

EL TRABAJO REMOTO EN EL FUERO LABORAL, CON DEFICIENTE HERRAMIENTA INFORMÁTICA JUDICIAL: SUS CONSECUENCIAS.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN SITUACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA DEBIDA AL COVID-19. RECOMENDACIONES PARA EL EMPLEADOR.

SILVIA DIANA MEDICI - JOSÉ CHUN.

RESUMEN Y CONCLUSIÓN:

Mediante el DNU N° 260/20, se amplió la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la ley 27541, en virtud de la Pandemia declarada por la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) en relación con el Coronavirus (COVID-19), por el plazo de UN (1) año y a partir de la entrada en vigencia del DNU 297/2020 se estableció el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” para todas las personas que habitan en el país o se encuentran en él en forma temporaria desde el 20 hasta al 31 de marzo de 2020 inclusive -luego sucesivamente prorrogado hasta el 11 de octubre mediante sucesivos DNU siendo el último el N° 754/2020. Asimismo fijó las actividades esenciales, suspendiéndose totalmente aquéllas que no entraban en dicha categoría.

Estas sucesivas prórrogas de “cuarentena” fueron acompañadas en el ámbito judicial, por sucesivas Acordadas dictadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, siendo importante las que dispusieron el “marco de la actuación remota y virtual vigente por razones de salud pública y que fueron acompañadas por Resoluciones de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que regularon el trabajo remoto y presentaciones digitales.

De un día para el otro el fuero laboral de CABA, fue obligado a digitalizar todas sus actuaciones y recepcionar en la misma forma, los escritos que presenten partes, letrados y peritos.

Pero el fuero laboral de Capital, a diferencia del bonaerense NO ESTABA EN CONDICIONES DE SER OBLIGADO A DIGITALIZAR TODA LA TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE, por la sencilla razón de que NO EXISTE UN EXPEDIENTE DIGITAL.

Todos, ya sea adentro o afuera del tribunal laboral, -y en este último ámbito incluyo a las partes, letrados y peritos- nos encontramos frecuentemente con el mismo problema: el Sistema de Consulta Web del Poder Judicial de la Nación así como el Portal de Acceso -comúnmente llamado “ Lex 100”- la mayoría de las veces se ha “ colgado” imposibilitando seguir trabajado ,o al intentar ingresar, nos topamos con una cartel en pantalla que decía y sigue diciendo en muchas oportunidades “ sitio en mantenimiento” o un mensaje en un idioma en inglés que

nunca logré descifrar, -por desconocer el idioma- pero que presumo que significa “ no funciona” o “ inténtelo después”.

Claro, después la Corte suspendió la feria de invierno y seguimos trabajando con expedientes no digitalizados o digitalizados en parte, o con escritos subidos varias veces o agregados muy posteriormente a su presentación con un “Agréguese” o muchas veces ilegibles lo cual, nos obstaculizó muchas veces continuar trabajando y lograr proyectar la resolución o dictamen.

Ello no solo afectó a nuestro trabajo sino que en esta época sentimos resentida nuestra salud por FALTA DE DESCANSO.

No debemos olvidar que seguimos trabajando con los expedientes en papel y muchos de los cuales, por su antigüedad no se encuentran digitalizados, todo lo cual también obstaculiza la activación remota masiva.

Pero la rapidez o lentitud en que proyecte el dictamen en un expediente, depende del alta o baja conectividad que tenga al Lex 100 para poder ingresar al Sistema de Consulta Web del PJN.

Esto es fundamental porque no depende del conocimiento informático del agente, el cual puede estar ampliamente capacitado, ya que se puede tener el celular de última generación, la PC o Netbook más moderna, o un wifi de 200 megas, pero si no funciona el Lex 100 estamos como decía mi abuela “ como cuando venimos de España”.

Por otra parte la lentitud nos irrita porque nos hace perder tiempo, nos aburre porque estamos “en la dulce espera”.

¿Se puede hacer algo? Si.

Todos los operadores –judiciales, abogados, peritos-, cada uno desde su lugar y función (más o menos importante), debemos asumir el rol con compromiso social, en el entendimiento que los créditos laborales son alimentarios y deben ser efectivamente percibidos por los trabajadores, que el tiempo es justicia y que el Derecho al Trabajo es un derecho humano fundamental y el Derecho del Trabajo una disciplina en constante cambio que trata de dar respuesta a los nuevos avatares a los que se enfrentan los trabajadores consecuencia de los vaivenes políticos o económicos.

Es cierto que si en esta emergencia contáramos con el expediente digital integral y tuviésemos la posibilidad de trabajar remotamente con tecnología y condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, la administración de justicia laboral no hubiese prácticamente sufrido cambios.

Hoy más que nunca para que la Justicia Laboral funcione y sea de calidad, se debe trabajar en equipo en cada juzgado.

Cada Sala de Cámara que supervisa a cada Juzgado, debe tener una conexión habitual y fluida no solo con el Magistrado, con el sindicato y también con el soporte informático, y con el Colegio Público de Abogados de Capital Federal a fin de que todos juntos, puedan encontrar soluciones.

Los sindicatos que aglutinan a los trabajadores judiciales, deben promover capacitaciones, proponer sistemas informáticos .recibir los reclamos de los que trabajan en forma remota y darle una solución, en comunicación permanente con la ART, con la Asociación de Magistrados y Funcionarios y con la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

A su vez sería conveniente que los funcionarios y magistrados que integran Gestión de Calidad, se contacten con el soporte técnico del sistema informático que abastece a los Tribunales Bonaerenses, para conocer qué sistema informático posee y si es más nuevo del que usamos en Capital. Asimismo ver la forma cómo nuestro fuero laboral, podré acceder al mismo o compatibilizar al que usamos con aquél. Inclusive que dichos técnicos vean nuestro pésimo Lex 100 y aporten ideas o soluciones para mejorarlo.

