

TELETRABAJO, TRABAJO MIXTO Y AUDIENCIAS VIRTUALES

JULIO A. GRISOLIA¹

Palabras preliminares

El 30 de mayo de 2023 tuve el honor de exponer, junto a expertos de sistemas judiciales de América Latina, en la Conferencia Virtual: “Teletrabajo y Audiencias Virtuales. Impactos en la Calidad de la Justicia y las Personas”, organizada por la Association for Court Administration (IACA)², en el que se analizó el uso intensivo de la tecnología para trabajar a distancia, celebrar audiencias virtuales y resolver conflictos.

La Association for Court Administration (IACA) –que organizará entre el 25 y 27 de octubre 2023 en Buenos Aires (Facultad de Derecho de la UBA) la Conferencia IACA sobre “acceso a la justicia, administración e innovación en un mundo en Cambio”- es presidida por el Dr. Luis María Palma, que es un referente en la materia, y que desde hace tantos años viene trabajando el tema de la gestión judicial, el liderazgo, el trabajo en equipo en pos de la optimización del servicio de justicia, haciendo un invaluable aporte, con la excelencia académica que lo distingue.

En las conferencias se debatió cómo el trabajo remoto impacta en el acceso a la justicia y en la calidad de vida de los agentes y los usuarios de los distintos países, puntualizándose en los impactos positivos de la aplicación de las TIC, los interrogantes que plantea su aplicación, los logros y las dificultades superadas.

Seguidamente, se transcribe mi conferencia del 30 de mayo de 2023 organizada por la IACA³.

El nuevo escenario: un cambio de paradigma

Previo a hablar sobre el teletrabajo y las audiencias virtuales, es necesario dejar sentado que la tecnología es una herramienta más para propender a una administración de justicia más eficiente en calidad y tiempo.

Y esto es así, ya que si bien desde el punto de vista axiológico, la justicia es una virtud y valor ideal al servicio de la verdad objetiva y fin esencial del Estado -y todos convenimos que sin justicia no hay sistema de convivencia- también debemos concebirla como un servicio.

Esto significa que la justicia que debe servir, es decir, ser conveniente en tiempo y forma.

Entonces, como punto de partida, hay que internalizar la trascendental importancia de contar con una justicia rápida y eficiente, tanto en lo cuantitativo (la celeridad), como en lo cualitativo (la calidad de las sentencias)⁴.

Uno de los serios problemas que padece la administración de justicia, independientemente de otros factores (como por ejemplo la infraestructura, la falta de recursos, el ingreso de causas superior a la capacidad de resolución), es de gestión, y dentro de la gestión de limitaciones de las herramientas tecnológicas en

¹ www.juliogrisolia.com.ar Juez Nacional del Trabajo. Mención de Honor “Senador Domingo Faustino Sarmiento” otorgada por el Honorable Senado de la Nación Argentina. Autor y coautor de más de 20 libros. Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales. Doctor y Magister en Derecho del Trabajo. Director del Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). Profesor Titular de Grado y Postgrado en UCA, UNTREF, UADE, USAL y Adjunto en la Facultad de Derecho (UBA) y de Ciencias Económicas (UBA). Director del IDEIDES-UNTREF (www.ideides.com). Vicepresidente de la SADL (www.laboral.org.ar) y Presidente de ILERA Argentina (www.ileraartra.com). Director de la Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social de Abeledo Perrot (Thomson Reuters-La ley).

² <https://www.iaca.ws> Association for Court Administration IACA (Asociación Internacional para la Administración de Cortes). Presidente: Dr. Luis María Palma. Vicepresidente para América Latina: Dra. Flavia Podestá.

³ Cuando en el presente trabajo se utilizan expresiones en masculino genérico debe leerse y entenderse como de género neutro, en un lenguaje con perspectiva de género. No se utiliza en el texto el desdoblamiento con la versión femenina y masculina ni la barra [/] o los paréntesis (O) para explicitar el femenino para no dificultar la lectura, sobrecargar el texto ni restarle precisión.

