



LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS



DOCTRINA

La justicia del trabajo de la Capital Federal en tiempos de emergencia sanitaria

Julio A. Grisolia 2

Actuación de la justicia del trabajo de la Provincia de Buenos Aires en época de emergencia sanitaria: por qué se puede y hasta dónde

Laura S. Cáceres 5

NOTA A FALLO

La judicatura comienza a aplicar el DNU 329/20 que prohíbe los despidos y las suspensiones en el marco de la pandemia provocada por el COVID-19

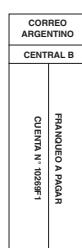
Adolfo N. Balbín 8

Medida cautelar ordenando la reinstalación del trabajador con fundamento en el DNU 329/20

Julio Gómez Orellano 8

JURISPRUDENCIA

REINCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR. Despido en los términos del art. 247 LCT. Prohibición de los despidos y suspensiones. DNU 329/2020. Notificación del distracto luego de la entrada en vigencia de la norma. Pandemia de COVID-19 (JNTrab. Nro. 20) 8



La justicia del trabajo de la Capital Federal en tiempos de emergencia sanitaria

Julio A. Grisolia (*)

SUMARIO: I. Introducción.— II. Marco normativo. Acordadas de la Corte Suprema y resoluciones de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.— III. La situación en la justicia nacional del trabajo hasta los primeros días de mayo de 2020.— IV. Lo que se puede hacer en la emergencia.— V. Teletrabajo seguro y trabajo conectado remoto.— VI. La esencial diferencia con la justicia del trabajo de la Provincia de Buenos Aires.— VII. Algunas reflexiones.

I. Introducción

En estos momentos difíciles que nos toca vivir, es preciso explicar qué es lo que sucede, en los primeros días de mayo de 2020, en la justicia nacional del trabajo en la emergencia por el COVID-19; ello teniendo en cuenta sus particulares características, independientemente de lo que ocurre en otros fueros y jurisdicciones.

Estas reflexiones apuntan a fijar el cuadro de situación y destacar con qué elementos se cuenta y con cuáles se puede llegar a contar próximamente, en el entendimiento de que se producen cambios e innovaciones constantes direccionados a ampliar competencias y posibilidades para cumplir el objetivo de resolver la mayoría de los requerimientos de los justiciables.

No desconocemos que, tal cual surge de las encuestas, la sociedad requiere una justicia equitativa, imparcial, transparente, menos burocrática y más rápida; que la falta de confianza en la justicia y su lentitud generan una sensación de desprotección e inseguridad.

Sabemos que los jueces deben ser gestores de orden y paz social. Que su idoneidad, su aptitud —conocimiento de normas sustanciales y procesales— es un requisito *sine qua non*. Pero que también debe materializarse en una aplicación práctica de los conocimientos: esto es, la actitud —ideas, organización, dirección del proceso— y la vocación de servicio.

En este contexto, el ritualismo no puede prevalecer sobre lo sustancial (una resolución justa), ya que el exagerado apego a las formas constituye un abuso de derecho incompatible con un adecuado servicio de justicia. La demora en la tramitación de las causas es un disvalor del orden y genera denegación de justicia.

Sentadas estas premisas, hay que tener en cuenta que existen problemas históricos y estructurales, previos a la emergencia, que conspiran para que algunos de estos objetivos puedan cumplirse.

La justicia laboral tiene problemas de infraestructura —edificios— y de falta de recursos, y también de medios tecnológicos adecuados, a lo que se suma —en ciertos casos— una inadecuación de algunos operadores —problemas de gestión judicial— y la lentitud en la tramitación de las causas, con juzgados que en promedio tienen alrededor de 5000 expedientes (más de 3000 causas en trámite y más de 1500 en ejecución) (1).

Como lo vengo sosteniendo desde hace años en distintos trabajos (2), ponencias y conferencias, para lograr una justicia eficiente en tiempo y forma es sumamente importante contar con un marco normativo adecuado: derecho sustancial protectorio, derecho adjetivo dinámico (3) y etapa prejudicial de resolución de conflictos. Pero también resulta esencial contar con un sistema de gestión judicial que permita materializar los objetivos, como lo desarrollaré más adelante.

II. Marco normativo. Acordadas de la Corte Suprema y resoluciones de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Como consecuencia de la emergencia sanitaria declarada desde el 20 de marzo, dispuesta por el DNU 260/2020 (y sus posteriores prórrogas), la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por Ac. 6/2020, declaró la feria extraordinaria, que se va extendiendo en concordancia con los diferentes decretos de prórroga.

Seguidamente haremos referencia al marco normativo de la emergencia en lo atinente a la administración de justicia en el fuero Laboral de la Capital Federal. Para ello, realizaremos una síntesis de lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hasta fines de abril de 2020 en sus principales acordadas y resoluciones.

II.1. Acordadas de la Corte Suprema

Ac. CS 4/2020 (16/03/2020): establece, entre otras medidas, que a partir del 18/03/2020 todas las presentaciones que se realicen en el ámbito de la justicia nacional y federal deberán hacerse en formato digital a través de la Identificación Electrónica Judicial (IEJ), registrada en cada una de las causas —con excepción de las presentaciones iniciales que no puedan ser objeto de ingreso digital—.

Respecto de dichas presentaciones digitales, la Corte Suprema señala que “deberán estar firmadas electrónicamente por el presentante (arts. 5º y 6º de la ley 25.506, arts. 286 y 288 del Cód. Civ. y Com. y lo establecido por la ley 26.685)” y que “tales presentaciones y su documentación asociada tendrán el valor de declaración jurada en cuanto a su autenticidad, serán autosuficientes y no deberá emitirse copia en formato papel” (conf. punto 11 de la parte resolutiva de la acordada).

Ac. CS 5/2020 (19/03/2020): dispone que, a partir del primer día hábil de marzo de 2020, se extenderá el horario para dejar nota digital remota en los términos del art. 133 del

Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación, hasta las 20.00 hs.

Ac. CS 6/2020 (20/03/2020): decreta la feria extraordinaria respecto de todos los tribunales y dependencias que integran el Poder Judicial de la Nación, desde el 20 hasta el 31 de marzo inclusive, indicando que, eventualmente, dicho plazo se prorrogará por el mismo plazo que pudiera disponer el Poder Ejecutivo Nacional en los términos del DNU 297/2020, de acuerdo con la evolución de la situación epidemiológica (conf. punto 2º de la parte resolutiva de la Ac. 6/2020).

Habilita el trabajo desde el hogar en el ámbito del Poder Judicial de la Nación a fin de que aquellos magistrados, funcionarios y empleados que no sean convocados a prestar servicio de guardia puedan seguir prestándolo desde su domicilio (conf. punto 7º de la parte resolutiva de la Ac. 6/2020).

Ac. CS 8/2020 (01/04/2020): prorroga la feria extraordinaria dispuesta en el punto 2º de la Ac. 6/2020, desde el 01 hasta el 12/04/2020 inclusive (conf. punto 2º de la parte resolutiva de la Ac. 8/2020).

Ac. CS 9/2020 (03/04/2020): dispone habilitar la feria para que se ordenen, a través del sistema informático, las libranzas que sean exclusivamente de manera electrónica de los pagos, entre otros, por indemnización por despido, por accidentes de trabajo y por honorarios profesionales de todos los procesos, siempre que en todos los supuestos hayan sido dados en pago, en tanto lo permita el estado de las causas y así lo considere procedente el juez natural.

Encomienda a los distintos tribunales nacionales y federales que tengan a su cargo la superintendencia de cada fuero o jurisdicción que arbitren los medios necesarios para que cada juez natural pueda atender los pedidos de las libranzas de manera remota. Requiere al Banco de la Nación Argentina la adecuación de su sistema informático a fin de que se puedan generar los pagos electrónicos de los procesos judiciales.

Ac. CS 10/2020 (12/04/2020): prorroga la feria extraordinaria dispuesta en el punto 2º de la Ac. 6/2020 desde el 13 al 26/04/2020 inclusive (conf. punto 2º de la parte resolutiva de la Ac. 10/2020).

Ac. CS 11/2020 (13/04/2020): aprueba el uso de la firma electrónica digital en el ámbito de la Corte Suprema de Justicia de la Nación respecto de los diferentes actos jurisdiccionales administrativos que suscriban los Sres. ministros y secretarios de la Corte —esto

sin perjuicio de lo que por otra acordada se dispondrá con relación a los restantes tribunales que integran este Poder Judicial de la Nación—.

Establece que, en los casos en que se aplique la firma electrónica digital, no será necesaria la utilización del soporte papel, quedando lo resuelto en soporte electrónico, cuyo almacenamiento y resguardo estará a cargo de la Dirección de Sistemas del Tribunal.

Dispone que, cuando no fuera posible la celebración de acuerdos de ministros en forma presencial —conforme a lo previsto en art. 11 del dec. ley 1285/1958—, estos podrán realizarse por medios virtuales remotos con la misma validez que la prevista en los arts. 70 y 71 del Reglamento para la Justicia Nacional. Este dispositivo solamente podrá ser utilizado en situaciones excepcionales de emergencia. No podrá reemplazar al acuerdo presencial, semanal, de los ministros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en situaciones habituales. Además, se encomienda a la Comisión Nacional de Gestión Judicial y a la Dirección de Sistemas del Tribunal la adopción de todas las medidas que fueren necesarias para la más rápida implementación de lo que se resuelve en la misma acordada.

Ac. CS 12/2020 (13/04/2020): aprueba el uso de la firma electrónica digital en el ámbito del Poder Judicial de la Nación respecto de todos los magistrados y funcionarios de las instancias inferiores que desarrollan su actividad con el Sistema de Gestión Judicial.

Establece que, en los casos en que se aplique la firma electrónica digital, no será necesaria la utilización del soporte papel, quedando lo resuelto en soporte electrónico, cuyo almacenamiento y resguardo estará a cargo de la Dirección General de Tecnología y de la Dirección General de Seguridad Informática del Consejo de la Magistratura de la Nación. Dispone que, cuando no fuera posible la celebración de acuerdos en forma presencial, estos podrán realizarse por medios virtuales remotos conforme a las previsiones del art. 104 del Reglamento para la Justicia Nacional y tendrán la misma validez. Este dispositivo solamente podrá ser utilizado en situaciones excepcionales de emergencia. No podrá reemplazar los acuerdos presenciales que deban llevar a cabo los magistrados, en los términos de lo previsto en el referido art. 104 del Reglamento para la Justicia Nacional. Aprueba el “Procedimiento de recepción de demandas, interposición de recursos directos y recursos de queja ante Cámara”, que, como anexo, integra la acordada, el que entrará en vigencia partir del día 20 de abril del corriente año.

{ NOTAS }

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(*) Juez Nacional del Trabajo. Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales. Profesor de grado y posgrado en la UBA, UNTREF, USAL, UCA y UADE. Director de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF),

del Doctorado en Derecho del Trabajo (UNTREF) y de las Diplomaturas de IDEIDES y ARTRA. Presidente de ILERA-ARTRA. Director de la *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social* de AbeledoPerrot.

(1) GRISOLIA, Julio A., “La nueva crisis de la justicia nacional del trabajo”, www.juliogrisolia.com.ar.

(2) GRISOLIA, Julio A., “Propuestas para la optimiza-

ción de la justicia nacional del trabajo”, DT 1993-B, 1385. GRISOLIA, Julio A., “Hacia un sistema de relaciones laborales con inclusión social”, RDLSS 2007-A, 189. GRISOLIA, Julio A., “Propuestas para la optimización de la justicia nacional del trabajo: 20 años después”, RDLSS 2013-B, 2053.

(3) GRISOLIA, Julio A., “Ley de Procedimiento Laboral de la Nación. Propuesta de reforma”, LA LEY, 2019-A,

601. Propuesta de Reforma a la ley 18.345 de Procedimiento Laboral de Capital Federal, elaborada en 2018 y presentada en 2019 por los Dres. Julio A. Grisolia, Alejandro H. Perugini, Miguel O. Pérez, María Elena López, Claudio F. Loguarrido, Liliana N. Picón, Adriana R. Fernández y Ernesto J. Ahuad.

Dispone que la Comisión Nacional de Gestión Judicial de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la Dirección General de Tecnología y la Dirección General de Seguridad Informática, estas dos últimas del Consejo de la Magistratura de la Nación, deberán proveer todo lo necesario para su inmediata instrumentación. Por último, dispone hacer saber el contenido de la acordada al Consejo de la Magistratura, todas las Cámaras Federales y Nacionales y, por su intermedio, los tribunales que de ellas dependen y los Tribunales Orales Federales.

Ac. CS 13/2020 (27/04/2020): prorroga la feria extraordinaria dispuesta por el punto resolutivo 2º de la Ac. 6/2020 —y prorrogada por Ac. 8/2020 y 10/2020—, desde el 27 de abril hasta el 10 de mayo, ambos incluidos, de 2020.

II.2. Resoluciones de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Res. CNTrab. 8/2020 (30/03/2020): habilita a las/os magistradas/os y funcionarias/os de los juzgados de primera instancia de la justicia nacional del trabajo a llevar a cabo las gestiones necesarias en sus respectivos organismos para posibilitar las libranzas de giros por capital y honorarios depositados hasta el 20/03/2020 y de acuerdo con un cronograma de turnos de grupos de juzgados de modo sucesivo aprobado por la misma Cámara. Asimismo, en el anexo correspondiente al cronograma conforme a lo dispuesto por la res. CNTrab. 8/2020 —días 20 a 24/04/2020— se aclara: 1º) El/la juez/a de feria deberá comunicar a cada uno de los jueces/zas comprendidos/as en cada turno las peticiones relacionadas con las libranzas de giros por capital y honorarios de los expedientes de sus respectivos juzgados. 2º) A su vez, estos/as jueces/zas, en caso de que lo consideren indispensable, podrán disponer la habilitación de días inhábiles al solo efecto de que consientan los libramientos, con notificación por vía electrónica a los interesados.

Res. CNTrab. 11/2020 (03/04/2020): dispone prorrogar la habilitación dispuesta por res. 8/2020, del 30/03/2020, a efectos de que las/os magistradas/os y funcionarias/os de los juzgados de primera instancia de la justicia nacional del trabajo lleven a cabo las gestiones necesarias en sus respectivos organismos para posibilitar las libranzas de giros por capital y honorarios depositados ante los organismos del fuero, inclusive los posteriores al 20/03/2020, hasta que se disponga el cese de la feria, de manera remota de ser posible y, de lo contrario, de acuerdo con el cronograma, por turnos de grupos de juzgados de modo sucesivo, ya aprobado.

Se dispone que a partir de lo dispuesto mediante la res. CNTrab. 8/2020 y la presente, todos los juzgados de la justicia nacional del trabajo tienen, durante la feria extraordinaria, competencia limitada para dar curso a peticiones que a) acrediten la realización de depósitos judiciales, y/o b) soliciten la liberación de fondos depositados a favor de los litigantes, abogados y peritos. Dichas peticiones deberían ser ingresadas por las/os interesadas/os en formato digital como escrito de “habilitación” y dirigirse el juzgado de origen de la causa (no al juzgado de feria); pero aun cuando las/os presentantes no soliciten en forma expresa la habilitación de días y horas, los juzgados, de considerarlo pertinente, tienen competencia para despachar las peticiones a partir de la res. CNTrab. 8/2020.

