamente, es imposible dividirlo en partes y otorgárselas a los individuos (Alexy, 1993 y 1997). Tal como sostiene Galdós (2011) la nota esencial de los bienes colectivos radica en su carácter “no distributivo”. El ejemplo más claro de bienes colectivos son los de carácter ambiental atento que su degradación o mejora perjudica o beneficia a todas las personas.

La otra categoría de derechos para los que se requiere o aconseja su trámite en clave colectiva son los derechos individuales homogéneos, entendiéndolos como aquellos en los que existe una pluralidad de derechos subjetivos divisibles, aunque homogéneos porque tienen una causa común, de hecho o de derecho, en los que la cuestión sobre la responsabilidad civil es única (Galdós, 2011). Tal vez el ejemplo más claro se encuentre en la órbita del derecho de consumo donde una masa de consumidores es afectada por empresas que realizan descuentos o aplican cargos ilegales pero donde el daño económico con-

siderado individualmente no justifica -o bien resulta prácticamente imposible- el inicio de acciones judiciales individuales. De esta forma se sostiene que la "acción de clase" es básicamente la consolidación de diferentes "pleitos relacionados" en uno (Godoy, 2009). El accionante deberá acreditar su legitimación (adecuada representación), a fin de que se lo pueda tener como representante legítimo de la clase que dice personalizar, con el fin de tutelar los intereses de una determinada o indeterminada (pero determinable) "clase" de individuos.

Cabe destacar que los procesos colectivos adquieren distintos nombres y menciones: acciones de clase, acción popular, amparo colectivo entre otras. Sus diferencias pueden tener matices en atención al derecho positivo del país de que se trate, pero al efecto del presente trabajo no se le debe prestar mayor atención, considerando a todas sus variantes como sinónimos al efecto de este estudio.

Los procesos colectivos han crecido de manera sustanciosa en nuestro país y en el mundo. Ello es síntoma de una imperiosa necesidad de procesar inmensos conflictos que se encontraban invisibles (o invisibilizados) y que emanan del paso a la sociedad de masas donde los conflictos se multiplican exponencialmente afectando a enormes grupos de personas. Ello trae aparejado la necesidad de resolver estos conflictos de manera conjunta o resignarse a negarles su acceso a la justicia. Pero dicha necesidad se hace aún más patente cuando debemos diseñar los instrumentos idóneos que permitan el acceso a la justicia y al efectivo goce de derechos de grupos vulnerables (consumidores, personas privadas de libertad, minorías raciales, LGTBI, entre otros). Destacándose que entre los mencionados colectivos se encuentran los que aquí nos ocupan: los trabajadores.

3. Breve reseña de la evolución de las acciones de clase en Argentina

La reforma constitucional de 1994 incorporó el reconocimiento de los derechos de incidencia colectiva, lo que ha generado, entendemos, el crecimiento progresivo de los procesos colectivos.

Sin perjuicio de ello, previo a la reforma constitucional existieron importantes antecedentes del derecho procesal colectivo en nuestro país. Entre ellos se destaca el caso “Kattan” –impulsada por el reconocido abogado- donde se hace lugar a una acción de amparo para impedir la caza de toninas (delfines) que había sido autorizada por el Gobierno Nacional (Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo, Buenos Aires, “Kattán Alberto y otros c. Estado Nacional”, mayo 1983).

Posteriormente el fallo “Verbitsky” que tramitó mediante la vía de habeas corpus persiguiendo el cese del alojamiento en comisarías de personas detenidas a la espera de juicio (Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Verbistky, Horacio, Habeas corpus”, Fallos: 328:1147).

No puede dejar de destacarse el importantísimo fallo de la causa “Mendoza”, el cual resulta ser uno de los litigios de reforma estructural² más importantes de América Latina. El caso busca la recomposición ambiental de la cuenca

² (...) con el reconocimiento de operatividad de los denominados Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se encuentran ejemplos cada vez más frecuentes en los que el Poder Judicial da un paso más allá, y además de dictar una sentencia declarativa, se ve en la necesidad de asumir un rol político activo, exhortando a los poderes públicos a tomar un determinado curso de acción o asumiendo directamente el gerenciamiento de un determinado conflicto social (Oyhanarte, 2014, s/p).

Matanza Riachuelo que afecta a millones de personas y donde se encuentran demandadas la Provincia de Buenos Aires, CABA, el Estado Nacional, cuarenta y cuatro empresas y catorce Municipios (Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Mendoza, Beatriz Silvia y otros c. Estado Nacional y otros”, Daños y perjuicios derivados de la contaminación ambiental del Río Matanza- Riachuelo, Fallos: 329: 2316).

En Argentina, en función del vacío legal respecto del trámite que cabe a los procesos colectivos, la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó en el trascendental fallo “Halabi” el cual es considerado como el hito fundacional de las “class actions” en nuestro ordenamiento jurídico (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2009, Halabi, Ernesto c/PEN Ley N° 25.873 Dto. 1.563/04 s/Amparo Ley N° 16.986” Fallo, 332:111; Godoy, 2009).

En el mismo se reconoció expresamente la viabilidad de una acción colectiva referida a intereses individuales homogéneos, siempre y cuando se verifiquen ciertos requisitos. La Corte dijo en este caso que debía regularse esta materia de forma que las acciones tengan “análogas características y efectos a la existente en el derecho norteamericano”(class actions). Este fallo ha significado un importante punto de inflexión para el desarrollo de las acciones colectivas.

Pese a su reconocimiento constitucional, en nuestro país y a falta de legislación específica, los procesos colectivos formaron su silueta a base de decisiones judiciales y normalmente encontraron su cauce mediante la regulación de la vía de juicio de amparo.

4. Razón de ser de los procesos colectivos

En los apartados siguientes explicaremos sintéticamente los argumentos que justifican, desde nuestro punto de vista, la razón de ser de los procesos colec-

tivos en el ámbito laboral. Para ello tomamos como punto de partida las categorías de análisis elaboradas por Verbic (2017).

