



COMPETENCIA TERRITORIAL EN LITIGIOS
INICIADOS POR TELETRABAJADORES FORZOSOS
EN ÉPOCAS DE COVID-19

Autor: Moreira Leonardo Ariel

Tutora: Lozano Bosch Mirna

Nota A Fallo

“Romero, Sharon Patricia c/ M. M. Directa SA s/ reinstalación” - Tribunal del Trabajo

de San Miguel, Sala I.

Derecho Laboral

Abogacía

Año 2021

Sumario: I.- Introducción. II.- Hechos. Historia del Proceso. Decisión Final. III.- ratio decidendi de la resolución. IV.- Antecedentes en la doctrina y en la jurisprudencia. Noción de establecimiento y su asimilación en el teletrabajo. Competencia territorial en materia laboral. Posturas doctrinarias y jurisprudenciales. V.- Postura del autor. VI.- Conclusión

I.- Introducción:

El derecho del trabajo en tiempos de crisis resulta de especial trascendencia. Esta rama del ordenamiento jurídico deviene en altamente volátil y cambiante ya que se van adaptando a la realidad social, económica y cultural de las civilizaciones. En épocas de pandemia global esto no es ajeno. No es que el derecho del trabajo haya permanecido inmóvil con anterioridad a la intromisión del COVID-19 en la Argentina, ni mucho menos, sino que su desarrollo histórico en sí se produjo por este tipo de cambios de paradigmas, muchas veces por motivos productivos y políticos.

Los nuevos problemas que se atravesaron en estos últimos tiempos se presentan como desafíos y es por eso la relevancia y pertinencia del fallo escogido, que constituye una oportunidad de análisis sobre viejos preceptos normativos adecuados a la realidad imperante que aqueja. Los autos sobre los cuales voy a trabajar son: “Romero, Sharon Patricia c/ M. M. Directa SA s/ reinstalación”, dictado por el tribunal del Trabajo de San Miguel, Sala I el 27 de julio del año 2020. Esta pieza de jurisprudencia permite apreciar cómo se dirimió una cuestión de competencia en una relación laboral llevada a cabo por medio de la modalidad de home office, siendo que hasta entonces las normas solo regulaba la situación del trabajador que pone su fuerza de trabajo a favor de su empleador en un establecimiento propiedad de este. Esta nota distintiva, sienta las bases para la construcción de una doctrina jurisprudencial basta en cuanto a la interpretación de las normas existentes a la realidad de miles de operarios forzados a trabajar bajo esta modalidad en pos de evitar la conglomeración de personas en los lugares de prestación de tareas en el marco de la crisis sanitaria.

El presente caso contiene una problemática jurídica dentro de los llamados problemas de relevancia. Esta indeterminación del derecho ocasiona que existan distintas soluciones normativas para un mismo problema traído por las partes al

proceso. El juez o tribunal, cuando se afronta a ellas, debe decidir cuál de las dos o más posibilidades que se barajan son las óptimas para resolver el asunto, respetando su deber de fallar pese a la oscuridad de las normas o la falta de elementos de convicción. En este caso, la indeterminación se da en la contradicción entre la solución aportada por el clásico art. 3 de la ley de procedimiento ante los Tribunales del Trabajo de la provincia de Buenos Aires n°. 11653, y las establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 155. Ambas normas están vigentes en Argentina, donde la emitida por la OIT es de carácter suprallegal, pero más allá de su jerarquía, debe el tribunal velar por adecuar las normas de la mejor manera en virtud de los derechos que se encuentran en juego.

Vale aclarar que recientemente se reguló, en la ley 27.555, la modalidad de contratación bajo el marco del teletrabajo. La cual agrega en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT por sus siglas) el art. 102 Bis que consagra las particularidades de dicho contrato. Esta ley consagra que habrá teletrabajo cuando la prestación de tareas por parte del trabajador se haga por medio de la intermediación de la tecnología, fuera del domicilio o establecimiento del empleador. Relevar como el tribunal sopesó esto con las normas rituales brinda la pauta del avance en cuanto al derecho procesal laboral respecta esta sentencia.

En este trabajo, a los fines de verificar todo el contexto en donde se presenta el problema de relevancia, se centra en escudriñar los hechos alegados por cada una de las partes, sus posiciones respecto al conflicto y el argumento rendido por el juez, quien con acertado balance deberá dar una solución ajustada al derecho, válida y sincrónica respecto a la normativa laboral. Paso seguido daré una postura personal respecto a los aportes que este fallo pregona a la adecuación de las reglas vigentes a situaciones imprevistas como el teletrabajo forzoso por la pandemia de Covid-19.