Agrega que, en razón de la competencia con que cuentan los juzgados de cada causa

para dar curso a las peticiones mencionadas, si los juzgados de feria recibieran alguna presentación que involucre depósitos y/o su liberación, la remitirán al juzgado de la causa respectiva. Ello con excepción de los pedidos de devolución de capital por levantamiento y/o modificación de medidas ejecutivas y/o cautelares, los que en todos los casos deberán ser solicitados y resueltos por los juzgados de feria. Las peticiones que involucren depósitos y/o su liberación y que hasta la fecha de la resolución no hayan sido resueltas por los juzgados de feria serán remitidas al juzgado de la causa respectiva, para su tramitación en los términos de la res. CNTrab. 8/2020 y posterior aclaración.

Res. CNTrab. 16/2020 (17/04/2020): dispone: 1º) Hacer saber a los litigantes que los escritos destinados al depósito y dación en pago de sumas de dinero y a la extracción de dichos fondos deberán ser ingresados únicamente en la bandeja correspondiente al juzgado en el que tramita la causa respectiva que aparece en el *print* de pantalla detallado en la resolución. 2º) Los escritos que procuran otras cuestiones que requerirían la intervención del juzgado de feria deberán ser presentados únicamente en la bandeja digital de dicho juzgado en turno, tal como se resalta en el siguiente *print* que muestra la resolución. 3º) Hacer saber a los litigantes que los escritos que no cumplen con tales pautas serán inmediatamente eliminados de las bandejas respectivas. En tal caso, el interesado deberá ingresar una nueva presentación que se acomode a la mecánica delineada por la Ac. CS 9/2020, conforme fuera explícitado. 4º) Hacer saber que, en el marco de la actual feria extraordinaria, el régimen de iniciación de demandas web diseñado por la Ac. CS 12/2020 solo será admisible para los reclamos urgentes que “no admitan demora” (art. 4º, RJN, y punto 4º, parte resolutiva, Ac. CS 10/2020).

Res. CNTrab. 22/2020 (30/04/2020): dispone lo siguiente: 1º) Ampliar las facultades de los jueces naturales, respecto de las causas radicadas en cada juzgado o sala con anterioridad al inicio de la feria extraordinaria, y en la medida en que el estado del trámite lo permita, a las siguientes materias: a) examen previo de las demandas, en los términos del art. 67 de la ley 18.345, y dictado de la resolución que corresponda; b) dictado de la providencia de prueba en los términos del art. 80 de la ley 18.345; c) resolución de excepciones previas que no requieran de prueba alguna y de aquellas en las que se encontrara sustanciada ya la prueba (arts. 80 y 81, respectivamente, de la ley 18.345); d) dictado y registro de sentencias; e) homologación de acuerdos conciliatorios; f) providencias sobre acuerdos de pago; y g) toda otra actividad interna que los jueces consideren necesaria, que pueda realizarse en forma remota. Consigna que esas resoluciones serán notificadas una vez que finalice la feria extraordinaria y se reanude la actividad normal de los tribunales. Hasta ese momento se mantendrá restringida la visualización de dichas resoluciones y no se proveerá ninguna presentación ni recurso a su respecto, salvo las peticiones que sean necesarias para el libramiento de giros por capital y honorarios, respecto de los acuerdos homologados y acuerdos de pago. 2º) Disponer que las demandas interpuestas al solo fin de interrumpir la prescripción, una vez recibidas por la Mesa General de Entradas en los términos de las res. CNTrab. 16/2020 y 17/2020, serán sorteadas y asignadas a los juzgados correspondientes, sin que ello implique obligación de dar ningún trámite

que exceda las habilitaciones anteriormente conferidas.

III. La situación en la justicia nacional del trabajo hasta los primeros días de mayo de 2020

Decíamos al iniciar este trabajo que es importante explicar lo que sucede en la emergencia en la justicia nacional del trabajo a fin de fijar el cuadro de situación y destacar con qué elementos se cuenta, y también mencionar que se producen cambios e innovaciones constantes direccionalmente a ampliar las competencias y posibilidades para cumplir el objetivo de resolver la mayoría de los requerimientos de los justiciables.

Lo primero que debe quedar claro es que la justicia nacional del trabajo —los juzgados y la salas de la Cámara— en esta feria extraordinaria dispuesta por la Corte Suprema, producida por el “aislamiento social obligatorio y preventivo” (DNU 297/2020), sigue desarrollando las tareas que la tecnología permite y garantizando la prestación del servicio de justicia. Ello —insisto— en el marco de lo posible, ya que para abordar esta emergencia no se cuenta con un entorno tecnológico adecuado.

El Sistema Informático de Gestión de Expedientes del Poder Judicial de la Nación —Lex 100— es un *software* único e integrado, multi-fuero, multitarea y multinstancia, que permite, entre otras tantas aplicaciones, las notificaciones electrónicas y las copias digitales de los expedientes.

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

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

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

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

Como quedara dicho, se debe reconocer que los alcances y beneficios del sistema informático se fueron incrementando a lo largo de los últimos cinco años y se incorporaron distintas funciones, lo cual —reitero— ha sido positivo para la administración de la justicia. Pero también es demostrativo de lo difícil que fue y es, principalmente para los integrantes del fuero Laboral, lidiar con el Lex 100, erigiéndose muchas veces más en un obstáculo que en una herramienta útil.

Pero hoy no se trata de endilgar culpas ni de lamentarse. Por el contrario, la búsqueda

es encontrar soluciones. Pero es importante visibilizar la situación para que quienes opinan sobre la justicia nacional del trabajo tengan todos los elementos para hacer juicios de valor acertados.

A eso se suma la situación de la justicia nacional del trabajo previa a la “cuarentena”, con juzgados que en promedio tienen alrededor de 5000 expedientes (más de 3000 causas en trámite y más de 1500 en ejecución) (4). Ciertamente, no es lo mismo un juzgado que al iniciarse la emergencia estaba al día en los despachos y sentencias y en el que tramitan 1500 causas, que otro que tenía importantes atrasos en el agregado de escritos, despachos y dictado de sentencias y por el que tramitan 4000 causas (5). Obviamente, en estos últimos la situación se ve notoriamente agravada por la emergencia.

Cuando un juzgado funciona adecuadamente es porque el juez y el secretario tienen, además de idoneidad para el ejercicio de los cargos (aptitud), vocación de servicio y gestión judicial, y allí cumple un rol determinante cada uno de los empleados que lo integran.

El mejor juez es el que tiene el juzgado al día y dicta resoluciones justas: celeridad procesal y seguridad jurídica. En cambio, cuando sistemáticamente un juzgado no funciona adecuadamente, los principales responsables son quienes ejercen su dirección.

Dicho de otro modo, un juzgado que está al día es por mérito del juez, el secretario y todos los empleados; uno que no funciona es fundamentalmente por responsabilidad de los magistrados y funcionarios.

Por eso, en estas más de dos décadas de juez y con más de treinta años en la justicia laboral, siempre destaco a cada una de las personas que integran el Juzgado del Trabajo N° 66 a mi cargo: el Dr. Ernesto Ahuad (secretario), los funcionarios y cada uno de los empleados, porque para lograr una adecuada administración de justicia deben primar la actitud y el compromiso; al decir de Cornelutti, “como la belleza de una música, la bondad de una ley no depende solamente de quien la compone sino de quien la ejecuta”.

A la importancia de la persona humana como factor esencial del cambio me referí por primera vez en una publicación de hace treinta años (6), pero hoy más que nunca hay que internalizarlo, ya que en esta emergencia va a cumplir —y está cumpliendo— un rol determinante.

El trabajo debidamente revalorizado y sustentado en la organización y el esfuerzo solidario —trabajo dirigido y responsable— va a resultar esencial a pesar de las carencias técnicas y de la infraestructura que existen y puedan existir en lo sucesivo para la consecución del fin perseguido, esto es, un servicio de justicia más eficiente.

En síntesis, así se llegó a la feria extraordinaria por la pandemia: el expediente en papel, las carencias de recursos técnicos, un sistema de gestión informático inefficiente, la ausencia del expediente digital integral y de firma digital y la imposibilidad trabajar conectado remotamente o teletrabajar en forma adecuada.

IV. Lo que se puede hacer en la emergencia

Reiteramos que es muy importante tener en claro el cuadro de situación para saber desde dónde se partió al iniciarse esta feria extraordinaria, y así poder entender y dimensionar desde la práctica, independientemente de la buena voluntad de los operadores judiciales, lo que se puede y no se puede hacer hoy, 4 de mayo, en forma remota, en el fuero Laboral de la Capital Federal.

{ NOTAS }

(4) GRISOLIA, Julio A., “La nueva crisis de la justicia nacional del trabajo”, ob. cit. GRISOLIA, Julio A., “Relaciones del trabajo, justicia y equidad”, LA LEY, 2018-F, 834.

(5) GRISOLIA, Julio A., “Ley de Procedimiento Laboral de la Nación. Propuesta de reforma”, ob. cit.

(6) GRISOLIA, Julio A., “Hacia una nueva justicia nacional del trabajo”, DT 1989-A, 39, enero/1989.

Hay algo que es insoslayable. Los jueces, funcionarios y empleados hacen todo lo que se puede. No se trata de no querer hacerlo; cuando no se hace es porque no se puede materialmente, por lo menos hasta los primeros días de mayo de 2020.

Durante la feria extraordinaria algunos magistrados y funcionarios están trabajando de modo presencial en guardias de feria (dos juzgados de feria) o asistiendo a sus despachos en los días asignados de la forma prevista (cronograma de turnos), conforme a lo dispuesto en las resoluciones de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo; los demás jueces y funcionarios y los empleados e integrantes de los Ministerios Públicos lo hacen de modo remoto —reitero—, con los alcances y limitaciones que el propio sistema Lex 100 impone, al no permitir que se trabaje el expediente de modo integral, y ello lleva —en algunos casos— a que se termine resolviendo “a ciegas”, como referiremos en el punto siguiente. Asimismo, los jueces están habilitados para retirar expedientes de los juzgados —en días preestablecidos en el cronograma— para elaborar proyectos de sentencias.

Hasta el 30 de abril, en esta feria extraordinaria la justicia nacional del trabajo se ocupó de la tramitación de amparos, prescripciones y demás cuestiones urgentes típicas de cualquier feria. Pero además se tramitan temas vinculados a pedidos de transferencias a las partes y los peritos, depósitos judiciales, liberación de fondos depositados y dados en pago, solicitudes de giros, apertura de nuevas cuentas, giros ordenados antes de la “cuarentena”, giros en “papel” no retirados del juzgado que se anulan y se realiza la transferencia, presentación de acuerdos espontáneos con fecha cierta de pago, entre otras cuestiones.

En cambio, no pueden ser celebradas audiencias ni avanzar en el proceso de conocimiento y producción de pruebas (aceptación de cargo, presentación y traslados de pericia, pedidos de ingreso base mensual (IBM) y de alegar, impugnación de testimoniales, intimaciones de pruebas en general, etc.).

Puntualmente, desde el inicio de la feria hasta el 30 de abril, los jueces y funcionarios de cada uno de los 80 juzgados de primera instancia están habilitados para efectuar todas las gestiones necesarias para posibilitar las libranzas de giros por capital y honorarios depositados —primero, hasta el 20/03/2020, y luego los posteriores a esa fecha— hasta el cese de la feria, de manera remota o conforme al cronograma de turnos aprobado por la Cámara, y pueden disponer la habilitación de días inhábiles para que consientan los libramientos, con notificación por vía electrónica a los interesados (res. CNTrab. 8/2020, del 30/03/2020, y 11/2020, del 03/04/2020).

También tienen competencia limitada para dar curso a peticiones que acrediten la realización de depósitos judiciales y soliciten la liberación de fondos depositados a favor de los litigantes, abogados y peritos. Todo lo atinente a los pedidos de devolución de capital por levantamiento y/o modificación de medidas ejecutivas y/o cautelares debe ser solicitado y resuelto por el juzgado de feria (res. CNTrab. 16/2020, del 17/04/2020).

Los escritos destinados al depósito y dación en pago de sumas de dinero y a la extracción de dichos fondos deben ser ingresados únicamente en la bandeja correspondiente al juzgado en el que tramita la causa, y los que procuran otras cuestiones deben ser ingresados en la bandeja digital del juzgado de feria (res. CNTrab. 16/2020, del 17/04/2020).

La iniciación de demandas web (conf. Ac. CS 12/2020) solo es admisible para los reclamos urgentes que no admitan demora (art. 4º, R.J.N., y punto 4º, parte resolutiva, Ac. CS 10/2020), tal cual surge de la res. CNTrab. 16/2020, del 17/04/2020. Al respecto, debe

aclararse que, sin perjuicio de la posibilidad del sorteo de demandas, los plazos están suspendidos.

A partir del 4 de mayo, mediante res. 22/2020, del 30/04/2020, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo decidió ampliar las competencias y facultades de los jueces naturales —no el de feria, sino de los 80 juzgados— a otras materias, que se materializarán en forma remota. Es decir que se suman a las habilitaciones anteriores: examen previo de las demandas y resolución pertinente, auto de apertura a prueba, resolución de excepciones previas que no requieran de prueba y que estuviesen sustanciadas, dictado y registro de sentencias, homologación de acuerdos conciliatorios, providencias sobre acuerdos de pago y toda otra actividad interna que los jueces consideren necesaria.

Por lo tanto, a pesar de las limitaciones y en el marco de lo posible, de acuerdo con la ampliación de facultades dispuesta en la res. CNTrab. 16/2020, cada juzgado puede “adelantar trabajo y resolver el atraso”, revisando los requisitos de admisibilidad de las causas nuevas, efectuando las aperturas a prueba y dictando las sentencias.

Hay que tener en cuenta que esas resoluciones serán notificadas una vez que finalice la feria extraordinaria y se reanude la actividad normal de los tribunales, y que hasta ese momento se mantendrá restringida su visualización y no se proveerá ninguna presentación ni recurso a su respecto, salvo las peticiones que sean necesarias para el libramiento de giros por capital y honorarios, respecto de los acuerdos homologados y acuerdos de pago. En cuanto a las demandas interpuestas al solo fin de interrumpir la prescripción, serán sorteadas y asignadas a los juzgados correspondientes.

Decíamos que llegamos a esta enorme emergencia iniciada en la segunda quincena de marzo de 2020 “en emergencia”: todavía con las causas en papel, sin expediente ni firma digital, sin trabajar en forma remota y con un sistema de gestión informática que —por diferentes motivos— brinda prestaciones limitadas.

Partiendo de estos presupuestos, es obvio que en la emergencia se exacerben los problemas estructurales que desde hace tiempo padece la justicia nacional del trabajo, varios de ellos agravados por el Lex 100 y otros por un ingreso importante de causas (más de 100 por mes por juzgado) hasta 2018 y los atrasos que pesan sobre algunos juzgados.

El trabajo remoto en el fuero del Trabajo de la Capital Federal presenta diversos inconvenientes; de algunos de ellos nos vamos a ocupar seguidamente.

V. Teletrabajo seguro y trabajo conectado remoto

En principio, cabe consignar que el trabajo remoto implica realizar actividades a distancia, mientras que el teletrabajo está circunscripto al trabajo remoto que se desarrolla desde la casa, es decir, que genera un cambio del espacio físico desde donde el trabajador realiza su tarea. El trabajo remoto en el Poder Judicial implica la necesidad de instalar una VPN (red privada virtual, por sus siglas en inglés: *virtual private network*), con la cual se accede de forma remota a operar en el sistema, lo que se está materializando.

Pero esta instalación, por lo menos hasta fines de abril de 2020, exige, para funcionar correctamente, recurrir a versiones anteriores de distintas aplicaciones; ello deja expuesto al usuario y a su terminal a todo tipo de ataques, robo de información, virus, etc. Aunque esto parezca insólito, para poder trabajar en forma remota se requiere “envejecer” la PC, lo cual es desaconsejado por cualquier especialista.

