



# **IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EN EL FUERO LABORAL**

**DR. SERGIO FABIÁN RESTOVICH**

VOCAL DE LA CÁMARA DE APELACIÓN EN LO LABORAL DE ROSARIO - SALA I



### **1. A modo de introducción**

En estos tiempos, se viene observando que el mercado de trabajo y el sistema de la seguridad social presentan ribetes de marcada complejidad al sumar a las propias dificultades y características de cada región aquellas que provienen de los retos de diversa índole que se presentan a nivel global. Sin pretensión de agotarlas, una ligera mención de algunas de ellas conduciría a destacar cuestiones tales como el desempleo, la informalidad, el subempleo, la precarización a través de plataformas digitales, la ausencia de planes sustentables de creación sostenida de fuentes de trabajo –principalmente para los jóvenes trabajadores y para aquellos próximos a jubilarse–, las carencias educativas, la ausencia de formación y perfeccionamiento en competencias laborales, el vacío o la escasez de medidas que tomen en consideración la perspectiva de género, entre muchas otras.

No puede escapar a este enfoque que los riesgos de desempleo o subempleo son considerablemente superiores para los trabajadores que presentan rasgos de mayor vulnerabilidad, entre ellos los que cuentan con discapacidades, los que soportan problemas de salud crónicos, quienes sufren dificultades de comportamiento, los que padecen adicciones, así como aquellos individuos que revisten carácter de migrantes o de pertenencia a alguna minoría étnica, etc.

A este panorama no resultaba dificultoso sumar la potencial incidencia de amenazas biológicas globales, que aunque inicialmente contaban con incierto pronóstico, finalmente se ven concretadas con la pandemia de la enfermedad infecciosa COVID-19.

## 2. Situación laboral al desatarse la pandemia

Fuera de discusión está que en los últimos años en nuestro país la informalidad laboral lejos de disminuir es un fenómeno más bien creciente, así como también aumenta la tasa de desocupación y las dificultades para conseguir empleo.

Un dato a destacar, según publicación de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>1</sup>, el crecimiento de la informalidad en nuestro país se verificó incluso entre los asalariados con descuentos jubilatorios, que bajó en 2019 al 65,2% del total cuando un año antes había arrojado el 65,6%, lo que también se observó en otros países de la región que tienen como común denominador una alta informalidad laboral.

Por su parte, también creció el subempleo, puesto que aumentó la cantidad de personas con ocupación parcial y con intención y disponibilidad para hacerlo por más horas. Y en cuanto al empleo registrado, también es notoria la caída en la debida registración de las relaciones de empleo, tanto en el sector público como en el privado, ya sea que se trate de la formalización de

## CITAS

<sup>1</sup> Publicación de la CEPAL y la OIT, «Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)», Mayo de 2020. número 22.

<sup>2</sup> Según el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC), durante el año 2019 la inflación alcanzó el 53,8%.

antiguos puestos de trabajo como de la creación de nuevos empleos.

Finalmente, debido a la alta inflación registrada en el último año<sup>2</sup>, se advierte una fuerte contracción en el crecimiento económico y en el aumento de los salarios reales del empleo registrado.

Ante el novedoso fenómeno de la pandemia global, se suman a las inquietudes individuales (relacionadas con el lógico temor de contagio propio o de los seres cercanos), las provenientes de un ámbito de influencia más amplio, de procedencia remota (que se palpa en la invasión de noticias y pseudo-informaciones provenientes de los medios de comunicación tradicionales y de las redes sociales, que en más o en menos difunden trágicas estadísticas de contagios y decesos) y también las vinculadas con el nivel económico como consecuencia de la pérdida del empleo o del lógico temor a perder el medio de sustento.

Asimismo, las preocupaciones llegan desde el necesario y apremiante abordaje de nuevas tecnologías o prácticas para el desempeño laboral, a fin de lograr y mantener el distanciamiento social que desde los ámbitos científicos se recomienda y desde los políticos se decide e impone a los fines de evitar o controlar los perjudiciales efectos de la situación sanitaria.

Por otra parte, la sorpresiva irrupción del coronavirus, su magnitud y el modo indiscriminado en que se propaga, configuran indicios evidentes de que ningún ámbito geográfico habrá de permanecer exento de sus efectos, tornando a todos sus habitantes de algún modo en protagonistas dado que impacta directa o indirectamente en sus esferas personales, familiares, sociales y –desde luego– laborales.