4.1 Acceso a la justicia en el ámbito laboral

En la opinión de los expertos en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (en adelante el SIDH) se vislumbra una ampliación de los alcances tradicionales de la garantía prevista en el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante la CADH), a fin de contemplar en su marco, también, la tutela judicial efectiva de derechos colectivos. Corte Interamericana de Derechos Humanos, OEA (2007) Informe: “El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el sistema interamericano de derechos humanos”. OEA/Ser.L/V/II.129 Doc. 4, p. 88).

Ello en función que los procesos colectivos se consideran como una herramienta esencial para el cumplimiento del derecho de acceso a la justicia. En opinión de los expertos hay una relación directa entre la idoneidad de los recursos judiciales disponibles y la posibilidad real de exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. El SIDH ha identificado al principio de igualdad de armas como parte integrante del debido proceso legal, y ha delimitado estándares con miras a su respeto y garantía. Este principio es sumamente relevante, por cuanto el tipo de relaciones reguladas por los derechos sociales suelen presentar y presuponer condiciones de desigualdad entre las partes de un conflicto por ejemplo entre trabajadores y empleadores. Esa desigualdad suele traducirse en desventajas en el marco de los procedimientos judiciales.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que la desigualdad real entre las partes de un proceso determina el deber estatal de adoptar todas aquellas medidas que permitan aminorar las carencias que imposibiliten el efectivo resguardo de los propios intereses. Por su parte la Comisión Interamericana también ha remarcado, que las particulares circunstancias de un caso, pueden determinar la necesidad de contar con garantías adicionales a las prescritas explícitamente en los instrumentos de derechos humanos, a fin de asegurar un juicio justo. Para la CIDH, esto incluye advertir y reparar toda desventaja real que las partes de un litigio puedan enfrentar, resguardando así el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación.

4.2. El trabajador como sujeto de tutela preferente

El trabajador es considerado como “sujeto de preferente tutela”, tal como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el reconocido precedente “Vizzoti”, conclusión que el Alto Tribunal entendió no sólo impuesta por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, sino “por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994 (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22)” (Corte Suprema de Justicia de la Nación (2004) “Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido” SAIJ: FA04000195). Incluso en determinadas condiciones debe advertirse que los trabajadores forman parte de colectivos doblemente vulnerables por ejemplo si se los considera además de trabajadores como usuarios de servicios, o como personas expuestas a una relación de consumo.

El derecho del trabajo y el derecho de los consumidores presentan sustanciales semejanzas. Así por ejemplo lo sostiene Sisterna al expresar que “el Derecho

del Consumidor, y el Derecho del Trabajador (...) comparten principios rectores, valores, e incluso objetivos, ya que, en definitiva, el surgimiento de ambos ordenamientos jurídicos, encuentra su motivación primera en lograr equilibrar las desigualdades intrínsecas existentes, entre los débiles del sistema y los que ostentan el poderío económico (Sisterna, 2015: s/p).

En similar sintonía se expresa Chamatropulos (2012) al afirmar que el trabajador se encuentra expuesto a una relación de consumo:

(...) el trabajador alcanzado por la cobertura de una ART es un consumidor, independientemente de la postura que adoptemos para delimitar dicho concepto. Aun cuando nos situemos en la posición más restrictiva, el sujeto hoy estudiado continúa englobado dentro de la noción de consumidor (Chamatropulos, 2012: s/p).

Y partiendo de dicha premisa el autor concluye que el trabajador tiene nuevas “herramientas” o beneficios para la defensa de sus intereses, considerando particularmente la posibilidad de instar acciones colectivas:

Mayor facilidad para entablar “acciones de clase” contra las ART, en representación de un colectivo de personas por parte de asociaciones de defensa de los derechos de consumidores y usuarios, en la medida en que se cumplan los requisitos de admisibilidad correspondientes y que surgen del art. 54 LDC y de la doctrina sentada por el Máximo Tribunal del país en el caso “Halabi” (Chamatropulos, 2012).

4.3 Barreras para el ejercicio de los derechos laborales

Los derechos laborales encuentran -para su efectivo cumplimiento- una serie de barreras que limitan fuertemente el acceso a la justicia por parte de los trabajadores.

En un trabajo del año 2012 (que mantiene sustancial actualidad) el Dr. Grisolia explicaba la situación de fragilidad en que se encuentran el colectivo de trabajadores argentinos, caracterizado:

(...) por un importante porcentaje de trabajo precario y no registrado en documentación laboral. Sobre una población de 40 millones de habitantes, hay casi 2 millones de personas con problemas de empleo (producto del subempleo y la desocupación), hay más de 6 millones de trabajadores registrados en documentación laboral y cerca de 4 millones de trabajadores no registrados (lo que representa casi el 35%) (...) (Grisolia, 2013: 71).

Este esquema de mercado laboral impide el pleno ejercicio de los derechos, atento el trabajador es completamente consciente que el reclamo por sus derechos podría acarrear represalias por parte del empleador, entre ellas la persecución y aplicación de sanciones disciplinarias, la negativa de ascensos, incluso el despido del trabajador (despido represalia). Y en muchas ocasiones, ya finalizada la relación laboral, el trabajador se abstiene de reclamar por sus derechos más elementales atento presupone –en muchos casos con buen criterio de realidad- que el empleador le negaría eventualmente una justa recomendación que le facilite conseguir un nuevo empleo.

4.4 Barreras económicas

Existen limitaciones económicas para el ejercicio de los derechos laborales, aunque debe destacarse que esta barrera se ve atenuada por la garantía de justicia gratuita que permite al trabajador acceder a la misma sin abonar tasas o costos, incluso en el ámbito extrajudicial permite cursar notificaciones fehacientes sin gasto alguno para el trabajador. Pero la realidad demuestra que igualmente el condicionamiento económico orbita fuertemente a la hora de ejercer efectivamente estos derechos. Debe considerarse que habitualmente el trabajador se encuentra en la necesidad de instar judicialmente cuando ha sido despedido sorpresivamente y no se le ha abonado la indemnización legal, lo que implica que sin contar con recursos y castigado muchas veces por las deudas se ve obligado a asumir el costo que implica iniciar una acción: acercarse en varias oportunidades hasta la oficina de su abogado, en algunos casos abonar aranceles de inicio o consultas, apertura de carpetas, saldar consultas médicas, copias, gestiones, notificaciones foráneas, entre otra multitud de gastos. Dentro del análisis económico debe valorarse el coste de oportunidad que implica efectuar un reclamo laboral en cuanto al tiempo que el trabajador debe invertir en envíos de telegramas, en asistencia a audiencias, en búsqueda de documentación y testigos. Ello mientras se encuentra, en el caso de despido, en la búsqueda de un nuevo trabajo.