Capacitar debidamente a cada trabajador de juzgado en dicho sistema a fin de que trabajando en equipo, nadie desperdicie tiempo, nadie se atrase, nadie quede con los brazos cruzados y sea el trabajo de impartir justicia un trabajo productivo.

TRABAJO REMOTO EN EL FUERO LABORAL, CON DEFICIENTE HERRAMIENTA INFORMÁTICA JUDICIAL: SUS CONSECUENCIAS

Por Silvia Diana Medici.

Corría principios de marzo del corriente año, y trabajaba normalmente en la Fiscalía Laboral N° 5, proyectando junto con el Fiscal dictámenes en los expedientes que remitían los juzgados. Hasta que llegó el día 16 de marzo y en horas del mediodía, llegó la Resolución de la Procuración General de la Nación N° 9/2020 recomendando a los fiscales que desde el día 16 de marzo y hasta el 31 del mismo mes, la asistencia de los agentes se limite a lo estrictamente necesarios y que disponga el trabajo en su domicilio, de las personas dispensadas de concurrir por ser mayores de 60 años, embarazadas o que sean menores de 60 años y menores de 60 años con condiciones de riesgo, descriptas en el artículo 3 de la Resolución 105/20 emitida por el Ministerio de Educación de la Nación, con recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación..

Pero para una mayor claridad transcribo la normativa mencionada:

Resolución PGN N°

Buenos Aires, de marzo de 2020. VISTO
Las Resoluciones PGN 17 y 18/20; Y
CONSIDERANDO

El 11 de marzo de 2020 la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE SALUD (OMS)

declaró el brote del nuevo coronavirus como una pandemia, en atención al elevado número de personas Infectadas por COVID 19. a nivel global.

En esa línea, mediante el decreto de necesidad y urgencia PEN 260/20, se determinó la adopción de una serie de medidas con el objeto de mitigar su propagación e Impacto sanitario, las cuales fueron consideradas, en lo conducente, en la Resolución PCGN 18/20.

En el día de ayer el señor Presidente de la Nación, doctor Alberto Fernández determinó la suspensión de clases por 14 días (resolución del Ministerio de Educación de la Nación 108/2020), la prohibición del ingreso al territorio nacional de personas extranjeras no residentes por el plazo de 15 días, el otorgamiento de

licencia laboral para los mayores de 60 años, embarazadas y menores de 60 años condiciones de riesgo, y la cancelación de aglomeraciones y suspensión de actividades no esenciales.

(<https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/medidas-gobierno/medidas-anunciadas-por-el-presidente>)

Este marco de emergencia, que varía según la evolución del brote infeccioso, impone a este despacho el deber de fijar, en concordancia con los otros poderes del Estado, parámetros para garantizar la adecuada prestación del servicio propio de este Ministerio Público Fiscal, a la par de proteger la salud de sus agentes y de la población en general.

RESUELVO:

I.- RECOMENDAR a los/las titulares de las fiscalías y dependencias del Ministerio Público Fiscal que, de manera excepcional, a partir del día de la fecha y hasta el 31 de marzo próximo, la asistencia de agentes se limite a lo estrictamente necesario para la

adecuada prestación del servicio, FACULTANDOLOS a disponer el trabajo en el domicilio de aquellos/as que sean dispensados del deber de concurrir, o que se encuentran comprendidos/ as en las situaciones descriptas en los apartados siguientes:

II.- CONCEDER LICENCIA excepcional durante dicho lapso, en los términos del artículo 5 de la Resolución PGN 615/ 13, a los/as agentes de este Ministerio Público Fiscal mayores de 60 años, embarazadas y menores de 60 años con condiciones de riesgo, descriptas en el artículo 3^c de la Resolución 105/20 emitida por el Ministerio de Educación de la Nación, con en recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación, a saber:

-Enfermedades respiratorias crónicas: hernia diafragmática, enfermedad pulmonar obstructiva crónica IFJPOC.I. , enfisema congénito, displasia broncopulmonar, traqueostomizados crónicos, bronquiectasias, quística y asma;

-Enfermedades cardíacas: insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, reemplazo valvular, valvulopatías y cardiopatías congénitas;

-Inmunodeficiencias congénitas o adquiridas (no oncohematológica) VIH dependiendo del status (<de 350 CD4 con carga viral detectable) o pacientes con VIH con presencia de comorbilidades independientemente del status inmunológico, utilización de medicación inmunosupresora o corticoides en altas dosis (mayor a 2 mg/kg/día de metilprednisona o más de 20mg/día o su equivalente por más de 14 días), inmunodeficiencia congénita, asplenia funcional o anatómica (incluida anemia drepanocítica) y desnutrición grave;

-Pacientes oncohematológicos y trasplantados: tumor de órgano sólido en tratamiento, enfermedad oncohematológica hasta seis meses posteriores a la remisión completa y trasplantados de órganos sólidos o de precursores hematopoyéticos;

-Obesos mórbidos (con índice de masa corporal > a 40);

-Diabéticos;

III.- IUSTIFICAR las inasistencias de agentes padres, madres o tutores a cargo de menores escolarizados y que deban permanecer de modo exclusivo a su cuidado con motivo de la suspensión de clases dispuesta por el Gobierno Nacional.

