



La cuestión de competencia en materia laboral bajo una mirada *in dubio pro operario*

Autor: Juan Matías Bertoli

Tema: Derecho del trabajo

Año: 2021

Sumario: I.- Introducción. II.- Los hechos, la historia procesal y la decisión del tribunal interviniente. III.- *Ratio Decidendi*. IV.- Análisis de conceptos a la luz de la doctrina y la jurisprudencia. Competencia. Competencia de los tribunales laborales. Concepto de establecimiento. Principio *in dubio pro operario*. V.- Postura del autor. VI.- Conclusión. VII.- Listado de referencias bibliográficas.

I.- Introducción

La pandemia de SARS-COVID-19 no solo provocó cambios en los sistemas de salud o en los límites a la libertad de transitar libremente por los países sino también en las relaciones laborales las cuales deben subsumirse a la realidad y aplicar nuevas modalidades de contrataciones, para evitar fenómenos igual de preocupantes -aunque no son una pandemia como tal-, como ser el desempleo o la pobreza. Ante esta situación, aunque de reciente regulación y reglamentación, surgió el home office – o trabajo desde casa- entendido como la aquella labor que es llevada desde el domicilio de los trabajadores, los cuales deben cumplir con las obligaciones que sus tareas demandan, debiendo ser monitoreados por sus empleadores a través del uso de diversos medios de comunicación, como ser la creación de grupos de trabajo por distintas redes sociales o la utilización de sistemas corporativos.

La situación antes mencionada generó que la ley N.º 27.555 incorporase “Contrato de Teletrabajo” como una modalidad más de contratación y de prestación, estableciendo los presupuestos legales mínimos para su regulación. El teletrabajo, en palabras de De Virgilis M. A. y De Virgilis M. I. (2001), consiste en un fenómeno en la efectivización de toda prestación por parte del trabajador vinculado a una entidad empresarial destinataria de la misma, sin intermediar la presencia física o asistencia presencial a un lugar de trabajo específico. A tal efecto se utilizan distintos métodos de procesamientos electrónico de información, procurando mantener por medio de ellos una regular comunicación entre las partes del contrato de trabajo, para el cumplimiento de sus obligaciones y fines.

De esta definición se desprende la complejidad de esta modalidad de trabajo, generando un sinnúmero de opiniones al respecto de su conveniencia y pertinencia, sumadas

al contexto de resguardo sanitario que impone la necesidad de optar por ella en tiempos donde el aislamiento social y preventivo pueden ser una medida de aplicación directa sobre las personas, sean o no de factor de riesgo en torno al COVID-19. En la causa “Romero Sharon Patricia c/ M.M. Directa s.a. s/ reinstalación (sumarísimo)” podemos apreciar como una cuestión de competencia resulta interesante de analizar debido a la apreciación de las normas vigentes a los nuevos problemas acaecidos por el desplazamiento masivo de trabajadores desde sus “lugares de trabajo” a sus hogares, ahora también laborales.

El litigio presenta un problema jurídico de relevancia el cual es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Esto se observa específicamente en el marco de la cuestión de competencia, ya que, si se el tribunal se guía por el artículo 3 de la ley N.º 11.653, es viable esgrimir la demanda ante el Tribunal del lugar de prestación del trabajo. Esto provoca una indeterminación en el derecho, dado que en el ámbito del home office, por domicilio laboral se puede asimilar al domicilio real del trabajador, o bajo la concepción clásica vinculada al art. 6 de la Ley de Contrato de Trabajo bajo el concepto de “Establecimiento”. Por ello el tribunal debe velar por la correcta aplicación e interpretación de las normas en pos de identificar el camino correcto, y así resolver este tipo de situaciones nunca antes vistas en el derecho de nuestro país.

A continuación, analizaremos como fue planteada la causa, los hechos que la provocaron y la resolución final del juez. Por otro lado, verificaremos los argumentos que justifican este resolutorio y más adelante verificaremos las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales en las que se apoya para dar lugar a nuestra opinión personal y posición respecto al tema elegido para desarrollar la presente nota fallo.

II.- Los hechos, la historia procesal y la decisión del tribunal interviniente

Llegan a los estrados del Tribunal de Trabajo N.º 1 de San Miguel, por parte de la actora, la Sra. Sharon Patricia, quien acciona en contra de su empleadora MM Directa S.A. por reinstalación en su puesto laboral. El día 11 de junio de 2020, la demandada interpone excepción de incompetencia territorial manifestando que la demanda fue entablada por la trabajadora en forma errónea, atento que conforme lo establecido en el

art. 3 de la Ley N.º 11.653 no resulta competente el tribunal interviniente en razón del territorio.

