



Las cuestiones de competencia en la modalidad de teletrabajo

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Eliana Belén Maccio

DNI: 32364633

Año 2021

Autos: “Romero Sharon Patricia c/ M. M. Directa S.A. s/ reinstalación”

Tribunal: Tribunal de Trabajo de San Miguel del 27 de agosto de 2020.

Fecha de la sentencia: 27/07/2020

Sumario: **I.**-Introducción. **II.**-Plataforma fáctica. Historia procesal. Decisión del tribunal. **III.**-Ratio Decidendi. **IV.**-Análisis conceptual, doctrina y jurisprudencia. **a.**- Definición de “home office” o teletrabajo. **b.**- Definición de establecimiento. **c.**- Competencia territorial. **d.**- Domicilio del trabajador. **V.**-Postura de la autora. **VI.**- Conclusión. **VII.**-Listado de referencias.

I.-Introducción

Las relaciones laborales publicas y privadas, que en contextos sociales normales se llevan a cabo en establecimientos empresariales o en reparticiones públicas, pasaron de forma abrupta a realizarse en su totalidad en el domicilio de los trabajadores, mediando la utilización de diversas herramientas, a través de las cuales los empleadores pudieran supervisar y estar en constante comunicación con su personal. Debido a la situación que puso en jaque a toda la población tras el brote de la pandemia Covid-19, el derecho del trabajo tuvo que adaptarse al nuevo contexto social, lo cual “provoco” que se intensificara los esfuerzos legislativos para resolver los conflictos surgidos de esta novedosa modalidad contractual conocida como teletrabajo o “*home Office*”.

La ley 27.555¹ incorporó el “Contrato de Teletrabajo” como una modalidad más de contratación y de prestación, estableciendo los presupuestos legales mínimos para su regulación. Asimismo, la mencionada norma introduce el artículo 102 bis en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT)², donde consta que habrá teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicio, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos normalmente utilizados en los emprendimientos del empleador. Todas estas actividades realizadas mediante la utilización de tecnologías

¹ Ley 27.555, Régimen Legal Del Contrato De Teletrabajo.

² Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.

para manejar la información y la comunicación entre los sujetos intervinientes en la relación laboral, en pos de efectivizar el cumplimiento de las obligaciones mutuas entre trabajador y la patronal.

La causa que será analizada en el presente trabajo caratulada como “**Romero Sharon Patricia c/ M. M. Directa S.A. s/ reinstalación**”, **resuelta por el Tribunal de Trabajo de San Miguel en el año 2020**, versa sobre la competencia territorial en casos de esta nueva e incipiente forma de trabajo. En consonancia, podemos verificar que en ella se plantea un cuestionamiento con relación al acceso a la justicia por parte de un trabajador debido a que, ante la modificación de su lugar de realización de tareas a causa del teletrabajo, se genera una incertidumbre respecto al criterio de los juzgadores para determinar cuál es el tribunal competente en razón al territorio tomando en consideración lo regulado en la LCT.

La causa presentada tiene un problema jurídico interpretativo el cual se suscita cuando el juzgador debe sopesar los distintos significados de las palabras puestas en duda dentro de los argumentos de derecho presentados por las partes del litigio. En este caso precisamente apreciamos una indeterminación en el derecho ya que no se logra, a prima facie, apreciar el correcto significado de domicilio laboral. Esto toma una importancia radical en el fallo y justifica su análisis debido a que en ese lugar se determina el lugar físico en el que el empleador podrá ejercer los poderes concedidos por el art. 64 de la LCT (facultad de organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento) entre otras funciones y facultades previstas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de la empresa, etcétera. Por otro lado, este término se torna controvertido y resulta menester aclarar, ya que la ley bonaerense de tribunales de trabajo (ley 11.653³), lo utiliza para fijar los criterios procesales para determinar el juez competente en el caso.

A continuación, podremos apreciar el desarrollo de la causa desde sus inicios hasta la resolución por parte del juzgado interviniente, pasando posteriormente a analizar sus argumentos y esquematizar lo expuesto al respecto por la doctrina y la jurisprudencia afín.

II.-Plataforma fáctica. Historia procesal. Decisión del tribunal.