Además, tanto el Lex 100 como la VPN (*Virtual Private Network*) presentan problemas diversos: se desconectan, tardan, se “cuelgan” cuando se conecta más de una cantidad determinada de usuarios, etcétera.

Pero, además, no hay que olvidar que los expedientes siguen estando en papel y —como refiriéramos— la activación remota masiva no funciona correctamente. Además, los jueces no tienen firma digital sino electrónica, que fue implementada en la emergencia, en abril de este año, por la Corte mediante la Ac. 12/2020, con el objeto de dotar de la debida validez a los procesos y trámites electrónicos que se realicen.

Ello y la inexistencia de un expediente digital llevan a la dificultad de impulsar íntegramente las actuaciones de manera remota, lo que resulta limitante en muchos de los casos, al no poder constatar la petición a partir de las constancias de la causa.

En estas circunstancias, no se puede prescindir de la presencialidad en muchos de los actos procesales; mientras no exista el expediente digital, se torna ineludible el trabajo presencial.

Es claro que, como consecuencia de la emergencia en muchas actividades, se ha producido la “expansión forzada” de la digitalización, el teletrabajo, el trabajo remoto y el *home office*. Esto también sucede en el ámbito del Poder Judicial, en el que se ha producido en la emergencia esa “expansión forzada”.

Quienes estaban avanzados y preparados tecnológicamente al iniciarse la emergencia no tuvieron demasiados inconvenientes y se adaptaron rápidamente, porque tenían los medios técnicos, la capacitación y la experiencia, que —tal cual quedara dicho— no es el caso de la justicia laboral de la Capital Federal.

Hace alrededor de quince años trabajamos —junto al Dr. Alejandro Perugini— con el instituto de investigación IDEIDES y la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (que dirijo desde 2003) en el Proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia, que con la dirección de la Dra. Viviana L. Díaz impulsaba la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, y que concluyó con el proyecto presentado por el entonces Ministro Dr. Carlos Tomada por primera vez en 2007; luego volvió a ser impulsado con modificaciones en 2013 y 2016.

Dicho proyecto —en el que intervinieron representantes de los sectores empresarial, sindical y académico— generaba beneficios para trabajadores y empleadores y modernizaba la dinámica de las relaciones laborales. La idea fue fijar detalladamente las características y los alcances del teletrabajo y del trabajo conectado remoto, para que sirviera de marco de derechos y deberes de los trabajadores remotos y sus empleadores. En tal sentido, en estos días el Ministerio de Trabajo dictará una resolución para regular el teletrabajo y el trabajo remoto.

Es más: hace aproximadamente diez años se propuso la aplicación del teletrabajo y/o del trabajo conectado remoto a la administración de justicia; inclusive el juzgado a mi cargo llegó a ser seleccionado para aplicar el teletrabajo —sumándose a la presencialidad— en una propuesta de la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo. Se analizó que podía coexistir con el trabajo presencial, que en algunos puestos de trabajo se podía trabajar remotamente y que la justicia podía mejorar en calidad, celeridad, costos y resultados.

Digo esto para reflexionar acerca de que si aquellas propuestas hubiesen prosperado hoy estaríamos posicionados de otra manera para enfrentar esta emergencia.

Pero eso es historia. En esta feria extraordinaria, todos estamos interesados en optimizar los alcances del trabajo remoto en el ámbito del fuero Laboral y ampliar las competencias de los juzgados en la emergencia, y en eso se está trabajando y seguramente se irá logrando.

Queda claro que el principal problema no es el factor humano, sino las limitaciones de la tecnología en el ámbito de la justicia nacional del trabajo; básicamente, por la falta de un auténtico expediente digital, la conectividad y las limitaciones del sistema Lex 100.

Y decía antes que es muy importante entender y dimensionar desde la práctica lo que materialmente se puede hacer en forma remota con los medios con que se cuenta y propender a optimizar su utilización, porque no se puede siquiera pensar en volver a la presencialidad hasta que cese la emergencia sanitaria.

Volver al funcionamiento “normal” de tribunales, con jueces, funcionarios y empleados, abogados, peritos y litigantes sería un acto demencial y pondría en riesgo la vida de empleados, litigantes, abogados, peritos, funcionarios y magistrados y público. En esta inteligencia se han expresado, entre otros, el secretario general de la Unión de Empleados de la Justicia (UEJN) —Julio Piumato— y el presidente del Consejo de la Magistratura de la Nación —Dr. Alberto Lugones—.

Y efectivamente esto es así, a poco que se advierta que la actividad judicial moviliza, en la zona de Tribunales, a más de 50.000 personas diarias; ello además de que resulta de cumplimiento imposible respetar las medidas sanitarias en los edificios del fuero, por las limitaciones edilicias y por la propia tarea en los tribunales, caracterizada por la cantidad de personas interactuando y las audiencias realizadas en espacios reducidos.

VI. La esencial diferencia con la justicia del trabajo de la Provincia de Buenos Aires

Con lo expuesto en los puntos anteriores queremos demostrar que es muy distinta la situación de la justicia del trabajo de la Capital Federal —por las particulares características del procedimiento y la cantidad de expedientes que tramita— y que no se puede comparar con otros fueros en los cuales el sistema Lex 100 brinda mejores prestaciones, ni tampoco con el fuero laboral de la Provincia de Buenos Aires y de otras jurisdicciones.

Y esto es así también por cuestiones tanto cuantitativas —volumen de causas en trámite (alrededor de 400.000, entre expedientes en prueba y en ejecución)— como cualitativas —ausencia de expediente digital, carencia de medios tecnológicos adecuados para teletrabajar o efectuar trabajo remoto—.

En efecto, en el fuero laboral de la Provincia de Buenos Aires la situación es esencialmente distinta.

Principalmente, porque el expediente digital y la modalidad de trabajo remoto, sin el expediente físico, ya estaban implementados desde 2018 (los escritos electrónicos desde 2016), es decir, estaban en pleno funcionamiento mucho antes de la emergencia. De allí que es diferente lo que se puede hacer en una jurisdicción y en otra.

Partimos de la ausencia del papel como regla general (con las salvedades del sistema mixto en expedientes anteriores a 2018 y del escrito de demanda, que conserva el formato), regla que surge como consecuencia de la implementación paulatina y la obligatoriedad desde el año 2018 de efectuar todas las presentaciones de las partes, letrados y auxiliares de la justicia de forma electrónica (y, en caso de excepción, la carga de digitalizar la copia de lo presentado en papel) y de realizar las notificaciones por el mismo medio; esto está imple-

mentado desde 2017 tanto para cédulas como para mandamientos, quedando exceptuados de la regla general aquellos casos en que el Código de Procedimiento así lo indica y cuando las notificaciones se cursen con copias.

Asimismo, y con vigencia desde el 27/04/2020, rige la obligatoriedad del uso del sistema electrónico y la firma digital de magistrados y funcionarios para el dictado de resoluciones y sentencias (Ac. 3975/2020) y, además, con las modalidades que surgen del Ac. 3971/2020, se implementa el sistema de firma digital para los actos jurisdiccionales y de superintendencia dictados por el Máximo Tribunal provincial.

Es decir, la justicia del trabajo de la provincia de Buenos Aires desde hace tiempo cuenta con un expediente digital integral, al que se llega además por la firma e implementación de diversos convenios de comunicación electrónica con distintas dependencias del Poder Judicial y con el Registro de la Propiedad Inmueble, de Personas Jurídicas, el Boletín Oficial, el RENAPER y la DNRPA, entre otros.

Todo ello posibilita que tanto los empleados y funcionarios como los magistrados puedan operar en forma remota y dar respuesta a la mayoría de las peticiones, desde una providencia simple hasta la traba de una medida ejecutiva mediante la notificación directa al Registro.

Obviamente, esto ha permitido que haya podido adaptarse inmediatamente a la no presencialidad, porque dicha modalidad de trabajo, sin el expediente físico, ya estaba implementada y en pleno funcionamiento antes de la emergencia.

Luego, en la emergencia, la Suprema Corte de Buenos Aires dictó diversas normas tendientes a saltar los escollos propios de las medidas sanitarias adoptadas a nivel nacional, tal es el caso, por ejemplo, de permitir la notificación de sentencias en forma electrónica, habilitar las transferencias, sea cual fuere el monto a percibir (en condiciones normales, los montos iguales o inferiores a \$ 30.000 se cobran por ventanilla en el Banco Provincia),

y otro tipo de ajustes menores, que fueron de fácil adopción e implementación en un sistema de trabajo consolidado.

Es claro que la emergencia tiene mucha menor incidencia en la tramitación de las causas que en el caso de la justicia laboral de la Capital Federal.

La modernización del sistema que se observa en la justicia del trabajo de la Provincia de Buenos Aires también se verifica en otras provincias en las que se utiliza plenamente el expediente digital, aplicando nuevas tecnologías, y en las cuales se ha abandonado el uso del papel.

VII. Algunas reflexiones

Decíamos en puntos anteriores que en estas particulares circunstancias que nos toca vivir la persona humana va a cumplir un rol esencial.

La emergencia y el nuevo panorama que se vislumbra nos llevan a concluir que no se deben seguir aplicando viejas fórmulas, eficaces bajo otras circunstancias, pero hoy inoperantes. El apego incondicional a esos “dudosos principios pétreos”, transmitidos codo a codo y de generación en generación, suma también su cuota para agravar la situación.

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

Sobre el punto, Mercader expresaba que “el hombre [...] prefiere regularmente la vida vernácula y cede a las apetencias de su egoísmo y comodidad, que lo mueven a repudiar aquellos cambios susceptibles de aprendizajes inmediatos para el manejo de las nuevas herramientas”.

Pero no debe renunciarse al espíritu transformador por el mero hecho de ser desconocido, sin juzgar sus valores; no debemos 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, y lo que resulta más grave aún: lleva implícita la renuncia consciente a mejorar el servicio de justicia, lo que configura un incumplimiento a un deber moral.

Lo que debe internalizarse en todos los actores sociales involucrados es que hasta que finalice la emergencia sanitaria resulta imposible reanudar la actividad judicial en Capital Federal como se venía desarrollando, no solo por la mecánica del trabajo en la justicia laboral, sino por lo que genera la actividad judicial particularmente en la zona de Tribunales, que involucra a más de 50.000 personas diarias en unas pocas manzanas.

Pero también podemos concluir que en todo esto hay algo muy positivo, y es que esta lamentable emergencia va a servir para avanzar definitivamente hacia la modernización de la prestación del servicio de justicia, incorporando la tecnología necesaria para avanzar hacia el expediente digital integral y el trabajo remoto protegido.

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

Hace años que venimos ocupándonos del trabajo conectado remoto —en la Maestría⁽⁷⁾ y en Diplomaturas⁽⁸⁾, en los congresos, jornadas y seminarios—, en la búsqueda de la implementación del teletrabajo seguro y la incorporación de las neurociencias en el ámbito de las relaciones laborales.

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

Los operadores laborales deben comprometerse con estos objetivos. Reitero la cita que hiciese en un trabajo publicado hace treinta años⁽⁹⁾: al decir de Augusto Morello, “solidificar un reducido pero robusto cuerpo de ideas-fuerza que al interiorizarse [...] en los operadores jurídicos (legisladores, jueces y abogados) desalienten las resistencias a la reforma y las posturas de los francotiradores que, al cabo, son los que torpedean los mejores propósitos y terminan por descabezar propuestas afanosamente elaboradas”.

Se requiere método, organización y esfuerzo solidario, y entender que debe primar lo sustancial sobre el ritualismo. Mejorar la administración de justicia, hoy y a partir de este cambio de paradigma que generó la emergencia, será posible con una férrea voluntad colectiva de lograrlo y cada uno desde su función, asumiendo su cuota de responsabilidad.

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

Sin embargo, se está trabajando y se avanza para sumar los medios necesarios y para poder ampliar las competencias y tramitar las causas en mejores condiciones. En este mes y medio desde que comenzó la feria extraordinaria se han producido avances en tiempo récord para optimizar los recursos técnicos y lograr que cada vez más actos procesales puedan desarrollarse en forma remota; esto es positivo y demostrativo del compromiso existente en los operadores del Poder Judicial y del fuero Laboral en particular. Y, como se trata de un proceso dinámico, los cambios se producen día a día; seguramente dentro de otro mes y medio el panorama será más alanderador.

A pesar de no contar, a comienzos de mayo de 2020, con un entorno tecnológico adecuado para teletrabajar o trabajar remotamente como corresponde, existe la voluntad de magistrados, funcionarios y empleados de trabajar, y de hecho se está haciendo un enorme esfuerzo.

Todos los operadores —judiciales, abogados, peritos—, cada uno desde su lugar y función (más o menos importante), debemos asumir el rol con compromiso social, en el entendimiento de que los créditos laborales son alimentarios y deben ser efectivamente percibidos por los trabajadores, que el tiempo es justicia y que el derecho del trabajo es un derecho humano fundamental.

La justicia nacional del trabajo en esta emergencia debe erigirse en un servicio que debe servir (ser conveniente en tiempo y forma) y del que la sociedad esté orgullosa.

Cita on line: AR/DOC/1495/2020

{ NOTAS }

⁽⁷⁾ Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), www.ideides.com.

[maturallaborales.com](http://www.maturallaborales.com).

⁽⁹⁾ GRISOLIA, Julio A., “Hacia una nueva justicia nacional del trabajo”, ob. cit.

⁽⁸⁾ Diplomaturas de IDEIDES y ARTRA, www.diploma.

Actuación de la justicia del trabajo de la Provincia de Buenos Aires en época de emergencia sanitaria: por qué se puede y hasta dónde

Laura S. Cáceres ()*

SUMARIO: I. Introducción.— II. Antecedentes del expediente digital.— III. Trabajo remoto y expediente electrónico: principales normas dictadas por la Suprema Corte de Buenos Aires a partir del aislamiento social preventivo.— IV. A modo de provisoria conclusión (ello teniendo en cuenta el constante dictado de normas superadoras).

I. Introducción

Nacido como consecuencia de las medidas decretadas por el Poder Ejecutivo Nacional que dispusieron la obligación de permanencia de todas las personas en sus residencias

habituales desde el 20 de marzo del corriente (decs. 297/2020, 325/2020, 355/2020 y 408/2020) —y que a la fecha subsisten con algunas salvedades—, y considerando que el ejercicio liberal de la abogacía en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires y territorio

de CABA no ha sido exceptuado de las restricciones establecidas, se han dictado una serie de normas que, permitiendo el trabajo de forma remota, han puesto de resalto el estado consolidado del expediente digital en el fuero laboral.

En este trabajo, efectuaremos una breve descripción de las principales decisiones adoptadas por la Suprema Corte de Buenos Aires —no exclusivas para el fuero—, que regulan el expediente judicial digital implementado y vigente en la Provincia de Buenos

Aires y la forma y las condiciones en que este permite la tramitación de causas laborales durante el aislamiento social obligatorio, ello sin perjuicio de la suspensión de plazos primigeniamente decretada.

II. Antecedentes del expediente digital (I)

Con fecha 11/07/2012 se aprobó mediante la res. 1827/2012 el Reglamento para las Presentaciones Electrónicas, regulando así el sistema para que los letrados confeccionen y presenten escritos, oficios y cédulas de notificación por vía electrónica desde el portal web de Notificaciones, dejándolas disponibles para que los organismos de destino procedan a su confronte, despacho y posterior tramitación, en caso de que así se requiera.