La empresa solicitó que se remitan las actuaciones al Tribunal del Trabajo correspondiente al Departamento Judicial de San Isidro, Provincia de Buenos Aires. Todo esto debido a que el domicilio donde la actora presto tareas a lo largo de toda la relación laboral y fue el lugar de celebración del contrato de trabajo se encuentra en la Ciudad de Vicente López, perteneciente a ese distrito judicial.

Aclara la empresa que la actora, previo al aislamiento social obligatorio decretado por el Gobierno Nacional, nunca presto tareas en su domicilio y luego de decretado el mismo tampoco lo hizo porque se negó en forma injustificada y sistemáticamente a hacerlo. Señala que el artículo 24 de la Ley Nacional N.º 18.345 confiere similares derechos al demandante que aquellos previstos en el art 3 de la ley N.º 11.653, por lo cual no resulta competente.

Por su parte la actora sostuvo que desde el momento en que se le exigió que trabajase desde su domicilio, comenzaron las quejas permanentes y los desajustes en su trabajo (por ejemplo, no cumplir con los horarios de trabajo normales), recibiendo llamadas verbales de atención por ello por parte de la empresa.

Una vez declarado el aislamiento preventivo, social y obligatorio, la totalidad del personal de MM Directa S.A. implementó la modalidad de home office, potenciando la comunicación por medio de los grupos de WhatsApp, dichos grupos eran de carácter obligatorio por lo que todos los empleados debían permanecer en ellos y leerlos frecuentemente ya que mediante esta nueva forma de comunicación se informaban las novedades de la empresa e impartían las instrucciones de trabajo, cuestión que de forma presencial era más simple y directa, tornándose compleja y requiriendo mayor dedicación por parte de los trabajadores.

El Tribunal falla en favor de la actora, denegando la excepción de incompetencia por parte de la empleadora, fijando que resulta competente en cuanto corresponde al trabajador escoger el órgano jurisdiccional que va a atender su caso según las necesidades particulares del caso.

III.-Ratio Decidendi

El tribunal argumenta que, según el artículo 496 inc. 1° del Código Procesal Civil y Comercial, correspondería rechazar la excepción de incompetencia por resultar formalmente inadmisibles. Todo esto en virtud de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y Comercial. No obstante, para mantener inalterable el principio rector de todo proceso, que es la defensa en juicio, (art. 18 de CN), se le dio tratamiento a la excepción.

Expresó que conforme el Convenio 155 de la OIT (Convenio internacional superior a las leyes por el art. 75 inc.22 CN y su ley ratificatoria N.º 26.693), en su artículo 3º inc. c) indica que la expresión “lugar de trabajo” abarca todos aquellos sitios 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.

En consonancia, los jueces argumentan que este espíritu se presenta de forma inalterable en la resolución 21/20 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la cual establece en su art. 1, párrafo cuarto, que cuando los empleadores habiliten a los trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio en el marco de la emergencia sanitaria, el domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

Por otro lado, argumentan que el art. 3 de la Ley N.º 11.653 párrafo primero e incisos a), b) y c) sancionan que cuanto la demanda sea iniciada por parte del trabajador, puede entablar la misma, indistintamente, ante el Tribunal del lugar del domicilio del demandado, del lugar de prestación de trabajo o ante el Tribunal de la localidad de celebración del contrato de trabajo.

Articula con lo antes expuesto que el simple hecho de que en el trabajo a domicilio se produce el desplazamiento del lugar de prestación de tareas, distinta a la original pactada por las partes, ya que allí es donde nacen, pero no necesariamente donde se producen en todo momento de la relación los derechos y obligaciones del contrato de trabajo. Por lo tanto, el domicilio de la Sra. Sharon deviene en su nuevo lugar de trabajado, donde se van a asentarse tanto las obligaciones emergentes del contrato como la actividad desarrollada para el empleador, configurando, entonces, un nuevo establecimiento (art. 6 LCT).

Con todos estos argumentos, el de Trabajo N.º 1 de San Miguel, con mayoría de votos, rechaza la excepción de incompetencia territorial interpuesta por la demandada por resultar improcedente en todos sus extremos y reivindicando la regla norma más favorable al trabajador, derivada del principio protectorio.

IV.- Análisis de conceptos a la luz de la doctrina y la jurisprudencia:

Competencia. Competencia de los tribunales laborales

Para definir a la competencia de los tribunales voy a seguir las enseñanzas de Couture (2010) afirmando que la misma es una especie de fragmento de jurisdicción atribuida a un juez. Esto lo debemos complementar con la idea de que todos los jueces tienen el poder jurisdiccional para hacer frente a los petitorios de las partes de un proceso judicial. No obstante, por razones prácticas, este poder se subdivide en razón de la materia o de un criterio territorial. Todo esto para procurar el acceso a la justicia en los jueces naturales de cada circunscripción, legitimados y regulados en su actuación por las leyes adjetivas locales.

