

2022

## Poder Judicial y el espejismo del Teletrabajo



Dasso Doris, Legajo VABG95657

Universidad Siglo 21, Abogacía, Trabajo  
Final de Grado: Manuscrito Científico  
sobre Derecho Laboral, Módulo 4:  
Documento Final, Tutor: Stelzer Hernan  
Alcides

26-6-2022

## INDICE

ABSTRACT Y PALABRAS CLAVES .....	2
INTRODUCCIÓN.....	2
MÉTODO .....	7
RESULTADOS .....	19
DISCUSIÓN .....	20
REFERENCIAS .....	24
BIBLIOGRAFÍA .....	25

## *ABSTRACT Y PALABRAS CLAVES*

Se presenta un análisis de la situación laboral en el Poder Judicial y el Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires, enfocada, pero no limitada, al teletrabajo, poniendo en discusión la necesidad de una regulación formal de dicha modalidad, con bases en las irregularidades suscitadas a raíz de su forzada implementación en el marco de la pandemia por COVID-19. A tal efecto, se hizo una investigación sobre escritos de diversos autores que ya han plasmado su postura respecto al teletrabajo circunscripto al ámbito privado y público, y se hizo uso de la experiencia personal diaria en el Ministerio Público Fiscal de Buenos Aires. Los resultados indican la necesidad de acción por parte de las entidades responsables de instaurar un reglamento claro que defina los derechos del trabajador, sus obligaciones y los límites que se deben respetar, dadas las consecuencias que pueden traer aparejadas las malas prácticas laborales.

➤ Teletrabajo - Trabajo a Distancia - Jornada Laboral - Derecho a la Desconexión - Disponibilidad Laboral - Poder Judicial - Ministerio Público - COVID-19 - Derecho Laboral -

## *INTRODUCCIÓN*

Desde épocas inmemoriales el trabajo, o la labor, es parte de la vida del ser humano como parte y motor de su desarrollo y crecimiento, ya sea social, personal, cultural, económico, etc.

A lo largo del camino histórico las formas de trabajo fueron cambiando y evolucionando a raíz de los cambios socio económicos de cada etapa histórica. Así hoy sabemos que las civilizaciones más antiguas se basaban en la actividad cinegética (la

cacería, la pesca, la agricultura) y que sus sociedades eran más complejas de lo que en un principio se pensaba, y con el tiempo fueron desarrollando el uso de herramientas que evolucionaron paulatinamente para dar luz a la revolución industrial, donde podemos apreciar el primer y más grande cambio de paradigma. Inicialmente, en el 1800 surgió la mecanización con las máquinas hidráulicas y a vapor, correspondiendo esto a lo que damos en llamar la Primera Revolución Industrial; luego, en el 1900 con la electricidad se pasó a un modelo de producción en masa y con líneas de montaje, hoy conocida como Segunda Revolución Industrial; más adelante, en los 2000 llega la Tercera Revolución Industrial con la aplicación de la informática, la automatización de los procesos y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); hoy en día estamos en la Cuarta Revolución Industrial, o también llamada 4.0, caracterizada por su marcada escalada evolutiva a corto plazo, producto de la digitalización global, llevando al internet de las cosas (IoT), la creación y aplicación de la “nube”, permitiendo esta hiperconectividad el surgimiento de la coordinación digital, la aplicación de sistemas ciberfísicos y de la robótica avanzada.

Aparejado a cada cambio en el paradigma laboral, se ve un cambio social que en consecuencia demanda un cambio legal. Originariamente los derechos del trabajador industrial eran nulos, ejemplo excepcional del postulado de Karl Marx “la explotación del hombre por el hombre”, pero el crecimiento socio-cultural exigió cambios a este régimen que se fueron plasmando en las distintas regulaciones, ya sea la duración de las jornadas laborales, el trabajo infantil, la remuneración justa, la creación de asociaciones sindicales, etc. De esta manera nació el derecho de los trabajadores a nivel mundial, plasmando los principios y consensos al respecto en las diferentes leyes nacionales y en Tratados Internacionales, buscando en definitiva una relación cada vez más justa e

inclusiva, dado que cada parte aporta en la relación lo que la otra necesita. Hoy en día la ley laboral, que ampara las relaciones entre empleado y empleador, sigue evolucionando y velando por mantener una relación equilibrada entre las partes, aún en la dificultad que plantean las nuevas modalidades surgidas de la globalización y la era digitalizada.