II.- Hechos. Historia del Proceso. Decisión Final

Por parte de la actora se presenta la trabajadora Sharon Patricia a exigir la reinstalación en el puesto de trabajo que ocupaba en el call center de la empresa M. M. Directa S.A. tras un despido acaecido sobre su persona. Su relación de trabajo enmarcaba bajo la figura del teletrabajo, siendo que el lugar de prestación de servicios era la casa de la mismísima operaria.

Mientras se suscitaba el pleito, específicamente en el mes de junio del año 2020, la empresa esgrime una excepción por incompetencia territorial sobre el tribunal de San Miguel. Esta plantea que según el art. 3 de la Ley 11.653 el juez interviniente debía ser el Tribunal de Trabajo de la circunscripción de San Isidro, Provincia de Buenos Aires. Todo esto en razón de considerar que el domicilio donde se celebró el contrato, donde se ejecutó la prestación, y desde donde partían las instrucciones para la actora en ejercicio de sus funciones, era en la localidad de Vicente López, perteneciente a dicho partido judicial bonaerense.

En su planteo informa que resulta indistinto que la situación pandémica haya desviado el tránsito normal de la relación laboral, por cuanto no puede ignorar la realidad de que la misma sigue existiendo en los mismos términos. Asimismo, inculca en su exposición que la pandemia no es excusa para modificar permanentemente los domicilios o establecimientos de prestaciones, siendo la sede central el lugar idóneo para ejercer las tareas de los trabajadores (por las instalaciones y recursos), y que la trabajadora no tiene la posibilidad de manipular la competencia a su antojo. Por su parte y en respuesta a esto, la trabajadora considera que su pretensión debe considerarse realizada de forma *pro operaria*, ya que desconocerle la posibilidad de cambiar de juzgado por la cercanía a su nuevo lugar de trabajo, sería desarticular su derecho a defensa y el acceso a la jurisdicción.

La empresa afirma, que incluso el pedido principal es inviable ya que puede demostrar que la falta de comunicación provocadora de la extinción del trabajo se debe a que la misma empleada no dio curso a las tareas encomendadas. Todo esto con la excusa de que los medios electrónicos no funcionaban o que sus artefactos sufrían desperfectos.

El Tribunal del Trabajo de San Miguel resuelve el pleito rechazando el pedido de la demandada y reivindicando su competencia en autos en diversos y muy nutritivos argumentos. Las costas deciden serán afrontadas por la demandada, quien intentó dilatar el proceso de forma injustificada.

III.- *ratio decidendi* de la resolución

El tribunal utiliza como base de sustento para su decisión la fórmula establecida por la constitución nacional en su artículo 18, donde trata el principio de defensa en juicio. Afirma que, si bien ambas partes tienen derecho a ser oídas, no puede negarse el

acceso a la jurisdicción basándose en tecnicismos, más cuando la realidad imperante hace urgentes las casusas de donde depende el sustento vital de un ser humano.

Rechaza la excepción por los siguientes motivos: El primero de ellos en virtud de lo que establece el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (En adelante OIT). Este afirma en su artículo 3 inciso C que la expresión “lugar de trabajo abarca todos los lugares donde se presten servicios o permanezcan los trabajadores en ocasión de labores”. Sea esta situación que se hallen bajo el control directo (personal) o indirecto (por supervisores o por tecnología) del empleador. Recuerda que la nota tipificante del contrato de trabajo, y que también hace a la estabilidad de la relación que de este nace, implica una sumisión técnica, jurídica y económica del empleador sobre el trabajador, y esto no implica el libre albedrío de determinar a su conveniencia cuál es el lugar de trabajo si una norma nacional (como un decreto de necesidad y urgencia) prohíbe la circulación de personas no esenciales.

Desde otro punto de vista interpreta una serie de normativa afín a otras ramas del derecho como ser, por ejemplo, la ley de riesgos de trabajo, donde se establecen conceptos similares a los entendidos por la doctrina para el término lugar de prestación de tareas. Esta tarea es cumplida por el tribunal a los fines de poner fin a la indeterminación del derecho en el marco del problema de relevancia citado anteriormente. La norma aplicable sin lugar a duda va a ser el artículo 3 de la Ley 11.653, pero interpretada de la forma más favorable al trabajador.