En ese contexto, se presume que la pandemia traerá consigo la mayor crisis económica y social en décadas con efectos muy negativos en el empleo además de –claro– en la lucha contra el desempleo y por consiguiente en la reducción de la desigualdad social.

### 3. Reacciones normativas con repercusión en el ámbito del trabajo

En el descripto marco, el acaecimiento de la pandemia provocó el dictado de distintas regulaciones por los órganos gubernamentales en la esfera propia de sus competencias territoriales, con directa o indirecta proyección en la órbita laboral.

Así, con alcance nacional deben destacarse los Decretos de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo Nacional N° 260/20, 297/20, 329/20, 480/20.

El primero de ellos, N° 260/20<sup>3</sup>, de «emergencia sanitaria», amplió las medidas a adoptar en esa materia establecidas por la ley 27.541<sup>4</sup> en virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud en relación con el coronavirus COVID-19.

Luego, mediante DNU 297/20 el P.E.N. dispuso el «aislamiento social, preventivo y obligatorio» desde el 20 de marzo de 2020, con el fin de proteger la salud pública y, posteriormente dictó el DNU 329/20 por el que se prohibieron los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor y las suspensiones por idénticas causales (con excepción de las dispuestas en los términos del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo), estableciendo que lo que se dispusiese en violación a lo previsto no producirá efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales. Este decreto fue prorrogado por el DNU 487/20, y cuando se escriben estas líneas se estaría por prorrogar una vez más.

La prohibición de despedir en el marco de la pandemia importaría en los hechos la consagración –aunque más no sea temporariamente y en los especiales supuestos previstos en el DNU– de la estabilidad laboral propia<sup>5</sup>, o cuando menos una excepción al sistema de estabilidad impropia<sup>6</sup>, para muchos trabajadores del país que no gozaban de ella, dado que según lo dispuesto en el artículo 14 bis del texto constitucional nacional, sólo la tienen reconocida los trabajadores públicos y los representantes gremiales.

<sup>3</sup> Publicado en Boletín Oficial de la Nación en fecha 12.3.2020.

<sup>4</sup> «Ley de solidaridad social y reactivación productiva en el marco de la emergencia pública», publicada en el Boletín Oficial de la Nación en fecha 23.12.2019.

<sup>5</sup> MACHADO, JOSÉ DANIEL, «Apuntes para un borrador sobre las primeras impresiones acerca del DNU 329/2020», RC 1506/2020.

<sup>6</sup> DE DIEGO, JULIÁN A., «El despido y la reincorporación en el período de prohibición en el escenario del coronavirus», La Ley 27/05/2020, AR/DOC/1737/2020.

<sup>7</sup> FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, «Tratado Práctico de Derecho del Trabajo», Ed. La Ley, Buenos Aires, 2007, T. 1, pág. 590.

Ello significaría ni más ni menos que si el empleador dispone el despido o la suspensión de algún dependiente en infracción a la normativa aludida, el trabajador afectado podrá reclamar, con amparo en el principio de estabilidad propia, o la reinstalación en su puesto de trabajo o bien el restablecimiento de las modalidades del vínculo ilegítimamente modificadas; puede añadirse al respecto el amparo que emerge de los principios de indemnidad y de irrenunciabilidad como límite al juego de la propia voluntad, que también tutelarían de modo eventual al dependiente.

En este aspecto debe recordarse la imperatividad legal que robustece el marco de la pandemia y proviene del orden público laboral, que se encarga de tutelar los derechos de la persona que aparece como hiposuficiente en una relación de índole laboral; protección que emerge del texto constitucional y es descripta por Fernández Madrid como «el conjunto de normas imperativas (de ley o de convenio colectivo) que se imponen a la voluntad de las partes en tanto éstas no establezcan condiciones más favorables al trabajador»<sup>7</sup>.

#### 4. Necesidad de previsión legislativa

El aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto por el PEN a través del antes referido DNU 297/2020, implicó en los hechos un masivo desplazamiento del trabajo presencial y su reemplazo por el telemático en los casos en los que ello era posible –desde luego, no todas las actividades son aptas para ello, como por ejemplo las que requieren tareas de manufactura–.

Lógica consecuencia de dicho éxodo fue el empleo o incremento en el uso de tecnologías de comunicación y de información para su cumplimiento desde el domicilio del trabajador, con el consiguiente impacto en su ámbito privado y sus efectos en la órbita personal y familiar.

Por su parte, también trae aparejada la modificación de ciertos hábitos arraigados en el sentido de que por herencia cultural de la sociedad industrial

en la escala de valores personales y grupales es usual otorgar prelación al tiempo de trabajo remunerado por sobre el empleado en cualquier otro orden de la vida.

