

DEL “FASTIDIO PROCESAL” A LA JUSTICIA EFICIENTE. APUNTES PARA UNA TRANSICIÓN POSIBLE

FRANCISCO VICENTE CAPORICCIO - MARTINA PERUGINI - ALEJO FACUNDO
REGULES - FLORENCIA EVÉ VIDAURRETA¹

A menudo, como empleados de la Justicia Nacional del Trabajo, nos preguntamos qué cambios o mejoras podemos incorporar en el procedimiento a los fines de agilizar y modernizar el mismo, aprovechando las tecnologías y herramientas de gestión que hoy en día se encuentran a nuestro alcance siempre teniendo en consideración, por supuesto, el resguardo del debido proceso.

El fuero del trabajo es un ecosistema en el que confluyen la necesidad de los trabajadores y empleadores de encontrar soluciones a conflictos no resueltos por otras vías. El problema que observamos surge cuando los juzgados, actores centrales de esta tarea, sufren la acumulación de expedientes, audiencias y escritos a proveer, lo que provoca retrasos en la resolución de estas controversias.

Lo cierto es que en la actualidad, con el gran caudal de trabajo existente y nuevos expedientes digitales iniciados, resulta de extrema necesidad la incorporación de nuevas herramientas a los fines de reducir y eliminar lo que llamaremos el ***fastidio procesal***. Este concepto refleja el agotamiento y la frustración que sufren, tanto las partes como los operadores judiciales, ante la burocracia y los innecesarios procesos caracterizados por una lentitud rutinizada. Aunque sabemos que la justicia en general es reacia al cambio, observamos que la pelea contra este fastidio, o, por lo menos, su puesta en foco, se ha profundizado desde la revolución tecnológica iniciada durante la pandemia. ¿Pero por qué insistimos en la idea de que existe un potencial a explotar en la lucha contra los juicios sin fin? Te invitamos a descubrirlo.

¹ Caporiccio, Francisco Vicente. Politólogo (UBA), Magíster en Políticas públicas (DI TELLA) y docente (UBA) / Perugini, Martina. Abogada (UADE). Maestrando en la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF) / Regules, Alejo Facundo. Estudiante de Lic. en Higiene y Seguridad del Trabajo (UNTREF) / Vidaurreta, Florencia Evé. Abogada (UBA). Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales Aprobada, Tesis en elaboración (UNTREF).

¿De dónde partimos?

Con la llegada de las nuevas tecnologías, en un mundo donde podemos acceder a casi todo de manera instantánea con un solo click, la sociedad ha experimentado una transformación significativa, junto con sus necesidades y expectativas. También este cambio se produjo en el mundo laboral, acelerado por la pandemia. Como señaló el Dr. Grisolia (2021), *“hay un cambio en el perfil de los trabajadores, quienes revalorizaron su tiempo y prefieren el teletrabajo o sistemas mixtos. Ahora, ponen el énfasis en la calidad y la producción del trabajo realizado, más que en el horario laboral”*².

En este contexto, día a día, en la mesa general de entradas, se sortean diversas demandas iniciadas por trabajadores y, en algunos casos por empleadores, en búsqueda de la verdad jurídica y defensa de sus derechos, las cuales son recibidas por un juzgado que se dedica a tratar cada causa de forma particular y a producir la prueba necesaria a los fines de que el Juez natural decida la mejor resolución del caso planteado.

Sin embargo, he aquí donde radica la génesis del problema. Ante la elevada cantidad de demandas ingresadas en los Juzgados el objetivo de llevar adelante las causas con fluidez se tornaba casi una utopía con las herramientas implementadas históricamente en el fuero, provocando así un atraso masivo con soluciones a los planteos sin gran capacidad de análisis y tratamiento particular, profundizando el malestar generalizado.