³ Ley 11.653, De Los Tribunales De Trabajo.

Para dar inicio a lo que será el decisorio del tribunal, es conveniente analizar los motivos que dieron nacimiento al planteo. En primer lugar, se presenta la Sra. Sharon Patricia a solicitar la reinstalación a su puesto de trabajo ante el juez que considera competente -de su domicilio particular-, por estar trabajando para la M. M. Directa S.A. desde su hogar bajo la modalidad de teletrabajo.

En junio del 2020, la demandada invoca la excepción de incompetencia territorial dado que la actora inicia la pretensión por reinstalación ante el Tribunal de Trabajo N°1 de San Miguel. Plantea la excepción manifestando que según lo previsto en el art. 3 de la Ley 11.653 el juez interviniente no era competente. Esto básicamente porque dicho artículo, según su postura, no incluye el juez del domicilio del trabajador. Por este motivo es que solicita la remisión de los autos al Tribunal del Trabajo pertenecientes al Departamento Judicial de San Isidro, Provincia de Buenos Aires debido a que es el domicilio donde se celebró el contrato laboral, pero también en donde la actora prestó tareas hasta antes de que el cambio de modalidad del contrato de trabajo se produzca, el cual se encuentra en la ciudad de Vicente López.

En su planteo la demandada manifiesta que la actora, con anterioridad a producirse el aislamiento social obligatorio, ordenado por decreto presidencial, jamás había prestado tareas en su domicilio y luego de decretado el mismo tampoco. Considerando que la actora se había negado a ello de manera injustificada y sistemática. Por estas razones, la accionada invoca el art. 24 de la Ley Nacional 18.345⁴ el cual concede idénticos derechos al demandante de optar que intervenga el juez del lugar de celebración del contrato, del lugar donde se prestan servicios o del domicilio del demandado, tal y como surge de lo previsto en el art 3 de la ley 11.653, por lo cual considera que el tribunal de San Miguel no resulta competente en razón del territorio.

Asimismo, la Sra. Patricia manifiesta que desde el momento en que se le exigió realizar labores desde su domicilio, surgieron distintas quejas y desajustes en su trabajo recibiendo llamadas verbales de atención por parte de sus superiores jerárquicos. Decretado el aislamiento preventivo, social y obligatorio, la totalidad del personal de M.M Directa S.A. efectuó la modalidad de trabajo desde sus domicilios, reforzando el contacto por medio de la creación de los grupos de WhatsApp, los cuales eran de

⁴ Ley 18.345, Organización Y Procedimiento De La Justicia Nacional Del Trabajo.

carácter obligatorio ya que todos los empleados debían permanecer en ellos y leerlos frecuentemente. Todo esto por cuanto a través de los mismos que la empresa informaba las novedades e impartían las instrucciones laborales.

El Tribunal del Trabajo de San Miguel resolvió la cuestión rechazando la excepción de incompetencia presentada por la empleadora por los motivos que detallaremos en el apartado siguiente. Ordenó que se afronten las costas por parte de la demandada según el principio de derrota.

III.- Ratio Decidendi

El tribunal basándose en el art. 496 inc 1° CPCC resuelve rechazar la excepción incompetencia formulada por resultar formalmente inadmisibles. Sin embargo, le dio tratamiento en atención al principio de defensa en juicio previsto en la Constitución Nacional en su art. 18. Para decidir de ese modo, tuvo en cuenta el Convenio 155 de la OIT, el cual en su art. 3° inc. c) indica que la expresión "lugar de trabajo" abarca todos los sitios en donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

Acompañando esta normativa internacional, la Resolución 21/20 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, establece en su art. 1 que los empleadores pueden habilitar a los trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio en el marco de la emergencia sanitaria. Por otro lado, la misma norma aclara que el domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo. Cuestión que no es de incumbencia para el problema en sí que se ventila en autos, pero que sirve para verificar cómo una norma que habla sobre la cuestión de cómo el domicilio del trabajador puede convertirse en domicilio laboral.