IV.- RECORDAR a los agentes incluidos en los puntos dispositivos previos, que es posible acceder a la Intranet, Mi Portal v el correo electrónico Oficial desde cualquier computadora con conexión a Internet,

Protocolícese, hágase saber y archívese,

Posteriormente, el Ministerio de Salud a través de la Resolución N° 1541/2020 de fecha 23/09/2020 amplió el listado de personas que por presentar determinada condición de salud, forman parte de grupos de riesgo e incorporó a las personas con obesidad.

Yo me encontraba entre el personal exceptuado por tener más de 60 años, encuadrada como “personal de riesgo “, gozando de una licencia excepcional que a medida que se

prorroga el aislamiento, se va renovando.

Es así que ese día, recibí un fuerte abrazo y un beso de mi fiscal, me despedí de mis compañeros y desde ese día hasta la fecha, nunca más concurrí a las dependencias de la Fiscalía.

Hasta ese momento, no tomé conciencia de lo que significaba esta pandemia ni la cuarentena. Sólo me preocupaba no volver al trabajo; como si lo fuera a perder.

Me fui preocupada porque no había terminado de proyectar todos los expedientes que tenía sobre mi escritorio y con la incertidumbre de cuándo volvería.

Por supuesto que en este punto, debemos recordar que todo esto se debió a que mediante el DNU N° 260/20, se amplió la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la ley 27541, en virtud de la Pandemia declarada por la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) en relación con el Coronavirus (COVID-19), por el plazo de UN (1) año y a partir de la entrada en vigencia del DNU 297/2020 se estableció el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” para todas las personas que habitan en el país o se encuentran en él en forma temporaria desde el 20 hasta al 31 de marzo de 2020 inclusive -luego sucesivamente prorrogado hasta el 11 de octubre mediante sucesivos DNU siendo el último el N° 754/2020. Asimismo fijó las actividades esenciales, suspendiéndose totalmente aquéllas que no entraban en dicha categoría.

Estas sucesivas prórrogas de “cuarentena” fueron acompañadas en el ámbito judicial, por sucesivas Acordadas dictadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación siendo importantes -a los efectos de este trabajo- las que dispusieron el “marco de la actuación remota y virtual vigente por razones de salud pública”, como fueron las Acordadas CSJN 4/2020, 12/2020 y 31/2020 Anexo II pto. I, “trabajo remoto.”

A su vez dichas Acordadas de la Corte fueron acompañadas por Resoluciones de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que reglamentaron el trabajo remoto y las presentaciones digitales (Resoluciones CNAT N° 16 del 17/04/2020 y N° 22 del 30/04/2020) que transcribo a continuación

La Resolución CNAT N°16 (17/04/2020) dispuso: 1°) hacer saber a los litigantes que los escritos destinados al depósito y dación en pago de sumas de dinero y a la extracción de dichos fondos, deberán ser ingresados únicamente en la bandeja correspondiente al Juzgado en el que tramita la causa respectiva que aparece en el print de pantalla detallado en la resolución. 2°) Los escritos que procuran otras cuestiones que requerirían la intervención del Juzgado de Feria, deberán ser presentados únicamente en la bandeja digital de dicho Juzgado en turno, tal como se resalta en el siguiente print que muestra la resolución. 3°) Hacer saber a los litigantes que los escritos que no cumplan con tales pautas, serán inmediatamente eliminados de las bandejas respectivas. En tal caso, el interesado deberá ingresar una nueva presentación que se adecue a la mecánica delineada por la Acordada N° 9/20 de la CSJN, conforme fuera explicitado. 4°) Hacer saber que en el marco de la actual feria extraordinaria, el régimen de iniciación de demandas web diseñado por la Acordada 12/20 de la CSJN, sólo será admisible para los reclamos urgentes que “no admitan demora” (art. 4 RJN y punto 4° parte resolutive Acordada CSJN N° 10/20).

En tanto la Resolución CNAT N°22 (30/04/2020) estableció: 1°) Ampliar las facultades de los jueces naturales, respecto de las causas radicadas en cada juzgado o sala con anterioridad al inicio de la feria extraordinaria, y en la medida en que el estado del trámite lo permita, a las siguientes materias: a) examen previo de las demandas, en los términos del art. 67 de la ley 18.345 y dictado de la resolución que corresponda; b) dictado de la providencia de prueba en los términos del art. 80 de la ley 18.345; c) resolución de excepciones previas que no requieran de prueba alguna y de aquellas en las que se encontrara sustanciada ya la prueba (arts. 80 y 81, respectivamente, de la ley 18.345); d) dictado y registro de

sentencias; e) homologación de acuerdos conciliatorios; f) providencias sobre acuerdos de pago; y g) toda otra actividad interna que los jueces consideren necesario, que pueda realizarse en forma remota. Consigna que esas resoluciones, serán notificadas una vez que finalice la feria extraordinaria y se reanude la actividad normal de los tribunales. Hasta ese momento se mantendrá restringida la visualización de dichas resoluciones y no se proveerá ninguna presentación ni recurso a su respecto, salvo las peticiones que sean necesarias para el libramiento de giros por capital y honorarios, respecto de los acuerdos homologados y acuerdos de pago. 2º)

Disponer que las demandas interpuestas al solo fin de interrumpir la prescripción, una vez recibidas por la Mesa General de Entradas en los términos de las Resoluciones CNAT N° 16 y 17/2020, serán sorteadas y asignadas a los juzgados correspondientes, sin que ello implique obligación de dar ningún trámite que exceda las habilitaciones anteriormente conferidas.

A lo expuesto el Más Alto Tribunal implementó en abril de este año y por Acordada 12/2020 la firma electrónica para dotar de validez a los procesos y trámites electrónicos que se realicen.