⁴Grisolia, Julio A., “Relaciones del trabajo, justicia y equidad”, Revista Derecho Laboral y Seguridad Social, n° 1 enero 2019, RDLSS 2019-1, Abeledo Perrot, Thomson Reuters.

algunos casos, de no utilización de las nuevas herramientas en otros, y también de falta de adaptación adecuada de los operadores a ellas.

Que el problema es de gestión –y no de falta de conocimiento técnico jurídico- es fácil de observar: de lo contrario no se podría explicar la respuesta asimétrica de distintos juzgados y tribunales ante el mismo factor externo y circunstancias, que lleva a resultados disímiles ante variables similares, lo que en muchos casos termina generando denegación de justicia.

Esa diferencia está en la gestión y el factor humano y, en los últimos tiempos se suma, la aceptación y utilización adecuada de la tecnología. En este punto adquiere importancia la transformación digital de la justicia, el teletrabajo, el trabajo mixto y las audiencias virtuales.

Dejando sentado esto, hoy sin dudas hay un nuevo escenario, una nueva dinámica de las relaciones laborales en general, que también se relaciona con la administración de justicia, su transformación digital, el teletrabajo, el trabajo mixto y las audiencias remotas.

La pandemia fue disruptiva. Aceleró modificaciones en el mundo del trabajo y la administración de justicia, y produjo un punto de inflexión en las relaciones laborales, con cambios en el perfil de los trabajadores y la mecánica de prestación de las tareas.

Todos cambiamos. El trabajo cambió y la justicia también está cambiando.

La migración al trabajo remoto tuvo un fuerte impacto en la forma de trabajar, generó un cambio de mentalidad o –si se quiere- hizo actualizar algo que estaba en potencia, porque cambió la forma de pensar el tiempo y el espacio.

La incorporación de tantas actividades realizadas en forma virtual, permitió que nuestra “normalidad prepandemia” pudiese continuar e hizo desaparecer prejuicios y desconfianzas respecto del teletrabajo, porque demostró que se podía trabajar desde fuera de las oficinas en forma remota desarrollando muchas más tareas de las que se pensaba y prestar esos servicios con eficiencia, manteniendo -o inclusive- incrementando la calidad y la productividad.

La falsa antinomia entre presencialidad y teletrabajo

A esta altura debemos desechar la falsa antinomia entre el trabajo presencial y el trabajo remoto. Hay que dejar de lado los conceptos absolutos. No es ni nunca ni siempre, ni todos ni ninguno. No es blanco o negro.

El debate no es el trabajo presencial o teletrabajo, no es presencia física o trabajo remoto conectado. Este es un error conceptual: plantear esto es desconocer la esencia de las relaciones laborales y también las características de la administración de justicia en el escenario actual.

Por eso, como desarrollaré más adelante, de lo que estamos hablando es que para mejorar la calidad y la celeridad, el servicio de justicia puede brindarse en un esquema mixto que combina la presencia física y el teletrabajo en la semana, en el cual se multiplican las ventajas y se reducen las desventajas de ambas modalidades.

Esta afirmación en su momento fue disruptiva y generó una respuesta negativa casi inmediata, básicamente porque representa un cambio de paradigma. Obviamente que internalizar estos conceptos no es fácil, esencialmente cuando se intenta cambiar estructuras que requieren modificaciones en las conductas y lleva a repensar cuestiones que consideramos de antemano inamovibles.

Pero ¿es posible un cambio de paradigma?. Debemos ante todo luchar contra nuestros propios fantasmas y preconceptos, contra los mitos y muy especialmente contra esa maquinaria que se pone en funcionamiento inmediatamente cuando se intenta innovar, que es la máquina de impedir.

No hay razones para seguir aplicando viejas fórmulas, eficaces bajo otras circunstancias pero hoy inoperantes. Ese apego incondicional a esos "dudosos principios pétreos" transmitidos codo a codo y de generación en generación nada aporta.