El mecanismo implementado de forma gradual por los acuerdos 3399, 3540, 3733 y ccds. y res. 1827/2012 y 3415/2012, entre otras —cuyas primeras pruebas piloto datan de 2008—, constituyó la estructura del modelo de expediente electrónico incorporado en los fueros civil y comercial, contencioso administrativo, de familia, del trabajo, organismos de la Administración de Justicia y dependencias de la Suprema Corte brindando a las partes, letrados, auxiliares de la Justicia y organismos que participan del proceso, las herramientas para interactuar de forma remota, abandonando de forma progresiva el papel y la concurrencia a los organismos.

En materia de notificaciones, el aplicativo permite la emisión y la remisión al destinatario de cédulas electrónicas generadas de oficio, por las partes o peritos, dirigidas a domicilios electrónicos constituidos según las modificaciones introducidas al Cód. Proc. Civ. y Com. mediante la ley 14.142 y conforme a la reglamentación que surge del ac. 3845/2017, que dispuso la obligatoriedad de notificar electrónicamente todas aquellas resoluciones que de conformidad con las disposiciones adjetivas que ríjan el proceso tengan que ser diligenciadas a dicho domicilio, sin perjuicio de la subsistencia de las cédulas en formato papel para determinados supuestos (traslado de demanda, citación de terceros, notificación de sentencia definitiva, entre otros).

El sistema —plenamente vigente desde el año 2017— posibilita, además, la remisión electrónica de cédulas y mandamientos a las oficinas de mandamientos y notificaciones siempre que no se acompañen copias, siendo la oficina de la jurisdicción que corresponda la encargada de imprimirlas y diligenciarlas para su posterior devolución en papel al tribunal (p. ej., la de citación de testigos o ab solventes a la audiencia de vista de la causa).

En cuanto a las presentaciones electrónicas, y sin perjuicio de su implementación, la res. 1647/2016 dispuso la “Coexistencia del sistema de Notificaciones y Presentaciones Electrónicas con el de presentaciones en formato papel” vigente durante el tiempo en que se llevó a cabo la evaluación del informe elaborado por la mesa de trabajo creada por res. 3272/2015 y ampliada por res. 1074/2016.

Asimismo, y con el fin de evitar divergencias interpretativas en torno a la facultad prevista en el art. 56 inc. c) de la ley 5177 (texto según ley 13.419), el ac. 3842/2017 dispuso considerar de “mero trámite” todo acto que sirva para activar el proceso y por el que no se controvertan o reconozcan derechos quedando exceptuados: la demanda, su amplitación, reconvenCIÓN y sus contestaciones, la primera presentación en juicio en la que se peticione ser tenido por parte, oposición

y contestación de excepciones, planteo y contestación de incidentes y, en general, las peticiones que requieran sustanciación entre las partes previo a su resolución y sus contestaciones, el desistimiento, la transacción y el allanamiento, así como todas las presentaciones que importen abdicar derechos procesales o sustanciales, o cuando la legislación exija otorgamiento de poder especial.

Fuera de los supuestos expresamente contemplados, los letrados, mediante su *token*, pueden firmar todo tipo de presentaciones, aunque también se prevé la posibilidad de que el juez intime al interesado a rubricar el escrito dentro del siguiente día hábil, bajo apercibimiento de tenerlo por no presentado si entiende que no reviste el carácter de mero trámite.

Finalmente, mediante el ac. 3886/2018 la Suprema Corte de Buenos Aires aprobó el “Reglamento para las presentaciones por medios electrónicos”, de aplicación obligatoria a todos los procesos en los que rija el régimen de escritos previsto en el Libro I, Tít. III, Cap. II del Cód. Proc. Civ. y Com. con vigencia desde el 01/06/2018.

Así, desde el año 2018, y con excepción de la demanda, de cualquier escrito de inicio del proceso y demás supuestos expresamente contemplados, todas las presentaciones que realicen las partes, sus letrados y los auxiliares de Justicia en un proceso judicial deben ser generadas y rubricadas de forma electrónica o digital.

Las presentaciones en formato papel —que el acuerdo prevé— deben ser digitalizadas y subidas al sistema de gestión judicial por los funcionarios del tribunal o por el presentante, según sea el supuesto y, en caso de este último, la digitalización y la carga debe efectuarse dentro del siguiente día hábil de realizada la presentación en papel (caso contrario, se intima al interesado a subsanar tal deficiencia al día siguiente de recibida la notificación, bajo apercibimiento de tener por no presentado el escrito, de conformidad con lo establecido en el art. 120, Cód. Proc. Civ. y Com.).

Por otro lado, no solo las comunicaciones entre jueces provinciales y distintas dependencias de la Suprema Corte bonaerense se realizan de forma electrónica, sino que también la remisión de expedientes entre organismos (juzgados, tribunales, cámaras o Suprema Corte) se efectiviza mediante el módulo de radicaciones electrónicas (p. ej., en caso de recursos extraordinarios, apelaciones, etc.), que es automático y permite la visibilidad y el trabajo sobre el expediente radicado por parte del receptor y su eventual devolución por el mismo medio al juzgado de origen, pudiendo identificar de acuerdo con su color las resoluciones y las presentaciones efectuadas ante un organismo u otro.

Las agendas de audiencias de los tribunales del trabajo son también confeccionadas desde el sistema y generan un registro informático que es de acceso público desde el 15/11/2012, permitiendo su consulta y su acceso al público en general, con detalle de las que han sido fijadas por mes, el tipo de audiencia y el resultado de ella.

Asimismo, y como consecuencia de diversos convenios celebrados, la Suprema Corte provincial posee comunicación electrónica con el Banco de la Provincia de Buenos Aires (apertura de cuentas judiciales, transferencias, giros bancarios, anulación de estos, constitución de plazos fijos, entre otros),

Boletín Oficial, Superintendencia de Seguros de la Nación, Registro de la Propiedad Inmueble de la Provincia de Buenos Aires, ARBA, Fiscalía de Estado, Colegio de Abogados de la Pcia. de Buenos Aires, Banco Central de la República Argentina, Dirección Nacional de los Registros Nacionales de la Propiedad del Automotor y de Créditos Prendarios, Dirección Provincial de Personas Jurídicas, Cámara Nacional Electoral y Renaper, entre otros.

En materia de ejecuciones, se encuentra habilitado el portal de subastas judiciales electrónicas vigente en distintas departamentales y en constante ampliación: departamento judicial de La Plata, a partir de 01/10/2015: San Martín, Mercedes, Mar del Plata, San Isidro y Bahía Blanca, a partir del 02/07/2018: Quilmes, Lomas de Zamora, Morón y La Matanza, a partir del 01/04/2019; y los departamentos judiciales de Azul, Junín, Necochea, Pergamino y Zárate-Campana, a partir del día 02/12/2019.

Para participar e inscribirse en cada subasta, la persona interesada previamente debe registrarse como usuario del sistema. Dicha inscripción se realiza en las seccionales del Registro General de Subastas Judiciales.

De forma paralela a todo el sistema implementado y descripto, la mesa de trabajo a la que hiciéramos referencia (creada por res. 3272/2015 y ampliada por res. 1074/2016 y 2808/2018) propuso actualizar el contenido del ac. 2514/1992 con el fin de adecuarlo al uso de las herramientas tecnológicas disponibles y por res. 2805/2018 se puso a consideración de magistrados y funcionarios las pautas de dicha modificación que finaliza con el dictado del ac. 3975/2020, al que luego nos referiremos brevemente.

La escueta descripción intenta dar cuenta de un extenso proceso iniciado por la Provincia de Buenos Aires a través de pruebas piloto en 2008, luego consolidado, que continúa en constante modificación pero que permite, frente a la situación mundial atravesada como consecuencia de la declaración de pandemia efectuada con respecto a la infección causada por el virus COVID-19 (coronavirus) y las medidas de aislamiento social adoptadas a nivel nacional, la realización de tareas de forma remota por parte de agentes, funcionarios y magistrados judiciales, que acceden al sistema como consecuencia de la existencia y la consolidación del expediente digital en el fuero laboral, ello, sin perjuicio de las restricciones que las propias normas dictadas por la Suprema Corte establecen.

III. Trabajo remoto y expediente electrónico: principales normas dictadas por la Suprema Corte de Buenos Aires a partir del aislamiento social preventivo

Con fecha 11 de marzo del corriente y mediante res. 271/2020, la Corte provincial adhirió a las disposiciones del dec. prov. 2020-04974866, otorgando licencia de carácter excepcional a todo agente, funcionario o magistrado que ingresara a la República Argentina desde los países con casos confirmados de COVID-19, disponiendo además que, dentro de lo posible y por la índole de las funciones desempeñadas, deberían prestar servicios desde sus domicilios utilizando la tecnología apropiada.

Ante el recrudecimiento de la situación de salud nacional y mundial, el 13 de marzo y mediante res. 6/2020 se encomendó a la Secretaría de Planificación y a la Subsecretaría

de Tecnología Informática que elevaran a Presidencia un informe con las propuestas tendientes a implementar la modalidad de trabajo domiciliario, así como otras acciones complementarias en el marco de la situación sanitaria.

III.1. Suspensión de plazos

Teniendo en cuenta la declaración de pandemia efectuada por la OMS, las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires (res. 2020-393-GDEBA-MSALGP y res. 2020-394-GDEBA-MSALGP), la declaración del estado de emergencia sanitaria en el ámbito de toda la provincia de Buenos Aires (dec. 2020-132-GDEBA) y el decreto del gobernador de la provincia de Buenos Aires (2020-04974866-GPBA), la SCBA dictó la res. 386/2020 que en lo que aquí interesa dispuso:

1) Asueto en todo el ámbito del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires con suspensión de los términos procesales desde el día 16 y hasta el 31 de marzo inclusive, sin perjuicio de la validez de los actos que se cumplan, el que se mantiene hasta el 28 de abril inclusive, reanudándose luego con las modalidades que surgen de la res. 480/2020 y res. SPL 22/2020 dictadas a la fecha del presente.

2) Prestación mínima del servicio de justicia, limitado a la atención de asuntos de urgente despacho o que por su naturaleza no admitan postergación, permaneciendo habilitados solo los juzgados y los tribunales en turno (en función del ac. 3963), funcionando con guardias mínimas conformadas con el magistrado a cargo, un funcionario letrado y los agentes indispensables que el titular determine, y para los restantes organismos, un magistrado o funcionario de forma rotativa sin concurrencia del resto del personal.

Asimismo, delegó en la presidencia del tribunal el dictado de normas que contemplen medidas excepcionales para regular los procesos, procedimientos y formas de trabajo, incorporando la modalidad de teletrabajo en tanto sea pertinente.

III.2. Medidas y herramientas tendientes a posibilitar el trabajo remoto y adecuar el servicio de justicia al estado de aislamiento social preventivo y obligatorio decretado

En consonancia con la normativa dictada, la res. 10/2020 del 18 de marzo dispuso:

1) Que tanto litigantes profesionales como público en general canalicen todo trámite que resulte necesario y urgente por medio telemático conforme la normativa vigente.

2) Limitar la presentación de escritos por parte de litigantes y profesionales a aquellos que requieran urgente despacho, debiendo realizar todas las presentaciones en soporte electrónico y aclarando que en los casos en que se actúe por derecho propio, la firma ológrafa del patrocinado deberá ser impuesta en presencia de su abogado, encomendando a este la tarea de generar, suscribir e ingresar en el sistema informático el documento electrónico elaborado en formato papel implicando ello, la declaración jurada de su identidad (con ello se salte el escrollo de la enumeración efectuada por ac. 3842/2017).

3) Eximir de la carga de acompañar la documentación original en papel que establece el art. 4º pár. 3º del ac. 3886/2018.

4) Habilitar la notificación electrónica aun en aquellos casos en que la normativa adjetiva establece que debe realizarse en formato papel (p. ej., notificación de sentencias y resoluciones con fuerza de tales), excepto los casos de notificación al domicilio real. La devolución de cédulas en soporte papel luego de

{ NOTAS }

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(*) Secretaría del Tribunal del Trabajo N° 1 de Avellaneda; magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (UNTREF); coautora (junto Julio Grisolia y

Ernesto Ahuad) del libro “Guía de Práctica Profesional

en Derecho Procesal Laboral”, Ed. Estudio, Buenos Aires, 2020, 5ª ed.; profesora adjunta de la Universidad Católica Argentina (UCA) y de la Universidad del Salvador

(USAL).

(1) Ver en detalle en GRISOLIA, Julio A. - AHUAD, Ernesto J. - CÁCERES, Laura S., “Procesal laboral”, Ed. Estudio, Buenos Aires, 2020, 5ª ed.

practicada la diligencia también se efectiviza por medios electrónicos.

5) Con relación al trabajo en domicilio, lo habilitó para todos aquellos empleados, funcionarios y magistrados que, dispensados de concurrir al organismo, puedan realizarlo, dotando a dichos actos de plena validez.

6) Para el inicio de causas, la res. 10/2020 modificó el régimen de notificaciones y presentaciones electrónicas, autorizando a los letrados a presentar aquellos escritos de inicio que requieran urgente despacho o en los que sea inminente la prescripción de la acción por ante las receptorías de expedientes o juzgados de paz correspondientes.

7) Mediante res. 13/2020 se dispone, frente a la inhabilitación de ingreso de causas por receptoría, que dicho acto se efectivice ante el órgano jurisdiccional del fuero que se encuentre de turno, aclarando en el art. 4º de la norma que, una vez expirado el periodo de excepcionalidad, los juzgados y los tribunales que hayan recibido presentaciones iniciando expedientes a través del portal los remitirán a la receptoría de expedientes para su sorteo y su radicación definitiva en los términos del acuerdo 3397.

8) Asimismo, regula la posibilidad de interponer acción de amparo ante cualquier órgano jurisdiccional que se encuentre de turno.

9) En cuanto a la validez de las decisiones en órganos colegiados, la res. 13/2020 dispone que las decisiones urgentes de los tribunales de trabajo (colegiados) podrán ser adoptadas de manera unipersonal por su presidente o quien lo reemplace, gozando de plena validez dicho acto (art. 2º, con vigencia hasta el 31 de marzo inclusive).

III.3. Cobros judiciales y cumplimiento del pago de aportes letrados

1) Mediante res. SP 16/2020 (07/04/2020), el presidente de la Corte provincial dispuso que todas las órdenes de pago con débito en las cuentas judiciales que libran los titulares de los organismos se realicen mediante transferencia electrónica aún en las de montos iguales o inferiores a \$30.000, ello en función de la normativa del Banco Central de la República Argentina.

2) En cuanto al pago por transferencia de honorarios a letrados y ante la necesidad de acompañar la boleta de aportes junto con la orden dirigida al Banco Provincia, la res. SPL 17/2020 estableció que a los fines de tener por acreditado el pago de los aportes y contribuciones previstos por la ley 6716 basta con acompañar el comprobante de la pertinente transferencia bancaria a la citada institución (Caja de Previsión Social para Abogados), que a tal efecto adjunte el profesional a la causa judicial a través de la presentación electrónica en la que solicita el pago.

III.4. Prórrogas de las medidas dictadas

La vigencia de la res. 386/20 y complementarias, con las modificaciones incorporadas por cada norma fue extendida:

1) Hasta el 12 de abril por medio de la res. SP 14/2020 y con los alcances que surgen de ella.

2) Hasta el 26 de abril por medio de la res. SPL 18/2020 y con los alcances que surgen de ella.

3) Hasta el 10 de mayo por medio de la res. 21/2020, ello sin perjuicio de precisar que el sistema que organizan los acs. 3971 (extensión del régimen de Acuerdo Continuo y Firma Digital) y 3975 (nuevo “Reglamento para los escritos, resoluciones, actuaciones, diligencias y expedientes judiciales”) y las restantes medidas aprobadas determinará la implementación de un esquema de grados

crecientes de servicios a distancia que habrá de instituir el tribunal.