Por otra parte, el tribunal aclaró que la normativa aplicable se interpreta en favor del trabajador, ya que el art. 3 de la Ley 11.653 párrafo primero e incisos a), b) y c) sanciona que cuando la demanda sea iniciada por el mismo, podrá entablarse indistintamente: Ante el Juzgado del lugar del domicilio del demandado, ante el Juzgado del lugar de prestación del trabajo o ante el Juzgado del lugar de celebración del contrato de trabajo. Nos ilustra que resulta imprescindible que el domicilio del

trabajador acontece en el lugar donde se desarrolla la relación producto del contrato como la actividad del empleador (art. 6 LCT), configurando el centro de imputación de las conductas de los sujetos intervinientes.

Por último, el *a quem* observa que la empresa se contradice ya que por un lado niega la prestación de servicios de la actora bajo la modalidad teletrabajo y por el otro reconoce que tras el correo electrónico enviado el día 8 de mayo del 2020 se aplicó una sanción a la accionante por no respetar las reglas impartidas para la realización de las actividades bajo dicho *modus operandi*. De esto se desprende que la actora ha ejercido la facultad de opción reconocida en el ordenamiento procesal, conforme a la modalidad de teletrabajo asumida por el trabajador y exigida por el empleador, interponiendo válidamente la acción ante el tribunal correspondiente al domicilio de la prestación al momento de su despido.

IV.-Análisis conceptual, doctrina y jurisprudencia.

a.- Definición de “home office” o teletrabajo

La definición teletrabajo (sinónimo de home office para nuestro derecho) surge del artículo 102 bis de la LCT. Este nos indica que existe contrato bajo la modalidad de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en relación de dependencia es efectuada -total o parcialmente- en el domicilio del trabajador, o en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediando siempre la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Al ser una modalidad especial del contrato de trabajo, esta tiene características propias y únicas con respecto a la modalidad genérica de prestación de tareas. El asunto central está en la determinación de la carga horaria, el denominado derecho a desconexión, a la carga de los gastos en tecnología y en servicios para su realización, entre otros (Giniger, 2020).

En nuestro país, tal y como se puede notar de la definición legal de este tipo de contrato laboral, estas prestaciones pueden realizarse permanentemente en un lugar distinto al establecimiento del empleador, o de forma parcial, pudiendo la modalidad ser mixta. En estos casos deben respetarse las reglas de cada modalidad en cada situación.

Mientras el trabajador esté en el domicilio particular, las reglas se rigen por las normas afines al teletrabajo, así sea por un día a la semana.

b.- Definición de establecimiento

La definición de establecimiento, la cual es utilizada para definir al teletrabajo (conforme lo expuesto ut supra), es definida por el artículo 6 de la LCT. Esta nos informa que se considera como tal a la unidad técnica o de ejecución, destinada al cumplimiento de los fines asignados por la empresa, que se exterioriza a través de una o más explotaciones.

Conforme lo explica Grisolia (2019), es aquel lugar en donde se produce, en donde se consigue realizar las actividades empresariales conforme a las prestaciones cumplidas por los trabajadores. Esto independientemente de la noción de autonomía que tenga dicho lugar respecto a otros sectores o establecimientos de la empresa o asociados. Dentro de un mismo establecimiento pueden convivir distintas actividades (por lo general ocurre esto) o pueden especializarse en un aspecto del proceso productivo o de servicios a los cuales se dedique el empleador.

Este término adquiere relevancia cuando otras normativas o la misma LCT hacen referencia a su contenido. Incluso podemos apreciar normas del derecho concursal -en cuanto a las posibilidades de salvataje de la empresa por intervención de los trabajadores, o en el cobro de los créditos laborales- que remiten a lo establecido en el artículo 6 antes citado (Martínez Vivot, 1994).

c.- Competencia territorial

La competencia es susceptible de determinarse dependiendo de distintos aspectos. En el caso analizado se cuestiona la competencia en razón al territorio. En esta cuestión se pondera la vinculación que existe entre una circunscripción geográfica y los efectos a producirse por la ley adjetiva. En el derecho procesal laboral, esta cuestión se plantea desde la perspectiva de brindar proximidad entre el órgano jurisdiccional y el

sujeto trabajador, a los fines de asegurar la posibilidad de petitionar ante las autoridades y la efectiva defensa en juicio de sus intereses (Palacio, 2016).