Es incómodo dejar de lado determinadas costumbres que incorporamos como verdaderas líneas de pensamiento o principios infranqueables; son pocos los que están dispuestos a realizar el esfuerzo que implica poner en práctica una nueva conducta, un enfoque renovado y adecuado a la realidad.

Hace años que afirmo que no se debe renunciar al espíritu transformador por el mero hecho de ser desconocido, sin juzgar sus valores; no se debe permanecer sujetos a antiguos esquemas intelectuales bajo la consigna irrestricta de "no innovar", ya que si bien ese es el camino más fácil también es el de la resignación. Lo que estoy sosteniendo es que sería un grave error volver a la presencialidad plena con asistencia física a las oficinas judiciales de todos los operadores todos los días: "presencialidad y audiencias presenciales 100%", porque marcaría en la práctica el fin del trabajo remoto con el enorme perjuicio que eso generaría.

Y esto es así, ya que –obviamente- la única forma de teletrabajar es hacerlo desde afuera del lugar de trabajo.

Y si magistrados, funcionarios y agentes judiciales están obligados a asistir físicamente todos los días de la semana en el horario de trabajo no habría ninguna posibilidad de teletrabajar, a menos que se pretenda que se preste servicios por encima de la jornada laboral asignada violando las normas de jornada y descansos.

Por eso es incompatible la presencialidad plena con el teletrabajo. Lo que sí es compatible es la presencialidad parcial con el teletrabajo parcial, o dicho de otro modo, la coexistencia del trabajo presencial y el remoto en un mismo vínculo laboral.

Dicho esto es importante recordar como funcionaba la justicia con la "presencialidad plena" prepandemia: ¿Se está añorando una justicia que con presencialidad era eficiente en tiempo y forma? ¿todo tiempo pasado fue mejor? ¿o en realidad los problemas serios que padece la justicia son prepandemia y nada tienen que ver con el teletrabajo y las audiencias virtuales?⁵.

Se exige a la modalidad remota lo que no se le pide a la presencial. Y esto también sucede con las audiencias. Una audiencia remota no es más que un cambio en el ámbito de desarrollo de un acto procesal jurisdiccional: se pasa del físico y presencial desarrollado en los juzgados al virtual. No hay alteración de su esencia ni de su validez⁶.

Volver a la presencialidad plena es volver a un escenario peor: los mismos problemas sin los avances tecnológicos, sin el trabajo remoto, con audiencias exclusivamente presenciales, con tribunales hacinados, demoras en las mesas de entrada, etc.

Hay recordar y aprender de los errores y también de lo que no se hizo, abrir la cabeza, ver que la realidad se modificó, y que aplicando las mismas soluciones no vamos a obtener mejores resultados de los que la historia nos demuestra.

El esquema mixto: "teletrabajo seguro 3x2"

Lo que empezó en el mundo con el teletrabajo en la pandemia, se fue transformando, particularmente en áreas administrativas -como lo es en buena medida la administración de justicia- en el modelo mixto o híbrido actual, es decir, la coexistencia del trabajo presencial y el remoto en un mismo vínculo laboral, lo cual es superador del teletrabajo propiamente dicho.

Se trata de un esquema de distribución de la jornada laboral en el cual la asistencia física a los lugares de trabajo se produce solo algunos días de la semana, y los demás días se realiza la tarea en forma remota.

Este esquema toma lo mejor de la modalidad presencial y del teletrabajo, y produce el mismo o mejor resultado pero con mayores beneficios para el trabajador, para el empleador y para la sociedad⁷.

En sus primeras etapas se sindicaba como desventaja del teletrabajo el aislamiento -al no haber contacto con compañeros de trabajo y jefes-, la pérdida del sentido de pertenencia, que el trabajo en el hogar desdibujaba la jornada laboral, que generaba aumento de estrés y que provocaba distintas afecciones a la salud, entre otras.

⁵ GRISOLIA, Julio A. Gestión judicial y teletrabajo. Un Nuevo escenario para la Justicia del Trabajo en la pospandemia. Diario La Ley Año LXXXV N° 179 Tomo La Ley 2021-E, 16 de setiembre de 2021.

