

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA REMOTA: DESAFÍOS (A LA MODA), RETOS Y OPORTUNIDADES

por Dra. Mariela Inés Laghezza¹

SUMARIO

I. Introducción	01
II. Impactos exógenos y endógenos de las tics en la deslocalización de los puestos de trabajo	02
III. Tecnologías disruptivas, innovación y habilidades digitales	05
IV. Palabras finales	06

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la investigación es analizar la irrupción de las nuevas tecnologías aplicadas al campo de los trabajadores judiciales de la Provincia de Buenos Aires.

La tecnificación de la estructura organizacional de este poder del Estado conlleva a re pensar algunos aspectos “clásicos” de la modalidad de trabajo, su vinculación post pandemia, la convivencia del “esquema tradicional” con la digitalización y el derecho a la tutela judicial efectiva más allá de la sede jurisdiccional.

A través de la pandemia del coronavirus (COVID-19), se puso en evidencia la necesidad de remotizar y deslocalizar los puestos de trabajo mediante la modalidad de teletrabajo, cuyo norte es llevar a cabo una justicia de mayor calidad, mediante una eficiente administración de los recursos.

Para lograr ello es necesario desde una perspectiva sistémica el dialogo y la sensibilización entre los diversos actores (responsables del área de tecnología, las instituciones colegiadas, la asociación sindical y otros organismos descentralizados que participan del proceso judicial), con el fin de difundir experiencias y buenas prácticas judiciales.

¹ Mariela Inés Laghezza. Abogada con orientación en Derecho del Trabajo (UBA). Docente en la Universidad de Buenos Aires. Especialista en Migración y Asilo. Diplomada en Relaciones del Trabajo y Sindicalismo. Desempeña funciones en el MPBA, Departamento Judicial de Quilmes.

La modernización, la utilización de la tecnología y el trabajo a distancia impactan de manera directa y binaria “desde adentro”, haciendo especial referencia a las y los trabajadores judiciales, refractando “hacia afuera” como una oportunidad para cerrar brechas en materia de accesibilidad, efectividad y eficacia de la administración de justicia.

II. IMPACTOS EXÓGENOS Y ENDÓGENOS DE LAS TICS EN LA DESLOCALIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Deslocalizar, significa el traslado del centro de trabajo específico o algunas áreas, a la ejecución remota de numerosas actividades desde un lugar diferente del propio establecimiento, sin la necesidad de interrelación física.

Como consecuencia de ello, las fronteras del espacio tradicional del trabajo se difuminan, lo que permite su deslocalización: trabajo a distancia, por medio de redes o, hasta con la utilización de la inteligencia artificial, generando así “e-prácticas” laborales.

De esta forma “todo lugar, es lugar de trabajo” y, “todo tiempo es tiempo de trabajo”. La primera afirmación es consecuencia de la posibilidad de adaptación que dotó la faz tecnológica para con el trabajador, al despojarlo de un único territorio, logrando de ese modo una intensificación espacial sobre su espacio disciplinario. Generando de este modo una especie de “autoridad externa”, que según Gandini (2019), se manifiesta de la siguiente forma “(cuando un otro) controla directa o indirectamente la ejecución del trabajo y el desempeño de un trabajador en el trabajo”. Ese “otro”, ejerce el poder disciplinario desde diversas formas, y al ser invisible pone en juego metafóricamente la tangibilidad del propio trabajo.

En el segundo postulado, la jornada laboral se presenta como un tiempo caótico al no poder compatibilizar la vida personal² y laboral.

2. Sobre todo la compatibilización del teletrabajo con las tareas de cuidado, que excede este trabajo, pero es muy necesario su análisis de manera crítica. Para mayor información ver Bard Wigdor, Gabriela; Bonavitta, Paola; Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales; Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo; 5; 11; 8-2021; 1-20

Las primeras conquistas laborales fueron justamente lograr una jornada limitada y continua. Saber en qué momento se inicia y se termina el estado de subordinación, es lograr libertad. Históricamente, “los teóricos de la economía liberal, especialmente Adam Smith introdujeron el concepto de desgaste de la fuerza física y mental como punto de cálculo” (Meda, 1998).