Viendo este camino progresivo y llegando a la actualidad, damos con el surgimiento de nuevas formas de empleo a nivel global; algunas formas no se ciernen necesariamente a una relación laboral dentro de un único territorio, permitiendo que el empleador y el empleado estén en lugares diferentes del país, prescindiendo de la presencialidad en un lugar proveído por el empleador para el desarrollo de las tareas, lo que se conoce como teletrabajo. Esta nueva forma de trabajo tuvo en Argentina su momento de necesidad legislativa como consecuencia del aislamiento social producto del COVID-19, siendo en un principio una situación transitoria de corta duración, devenida en un plazo indeterminado por las características de la pandemia que azotaba al mundo. Lo que al inicio se consideraba un caso extraordinario y de fuerza mayor, poco a poco se volvió una realidad constante y el cierre absoluto de los establecimientos laborales no indispensables hizo que estos tengan que adaptarse para continuar con su funcionamiento; oportunidad para la incorporación definitiva del formato laboral que ya se aplicaba en otros países, y que en Argentina solo contaba un esbozo en la Coordinación de Teletrabajo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (RES 147/2012 del Ministerio de Trabajo). Consolidándose los esfuerzos legislativos en la Ley 27.555 sobre Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo del año 2020, y que entró en vigor en abril de 2021.

A la par de estos cambios en el ámbito privado, tuvo que cambiar también el ámbito público aggiornándose e implementando también el instituto del teletrabajo

abruptamente en medio de la emergencia sanitaria que acogía al mundo. Sin embargo, sabiendo que cada ordenamiento jurídico consta de un gran número de normas en torno al derecho laboral, al cual se suman las normas de derecho internacional, el trabajo dentro del Poder Judicial y del Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires no cuentan con un Convenio Colectivo de Trabajo que regule la relación laboral entre el Estado y sus empleados. Si bien cuentan con una ordenanza interna que provee algunos lineamientos, el Estatuto Acuerdo 2300 de la Suprema Corte de Buenos Aires, y con una figura sindical representativa, la Asociación Judicial Bonaerense; no tiene una enumeración taxativa de normas y procedimientos internos, con la especificación de tareas y responsabilidades correspondientes a cada cargo. El sistema judicial está regulado más por una serie de usos y costumbres, creencias y la voluntad de quien está a cargo de cada dependencia en particular; es un ambiente libre y a la vez lleno de exigencias arbitrarias, abstraídas de consistencia en lo que a cargos respecta, salvo aquellas funciones que corresponden indefectiblemente a cargos específicos como Jueces, Fiscales y Defensores.

Si bien ya había habido un inicio de digitalización en el sistema Judicial, que en su momento trajo aparejados muchos cambios y problemas, el obligado traspaso al trabajo desde casa tomó a todos por sorpresa. La justicia no puede cesar su actividad definitivamente excepto por fuerza mayor, y no puede hacerlo por mucho tiempo, afectando esta situación compleja mayoritariamente a la Justicia Penal, la cual se encuentra en constante vigilia dada la naturaleza de su competencia.

Este cambio rotundo en la forma de trabajo tuvo sus bondades y sus extrañezas. Muchos vieron su productividad incrementada, consiguieron un mejor manejo de los tiempos y redujeron los niveles de stress. Otros desconocieron los límites entre vida

privada y trabajo, por motivos propios de personalidad y disponibilidad, así como por exigencia de las circunstancias creadas frente a la falta de un régimen claro de teletrabajo. Lo que nos lleva al punto de análisis de este trabajo, ¿es necesario el derecho disponible a desconectarse finalizado el horario laboral en la justicia, o es un deber que debe ser respetado por todas las partes involucradas en el ámbito?

## MÉTODO

Para la realización del presente trabajo se utilizarán procesos sistemáticos y empíricos, un estudio de tipo descriptivo desde un enfoque cualitativo, que en el caso particular incluye incorporar un formato exploratorio no experimental dada la novedad de la temática. A tal fin, la técnica de observación aplicada se encuentra realizada en mi práctica diaria como integrante del Ministerio Público Fiscal de Buenos Aires, en comparativa con trabajos realizados al respecto en otras provincias. Y en cuanto al procedimiento de recolección de datos, este constará en la revisión de literatura pertinente, el examen de documentos oficiales e instrumentos normativos.

Es sabido que el cambio de paradigma laboral se viene gestando desde hace ya varios años, si no es que desde la masificación de la internet como herramienta de trabajo en forma de e-mails o redes de almacenamiento y manejo de información. En un principio las innovaciones no eran tantas ni tan indispensables para el día a día laboral, pero de un tiempo a la fecha esto cambió rotundamente haciendo casi imposible la continuidad de cualquier tarea sin conexión a la internet. Bajo esta premisa innovadora era insoslayable la necesidad de actualización a la par del sector privado del ámbito público, y es así como de a poco se fueron incorporando más y más sistemas tecnológicos (TIC) vinculados con la IoT, hasta que en diciembre de 2010 se comenzó con la puesta a prueba del teletrabajo en el empleo público, siendo pionero el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con 10 empleados discapacitados.