III.5. El trabajo en domicilio

1) Desde la primera resolución a la fecha, todas han reiterado, en consonancia con las medidas de aislamiento social dictadas a nivel nacional el mantenimiento de *guardias mínimas* en los organismos para la resolución de cuestiones de urgente despacho, recomendando a los magistrados el programar sus tareas para dictar las providencias, las resoluciones interlocutorias y definitivas que se encontraran pendientes.

2) Se habilitó, además, como otra herramienta para facilitar el trabajo domiciliario, el servicio de *acceso remoto a las bibliotecas departamentales* para todo tipo de consulta de materiales.

3) En el marco de las medidas adoptadas y en virtud de las res. 478 y 479, la Suprema Corte suscribió dos *convenios reguladores de la modalidad de teletrabajo*: uno con la Asociación Judicial Bonaerense 526 y otro con el Colegio de Magistrados y Funcionarios Provincial 527.

4) Desde entonces y de forma progresiva, se fueron sumando puestos de trabajo habilitados hasta llegar a cumplir con las exigencias de cada organismo, contando en todos los casos con los instructivos para el acceso remoto a la PC y el Portal de Notificaciones y Presentaciones Electrónicas.

III.6. Audiencias remotas para el fuero penal

Mediante la res. SPL 19/2020 la presidencia de la Suprema Corte de Justicia hizo saber a todos los organismos y dependencias de la Administración de Justicia del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires que se encuentra disponible el uso de la *plataforma Microsoft Teams* para llevar a cabo audiencias de manera remota con la intervención de personas alojadas en unidades dependientes del Servicio Penitenciario bonaerense; si bien no es aplicable al fuero laboral, en la práctica varios tribunales lo han implementado para las audiencias de conciliación (art. 25, ley 11.653).

III.7. Reanudación progresiva de plazos y servicios por medios tecnológicos

Mediante res. 480/2020, del 27 de abril del corriente, la Corte bonaerense dispuso continuar el camino dirigido a la agregación de servicios a través del uso de los medios tecnológicos disponibles, siempre que no impliquen afluencia o traslado de personas a las sedes judiciales.

En tal sentido, y sin perjuicio de la prórroga dispuesta hasta el 10 de mayo, de la resolución dictada surge lo siguiente:

1) Establece la reanudación de los plazos a partir del 29 de abril para el dictado, por medios digitales, de toda clase de resoluciones y sentencias y de su notificación electrónica en los fueros civil y comercial, de familia, laboral, contencioso administrativo y de Paz.

2) Asimismo, a partir del 6 de mayo, se reanudan los plazos solo para realizar presentaciones electrónicas y actos procesales que resulten compatibles con las restricciones vigentes cuyos despachos se realizarán en la medida que los medios tecnológicos disponibles lo permitan y siempre que no impliquen afluencia o traslado de personas a sedes judiciales.

3) Se mantiene la prohibición de iniciar nuevos procesos con excepción de los casos urgentes o en los que se encuentre comprometida la prescripción de la acción al solo efecto de su interrupción. Quedan suspendidos los plazos de caducidad para el inicio de procesos judiciales, en este caso, con los alcances de lo dispuesto mediante art. 2º de la res. 22/2020.

4) Mediando *petición de parte*, habilita a los órganos judiciales para autorizar el uso de herramientas tecnológicas accesibles con el fin de realizar a distancia actos procesales que de otro modo puedan verse impedidos y que pudieran derivar en grave perjuicio a derechos fundamentales, con las excepciones que el propio art. 7º establece, entre ellas, declaración de testigos, absolución de posiciones y audiencias de vista de causa para procesos laborales.

III.8. Otras medidas trascendentales

III.8.a. Acuerdo 3971: firma digital de la Suprema Corte de Buenos Aires

Mediante ac. 3971, de fecha 15 de abril, la Suprema Corte, en miras a la mejora permanente de la gestión y con el fin de incrementar la eficacia y capacidad de respuesta en el ejercicio de sus funciones, teniendo en cuenta los atributos de integridad y autenticidad que brindan los arts. 2º, 6º, 11 y ccds. de la ley 25.506 *implementa de forma gradual el uso de la firma digital en su ámbito*.

Se establece que tanto la Suprema Corte de Justicia como las salas en aquellos casos que corresponda, el presidente, los secretarios, subsecretarios y todo otro funcionario que disponga el tribunal podrán suscribir mediante firma digital todos sus actos judiciales y de superintendencia, incluso cuando esto se materialice fuera de la sede o asiento físico de estos despachos.

En cuanto al perfeccionamiento del acto, aclara la norma que el trámite de rúbrica del acto jurisdiccional o de superintendencia que corresponda se considerará perfeccionado en el momento en el que, reunida la mayoría de votos concordantes y concluida la firma de los miembros de la Suprema Corte o de las salas, lo suscriba el secretario o subsecretario interviniente.

En el mismo sentido, el trámite de rúbrica de los actos del presidente se considerará perfeccionado cuando haya sido firmado por dicha autoridad y lo suscriba el secretario o subsecretario, aclarando, además, que tales actos podrán firmarse todos los días hábiles en cualquier hora, sea esta hábil o inhábil.

III.8.b. Acuerdo 3975: Nuevo reglamento para los escritos, resoluciones, actuaciones, diligencias y expedientes judiciales (deroga acuerdo 2514/1992)

Mediante ac. 3975 se aprueba el reglamento que establece, entre otras cuestiones, las pautas para la confección de escritos y resoluciones judiciales y también los casos en que se utiliza como excepción el formato papel.

En particular dispone que las resoluciones, sentencias y demás diligencias judiciales serán como regla, *generadas y rubricadas digitalmente* salvo circunstancias graves y excepcionales, o que por la especial naturaleza del trámite impidan esa modalidad, en cuyo caso podrán ser suscriptas de forma ológrafa.

En cuanto a su *perfeccionamiento*, las resoluciones y sentencias judiciales se tendrán por firmados digitalmente en la fecha y hora que registra el sistema informático, el que asentará el momento exacto en que fueron rubricadas identificando además al magistrado o funcionario emisor.

Para los *tribunales colegiados*, tal es el caso del fuero del trabajo, las resoluciones y las sentencias judiciales que requieran la suscripción de dos o más magistrados se tendrán por perfeccionadas en la fecha y hora de la firma del último juez o del secretario, si corresponda.

Las resoluciones y las sentencias podrán ser firmadas todos los días hábiles en horas hábiles o inhábiles; asimismo y por excepción

podrá firmarse fuera de la sede o asiento físico de los despachos oficiales, conforme a la modalidad de trabajo a distancia.

En lo que aquí interesa, dispone el acuerdo que los expedientes tramitarán en *formato digital* y se considerará mixto el expediente que, originalmente iniciado en soporte papel, continúe tramitando en formato digital.

La entrada en vigencia del acuerdo *acaeció el día 27 de abril* excepto para el fuero penal y responsabilidad penal juvenil que se fijó a partir del día *1 de junio de 2020*.

Por último, una vez cumplidos los plazos previstos en el art. 5º de la norma queda derogado en su integridad del acuerdo 2514 y toda otra normativa que se oponga a lo dispuesto.

IV. A modo de provisoria conclusión (ello teniendo en cuenta el constante dictado de normas superadoras)

Tal como ha sido brevemente reseñado, la Suprema Corte provincial viene implementando una serie de programas de innovación en los procesos de trabajo que incorporan las herramientas que brinda la tecnología de la información y las comunicaciones, con el propósito de favorecer una mayor celeridad, economía y seguridad de los trámites judiciales.

Dentro de este esquema, los cambios han sido paulatinos, pero se han visto acelerados a partir del año 2017 llegando ya, en muchos casos, a contar con expedientes totalmente digitalizados que solo conservan en formato papel el escrito de demanda y las resoluciones registrables.

El proceso de implementación y de trabajo mediante expediente digital no ha sido fácil, ya que ha implicado un cambio de paradigma en el modo de realizar las tareas por parte de empleados, funcionarios y magistrados, acostumbrados a manejar las actuaciones en formato papel. Lo mismo ha ocurrido con letrados y auxiliares de la Justicia.

Se ha producido un cambio estructural no solo en la forma diaria de despachar un expediente o dictar una resolución (sin la presencia física de este en el escritorio), sino también en la forma de celebrar audiencias, tornándose imperioso contar con los elementos de trabajo aptos para desarrollarla con acceso inmediato a las constancias “en línea”.

Empleados, funcionarios, jueces, letrados y auxiliares de la Justicia han cambiado la forma de interactuar en el proceso y estos dos últimos han modificado incluso sus horarios de trabajo frente a la posibilidad de enviar escritos electrónicos sin limitación alguna los 365 días del año las 24 horas del día.

La transformación de firma electrónica a digital para funcionarios y magistrados ha permitido que los actos así suscriptos gocen de los atributos de integridad y autenticidad, conforme lo dispone la ley 25.506.

La concurrencia física a las mesas de entradas ha mermado y continúa disminuyendo y se va circunscribiendo a la celebración de audiencias o de cualquier acto que, por su naturaleza, requiera la presencia física del interesado; caso contrario, el trabajo con el expediente es en forma remota.

El expediente digital, que en algunos casos aún es mixto (expedientes anteriores a 2018), se ha incorporado, y a la fecha se encuentra totalmente naturalizada la forma de trabajar con él por parte de los integrantes del Poder Judicial, auxiliares de la Justicia y letrados que pueden acceder sin restricciones mediante la mesa de entradas virtual a su contenido y también al de la agenda pública de audiencias.

Como consecuencia de ello, la implementación del trabajo remoto o “en domicilio” no modifica, salvo excepciones, la posibilidad de canalizar los requerimientos formulados por los justiciables.

De más está decir que la presente conclusión resulta provisoria, atento al constante dictado de normas por parte del Superior Tribunal tendientes a continuar con el avance en la informatización de las actuaciones judiciales que modifican día tras día la forma en que se realizan las tareas, en pos de su mejora y ampliación.

Todavía queda mucho; la oralidad del sistema procesal laboral provincial constituye hoy, en materia de declaración de testigos, absolución de posiciones y vistas de causas, una de las excepciones enumeradas por res.

{ NOTAS }

(2) SCBA, [http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20\(Coronavirus\).%20Reanudaci%20n%20progresiva%20de%20plazos%20y%20servicios%20por%20medios&veradjuntos=no](http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20(Coronavirus).%20Reanudaci%20n%20progresiva%20de%20plazos%20y%20servicios%20por%20medios&veradjuntos=no) (consultado el 29/04/2020).

480/2020. Asimismo, mientras subsista el aislamiento social preventivo y obligatorio muchas de las cuestiones relativas a pericias (vistas médicas, inspección de libros contables, etc.) continuarán en “pausa”, pero de forma coherente con las medidas adoptadas a nivel nacional, que constituyen resguardo de la salud pública y no siendo exclusivas del Poder Judicial.

La situación que atraviesa el país y las medidas adoptadas nos han tomado de sorpresa a todos y afectan a la sociedad toda. Eso no pudo preverse por muchos, pero sin dudas el camino iniciado hace ya más de 11 años, tendiente a consolidar la informatización de la tramitación de procesos judiciales en la provincia de Buenos Aires, está dando sus frutos y los avances tecnológicos permitirán, seguramente, saltar las vallas que aún persisten para la completa tramitación de un proceso laboral sin presencia física de los interesados.

Sin perjuicio de ello, debe destacarse que el sistema implementado y consolidado ha permitido, en épocas de pandemia y prohibición de circular, dar respuesta a muchos de los requerimientos de los justiciables sin que

los encargados de trabajar en casa se enfrenten al desafío de manejar “por primera vez” un expediente digital.

A título demostrativo, según lo informado desde la página oficial de la Suprema Corte, “al día 27 de abril se han establecido 7740 conexiones remotas al sistema y se han despachado 773.002 trámites judiciales por medios electrónicos, entre proveídos, resoluciones y sentencias” (2).

La inminente reanudación de plazos nos mostrará la capacidad de dar nuevas respuestas y también las falencias que aún existen, pero constituirá un nuevo desafío y objetivo a cumplir que seguramente encontrará respuesta acorde con los principios consagrados en la Carta Magna Provincial y será acompañado del compromiso de todos los agentes que forman parte del sistema.

Cita online: AR/DOC/1494/2020

① MÁS INFORMACIÓN

Rodríguez, Sergio Omar, “Doble indemnización y prohibición de despedir en contexto de

crisis de sustentabilidad en las empresas a causa de COVID-19”, LA LEY 21/04/2020, 21, AR/DOC/1071/2020

Formaro, Juan J. - Barreiro, Diego A. - Cutchet, Eduardo E., “El derecho de daños laborales y el coronavirus. Reglas generales para la cobertura del COVID-19 y análisis del DNU 367/2020”, LA LEY 21/04/2020, 13, AR/DOC/1094/2020

Meilan, Agustín, “El período de prueba y la prohibición de despedir”, LA LEY 21/04/2020, 19, AR/DOC/1165/2020

① LIBRO RECOMENDADO

COVID-19 Implicancias Jurídicas y Tributarias

Autor: Bertazza, Humberto J.; Folco, Carlos María; de Diego, Julián A.; Fernández, Luis Omar; Calderón, Maximiliano R.; Wierzba, Sandra M.; Rajmilovich, Darío

Disertante: Marquez, Jose Fernando

Director: Sabene, Sebastián E., Ceteri, José Luis

Edición: 2020

Editorial: La Ley, Buenos Aires

NOTA A FALLO

Reincorporación del trabajador

Despido en los términos del art. 247 LCT. Prohibición de los despidos y suspensiones. DNU 329/2020. Notificación del distracto luego de la entrada en vigencia de la norma. Pandemia de COVID-19

1.- El trabajador cuyo contrato de trabajo fue extinguido en los términos del art. 247 LCT, el día 30 de marzo de 2020 —durante la pandemia de COVID-19— debe

ser cautelarmente reinstalado a su puesto de trabajo, pues sin perjuicio de señalar que el objeto de la cautelar requerida coincide con el de la cuestión de fondo planteada, se encuentran acreditados los recaudos necesarios para la procedencia de la medida, ya que el modo de extinción del contrato se encuentra expresamente vedado en el art. 2º del DNU 329/20 (BO 31/03/20).

2.- El trabajador cuyo contrato de trabajo fue extinguido en los términos del art. 247 LCT, el día 30 de marzo de 2020, debe ser cautelarmente reinstalado en su puesto

de trabajo, pues la estabilidad reforzada por el art. 2º del DNU 329/20 (B.O. 31/03/20), norma dispuesta a raíz de la pandemia de COVID-19, habría sido adquirida por la accionante, ya que el distracto operó en el momento en que la notificación llegó a la esfera de conocimiento del destinatario, ello es, el 06/04/20.

122.530 — JNTrab. Nro. 20, 24/04/2020. - Pragana, Matías c. Goliardos S.R.L. s/ medida cautelar.

Cita on line: AR/JUR/13180/2020

1^a Instancia.— Buenos Aires, abril 24 de 2020.

Por recibidos. Téngase al Dr. Z. P. por presentado en el carácter invocado en el marco de lo dispuesto por la Acordada N° 12/2020 CSJN. Por constituido el domicilio, tómese nota en el sistema informático.