Uno de los grandes retos del teletrabajo es no romper con la adjetivación dual de jornada limitada y continua. Fragmentarla, la transformaría en una “no jornada”, que conlleva inexorablemente a la colonización del territorio del sueño.

La literatura argentina nos puede dar el ejemplo, Jorge Luis Borges, en su cuento más celebre “Funes el memorioso”, plantea una “larga metáfora del insomnio”. Esa es la carta de presentación del exceso de la jornada laboral, que altera los ritmos de vida del trabajador: la jornada ilimitada expulsa el sueño. El descanso se traduce en una incapacidad productiva³.

Desde la periferia, las nuevas tecnologías controlan, producen, dirigen nuestra forma de vida y de consumo. Estar disponible “las 24 horas, los 7 días de la semana”, tal como lo considera J. Crary (2013), supone que el tiempo de sueño, es el nuevo signo de mercantilización del S. XXI, porque cuando el trabajador se pone en pausa a través del sueño (de manera elocuente, tecnológicamente se denomina *sleep mode*), se desactiva el valor de su fuerza de trabajo electrónica.

Paralelamente, la falta de sueño es una caracterización de las nuevas sociedades, cuyos habitantes “expulsan el sueño y su incapacidad productiva” (Cary, 2013).

A partir de aquí se abren dos caminos problemáticos: por un lado, si la jornada debe estar sujeta a limitación, y por otro lado si se deben pagar las prestaciones pasivas, cuando el trabajador este a disposición, pero sin prestación efectiva.

Consideramos muy relevante su limitación, porque la jornada⁴ se convierte en uno de los principales efectos de precarización de los trabajadores, arropado bajo

3. Consideramos que uno de los principales retos y oportunidades que se presenta ante esta modalidad de trabajo es justamente la limitación de la jornada, dependiendo claro, del fuero específico donde el trabajador preste su tarea.

4. Y su consecuencia inmediata, el derecho a la desconexión digital.

la ventaja de flexibilidad horaria para quienes valoran el teletrabajo y lo vinculan con la posibilidad de organizar mejor su tiempo, y la comodidad del espacio físico.

En definitiva, la Revolución 4.0 es un vino nuevo en odres viejos, pues la tecnología influyó en todo momento en el mundo del trabajo. Lo novedoso como sostiene Arece (Arece, 2020) “sea la rapidez, profundidad y extensión del choque transformador. Por ejemplo, en la industria editorial, pasaron siglos y siglos desde la aparición de la escritura y su reproducción hasta la creación del tipo móvil de Gutenberg; su automatización mediante la linotipia devino luego de cuatro siglos; pero en menos de un siglo este sistema desapareció y, desde entonces, las ediciones fueron cambiando diariamente de soporte, medios, modalidades y formatos. Pero estas mutaciones, a su vez, recién comienzan. De lo que se trata es que los antídotos frente a sus efectos nocivos, por un lado, y frente al atraso en calidad de derechos laborales, por otro, no queden muy atrás, sino que sean parte de este viaje”.

El derecho a la desconexión digital, aparece como un límite, y se presenta desde el interrogante ¿es un nuevo derecho, o una vieja obligación? La doctrina adoptó una multiplicidad de definiciones, a modo de ejemplo, se lo refiere como un “derecho que tienen todos los trabajadores en sus períodos de descanso a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, ni ser obligados a contestarlos, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo” (Azócar Simonet, 2018). Respecto a su contenido jurídico, este derecho posee dos aspectos; por un lado, es el derecho a desconectarse del trabajo finalizada la jornada laboral, y correlativamente el derecho del trabajador a oponerse a cumplir sus labores, con la consecuente imposibilidad jurídica de ser sancionado ante su negativa. Se pretende de ese modo, poder diferenciar el “tiempo de vida” y el “tiempo de trabajo”.