Como podemos apreciar en el trabajo de la Dra. Díaz del año 2021, las primeras pruebas de implementación del teletrabajo en el sector público -previo a la ley 27555 que lo regula en el sector privado- fueron muy positivas y alentadoras, al igual que los

resultados obtenidos de su aplicación forzada por el COVID-19 y en palabras de la Dra. “...el teletrabajo seguro les facilita: -Optimizar la calidad de vida permitiendo conciliar trabajo y familia. -Facilitar el autocontrol y gestión del tiempo de trabajo del abogado, funcionario judicial u operador de la justicia. -Eliminar costos de traslado para un trabajo que no requiere la presencialidad. -Impulsar una mayor motivación, sabiendo que se puede gozar de mayor tiempo para la vida personal. -Contribuir a la mejora del medio ambiente, en especial a evitar la contaminación por gases de efecto invernadero, producido principalmente por el transporte vehicular. -Facilitar el aprovechamiento de la infraestructura edilicia de los juzgados que carecen y padecen de esta. -Permitir el ahorro en insumos en los juzgados (papel, energía, etc.). -Disminuir el consumo de servicios (electricidad, gas, agua, entre otros) en los juzgados. -Evitar demoras, principalmente relacionadas con el ausentismo del personal que por motivo de la pandemia no puede viajar o se encuentra dificultado para hacerlo. -Facilitar la continuidad con la actividad judicial bajo el impacto del COVID-19, hacia la próxima etapa de nueva habitualidad. -Disminuir los riesgos del trabajo in itinere.” (Díaz, 2021).

En aquel primer momento de implementación, se hizo de la mano del Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo realizado por la OIT en el 2011, que más recientemente en el 2019 sacó el Primer Libro Blanco Nacional de Buenas Prácticas en Teletrabajo, Trabajo remoto y Trabajo conectado. A la par de la pandemia y ésta puesta en práctica del nuevo formato laboral, en Argentina se materializó la temática en la ley 27.555 para el sector privado y en algunas acordadas para el sector público Judicial, como lo es la Acordada 31/2020 que reza “el funcionamiento de los tribunales debe realizarse dando prioridad a la protección de la salud de quienes asisten a peticionar, de los empleados, funcionarios y Magistrados. En este sentido se debe respetar estrictamente el trabajo a

distancia, el horario de trabajo, la presencia mínima de personal en los juzgados, la posibilidad de rotación de personal. Asimismo, se debe facilitar la atención al público por medios tecnológicos ...”.

A este respecto podemos hacer un paralelismo con los artículos 4 y 5 de la mencionada Ley 27.555, tomando del Dr. Sanchez Clariá su interpretación sobre el art. 4 y la jornada de trabajo “las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.” (Sánchez Clariá & Cianciardo, 2020), y tomando del trabajo al respecto del Dr. Altieri “la disposición en análisis crea la obligación de pactar por escrito y en cada caso particular la jornada de trabajo, respetando siempre los límites legales. Esto garantiza un respeto hacia la jornada que debe cumplir el trabajador, lo que se reafirma en el segundo párrafo de la norma que intenta anticiparse a una problemática de esta modalidad de trabajo: el horario flexible a disposición. La norma marca la intención de una jornada claramente determinada, fuera de la cual el trabajador tenga derecho a la desconexión y el descanso. Sin perjuicio de ello, se prevén conflictos en este ámbito, en especial respecto a los objetivos a perseguirse y cuando estos colisionan con la jornada máxima legal.” (Altieri & Sanna, 2020). En cuanto al art. 5, que plantea los lineamientos para el derecho a la desconexión digital, encontramos que “continuando el criterio del artículo anterior, el presente trata el derecho a la desconexión digital, es decir, a que no le sea requerida intervención y trabajo fuera de su jornada, e incluso, no recibir comunicaciones de ningún medio. Entendemos que en primer término pueda parecer tajante y extrema la disposición, pero en la experiencia en esta modalidad, existe una tendencia al abuso del contacto por parte de los superiores para con los dependientes. Esta se proyecta en una

presión adicional sobre el trabajador, que lleva a la realización de mayores tareas fuera del horario remunerado y -a la larga- una situación de burn out. La norma plantea una solución preventiva inequívoca para evitar que la flexibilidad que la modalidad posee, lleve al trabajador a estar en un estado de alerta y respuesta constante a los nuevos requerimientos de la patronal. (...) El artículo citado también se contrapone con los trabajos realizados bajo la modalidad de guardias pasivas, que deberían diferenciarse también. En las mismas el objeto del contrato justamente consiste en estar a disposición durante un periodo determinado de tiempo a fin de recibir el contacto del empleador o los clientes, y solucionar los conflictos o imprevistos que se suscitaran. De esta manera, de tratarse de una tarea que se desarrolla en esta modalidad y se abona un adicional o plus por esta puesta a disposición del trabajador, debería habilitarse la excepción de lo dispuesto en el Art. 5.” (Altieri & Sanna, 2020).