IV.- Antecedentes en la doctrina y en la jurisprudencia

A los fines de realizar un recuento de la doctrina y la jurisprudencia relevante al desarrollo de la temática abordada en la causa comentada, resulta necesario aclarar los conceptos previos a dar una postura personal sobre lo resuelto por el Tribunal del Trabajo de San Miguel. De esta forma, se considera pertinente avanzar en los alcances del término establecimiento, vinculando su rol e importancia respecto de la noción misma de teletrabajo. Por otro lado, es notable la doctrina que ciertos tribunales han dejado a su paso en la construcción de los institutos mencionados. Esto visto siempre desde la óptica procesal, lo cual permitirá apreciar el panorama argumentativo en el cual se introducen los elementos tratados en el punto anterior bajo las concepciones y el alcance de la competencia territorial.

Noción de establecimiento y su asimilación en el teletrabajo

Tal y como señaló el juez que dictó la sentencia analizada, el concepto de establecimiento reviste de una complejidad en cuanto a la gran variedad de normas que lo tratan. Uno de las exposiciones más relevantes respecto a este tema nos la brinda Julio Armando Grisolí, quien en su obra ha conceptualizado al establecimiento citando a la LCT de la siguiente manera:

El art. 6º, LCT define al establecimiento como "la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones". Es el lugar donde se produce. Es una parte de la empresa que —más allá de su autonomía— depende de ella. La empresa puede explotar distintas ramas y, por ende, estar integrada por varios establecimientos. (Grisolí, 2016, p. 106).

Este concepto reviste de una especial importancia a la hora de conceptualizar el teletrabajo, ya que por sí misma, esta modalidad especial, se diferencia de las ya reguladas por las normas nacionales por hallarse la prestación de servicios por fuera del espacio físico de la empleadora. Conforme explica De Diego (2012), estos espacios físicos dejan de ser prestados por las compañías, quienes dirigen la actividad desde un lugar remoto, provocando que tanto la ajenidad del lugar del trabajo -generalmente el domicilio real del trabajador- como la dependencia de las herramientas informáticas, sean las notas tipificantes de las relaciones laborales entabladas bajo esta figura. Según este autor, esta forma de poner a disposición del empleador la fuerza laboral presenta una serie de inconvenientes prácticos, tales como los gastos de locación o mantenimiento de la infraestructura, la correcta insonorización y control del ambiente de trabajo, los insumos y recursos destinados a la actividad, entre otros.

Fuera de estas implicancias fácticas, es menester aclarar que esta confusión entre establecimiento laboral y domicilio particular del trabajador, no solo debe apreciarse desde un punto de vista meramente económico o de condiciones de trabajo, sino que además hay que prestar especial atención a los derechos personalísimos del operario. Tal es así que la práctica del teletrabajo lleva consigo un riesgo de que las actividades de dirección y control del empleador puedan invadir la intimidad del trabajador y de su familia (Ledema Iturbide, 2009). En otras palabras, estas actividades difuminan las fronteras entre la vida privada y la vida laboral, transformando de forma tajante la

clásica dicotomía entre tiempo social (o familiar) y el tiempo de producción (o de prestación de servicios) (Delfino, 2020).

Competencia territorial en materia laboral. Posturas doctrinarias y jurisprudenciales.

Como es sabido, todos los ordenamientos procesales tienen normas que hacen referencia a la competencia, su determinación y la forma de resolver los conflictos que en ocasiones puedan presentarse por ella. En este caso, resulta menester analizar la competencia distribuida en razón al territorio, la cual según la ley 11.653 puede ser escogida en base a una de las tres opciones disponibles para el trabajador demandante. En primer lugar, le da la posibilidad de esgrimir la acción en el domicilio del demandado. A estos efectos los autores Brito Peret y Comadira (1984), se han expresado vinculando las nociones del derecho privado sobre el domicilio como atributo de la persona (humana o jurídica) sindicada como accionada en el proceso. Además, dichos autores ilustran respecto a que debe contemplarse esta opción de la normativa si se conoce el domicilio de la misma al momento de entablarse la acción.