De un día para el otro el fuero laboral de CABA, fue obligado a digitalizar todas sus actuaciones y recepcionar en la misma forma, los escritos que presenten partes, letrados y peritos.

Pero el fuero laboral de Capital a diferencia del bonaerense NO ESTABA EN CONDICIONES DE SER OBLIGADO A DIGITALIZAR TODA LA TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE, por la sencilla razón de que NO EXISTE UN EXPEDIENTE DIGITAL.

Pues bien, en virtud de lo establecido por el Más Alto Tribunal y la Cámara del Trabajo, todo el Poder Judicial contó la concurrencia de Magistrados, Funcionarios y pocos Empleados que -a puertas cerradas- se ponían la camiseta de su juzgado y como “socios del silencio” trabajaron y siguen trabajando, exponiéndose a los riesgos del contagio, en dependencias no acondicionadas ni sanitizados debidamente y no acondicionadas ediliciamente a fin de cumplir con las nuevas directivas impartidas.

Lo propio hizo el Ministerio Público Fiscal, fijando cada Fiscal un cronograma de guardias señalando quiénes cubrirán la guardia especificando los días y quiénes seguirán trabajando en forma remota.

Es así que desde el 12 de marzo, la mayoría, sea personal o funcionarios del Ministerio Público o del Poder Judicial Laboral, nos encontramos forzosamente trabajando desde nuestro domicilio, con nuestra mejor voluntad y tratando de ofrecer calidad de justicia, pese a la pandemia, sin que exista, reitero, el Expediente Digital.

Sin embargo todos, ya sea adentro o afuera del tribunal laboral, -y en este último ámbito incluyo a las partes, letrados y peritos- nos encontramos frecuentemente con el mismo problema: el Sistema de Consulta Web del Poder Judicial de la Nación así como el Portal de Acceso -comúnmente llamado “ Lex 100”- la mayoría de las veces se ha “ colgado” imposibilitando seguir trabajado ,o al intentar ingresar, nos topamos con una cartel en pantalla que decía y sigue diciendo en muchas oportunidades “ sitio en mantenimiento” o un mensaje en un idioma en inglés que nunca logré descifrar, -por desconocer el idioma- pero que presumo que significa “ no funciona” o “ inténtelo después”.

Claro, después la Corte suspendió la feria de invierno y seguimos trabajando con expedientes no digitalizados o digitalizados en parte, o con escritos subidos varias veces o agregados muy posteriormente a su presentación con un “Agréguese” o muchas veces ilegibles lo cual, nos obstaculizó muchas veces continuar trabajando y lograr proyectar la resolución o dictamen.

Ello no solo afectó a nuestro trabajo sino que en esta época sentimos resentida nuestra salud por FALTA DE DESCANSO.

Todo ello nos agobió y nos agobia, nos cansa, nos irrita y me hizo pensar: “si yo siento todo esto que me pasa ¿qué sentirá el empleado, funcionario o magistrado que concurre presencialmente a cumplir con su tarea porque tiene que cubrir una guardia?

No debemos olvidar que seguimos trabajando con los expedientes en papel y muchos de los cuales, por su antigüedad no se encuentran digitalizados, todo lo cual también obstaculiza la activación remota masiva.

Al no existir un expediente digital, ello dificulta compulsar íntegramente la causa en forma remota, impidiendo constatar la petición con las constancias de la causa.

El Dr. Julio Armando Grisolia en su artículo “Limitaciones del Trabajo Remoto en la Justicia Nacional del Trabajo” relató con lujo de detalles los inconvenientes que ha causado y sigue causando el sistema informático que utiliza el fuero laboral.

Por ello transcribo textual lo manifestado por este querido autor cuando señala : “El Sistema Informático de Gestión de Expedientes del Poder Judicial de la Nación –Lex 100- es un software único e integrado, multifuero, multitarea y multinstancia que permite, entre otras tantas aplicaciones, las notificaciones electrónicas y copias digitales de expedientes.

Funciona en el fuero laboral desde mediados de 2014 y, sin perjuicio de los avances que se fueron produciendo para adaptarlo a las necesidades del fuero, lo cual es un dato positivo y alentador, persisten las limitaciones, inconvenientes, demoras e inconsistencias, que en esta emergencia salen más fácilmente a la luz e impide desarrollar otros actos procesales”.

“Las deficiencias a las que hacemos referencia se producen cuando jueces, funcionarios y empleados trabajan en forma presencial en cada oficina judicial, es decir, hasta marzo de 2020. Las fallas y su lentitud son conocidas por los operadores del fuero laboral (empleados, funcionarios, magistrados, abogados y peritos) que lo padecen a diario; personalmente, junto con varios jueces lo advertimos en 2014, antes que se pusiera en funcionamiento -oportunidad en el que detallamos los perjuicios que produciría-, y luego lo reiteramos en diversas ocasiones”.

“Cabe recordar que en diciembre del 2017, la Auditoría General de la Nación (AGN) emitió un dictamen negativo respecto de su funcionamiento, sostuvo que no era eficiente y destacó que los equipos tienen más de una década y no hay equipamiento secundario para superar emergencias”.

“A modo de ejemplo, en mayo de 2018 se produjo un “apagón informático” como consecuencia de un desperfecto en el data center (servidores de base de datos, de aplicación y almacenamiento) y en enero de 2020 durante 11 días no hubo sistema con las lógicas consecuencias.”

“Además tanto el Lex 100 como el VPN presentan problemas diversos: se desconectan, tardan, se “cuelgan” cuando se conecta más de una cantidad determinada de usuarios, etc.”