La absorción de algunos de estos costos -que en muchas ocasiones es asumida por los abogados- sólo resulta justificable cuando dichos gastos son recuperables. Pero existen numerosos perjuicios sufridos por los trabajadores que no alcanzan individualmente a generar el estímulo suficiente -sobre el trabajador o el abogado- para promover un litigio en su defensa. Esto sucede por ejemplo en casos de menor cuantía. A título de ejemplo podría mencionarse pequeñas diferencias salariales de colectivos de trabajadores, retenciones realizadas indebidamente, diferencias en los pagos de las prestaciones dinerarias por parte

de las A.R.T, incorrecta categorización profesional, entre tantos otros que pudieran existir.

En ocasiones este tipo de reclamos encuentran su cauce de resolución por la vía del reclamo sindical pero no siempre resulta suficiente o idóneo, y muchas veces la organización gremial no existe o no tiene interés en representar el reclamo.

La acción de clase resuelve el problema al permitir agrupar infinidad de pretensiones de escasa cuantía que de otra manera no encontrarían respuesta judicial alguna.

4.5 Barreras personales sociales y culturales

La demora de los procesos judiciales de índole laboral, sumada en muchos casos a la aplicación de tasas de interés inferiores a la inflación, fuerzan -en multitud de ocasiones- a que el trabajador se vea en la necesidad de aceptar ofrecimientos extrajudiciales o judiciales que no satisfacen cabalmente sus derechos. Y ello implica una clara vulneración del acceso efectivo a la justicia. Como se mencionaba anteriormente, en incontables ocasiones, los trabajadores vislumbran que el reclamo laboral a su empleador les dificultará la obtención de un empleo posterior. Ello atiende a diversas razones: en comunidades pequeñas los conflictos laborales muchas veces se conocen públicamente; en las grandes empresas investigan la litigiosidad de las personas a contratar; teorías que se abonan cuando se promueve la creación de bases de datos de trabajadores en “listas negras”³ por instar juicios o reclamos laborales. Asimismo, en la

³ En: <http://www.enorsai.com.ar/politica/20677-vuelven-a-promover-listas-negras-de-trabajadores-que-hicieron-juicio-a-las-empresas.html>

<https://www.eldia.com/nota/2002-8-19-camano-contras-el-veraz-laboral>. Extraído el

tarea de reclutamiento de personal, los empleadores investigan los antecedentes laborales del trabajador postulado, por lo cual en caso de existir conflictos de índole laboral con sus anteriores empleadores ello resultará en una dificultad de contratación.

Por otro lado, existen casos no menores en que los trabajadores enmarcados en grandes desigualdades estructurales, sumidos en la marginalidad y pobreza, desconocen sus derechos más elementales en el marco de una relación laboral, incluso en ocasiones desconociendo que efectivamente se encuentran vinculados por un contrato de trabajo, por ejemplo, en situaciones de fraude laboral.

A su vez en casos donde los trabajadores puedan contar con los niveles de educación y acceso a la información pueden desconocer el derecho puntual que les asiste ante determinada conducta patronal.

4.6 Situación estructural de condicionamiento

En el mundo del trabajo la efectiva desigualdad entre trabajadores y empleadores se erige en lo que Verbic (2017) denomina *situaciones estructurales de condicionamiento*.

La justicia del trabajador es usualmente una justicia que llega cuando la relación laboral se encuentra extinguida. Es decir que el trabajador ha perdido -por la razón que sea- su fuente laboral. Y esto sucede también porque en la realidad resulta prácticamente imposible procesar un litigio y mantener la relación laboral. El trabajador presupone que de iniciar un juicio su empleador lo despedirá o lo desfavorecerá. El ejercicio de una acción colectiva podría resolver

20/11/2020.

esta problemática, permitiendo tramitar y resolver el litigio durante la vigencia de la relación laboral. Por ejemplo, el sindicato, o un trabajador debidamente legitimado, podría instar una acción judicial para que se reparen los derechos de toda una categoría de trabajadores a los cuales se les adeuda una diferencia salarial. Y ello atenuando las posibilidades de represalia patronal.

Los procesos colectivos resultan una herramienta de gran utilidad para superar, al menos en parte, las barreras culturales y sociales hasta aquí brevemente presentadas. Ello así en tanto permiten fortalecer la posición de la parte más débil en las relaciones de poder que caracterizan nuestra sociedad contemporánea, habilitando la posibilidad de proteger personas que ni siquiera saben que sus derechos fueron violentados o que, simplemente, no cuentan con la voluntad de iniciativa, el dinero, la independencia, o la organización necesaria para hacerlos valer en juicio (Verbic, 2017: 269).

4.7 Litigante habitual

El proceso colectivo genera mayor igualdad, ya que una de las problemáticas que se presenta en estos casos es lo que Verbic (2017) denomina como el fenómeno del “litigante habitual”. Es decir, aquellas personas (normalmente empresas) que tienen su estrategia de juicio y defensa definida con anterioridad y probada en multitud de procesos judiciales de idénticas características. Situación que se presenta con todas las grandes empresas y más aún con las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo. En cambio, usualmente, del otro lado se encuentran trabajadores que en la mayoría de casos acceden a la jurisdicción por primera y única vez en sus vidas.

Al concentrarse los reclamos laborales en una pretensión colectiva permite que abogados especializados puedan asumir el patrocinio de dichas demandas, generando una situación de mayor equidad en el proceso.

4.8 Economía en el sistema de justicia

Resulta de un valor trascendental la eficiencia de estos procesos atento permiten ventilar en un solo juicio los aspectos comunes de vulneraciones masivas de derechos, que en caso contrario -de tramitarse las mismas en procesos individuales- implicaría el despilfarro de una inmensa cantidad de recursos (económicos, personal, espacio físico, etc.).