Aunque es importante destacar que existen ejemplos de Juzgados que se encuentran trabajando en buen ritmo, la tendencia muestra que el nivel y velocidad en los procesos no han sido de los mejores, demostrado por un sinnúmero de quejas por parte de los abogados y abogadas que debían llevar adelante su tarea diaria pasando horas en interminables colas que parecían nunca acabar y un sistema que, como analizamos previamente, daba más dudas que certezas. La pandemia desatada por el Covid-19 y la disposición del “Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio”, establecido mediante DNU 297/2020, se tradujo en la necesidad de realizar un cambio estructural en la forma en que llevábamos a

² Grisolia, J. 01/10/2021 . Justicia nacional del trabajo: pospandemia y teletrabajo. Revista Ideides N°63. <https://revista-ideides.com/justicia-nacional-del-trabajo-pospandemia-y-teletrabajo/>

cabo el procedimiento laboral. En primer término, mediante la acordada 4/2020, la Corte Suprema de Justicia de la Nación dispuso que a partir del 18/03/2020 todas las presentaciones serían realizadas completamente en formato digital y que las mismas debían estar firmadas electrónicamente por el presentante.

Asimismo, a través de la acordada 12/2020 se aprobó el uso de la firma electrónica y digital en el ámbito del Poder Judicial de la Nación respecto de todos los magistrados y funcionarios de las instancias inferiores que desarrollaran su actividad con el Sistema de Gestión Judicial y se habilitó un mecanismo para la recepción por medios electrónicos de demandas. Todo ello contribuyó a la llegada del expediente digital, que implicó un gran paso en la modernización del procedimiento laboral. Por otra parte, el 18/02/2021 mediante Resolución N°1 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo aprobó el reglamento para la realización de audiencias denominado “Protocolo para la prueba oral”.

Ante este panorama, muchos Juzgados durante la pandemia adoptaron estrategias de audiencias remotas en las que a través de herramientas de plataforma virtual como Zoom, WhatsApp Web, Meets, entre otras, han logrado avanzar y adelantar esta producción de prueba de manera eficiente y responsable. Pero por otro lado, aún para noviembre del 2021, otros Juzgados no habían comenzado a producir esta prueba, retrasando los plazos y estirando por más de 2 años juicios laborales que, cabe recordar, tienen como objetivo solucionar disputas de despidos y/o accidentes que en la mayoría de los casos precisan de soluciones rápidas.

Este escenario que encontró su punto más álgido durante el 2020 y 2021, comenzó a encontrar soluciones desde entonces pero aún así debemos profundizar mejoras y nuevas costumbres para aliviar el fastidio procesal existente.

¿Qué proponemos?

Hoy en día y más aún luego de la pandemia, hemos tenido múltiples ejemplos de implementación de nuevas herramientas en los procesos judiciales que, basados en la evidencia, han logrado arribar a resultados más rápidos y eficaces en aquellas dependencias que decidieron abrirle paso a la modernidad.

Sin perjuicio de la resistencia al cambio a la que nos referimos precedentemente, en el Juzgado Nacional del Trabajo N° 66, al cual pertenecemos, hemos implementado diversos mecanismos y usos de herramientas tecnológicas a los fines de probar nuestro punto.

No es novedad que tanto el uso de notificaciones electrónicas, las firmas digitales, la digitalización de escritos, como la tendencia a reducir la recepción de éstos últimos en formato papel, se han impuesto en el tiempo, pero consideramos que debemos ir más allá. Si, efectivamente, queremos conseguir una maximización del procedimiento de trabajo, agilizar los plazos y resoluciones, debemos continuar, sin miedo al cambio.

Desde nuestra humilde opinión y experiencia, nos encontramos en la posición de **diseñar y proponer** nuevas prácticas que puedan implementarse en los juzgados para mejorar significativamente los procesos judiciales.

Como primera medida, si bien el código procesal no impone cantidad de páginas o palabras a utilizar, lo cierto es que debemos dejar de lado, en la medida de lo posible, los formalismos en cuanto a estructuras, uso de palabras y extensión de los textos.

Demandas de 100, 200 páginas, presentaciones planteando revocatorias de 50 páginas, títulos en el sistema de Lex 100 bajo textos de “SOLICITA”, “PETICIÓN”, sin ningún tipo de aclaración, bajo ningún concepto ayudan a la fluidez del sistema. En este sentido hemos consultado a diversos usuarios del servicio quienes nos han manifestado que el uso de títulos más precisos y textos más concisos, sin mayor parafraseo, hacen a una mayor rapidez de comprensión de la petición y por tanto resolución de la misma. Asimismo, esto no es novedad, lo planteado en concreto se condice con el Instructivo sobre presentación de escritos elaborado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo.