La distribución expuesta, puede recaer en la siguiente clasificación:

a. Competencia por materia: en esta, el juez asume sus funciones de acuerdo con la naturaleza jurídica del pleito y en razón de su propia especialización. Por ejemplo, existen jueces que atienden las ramas civiles, penales, comerciales, laborales, concursales, etcétera.

b. Competencia territorial: se relaciona con la circunscripción geográfica dentro del cual el juez puede ejercer su jurisdicción, sea con un criterio de especialidad o no. Esta competencia es única e indivisible, pero admite opciones de radicación de acuerdo al tipo de pretensión deducida y a la voluntad de las partes (Clariá Olmedo, 1975).

Por último, en caso de existir conflictos de competencia entre jueces de distintas circunscripciones deben ser resueltos por aplicación de las leyes nacionales de procedimientos (Fallos CSJN: 330:1623, "Mega SRL"; 330:1629, "Pirelli Neumáticos").

Concepto de establecimiento

Para la ley N.º 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los términos "establecimiento", "explotación", "centro de trabajo" o "puesto de trabajo" designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurran por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal. Por otro lado, para la ley N.º 20.744 de Contrato de Trabajo (art. 6), se entiende por "establecimiento" a toda unidad técnica -o de ejecución- destinada al logro de los fines de la empleadora (Rodríguez Mancini, 2013).

Vemos así que existe en el ordenamiento jurídico distintas acepciones sobre un mismo término. No obstante, debemos priorizar la flexibilidad que nos da el artículo 6 de la LCT ya que permite interpretarlo de una forma más amplia según las necesidades de cada caso. Cuando hablamos del teletrabajo, la nueva ley N.º 27.555 nos dice que esta modalidad es cumplida fuera del mismo, por lo tanto, quedamos exceptuados de determinarlo a los fines de determinar la competencia territorial en un proceso laboral.

Principio in dubio pro operario.

Esta regla fundamental es una de las tres que componen el principio protectorio del derecho del trabajo. Conforme lo expuesto por Grisolia (2016), "Es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en la apreciación de las pruebas".

Cabe aclarar que esta norma incluida en el artículo 9 de la LCT, no siempre tenía este alcance. Mutó con el tiempo y pasó a incluirse la duda respecto de la apreciación de la prueba en el caso concreto. Podemos observar que existe jurisprudencia anterior a la reforma que implementó esta innovación donde esto se daba por denegado a favor del trabajador (Por ejemplo, en los autos: "Ramayon, Carlos Eduardo C/ Villa, Juan Alberto Y Otros S/ Reclamo Rubros Laborales" - Cámara De Apelación En Lo Laboral. Santa Fe).

V.- Postura del autor

En los últimos tiempos el avance de la tecnología ha ocasionado un gran impacto en los procesos productivos y en la forma de llevar a cabo las relaciones laborales. Indudablemente este cambio repercute en la cultura, las ciencias, los hábitos e incluso en los tipos de trabajo que se demandan en el mercado. A raíz de la pandemia que ya todos conocemos, el proceso de cambio se tornó aún más vertiginoso y provocó, entre otras cuestiones, la migración masiva de trabajadores presenciales a la modalidad del home office. Esto fue posible debido a la factibilidad técnica que tienen los empleadores de poder supervisar el trabajo de sus dependientes mediando las tecnologías aplicadas a tal efecto. Esto, si bien puede significar un gran beneficio para el trabajador en ciertos términos, no siempre puede ser bien receptado o ser lo mejor para el desarrollo de la relación laboral.

Así como la tecnología abrió nuevas puertas para permitir la prosecución de las relaciones laborales durante el confinamiento, también provocó un efecto de sobre carga de tareas y de falta de respeto a las jornadas de los trabajadores. Sabemos que por no depender de un horario de entrada o salida acotado a las necesidades del transporte para ir y volver del trabajo, muchos empleadores abusaron de esta modalidad y generaron una sobrecarga de horas a sus dependientes.

Este gran abanico de oportunidades nos ofrece jurisprudencia como la del fallo aquí comentado, ya que sin su intervención nunca nos habríamos percatado de lo inexacto que puede ser el texto de las normas aplicables a día de hoy. Todo esto y sin perjuicio de que contemos con una ley de teletrabajo nacional (N.º 27.555) recientemente sancionada y reglamentada.