De conformidad con la situación generada a partir del aislamiento preventivo y obligatorio en los términos indicados en el Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020 que tiene en miras la protección de la salud pública (art. 1º), que solo exceptúa del aislamiento

La judicatura comienza a aplicar el DNU 329/20 que prohíbe los despidos y las suspensiones en el marco de la pandemia provocada por el COVID-19

Adolfo N. Balbín ()*

SUMARIO: I. Breve marco fáctico de la contienda planteada, así como también de la decisión judicial.— II. Sobre la habilitación de la actividad judicial para tratar un caso urgente.— III. Las medidas cautelares como procesos que deben ser necesariamente rápidos en orden a su objeto, y los recaudos que las impregnán.— IV. Aplicación de los anteriores elementos, y su combinación con el derecho del trabajo, en el caso comentado.— V. Algunas palabras a modo de conclusión.

I. Breve marco fáctico de la contienda planteada, así como también de la decisión judicial

El pasado 24 de abril del corriente año, el Juzgado Nacional del Trabajo nro. 20, con asiento en la Capital Federal (1), ordenó la reinstalación de un trabajador que había sido despedido tras invocarse la figura contemplada en el art. 247 de la LCT, es decir,

extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.

En este caso, si bien la firma Goliardos SRL había remitido la comunicación el día 30 de marzo del corriente año, el Sr. Praga-

Medida cautelar ordenando la reinstalación del trabajador con fundamento en el DNU 329/20

Julio Gómez Orellano ()*

SUMARIO: I. Introducción.— II. Habilitación de feria.— III. Medida cautelar.— IV. Aplicación del DNU 329/2020.

I. Introducción

La circunstancia fáctica es la siguiente: el demandado remitió un telegrama de despido fundado en el art. 247 LCT (causa de “fuerza mayor o falta o disminución de trabajo no imputable”) en fecha 30 de marzo de 2020, que llegó a conocimiento del actor en fecha 6 de abril de 2020. Es decir, hay una cuestión de derecho transitorio en torno al DNU 329/2020, el cual fuera publicado en el BO del 31/03/2020.

La resolución comentada, dictada por la Dra. Ana Barilaro, trasunta dos cuestiones, ambas interesantes para los tiempos que corren: la primera, de tipo procesal, la vía elegida; la segunda cuestión, de fondo, la aplicación del DNU 329/2020 al caso concreto.

II. Habilitación de feria

La presentación de la demanda fue hecha conforme al Anexo de la Acordada 12/20 (CS) que habilita la presentación de demandas electrónicas. Aceradamente la jueza inicia su análisis con la posibilidad de habilitar feria. Debe recordarse que en la acordada nro. 6/20 la Corte (prorrogada después por los números 08/20 y 10/20) dispuso la reducción al mínimo de la prestación de tareas tribunales, en concordancia con el “aislamiento social”; por ello, recordó “las facultades privativas de los magistrados judiciales para llevar a cabo los actos procesales que no admitan demora o medidas que de no practicar-

“al personal de los servicios de justicia de turno, conforme lo establezcan las autoridades competentes” y lo resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en las Resoluciones 6/2020, 9/2020, 15/20, 16/20 y ccs., en consonancia con la Corte Suprema de Justicia de la Nación en sus Acordadas Nº 6/2020, 09/2020, 10/2020, 12/2020 y ccs. que establecen la habilitación de la feria extraordinaria al solo efecto de situaciones que no admitan demora en atención al carácter alimentario de todos los créditos en cuestión, considero la cuestión enmarcada en las previsiones del art. 153 y conces. del Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación, por lo que dispongo habilitar la feria tal como se solicita.

Sentado ello, corresponde resolver la procedencia de la medida cautelar solicitada por la parte actora.

En este sentido, destaco que abundante doctrina procesal en concordancia con jurisprudencia emergente de diversos órganos jurisdiccionales, entienden que los presupuestos para la procedencia de una medida cautelar son, básicamente, la verosimilitud del derecho que se pretende asegurar y el peligro en la demora.

El primero de ellos conlleva a analizar, provisoriamente y, dentro de un marco de evidente incertidumbre, la probabilidad de que el derecho invocada exista. Este es el concepto de “verosimilitud del derecho”, comúnmente identificado con la expresión latina “fumus boni iuris” (humo del buen derecho), pues la “cognición cautelar se limita a un juicio de probabilidades” (1). Es por ello, que el juicio de verosimilitud carece de repercusiones en orden a la sentencia definitiva, que será dictada una vez efectuada la indagación a fondo de los hechos y el derecho invocado.

{ NOTAS }

(1) Conf. Cam. 2da., La Plata, 275-80, causa B-48.256.
(2) cfr. CSJN, Sent. del 16/03/82 en autos “López Matías c/Establecimientos Fabriles Guereño S.A.”, Fallos:304-351

(3) V. FOGLIA, Ricardo A., “El coronavirus y su impacto en el Derecho del Trabajo. Análisis de las normas dictadas a raíz de la pandemia”, versión actualizada al 5 de abril 2020, disponible en <https://www.aadtyss.org.ar/files/documentos/456/Ricardo%20A.%20Foglia.pdf>

(4) CSJN, C. 923. XLIII, 19/05/10, “Consumidores Argentinos c/ EN -PEN- Dto. 558/02 -ley 20.091 s/ amparo ley 16.986”V. (considerandos 1 a 10, Lorenzetti, Highton, Fayt, Maqueda, Zaffaroni y Argibay).

(5) cfr. CSJN, Sent. del 16/03/82 en autos “López Matías c/Establecimientos Fabriles Guereño S.A.”, Fallos:304-351 (cons. 9).

Adolfo N. Balbín

• VIENE DE PÁGINA 8

na la recepcionó con fecha 6 de abril, invocando de ese modo la aplicabilidad del DNU 329/20 (2) que prohíbe los despidos y las suspensiones laborales, motivados en razones económicas, y por el término de sesenta días a contar desde su publicación en el Boletín Oficial.

En ese marco, me he propuesto comentar brevemente el decisorio mencionado, seleccionando para ello una serie de elementos que trataré de sintetizar en lo que sigue.

II. Sobre la habilitación de la actividad judicial para tratar un caso urgente

En primer término, creo claramente acertado el criterio judicial de habilitar la feria extraordinaria judicial, ello en orden a la letra y al sentido emanado del art. 153 del Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación (3), directamente trasladable a la especie por

la remisión que efectúa el art. 155 de la ley 18.345 (4).

En tal marco, con criterio imperativo, el legislador nacional dispuso la habilitación judicial de días y horas cuando mediare una circunstancia que involucre el tratamiento de una diligencia con carácter de urgente, y su falta de estudio pudiese provocar la ineficacia del decisorio judicial o, lo que aquí es más importante, un perjuicio para el trabajador reclamante.

En función de ello, los dos fundamentos referenciados por la titular del Juzgado Nacional del Trabajo nro. 20, Dra. Ana Alejandra Barilaro, lucen claramente justificados no solamente en cuanto a la naturaleza alimentaria de los derechos implicados en la causa bajo comentario —y que hace al esencial dato fáctico individual a tener en cuenta en la resolución de cada contienda—, sino también en lo que se informó como una circunstancia social y contextual que inevitablemente impacta hoy día en la vida de todas las personas, haciéndose referencia aquí a la situación generada por la pandemia de público conocimiento y al consecuente aislamiento social

es, el 06/04/2020. En este sentido, nuestro máximo Tribunal ha dicho que: “Por el carácter receptivo que posee la notificación del despido, éste debe considerarse producido en la fecha en que el dependiente toma conocimiento de lo decidido por el principal, siendo indiferente la fecha del despacho telegráfico, atento a que lo que interesa es la de recepción de la pieza” (2).

En ese marco, la estabilidad reforzada por el DNU habría sido adquirida por la accionante.

Los modos de extinción vedados en el contexto de la pandemia son aquellos que: a) configuran un ilícito contractual, cuya sanción está determinada en el art. 245 LCT; y b) se sustentan en el supuesto de fuerza mayor o falta o disminución de tareas no imputables al sujeto empleador (3).

Expresamente la norma dictada por el Poder Ejecutivo ha previsto con precisión los alcances de la prohibición vedando expresamente los despidos “sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor” (art. 2º).

En ese sentido, cabe recordar que la CSJN sostuvo que “El texto de la Constitución Nacional no habilita a elegir discrecionalmente entre la sanción de una ley o la imposición más rápida de ciertos contenidos materiales por medio de un decreto” y que “Las facultades para dictar un DNU son admitidas en condiciones de rigurosa excepcionalidad para limitar y no para ampliar el sistema presidencialista” (4).

Ahora bien, *a priori*, aparecen configurados los extremos de excepción que sustentan la norma de necesidad y urgencia. Así, el Máximo Tribunal estableció que “para que

el Presidente de la Nación pueda ejercer legítimamente las excepcionales facultades legislativas que, en principio, le son ajenas, es necesaria la concurrencia de alguna de estas dos circunstancias: 1) que sea imposible dictar la ley mediante el trámite ordinario previsto por la Constitución, vale decir, que las cámaras del Congreso no puedan reunirse por circunstancias de fuerza mayor que lo impidan, como ocurriría en el caso de acciones bélicas o desastres naturales que impidiesen su reunión o el traslado de los legisladores a la Capital Federal; o 2) que la situación que requiere solución legislativa sea de una urgencia tal que deba ser solucionada inmediatamente, en un plazo incompatible con el que demanda el trámite normal de las leyes” (5).

Para más abundar, debo aclarar que en el presente no se ha cuestionado ni se tacha la validez del DNU en que se sustenta la acción. Se trata, simplemente, de determinar los alcances de su interpretación en el prieto margen que permite la medida cautelar.

Por todo ello, y sin que lo resuelto implique opinión sobre el fondo, resuelvo: Hacer lugar a la medida cautelar solicitada por Matías Pragana y ordenar a Goliardos SRL a reinstalar al actor en su puesto de trabajo. Hágase saber la demandada que deberá dar cumplimiento al mandato emitido precedentemente, bajo apercibimiento de ordenar la aplicación de astreintes y, sin perjuicio, de ordenar la remisión a la Justicia de Instrucción por la posible comisión de un delito tipificado por el Código Penal. Notifíquese a la demandada, mediante despacho telegráfico con transcripción del presente pronunciamiento, quedando a cargo de la accionante la confección y acreditar del extremo en forma digital. —Ana Alejandra Barilaro.

{ NOTAS }

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(*) Abogado (UNLP). Especialista en Derecho Social —del trabajo y la previsión— (UNLP). Especialista en Derecho Administrativo (UNLP). Profesor Adjunto en Derecho Social, Facultad de Ciencias Ju-

rídicas y Sociales, UNLP.

(1) AR/JUR/13180/2020.

(2) BO del 31/03/2020.

(3) Norma que preceptúa lo que sigue: “A petición de parte o de oficio, los jueces y tribunales deberán

preventivo y obligatorio decretado por el gobierno federal.

En cuanto a lo escrito, si todo conflicto social impone un tratamiento y decisión serio y oportuno, dichas exigencias deben ser subrayadas en un contexto pandémico como el actual, en donde la profunda crisis, no solo nacional sino también internacional, exige la presencia temporánea del Estado como primer defensor de las garantías constitucionales laborales.

III. Las medidas cautelares como procesos que deben ser necesariamente rápidos en orden a su objeto, y los recaudos que las impregnan

Como cualidades centrales de todo grupo social, pueden remarcarse la complejidad derivada de la gran cantidad de personas que comparten un mismo territorio (cada una de las cuales titulariza intereses propios y otros que seguramente son compartidos con sus pares), así como también la conflictividad naciente del eventual choque de aquellos intereses, de suerte que, en procura del amparamiento de la anterior disparidad, con el correr del tiempo los distintos grupos socia-

les han ido creando y compartiendo diversos mecanismos de pacificación colectiva, arena en la que la organización instrumental de un conjunto de personas, instituciones, mecanismos idóneos, reglas y normas de conducta, han cumplido una función central.

En ese camino, los conflictos sociales que no encuentran una solución entre privados pueden ser conducidos judicialmente a fin de intentar lograr una justa composición de los intereses en litigio, tramo en el cual la organización instrumental de los elementos mencionados hacia el final del anterior párrafo cumple una función crucial en nuestra realidad cotidiana.

El problema estriba en que determinados conflictos sociales, por su alcance e implicancia práctica, requieren de un tratamiento especial que conduzca de manera rápida a su síntesis a través de la manifestación voluntiva de una autoridad objetiva e imparcial respecto al tópico tratado, ya sea haciendo lugar al reclamo o rechazándolo, en caso de que no se encuentren cumplimentados los recaudos indispensables para concluir lo contrario.

recurrirse por reposición, siempre que aquélla fuera denegatoria”.

(4) BO del 24/09/1969.

Allí el proceso cautelar adquiere un protagonismo címero, escribiendo a su respecto el Dr. Palacios que el mismo “(...) tiende a impedir que el derecho cuyo reconocimiento o actuación se pretende obtener a través de un procedimiento (de conocimiento o de ejecución) pierda su virtualidad o eficacia durante el tiempo que transcurre entre su iniciación y el pronunciamiento de la sentencia que le pone fin”⁽⁵⁾.

En línea con ello, el profesor Eduardo Néstor de Lázzari apuntó que, a los fines de evitar alguna eventualidad que impidiera la materialización del futuro mandato judicial, “surge una actividad preventiva que, enmarcada en esa objetiva posibilidad de frustración, riesgo o estado de peligro, a partir de la base de un razonable orden de probabilidades acerca del derecho que invoca el peticionario, según las circunstancias, y exigiendo el otorgamiento de garantías suficientes para el caso de que la petición no reciba finalmente auspicio, anticipa los efectos de la decisión de fondo ordenando la conservación o el mantenimiento del estado de cosas (yo agregaría aquí, también de personas o situaciones) existentes”. En este tramo el autor apuntó los tres recaudos de las medidas cautelares que, como sabemos, son la verosimilitud en el derecho —traducida en “Un razonable orden de probabilidades sobre la existencia del derecho que pueda asistir al peticionario según las circunstancias”—, el peligro en la demora —o sea “Una objetiva probabilidad de frustración, riesgo o estado de peligro de ese derecho invocado”— y la contracautele —escribiendo a su respecto que consiste en “(...) garantías suficientes para el caso de que la solicitud no reciba finalmente auspicio”—⁽⁶⁾⁽⁷⁾.

Es decir que los procesos cautelares, amén de su provisionalidad⁽⁸⁾ (puesto que dependen, en definitiva, de una discusión fondo que confirme o revoque el decisorio preliminar adoptado), son herramientas procesales que los ciudadanos pueden utilizar, y que los jueces deben dirigir y ordenar, a fin de tutelar los derechos reclamados, siempre que se cumplimenten los recaudos específicos que antes mencioné, citando autorizada doctrina.

A su respecto, en aras de remarcar el alcance amplio de los procesos cautelares, Ramiro Podetti apuntó acerca de los fines privados y públicos que cumplimentan cada una de las figuras provenientes del derecho procesal, afirmando que ello también encontraba favorable acogida en la materia cautelar⁽⁹⁾. De ese modo, y focalizando tal postura en el caso que ahora comentó (más allá de las ampliaciones que efectuaré luego), se puede observar que en el proceso cautelar que enmarcó la causa “Pragana” se tendió a proteger un interés privado, como es la fuente de empleo del actor, y también uno público, encarnado en el trabajo humano como parte de la propiedad obrera, y senda para la realización personal del sujeto, elementos que sin duda debemos tener en cuenta para comprender el alcance del precedente bajo estudio.

IV. Aplicación de los anteriores elementos, y su combinación con el derecho del trabajo, en el caso comentado

Como se apuntó en el primer apartado de este trabajo, la magistrada interviniante hizo

lugar al reclamo cautelar formalizado por el actor, ordenando su reincorporación al empleo, bajo apercibimiento de aplicación de astreintes y de comunicar dicha circunstancia a la justicia penal.