En lo que respecta al inciso B de la norma, autores como Rivera (1996) y Grisolia (2011), aceptan que existe diversas posturas jurisprudenciales al respecto. Esta multiplicidad de antecedentes jurisprudenciales se considera por dichos autores como prolífica en cuanto se verifican distintas apreciaciones al respecto de la interpretación que puede darse a su texto. Ese inciso reza: “Ante el juzgado del domicilio de prestación del trabajo”. Así, resulta imprescindible nombrar la causa “Serrano¹”, donde los magistrados intervinientes nos ilustran que, si existe un desplazamiento esporádico, momentáneo o accidental del lugar de trabajo, este no resulta idóneo para desplazar consigo la competencia.

Esta última postura, la cual se contraría con la tomada del juzgado interviniente en los autos analizados, tiene importantes detractores. Estos se encuentran, principalmente en el fallo “Gassino²” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En dicho antecedente, haciendo uso del dictamen del fiscal por razones de brevedad, el alto tribunal considera que la cuestión es mucho más compleja que simplemente cerrarse en

¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, autos: "Serrano, Justo c. Omega Cooperativa de Seguros Ltda."

² Corte Suprema de Justicia de la Nación, autos: "Gassino, Francisco M. c. Empresa Ferrocarriles Argentinos"

las características de los desplazamientos del lugar de trabajo. Afirman así sus magistrados, que lejos de entrar en discusiones sobre la habitualidad -o no- de los mismos, es menester darle una mirada *pro operario*, ya que esta perspectiva se constituye como un principio del derecho del trabajo que la norma procesal afín no puede ignorar. No importa cuán dinámica sea la ubicación donde se trabaja, sino más bien se debe entender que debe optarse, entre la multiplicidad de domicilios, por aquél que resulte más favorable o beneficioso a los fines del empleado.

Por último, el inciso C de la norma mencionada, prevé la posibilidad de entablar la demanda ante el juez del domicilio de la celebración del contrato de trabajo. Este punto Brito Peret y Comadira (1984) opinan que, si el contrato fue celebrado por escrito, atento a la modalidad especial que este requiera (ejemplo: contrato por tiempo determinado), debe estimarse como domicilio el lugar donde efectivamente se lo hizo. Por otro lado, si dicha modalidad no tiene un formato escrito para su validez, se debe inclinar, bajo la perspectiva neutra, a entenderse que dicho domicilio es el lugar donde se desarrolló la relación laboral o la prestación de servicios.

V.- Postura del autor

Vistas las apreciaciones doctrinarias y jurisprudenciales relevantes a la luz de la causa analizada en este trabajo, deviene imprescindible dar una devolución al respecto. Desde la óptica dogmática del derecho del trabajo, este fallo reivindica una de las reglas inmutables y universales derivadas del principio protectorio, alto regente de la materia. Hablamos así de la regla *in dubio pro operario*, la cual viene a ilustrar que, ante la duda, conforme el artículo 9 LCT, tanto en la apreciación de las pruebas como en las interpretaciones de la norma en el caso concreto, se debe optar por dirigir la intención de estas a la que resulte más favorable al trabajador.

El obrar del juzgador en este fallo conlleva verificar cumplida esta manda en cuanto se prioriza la accesibilidad a la justicia por parte de la actora. El hecho de que optó por iniciar la contienda ante el juez competente de su domicilio real, donde específicamente se había trasladado su domicilio laboral, resulta ser una maniobra procesal adecuada. Considero pertinente la utilización de esta interpretación de la norma de rito, ya que impide poner al trabajador en una situación de vulnerabilidad contra el poder económico del empleador. Sabido es que el derecho laboral suele darle cierta importancia y autodeterminación a los operarios de escoger sus profesionales de

confianza. Tal es así, por ejemplo, en las cuestiones atinentes a su salud psicofísica, donde se da prioridad al dictamen del médico particular antes que al designado por el empleador. Nada obsta en este sentido de que el trabajador pueda desplegar las interpretaciones normativas sobre la competencia para poder acudir a su abogado de confianza, si este no tiene la posibilidad fáctica de representarlo en una jurisdicción extraña. Esta situación, si bien no conforma unos de los ejes de análisis del juzgador, puede llegar a consistir en una de las formas que tenga el trabajador de combatir las diferencias de poder que tiene respecto al empleador. Este puede estar interesado el caso a una jurisdicción donde tengan quizás una apreciación jurisprudencial oportuna y adecuada a sus necesidades.