En muchas ocasiones, las acciones colectivas permitirían disolver la enorme carga de expedientes de la justicia. Puede que la situación más gráfica de abarrotamiento de expedientes se vea en el ámbito federal producto de reclamos de reajustes de haberes jubilatorios. En nuestro país hay cerca de trecientos mil juicios por reajustes de haberes que probablemente podrían haberse agrupado en unas pocas acciones colectivas que permitan luego sí que cada jubilado tramite individualmente su liquidación. Tal es así que el Defensor del Pueblo de la Nación impulsó la acción que se conoce como “Badaro Colectivo” que se encuentra pendiente de resolución por parte de la CSJN y podría favorecer a miles de jubilados. Sin entrar a analizar la cuestión de fondo referida al derecho de movilidad y la necesidad de reajuste, pensemos en el impacto favorable que tendría al sistema de justicia el hecho de agrupar en unas pocas acciones colectivas cientos de miles de procesos judiciales.

4.9 Disuasión de conductas colectivas antijurídicas

Pensemos hipotéticamente en una compañía aseguradora de riesgos del trabajo que calcula erróneamente (de manera voluntaria o no) las prestaciones dinerarias de un enorme conjunto de trabajadores. Pero que dicho deficiente cálculo no genera el estímulo suficiente para que todos ellos se presenten a la justicia a reclamar el perjuicio económico que individualmente le ocasiona a cada uno. El reclamo individual de un trabajador y la sentencia judicial que obligue a la empresa al pago de dichas sumas -incluso con más sus intereses- resulta insignificante para que la empresa ajuste su conducta al cumplimiento de la norma. Aún más, ese estado de cosas estimula la ejecución de este tipo de conductas. Pero, muy por el contrario, una sentencia en un proceso colectivo que obligue al pago de dichas sumas a todos los trabajadores afectados implicaría un fuerte efecto disuasorio para que la compañía demandada e incluso el resto de empresas ajusten sus conductas al fiel cumplimiento de la ley.

4.10 Obtención de soluciones igualitarias

Las soluciones en el marco de procesos colectivos permiten brindar a innumerable cantidad de afectados una solución sustancialmente idéntica. Situación que diferiría completamente si los procesos tramitaran individualmente donde indefectiblemente nos encontraremos con sentencias completamente contradictorias ante situaciones fácticas y jurídicas idénticas.

Supongamos que una gran empresa con empleados en todo el territorio de la república despide a sus trabajadores con la indemnización del art. 247 de la LCT luego de realizado el procedimiento preventivo de crisis. De iniciar acciones individuales reclamando el íntegro pago de la indemnización por antigüedad, en el intento de desvirtuar los fundamentos de la crisis empresarial, nos encontraremos probablemente con sentencias contradictorias. Dicha situa-

ción podría resolverse adecuadamente mediante un proceso colectivo, obviamente sobre los aspectos que resultan comunes, es decir no sobre el pago de cada liquidación de los trabajadores, pero sí sobre la situación de responsabilidad común respecto de todos los empleados despedidos. Es decir, podría atacarse colectivamente el procedimiento preventivo de crisis con una sentencia de efectos expansivos para todo el colectivo de trabajadores y dejar para una etapa posterior la liquidación de cada indemnización.

5. Legitimación

5.1 Legitimados en la acción colectiva

La legitimación para la apertura de un proceso colectivo en el derecho argentino emana directamente de nuestra Constitución Nacional, especialmente de la letra expresa del art. 43 incorporado en la reforma constitucional de 1994: (...) Podrán interponer esta acción contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general, el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización (...).

Como puede advertirse, nuestra carta magna, dispone un importante abanico de legitimados para interponer acciones colectivas. Lo que resulta sumamente plausible atento la legitimación es la llave de acceso a la jurisdicción y con ella al efectivo ejercicio del derecho de tutela judicial efectiva. Almagro Noseste (1984) destaca que la legitimación ha sido catalogada como el “nudo gordiano” de la verdadera tutela procesal.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que existen distintas categorías de derechos y ello ha implicado diversas interpretaciones jurisprudenciales en cuanto a su legitimación procesal colectiva. En este orden de ideas, se estima pertinente delimitar con precisión tres categorías de derechos tutelados: de incidencia colectiva que tienen por objeto bienes colectivos, y de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos, en estos casos puede no haber un bien colectivo involucrado, ya que se afectan derechos individuales enteramente divisibles, y por último los tradicionales derechos individuales.

Tal como se ha expresado en “Halabi” y “PADEC” es perfectamente aceptable dentro del esquema de nuestro ordenamiento que determinadas asociaciones deduzcan, en los términos del artículo 43, una acción colectiva con análogas características y efectos a la existente en el derecho norteamericano. En este sentido, en “PADEC” la CSJN ha dejado en claro la posibilidad de que las asociaciones, debidamente inscriptas, ejerzan la representación extraordinaria para entablar acciones de clase por derechos de incidencia colectiva referente a intereses individuales homogéneos.

5.2 Legitimación en la acción de clase laboral

En el ámbito laboral existe la primera de las legitimaciones colectivas dispuesta legislativamente. Mucho antes de la reforma constitucional del año 1994, la ley de Asociaciones Sindicales, ya establecía expresamente el derecho de los sindicatos a representar los intereses individuales y colectivos de los trabajadores (art. 31. Inc. a y art. 23. Inc b.).

Dicho art. 31 otorga el derecho de representar colectiva e individualmente a los sindicatos con personería gremial, es por ello que la CSJN debió ampliar

dicha representación en el precedente 598/2007 (43-A) "Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad" (sentencia del 18/06/2013) donde consideró que una asociación sindical simplemente inscrita también contaba con legitimación "a los fines de accionar judicialmente en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores".

