

HERRAMIENTA TECNOLÓGICA versus HERRAMIENTA HUMANA

-USOS Y ABUSOS DE LA NUEVA ERA-

Miryam Elizabeth Agüero Meza¹

Resumen

En los nuevos tiempos donde la tecnología ha venido a impactar sobre la vida de los seres humanos, donde desde un teléfono celular es posible trabajar, conectarse con el mundo, y establecer distintos vínculos, lo cierto es que se impone un análisis respecto del cambio de paradigma del trabajo de los judiciales a partir de la pandemia y la modalidad remota.

Se efectúa una breve reseña de como se fue introduciendo el trabajo virtual en las diferentes dependencias y cómo ha impactado en lo cotidiano.

Es claro que lo que era una costumbre –previo a la pandemia generada por el Covid 19-, es decir la prestación de tareas de modo presencial se fue modificando hasta llegar en la actualidad donde el trabajo virtual es lo general y el trabajo presencial es la excepción, en función de la facilitación de las herramientas digitales *que llegaron para quedarse*.

Lo que se pretende es visualizar las bondades y falencias que el trabajo virtual impone a diario. Para poder continuar con la nueva era laboral, es indispensable que los sistemas informáticos de los que disponemos sean óptimos, que los elementos de trabajo que se provean sean adecuados a los nuevos tiempos, que sea respetada la real jornada de puesta a disposición del trabajo.

Las estadísticas en salud son sorprendentes, pues demuestran que el avance de la tecnología actúa muchas veces en desmedro de nuestra calidad de vida.

Para ello es imprescindible establecer pautas de tiempos de trabajo y de vida personal, dado que la experiencia nos muestra que no hemos logrado aún compatibilizar ambos aspectos.

Donde la inmediatez de lo digital nos tiene alertas cada minuto de nuestras vidas.

Por ello, es urgente tomar conciencia del costo en salud de la abrumadora tecnología que vivimos a diario.

¹ Abogada. Magister de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales.

Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Jefe de despacho- Secretaria Privada del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo nro. 69.

1. Introducción.

La finalidad de la presente ponencia tiene por objeto mostrar los beneficios y en algunos casos, los abusos que imponen el uso de la tecnología en el marco de la labor cotidiana judicial y como afecta a nuestra salud integral.

A modo preámbulo debemos preguntarnos ¿Qué son las herramientas tecnológicas? En este contexto, se podría decir que es un conjunto de programas informáticos que tiene por objetivo facilitar la realización de una tarea en un dispositivo tecnológico. Estas herramientas ayudarán a obtener los resultados esperados, ahorrando tiempo y recursos.

Unidas a estas herramientas se encuentran los recursos humanos que se entienden como un conjunto de personas idóneas que colaboran en diferentes áreas y departamentos. Que gracias a sus funciones y habilidades pueden lograr sus objetivos.

Sin perder de vista que, las herramientas tecnológicas, fueron fabricadas por seres humanos para poder utilizarse.

Las tecnologías de información y comunicación, mayormente conocidas como "TIC", son aquellas cuya base se centra en los campos de la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones, para dar paso a la creación de nuevas formas de comunicación.

2. Experiencia judicial. Disposiciones en el fuero laboral.

Debo en primer término, hacer un análisis a lo largo de mi camino en la justicia laboral en los diferentes lugares donde me desempeñé y sigo desempeñando, tanto en primera instancia como en segunda, en mis diferentes tareas.

Desde mis primeros tiempos donde era impensado realizar una audiencia remota, la herramienta humana adquiría una especial relevancia a fin de lograr el objetivo primario de lograr un acuerdo. Era en aquel entonces, máquina de escribir mediante, cuando recibíamos a las partes y debíamos celebrar el encuentro, donde

previo conocimiento de la litis se desplegaban las habilidades para ir más allá de la controversia y a través de los conceptos jurídicos y la empatía del negociador, lograr un intercambio beneficioso para ambas partes y finalmente arribar al convenio conciliatorio.

Ese era el escenario que se vivía en las diferentes dependencias laborales, previo al gran cambio de paradigma cultural y social que comenzamos a vivenciar, generando un impacto en las relaciones interpersonales y en la forma de llevar adelante una convocatoria de negociación. Esta modificación en la forma de celebrar las audiencias de manera remota, fue impulsada -por así decirlo- por la pandemia del Covid 19.

En un principio, de acuerdo a las circunstancias excepcionales de la feria extraordinaria desde marzo del 2020, y la situación de urgencia hizo que se tomara real conciencia de la falta de materiales, y las deficientes condiciones de infraestructura y tecnología para hacer frente a las necesidades para la tramitación y resolución de las causas. Es real el esfuerzo puesto en su momento y en la actualidad – de manera cotidiana- con los escasos recursos disponibles lograr continuar con la labor diaria y obtener la mayor cantidad de resoluciones.