En tal marco, entendiéndose que para las resoluciones cautelares debían cumplimentarse, básicamente, la verosimilitud en el derecho y el peligro en la demora; se efectuó un análisis conjunto de ambos recaudos, en medio de una síntesis acerca de los hechos acontecidos en la especie, aplicando el DNU 329/2020. Para ello, se elaboraron varios argumentos sobre los que a continuación habré de extenderme.

Un dato relevante fue sin duda la fecha en la que el Sr. Pragana recibió la misiva por la que su empleadora le comunicara la extinción del vínculo jurídico laboral utilizando la figura receptada en el art. 247 de la LCT. En cuanto a ello corresponde mencionar que el actor ingresó a trabajar para la firma Goliaros SRL el 9 de octubre de 2017 y, a pensar de que la empleadora había remitido la comunicación extintiva el 30 de marzo del corriente año, el trabajador recibió la notificación el día 6 de abril. En ese panorama la magistrada interviniante consideró que, atento al carácter receptivo de la comunicación cursada por la demandada, debía prevalecer la última fecha señalada.

En este punto, vale remarcar que si bien la extinción del vínculo jurídico laboral, como regla, y salvando algunas excepciones (como son el mutuo acuerdo expreso o tácito), no requiere del concurso de la voluntad de los dos sujetos contratantes, inevitablemente se debe poner en conocimiento del cocontratante la decisión adoptada, bilateralización que, sin embargo, no supone la venia del encartado respecto al motivo que se invoque para terminar la relación.

Aplicando lo anterior al caso ahora comentado, el empleador cursó la comunicación extintiva al trabajador Sr. Pragana el 30 de marzo de este año, mas, sin embargo, el acto se efectivizó una vez que aquella misiva entró en la esfera del último. En tal sentido, si bien la unilateralidad es suficiente como forma de expresión de un interés extintivo, tanto por la bilateralidad antes mencionada, así como también por las reglas contractuales que obligan a actuar con buena fe, se impone la consideración de una segunda voluntad como receptora de aquella comunicación y con virtualidad como para otorgar al acto inicial la eficacia necesaria. Es decir que el contrato de trabajo que circundó al decisorio comentado apenas finalizó una vez que el trabajador recibió la comunicación que anotició la extinción en los términos del art. 247 de la LCT.

Sin perjuicio de lo anterior, analizando la materialización de los recaudos cautelares en el caso comentado, y ante el planteo actoral, la magistrada interviniante con claridad ordenó la reinstalación del reclamante a su puesto de trabajo, considerando para ello lo normado por el art. 4º del DNU 329/2020, que dispone la ineficacia de todo despido o suspensión fundamentados en razones económicas.

En este tramo, es dable destacar la fuerza de la imperatividad legal proveniente del orden público laboral, encargado de tutelar los derechos de la persona que aparece como hiposuficiente en una relación jurídica, ello sobre la base del mensaje tutelar proveniente de nuestro texto constitucional y aun cuando lo dicho suponga dejar sin efecto la manifestación de una de las voluntades que hubiere ocurrido, oportunamente, para dar origen al contrato de trabajo.

Relacionado con lo precedente, el profesor Juan Carlos Fernández Madrid ha escrito respecto del orden público laboral que es “el conjunto de normas imperativas (de ley o de convenio colectivo) que se imponen a la voluntad de las partes en tanto estas no establezcan condiciones más favorables al trabajador”⁽¹⁰⁾.

A su respecto, corresponde aclarar que el derecho del trabajo para nada pretende demonizar la voluntad de las partes, sino sujetarla a ciertos parámetros que impliquen proteger de forma preferente a la persona que aporta el trabajo como parte esencial de su ser. Tan así es que en el cuerpo de fuentes del derecho social se menciona a la *voluntad de las partes*, ello, aun cuando también se haga lo propio con respecto a otra categoría de institutos y que en conjunto se proyecte, a través de la aplicación del orden de prelación normativa, la prevalencia de aquella fuente que mejor proteja los intereses de los trabajadores.

Por ende, si de ordinario la expresión de las voluntades coincidentes dentro del contrato laboral debe sujetarse al mensaje tutelar del derecho del trabajo, tanto más podrá ocurrir ello en una arena en donde sea una sola la voluntad que se hubiera exteriorizado para introducir una modificación esencial en una relación que nació como privada, pero que inmediatamente fue intervenida por un interés general.

En cuanto a la protección otorgada por la magistrada interviniante, cabe mencionar que en el fallo ahora comentado se hizo mención a que el objeto de la medida cautelar solicitada por el actor coincidía con la cuestión de fondo planteada, agregándose seguidamente que la resolución de la primera implicaba el riesgo de adelantar de manera extemporánea la suerte de la segunda. Sin perjuicio de ello, como mencioné antes, se hizo lugar al planteo formalizado por el actor, tras considerarse que se cumplimentaban en la causa los recaudos para ello. Así, entiendo acertada la decisión judicial en el punto, puesto que, aún sin un minucioso detalle de cada una de las exigencias necesarias para proveer favorablemente lo peticionario, surge del resolutivo comentado que la verosimilitud en el derecho invocado por el Sr. Pragana estaba claramente fundamentada en una norma imperativa de raigambre tutelar reforzado, que otorga derechos especiales al trabajador dañado en medio de una crisis generalizada e impulsora del pleno respeto de las garantías constitucionales obreras.

Pero además de lo anterior, el peligro en la demora apareció nítido en la especie, desde que los perjuicios que podían derivarse para

el reclamante despedido se incrementaban exponencialmente en un contexto pandémico como el actual; y es dable pensar que si acarrea consigo inevitables y negativas consecuencias económicas, tales efectos impactan lamentablemente con fuerza en la clase trabajadora cuyo sustento básico suele ser el ingreso derivado de la puesta a disposición cotidiana de su energía laboral. En este tramo, cuando en algunos párrafos anteriores mencioné la obligación del Estado de actuar con solvencia en este tipo de contextos especiales, pretendí referir (también) a que ello claramente implica que la autoridad judicial que deba intervenir en un conflicto relacionado con las situaciones apuntadas tenga que proceder con la mayor rapidez posible a fin de menguar los eventuales daños derivados de la materialización de una situación injusta, susceptible no solo de alterar una economía familiar, sino de malograr el fin último de una norma que refleja una clara línea protectoria.

Por ello considero que, amén de la coincidencia de la materia cautelar con el fondo, el decisorio involucrado, respaldado por la concurrencia de los presupuestos elementales para los despachos precautorios, aparece suficientemente justificado. Además, no es descabellado pensar que eventualmente el debate de fondo no coincida plenamente con la materia cautelar, desde que en la articulación de la acción principal pueden introducirse ítem apartados de la inicial petición, como por ejemplo el reconocimiento de salarios caídos, que en todo caso podría operar cuando entre el despido sin derecho y la reincorporación hubiera mediado algún tiempo sin remuneración.

Prosiguiendo, cabe decir que, si el derecho del trabajo se ve influido permanentemente por un mensaje público tutelar emanado sobre todo del texto constitucional, lo cierto es que, a través de algunas normativas específicas, puede ser incrementado en función de disposiciones de mayor intensidad que, en todo caso, caminan de la mano con el inicial sentido, exteriorizando de manera concreta el fundamental principio protectorio que impera en el campo disciplinario laboral.

Eso es lo que ocurrió con la sanción del DNU 329/2020 que, como ya lo mencioné, prohibió por el término de sesenta días las suspensiones y despidos por razones económicas.

En lo que hace a este comentario, solamente incumbe hablar del despido por razones económicas que, encuadrado en el art. 247 de la LCT, supone según la doctrina la concurrencia de una serie de elementos, a saber: a. la existencia de una falta o disminución de trabajo que por su entidad justifique la extinción del vínculo⁽¹¹⁾; b. que la mentada situación se deba a circunstancias objetivas no imputables al empleador⁽¹²⁾; c. que el empleador haya cumplimentado una conducta diligente y circunstanciada tendiente a evitar o atenuar la crisis empresarial; d. que la causa invocada tenga cierta perdurableidad; e. que se haya respetado el orden de antigüedad entre los trabajadores afectados por la medida empresarial adoptada; f. que sea contemporánea al hecho que se invoca como justificante⁽¹³⁾.

{ NOTAS }

⁽⁵⁾ PALACIO, Lino E., “Manual de Derecho Procesal Civil”, Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2017, 21^a ed., p. 75.

⁽⁶⁾ DE LÁZZARI, Eduardo N., “Medidas cautelares”, Librería Editora Platense, La Plata, t. 1, p. 6.

⁽⁷⁾ En este punto, y aun cuando el caso comentado en este artículo no se involucre con lo que voy a agregar, corresponde mencionar que, si el conflicto laboral en donde se esté discutiendo la aplicabilidad del DNU 329/2020 se sobre, o combine, elementos provenientes del derecho administrativo, en materia cautelar deberíamos tomar en cuenta también la presencia de un cuarto recaudo, tradu-

cido en la no afectación del interés público. En ese tramo vale remarcar que la normativa antes referenciada no establece distinciones en cuanto al empleo privado o público, por lo que creo que es útil la aclaración ahora efectuada.

⁽⁸⁾ Que para nada debe suponer una superficialidad en el análisis del caso particular, ni de los recaudos cautelares allí involucrados (ver el voto del Dr. de Lázzari en la causa de la SCBA A 74.122 “B. L. C.”, sent. del 08/02/2017).

⁽⁹⁾ PODETTI, J. Ramiro, “Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral. Tratado de las medidas cautelares”, Ediar, Buenos Aires, 1956, t. IV, ps. 14 y 15.

⁽¹⁰⁾ FERNÁNDEZ MADRID, Juan C., “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2007, t. 1, p. 590.

⁽¹¹⁾ Este elemento, en la sistemática de la LCT, es el que impone un límite entre la suspensión y el despido invocando razones económicas.

⁽¹²⁾ A mi modo de ver, el riesgo propio de la actividad organizada por el empleador desdibuja este recaudo clásico, desde que aquel debería asumir las consecuencias negativas derivadas de aquella y no trasladar sus efectos al trabajador, ya sea que se suspendan ciertos efectos elementales de la relación o bien que se recurra a una de-

cisón más radical. De todos modos cabría decir que permea en el caso una imputabilidad mediata al empleador; y si quisieramos ser más tuitivos con el trabajador, que este último no debiera participar de los riesgos empresariales, al menos no de la forma como actualmente se regula, con suspensiones provisorias, pero sin goce de la remuneración, o bien con una reparación parcial calculada en función de la mitad del ya acotado resarcimiento preceptuado en el art. 245 de la LCT.

⁽¹³⁾ ETALA, Carlos A., “Contrato de trabajo. Ley 20.744 (comentada)”, Ed. Astrea, Buenos Aires, 2011, 7^a ed. actualizada y ampliada, t. 2, p. 320.

Vinculado a ello, en el decisario judicial comentado, al hacerse lugar a la medida cautelar incoada, se individualiza la especial protección del DNU 329/2020 como estabilidad reforzada. A su respecto, opino que fue útil haber utilizado la mentada expresión, ello a los fines de remarcar la mayor intensidad protectoria emanada de la norma mencionada en comparación con los derechos provenientes de la Ley de Contrato de Trabajo argentina, norma madre en el ámbito de las relaciones individuales. Sin embargo, en sustancia, no coincido con la expresión apuntada, porque a mi modo de ver no existe en el derecho nacional la mentada estabilidad reforzada, pudiendo eventualmente remarcarse la presencia del derecho a la estabilidad; y ello por si solo debiera ser suficiente como para trazar una distancia entre los efectos ordinarios derivados del desarrollo de las relaciones obrero-patronales, en paralelo con los mejores derechos otorgados a los trabajadores con motivo de la especial situación socioeconómica consecuente a la pandemia de público conocimiento.

Relacionado con lo anterior, es útil recordar que, respecto del principio de la estabilidad, algunos autores elaboraron una especial clasificación. Así se dijo que existen dos tipos: una estabilidad absoluta y otra de alcance relativo, esta última a su vez subclasicada en propia e impropia. En ello se escribió que habría estabilidad absoluta cuando la violación por parte del empleador del derecho a conservar el empleo ocasionase la ineficacia del despido, garantizándose así la reincorporación del trabajador, en tanto que surgiría la estabilidad relativa cuando las formas de protección contra el despido arbitrario fueran más o menos eficaces para mantener el empleo, no asegurándose una efectiva reinstalación del trabajador. Complementando tales líneas, se agregó que la estabilidad relativa podía ser propia o impropia: sería propia cuando, aun resultando ineficaz el despido, el empleador pudiese mantener vigente el contrato de trabajo abandonando el salario sin reincorporar al agente, mientras que la estabilidad relativa impropia se daría en los casos en que el despido resultase eficaz, consagrándose en cabeza del empleador solamente una obligación indemnizatoria agravada en beneficio del dependiente (14).

Sin perjuicio de la autorizada pluma que escribió lo precedente, debo manifestar que yo no coincido con la idea apuntada, desde que a mi modo de ver existe una única estabilidad, sin que puedan derivarse subtipos de ella. Comprendo la utilidad de la doctrina citada, porque en cierto aspecto sirve para clarificar los efectos derivados del despido directo, pero, como dije, en puridad la estabilidad como tal existe o no, puesto que no podría emparentarse la extinción patronal del vínculo de trabajo con ningún tipo de estabilidad, ni aun una de tipo impropia, consagrándose como regla, en todo caso, y lamentablemente, un sistema de inestabilidad.

{ NOTAS }

(14) Ver ACKERMAN, Mario (dir.) - SUADERA, Alejandro (coord.), "Extinción de la relación laboral", Rubinzal-Culzoni Edit., Santa Fe, 2008, ps. 33 y ss.

Continuando, diré que el principio de estabilidad es elemental en el derecho del trabajo, sobre todo en función de su carácter instrumental que permite que se logren por su mediación nuevos derechos y mejores condiciones de empleo. Me permito agregar aquí que *estabilidad* no es lo mismo que *continuidad*, porque si lo primero supone la existencia de un principio que otorga al trabajador la propiedad de su puesto de trabajo, la continuidad solamente refiere a una regla que cualifica al contrato laboral por tiempo indeterminado, figura esta última promovida en el texto de la LCT, mas sin la fuerza como para originar el derecho prevalente que surge del primero.

Sin perjuicio de las disquisiciones conceptuales antes apuntadas, y de la simple opinión personal respecto a lo identificado como estabilidad reforzada en función del texto del fallo "Pragana", con ello para nada pretendo aminorar la importante decisión allí adoptada, así como tampoco los efectos tutelares expansivos que sin duda alguna puede tener este precedente.

En tal línea es demostrativo también del sentido tutelar observado en el fallo la correcta calificación de la figura del art. 245 de la LCT como ilícito contractual. Sin embargo, es mi deber aclarar que en este comentario, por su acotado objeto, no voy a profundizar respecto de dicha figura extintiva del contrato laboral, ello sin perjuicio de reiterar lo que dije al inicio de este párrafo.

Por otra parte, si bien en la resolución cautelar comentada se dejó aclarado que no se cuestionaba en esos autos la validez del DNU 329/2020, fueron expuestas allí, no obstante, algunas líneas argumentales que dieron cuenta acerca de la interpretación de esa norma en el marco del mencionado proceso cautelar.