Debe advertirse que el artículo 22 del Decreto PEN 467/88 establece que la asociación sindical "para representar los intereses individuales de los trabajadores deberá acreditar el consentimiento por escrito, por parte de los interesados, del ejercicio de dicha tutela". Lo que implica -desde nuestra óptica- y compartiendo lo postulado por Capón Filas (2018) que la norma incurre en un claro exceso reglamentario atento la ley no condiciona dicha representación a la autorización previa por escrito. "*(...) la norma incurre en un exceso de reglamentación, que en los casos concretos y de probarse un perjuicio manifiesto, podría ser declarado inconstitucional, habilitándose en dichos supuestos, la acción colectiva, aún en casos individuales y pluriindividuales* (Capón Filas, 2018: s/p).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el año 2015 confirma lo sostenido en el fallo "ATE"⁴ y aclara que dicha norma es aplicable solamente para la representación de los derechos individuales: *(...) la reglamentación solo impone tal requisito a los sindicatos cuando asumen la defensa de los intereses individuales de sus representados pero no cuando, como en este caso, procuran salvaguardar intereses colectivos (art. 22 del decreto 467/88, reglamentario de la ley 23.551)* (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Federación Única de Viajantes de la República Argentina y otro el Yell Argentina SA s/ cobro de salarios).

⁴ Fallos: 326: 2150 y causa "Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad", sentencia del 18 de junio de 2013

Debe destacarse que la facultad de postular acciones colectivas en representación de grupos de trabajadores no es excluyente de las asociaciones sindicales con personería gremial o simple inscripción, sino que se encuentran claramente legitimados todos aquellos individualizados en el art. 43 de la Constitución Nacional. Es decir que también podría iniciar esta acción uno de los afectados en representación de todo el colectivo; el defensor del pueblo; y el resto de las asociaciones que propendan a esos fines sin que sean necesariamente organizaciones sindicales, pero que se encuentren registradas conforme a la ley.

Sin perjuicio de ello, es necesario hacer aquí una delimitación respecto de que categoría de derechos se encontraría facultada una asociación sindical para promover acciones colectivas.

En nuestra interpretación actual de las normas y los distintos precedentes jurisprudenciales, las asociaciones sindicales no deberían tener impedimentos para accionar por intereses puramente colectivos; por derechos individuales homogéneos y por derechos individuales. Requiriéndose en todos los casos que la asociación sindical haya obtenido al menos la simple inscripción gremial. Respecto de los derechos puramente colectivos no cabe duda de su legitimación, respecto de los individuales homogéneos entendemos aplicable y extensible los extremos de sentados en “PADEC”, y en cuando a los individuales la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene la necesidad del consentimiento expreso de los trabajadores, requisito que -como ya hemos mencionado- entendemos podría resultar inconstitucional.

Cabe aclarar que -desde nuestra perspectiva- el requisito exigido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación referido a que la asociación sindical haya obtenido la inscripción gremial resulta una limitante que debería flexibilizarse. Ello atento, en nuestro país, el trámite administrativo para obtener la inscripción gremial, el cual por disposición constitucional debiera ser “simple”, es en

realidad un trámite complejo y prolongado. Razón por la cual nos inclinamos por sostener que debería exigirse, al efecto de la legitimación procesal colectiva, la solicitud de inscripción gremial ante la autoridad competente, más no que la misma se encuentre reconocida.

El ámbito laboral -por su propia historia y dinámica- es el que se encuentra en mejores condiciones de promover acciones colectivas. Ello atento cuenta con multiplicidad de organizaciones obreras de todos los niveles, por contar con una importante capacidad de organización, por el conocimiento adecuado de la normativa laboral, incluso en muchos casos, por su capacidad económica para entablar las acciones. Llamativamente la cantidad de acciones colectivas que han sido iniciadas por los sindicatos no son las que uno esperaría conforme a las condiciones mencionadas previamente. Sin perjuicio de ello su crecimiento es sostenido.

La capacidad de transformación con que cuentan las acciones colectivas significa y significará un enorme espacio de lucha por los derechos de los trabajadores de sustancial importancia.

6. La cosa juzgada en el ámbito laboral

Existen dos sistemas respecto de la vinculatoriedad del efecto de la cosa juzgada en el ámbito colectivo. En primer lugar, el denominado sistema *pro et contra* que establece la vinculatoriedad absoluta de la cosa juzgada para todos los miembros de la clase, se gane o se pierda por cualquier causa, incluso por insuficiencia probatoria. Impidiendo incluso el inicio de acciones individuales posteriores.

Por otro lado, se encuentra el sistema denominado *secundum eventum litis* mediante el cual se condiciona el efecto de la cosa juzgada al resultado del

litigio. Estableciendo por ejemplo que solamente surte efecto de cosa juzgada en caso de que la acción colectiva resulte victoriosa, o por ejemplo permitiendo reeditar la acción en términos individuales o colectivos cuando la misma fuera desestimada por insuficiencia probatoria.

La cosa juzgada está vinculada también a lo que se denomina derecho de exclusión. Es decir, otorgar el derecho o no de apartarse de la pretendida acción de clase.

Nuevamente existen dos sistemas de exclusión: el *opt in*, es decir el derecho de incluirse dentro de la acción, y el *opt out*, es decir el derecho separarse de la acción a efecto de iniciarla individualmente o de no hacerlo.

Al explicar el denominado *opt in* Verbic (2017) explica que

“esta técnica tiene la ventaja de incluir en el grupo sólo a quienes realmente se encuentran interesados en participar del litigio colectivo, respetando a ultranza su autonomía personal. Como contrapartida, su implementación implica el riesgo de excluir de los beneficios ofrecidos por la tutela colectiva a un gran número de miembros que por falta de conocimiento, temor a represalias u otros motivos, no soliciten o no puedan solicitar su inclusión en el grupo” (Verbic, 2017: 344).

Con miras en la verdadera eficacia y funcionalidad de este tipo de procesos, normalmente, los mismos son diseñados bajo un sistema de *opt out*, presumiendo que quienes no manifiestan interés en excluirse del grupo tienen por el contrario voluntad de formar parte de la acción.

Creemos que, en el derecho laboral, y con fundamento en el principio protectorio, debería otorgarse a estos procesos el efecto más favorable a los intereses del débil de la relación, es decir al trabajador. Esta postura implica enrolarnos

dentro de un sistema *secundum eventum litis* ampliado, es decir que permita reeditar la acción colectiva o individual posterior en caso de resultar perdidos o desestimarse por falta de pruebas, pero a su vez adherir a un esquema de derecho de exclusión restringido. Es decir que, por las particulares condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores, y por directa aplicación de los principios protectorios y de irrenunciabilidad de derechos, debería permitirse ejercer el derecho de excluirse del grupo, pero condicionado exclusivamente al efectivo inicio de la acción individual por parte del trabajador. Esto al efecto de evitar cualquier tipo de intimidación o estrategia de estímulos por parte de la empresa para que los trabajadores se excluyan del grupo (despidos, ascensos, represalias, premios). Ello teniendo en cuenta que la particularidad de la acción colectiva hace mucho más accesible el derecho de acceso a la jurisdicción mientras la relación laboral se encuentra aún vigente.