Es importante destacar, las sucesivas acordadas dictadas por la Corte Suprema para gestionar el desarrollo de las herramientas digitales y remotas, a fin de llevar adelante las tareas jurisdiccionales y administrativas. En virtud de ello, se organizó un cronograma para la libranza de giros – Resolución CNAT 8 del 30/03/2020-, luego para habilitar actuaciones diversas – Resolución CNAT 14 del 14/4/2020-, para organizar los juzgados y sala de feria y habilitar todas las dependencias para tramitaciones urgentes – Resolución de la CNAT 22 del 30/4/2020-, para iniciar demandas y posibilitar la presentación de recursos – Resolución CNAT 16 del 17/04/2020, Resolución CNAT 17 del 22/04/2020, Resolución CNAT 32 del 21/7/2020.

En función de las disposiciones mencionadas, fue imprescindible habilitar la realización de audiencias para permitir, la realización de la prueba testifical en numerosas causas judiciales, y continuar con el trámite procesal.

En el caso puntual de los trabajadores judiciales, en referencia al trabajo presencial/remoto se fue adecuando mediante acordadas de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación como por ejemplo en fecha 14.10.2021 deja sin efecto el cupo de personal máximo diario por juzgado dispuesto por la resolución CNAT NRO.14 DEL 25/8/2021 quedando a criterio del titular de cada dependencia la organización del trabajo de las/los empleados/as en forma presencial o remota y , disponer la presencialidad diaria de los/las magistrados/as y funcionarias/os. Respetando las pautas de prevención. También se establece que las audiencias testimoniales continúen siendo llevadas a cabo de modo presencial, semipresencial o remoto, a criterio del magistrado o magistrada correspondiente. Todo ello mientras dure la situación epidemiológica imperante, y hasta tanto no se dispusiera lo contrario.

Para ello se dispuso un protocolo de prueba oral donde se establecieron tres formatos: presencial, semipresencial o remoto. La decisión sobre la modalidad correspondía a cada organismo, en ejercicios de las facultades jurisdiccionales propias y en función de las diversas situaciones que resultan del número de personal exceptuado y de las herramientas tecnológicas de cada juzgado o sala.

En relación a la modalidad remota cada juzgado podía resolver la recepción de la declaración testimonial por plataforma digital o por videollamada de whatsapp u otro sistema, mediante específicos recaudos.

De modo que debimos adaptarnos al trabajo remoto, para continuar con la cotidianidad de las tareas. Es desde aquí, que la tecnología logró un gran protagonismo aún más relevante, transformándose en un elemento esencial para la prosecución de las causas.

El uso de las TIC – conjunto de recursos, herramientas, equipos y programas informáticos - nos permitió rápidamente el acceso a la comunicación y mediante su aplicación disponer de información inmaterial almacenada en pequeños soportes o acceder a ellos a pesar de su ubicación en dispositivos lejanos.

Es a través de plataformas virtuales – zoom, meet, discor- que comenzaron a celebrarse las audiencias, para lo cual cada una de las partes integrantes debía contar con un dispositivo – celular, ipad, pc con internet- para poder estar *presentes* el día y la hora señalada.

Es a partir del cambio trascendental donde la nueva modalidad de trabajo, se instaló de lleno en lo cotidiano, donde una parte importante de la jornada laboral se comenzó a realizar desde una ubicación diferente a las dependencias mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Destacando que la principal característica del teletrabajo no implica obligatoriamente trabajar desde casa, es tener la posibilidad de realizarlo desde cualquier lugar físico donde nos encontremos.

Quién hubiera imaginado, celebrar audiencias con las partes en diferentes lugares físicos que no fuera una dependencia judicial???

Más allá de adaptarse a las formas de hacerlo desde una plataforma digital, se presentan distintos cuestionamientos como por ejemplo: como juegan los principios procesales de la oralidad, inmediación, concentración y publicidad, es decir, como se compatibiliza con la virtualidad?

Cómo es el rol de quien debe tomar contacto directo e inmediato con los elementos objetivos y subjetivos de la controversia, cuando la audiencia no es presencial?. Que sucede con las garantías del debido proceso? cuando en el acto de la audiencia remota no se pueda percibir, y efectuar la valoración de todos los elementos que incidan en el proceso.

Cómo se aplica la inmediación?. Dónde la obligación era estar en contacto directo e inmediato con las partes. Y el principio de concentración?, que apunta a que el juicio se realice sin interrupciones injustificadas.

En este sentido, debemos decir que los participantes en un chat por internet si bien se vinculan desde lo virtual, lo cierto es que la *forma* es fría e impersonal. Pues no se pueden percibir los gestos, la intención y la emoción de cada uno en ese encuentro. Y en varias ocasiones la conectividad inestable, hace que el encuentro se vea interrumpido y en otras suspendidas por *cortarse* la comunicación.

En otros tiempos, se acostumbraba a conversar con las partes en distintos sectores de la dependencia en forma separada, y de esa manera valorar el tipo de comunicación no-verbal, apreciando gestos y situaciones que se transmiten no sólo mediante las palabras.

Teniendo en cuenta que los gestos engloban todas las señales conscientes e inconscientes del cuerpo que dan información sobre el estado emocional o las intenciones de una persona, incluyendo las expresiones no verbales - la expresión facial, la postura corporal y el movimiento-, se entiende que sólo se puede advertir en un encuentro presencial, no remoto.