Este último concepto mencionado, las guardias pasivas, nos lleva a lo planteado por la Dra. Valle, “es posible establecer una nueva situación que puede tener lugar en el teletrabajo, que es la denominada “teledisponibilidad”.

Se trata de un supuesto equivalente a la denominada “guardia pasiva o de disponibilidad”, en donde no hay una prestación de trabajo efectiva por parte del sujeto, pero tampoco ese tiempo de disponibilidad es tiempo de ocio. Resulta entonces, de un periodo temporal en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empresario sin ocupación efectiva, pero que condiciona su libertad de acción y movimiento.

Así, este lapso temporal arroja un nuevo interrogante, pues es cierto que durante el periodo de guardias pasivas el tiempo de disponibilidad del empleado no

puede ser gratuito (cf. Art. 115 de la L.C.T) (...) la extensión de la jornada de trabajo y la forma en que se distribuye tiene directa repercusión en la salud y seguridad del trabajador y, a su vez, importa la delimitación del tiempo libre disponible para el desarrollo de sus actividades personales, familiares y sociales. Se evita entonces, que el exceso del tiempo de trabajo pueda generar consecuencias dañosas a la integridad psicofísica del trabajador, vulnerando -consecuentemente- la capacidad laborativa del sujeto.

La limitación efectiva del tiempo de trabajo se revela imprescindible para que el trabajador pueda gozar sus derechos humanos fundamentales.[46] Es sabido que las largas jornadas de trabajo son una de las principales causas del vertiginoso incremento de enfermedades profesionales.

De cara a los daños que puedan producirse en el sujeto que trabaja, es posible señalar que la forma de prestación de tareas puede crear situaciones que favorezcan a la invasión de los espacios privados del trabajador, así como conducir a la generalización de formas de trabajo a deshora, nocturno o extraordinario y provocar efectos sociales negativos como consecuencia de la inexistencia de una frontera clara entre los tiempos de trabajo y de ocio y descanso. (...) La incorporación de las nuevas tecnologías en la organización de las relaciones laborales se presenta como un factor que puede aumentar en la intensidad de trabajo. Es posible sostener que la incorporación de las tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) en la organización de trabajo impacta de modo directo en el tiempo de trabajo e incide en la duración de la jornada; en el modo de organización de la misma (generando modos de trabajo nocturno, rotativo, el desarrollo del mismo en horarios antisociales: trabajo al fin

del día o en fines de semana); provocando una extensión de la disponibilidad del trabajador (en horarios irregulares, imprevisibles, propiciando un vínculo permanente o extendido en conjunto con la empresa, generando consecuencias sobre el equilibrio entre trabajo y lo que está por fuera del trabajo).

Es así, que una mala diferenciación en el contexto tiempo de trabajo y descanso, puede perjudicar seriamente la salud del trabajador, de forma tal que ocasione una alteración en relación a los horarios de comida y de sueño, que pueden conducir a desarreglos biorrítmicos del trabajador y acarreen la generación de patologías secundarias como el insomnio.

(...) en el marco de una relación de teletrabajo, se produce una modificación de los mecanismos de control -que deja de ser una evaluación de cumplimiento del tiempo de trabajo y relación, a una evaluación por resultado u objetivo-, esto puede conducir a que se trabaje en exceso o se trabaje poco provocando situaciones de tensión y estrés, así como de afectación de horarios y ritmos biológicos. (...) el empleo de las tecnologías de información y telecomunicaciones, pueden llevar al exceso de trabajo, que puede tener lugar de forma cuantitativa (excesivas cosas que hacer en el tiempo disponible) o cualitativa (cuestiones demasiado complejas que superan las propias competencias para realizarlas). (...) puede favorecer a que determinadas personalidades engendren patologías como la llamada “adicción al trabajo”, relacionada al exceso de trabajo (workaholism). Ésta, es definida como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona. Deviene en cierto trastorno compulsivo e involuntario de continuar trabajando.