“Es claro que como consecuencia de la emergencia en muchas actividades, se ha producido la “expansión forzada” de la digitalización, el teletrabajo, el trabajo remoto y el home office.”

Esto también sucede en el ámbito del Poder Judicial en el que se ha producido en la emergencia esa “expansión forzada”.

Lo hasta aquí relatado es fundamental porque dichos inconvenientes siguen existiendo a lo cual debe agregarse los cortes de luz que acontecen en algunos edificios de la Justicia del Trabajo (Ej. Diagonal Norte 760) así como las inundaciones o falta de funcionamiento de los teléfonos fijos en otros.

Si tenemos en cuenta que nos vimos envueltos en una digitalización de la justicia laboral para lo cual no estamos capacitados informáticamente, y por ser personal de riesgo, no s

vemos obligados a prestar nuestras tareas desde nuestro hogar, estamos cumpliendo trabajo remoto con deficientes herramientas informáticas judiciales”. Ello significa que no estamos brindando calidad de justicia.

Ello por cuanto como bien lo señala el Dr Grisolia en el trabajo ya mencionado: “*Cabe recordar que el trabajo remoto implica realizar actividades a distancia, mientras que el teletrabajo está circunscripto al trabajo remoto que se desarrolla desde la casa, es decir, que genera un cambio del espacio físico desde donde el trabajador realiza su tarea./En particular, el trabajo remoto en el Poder Judicial implica la necesidad de instalar un VPN (red privada virtual, por sus siglas en inglés Virtual Private Network), con el cual se accede de forma remota a operar en el sistema, lo que se está materializando./Pero esta instalación, por lo menos hasta fines de abril de 2020 exige, para funcionar correctamente, recurrir a versiones anteriores de distintas aplicaciones; ello deja expuesto al usuario y a su terminal a todo tipo de ataques, robo de información, virus, etc. Aunque esto parezca insólito, para poder trabajar en forma remota se requiere “envejecer» la PC, lo cual es desaconsejado por cualquier especialista.”.*

Pues bien desde esta óptica cumplo trabajo remoto porque si bien el Ministerio Público Fiscal tiene un sistema informático propio denominado SINOPE desde principios de este año, se encuentra conectado al Lex 100, no lo es menos que no estoy conectada a dicho sistema con VPN (red privada virtual) ya que solo

se admitieron desde su implementación, 3 agentes por fiscalía entre los cuales no me encuentro incluida.

Pero la rapidez o lentitud en que proyecte el dictamen en un expediente, depende de la alta o baja conectividad que tenga al Lex 100 para poder ingresar al Sistema de Consulta Web del PJN.

Esto es fundamental porque no depende del conocimiento informático del agente, el cual puede estar ampliamente capacitado, ya que se puede tener el celular de última generación, la PC o Netbook más moderna, o un wi fi de 200 megas, pero si no funciona el Lex 100 estamos como decía mi abuela “ como cuando venimos de España”.

Por otra parte la lentitud nos irrita porque nos hace perder tiempo, nos aburre porque estamos “en la dulce espera”.

Yo con esta ponencia, puedo solucionar algo técnicamente? Si estuviera en mis manos, lo haría. Pero no lo está.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene los fondos reservados pero no los utiliza para solucionar este problema infernal e informático.

No tengo dudas que la Presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Dra Diana Cañal, que recibe todos los reclamos y es sumamente práctica, humana y conocedora de la informática, se los habrá hecho llegar junto con otros camaristas.

A su vez los integrantes de Gestión de Calidad también habrán hecho llegar estas inquietudes.

Pero la verdad que seguimos padeciendo este sistema informático, que cuando me enojo lo llamo “desastre informático” o “ falla informática” teniendo que agradecer a las Mesas de Ayuda y al WhatsApp de SINOPE que tanto a judiciales como a agentes del Ministerio Público nos asisten, nos informan y muchas veces nos contienen.

Ahora me pregunto ¿esto trae consecuencias? Por supuesto que sí y a todos los niveles.

Primero estuvimos con el temor del contagio del Covid 19 y el temor de que toda persona que se cruza en nuestro camino, es un posible portador o contagiado.

Nos comenzamos a acostumbrar a usar “barbijos” o “tapabocas” y a aprender a respirar bajo los mismos, lo que no es fácil; caminar con el barbijo, tratar de leer con el tapabocas, buscar en la cartera con el tapabocas todo lo cual resulta tarea dificultosa.

Además los judiciales y agentes del Ministerio Público tuvieron que concurrir a cumplir las guardias, proveyéndose de barbijos, tapabocas, pantallas, alcohol en gel, en edificios que no cumplen ediliciamente con los espacios y ventilaciones necesarios que se requiere para cumplir tareas durante la pandemia.

A todo lo expuesto se suma la ausencia de la feria de invierno., que lo sentimos judiciales y abogados.

Capaz que no nos íbamos a ningún lado pero el solo hecho de no “levantarse temprano para”, era suficiente. Los letrados aprovechaban esos días,

-los que no se iban de viaje a un destino invernal o paradisíaco- , a poner al día el estudio, preparar demandas, ordenar las carpetas de cada causa, citar a sus clientes para comentarles las novedades o tratar de captar nuevos clientes.

A esta altura del año, estamos todos extenuados, cansados, tanto los que están trabajando dentro del fuero como los que litigan y se van acumulando las razones: la audiencia del SeCLO virtual, los juzgados que no contestan los e mails, los funcionarios que cuando van a las Mesas de Entradas se encuentran “ohh sorpresa” con una pila de escritos sin agregar y bien guardados para que no se vean, o expedientes sin digitalizar, A ello se suma que cada vez se agrega más personal que no puede ir a trabajar. Los contagiados de COVID 19 y su situación que el sindicato da una versión y los allegados a esa persona brindan la verdadera.