A esto también debimos adaptarnos, ya que la *apreciación* comenzaba a ser diferente. Las nuevas maneras de valorar los gestos y de involucrarnos para la captación de cada posición de las partes, ya no era igual. Pues desde los dispositivos remotos, sólo se visualizaba un espacio reducido con el rostro del participante del encuentro.

Si bien el principio de inmediación implica que el juzgador deberá tomar contacto directo e inmediato con los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. En ese sentido, el concepto puntual de la inmediación implica que las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad.

En los *nuevos* tiempos virtuales, quienes estamos a cargo de celebrar audiencias debemos tomar contacto en las audiencias remotas y agudizar nuestro ingenio a fin de captar la expresión facial, la gestualidad, la apariencia, la forma de estructurar el espacio, y además estar atentos a las pausas, los silencios, las expresiones y el tono empleado en la conversación, que sólo se puede apreciar a través un cuadrado pequeño y en una pantalla donde se encuentran varias personas en diferentes espacios. Asimismo se debe contemplar el principio laboral de concentración que implica que la mayor parte de los actos se deben realizar en una sola audiencia, en la actualidad en las audiencias remotas.

Claramente estos principios se deben adaptar a la nueva era digital, y tenerlos presente en la forma remota que los tiempos imponen.

En virtud de los nuevos formatos, no sólo tuvimos que adaptarnos a *cómo* celebrar audiencias sino también tener presentes conceptos jurídicos básicos que fueron escritos en otro contexto, donde lo virtual no se contemplaba ni en la imaginación.

En el devenir de la nueva era y con el concepto de teletrabajo – desde su regulación- comenzaba a vislumbrarse el gran cambio, que con el Covid 19 vino a instalarse de lleno en la vida laboral de los ciudadanos.

3. Teletrabajo-teletrabajador judicial.

Debemos recordar que la ley 27.555 regula el teletrabajo en Argentina desde el 1.04.2021 y se reglamentó a través del decreto 27/2021.

En nuestro país, el trabajo remoto y el teletrabajo han cobrado aún más fuerza a partir de la situación de emergencia sanitaria por la Pandemia Covid-19. En este contexto, el Congreso de la Nación aprobó el régimen legal de contrato de teletrabajo (Ley N° 27.555), el cual fue reglamentado a través del decreto N° 27/2021.

Destacando además que la modalidad de trabajo híbrido, que se remonta de 1960 ha adoptado diversas formas, logrando reducir los tiempos de traslado y ofrecer horarios flexibles, permitiendo gestionar la vida personal y profesional de manera más eficaz.

Esta forma de trabajo, refiere a cualquiera que ejerza una profesión susceptible de ser desarrollada, al menos en su mayor parte, lejos de la sede del contratante, y que para las comunicaciones use medios telemáticos.

En referencia a la labor específica de las audiencias judiciales, que en su gran mayoría se realizan de modo remoto, son celebradas a través de plataformas virtuales como zoom, meet, discor.. Estos *encuentros* son programados con suficiente antelación indicando ID y contraseña a la que deberán conectarse las partes integrantes.

Mayormente los trabajadores optan por ir al estudio del letrado que los representaba para comparecer al encuentro o utilizan su teléfono celular para estar *presente* en la audiencia. Convengamos que el proceso no ha sido sencillo, pero la implementación de distintos medios digitales han facilitado su utilización.

Es importante destacar que quien tomaba la audiencia debía contar con una capacitación y asumir un compromiso personal, de ir más allá del conocimiento de la

causa, sino que además debía conocer las diferentes maneras de poder contactarse con cada parte y lograr el *acercamiento* que en lo presencial fluía de otro modo.

Aquí me detengo con la *conexión* hacia cada una de las partes, volviendo a esta forma diferente de contactar con los distintos protagonistas del litigio.

En este contexto, debemos interpretar la realidad a partir de los sentidos y ponerlos en acción, en función de un trabajo que debe trascender la pantalla de los ordenadores. Es por ello, que la tarea no es sencilla porque debemos plantarnos desde algo inmaterial, invisible que tiene que ver con la mente y los sentidos. La tecnología vino a poner en jaque el uso de lo que muchas veces no reparamos.

Debemos recordar que el ser humano del siglo XXI, tenía otros patrones de conducta, basados en el trabajo en equipo, en un liderazgo horizontal, en un proceso de atención donde se hacía imposible trabajar ocho o más horas.

Por esa razón la nueva modalidad de trabajo remoto, nos permite la interacción entre varios individuos entre sí. En este punto, quien está a cargo de llevar adelante una audiencia como tercero imparcial debe estar capacitado para actuar en el contexto virtual, pues no es suficiente que cuente con métodos de negociación, se requiere además una capacitación en el manejo de las tic. Es fundamental contar con una plataforma tecnológica que sea adecuada para cada encuentro, que la garantía del uso de esa herramienta digital esté diseñada para facilitar y no entorpecer el trabajo remoto. Asimismo el servicio recibido debe garantizar la confidencialidad y la transparencia a la hora de su utilización. La seguridad informática debe estar a la altura del trabajo que se asigna.