A pesar de la falta de consenso en las definiciones de adicción al trabajo (workaholism), parece claro que un adicto se caracteriza por laborar más duro y más horas de las que su trabajo requiere y por esforzarse más de lo que es esperado, descuidando de esta forma su vida fuera del contexto laboral.” (Valle, 2020)

A su vez, esto puede ser vinculado con lo dicho por la Dra. López sobre el derecho a la desconexión en el teletrabajo y su lado no tan conveniente, “existe una parte negativa en esta nueva forma de trabajar, que es la dificultad que se plantea para el trabajador de establecer límites horarios o temporales para realizar su trabajo ante la incesante demanda de requerimientos por diversos dispositivos tecnológicos, lo que se traduce generalmente en una jornada laboral extendida más allá de los límites legales, comprometiendo el tiempo destinado al descanso del trabajador.” (López & Fernández, 2021)

Ahora bien, si volvemos al ámbito público, en palabras de la Dra. Tanzi, “en la práctica, la implementación de herramientas tecnológicas y en especial el tema relativo a la presentación de escritos, imprime una aceleración en la demanda del servicio de justicia y no siempre se respeta el horario judicial. También la ejecución de los diferentes pasos que exige el Sistema Lex 100, motivo por el que muchos funcionarios trabajan en diferentes horarios, más allá del horario establecido, imponen recordar el derecho a la desconexión, entre otros.

Ello fue destacado en la resolución N°182/2020 del plenario del Consejo de la Magistratura, que prevé las pautas a considerar para desarrollar el teletrabajo, análogas a las previstas en la Ley N° 27.555.” (Tanzi, 2021)

Y continuando por el mismo camino que veníamos recorriendo, podemos agregar lo dicho al respecto por la Dra. Ivanega en torno a los problemas psicosociales del trabajador relacionados con el aislamiento y la dificultad de establecer límites entre la vida laboral y familiar,

“Definir los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades. Este aspecto que comparte con el empleo privado, resultará fundamental para delimitar sus responsabilidades, las facultades de los superiores e incluso a la regulación vinculada a los accidentes de trabajo. No podrá desconocerse el máximo de la jornada legal, motivo por el cual de ser necesaria su extensión se deberán prever reemplazos o suplencias, si la función no pudiera dejar de ser ejercida.

Nos encontramos en el ámbito de la “desconexión digital, o laboral o simplemente derecho a la desconexión” que incorporado al empleo privado no podría ser excluido del catálogo de los derechos del empleado público. (...) la prolongación indebida de la jornada laboral, la exigencia de permanecer conectado sin respetar los períodos de descanso, vacaciones, ocio, vida privada, vulnera directamente la dignidad de aquel. Por eso ya no hay dudas que estamos frente a un derecho fundamental de todo empleado y que su reconocimiento involucra al trabajador privado y público. (...) se centra en las bases mismas de la dignidad de todo trabajador: que el empleado que trabaja a distancia posee los mismos derechos que aquellos que desempeñan sus funciones en forma presencial, pues el teletrabajo no puede comportar una limitación al ejercicio de sus derechos fundamentales.” (Ivanega, El Teletrabajo en el empleo público, 2020)

Tema sobre el cual más recientemente agrega en otro trabajo que,

“el protagonismo creciente del derecho a la desconexión se vincula con el “trabajo sin fin”. Según algunos estudios “sentir la necesidad de mirar el correo todo el tiempo genera mucho estrés para los trabajadores y frustra sus períodos de descanso”. En consecuencia, aunque esa modalidad de trabajo no tiene restricciones de tiempo o lugar y cuentan con la ventaja de que por las TIC las personas pueden organizar su trabajo y el tiempo que les insume, existe el “peligro inherente de que deje de respetarse la separación entre la vida privada y el trabajo” [8].

Por esta razón, el derecho a la desconexión digital está estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales y en particular con la protección de los empleados de los riesgos psicosociales derivados de la digitalización del trabajo.

En un interesante antecedente del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid del 2016 se reconoció que el tiempo en el trabajo en domicilio “es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo”; que “el respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE) y que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva”. (...) la regulación española del año 2018 que reconoce ese derecho en las relaciones de empleo público [11] ha motivado que la doctrina interpretara que el empleado público tiene derecho a no atender sus obligaciones derivadas de su empleo, mediante dispositivos

electrónicos, fuera de su jornada laboral, sin que el ejercicio del derecho a la desconexión pueda suponerle una sanción administrativa o patrimonial.

Ello convierte en ineficaces las instrucciones o resoluciones del empleador estatal que impongan a los empleados, indiscriminadamente, el deber de estar conectados al correo electrónico sin límite temporal para recibir comunicaciones de todo tipo en cualquier tiempo.