Estas reglas, en el derecho procesal laboral, fueron objeto de diversos fallos, cada uno con un contenido particular atendiendo a situaciones específicas. Por ejemplo, el caso "**Sarazola, Edgardo Heriberto c/Tropeza S.A.**" sentenciado por la Cámara Nacional del Trabajo Sala III, especificó que el cumplimiento de prestaciones esporádicas en una jurisdicción distinta a la habitual del empleo realizado, no implica una modificación en el tribunal competente de la causa. Por otro lado, podemos resaltar el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos: "**Carabajal, Eleodoro Eusebio c/ L. y F. Construcciones S.A. y otro s/ accidente - ley especial**", debido a que en los autos los altos magistrados de nuestro país establecen que por cuestiones de riesgos de trabajo la jurisdicción es determinada de forma optativa e indistintamente por el trabajador actor. Pudiendo escoger entre el juez del lugar del trabajo, el del lugar de celebración del contrato o el del domicilio del demandado.

d.- Domicilio del trabajador

El domicilio de cualquier persona -no solo del trabajador en relación de dependencia- es uno de los atributos inherentes de su personalidad, encontrándose su regulación normativa en el Código Civil y Comercial⁵ (Lorenzetti, 2016). Siguiendo a Rivera y Crovi (2016), este puede ser definido como "el lugar que la ley fija como asiento o sede de la persona para la producción de determinados efectos jurídicos" (pp. 343).

Si nosotros conjugamos este tributo en la persona del trabajador, con sus obligaciones en el ámbito laboral, podemos verificar que existe una notable distinción entre las definiciones de establecimiento o lugar de trabajo, respecto a lo que propiamente significa domicilio. Podríamos afirmar que una cosa es hablar de domicilio del trabajador y otro muy distinto es decir domicilio laboral.

V.-Postura de la autora.

⁵ Ley 26.994, Código Civil Y Comercial De La Nación

Puesto a que el derecho del trabajo está dominado por el principio protectorio - con sus correspondientes expresiones en las reglas del *in dubio pro operario*, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa- es necesario verificar si la sentencia del Tribunal de Trabajo de San Miguel lo respeta en el entramado de sus argumentos.

Comenzaré exponiendo que, ante la multiplicidad de normas, una lesión a los derechos del trabajador puede ocurrir de forma inminente. Es menester que en estos casos el juzgador plantee los distintos efectos que su elección traería aparejados. Entre otras cuestiones, debe velar por que su decisorio no comprometa el efectivo goce de los beneficios establecidos por las mismas al sujeto más desfavorecido – en cuanto a su poder de negociación inferior- de la relación laboral. Podemos apreciar que, si en algún caso el juez o intérprete de las normas comete un error, puede estar negando la posibilidad del trabajador de seguir ligado a un empleador y por medio de sus contraprestaciones obtener el sustento de las necesidades propias y de su grupo familiar.

Advertida la importancia de la decisión, vemos que la cuestión de competencia se plantea en torno al tribunal del domicilio de la actora, o si por su defecto, debería optar por delegar su gestión al órgano jurisdiccional perteneciente al domicilio del establecimiento laboral. No es sino en este punto donde las dudas recaen sobre el alcance de este término. Como lo expuse en los antecedentes doctrinarios y normativos, este concepto en la actualidad acepta una definición pro trabajador en cuanto si lleva adelante sus actividades en la modalidad home office, carece de establecimiento laboral y por ende su domicilio particular constituye el lugar de cumplimiento de tareas. Procesalmente hablando, el tribunal utiliza esta analogía para beneficiar a la trabajadora en su demanda por reinstalación al puesto de trabajo. Mas aun cuando se apoya en normativas dependiente de la decisión de la parte actora, como es el artículo 3 de la Ley 11.653 párrafo primero e incisos a), b) y c).