Desde otro punto de vista, el desarrollo de la doctrina judicial respecto al alcance del artículo 3 de la ley 11.653, marca un camino que el presente fallo sigue, pero en una sintonía distinta. Revela la jurisprudencia que siempre debe predominar la duda a favor del trabajador y que, incluso en circunstancias donde se trate de utilizar de forma arbitraria, el desplazamiento es viable. Mucho más si se enfoca en las circunstancias que impregnan a la plataforma fáctica del caso. No es fácil juzgar en tiempos de pandemia, ergo es muy complejo analizar relaciones laborales que, saliendo de su formato habitual, tuvieron que reestructurarse sobre la marcha en base a decisiones gubernamentales volátiles.

Por último, considero que, si bien la relación de trabajo de las partes no se regula por la ley de teletrabajo por ser anterior a su reglamentación y obligatoriedad, el concepto en sí de esta modalidad remota permite dilucidar un claro panorama respecto a la adaptación de las normas que no lo contemplaron. Esto se ve claramente en la norma procesal cuestionada, ya que no solo no hace mención alguna del caso de un trabajador a distancia, sino que sus expresiones son escuetas y de textura abierta. Asunto que posibilita no solo la interpretación que hace el juez de la causa, pro trabajador, sino a aquellas que tiendan a priorizar los intereses de una patronal que puede, sin mayor incomodidad, afrontar el litigio en sede extraña a su casa central. Se puede afirmar que esta decisión es el fiel reflejo de la tutela judicial efectiva y del cumplimiento de la manda constitucional que permite el acceso a la justicia para la protección de los trabajadores.

VI.- Conclusión

Este trabajo se enfocó en analizar el fallo “Romero, Sharon Patricia c/ M. M. Directa SA s/ reinstalación” dictado por el Tribunal de Trabajo n° 1 de San Miguel. En dicha sentencia se detecta un problema jurídico de relevancia, el cual es configurado por los petitorios antagónicos de las partes. Por parte de la trabajadora, esta inicia acciones legales para obtener la reinstalación a su puesto de trabajo en el juzgado de su domicilio particular -siendo este el que resuelve en la presente-, basando su elección en que en los últimos tramos de la relación laboral cumplió tareas desde su hogar en el marco del teletrabajo decantado desde las prohibiciones de circulación derivadas de la pandemia por Covid-19 en el año 2020. Desde el punto de vista de la empleadora, esta interpretación de las normas procesales atentaba contra la realidad de la relación laboral ya que en contextos de normalidad la trabajadora realizaba sus tareas en el establecimiento de la empresa, ubicada en otro partido bonaerense.

Así trabada la litis, el a quem decidió entre la aplicación del rígido artículo 3 de la ley 11.653 y las concepciones más abiertas y solidarias con el trabajador establecidas por el convenio 155 de la OIT, decantándose por interpretar la primera a la luz de la segunda. Conforme se ve volcado en el presente trabajo, esto no es más que una apreciación *pro operario* derivada de la aplicación del espíritu del principio protectorio del derecho laboral. Además, esta decisión tiene un respaldo doctrinario y jurisprudencial en cuanto el concepto de establecimiento y lugar de prestación de trabajo es una realidad muchas veces cambiante. Esto da fe respecto de la posibilidad real que tiene la trabajadora afectada a solicitar la intervención de el juez más cercano a su domicilio en cuanto los hechos marcan un desplazamiento de la competencia territorial. Dicho sea de paso, garantizando y efectivizando el acceso a la jurisdicción de un reclamo sobre derechos protegidos por nuestra normativa suprallegal.

Listado de referencias

- Brito Peret, J. I. y Comadira, G.L. (1984). *Procedimiento laboral en la provincia de Buenos Aires. Actualización. Ley 11653. Comentada y concordada*. Buenos Aires: Astrea.
- De Diego, J. A. (2012). *Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I*. Buenos Aires: La Ley.

- Delfino, A. (2020). La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo. *Temas y Debates, n° 40, Suplemento 1*, p. 215-224. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-984X2020000300022&lng=es&tlng=es.
- Grisolía, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral. 7ma. Ed.* Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grisolia, J. A. (2011). *Summa Laboral tomo V.* Buenos Aires Abeledo Perrot.
- Ledesma Iturbide, D. M. (2009). La regulación del teletrabajo. *Revista de Derecho Laboral Actualidad, n° 2, tomo 2*, p. 171-189. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Rivera, F. M. (1996). *Código de procedimiento laboral de la provincia de Buenos Aires.* Buenos Aires: Lexis nexis