Podría afirmarse que, como sucedía mayoritariamente hasta antes de la pandemia, el trabajo se desarrollaba en las instalaciones del empleador, implicaba que en los hechos los dependientes distinguían claramente entre su desempeño laboral y su actividad personal y privada, ahora con esta novedosa circunstancia esa línea se torna difusa y se entremezclan ambas actividades; máxime cuando también por efecto de la situación epidemiológica se dispone la suspensión de las clases y por ende la concurrencia a los establecimientos educativos, así como también se prohíbe la asistencia a los lugares de cuidado de personas y se impide la prestación de servicios del personal de casas particulares.

Tal situación suele generar en el trabajador la sensación de que «vive» trabajando, y a la par le exige adecuar su ámbito personal y familiar a las necesidades de su desempeño laboral, debiendo mayoritariamente improvisar en su diagramado u organización, al igual que acaece con la dirección correspondiente a la empleadora, pues en nuestro país no se cuenta con herramientas legislativas que contemplen las situaciones referidas ni se ha pasado la experiencia de haber tenido que afrontar situaciones similares con anterioridad.

Dicho ello, claro está, sin prescindir de su abordaje desde una óptica diferente con relación a los valores y principios emergentes de las distintas fuentes de la rama del derecho que nos rige, que se dio sobre todo a partir de la reforma constitucional de 1994 y el «bloqueo de constitucionalidad» como la doctrina ha denominado al otorgamiento de rango constitucional a los tratados internacionales sobre derechos humanos mencionados en el art. 75 inc. 22) de la Constitución Nacional.

Situación que se vio reflejada a partir de distintos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir del año 2004 y cuyas doctrinas fueran segui-

<sup>8</sup> Por todos, recordar los trascendentales e históricos pronunciamientos de la CSJN en «Aquino» (Fallos: 327:3753), «Castillo» (Fallos: 327:3610), «Milone» (Fallos: 327:4607) y «Vizzoti» (Fallos: 327:3677).

<sup>9</sup> Art. 24 de la Declaración Universal de derechos Humanos, y art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<sup>10</sup> «La protección del derecho a la propia imagen del trabajador», Informe Argentino a las XX Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sección Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Colonia, 2017.

das casi invariablemente por los tribunales inferiores, y que de algún modo puso énfasis en la argumentación de los pronunciamientos jurisdiccionales desde las previsiones del Derecho Internacional y a partir de él la valoración de la constitucionalidad de las normas de fuente interna<sup>8</sup>.

Esta perspectiva pone el acento sobre distintas normas de orden internacional que además de ser fuente de derecho resultan orientadoras de la normativa en el orden interno y en su control de constitucionalidad por los distintos órganos jurisdiccionales.

A mero título ejemplificativo y en lo que aquí resulta de interés, puede referirse que la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 prescribe que todo trabajador tiene derecho a una remuneración justa y satisfactoria, que garantice a él y a su familia una existencia con dignidad humana, e igual remuneración por igual tarea; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7 que las mujeres tienen derecho a condiciones de trabajo no inferiores a los hombres; y ambos contemplan el derecho a una jornada de trabajo limitada<sup>9</sup>.

En esta orientación se observan teorías que postulan la conceptualización de los textos constitucionales como normas de operatividad jurídica, promoviendo e impulsando su aplicabilidad plena, directa y sin restricciones<sup>10</sup>.

Resulta de extrema necesidad el dictado de normas internas que atiendan a las reales necesidades de la situación que se padece ya que, no basta ni resulta suficiente la sola traspolación a los hogares de los trabajadores de las instituciones legales tradicionales que se implementan en las empresas de las que dependen laboralmente.

La traslación de las normas de la Ley de Contrato de Trabajo sin más, que dada su antigüedad resultan hasta difíciles de aplicar en la actualidad en las propias dependencias del empleador, tanto más habría de dificultarse en los domicilios particulares de los trabajadores dependientes, debiendo entonces la diagramación legislativa enfocarse en las especiales particularidades

actuales, que si bien desde un ligero análisis aparecerían como coyunturales, tomando una perspectiva algo más abisal se contaría con elementos suficientes para presumir que habrán de trascender la actualidad y por ende se proyectarán en el tiempo, dada la eventualidad ahora más palpable de nuevas pandemias y el inexorable avance de la tecnología.