Teletrabajar significa también reducir los accidentes *in itinere* y las licencias por ausentismo; facilitar el tiempo de gestión para el abogado, funcionario judicial y el operador de justicia; eliminar los costos de traslado que requiere el trabajo

presencial; contribuir a la mejora del medio ambiente y el desarrollo sustentable⁵; permitir el ahorro de insumos y disminuir el consumo de servicios.

Otros puntos que debemos considerar del trabajo remoto y que se presentan como retos, son la creación de una VPN⁶ ante las posibles vulnerabilidades en materia de seguridad; la falta o insuficiente capacitación para el uso óptimo de los recursos tecnológicos por parte de los agentes judiciales, la inestabilidad de conexiones, el insuficiente ancho de banda o las interrupciones de los servicios de internet.

III. TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS, INNOVACIÓN Y HABILIDADES DIGITALES

La innovación es el resultado de un proceso complejo que lleva consigo nuevas formas de producir, de prestar un servicio o solucionar un problema. Lograr una interacción eficiente de manera remota del servicio público de justicia conlleva inexorablemente al diseño, evaluación e implementación de políticas públicas dentro del sistema judicial.

En sentido tentativo y con mucha prudencia será necesario crear un espacio digital con “hipótesis en encuentro” para desterrar el fenómeno de individualización⁷ que facilitan las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación⁸,

5. El Acuerdo de París del año 2015 marcó un hito histórico en esta materia, dado a que el objetivo del acuerdo es mantener el aumento de la temperatura media mundial por debajo de los 2 °C con respecto a los niveles pre industriales. La utilización de las tecnologías junto a esta concepción nos evoca a un cambio de paradigma sobre el empleo, su objetivo se desarrollará con la creación de puestos de trabajo que contribuyan a la disminución de los efectos del cambio climático y generen un nulo o menor impacto ambiental, o que los nuevos empleos se sometan a un proceso de ecologización o readaptación. El empleo verde surge como consecuencia de pensar nuevas formas de trabajo, pero también como una necesidad ante el cambio climático experimentado en las últimas décadas Como por ejemplo el aumento de las temperaturas, descongelmiento de glaciales, cambio en el régimen de lluvias, sequias, incendios, afectación de cultivos. Recuperado de https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/09/IPCC-Special-Report-1.5-SPM_es.pdf. OIT. Sostenibilidad ambiental con empleo. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Resumen ejecutivo, p. 2. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_628710.pdf 49

6. Por sus siglas en ingles virtual private network

7. El fenómeno se da al cambiar el espacio de trabajo, a no tener interacción con el colectivo de trabajadores, entre otros aspectos.

8. Esto es, los recursos y herramientas que se utilizan para el proceso, administración y distribución de la información a través de elementos tecnológicos.

intensificando el dialogo entre los diversos actores que con el apoyo institucional adecuado y el compromiso de todas las partes interesadas para conjugar la interacción remota de los agentes con las regulaciones normativas.

Para ejemplificar la irrupción de las tecnologías al sistema judicial, podemos referirnos a la utilización de *chatbot*⁹ para proporcionar información, este sistema simula mantener una conversación con una persona, al dar respuestas automáticas a las entradas de información requerida. También se utiliza la figura del avatar, quienes, mediante la interfaz previamente cargada, “dialogan” con el usuario, generando de este modo mayor cercanía.

Otro ejemplo se da con la resolución de disputas en línea, ODR (*Online Dispute Resolution*), que incluyen una amplia gama de procesos de negociación: seguro, eficiente, flexible y fáciles de utilizar.

El máximo exponente en materia tecnológica, es la utilización de la inteligencia artificial, que ha generado ríos de tinta muy caudalosos respecto a implementación. Sobre todo, por su potencial riesgo de fortalecer la discriminación y tomar una decisión arbitraria en perjuicio de los derechos fundamentales.

La triada innovación- derecho y justicia necesita una planificación de los cambios que deberán ejecutarse a corto, mediano y largo plazo, con una buena práctica de dos niveles de dialogo: uno a nivel institucional y otro a nivel interno.