⁶ GRISOLIA, Julio A. "Un cambio de paradigma. La prueba testimonial debe producirse en forma remota (primera y segunda parte), Revista IDEIDES N° 57, febrero 2021 y Revista IDEIDES N° 58, marzo 2021 www.revista-ideides.com

⁷ GRISOLIA, Julio A., Relaciones laborales inteligentes y dinámicas: el esquema mixto de teletrabajo y presencialidad. INFOBAE del 24 de agosto de 2021 <https://www.infobae.com/opinion/2021/08/24/relaciones-laborales-inteligentes-y-dinamicas-el-esquema-mixto-de-teletrabajo-y-presencialidad/>

Pero estas objeciones ya fueron debatidas y se receptaron en Argentina en la ley 27.555 de teletrabajo y su reglamentación, que –siendo perfectible- otorga y un marco regulatorio y protección al trabajador. Pero definitivamente todas ellas desaparecen con la modalidad mixta.

No se puede hablar de pérdida del sentido de pertenencia, ni que se desdibuja la jornada laboral ni de aislamiento en una relación laboral mixta, en la cual se combina en una semana, por ejemplo, 2 días de trabajo presencial y 3 días de teletrabajo.

Por eso, el esquema mixto es un sistema *ganar-ganar*, en el cual se minimizan las posibles desventajas del teletrabajo y se potencian sus beneficios, tanto para el trabajador (reducción del estrés por la puntualidad y tiempos de viajes, ahorro en gastos de transporte, comida y vestimenta, posibilidad de gestionar su tiempo libre, etc), como para las grandes empresas y pymes (reducción de costos fijos y variables –menos espacio en las oficinas, alquiler de inmuebles, uso de energía-, disminución de accidentes in-itinere, etc) y para la propia sociedad (mejora del medio-ambiente, reducción de la contaminación y accidentes de tránsito, inclusión de grupos vulnerables, padres con hijos pequeños y personas con discapacidad que pueden trabajar desde su hogar, etc).

Nosotros hablamos de “teletrabajo seguro 3x2”: 3 días de teletrabajo y 2 días de presencia física en la oficina⁸.

El antecedente en Argentina fue el PROPET, el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo creado en 2013, que fue el primer programa de teletrabajo para el sector privado, y sirvió para evaluar el impacto del teletrabajo, las posibilidades de inserción socio-laboral y de mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y el aumento de la productividad de las empresas, e impulsó la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, sumó diferentes experiencias y fijó las buenas prácticas.

Justamente, luego de su aplicación, las conclusiones a las que se arribaron fue que el esquema ideal era un sistema mixto que combinaba 3 días de trabajo remoto y 2 días de trabajo presencial en la semana⁹.

Por eso es importante dejar sentado que lo presencial debe reducirse a lo imprescindible, aquello que no se puede definitivamente reemplazar por lo remoto. A todo lo descripto se suma ahora la inteligencia artificial, que es una realidad que se incorpora cada día más en nuestras vidas, retroalimentándose permanentemente con los resultados de las experiencias, y que también llegó a la justicia.

El esquema mixto y las audiencias remotas en la práctica judicial

Este esquema mixto se viene aplicando desde 2020 en algunas jurisdicciones de Argentina -por ejemplo en la mayoría de los juzgados del Fuero Laboral de la ciudad de Buenos Aires¹⁰- y logró modificar la gestión del rendimiento, porque se pone más énfasis en el trabajo realizado, en la producción y su calidad que en el horario de inicio y de finalización y el tiempo real trabajado.

Un dato no menor es que en la pandemia, la tecnología -fundamentalmente con el teletrabajo- y la gestión unidas lograron nada más ni nada menos que se pudiese continuar administrando justicia.