7. Justificación en principios

El sistema principista, que tiene base en el derecho laboral argentino, otorga una sólida justificación de la necesidad de avanzar en el uso de los procesos colectivos para la tutela de derechos laborales.

Grisolía (2012) sostiene que los principios del derecho del trabajo son las reglas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral.

Por su parte Cornaglia los define como “*criterios de valor, que surgen de la dignidad humana, arquetipo para entendernos a nosotros mismos y valorar a los demás*” (Cornaglia, 1994: 175).

El catálogo de principios es numeroso: 1) principio protector: del cual derivan tres ideas: a) *in dubio pro operario*, b) regla de la aplicación de la norma más

favorable, c) regla de la condición más beneficiosa; 2) principio de la irrenunciabilidad de los derechos; 3) principio de la continuidad de la relación laboral; 4) principio de la primacía de la realidad; 5) principio de la razonabilidad; 6) principio de buena fe.

Pero tal como sostiene Boleso (2010) la reforma constitucional de 1994 ha venido a reafirmar, enriquecer y extender los principios fundamentales del derecho del trabajo, especialmente el protectorio –y sus reglas in dubio pro operario–, de la selección de la norma más beneficiosa, subsistencia de la condición más favorable y de no discriminación y el de progresividad. Por lo cual el catálogo de principio continúa *in crescendo* a la luz de los tratados internacionales de derechos humanos.

Al decir de Fernández Madrid (1992) es el principio protectorio el centro alrededor del cual gira todo el sistema. Y debe entenderse como aquel que tiene como finalidad equilibrar las diferencias existentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad.

La experiencia en el ámbito civil nos ha demostrado que existen conflictos que deben resolverse exclusivamente por la vía de la tutela colectiva o condenarlos a la imposibilidad de acceder a la justicia.

El derecho laboral, la protección del trabajador, exige que los operadores jurídicos prestemos mayor importancia a la herramienta colectiva como única manera de procesar conflictos que por sus características no llegan siquiera a las puertas de la justicia.

8. Jurisprudencia.

Las sentencias recaídas en procesos colectivos en el ámbito laboral no resultan lo abundante que cualquiera estimaría prima facie, particularmente por la cantidad de legitimados colectivos, la condición de vulnerabilidad del trabajador, los principios que regulan el ejercicio de los derechos, y la masividad de las problemáticas relativas al mundo del trabajo.

Sin perjuicio de ello pueden destacarse una serie de sentencias que es posible encontrar en el sitio especializado www.classactionsargentina.com de autoría del Dr. Francisco Verbic.

8.1 Asociaciones con simple inscripción

“Asociación de Trabajadores del Estado s/ Acción de inconstitucionalidad” (A. 598. XLIII): en dicha relevante jurisprudencia de nuestro máximo tribunal se puso fin a la monopolización de la tutela colectiva de los sindicatos con personería gremial habilitando a todos aquellos gremios que cuentan con simple inscripción gremial a instar este tipo de acciones. Ello si bien como advierte Verbic dicho fallo no menciona el art. 43 de la CN deja en claro la capacidad de representación colectiva que poseen los gremios con simple inscripción gremial.

(...) en suma, con arreglo a los antecedentes de los que se ha hecho mérito, no cabe sino concluir en que el derecho invocado por la coactora A.T.E. de representar los intereses colectivos de los trabajadores municipales a los efectos de promover el presente reclamo judicial, está inequívocamente reconocido por las aludidas normas de jerarquía constitucional. Normas con las cuales, por ende, es incompatible el precepto legal aplicado por el a quo (art.31.a de la ley 23.551), en la medida en que los privilegios que

en esta materia otorga a las asociaciones con personería gremial, en desmedro de las simplemente inscriptas, exceden el margen autorizado por las primeras (Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Asociación de Trabajadores del Estado s/ Acción de inconstitucionalidad” (A. 598. XLIII).

8.2 Legitimación.

Lo sostenido previamente se reafirma con el fallo de la CSJN en oportunidad de expedirse en materia de legitimación de los sindicatos para entablar procesos colectivos en la causa SUTPLA. El Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA) promovió una acción de amparo contra el Estado Nacional bajo el argumento de que no cumplía acabadamente con el deber legal de abonar una retribución equivalente al valor mensual del salario mínimo vital y móvil a todos los internos de los establecimientos penitenciarios federales que realizan trabajos remunerados.

Rechazando en dicha oportunidad la legitimación de la asociación sindical por no contar con la simple inscripción gremial.

Pero interpretándose a *contrario sensu* puede deducirse que las asociaciones sindicales cuentan con legitimación para representar a grupos de trabajadores, pero exigiendo como condición esencial el contar mínimamente con la necesaria inscripción gremial emitida por la autoridad competente. Resultando insuficiente la mera solicitud de inscripción que aún no cuenta con el acto administrativo que resuelva su inscripción.

(...) la omisión de demostrar la inscripción del SUTPLA en el registro especial para las asociaciones sindicales también obsta a la

posibilidad de encuadrar al presente reclamo como una acción colectiva en los términos de la doctrina sentada por el Tribunal en los precedentes "Halabi" y "PADEC cl Swiss Medical S.A. s/ nulidad de cláusulas contractuales (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 841/2013 (49-S)/CS1, Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria e/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otros s/ amparo).

8.3 Discriminación.

En mayo de 2015 la CSJN se pronunció en un amparo promovido por la Sra. Sisnero con la pretensión de hacer cesar la conducta discriminatoria de la empresa de transporte público de la provincia de Salta, quienes se negaban a contratar como choferes de sus unidades a personal femenino. Finalmente y luego de la intervención de la CSJN respecto de las determinación de existencia de acto discriminatorio y la reafirmación del estándar de prueba, se ordenaron medidas de acción positiva obligando a las empresas a contratar dos mujeres por cada hombre hasta cubrir como mínimo el 30% de la plantilla de trabajadores; a su vez se intimó al poder legislativo y ejecutivo a efecto de que adopten las medidas pertinentes para garantizar la igualdad de género y se dispuso el control permanente de la sentencia.