Bajo esa perspectiva, el derecho a la desconexión digital: “es oponible erga omnes, lo que implica que el empleado podrá esgrimir su derecho a desconectar no solo frente a la acción directa de la entidad empleadora, sino también frente a la indirecta desarrollada por compañeros o terceros relacionados con la prestación de sus servicios”.

En este último caso, la Administración empleadora está constreñida a tutelar este derecho frente a injerencias de terceros” (Ivanega, 2021)

Por otro lado, desde la experiencia diaria trabajando en Tribunales, podemos decir que una de las cuestiones más complejas fue manejar el ingreso constante de tareas a través de los medios digitales. Si bien es cierto que en rasgos generales se trata de realizar lo recibido en el día para reducir la acumulación en los consiguientes, ésta se volvió una vara casi inalcanzable puesto que el horario laboral tiene su fin, pero no así el acceso al sistema desde medios externos, no cesando la recepción de escritos, denuncias digitales, mails laborales y demás. Se tornó así normal comenzar el día con trabajo atrasado, acumulado involuntariamente, derivando esto para algunos empleados en la pérdida de límites de horario.

A este respecto podemos mencionar las guardias que existen en todas las ramas del derecho, pero más especialmente se vio de manifiesto ésta problemática en el área penal donde, por ejemplo, los mails laborales remitidos entre oficinas llegaban hasta en horarios inverosímiles como las once de la noche o dos de la mañana, nunca más lejos del horario de 8 a 14 horas que maneja el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires. Esto es comprensible siempre que se tome en cuenta la existencia de guardias constantes por la naturaleza del ámbito legal en cuestión (delitos), pero en rigor de verdad no eran solo las fiscalías en turno las que carecían de horarios delimitados, sino la mayoría de estas.

Como corolario de la cuestión, analizando el cambio laboral para los abogados independientes, si bien es entendible la dificultosa adaptación de aquellos letrados con mayor antigüedad a las nuevas formas a distancia, sin contacto necesario y concurrencias obligatorias a los Juzgados, también podemos ver en los más adaptados a la modernidad que optaron por la continuidad indeterminada de la jornada laboral, no reconociendo que si bien pueden seguir presentando escritos fuera del horario judicial, estos solo se van a acumular en el sistema sin ser despachados hasta el inicio del día hábil siguiente.

Y en una nota más reciente sobre la cuestión, la AJB (Asociación Judicial Bonaerense) informó la realización de un pedido de limitación al ingreso de escritos durante la feria judicial, informe sindical que transcribo a continuación;

“En el día de hoy, jueves 26 de mayo, la AJB realizó una nueva presentación, referida a la necesidad urgente de limitar el ingreso de escritos electrónicos en las dependencias durante los días y horarios inhábiles, situación que desde la

implementación de la Acordada 4013 que en su art. 9 dispone que las presentaciones electrónicas podrán ser ingresadas en cualquier día y horario, afecta, perturba y lesiona el derecho al descanso de los agentes judiciales.

En la citada presentación la AJB expresa “el derecho a la desconexión, previsto en la reciente legislación de teletrabajo, en el ámbito del derecho privado (Ley 27.555), e implícitamente en el Convenio de fecha 25 de abril de 2020, sobre modalidad de teletrabajo, en tanto se garantiza la extensión máxima de jornada establecida en el horario judicial presencial, requiere ser aplicado, también, respecto del ingreso de escritos electrónicos. “En efecto, la señalada mecánica de ingresos continuos, en cualquier día y horario, determina una abrumadora carga, al menos psicológica, a la que puede sumarse la presión de parte de las autoridades de juzgados y reparticiones para disminuir la cantidad de presentaciones pendientes de despacho”.

En consecuencia, a los fines de la garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras judiciales, y hasta tanto se analice la posibilidad de regular el ingreso de escritos, proponemos que en relación a la próxima feria de invierno se arbitre un método semejante al dispuesto en la Justicia Federal, que fuera regulado por Acordada de la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante la Acordada 38/2020, estableciendo un sistema de presentación de escritos durante el periodo de feria, por el cual los mismos son derivados a una “bandeja de feria” y sólo accesible para las autoridades habilitadas en la misma. De este modo se limita durante la feria el ingreso de escritos que no requieran habilitación, facilitando el trabajo de aquellos agentes que continúen tareas en dicho periodo, concentradas en aquellas que son propias del mismo.

Asimismo desde la AJB se pidió que se ponga en funcionamiento a la brevedad la Mesa Técnica sobre la temática para debatir y establecer el mejor mecanismo para limitar los ingresos en horarios y días inhábiles y garantizar el derecho a la desconexión y el descanso de las y los judiciales.”