Y digo esto, porque la Justicia Nacional del Trabajo sin el teletrabajo se hubiese paralizado. Efectivamente, cuando comenzó la pandemia, allá por marzo de 2020, a los importantes atrasos de los juzgados se sumaba que todos los expedientes estaban en papel, no existía firma electrónica ni digital, no se podía trabajar en forma remota o teletrabajar, ya que no se había implementado, y el sistema de gestión informático en aquel momento –por diferentes motivos- brindaba prestaciones limitadas.

⁸ La Dra. Viviana L. Díaz en la Coordinación de Teletrabajo y posteriormente en la Dirección de Trabajo Virtual del Ministerio de Trabajo de Argentina fue precursora en la materia. Pueden consultar sus artículos en www.revista-ideides.com y su actividad en el sitio www.metodognt.com

⁹ GRISOLIA, Julio A. El esquema mixto de la pospandemia: “teletrabajo seguro 3x2”. Diario La Ley Año LXXXV N° 159 Tomo La Ley 2021-E, 19 de agosto de 2021.

¹⁰ La Justicia Nacional del Trabajo, con sede en la ciudad de Buenos Aires, cuenta con 80 juzgados y 10 salas de cámara, con un ingreso promedio de 80 expedientes mensuales por juzgado y un total de más de 300.000 expedientes en trámite.

A partir de abril de 2020 se produjeron importantes cambios: la Corte Suprema de Justicia de la Nación implementó la firma electrónica y comenzó a funcionar el VPN y se pudo comenzar a trabajar remotamente, se mejoraron e incorporaron nuevas prestaciones al sistema informático y se terminaron abarcando remotamente la mayoría de los actos procesales.

A comienzos de 2021 se comenzaron a tomar audiencias testimoniales remotas, y a partir de allí los expedientes definitivamente avanzaron en su tramitación¹¹.

El esquema de “presencialidad y teletrabajo combinados” se sigue aplicando con éxito en la Justicia del Trabajo y los resultados en estos 3 años son contundentes: generó una mayor producción, que en nuestros términos es una optimización del servicio de justicia en celeridad y calidad, aprovechando al máximo los recursos tecnológicos y revalorizando el factor humano.

Con las audiencias remotas quedó demostrado, a pesar de las críticas y los debates de 2020 y comienzos de 2021, que los juzgados que decidieron tomarlas lo hicieron sin mayores inconvenientes y fijaron por año más de 1000 audiencias cada uno, con más de 3000 testigos citados.

Cada juez decide la modalidad de la audiencia testimonial (presencial, semipresencial o remota)¹² tomando en cuenta las características y circunstancias particulares, en la búsqueda de avanzar en la tramitación de las causas y producir las pruebas con mayor celeridad, preservando la calidad.

Hoy, en 2023, cada juzgado en promedio fija más de 30 audiencias testimoniales remotas semanales con aproximadamente 100 testigos citados por semana, esto hace que por mes se produzcan más de 100 audiencias por juzgado con más de 300 testigos citados.

Presencialidad, trabajo remoto y trabajo mixto en la justicia

Ya en el 1° Congreso Mundial del ILTRAS de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social desarrollado en febrero de 2021, en la mesa debate en la que participé denominada “Retos que debe afrontar la administración de justicia hoy y mañana tras la pandemia”, concluimos que la tendencia en América Latina es incorporar las tecnologías de la información para que la Justicia sea impartida de manera remota. Esta misma conclusión se reiteró en el 2° Congreso de febrero 2022.

Los que estamos en esta línea de pensamiento no hablamos del fin de la presencialidad, de que todo en la justicia deba ser “teletrabajo y audiencias remotas 100%”. Esto es una falacia.

Por el contrario, estamos sosteniendo, con el objetivo de mejorar la calidad y la celeridad (aspectos cualitativos y cuantitativos) del servicio de justicia, que se debe continuar teletrabajando, es decir, utilizando las TIC y teletrabajando en forma parcial.

Y cuando decimos “parcial” hacemos referencia a un sistema mixto como regla (teletrabajo seguro 3x2), que toma lo mejor de cada modalidad multiplicando sus ventajas y reduciendo las desventajas.