Pero volvamos a las consecuencias. Son a nivel físico, psicológico, anímico y rendimiento laboral.

En el uso concreto del teletrabajo y yo diría de todo trabajo, sea en el domicilio o remoto o a distancia, como nueva modalidad de trabajo que depende en alta medida del uso de TICs, es indiscutible que éste puede presentar unas ventajas potenciales para el trabajador, tales como:

-mayor flexibilidad laboral,

-reducción de gastos en transporte, calzado

-reducción del estrés,

- compatibilizar el trabajo con vida familiar, etc.

Claro estamos hablando de un trabajador que es soltero y vive con su familia o es casado y ha formado una familia.

Pero qué pasa con el trabajador que vive solo?

Este tipo de trabajo también trae sus inconvenientes y provoca riesgos en la salud del trabajador que presta tareas bajo esta modalidad y que son:

-ergonómica (mala equipación del espacio físico de trabajo, o no cumple con las características de temperatura, luz y otras para el adecuado desarrollo del trabajo...).

-problemas relacionados con los horarios (trabajar poco o en exceso), por falta de supervisión o control externo, no existiendo concordancia entre el horario laboral y los correspondientes a las horas de ingestas, de sueño. Incluso el exceso de trabajo da lugar a la figura del *adicto al trabajo*. Este último se caracteriza por una especial actitud laboral, una

excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo y un cierto trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, además de un desinterés general por otro tipo de actividades.

- sedentarismo.

- pérdida de sueño.

-dispersión o distractores potenciales (otros familiares, enfermos, mensajes de WhatsApp del celular, visitas inesperadas...);

-problemas relacionado con el atuendo (teletrabajar en pijama, no diferenciar el atuendo de las tareas domésticas)

-"*Síndrome de la patata en el escritorio*" que es acceder a la comida en cualquier momento de la jornada. La excusa es "no perder tiempo". Esto conlleva, a ingerir a alimentos generalmente muy calóricos, chocolates, caramelos, galletita fuera de los horarios de las comidas

Esto, unido al sedentarismo y el no gasto de energía, puede conducir a una obesidad funcional.

Los especialistas han encontrado una ingesta excesiva en personas con ciertos niveles de ansiedad y nerviosismo. En este caso no se refiere a comer en exceso en las comidas programadas, sino a comidas extras.

Debemos recordar que la obesidad, incrementa el riesgo de morbilidad y mortalidad, debido a su efecto potenciador de otras enfermedades

- problemas relacionados con colectivos que socialmente parten de desigualdad (mujeres, discapacitados...).
- ansiedad y los *comportamientos compulsivos* en los que puede derivar: tabaquismo, abuso de sustancias e incluso abuso de fármacos.

Pero la palabra clave relevante en este caso es *estrés*. En este concepto subyace la idea de un estado especial del organismo, caracterizado por un sobreesfuerzo para poder adaptarse a una situación, que por lo menos, él percibe como más urgente y costosa.

¿A su vez qué pensamientos y sentimientos experimentamos asociados con la pandemia ocasionada por el coronavirus y que experimentamos los que trabajamos desde nuestros hogares?

- miedo.
- frustración.
- enojo.
- ambivalencia.
- desorganización.
- aburrimiento.
- tristeza.

- sentimiento de soledad.
- sensación de encierro.
- ansiedad.

¿Se puede hacer algo?

Es importante que los distintos actores sociales tengan en claro estas premisas y se comprometan a buscar las mejores soluciones a los problemas que se plantean.

Los operadores laborales deben comprometerse con estos objetivos.

Todos los operadores –judiciales, abogados, peritos-, cada uno desde su lugar y función (más o menos importante), debemos asumir el rol con compromiso social, en el entendimiento que los créditos laborales son alimentarios y deben ser efectivamente percibidos por los trabajadores, que el tiempo es justicia y que el Derecho al Trabajo es un derecho humano fundamental y el Derecho del Trabajo una disciplina en constante cambio que trata de dar respuesta a los nuevos avatares a los que se enfrentan los trabajadores consecuencia de los vaivenes políticos o económicos

Es cierto que si en esta emergencia contáramos con el expediente digital integral y tuviésemos la posibilidad de trabajar remotamente con tecnología y condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, la administración de justicia laboral no hubiese prácticamente sufrido cambios.

La justicia laboral tiene problemas de infraestructura –edilicios- y de falta de recursos, y también de medios tecnológicos adecuados, a lo que se suma –en ciertos casos- una inadecuación de algunos operadores –problemas de gestión judicial- y lentitud en la tramitación de las causas.

A eso se suma la situación de la justicia nacional del trabajo previa a la “cuarentena”, con juzgados que en promedio tienen alrededor de 5000 expedientes (más de 3000 causas en trámite y más de 1500 en ejecución). Ciertamente no es lo mismo un juzgado que al iniciarse la emergencia estaba al día en los despachos y sentencias y en el que tramitan 1500 causas, que otro que tenía importantes atrasos en el agregado de escritos, despachos y dictado de sentencia, y por el que tramitan 4000 causas. Obviamente que en estos últimos la situación se ve notoriamente agravada por la emergencia.

Hay que apoyar la tecnología y la innovación, sin perjuicio de prevenir los daños que el mal uso de la tecnología puede provocar a los trabajadores; hay que capacitar en el Trabajo 4.0, en las nuevas competencias laborales y digitales.