## RESULTADOS

Podemos ver que existe al día de la fecha una ley que ampara los derechos de los trabajadores que desempeñan tareas desde un lugar diferente a las oficinas designadas de su empleador, denominada esta modalidad como teletrabajo por la Ley 27.555. Esta ley en su articulado establece pautas claras en relación a la duración de la jornada laboral y el derecho a la desconexión entre otros derechos, los cuales específicamente conllevan una gran dificultad de aplicación y que consecuentemente derivan en potenciales conflictos de salud y laborales.

Se pudo trazar un paralelismo entre los derechos de los trabajadores privados y los públicos, o más precisamente de los judiciales para el caso de análisis, encontrando así la falta de una norma concreta que regule el ámbito laboral judicial. Existen diversas acordadas que estipulan pautas varias, pero nada tan específico como lo es la mencionada Ley de Teletrabajo, y es eso lo que generó la necesidad de un pedido especial por parte del sindicato para la limitación de la nueva forma de trabajo. Tanto los abogados independientes como los empleados judiciales se vieron afectados por la falta de límites claros de la jornada, ya sea que estuvieran de turno o no, trabajando sin importar la hora, para estar al día, aunque ello fuera idílico.

## DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo es intentar responder a la incógnita que se presenta en torno al derecho a la desconexión dentro del poder judicial, dada la falta de legislación al respecto. Creando para ello un puente entre los ámbitos laborales privado y público, para traer luz al tema a través de la ley de teletrabajo que regula el sector privado y los análisis que los doctrinarios hacen sobre la misma.

Si bien contamos con un número interesante de escritos doctrinarios que explican o critican la Ley 27.555, me enfoqué en un puñado de ellos; específicamente aquellos que tratan temáticas afines al enfoque de este trabajo. Pero lamentablemente, se trata de algo que tuvo su nacimiento, aplicación, apogeo y fin (por el momento) en un período muy acotado de tiempo dentro del Poder Judicial, lo que lleva quizás a la falta de interés en su regulación concreta y clara, además de la falta de análisis en profundidad del tema en trabajos como éste. Hoy en día, el teletrabajo se aplica menos que durante la pandemia, y esta falta de uso masivo es lo que invisibiliza la carencia de límites que tiene en el sector público. Pero a pesar de todo, pareciera ser mayor el número de empleados satisfechos que el opuesto; la comodidad del hogar parece sanear la falta de fin del día laboral, la posible enfermedad, la sobre exigencia, el burn out y la posibilidad de volverse adicto al trabajo, o es que al sindicato no le importa tomar cartas en el asunto de forma definitiva.

Como se puede ver en las citas realizadas ut supra, la ley materializa aspectos importantes que son específicos de esta modalidad de trabajo. El teletrabajo tiene particularidades que lo diferencian del trabajo presencial y es por ello que se hace tanto hincapié en el derecho a la desconexión y a la estipulación de la duración de la jornada.

En este formato laboral no se cuenta con un control de horarios como en el presencial; los momentos de descanso se ven desdibujados y sujetos a las exigencias del entorno, haciendo difícil ver claramente el fin de la jornada en muchos casos.

Ciñéndonos a los artículos 4 y 5 de la ley precitada y su injerencia en la justicia modalidad “home office”, vimos que no aplican; que, aunque ésta ya no sea una práctica requerida, sigue siendo un formato elegido para trabajar cuando la voluntad existe, más allá de los horarios regulares y normales de guardia.

La ley consagra como derechos indisponibles para el sector privado una jornada laboral pre-pactada y la desconexión, permitiendo así que los empleados tengan la certeza de que su horario de trabajo va a ser respetado por todas las partes que se vean involucradas en su labor. En cambio, cuando vemos la experiencia de los trabajadores judiciales, tales derechos nunca se pusieron en la mesa de tratativas hasta este 26 de mayo de 2022, cuando el sindicato expresó su preocupación al respecto, pero que tampoco abarca la realidad total de los mismos ya que solo apunta al período específico de la feria judicial invernal.

Si bien es entendible el surgimiento de este nuevo afán por aprovechar al máximo la posibilidad de trabajar, sin tener las limitaciones de horario que plantea la presencialidad en tribunales, es decir, respetar los horarios de recepción de escritos, la restricción de los vencimientos (como “cuatro primeras”), la posibilidad de disponer de una agenda a distancia, la innecesaridad de movilizarse para las audiencias y poder tomar casos en toda la provincia sin dejar la oficina; se puede claramente ver la otra cara de la situación: el incesante ingreso de trabajo en las oficinas judiciales. Además, como es sabido, las dependencias del Poder Judicial no solo reciben requerimientos de parte

de los abogados particulares, sino también de otras dependencias internas, las cuales a su vez están seducidas por esta novedad del trabajo sin fin. Este caudal de trabajadores absorptos en el nuevo sistema genera un desbalance entre lo que se recibe y lo que se puede hacer dentro del horario laboral, siempre y cuando se lo respete, claro.