Estamos hablando de coexistencia de presencia física en los tribunales algunos días y teletrabajo otros días, pero también de coexistencia de audiencias presenciales y remotas.

Obviamente que hay actos procesales y audiencias que por diversos motivos puede resultar más conveniente desarrollarlos en forma presencial, ya sea por circunstancias puntuales que así lo requieran, por la materia que trata, por las personas que involucran, por las características del reclamo o la defensa, o por cualquier otra circunstancia que lo amerite.

Claro está que en los países, regiones y ciudades son distintas las circunstancias económicas, de distancias, infraestructura e idiosincrasia, de avances

¹¹ GRISOLIA, Julio A., “Justicia Nacional del Trabajo: prepandemia, pandemia y pospandemia”. Revista Derecho Laboral y Seguridad Social, n° 24, diciembre 2021, RDLSS 2021-24, Abeledo Perrot, Thomson Reuters.

¹² La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la Resolución 1 del 18 de febrero de 2021 estableció que “la prueba oral puede desarrollarse en tres formatos: presencial, semipresencial o remoto; la decisión sobre la modalidad corresponde a cada organismo...”. Y fijó pautas para las modalidades semipresencial y remota, sosteniendo que “el juzgado podrá resolver la recepción de la declaración testimonial por plataforma digital o por videollamada de whatsapp u otro sistema”. Fue ratificada por las Resoluciones 14 del 25 de agosto 2021 y 20 del 18 de octubre 2021.

tecnológicos, y que también influyen las materias y sujetos de los reclamos, los cuales deben ser contemplados.

Pero en general la regla debe ser el esquema mixto. Lo excepcional es el trabajo remoto sin presencialidad y también el trabajo presencial sin teletrabajo.

Por eso la presencialidad debe utilizarse en los actos procesales que así lo requieran y profundizar el trabajo remoto, que debe entenderse asimilado al presencial: estar presente no es permanecer físicamente en el juzgado sino estar trabajando, sea en el tribunal o remotamente.

En esta inteligencia, no es necesario que todos los funcionarios y empleados asistan juntos todos los días como antes, sino que algunos lo deben hacer en forma presencial y otros remota: así se preserva la calidad del servicio pero se obtiene mayor producción, que en nuestros términos es una optimización del servicio de justicia en celeridad. Es aprovechar al máximo los recursos tecnológicos revalorizando el factor humano¹³.

Algunas reflexiones

Estamos viviendo un punto de inflexión en las relaciones laborales y ésta es la oportunidad para lograr un cambio de paradigma que beneficie a toda la sociedad. Se debe construir una nueva dinámica de las relaciones laborales en la justicia.

Por eso tenemos que pensar que Justicia realmente queremos. Este es el momento de aprovechar la tecnología y hacer un cambio de paradigma de cara al futuro, en el cual en la mayoría de las jurisdicciones la asistencia a tribunales va a ser excepcional y no la regla, no se va a imprimir prácticamente nada, el expediente va a ser digital y las consultas se harán básicamente por sistema.

No se puede cuestionar válidamente la tecnología, porque cuando es bien utilizada y puesta al servicio del trabajador y la empresa, como viene sucediendo, es una herramienta necesaria y útil.

El avance de la tecnología, la transformación digital, el teletrabajo posibilitaron que en la pandemia la justicia siga funcionando con muy buenos resultados y permitió realizar todos los actos procesales sin afectar el servicio de justicia.

Los cambios van a ser permanentes porque tanto los trabajadores judiciales como los abogados, litigantes y auxiliares de la justicia descubrieron las ventajas del teletrabajo.

Cuando se hable de presentismo va a ser lo mismo si el trabajador está presente físicamente o si está teletrabajando desde su casa o desde cualquier otro lugar.

En la administración de justicia moderna a la presencia física hay que sumarle tecnología, digitalización y trabajo remoto, complementando, por ejemplo, con la contestación de consultas por correo electrónico y/o watsapp, con audiencias remotas y continuar teletrabajando.