En tal contexto, la evitación del contacto directo entre las personas reales, que al decir del filósofo Han era cada vez más consecuencia de la eficiencia y la comodidad de la comunicación digital<sup>11</sup>, mutó en imperiosa necesidad para evitar o para atemperar los nocivos efectos de la pandemia.

Desde luego, el modo de ejecución de las tareas habrá de ser distinto, así como diferente será el ejercicio de las potestades del empleador, entre ellas las de dirección y de control, pudiendo afirmarse al respecto que indudablemente la jornada de trabajo tradicional tal como está diagramada legal y convencionalmente habrá de sufrir lógicas modificaciones, habilitando a suponer que se tenderá más bien hacia la consecución de resultados productivos que al estricto cumplimiento de horarios, sobre todo en situaciones en que la subordinación en su faceta técnica no es ni tan evidente ni tan necesaria.

## **5. Medidas adoptadas en el Poder Judicial de la Provincia con repercusión en el fuero laboral**

En el específico ámbito en que se lleva a cabo la labor jurisdiccional, la Corte Suprema de Justicia de Santa Fe ha ido adoptando distintas medidas, plasmadas a través de actas de acuerdos del Alto Cuerpo jurisdiccional y de resoluciones de la Presidencia<sup>12</sup> para afrontar la novedosa situación sanitaria.

Así, y haciendo un breve resumen de ellas, en cuanto a su incidencia en el fuero laboral, se observa que inicialmente la Presidencia de ese alto órgano jurisdiccional emitió la resolución 262, de fecha 13.3.2020, por la que adhirió al antes referido DNU 260/20 del Poder Ejecutivo Nacional e instruyó a la Secretaría de Gobierno a los fines de que coordine las medidas que co-

<sup>11</sup> BJUNG-CHUL HAN, «En el enjambre», 1ª edición, 6ª impresión, Herder, Lanús, Argentina, 2019, pág. 42.

<sup>12</sup> Las actas de acuerdos y las resoluciones de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia de Santa Fe en el marco de la pandemia del coronavirus COVID-19 pueden ser consultadas en el sitio *web* [www.justiciasantafe.gov.ar](http://www.justiciasantafe.gov.ar).

rrespondan para hacerlo efectivo, preservando al máximo posible la normal prestación del servicio de justicia.

Mediante Acta N° 8 del 16.3.2020, la Corte dispuso suspensión de los plazos procesales en las cinco Circunscripciones Judiciales de la Provincia desde el 17 de marzo, suspendió cursos de capacitación, otorgó licencia a todos los agentes comprendidos en grupos de riesgo, dispuso extremar recaudos en orden a mantener debidas condiciones de higiene y limpieza, y hacer saber lo decidido a los fines de reducir la concurrencia y aglomeración de personas y que de ser posible se gestione por vía telefónica o electrónica.

En fecha 17.3.2020 mediante Resolución 270 el Presidente de la Corte dispuso la suspensión de todas las audiencias en el período que indicó, con excepción de las que a criterio de los magistrados podrían provocar la vulneración o la pérdida irreparable de derechos para alguna de las partes o un perjuicio cuya magnitud justificase hacer lugar a la excepcionalidad; concedió licencia a ciertos agentes judiciales; suspendió el servicio de certificaciones, salvo casos de urgencia debidamente acreditados.

Por Resolución 280 del 18.3.2020 la Presidencia dispuso la concesión de licencia a todos los pasantes y practicantes, en las condiciones a que refirió.

A través de Acta de Acuerdo N° 10, del 19 de marzo, la Corte dispuso receso administrativo desde esa fecha hasta el 31 de marzo e instruyó a la Secretaría de Gobierno para que instrumente un servicio de guardias mínimas a fin de garantizar la debida prestación del servicio de justicia, y que el resto de los magistrados, funcionarios y agentes estuvieran a disposición del órgano en funciones; que la función de Certificaciones fuese prestada por los Juzgados que se desempeñen en las referidas guardias mínimas; así como recomendar enérgicamente a profesionales y público en general la importancia de reducir la concurrencia y permanencia de personas en el ámbito de los Tribunales.

En fecha 27.3.2020, mediante Resolución 306, el Presidente de la Corte dis-

puso la prórroga del receso por igual plazo que en el futuro dispusiera el P.E.N. en relación con el aislamiento social, preventivo y obligatorio establecido en el DNU 297/20; que las condiciones de prestación del servicio de justicia se mantendrían conforme el Acta 10 antes referida; que las medidas cautelares en materia de familia se mantendrán salvo revisión jurisdiccional; y recomendó la importancia de reducir la concurrencia y permanencia de personas en el ámbito tribunalicio.