En efecto, es esencial para el cumplimiento de la tarea contar con el compromiso personal de quien asume el rol, asimismo los sistemas informáticos deben ser idóneos, y la compatibilidad de lo tangible y lo inmaterial deben ir de la mano.

Claramente desde el conocimiento fáctico, el trabajo remoto no solo tiene un efecto muy beneficioso, sino que también permite mejorar la calidad de vida de quienes lo utilizan, ahorrando tiempo y costos.

4.- Modificaciones del teletrabajo.

En primer lugar, la normativa original de teletrabajo, la Ley 27.555, establecía que había teletrabajo "cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación".

Por otra parte, establecía que los trabajadores que realizaban teletrabajo (también llamado, por su nombre en inglés, *homeoffice*) gozaban "de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial".

En el artículo 5 establecía que "la persona que trabaja tiene derecho a no ser contactada y a desconectarse, fuera de su jornada y que el empleador no puede remitirle comunicaciones". Pero que, sin embargo, esto podía alterarse mediante dos excepciones incluidas en la reglamentación: "Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva".

Ahora bien el DNU 70/2023, en el capítulo referido al Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, modifica los artículos 6, 8, 17 y 18 de la Ley 27.555. Se introducen cambios, en cuanto a modalidad del teletrabajo, específicamente en referencia a la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo.

La norma original decía: "El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación. En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber".

En la actualidad, el DNU 70/2023 admite únicamente que esto sea resultado de un "mutuo acuerdo" entre empleadores y trabajadores, y en el supuesto que el

empleador contara con las condiciones en las instalaciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial.

Además, será el empleador quien pueda disponer libremente del cambio de la modalidad de trabajo de homeoffice a presencial. Dice el DNU: "En función de las necesidades propias de cada puesto de trabajo se podrá revertir la modalidad de teletrabajo por la modalidad presencial", mientras que la normativa anterior fijaba que esto sea conforme a "pautas establecidas en negociación colectiva".

5.- Ventajas y beneficios. Nuevas formas de vincularse.

Respecto de las ventajas que trae aparejada la tecnología son ciertamente destacables, pues nos permiten ser innovadores, creativos, también descongestionan los costos económicos, nos facilita la información mediante la conexión con otras personas, accediendo de manera fácil y rápida a lo que necesitemos.

Debemos decir que somos protagonistas de un cambio de paradigma social-cultural fenomenal en todos los aspectos de la vida.

Pues, el uso de internet y los entornos digitales ocupan un lugar sumamente importante en nuestra vida cotidiana. A través de estos, nos informamos y, a la vez, compartimos información, nos comunicamos, nos enteramos de sucesos sociales y personales, conocemos personas, sostenemos o establecemos nuevos vínculos, entre muchas otras cosas. Y todo esto sucede al mismo tiempo y en relación con lo que pasa en nuestra "vida presencial", en la que trabajamos, estudiamos, compartimos con familia y amistades, descansamos, hacemos deporte y/o actividades artísticas cara a cara con otras personas. Estos nuevos "*mundos*", el presencial y el digital, se cruzan permanentemente, potenciando y abriendo grandes posibilidades.

Las tecnologías facilitan la comunicación, acercan la información de manera rápida a personas y lugares a los que antes no llegaba; permiten conectarse a la distancia, generar nuevos vínculos entre quienes no se hubieran conocido de otra forma sino fuera por lo virtual, además, aprender en nuevos entornos y con nuevas herramientas y, también, entretenerse y divertirse. No existen *barreras* de distancia,

pues el trabajo remoto facilita la comunicación desde cualquier lugar. Optimizando el tiempo de manera eficaz.

En este sentido, se crea una noción de ciudadanía digital que es un concepto en construcción que busca representar esta nueva característica de nuestra vida, donde el entorno digital ya no está separado de nuestra vida cotidiana, sino que la integra y convive en ella permanentemente.

Hoy por hoy, las tecnologías atraviesan nuestras formas de participar, de trabajar, de hacer política, aprender, estudiar, trabajar, vincularnos, enamorarnos, pelearnos, divertirnos, etc.

Esta nueva realidad nos lleva a ampliar la noción como ciudadanos, a fin de contemplar que, en los entornos digitales, las personas también tenemos derechos, responsabilidades y estamos expuestas a la vulneración de esos derechos. Podemos decir entonces que los ciudadanos como sujetos digitales “refiere al desarrollo de capacidades para disfrutar de las tecnologías digitales y -a la vez- al desarrollo de estrategias para participar de manera más segura, crítica, activa y solidaria en el ciberespacio. Ejercer una ciudadanía digital plena significa contar con ciertos saberes y llevar adelante ciertas prácticas para maximizar el ejercicio de derechos y reducir los riesgos de vulneración en el marco del ciberespacio”

En nuestro país, existe un conjunto de leyes que alude a temas específicos de internet: Ley n° 25326 de Protección de los datos personales: en conjunto con el Artículo n° 43 de la Constitución Nacional (habeas data), protege la información personal de cualquier tipo referida a personas físicas o de existencia ideal determinadas o determinables, y explicita la confidencialidad del responsable del tratamiento de los mismos; lo que incluye la protección de la privacidad e intimidad en internet y Ley n° 26388, conocida como “Ley de delitos informáticos entre otros.