El esquema mixto con presencialidad y teletrabajo es un desafío para jueces, funcionarios y agentes, y para los abogados y demás auxiliares de la justicia, porque implica un cambio de paradigma en la dinámica diaria.

Se requiere internalizar nuevos hábitos, generar rutinas, y ser muy precisos en la comunicación. Hay que elaborar estrategias y técnicas para optimizar procesos y resultados. Así como es fundamental en la presencialidad saber trabajar en equipo, también hay que aprender a gestionar equipos remotos. Es muy importante capacitarse y adquirir nuevas habilidades para adaptarse al mundo digital, porque hay que saber utilizar adecuadamente las herramientas tecnológicas.

A mi modo de ver las soluciones a los problemas de la justicia están en las cualidades y calidades del juez¹⁴, en la gestión judicial y en la aceptación de los avances de la tecnología, la transformación digital y el teletrabajo, para lo cual es preciso apuntar a un cambio de paradigma y modificar la actitud de los operadores.

Conclusiones

¹³ GRISOLIA, Julio A. Gestión judicial y teletrabajo. Un Nuevo escenario para la Justicia del Trabajo en la pospandemia. Diario La Ley Año LXXXV N° 179 Tomo La Ley 2021-E, 16 de setiembre de 2021.

¹⁴ GRISOLIA, Julio A., El juez del ser y del deber ser. Una mirada sobre los jueces del futuro. Diario La Ley 18/03/2023, Tomo La Ley 2023-B, Año LXXXVII N° 53.

Todo lo expuesto lleva a la conclusión de que hay que consolidar los avances e invertir en tecnología y apuntar definitivamente a la transformación digital, despapelizar y digitalizar los expedientes, sostener y profundizar el trabajo remoto. Además de la regulación y la fiscalización, es fundamental mejorar la conectividad, reinventar procesos y políticas e invertir en infraestructura digital y en capacitación, porque hace a la reconversión del trabajo: el trabajo remoto es dinámico y requiere de nuevas habilidades que no necesita el presencial.

Y, por supuesto, también prevenir los daños que el mal uso de la tecnología puede provocar a los trabajadores; se debe capacitar en el Trabajo 4.0, en las nuevas competencias laborales y digitales.

Hay que hablar de teletrabajo seguro en la justicia con días de semana compartidos entre trabajo remoto y presencial, de realización de la tarea asignada, de productividad, en el cual el horario y hasta el tiempo real de trabajo pierde importancia (obviamente con el respeto a los límites de la jornada laboral y el derecho a la desconexión).

Cuando hacemos referencia a un esquema mixto estamos hablando de un servicio de justicia inteligente que elige las mejores herramientas, entre las cuales se encuentra la tecnología, para lograr la eficiencia, con calidad y celeridad, esa que en la práctica no logró en tantos años la presencialidad plena.

Por eso hoy en una administración de justicia inteligente aquello que se puede hacer remoto y no requiera necesariamente presencialidad se debe hacer remoto.

Es imprescindible internalizar que es necesario un cambio en la cultura organizacional de la Justicia, para aggiornarla, modernizarla, dotarla de nuevas herramientas. Y también acercarla a la realidad y a la sociedad, que tiene una mirada crítica, de desconfianza e insatisfacción.

Reitero, es necesario un cambio de paradigma, hay que modificar actitudes.

El objetivo es mejorar día a día el servicio de justicia. El problema no es de conocimiento técnico-jurídico sino principalmente de gestión.

Los actos procesales se deben realizar de la manera más sencilla, más amigable para el tribunal y los litigantes, aggiornada a los avances de la tecnología y teniendo como horizonte su producción y la resolución de la causa.

Ahí está la gestión judicial, el liderazgo, para decidir en cada momento la mejor forma, ya que el juez no debe perder nunca de vista que es el director del proceso y que debe llevarlo adelante.

Las formalidades deben ceder ante lo sustancial. Son herramientas de las que se sirve el derecho de fondo. La tecnología también es una herramienta y debe utilizarse y estar al servicio de la administración de justicia.