IV. PALABRAS FINALES

La pandemia puso sobre la mesa de discusión, la necesidad de la modernización de la justicia, que comenzó a realizarse con una amplitud y velocidad para la cual no estaba preparada.

Ante los continuos avances tecnológicos y normativos –superadores–, el riesgo de anacronismo es muy alto, en esta batalla de ideas de nuevas destrezas del empleo digitalizado, los cambios producidos hasta el momento (trabajo remoto,

9. Como sucede en la interfaz de la página del Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires.

audiencias virtuales, notificaciones digitales), se realizaron con los recursos disponibles.

Aquí aparece la necesidad de planificar y ejecutar prácticas más allá de las bondadosas herramientas existentes hasta el momento para lograr un impacto en la mejora de la productividad de las oficinas judiciales, resignificando un nuevo concepto: la justicia remota deslocalizada. Sacar su mayor provecho, será tarea conjunta de todos los operadores del sistema judicial, así se posibilitará el acceso irrestricto del justiciable.

El destino no está escrito porque las Tecnologías de la Información y la Comunicación no actúan por sí solas, dependen del accionar de cada uno de los operadores del sistema.

BIBLIOGRAFÍA

ARECE, C. “Minería de datos, sensores y cadenas de bloques para protección laboral” en La relación de dependencia y las nuevas formas de trabajar y contratar, Tomo: 2020,1 Revista de Derecho Laboral.

AZÓCAR SIMONET, “El ‘derecho a desconectarse del trabajo’. Análisis desde la perspectiva chilena”, en II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas, Sección Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Subsección Americana, 2018, p. 173.

BAYLOS, A., “Globalización y derecho del trabajo. Realidad y proyecto”, Derecho & Sociedad, 2001-17, p. 40.

BAYONA, E. “Empleo verde e informalidad laboral”. En Nuevas formas de trabajo y economía informal (IELAT – 2020) Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos – Universidad de Alcalá, recuperado de https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/44654/empleo_bayona_IELATPD_2020_N21.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CAPARRÓS, Lucas, “Breves reflexiones sobre el trabajo en la era del capitalismo

de plataformas. Algunos desafíos del Derecho del Trabajo”, RC D 2232/2020, Tomo: 2020 1, Rubinzal Culzoni.

CRARY, Jobathan. 24/7. *Late capitalism and the ends of sleep*. Londres: Verso, 2013

DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labour Law And Policy Journal*, 2016, p. 461-471.

DURAND, Jean Pierre “La cadena invisible, flujo tenso y servidumbre voluntaria. México: Fondo de Cultura Económica, 2011, p. 48.

HAN, Byun. C. *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder, 2017, p. 32.

HAN, Byun C. *En el enjambre*. Barcelona: Herder, 2014, p. 59

HUWS, URSULA, SPENCER, NEIL H. AND JOYCE, SIMON, “Crowd Work in Europe - Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands”, Foundation for European Progressive Studies, December, 2016, con cita de Huws, U. (2016) A Review on the Future of Work: Online Labour Exchanges, or ‘Crowdsourcing’: Implications for Occupational Safety and Health, European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao.

MARAZZI, Christian *Capital y lenguaje: hacia el gobierno de las finanzas*. Buenos Aires: Tinta Limón, 2014, p. 54

MEDA, Dominique, *El trabajo, un valor en extinción*. Barcelona: Gedisa, 1998, p. 58

Oficina Internacional del Trabajo, ¿Qué es un empleo Verde?, Ginebra: OIT, 2016, recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325253/lang--es/index.htm

SADIN, E. *La silicolonización del mundo*. Buenos Aires: Caja Negra, 1998, pag 199

SRNICEK, Nick *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018 p. 72.

TODOLÍ, S. A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Triant lo Blanch, 2017.

UGARTE, José L. “Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá”, 2020. Fecha de consulta 29 de agosto de 2021. Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722020000200017&lng=es&nrm=iso

UGARTE, José L., *El nuevo derecho del trabajo*. Santiago: Lexis Nexis, 2017 p. 21-62.