No existen dudas sobre la practicidad del uso de la tecnología en varios aspectos de nuestras vidas y, desde la perspectiva laboral claramente ha cobrado fuerza e impulso una vez incorporado el trabajo remoto en la justicia nacional.

6.- Desventajas y Abusos.

En referencia a las desventajas del trabajo remoto debemos decir que es necesario realizar una autodisciplina para el control del rendimiento laboral, pues con el uso constante de la tecnología ocurren una serie de distracciones que juegan en contra del teletrabajador, por esa razón es él mismo quien debe autordenarse, para optimizar el tiempo.

Asimismo, quienes realizan homeoffice tienen por lo general la *dificultad* de la desconexión, y en varias ocasiones la *disposición* del tiempo está al servicio del trabajo sin límites, provocando que estemos *conectados* extendiendo la jornada a mucho más tiempo que el estipulado. También el hecho de tener la posibilidad de trabajar cualquier momento del día – aún en tiempo inhábil - encender la computadora resulta tentador. Frenar este arrebatado resulta muchas veces difícil, y en cierto modo el *fácil acceso* a las tareas diarias nos envuelve en una vorágine que no tiene tiempo límite. Provocando una alteración en nuestro descanso, generando una constante ansiedad, llevándonos en muchos casos a un nivel de stress tal afecta seriamente nuestra salud.

En este sentido, la *invasión* de lo digital y la posibilidad de estar en *contacto* durante todo el día – sin respetar horarios laborales- nos lleva a estar a *disposición* sin límite, y debido a esta *nueva costumbre* tener la obligación de responder mensajes de trabajo fuera del tiempo de la jornada establecida.

Debemos tener presente que el artículo 5to de la ley 27.555 establece que: “La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. Esto implica, que el trabajador no está obligado a permanecer conectado fuera de su horario de trabajo.

Además los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a efecto de que les sean garantizados, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar – Ley Federal del trabajo art. 68 bis-.

La sobrecarga de tecnología puede provocar a menudo un aumento de los niveles de estrés. Desconectarse proporciona un respiro, lo que conduce a una

reducción natural del estrés. Una *desintoxicación* tecnológica puede reducir los sentimientos de ansiedad.

El 5 de marzo se suele conmemorar el Día de la abstinencia digital, también conocido como el Día de la desconexión digital, durante el cual se promueve regular el uso de los dispositivos móviles para que pueda disfrutar de otras actividades al aire libre como trotar o leer un libro.

Por otra parte, la tecnología propiamente dicha a la hora del trabajo remoto debe ser eficaz, y es fundamental contar con un sistema informático idóneo para llevar adelante la tarea.

Quienes trabajamos en la justicia a diario padecemos los vaivanes de un sistema que no funciona con continuidad, y que durante la jornada de trabajo vivenciamos cortes, suspensiones, desconexiones, debiendo sortear diferentes obstáculos. Que no sólo afecta la tarea diaria, sino que además las audiencias deben ser reprogramadas con la incertidumbre de no tener certeza que en el próximo llamado, podamos conectarnos.

Por ello, es indispensable contar con un sistema informático eficiente que no obstaculice las tareas, cuántas veces durante la jornada laboral debemos dejar de prestar nuestras funciones porque se *cortó* el VPN, o el *lex y*, no es posible continuar laborando por esos impedimentos de conectividad. Generando de esta manera retrasos en el cumplimiento de nuestro trabajo, y el consecuente nerviosismo que impacta sobre nuestras obligaciones. Es habitual que durante los días de trabajo, el sistema se ralentice, se corte, genere errores y de esta forma se dificulte la continuidad de trabajo. Con frecuencia recibimos notificaciones donde se nos informa que durante el fin de semana se harán *tareas de configuración* del servicio de internet, pero es una constante que luego de esa información, el día lunes siguiente el sistema tarde horas y hasta días para retomar el normal funcionamiento.

Por otra parte estamos viviendo una nueva manera de vincularnos, el chat de trabajo, las redes sociales, han venido a *virtualizar* las relaciones humanas. La manera de tomar contacto es a través de aparatos digitales, es decir que la virtualidad pasó a ser de carácter general y la presencialidad la excepción. En las dependencias que tiempo atrás estaban repletos de profesionales, hoy la concurrencia se ha

reducido a un mínimo de personas. Lo mismo sucede con el equipo de trabajo *humano remoto*, que en ocasiones no se conocen personalmente entre sí, por no coincidir los días de trabajo presencial, resultando la vinculación estrictamente virtual. El trabajador judicial ya no forma parte de un grupo humano, como lo era tiempo atrás, pues pasó a ser un trabajador solitario, donde para llevar adelante su trabajo sólo necesita de una computadora, conectividad y un reducido espacio físico. La cotidianeidad de levantarse, prepararse y dirigirse hacia el lugar de trabajo ya no es tal. El cambio en la rutina ha sido es casi absoluto.