Como ya fuera mencionado anteriormente, el teletrabajo y las deshoras fueron adoptados no solo por las dependencias en turno, sino por todo aquel al que le atrajo; con lo cual es raro que no se hayan hecho ver suficientes casos golpeados por las consecuencias psicológicas de la sobrecarga, al punto de que el sindicato tome acción drástica y más rápida, en contraposición a lo realizado. Y en rigor de verdad, esto comienza a partir de la digitalización de los escritos, ya que desde ese entonces los horarios delimitados comenzaron a desaparecer con la entrada constante de presentaciones judiciales. Pero debemos notar una vez más que el trabajador judicial, a pesar de existir desde hace ya muchos años, no cuenta con un Convenio Colectivo de Trabajo ni éste existe en las intenciones del sindicato, y casi que podríamos aplicar el dicho “en casa de herrero, cuchillo de palo”. Por eso, aunque sepamos de casos cercanos que se vieron víctimas de la pandemia y el teletrabajo, que cayeron en depresiones o en casos de burn out, que los jefes no han respetado los horarios pidiendo hacer horas extras impagas (porque están reguladas pero ningún superior pide el pago) o mandando mensajes con tareas para el día siguiente; también sabemos que el sindicato o no se entera o no le interesa ocuparse de estas situaciones solicitando aunque más no sea, una acordada que regule no solo el ingreso de escritos fuera del horario estipulado durante la feria invernal, sino durante todo el año, para todas las oficinas. Y podríamos hacer un apartado especial para denotar que la falta de límites hecha por tierra todo lo que los códigos de fondo y procesales marcan respecto a días y horas hábiles e inhábiles.

Es así como, atendiendo a la existente regulación de los derechos en el sector privado y la realidad de las sabidas enfermedades que conlleva la falta de límites laborales, podría afirmar la imperiosa necesidad de la regulación de los derechos indisponibles a la desconexión y al respeto de la jornada laboral en el Poder Judicial, los cuales deberían ser respetados tanto por pares, superiores, y abogados particulares, sin distinciones.

## REFERENCIAS

- Altieri, N. H., & Sanna, J. C. (2020). Análisis, problemáticas y propuestas sobre la nueva ley de teletrabajo. *microjuris*, 3, 9.
- Díaz, V. L. (2021). El teletrabajo y la administración de justicia ¿un binomio sustentable? *RDLSS*, 1.
- Ivanega, M. M. (2020). El Teletrabajo en el empleo público. *El Teletrabajo en el Ordenamiento Jurídico Argentino. Volumen I - Posibilidades y Oportunidades del*, 2-4.
- Ivanega, M. M. (2021). Nuevamente dudas y certezas del Teletrabajo en el Empleo Público. *El Teletrabajo en el Ordenamiento Jurídico Argentino. Volumen II - Posibilidades y Oportunidades del Teletrabajo*, 3-4.
- López, G. F., & Fernández, M. (2021). La jornada laboral y el derecho a la desconexión en la ley 27.555 de Teletrabajo. *LA LEY 14/04/2021*, 2.
- Sánchez Clariá, C., & Cianciardo, F. B. (2020). La regulación del teletrabajo en la ley 27.555: síntesis de sus aspectos centrales y de sus deficiencias. *DT2020*, 2.
- Tanzi, S. (2021). El Rol del Juez y el Teletrabajo. *El teletrabajo en el ordenamiento jurídico argentino. Vol 2 Psibilidades y Oportunidades del Teletrabajo*, 3.
- Valle, M. Á. (2020). Teletrabajo y jornada. *El Teletrabajo en el Ordenamiento Jurídico Argentino. Volumen I - Teletrabajo: Temas Principales de esta*, 9; 11-12.

## *BIBLIOGRAFÍA*

Estatuto Acuerdo 2300 (2003) Estatuto del Agente Judicial. Recuperado de [https://www.scba.gov.ar/controldiscip/Archivos/Estatuto%20\[Acuerdo%202300\].pdf](https://www.scba.gov.ar/controldiscip/Archivos/Estatuto%20[Acuerdo%202300].pdf)

Ley 27555 (2020) Régimen legal del contrato de teletrabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>