Para ello, referenciando algunos precedentes de la Corte Suprema, se mencionaron las facultades del Poder Ejecutivo Nacional para dictar un decreto de necesidad y urgencia, apuntándose paralelamente la rigurosa excepcionalidad que a su respecto debía prevalecer; ello como forma de limitar el sistema presidencialista antes que ampliarlo indebidamente, en orden al necesario equilibrio de poderes que debe imperar en un sistema democrático de gobierno. En tal marco, sin embargo, y como aval jurisdiccional al DNU 329/2020, al menos en el terreno de un planteo cautelar, también se agregaron determinados datos circunstanciales a tener en cuenta en tiempo de cualificar la valía del reciente decisario presidencial, como son la imposibilidad de sancionar una ley en orden a la limitación temporal y por razones sanitarias de las funciones del Poder Legislativo Nacional, así como también la urgencia de una situación problemática, que impongan la exteriorización de una respuesta rápida frente a determinada problemática social; requerimiento que, por sus cualidades, aparece alejado del trámite ordinario para la sanción de las leyes.

En sintonía con lo anterior, y en función del pedido cautelar formalizado por el actor Sr. Pragana, la magistrada interviniente, a mi modo de ver con total razón, consideró que

se cumplimentaban las exigencias especiales que permitían, *prima facie*, considerar que en el reclamo articulado se acreditaban tanto la verosimilitud —en función de un claro derecho conferido por una norma general, es decir, la estabilidad laboral por un cierto período de tiempo—, como el peligro en la demora —derivado ello del carácter alimentario que el ingreso remuneratorio tiene para el empleado—, resolviendo así la reincorporación del trabajador con los apercibimientos correspondientes.

Respecto del recaudo de la contracautele, en el fallo comentado no se lo menciona, seguramente entendiendo aplicable a la especie lo preceptuado tanto por el art. 155 de la ley 18.345 —que remite al ordenamiento procesal civil y comercial federal, como norma subsidiaria—, como por el art. 200 inc. 2º de la última norma mencionada, que exime del tercer recaudo apuntado cuando el que obtuviera la medida actuare con beneficio de litigar sin gastos. Asimismo, también se debe apuntar lo normado por el art. 61 de la Ley de Procedimiento Laboral en cuanto preceptúa que las medidas cautelares siempre se entenderán dictadas bajo la responsabilidad del solicitante, y que solo en casos excepcionales y, fundadamente, puede exigirse el otorgamiento de una contracautele que, a todo evento, siendo el actor un trabajador, podría llegar a ser de alcance juritorio. Por todo ello, el hecho de que en el fallo comentado no se haya hecho mención a la contracautele en absoluto le quita validez como acto jurisdiccional. Antes bien, lo coloca como ejemplo de la manifestación de una voluntad pública respetuosa de la norma imperativa.

Por último, creo conveniente apuntar ciertos elementos que hacen a los límites materiales y temporales vinculados con la medida cautelar dictada en el expediente "Pragana".

Por un lado, en cuanto al alcance sustancial del mencionado decisario, y como surge de su parte resolutiva, allí se dispuso la reinstalación del trabajador dañado, ello a pesar de que por el alcance de las medidas cautelares, y no obstante hacer hincapié en lo prescripto por el DNU 329/2020, no se resolvió expresamente la nulidad del rescitorio empresarial cimentado en las razones económicas mencionadas en el art. 247 de la LCT, aunque sí supuso su quebrantamiento. Sin embargo, solo en el trámite de fondo es donde se podrá habilitar un debate mayor, curso en el cual, superando la instancia precautoria, el trabajador eventualmente podrá formalizar incluso reclamos adicionales, como por ejemplo la reparación de algún tipo de daño material o moral ocasionado por el distracto arbitrario.

En cuanto a la limitación temporal de la medida cautelar comentada, por los argumentos que le sirvieron de sustento y fundamento, así como también por la naturaleza del proceso que la encuadró, tendría un punto inicial constituido por la notificación al demandado de la orden judicial, así como uno final, materializado este al vencimiento del plazo de sesenta días dispuestos por el DNU 329/2020, tiempo que deberá contarse desde que fue publicado en el Boletín Oficial; ello salvo que en el interregno medie alguna prórroga a su respecto o bien un evento que permita solicitar el levantamiento de la

protección cautelar (por ejemplo, si el trabajador cometiere una falta grave en el desempeño de su función). En este apartado cabe preguntarnos si la prohibición de despidos y suspensiones con fundamento en razones económicas pueden ser aplicada con retroactividad al decreto mencionado, mediando a su respecto, y según creo, una respuesta negativa; sin embargo, ello no implica una absoluta desprotección para la clase trabajadora, puesto que en todo caso se cuenta con la ineludible interpretación restrictiva que tiene a las mentadas figuras extintivas, corriendo en paralelo la carga patronal de probar acabadamente la presencia de los recaudos legales que cimentan cada una de ellas.

V. Algunas palabras a modo de conclusión

Para finalizar este sencillo comentario, opino que el decisario cautelar dictado en la causa "Pragana" es un reflejo de la esencia protectoria que impregna todo el derecho del trabajo y, especialmente, al DNU 329/2020 recientemente dictado.

En ese tramo, el respeto por los principios tutelares que hacen a la esencia del campo disciplinario laboral adquiere una significación especial en tiempos en que los derechos de las personas en situación de hiposuficiencia dentro del vínculo de trabajo se encuentran mayormente expuestos frente al ejercicio de poderes exorbitantes.

A su respecto, si el ejercicio de aquellas atribuciones empresariales daña normalmente a los trabajadores, las heridas derivadas de dicho proceder se incrementan aún más en un contexto en el que lamentablemente prima una crisis sanitaria y económica de hondo alcance.

Esas especiales condiciones provocan una multiplicidad de impactos en la toda sociedad e imponen ineludiblemente la actuación oportuna del Estado en pos de aminorar —al menos— las consecuencias negativas que se produzcan.

Opino que la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 exige permanentemente la presencia del Estado en la mayor cantidad de áreas posibles; y respecto de ello el dictado del decreto de necesidad y urgencia, que prohíbe las suspensiones y los despidos por razones económicas, así como también su buena aplicación por parte de la judicatura (como aconteció en el caso aquí comentado) resultan claramente demostrativos de aquella ineludible intervención.

Seguramente sean necesarias muchas nuevas medidas o bien la ejecución de ciertas modificaciones a las existentes. Y seguramente también se requiera de parte de todos nosotros, como habitantes de este país, la asunción de nuevas responsabilidades o bien la asimilación de las ordinarias. Mas lo cierto es que en este difícil camino que nos ha tocado transitar, en el que se mezclan numerosos intereses tanto públicos como privados, debe prevalecer como norte de todas las acciones la idea de la justicia social. Solamente de esa manera podremos llegar a buen destino.

Cita on line: AR/DOC/1497/2020

Julio Gómez Orellano

● VIENE DE PÁGINA 8

se pudieran causar un perjuicio irreparable" (art. 3º). En similar sentido, la res. 06/2020 de la Cámara Nacional del Trabajo dispone que las autoridades de feria atenderán solo los actos que no admitan demoras y las me-

didas que de no practicarse pudieran causar un perjuicio irreparable y que las partes deben habilitar esas medidas (arts. 1º y 2º).

Para abocarse al caso, la magistrada considera que corresponde la habilitación en mérito al carácter alimentario del crédito en cuestión.

La solución es correcta, aun cuando de la enorme cantidad de circunstancias que en la

realidad puedan ser similares a la descripta, puede resultar en un congestionamiento imposible de atender para el tribunal de feria.

Consideramos que es correcta, porque no se trata de atender una cuestión normal del fuero del trabajo, sino de una cuestión enmarcada en la excepcionalidad del DNU 329/2020 y que debe resolverse a la luz de la propia norma. Se trata de un caso propio de la época de *prohibición de despidos y sus-*

pensiones. Los tribunales laborales deben dar respuesta inmediata a estas cuestiones, si pretenden reforzar las medidas que se están dictando en pos de la superación de la crisis sanitaria (y laboral) que estamos transitando.

III. Medida cautelar

El camino elegido por el demandante es la "medida cautelar" pidiendo la reinstalación

en su puesto de trabajo por "nulidad del despido". Aclara la resolución que el *objeto de la cautelar* coincide con el *objeto del juicio de fondo*, es decir, ambos objetos son "la nulificación de la revisión" con fundamento en el art. 4º del DNU 329/2020. De lo que deducimos que la medida resulta previa y accesoria a un proceso en el que se discutirá la nulidad del despido.

Las medidas cautelares de reinstalación, bastante comunes en cuestiones sindicales, deben calificarse como "medidas innovadoras" (arts. 230 y 232 Cód. Proc. Civ. y Com.), es decir, una medida que pretende alterar el estado de hecho y derecho existente al momento de su dictado (1). Se ordena, sin que medie sentencia, que alguien haga o deje de hacer algo en sentido contrario al representado por la situación existente (2), por lo que requiere la *mayor prudencia* (3).

Para ordenar la medida, el juez debe, cuando aprecia sus requisitos típicos de "buen derecho" y "peligro de demora", hacer una proyección de cómo resultarán las circuns-

tancias luego de que ordene hacer o no hacer algo, o no lo ordene. La Corte Suprema ha dicho, recientemente: "Es de la esencia de las medidas cautelares innovadoras de orden excepcional enfocar sus proyecciones —en tanto dure el litigio— sobre el fondo mismo de la controversia, ya sea para impedir un acto o para llevarlo a cabo, porque dichas medidas precautorias se encuentran enderezadas a evitar la producción de perjuicios que se podrían producir en caso de inactividad del magistrado y podrían tornarse de muy difícil o imposible reparación en la oportunidad del dictado de la sentencia definitiva" (CS, 11/12/2018, "Olivo, Pablo Ezequiel y otra c. Buenos Aires, Provincia de y otros s/ daños y perjuicios") (4). También ha sostenido la Corte: "Si bien cabe considerar a las medidas cautelares innovadoras como una decisión excepcional, por configurar un anticipo de jurisdicción favorable respecto del fallo final de la causa que altera el estado de cosas existente, cabe admitirlas cuando existen fundamentos de hecho y de derecho que exigen una evaluación del peligro de permanencia en la situación a fin de habilitar una resolución que

concilie —según el grado de verosimilitud— los intereses en juego" [CS, 27/03/2007, "Estado Nacional (Estado Mayor General del Ejército c. Mendoza, Provincia de p/ acción declarativa de inconstitucionalidad", E. 85. XLII. ORI, Fallos 330:1261).

En este caso la jueza ingresa sobre la cuestión del valor de la carta de despido que, como ya dijimos, se envía antes del dictado del DNU 329/2020 y se recibe después, para considerar que "el distracto operó en el momento en que la notificación llegó a la esfera de conocimiento del destinatario", cuando "la estabilidad" ya había sido adquirida por el demandante. Esto es, a juicio de la magistrada, el "humo de buen derecho" estaría adquirido.

No ingresa, en cambio, en el "peligro de demora", que enuncia como "asegurar un derecho que, por circunstancias lógicas... podría llegar a ser declarado en forma tardía". A nuestro parecer no lo hace, porque presupone que el hecho de que el trabajador no sea reinstalado resulta un riesgo para su derecho; y, a decir verdad, así es. Si se considera que el trabajador tenía "estabilidad", en su justa definición de *no poder ser despedido por causa de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo*, durante un período de tiempo que involucró su despido, el peligro está en que la normal duración del juicio de reinstalación no le permita al trabajador la continuidad de su fuente de manutención regular. Bien podría ordenarse el cobro de salarios *sin asistencia al lugar de trabajo*, solución homologable al derecho sindical (art. 52, ley 23.551), pero deberá recordarse que en la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) la medida cautelar de suspensión de la prestación (normalmente con pago de salarios) se ordena a pedido del empleador para casos de peligro para las cosas y los bienes (art. 30 dec. 467/1988), y esa razón es la que motiva la prescindencia del trabajador al lugar de tareas; pero, difícilmente, no existiendo motivos de fuerza como los enunciados, el trabajador podría mantenerse gozando de sus salarios *con prescindencia de la contraprestación a su cargo*. Hay una bifrontalidad en la "ocupación efectiva": el trabajador tiene derecho a la ocupación, para garantizar su salario y, a su vez, es deudor del servicio (ocupación), justamente porque cobra el salario.

Por ende, aun cuando la resolución no analiza el "peligro" en la demora, lo presupone a partir de la idea de que la única manera de garantizar la estabilidad está en ordenar provisoriamente la reinstalación.

IV. Aplicación del DNU 329/2020

En un reciente trabajo que tuvimos el honor de que se publicara por esta revista (5), expusimos que para casos como el que se comenta, no debía aplicarse el DNU 329/20. Consideramos que el despido que se comunicara con posterioridad a la vigencia del DNU 329/2020, es decir, desde el 31/03/2020, pero que se hubiera remitido telegráficamente antes del día 31/03/2020, no ingresaba en la prohibición legal salvo *fraude a la ley*.

Por el contrario, la resolución en comentario expresamente analiza la cuestión (que era el nudo del caso) y considera que el despido "operó en el momento en que la notificación llegó a la esfera de conocimiento del destinatario" (cita, para ello, una sentencia de la Corte). Es decir, afirma que el acto en sí mismo se produce con la llegada a conocimiento del trabajador, por lo que, fechada la entrega el día 6 de abril, evidentemente caía bajo la prohibición.

A nuestro parecer, si bien los actos receptivos requieren de la notificación para tener efectos, en este caso para extinguir un contrato de trabajo, eso no los convierte en *bilaterales* si son *unilaterales*, como ocurre con el "despido directo" (6). Los actos unilaterales son aquellos que se perfeccionan con la sola voluntad de un sujeto, no requieren del concurso de más voluntades; en el caso del *despido directo*, más allá de la causa expuesta, el acto de despido se configura con la decisión expuesta fehacientemente por el empleador (envío telegráfico), de modo escrito, de rescindir el contrato. La recepción del trabajador le da efecto, como cualquier comunicación de voluntad unilateral, pero eso no significa que el despido (en tanto manifestación de voluntad extintiva del empleador) se haya constituido en el momento de la recepción. No todo contrato (acto bilateral) puede romperse unilateralmente, pero sí es una característica que tiene el contrato de trabajo en nuestro derecho positivo.

Además, creemos que es la solución más adecuada a una *prohibición legal*, en la medida que el acto prohibido debería ser *posterior* y no *anterior* a que se ordene la prohibición (art. 19 CN). La salvedad, ya dijimos, sería el *fraude legis*, que posiblemente pudo presumirse en este caso en que se decidió cuando ya la prensa nos anoticiaba que se suspenderían los despidos por decisión gubernamental.

Cita on line: AR/DOC/1440/2020

{ NOTAS }

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(*) Juez del trabajo de Mendoza. Profesor de Derecho del Trabajo la Universidad de Congreso.

(1) PIROLO, Miguel Ángel - MURRAY, Cecilia - OTERO, Ana María, "Manual de Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Astrea, 3ª ed. p. 162; MACHADO, José - OJEDA, Raúl, "Tutela sindical", Rubinzal-Culzoni Edic., Sta. Fe, 2006, 1ª ed., p. 324. (2) VÁZQUEZ, Oscar, "Proceso jurisdiccional", t. 2, p. 875.

(3) CS, 22/12/2008, "Obra Social para la Actividad Docente (OSPLAD) c. Buenos Aires, provincia de s/ acción declarativa de inconstitucionalidad", O. 241. XLIII. ORI, Fallos 331:2889.

(4) Nro. 467/16, Fallos 341:1854.

(5) LA LEY Online: AR/DOC/994/2020.

(6) ACKERMAN, Mario, "El despido", Rubinzal-Culzoni Edit., Sta. Fe, 2019, p. 115.