Es cierto que la nueva modalidad de trabajo vino a impactar de tal forma que las computadoras de los juzgados resultaron ser obsoletas, donde los programas son lentos, no aceptan determinadas plataformas, resultando más eficaz la utilización de notebook que son adquiridas por los propios trabajadores judiciales para que la tarea diaria sea eficaz. La falta de insumos es una dificultad que persiste en nuestra justicia, los elementos de trabajo que se ponen a disposición del personal son escasos. En varias ocasiones quienes trabajan desde sus hogares tienen mejor conexión que quienes están desde los juzgados, pues cuentan en sus hogares con servidores modernos que facilitan una conectividad más veloz. La virtualidad permite también *compensar* la prestación de tareas, es decir, si por alguna razón el trabajador tiene algún impedimento ya sea de índole técnico o personal, puede completar su trabajo en cualquier momento del día y de esta forma cumplir con su labor del día, provocando un exceso de tiempo de trabajo que en otros tiempos no ocurría. También el hecho de no trasladarse a su lugar de trabajo, favorece la utilización de ese tiempo para disponerlo a favor de su actividad laboral. Hoy por hoy el trabajo presencial, no resulta demasiado productivo en un 100 x 100, no sólo por el tiempo puesto en la preparación previa a salir del hogar, sino también por el viaje hacia las dependencias con el típico trastorno del transporte público, los cortes de las calles, como las interrupciones en el sistema informático, sin dejar de destacar que el solitario trabajo virtual resulta más efectivo, pues no es interrumpido ni provoca distracciones.

Por otro lado, el hecho de recibir presentaciones digitales durante las 24 horas del día los 7 días a la semana impiden sentir que se ha terminado con el trabajo, cuando en tiempos previos al trabajo remoto o la digitalización los expedientes, el tiempo de presentación de los escritos estaba limitado a un horario determinado – 7.30 a 13.30

de lunes a viernes-, sin posibilidad de recibir planteos fuera de horario pues resultaba ser tiempo inhábil.

7.- Impacto de la tecnología en nuestra salud.

El ritmo de la nueva vida es cada vez más intenso y demandante, no nos da tregua y deja a muchas personas exhaustas física y mentalmente. La ansiedad por responder mensajes, estar en varias conversaciones en simultáneo, evaluar diferentes situaciones – laborales, familiares, particulares- a la vez. Vivir contra reloj nos impide durante el día tener un *tiempo de pausa* para nosotros mismos. Cuántos de nosotros se alimenta con calma, duerme plácidamente, y se toma el tiempo para realizar sus actividades una por una a la vez. No se han puesto a pensar??. Que nuestra vida gira en torno a un aparato celular que nos *permite* es *estar* en varios lugares al mismo tiempo, y nos esclaviza sin darnos cuenta. La adrenalina cotidiana es tal que en muchas ocasiones, se nos *olvida* frenar la vida laboral, restándole tiempo a nuestra vida personal. La vorágine de la vida laboral arrasa y son muchas las consecuencias que se generan en las personas, quienes manifiestan sentir el síndrome de burnout, un término en inglés que en el último tiempo se volvió muy popular y que se traduce en el desgaste o la falta de energía, en el cansancio extremo.

Sucede que frente a este panorama avasallante, a veces las personas desbordan frente a tantas exigencias y responsabilidades en el trabajo. En base a esta situación, un estudio regional realizado entre el 5 y 26 de septiembre por Jobint, una compañía que reúne algunos de los portales de empleo online como Bumeran y Hiring Room, en el que participaron 4820 personas, reveló que los argentinos encabezan la lista de los afectados por el síndrome de burnout y son los más afectados de la región: el 86% dijo experimentar este cuadro. Le sigue Chile, con un 82%, Panamá con 78%; Ecuador con 74% y Perú con 66%.

En este contexto, la Organización Mundial de la Salud (OMS), define esta patología como un estado general de agotamiento físico, emocional y mental generado por situaciones de estrés crónico en el ámbito de trabajo, y tal es su impacto y preocupación, que en 2019, esta entidad la reconoció como una enfermedad. Por esta razón, la incluyó en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades. Cuando esto ocurre, los síntomas que se pueden manifestar son de los más diversos. Durante el último año, el 80% de los encuestados, confesó haber sentido estrés, el

71%, desmotivación; el 46% admitió que le cuesta encontrar un rato para sí mismo, el 45%, que no logra desconectarse del trabajo una vez finalizado y el 45%, sostuvo padecer cansancio catalogado como fuera de lo normal debido a la excesiva carga de tareas..

Las exigentes y extenuantes jornadas laborales, se ven sujetas al dilema acerca de cómo combinarlo con el ámbito privado, sin que éste quede de lado y en el olvido. En base a ello, un dato de la misma encuesta, deja al descubierto que el 36% de los argentinos trabajan entre 45 y 50 horas semanales, es decir, un promedio de entre ocho y diez horas diarias, entonces, ¿cómo se logra compatibilizar vida laboral – vida personal?. La mayoría de los individuos admite no poder gestionarlo de manera eficiente, también “se puede interpretar como otra de las causas del burnout”. Según el informe, el 50% de los trabajadores no logró alinear los dos aspectos, pero el otro 50% restante sí. En este caso, el 44% de los afortunados que consiguieron el balance entre la vida laboral y personal, fue gracias a una meticulosa planificación de sus horarios semanales y el 25%, debido a que pudo organizarse en conjunto a su pareja.