Esquema de teletrabajo. El uso de las mesas de entradas físicas de 7:30 a 13:30 horas ha quedado obsoleto. La mayor parte de las interacciones entre las partes y el juzgado ha mutado a una forma remota, por lo que la presencialidad total del personal deviene innecesaria y contraria a los principios de mayor productividad y eficiencia que pregonamos. En un mundo en el cual ya se habla del metaverso, “espacio que conecta la realidad física a una realidad

virtual alterna en internet³, la existencia de una mesa de entradas virtual aparece como un espacio posible para mejorar y agilizar la interacción y disminuir aún más la necesidad de la concurrencia a los juzgados. Implementar un sistema de teletrabajo 3x2, con tres días de teletrabajo y dos por semana presencial para todo el personal judicial, implicará reducir tiempos de traslados innecesarios y permitirá a cada agente utilizar las herramientas laborales propias, que se vienen usando desde el 2020, en su propio hogar.

Audiencias remotas como regla, audiencias presenciales como excepción.

El caso particular de las audiencias testimoniales ha permitido alcanzar múltiples ventajas en este tiempo de aplicación:

En primer lugar, **la eliminación de distancias geográficas**. Es sabido que tanto los testigos como los letrados tienen que trasladarse a los Juzgados con el objetivo de llevar adelante las audiencias presenciales. En muchos casos esas distancias no son cortas y deben atravesar con movilidad propia o a través del uso de transporte público la Ciudad de Buenos Aires. Esto genera gastos y posibles dificultades para arribar a los estrados que con las audiencias remotas esta variable se ha eliminado. Ello sin olvidar que los testigos domiciliados más allá de 70 km de CABA podrían declarar de forma virtual, eliminando la necesidad de tramitar la prueba vía oficio ley 22.172 con los mayores tiempos que este procedimiento acarrea.

Por otro lado, **la eliminación del tiempo de viaje**. El traslado geográfico hacia tribunales no solo se cuenta por kilómetros sino también por tiempo. Muchos letrados y testigos pierden mucho más tiempo en los viajes que en la declaración en sí misma. La implementación de tecnología permitió eliminar esa necesidad de tiempo previo y posterior para viajar.

En tercer lugar, **la reducción en los tiempos para notificar**. Así como la notificación electrónica de las partes en el proceso contribuyó a reducir los tiempos del mismo, actualmente tenemos la oportunidad de hacer lo propio con la notificación de los testigos. Una notificación en papel que demora semanas, puede realizarse al instante mediante el uso de la tecnología que hoy todos tenemos a disposición ya sea a través de un número de teléfono o un correo electrónico por la vía del mail institucional del juzgado, quedando los medios

³ Díaz, V. L. (2022). El metaverso y la generación de empleo remoto. Revista IDEIDES UNTREF. <https://revista-ideides.com/el-metaverso-y-la-generacion-de-empleo-remoto-2/>

tradicionales para su aplicación supletoria y excepcional. Esta variable no genera un impedimento en la notificación del testigo, es de conocimiento que en el mundo en el que vivimos toda persona requiere tener por lo menos una casilla de correo electrónico para el uso de un teléfono móvil, por lo que bastaría con una intimación en el auto de apertura a prueba sobre la denuncia de mails de los testigos. Ello resulta beneficioso tanto para las partes, quienes garantizan la notificación de la audiencia en forma inmediata sin tener que esperar el resultado de la notificación en papel, como para los tribunales ya que implica una disminución de las tareas (confeccionar la cédula, entrega y retiro de la oficina de notificaciones y su búsqueda posterior para informar el resultado en el expediente) con la consiguiente simplificación del proceso.

Por último, la **capacitación rápida del personal**. La implementación de estas nuevas herramientas tecnológicas requieren de una breve y simple capacitación del personal ya que Zoom o Google Meet no son plataformas virtuales que necesiten un gran conocimiento técnico.