(...) de las constancias de la causa resulta que se acreditaron diversos hechos conducentes y suficientes para configurar un caso prima facie encuadrable en una situación discriminatoria. Así, las diversas pruebas enumeradas en el punto IV del dictamen de la Procuración General y, en particular, las nóminas de empleados

incorporadas al expediente y el informe de la Autoridad Metropolitana de Transporte, de los que se desprende que en las empresas demandadas no existen mujeres contratadas y que dicha práctica se mantuvo aun después de las sucesivas postulaciones y reclamos por parte de Sisnero (CSJN 932. XLVI, Sisnero, Mirtha Graeiela y otros el Taldelva SRL y otros s/ amparo).

8.4 Cautelares.

El Secretario General de la Unión de Trabajadores de la Educación promovió un amparo colectivo contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a efecto de garantizar el derecho a la intimidad que entendía vulnerado atento la necesaria registración en un sitio web del gobierno permitía a este acceder a datos personales de los docentes almacenados en sus perfiles de Google. En función de ello el Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario N° 6 de la Ciudad de Buenos Aires había dispuesto una medida cautelar de alcance colectivo, sin perjuicio de que posteriormente fuera revocada.

(...) por conducto de quien corresponda, garantizase de manera inmediata que el sistema informático que lo vincula con los trabajadores de la educación de la Ciudad no solicite a los docentes ninguna información vinculada con su intimidad para condicionar su acceso. En particular, [que se] SUSPEND[iese] en dicha relación informática la obligación que le exige a los docentes permitir el acceso del GCBA a la información contenida en el perfil de 'Google' de cada trabajador (Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario N° 6 de la Ciudad de Buenos Aires, "López, Eduardo

Marcelo c/ GCBA s/ amparo” (Expte. N° A14386-2016/0) 9 de Agosto de 2016).

8.5 Provincia de Buenos Aires

En la Provincia de Buenos Aires se encuentra en funcionamiento el Registro Público de Procesos de Incidencia Colectiva⁵ de la Suprema Corte provincial. A diciembre de 2019 dicho registro cuenta con 618 procesos registrados siendo muy pocos en los cuales se discuten pretensiones colectivas de índole laboral. Solamente el 3% de las causas corresponden al fuero laboral es decir dieciocho causas. Del total de acciones colectivas sólo un 5% fueron iniciadas por asociaciones profesionales y sindicales.

Sobresale la sentencia dictada en el año 2016 por el Juzgado Contencioso Administrativo N°2 de La Plata que suspendió un conjunto de resoluciones de la Dirección General de Escuelas que ordenaba el cese compulsivo de un importante grupo de docentes con el objeto que se sujeten al beneficio jubilatorio. La acción fue iniciada por la Federación de Educadores Bonaerenses (F.E.B.), el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (SUTEBA), la Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica (AMET) y de la Comisión Normalizadora de la Seccional Buenos Aires de la Unión de Docentes Argentinos (UDA) (Juzgado Contencioso Administrativo N°2 de La Plata, “Federacion de Educadores Bonaerenses y otros

⁵ En: <http://www.scba.gov.ar/servicios/incidencia/incidencia.asp>. Consultado el 12/11/2020.

C/ Fisco de la Provincia De Buenos Aires y otro/a S/ Medida Cautelar Autonoma o Anticipada - Empl.Publico” – Expte. N°43381-).

9. Legislación. Proyectos de ley

Si bien la legitimación para entablar acciones colectivas es amplia en función de lo establecido en el art. 43 de la CN actualmente no se cuenta con una norma de procedimiento que regule íntegramente y de manera general los procesos colectivos, sólo se cuenta con dos leyes que contienen regulaciones de carácter especial: la Ley General del Ambiente (25.675) y la ley de defensa de los consumidores (24.240).

9.1 Reforma a la ley de procedimiento de la Provincia de Buenos Aires.

La ley N° 15057 de la Provincia de Buenos Aires vino a reformar la ley 11653 de procedimiento laboral. Cabe destacarse que ni el proyecto, ni la norma final contiene una sola mención a la tramitación de acciones de clase en el fuero laboral. Lo cual resulta lamentable atento la inclusión en la norma procesal de este tipo de acciones le daría visibilidad otorgándole notoriedad y estimulando el uso de esta herramienta procesal, brindando certidumbre sobre el cauce del proceso en temas tan relevantes como la legitimación, la composición de la clase, el sistema de notificaciones y el efecto expansivo de la sentencia, entre otros.

9.2 Proyecto de ley en el ámbito nacional

Tal como se señalaba previamente en el ámbito nacional solamente se cuentan con dos normas que regulan los procesos colectivos como tales: la ley de defensa del consumidor y la ley general del ambiente. Ambos con regulaciones distintas al menos en cuanto al alcance de la cosa juzgada, tema de central relevancia en esta materia.

Es plausible que el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación impulsara la elaboración de un proyecto de ley que regule íntegramente las acciones de clase. El borrador⁶ que ha salido a la luz a finales del mes de mayo de 2018 tiene desde la perspectiva de este autor un conjunto de importantes retrocesos que podrían atentarse contra el principio de progresividad y no regresión.

El legislador e incluso la CSJN –en las regulaciones mediante acordadas- ha tenido una posición de mayor resguardo y protección de los colectivos vulnerables, consumidores y causas ambientales. Es por ello que la pretensión de derogación de los efectos de la sentencia como se encuentran regulados en la ley de defensa del consumidor y la ley general del ambiente es un claro retroceso. Ello atento el borrador del proyecto del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación opta por un efecto de cosa juzgada que imposibilita en cualquier circunstancia reeditar la acción colectiva⁷.