Hoy más que nunca para que la Justicia Laboral funcione y sea de calidad, se debe trabajar en equipo, en cada juzgado.

Cada Sala de Cámara que supervisa a cada Juzgado, debe tener una conexión habitual y fluida no solo con el Magistrado, con el sindicato y también con el soporte informático y con el Colegio Público de Abogados de Capital Federal a fin de que todos juntos, puedan encontrar soluciones a estos problemas informáticos, edilicios y de tecnología que padece el fuero laboral.

Los sindicatos que aglutinan a los trabajadores judiciales, deben promover capacitaciones, proponer sistemas informáticos, recibir los reclamos de los que trabajan en forma remota y darle una solución, en comunicación permanente con la ART., con la Asociación de Magistrados y Funcionarios, con la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

A su vez sería conveniente que los funcionarios y magistrados que integran Gestión de Calidad, se contacten con el soporte técnico del sistema informático que abastece a los

Tribunales Bonaerenses, para conocer qué sistema informático posee y si es más nuevo del que usamos en Capital. Asimismo ver la forma cómo nuestro fuero laboral, podré acceder al mismo o compatibilizar al que usamos con aquél. Inclusive que dichos técnicos vean nuestro pésimo Lex 100 y aporten ideas o soluciones para mejorarlo.

Capacitar debidamente a cada trabajador de juzgado en dicho sistema a fin de que trabajando en equipo, nadie desperdicie tiempo, nadie se atrase, nadie quede con los brazos cruzados y sea el trabajo de impartir justicia un trabajo productivo.

Yo quisiera volver a la Justicia Laboral de la que formé parte a partir de abril de 1980, cuando ingresé a la Mesa de Entradas del Juzgado del Trabajo N° 32 con solo 23 años, luego de haber dado mi última materia en febrero del mismo año y recibirme de “hecho” de abogada, para recibir el título en julio del mismo año.

Trabajábamos con máquinas de escribir viejitas, pero eficientes en donde los carros volaban para realizar bien y rápido, la tarea encomendada en cada expediente. Asimismo tomábamos audiencias y tratábamos de conciliar.

Pero todos brindábamos lo mejor de nosotros, en un trabajo coordinado, en equipo., en donde los compañeros eran realmente compañeros y nos ayudábamos y el Juez o la Jueza estaba pendiente de nuestra labor, conociendo un poco más de cada uno en forma personal.

No puede ser que la tecnología nos lentifique.

Pero la justicia laboral es Argentina y como argentinos, siempre renacemos como el Ave Fénix. Y esta justicia que tanto quiero, también lo hará.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN SITUACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA DEBIDA AL COVID-19.

RECOMENDACIONES PARA EL EMPLEADOR.

En un momento tan excepcional como el presente, todas las personas ven amenazado lo más importante en su existencia: su salud, su vida, su subsistencia económica, su familia, su estilo de vida, etc.

RECOMENDACIONES PREVIAS.

Ante esta situación, ten en cuenta estos aspectos:

- **CONOCER** el problema. Es fundamental para organizar el trabajo.
- **EMPATIZAR** con los trabajadores en esta situación de adversidad. Sé amable.
- **PROTÉGELOS**, en la medida de lo posible, del miedo y la incertidumbre del trabajo.

- COMUNICARSE con los trabajadores y mantener una información actualizada y precisa.
- NO DEJAR QUE SE ESTIGMATICE los trabajadores que se vean afectados por el Covid-19: no tienen la Culpa.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19.

No todas las empresas tienen la capacidad de que sus empleados realicen trabajo a distancia. Es una situación nueva para la que no ha habido tiempo para elaborar un plan de emergencia y de continuidad de las actividades de la empresa.

LIMITACIONES.

Al organizar el trabajo tenga en cuenta algunas circunstancias actuales que limitan las tareas a desarrollar por los trabajadores:

- La novedad del entorno de trabajo.
- La situación familiar con posibles hijos o personas mayores a cargo en el hogar.
- El aislamiento social y confinamiento.
- Los miedos e incertidumbres laborales y socioeconómicas que amenazan.
- Los espacios y los recursos compartidos por varias personas ante las mismas circunstancias en los domicilios.

Ello requiere un esfuerzo extra de organización del trabajo, de comprensión, de paciencia, de flexibilidad y de tener informados a los trabajadores.

RECOMENDACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Facilita que los trabajadores sigan las instrucciones, según las restricciones exigidas en cada momento por parte de las autoridades.
- Infórmate de los recursos técnicos con que cuenta cada trabajador para el desempeño de su trabajo y tenga en cuenta que pueden tener que ser compartidos con otras personas del hogar. En la medida de sus posibilidades provee de los que necesite.
- Establece canales de comunicación individualizados y/o de grupo: correo electrónico, redes sociales, videoconferencia, teléfono...
- Garantiza una carga de trabajo equilibrada a cada empleado y asigna de forma

concreta las tareas y cometidos. Si no es estrictamente necesario no incrementes las exigencias.

- Establece y da a conocer de forma clara los nuevos procedimientos de trabajo.
- Establecer objetivos y plazos razonables y hazlo con cierta antelación para que el trabajador pueda organizar su trabajo para amoldarse a sus nuevas circunstancias. Prioriza las tareas y relega a otro momento las menos necesarias.
- Establecer un horario de disponibilidad para empleador y trabajadores pero tenga en cuenta que trabajar en casa no significa tener que estar disponible las 24 horas.
- Proporcionar algún sistema de contacto para que los trabajadores puedan relacionarse fácilmente entre ellos.
- Establecer un programa de contacto profesional y personal con los trabajadores cada varios días; infórmate de cómo les va, cuál es su situación personal y profesional, motívalos y anímalos. ¡Que no se sientan solos!
- Permanece siempre a disposición para resolver cualquier problema, duda o inquietud de los trabajadores.
- Reconoce y pondera el trabajo realizado, especialmente en estas circunstancias tan difíciles. Proporcionales “feedback” regular de su trabajo.
- Directores, coordinadores, mandos intermedios,...son elementos fundamentales; préstales mucha atención porque son quienes organizan trabajo, lo asignan, detectan necesidades, contactan con los trabajadores...