En cuanto al quid de la cuestión considero perfecta la apreciación que hace el juzgador de los incisos a, b y c, así como del primer párrafo del art. 3 de la Ley N.º 11.653. La norma en pugna por los litigantes otorga un triple derecho-opción al trabajador a fin que este inicie su acción en el tribunal que según su voluntad resulte competente. Esto es así ya que, de acuerdo a la norma, podría deducir su acción, indistintamente, ante el juzgado del domicilio del demandado, del lugar de prestación del trabajo o ante el tribunal competente del sitio de celebración del contrato. Al ser la modalidad vigente de su relación la que se lleva a cabo desde el domicilio particular del empleado, pocas dudas queda que esta interpretación extensiva al teletrabajo es acertada bajo la luz que imprime el principio protectorio en todas sus facetas.

Para concluir con mi postura me gustaría referenciar lo estudiado en el marco de la dignidad humana, ya que si esta resulta -aunque sea- amenazada por un obrar ajeno, nada obsta para que los tribunales se desentiendan de las causas. Me doy el lujo de catalogar el obrar del juzgador acertado en cuanto trabajador que respeta a otro, que, si bien su pretensión puede o no llegar a buen puerto, le da la posibilidad de acceder a la justicia con un criterio de inmediatez y mediando razonabilidad suficiente a su exposición argumentativa.

VI. Conclusión.

La causa “Romero Sharon Patricia c/ M.M. Directa s.a. s/ reinstalación”, elegida para el desarrollo de este trabajo, permitió analizar una de las distintas modalidades de contrato de trabajo, como ser el Teletrabajo o home office, el cual si bien ya existía mereció una regulación especial en tiempos de pandemia. Dicho sea de paso, al proliferarse esta forma de prestar tareas y de supervisarlas, llevó a que se esparcieran de igual manera los distintos problemas que conlleva su realización. Las prácticas abusivas, la no determinación de una real jornada de trabajo limitada, los gastos que ocasiona en cabeza del trabajador (ejemplo, los gastos de internet, hardware, etcétera), la confusión entre el espacio de trabajo y la vida cotidiana, entre otras, solo han hecho que se opaque la viabilidad de un modelo de trabajo remoto.

Recordemos que dicha modalidad permite que el trabajo sea realizado desde el lugar de residencia del trabajador bajo la supervisión del empleador. Esto provocó en el caso descrito una incertidumbre en el derecho al momento de fijar el domicilio donde se debe cursar la acción procesal, lo que fue razón de exhaustivo análisis.

El domicilio donde se ejecutan las tareas del trabajador -concepto aquí controvertido- provocó la duda en los argumentos de las partes, ya que se debatió en el litigio sobre la correcta interpretación de las normas procesales a fin de poder resguardar el derecho a defensa de las partes, sin dejar de lado la posibilidad de que exista una cuestión de competencia que merezca remitir las actuaciones al tribunal competente.

En este sentido tanto la jurisprudencia como la doctrina en una armónica relación, manifestaron que el domicilio del trabajador (bajo la modalidad del teletrabajo) era el requisito mínimo para poder actuar tomando en consideración el derecho de defensa que

todo habitante posee ante el abuso ya sea de un particular o del estado, como así también que el derecho de ejercer la acción se encuentra poder del actor. Dejando de lado el lugar de celebración del contrato laboral, por el mismo desplazamiento del lugar de prestación de tareas, más allá de la efectiva realización de las mismas o las circunstancias de fondo en la causa. Este es el acertado criterio que fue seguido por el Tribunal de Trabajo N.º 1 de San Miguel rechazando la excepción de incompetencia formulada por la empresa.

Esta sentencia nos abre un campo fértil donde la jurisprudencia va a hacer maniobras similares a los fines de adecuar la LCT y los convenios colectivos de trabajo a las prácticas de teletrabajo. Como todo en el derecho es una simple cuestión de tiempo, trabajo y dedicación de los juristas para que lo aquí reseñado se convierta en una pieza elemental en cualquier fundamentación laboral que intente desplazar la competencia del tribunal laboral más cercano al domicilio del teletrabajador. Debemos apreciar la virtud que nos presenta la nueva normativa, tanto en su aplicación al pie de la letra como las distintas divergencias que suscite no solo en su práctica sino también en su discusión en barandillas.

VII. Listado de referencias bibliográficas.

Clariá Olmedo, J. (1983). *Derecho Procesal*. Buenos Aires: Depalma.

Couture, E. J. (2010). *Fundamentos del derecho procesal civil*. Montevideo: B de F.

De Virgilis M. A. y De Virgilis M. I. (2001). *El teletrabajo. De la chimenea a la sociedad de la información*. Buenos Aires: La Ley.

Grisolia, J. A. (2016). *Manual de derecho laboral. 7a ed.* Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Rodríguez Mancini, J. (2013). *Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada*. Tomo I. Buenos Aires: La Ley.