⁶ Borrador del Proyecto de Ley sobre Procesos Colectivos elaborado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.- <https://classactionsargentina.files.wordpress.com/2018/05/2018-05-17-anteproyecto-de-ley-procesos-colectivos-final.pdf>

⁷ Ver art. 16 (Proyecto de Ley de Procesos Colectivos) (...) La sentencia firme que admite la demanda, la que la rechaza y la que homologa la conciliación o transacción tiene autoridad de cosa juzgada respecto de todos los miembros de la clase, hayan tomado o no intervención en el proceso. En materia de derechos individuales homogéneos la sentencia carece

Entre otro de sus defectos importantes se advierte el liso y llano avasallamiento de las competencias provinciales, atento resultar una norma de exclusivo contenido procesal y que no prevé siquiera una cláusula de adhesión por parte de las provincias.

10. Palabras finales

La finalidad de este trabajo fue abordar el derecho a la tutela colectiva de derechos en el ámbito laboral. Mediante el mismo se reafirma que las acciones de clase son perfectamente aplicables en el ámbito del derecho del trabajo y más aún que existe un derecho de los trabajadores a procesar colectivamente sus pretensiones como una vía para garantizar el estricto cumplimiento del acceso a la justicia. Esta vía procesal se encuentra plenamente justificada en primer lugar por el anclaje constitucional de los procesos colectivos por directa aplicación del art. 43 de la Constitución Nacional; en segundo lugar, por resultar los trabajadores un colectivo de tutela preferente en el derecho argentino por la situación de desigualdad estructural entre empleador y dependiente; y en tercer lugar por el conjunto de principios en el cual se desenvuelve el derecho del trabajo. A lo cual debe adicionarse las restantes barreras económicas, sociales y culturales que obstaculizan el pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales.

El derecho laboral, la protección del trabajador, exige que los operadores jurídicos prestemos mayor importancia a esta herramienta como única vía de pro-

de eficacia con respecto a aquellas personas que hayan solicitado su exclusión. En la sentencia deben individualizarse los nombres de éstas. Aquél que ha solicitado su exclusión de la clase no puede, con posterioridad al dictado de la sentencia, pretender quedar incorporado a sus efectos.

cesar ciertos conflictos que por sus características de otra manera siquiera llegarían a las puertas de la justicia. Asimismo, evidenciar la necesidad de que nuestros legisladores avancen en regulaciones procesales que permitan encausar adecuadamente, en un marco de certidumbre, los procesos colectivos laborales.

Uno de los objetivos de este trabajo es despertar el interés por el ejercicio de las acciones de clase en el ámbito de los derechos laborales, intentando evidenciar para ello que es este ámbito jurídico –por sus características propias– un escenario ideal para desarrollar los procesos colectivos y que estos son una herramienta sustancialmente poderosa para garantizar los derechos de los trabajadores e incluso para bregar por reformas estructurales que tengan como corolario una sociedad con mayor justicia e igualdad.

Referencias bibliográficas

ALEXY, R. (1997): *El concepto y la validez del derecho*, Barcelona: Gedisa;

(1993): *Teoría de los Derechos Fundamentales*, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales;

ALMAGRO NOSETE, J. (1984): *Consideraciones de Derecho Procesal*, Barcelona: Bosch;

BOLESO, H. H (2010): *Constitución, derechos humanos y principios del derecho del trabajo*, Buenos Aires: Astrea.

CAPÓN FILAS, J. P (2018): “Legitimación activa de las asociaciones sindicales en sede judicial”. En http://www.aal.org.ar/articulo_revista/legitimacion-activa-de-las-asociaciones-sindicales-en-sede-judicial/. Consultado el 12/11/2020.

CHAMATROPULOS, D. A (2011): “La invocación del estatuto del consumidor por los trabajadores frente a las ART”, *Revista Responsabilidad Civil y Seguros*, La Ley, 2011, Año 13, N° 12, p. 19-30.

CORNAGLIA, R. (1994): *El ataque al principio de progresividad*, Buenos Aires: Errepar.

FERNÁNDEZ MADRID, J. C (1992): *Tratado de derecho del trabajo*, t. 1, Buenos Aires: La Ley.

GALDÓS J. M (2011): “La causa “Halabi” de la Corte Suprema”, *Revista Jurídica del Centro*, Facultad de Derecho, Unicen, 2011, N°1, p. 1-17. En <http://www.cartapacio.edu.ar/ojs/index.php/RJC/issue/view/134>. Consultado el 12/11/2020.

GODOY M. R (2009): “La acción de clases. Emanación pretoriana de la Corte Suprema de Justicia de la Nación”, *Cartapacio de Derecho*, Facultad de Derecho, Unicen, 2009, Vol. 16, p. 1-18. En <http://www.cartapacio.edu.ar/ojs/index.php/ctp/article/view/1200>. Consultado el 12/11/2020.

GRISOLIA, J. A. (2013): “Relaciones Laborales: Desarrollo económico con protección social, un objetivo realizable”, *Aequitas*, Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad del Salvador, 2013, Vol. 7, n° 7, p. 67-80. En <https://p3.usal.edu.ar/index.php/aequitas/article/view/2136/2681>. Consultado el 12/11/2020.

(2012): *Principios del derecho del trabajo*, Buenos Aires: Abeledo Perrot.

LORENZETTI, R. (2010), *Justicia Colectiva*, Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

OYHANARTE M. (h.) (2014): “Litigio estructural y derechos fundamentales. Necesidad de un régimen procesal adecuado”, *Editores Argentina*, IJ-LXXII-

45.

En <https://ar.ijeditores.com/articulos.php?idarticulo=69045&print=1>. Consultado el 30/10/2020.

VERBIC F. (2017): “Manual de Introducción a los Procesos Colectivos y las Acciones de Clase”, en Fandiño M. y Gonzalez L. (direct.), *Diálogo multidisciplinario sobre la nueva Justicia Civil de Latinoamérica*, Chile: Centro de Estudios de Justicia de las Américas, CEJA.

SISTERNA, Mercedes “El trabajador consumidor: Las ART como proveedoras de servicios y la concepción de los trabajadores como usuarios a la luz de la 24.240”. En

<http://institutoscamdp.com.ar/jovenesabogados/wpcontent/uploads/sites/14/2015/04/PONENCIA-18-35-01-662.pdf>. Consultado el 8/11/2020.