RECOMENDACIONES PARA LA COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.

Mantener informados a los trabajadores:

- De los cambios que se van a producir en la empresa; pídeles opinión.
- De los procedimientos de trabajo que se mantienen y las modificaciones sobre la forma habitual de trabajo.
- Del plan y calendario, de contactos telefónicos, chats, videoconferencias,...
- De la situación global de la empresa; nuevos horarios, turnos de trabajo, teléfonos de asistencia, servicios prestados, etc.
- Del proceder de la empresa en relación con la situación contractual de los trabajadores.
- De las recomendaciones que establezcan las instituciones oficiales.
- Dosifica la información; existe un exceso de información al que el trabajador está también expuesto.

- Responde con claridad y sinceridad a cualquier duda que tengan los trabajadores sobre estas cuestiones.

RECOMENDACIONES SOBRE LA SALUD PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

- Facilitar las recomendaciones sanitarias e institucionales para la prevención y reacción ante el problema.

Que conozcan las medidas recomendables (higiene, y seguridad etc) e informaciones de fuentes oficiales y fiables: Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Trasladar la necesidad de seguir estas recomendaciones, para sobrellevar adecuadamente el confinamiento.
- Hacerle saber que la situación puede provocar un impacto emocional. Si es así, pedirles que tomen en cuenta estas estrategias .
- Explicar que el miedo y el estrés son reacciones normales en estas situaciones, y que se pueden manifestar de muchas formas como pensamiento recurrente, pesimismo, preocupación constante, irritabilidad, mal humor, ansiedad, problemas de concentración, etc... y que cada persona lo vive con distinta intensidad
- Informar y promover el bienestar emocional.
- Facilitar a los trabajadores recomendaciones probadas sobre diseño del puesto de trabajo, iluminación, posturas de trabajo, medidas para prevenir la fatiga mental, gestión del estrés, hábitos de sueño, ejercicio físico en casa, alimentación, etc.
- Es deseable en esta situación disponer o facilitar si es posible, un servicio de apoyo psicológico.
- Establecer un canal específico para que los trabajadores te informen de la existencia de algún riesgo o situación especial que les afecte durante estas circunstancias.

CONCLUSION:

En un momento tan excepcional como el presente, todas las personas ven amenazado lo más importante en su existencia: su salud, su vida, su subsistencia económica, su familia, su estilo de vida, etc.

No todas las empresas tienen la capacidad de que sus empleados realicen trabajo a distancia. Es una situación nueva para la que no ha habido tiempo para elaborar un plan de

emergencia y de continuidad de las actividades de la empresa.

Por eso recomendamos:

- **CONOCE** el problema. Es fundamental para organizar el trabajo.
- **EMPATIZA** con los trabajadores en esta situación de adversidad. Sé amable.
- **PROTÉGELOS**, en la medida de lo posible, del miedo y la incertidumbre del trabajo.
- **COMUNÍCARSE** con tus trabajadores y mantener una información actualizada y precisa.
- **NO DEJAR QUE SE ESTIGMATICE** los trabajadores que se vean afectados por el Covid-19: no tienen la Culpa.

Al organizar el trabajo tenga en cuenta algunas circunstancias actuales que limitan las tareas a desarrollar por los trabajadores:

- La novedad del entorno de trabajo.
- La situación familiar con posibles hijos o personas mayores a cargo en el hogar.
- El aislamiento social y confinamiento.
- Los miedos e incertidumbres laborales y socioeconómicas que amenazan.
- Los espacios y los recursos compartidos por varias personas ante las mismas circunstancias en los domicilios.

Ello requiere un esfuerzo extra de organización del trabajo, de comprensión, de paciencia, de flexibilidad y de tener informados a los trabajadores.

También se requiere mantener informados a los trabajadores sobre la situación general y cambios en la empresa como sobre los procedimientos de trabajo y todo lo relacionado.

También es necesario organizar el trabajo de tal manera que tanto empleados con sus compañeros y sus superiores interactúen y hagan feedback para regular el trabajo en forma eficiente.

Asimismo se deberá resguardar la salud psicosocial de los trabajadores, haciéndoles entender que lo principal a resguardar o cuidar es SU SALUD y tener canales de comunicación para que los trabajadores a distancia, puedan comunicar los riesgos a los que

están expuestos a fin de evitarlos y en caso de padecerlos, informarles la cobertura que le brinda la correspondiente ART.

Finalmente citamos a Aristóteles en cuanto afirma: "Somos los que hacemos repetidamente. Por eso el mérito NO está en la ACCION sino en el HÁBITO."

BIBLIGRAFÍA:

- Las LIMITACIONES DEL TRABAJO REMOTO en la JUSTICIA NACIONAL

DEL TRABAJO por Grisolia Julio Armando , Revista IDEIDES, 6 de mayo 2020.

- *Ministerio de trabajo y Economía Social- Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo.*
- *Salanova, M., Cifre, E. y Martín, P. (1999a). El proceso de "Tecnoestres" y estrategias para su prevención. Prevención, Trabajo y Salud, 1, 18-28.*
-