También desde la Fundación Favoloro se elaboró una estadística en torno a situaciones de stress laboral y como la falta de un descanso reparador genera alteraciones en el sueño. Las cifras son preocupantes ya que el 76 % de la población presenta trastornos a la hora de dormir, el 38,6 % no logra conciliar el sueño y el 21,3 % descansa menos que 8 horas. Cifras realmente preocupantes.

Muchos de nosotros nos sentimos identificados dentro de alguno de estos porcentajes, por ello debemos estar atentos a las distintas señales para no llegar a este al stress crónico, que comienza con un agotamiento permanente, sensación de abatimiento, falta de motivación y malestar emocional. El uso y abuso del celular para todos los aspectos de la vida nos convierte en dependientes crónicos de un dispositivo que domina nuestra vida. Por ello es tarea de cada uno identificar esta dependencia a tiempo! para evitar desarrollar problemas de salud a futuro.

En esta línea, tomar medidas para mitigar esta condición se vuelve moneda corriente. Otro dato que llama la atención y que el informe dejó al descubierto es que el 33% de los encuestados hace actividades que lo ayudan a relajarse como por ejemplo, yoga o gimnasia; el 26% usa su tiempo libre para leer, mirar series y realizar actividades que lo desconecten de su rutina diaria. Por el contrario, el 21% no hace

ninguna actividad, el 9% intenta estar en contacto con seres queridos para contrarrestar el cansancio y el 4% de los valientes se desentiende de los dispositivos tecnológicos de trabajo, es decir, los apaga. El porcentaje de los valientes es mínimo.

Si bien a veces puede resultar difícil escaparle a las demandas, desde Jobint-HR Tech líder en soluciones tecnológicas para el mercado laboral-, sugieren una serie de pautas, sencillas y rápidas, que se pueden adoptar durante el horario laboral, para ganarle al día y evitar caer en el piloto automático. Para ello, ante jornadas de largas horas en una misma posición, que obviamente puede afectar el físico, las malas posturas, generando también fatiga mental, propone descansos activos, realizando algún tipo de movimiento o estiramiento, con el objeto de renovar la energía y recuperar fuerzas. También la música es una aliada para relajarse y liberar el estrés. La comunicación es una de las claves, ya sea entre pares, con compañeros o jefes. Tener un diálogo fluido, también permitirá un mayor dinamismo y trabajo en equipo. Es importante establecer y dejar en claro los horarios de trabajo. “Siempre hace falta tiempo para dedicarse a uno mismo y cuando esto falla, aparecen los primeros síntomas de burnout”. Por otra parte, el *entorno* es fundamental para mantener la calma y la tranquilidad, incluso, para fomentar la concentración y la motivación. Asimismo se recomienda el uso de sillas ergonómicas y soporte para computadora para una forma de trabajo más cómoda, que deben ser adquiridas obviamente por el trabajador.

8.- Conclusiones.

Sin duda la tecnología que nos ha *salvado* con el trabajo remoto, y nos permite acceder en todo momento, desde cualquier lugar físico donde nos encontremos, a cumplir con las tareas cotidianas.

El punto de partida hacia donde nos ha dirigido la tecnología es innegable y hasta donde hemos llegado gracias a su uso diario, que hoy por hoy no podríamos prescindir de ella, en ningún aspecto de nuestra vida, porque nos resulta útil, rápido, de acceso inmediato. Donde encontramos desde una receta de cocina, hasta una solución impensada en diferentes áreas.

Pero en cuanto a las dificultades de su uso, el inconveniente se suscita cuando el sistema NO funciona o se *cae*. Los judiciales en varias oportunidades vemos cercenado nuestro derecho a trabajar porque no podemos ingresar al lex 100, no podemos ingresar al Banco Ciudad, no podemos tomar audiencias en las diferentes plataformas, generando un sin número de trabas al cumplimiento de nuestra labor. Y en otras tantas, hemos tenido que reprogramar las audiencias porque las plataformas utilizadas no tienen acceso. Y esto es tiempo no valorado, tiempo fenecido, tiempo sin utilidad, tiempo *muerto*.

Cuantos días durante el mes, nos vemos impedidos de trabajar porque la situación nos excede y perdemos nuestro valioso y escaso tiempo, enviando mails, llamando a la dirección general de tecnología – DGT-, aguardando el reporte del área de tecnología.

Y por otro lado, ese tiempo perdido, sin tener la posibilidad de acceder al sistema implica *tiempo no productivo*. Que por otro lado está absolutamente naturalizado que al no haber sistema durante el horario judicial, el trabajo sea compensado fuera del tiempo estipulado para ello o en cualquier momento del día que permita acceder al sistema, cuando en situaciones similares, previo a la pandemia, esa posibilidad no existía. Que sucede entonces con el derecho a la desconexión, se puede ejercer ese derecho los días que la tecnología no responde?. Desde lo práctico resulta casi imposible.