En esta etapa de transformación digital hay que apuntar a un procedimiento judicial simplificado, más flexible y despojado de excesos rituales, que no pueden prevalecer sobre lo sustancial; el exagerado apego a las formas es un abuso de derecho incompatible con un adecuado servicio de justicia.

El rol del juez es fundamental: el mejor es el que tiene el trabajo al día, el que tramita una causa rápido y la resolución se ajusta a la realidad, a lo que pasó. En esencia, lo que importa es administrar justicia, es decir, que lo resuelto sea justo.

En definitiva, el servicio de justicia moderno debe tomar todo lo positivo de su historia y potenciarlo con los beneficios que generaron la virtualidad y el trabajo remoto, utilizando todas las ventajas que brinda hoy y va a brindar en el futuro la tecnología y el teletrabajo.

Llegar a una justicia digital, en modalidad mixta con presencialidad y trabajo remoto, partiendo del liderazgo y la gestión y trabajando en equipo, buscando soluciones y dotándola de mayor celeridad, que –en definitiva- es hacerla eficiente y empática con el ciudadano.

Como afirmó Darwin la especie que sobrevive no es ni la más fuerte ni la más inteligente sino la que mejor se adapta a los cambios.

Por eso, todos debemos seguir aggiornándonos y adaptarnos a los cambios, a las nuevas realidades.

Artículos del autor referidos a la temática:

- GRISOLIA, Julio A., Relaciones laborales inteligentes y dinámicas: el esquema mixto de teletrabajo y presencialidad. INFOBAE del 24 de agosto de 2021

<https://www.infobae.com/opinion/2021/08/24/relaciones-laborales-inteligentes-y-dinamicas-el-esquema-mixto-de-teletrabajo-y-presencialidad/>

- GRISOLIA, Julio A., El juez del ser y del deber ser. Una mirada sobre los jueces del futuro. Diario La Ley 18/03/2023, Tomo La Ley 2023-B, Año LXXXVII N° 53.
- GRISOLIA, Julio A., “Justicia Nacional del Trabajo: prepandemia, pandemia y pospandemia”. Revista Derecho Laboral y Seguridad Social, n° 24, diciembre 2021, RDLSS 2021-24, Abeledo Perrot, Thomson Reuters.
- GRISOLIA, Julio A. El esquema mixto de la pospandemia: “teletrabajo seguro 3x2”. Diario La Ley Año LXXXV N° 159 Tomo La Ley 2021-E, 19 de agosto de 2021.
- GRISOLIA, Julio A. Gestión judicial y teletrabajo. Un Nuevo escenario para la Justicia del Trabajo en la pospandemia. Diario La Ley Año LXXXV N° 179 Tomo La Ley 2021-E, 16 de setiembre de 2021.
- GRISOLIA, Julio A. “El fuero laboral en la postpandemia: los retos que debe afrontar la administración de Justicia”. Diario La Ley del 1° de marzo de 2021, Año LXXXV N° 44, Tomo La ley 2021-B.
- GRISOLIA, Julio A. “Un cambio de paradigma. La prueba testimonial debe producirse en forma remota (primera y segunda parte), Revista IDEIDES N° 57, febrero 2021 y Revista IDEIDES N° 58, marzo 2021 www.revista-ideides.com
- GRISOLIA, Julio A. “Teletrabajo seguro 3x2”: el nuevo escenario de las relaciones laborales” en Revista IDEIDES N° 62, julio 2021 www.revista-ideides.com
- Grisolia, Julio A., “Propuestas para la optimización de la Justicia Nacional del Trabajo: 20 años después”, Revista Derecho Laboral y Seguridad Social, n° 20 octubre 2013, RDLSS 2013-20, Abeledo Perrot, Thomson Reuters.
- Grisolia, Julio A., “Relaciones del trabajo, justicia y equidad”, Revista Derecho Laboral y Seguridad Social, n° 1 enero 2019, RDLSS 2019-1, Abeledo Perrot, Thomson Reuters.