Sobre este punto también cabe destacar la necesidad de adquirir una mayor cantidad de licencias de Zoom o Google Meet, o cualquiera fuese el programa utilizado a los efectos, pagas por cada juzgado dada la cantidad de personas que toman audiencias en cada dependencia que son mínimo cuatro. Ello así ya que en la versión gratuita de la aplicación Zoom, por ejemplo, cuando la reunión llega al límite de su duración que es de 40 minutos, se requiere un tiempo de espera de 10 minutos para reabrir nuevamente la sala con otros 40 minutos disponibles. Esta interrupción reiteradas veces por audiencia y en el mismo día en sumatoria implica una gran cantidad de tiempo de espera que puede dedicarse a cumplir otra función tanto para el juzgado como para las partes y sus letrados.

Todos estos puntos son fácilmente contrastables con la realidad que se vive día a día en los Juzgados. Las ventajas que brinda el uso de tecnología en esta etapa puntual de los procesos judiciales son claras y muy importantes. Las facilidades que generan los avances técnicos no deben ser ajenas a la Justicia. La implementación de nuevas tecnologías en los procesos, a fin de agilizar los mismos, viene acompañada de la necesidad de adaptar la normativa procesal para su incorporación. El derecho procesal del trabajo es el encargado de poner en movimiento el derecho de fondo, por eso es importante actualizar y

modernizar el primero para garantizar el cumplimiento más expedito del segundo, que está constituido por derechos de carácter alimentario. Asimismo, esto se relaciona con el efectivo cumplimiento del impulso procesal de oficio que prevé el art. 46 de la LO. Este principio tiene como razón de ser que los derechos otorgados a los trabajadores por la ley no se vuelvan ilusorios, lo que implica que estos derechos deben ser reconocidos en un tiempo adecuado. Es por ello que, siendo lo que está en juego una necesidad humana, es tan importante que se implementen todas las herramientas tecnológicas que tenemos a disposición para reducir los tiempos del proceso y garantizar un mejor y más rápido acceso a la justicia.

Por otra parte es importante destacar que no buscamos dejar atrás todos los formalismos ni plantear la “destrucción del sistema”, como algunos pueden llegar a pensar, sino que el objetivo es agilizar el proceso. No es necesario efectuar una pieza jurídica invaluable en cada escrito que se presenta o resolución redactada, sino que una buena gestión importa también la rapidez con la que se resuelva lo planteado.

Conclusión

El análisis efectuado previamente nos lleva a la conclusión de que a pesar de los avances introducidos a lo largo de estos últimos cuatro años, posteriores a la pandemia, existe una multiplicidad de decisiones o prácticas que impulsarían una mejora sustancial en los tiempos de un juicio sin dejar de lado el debido proceso.

Recordando el carácter alimentario de los créditos laborales, la profundización del uso de las herramientas tecnológicas a disposición, como así también, el desarrollo de las mismas son nuestros principales aliados. Las sociedades no son estáticas, se encuentran en constante cambio, y es por ello que para alcanzar el fin último propio del servicio de justicia también debemos adaptarnos a esas transformaciones.

La cultura de la inmediatez nos exige estar a la altura de las circunstancias, no sólo teniendo en cuenta a las partes, sino también al personal judicial, ya que si estos últimos se encuentran en un régimen de trabajo mixto (teletrabajo) y enfocado en la productividad respetando los límites de la jornada y el derecho a

la desconexión, el resultado de sus tareas será exponencialmente más eficiente y certero.

El caso de éxito del Juzgado Nacional del Trabajo N°66 en la aplicación efectiva de estas propuestas muestran que nuestras afirmaciones son avaladas por la evidencia y que el fastidio procesal tiene solución empírica. Cabe aclarar que existen múltiples alternativas igualmente valiosas que se han aplicado en otras dependencias. La pregunta es, ¿estamos dispuestos a generar un plan conjunto a los fines de mejorar y agilizar el servicio de justicia ofrecido a la sociedad para así modernizar las normativas vigentes?.