Les pregunto a los judiciales que ponemos el cuerpo y la mente al servicio de la justicia todos los días de nuestras vidas, lo pensaron? O la vorágine en las que estamos inmersos no nos permite ver cuáles son los derechos que como trabajadores nos asisten?.

Desde mi lugar de trabajadora judicial me genera un cuestionamiento constante el tema de cómo optimizar nuestra labor, pues debido a los escasos recursos con los que contamos, nos vemos impedidos, en muchas ocasiones, de poder brindar un mejor servicio, acudiendo siempre a la valiosa voluntad de quienes trabajamos con compromiso de adaptarnos en cualquier momento del día para cumplir con la tarea. Los imponderables están a la orden del día, tanto para los judiciales como para los profesionales, trabajadores que están a la espera de la tramitación de sus causas. Esto implica que tanto de un lado como del otro, aún no contamos con un sistema informático que sea verdaderamente eficaz, sin intermitencias y que emocionalmente nos mantenga en estado de zozobra permanente.

Es en estas ocasiones la herramienta humana cobra un valor **inconmensurable**, pues la tecnología no puede suplir el pensamiento de quienes debemos salir a reacomodar las falencias del sistema, comprando nuestras propias notebook, mejorando el servicio de internet en nuestros hogares -pagando un mayor abono-, y trabajando sea el horario que sea, para cumplir con el trabajo para suplir ese tiempo que la tecnología falló.

Desde la experiencia personal y de la familia judicial que formo parte, el planteo de la herramienta tecnológica y la herramienta humana es fundamental que sea compatibilizado. Destaco el valioso factor de humanidad tan necesario en estos tiempos, que ante cualquier falencia de índole informático se pone de manifiesto, pues

la empatía, la percepción y el sentido no podrán ser reemplazados por *lo virtual*. Como tampoco la inteligencia artificial el nombre indica *artificial* pues es contrario a lo natural, genuino y auténtico que deviene de la inteligencia humana. Ahora bien, nos fuimos acostumbrando a lo tecnológico, acostumbrándonos con lo artificial. Apreciamos la respuesta que nos ofrece ChatGPT porque empatiza con nuestra forma de escribir y de percibir la escritura, esto es así porque estas IA se han entrenado con datos de la cultura humana, que han digerido entera y las cosas que se les ocurren se estructuran sobre todo ese conocimiento.

En esta nueva era, donde lo digital vino a arrasarse en varios sentidos, es necesario y urgente establecer un parámetro que nos permita visualizar de manera real cuál es el límite de la utilización de la tecnología, en pos de una vida saludable. Debemos ser cautos y responsables, repensar esta nueva modalidad de trabajadores que somos, de modo *urgente* establecer un límite en función de nuestra salud.

En efecto no es tarea fácil equilibrar la balanza entre el trabajo remoto y la vida personal. Para ello es necesaria la regulación de la nueva forma de trabajo, estableciendo límites de horario y ejercer el derecho a la desconexión –sin temor a sentirse en falta-. Por otro lado, contar con un servicio informático óptimo, que sea ágil y no produzca interrupciones, que genere mejoras y no *empeoras*. Disponer de un sistema que limite el tiempo de presentación de escritos digitales también lo es.

Entiendo que estamos en el proceso de ensamblar la cuestión tecnológica con la cuestión humana, en el ámbito de trabajo donde el cambio de *vida* es real. Donde la invasión de lo virtual impone un límite necesario para la preservación de la salud.

En resumidas cuentas la idea de esta ponencia es poner en palabras lo que de algún modo nos involucra a todos, la tecnología, el trabajo remoto, la *nueva vida* de los trabajadores judiciales.

Concluyendo que debemos aggiornarnos enfrentando nuevos desafíos que actúan como disparador de un estilo de vida distinto que nos obliga a estar atentos, concentrados, a tener una mente amplia y que a la vez nos invite a replantearnos cuál es el límite de la utilización de la tecnología a fin de preservar la salud. Prestar la debida atención a las estadísticas en salud mostradas que indican que el avance de lo digital en nuestras vidas comienza a hacer estragos, por ello es imprescindible

tomar conciencia y tomar un uso limitado de la tecnología, establecer pautas de *corte* a fin de ser libres de *lo virtual* y retomar de algún modo la vida personal, el contacto directo con las personas que nos rodean, revalorizar los encuentros presenciales, dedicándoles el tiempo que merecen, lejos de las pantallas y dispositivos que lejos de *acercarnos* nos distancian del disfrute como humanos que somos. Respetando **los tiempos** de cada momento que deben ser distinguidos entre lo personal y laboral. Haciendo lo justo y evitando lo injusto.

Y para culminar parafraseo a Mario Benedetti cuando dice: **De los tiempos de comunicación en este mundo tan codificado, con internet y otras navegaciones yo sigo prefiriendo el beso arcaico que desde siempre comunica tanto.**