Considero compatible este resolutorio con los contenidos pro operario del derecho laboral y, esencialmente, en el efectivo respeto al derecho constitucional de acceso a la jurisdicción y de peticionar ante las autoridades. Por otro lado, tras la sanción de la ley 27.555 de teletrabajo, esta situación se vislumbra de una forma más práctica, ya que dicha modalidad de contrato se entiende más flexible que las existentes hasta su sanción. Es por eso que este fallo, en cuanto ubica la competencia en los

conflictos nacidos por su implementación, no ha de tardar en aparecer en los distintos manuales de derecho laboral argumentando la prórroga implícita de la competencia a la del hogar-oficina del teletrabajador.

VI.- Conclusión

A modo de corolario del trabajo desarrollado tomando para ello el derecho de trabajo en la causa “Romero Sharon Patricia c/ M.M. Directa s.a. s/ reinstalación (sumarísimo)” dictado por el tribunal de San Miguel, se aprecia un problema de tipo jurídico interpretativo del concepto “domicilio laboral”, que tiene lugar tras la suspensión de la trabajadora quien entabla la demanda en su lugar de residencia el cual ofició de establecimiento para el desarrollo de las tareas encomendadas ante el brote de la pandemia. Dicha decisión fue tomada por la empleadora, ya que las tareas a realizarse podían seguir ejecutándose a distancia. De todo esto se desprende la adecuación de una relación de trabajo en relación de dependencia común bajo la modalidad de teletrabajo. Siendo relevante expresar que tuvo una regulación específica acelerada por la crisis sanitaria, a los fines de facilitar la continuidad de las actividades económicas y evitar fenómenos como el desempleo.

El problema que se tuvo que resolver el Tribunal de Trabajo N.º 1 de San Miguel fue si correspondía dar curso a la acción o si debían ser remitidas las mismas al órgano jurisdiccional del lugar donde se celebró el contrato. Esta situación fue remendada por los diversos argumentos expuestos, sustentados tanto en la jurisprudencia como en la doctrina, dejando como resultado un resolutorio declarando improcedente la excepción de incompetencia planteada por la empleadora.

Pudimos apreciar que debe existir una imprescindible sincronía entre las normativas afines. Vimos como se relacionaron normas que versan sobre las definiciones de domicilio y establecimiento, tanto en la normativa de fondo como en la adjetiva de índole laboral. Esta conjunción lógica de preceptos normativos permitió al tribunal resolver la indeterminación del concepto domicilio laboral, siendo viable entenderlo como el lugar donde se desarrollan las tareas a favor del empleador al momento del despido. Hecho que resultó, como bien lo expresamos y sentamos opinión favorable al respecto, en una interpretación flexible de las normas, pero acotada al

principio protectorio del derecho del trabajo. Finalizó este escrito ponderando la actitud del órgano interviniente, el cual procuró respetar el derecho a defensa en juicio, pero también la dignidad del trabajador afectado.

VII.-Listado de referencias

Doctrina:

- Giniger, N.** (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño. Año 2020, Vol. 4. NI.* Recuperado de: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/116856/CONICET_Digital_Nro.710d5c9f-cf43-40e0-84ce-95c925010fbc_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Grisolía, J. A.** (2019). *Manual de Derecho Laboral.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Abeledo Perrot.
- Lorenzetti, R. L.** (2016). *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado Tomo I.* Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Martínez Vivot, J. J.** (1997). *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Palacio, L. E.** (2016). *Manual De Derecho Procesal Civil.* Actualizado por Camps, C. E.. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Abeledo Perrot.
- Rivera, J. C. y Crovi, L. D.** (2016). *Derecho Civil Parte General.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Abeledo Perrot.

Jurisprudencia:

- “Carabajal, Eleodoro Eusebio c/ L. y F. Construcciones S.A. y otro s/ accidente - ley especial” sentenciado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.
- “Sarazola, Edgardo Heriberto c/Tropeza S.A.” sentenciado por la Cámara Nacional del Trabajo Sala III

Legislación:

Leyes Nacionales:

- Ley 18.345, Organización Y Procedimiento De La Justicia Nacional Del Trabajo.
- Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.

Ley 26.994, Código Civil Y Comercial De La Nación.

Ley 27.555, Régimen Legal Del Contrato De Teletrabajo.

Provinciales:

Ley 11.653, De Los Tribunales De Trabajo. Provincia de Buenos Aires.