Luego la Presidencia solicitó a las Presidencias de Cámaras de Apelación de las cinco Circunscripciones, mediante resolución 308, del 1.4.2020, que exhorten a los órganos jurisdiccionales bajo su dependencia para que dentro del marco de aislamiento materialicen esfuerzos tendientes a revertir las situaciones de atraso que pudieran existir en relación a providencias, resoluciones y sentencias pendientes; se asegure el libramiento de órdenes de pago en distintas cuestiones, a la vez que requirió a las entidades bancarias correspondientes la adopción de medidas para su cumplimiento.

Por Acta 11, de fecha 14.4.2020, entre otras cuestiones la Corte amplió el esquema de prestación de servicios –entre ellos el de competencia laboral–.

Mediante Resolución 370, del 29.4.2020, la Presidencia de la Corte mantuvo el receso y –en lo que aquí interesa– aclaró que entre las materias habilitadas para la guardia mínima del fuero se hallaba el pago de honorarios profesionales ya regulados.

Por Acta 13, del 5.5.2020, la Corte amplió el ámbito de aplicación del sistema de notificaciones electrónicas desde el 11.5.2020, e incrementó el número de magistrados en la guardia de la Cámara Laboral –además de la Civil y Comercial–; también habilitó un sistema de turnos para distintos trámites presenciales.

A través de Acta N°14 de fecha 13.5.2020, el más Alto Tribunal dispuso para las dependencias no incluidas en los agrandes aglomerados urbanos la reanudación de plazos procesales suspendidos a partir del 26 de mayo y

la celebración de audiencias desde el 1 de junio; amplió el funcionamiento del sistema de notificaciones electrónicas, con excepción de las unidades de grandes aglomerados; y estableció el horario de trabajo para los turnos matutino y vespertino.

Por Acta N° 15, del 27 de mayo, se mantuvieron las anteriores decisiones y en lo que interesa al presente se ampliaron los temas por materias, habilitando la reanudación de trámites, sustanciación y resolución de causas en las Cámaras de Apelación de los grandes aglomerados urbanos de la Provincia.

Finalmente, mediante Acta de Acuerdo N° 16, del 10 de junio, la Corte dispuso el cese del receso judicial a partir del 12 de junio en los distritos de los grandes aglomerados urbanos; reanudar plazos procesales desde el 18 de junio y la celebración de audiencias desde el 29 de junio; a su vez, puso en funcionamiento el sistema de notificaciones electrónicas con firma digital para todas las unidades de los «grandes aglomerados» desde el 18 de junio; dejó sin efecto el esquema de guardias; diagramó horarios de atención al público de las distintas unidades jurisdiccionales entre el turno matutino y el vespertino.

Asimismo, en lo que resulta de interés, la Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario emitió sugerencias dirigidas a los órganos jurisdiccionales bajo su órbita funcional a los fines de adecuar el servicio al contexto de la emergencia sanitaria, con el afán de preservar la salud de los integrantes del Poder Judicial, los auxiliares de justicia, los justiciables y el público en general, y de garantizar la más adecuada prestación posible del servicio de justicia en el fuero laboral.

En tal sentido, se dictaron los Acuerdos de Cámara N° 2, 3 y 4.

El Acuerdo 2, de fecha 28 de mayo de 2020, sugirió a los órganos jurisdiccionales de primera instancia el dictado de sentencia en los casos en que se recepcionase *e-mail* solicitando su dictado y las actuaciones se hallaran en estado de hacerlo.

Por Acuerdo 3 de fecha 17 de junio, la Cámara de Apelación en lo Laboral, ya habiéndose emitido el Acta 16 de la Corte Suprema de Justicia antes mencionado, propuso a este Alto Cuerpo la cobertura horaria intermedia de personal del fuero, a la par que sugirió a los órganos de primera instancia distintas medidas tendientes a un mejor y más eficaz servicio de justicia en la situación padecida.

Por último, el Acta de Acuerdo N°. 3 de la Cámara, de fecha 25 de junio, ante la situación de desmesurado crecimiento de actuaciones en el fuero (con sus previsibles implicancias) desde la instauración del esquema del Acta 16 de la Corte Suprema de Justicia, requirió al Máximo Tribunal la adopción de distintas medidas relacionadas con la proporcionada provisión de recursos humanos, materiales e informáticos, a los fines de la adecuada prestación del servicio de justicia.

A este respecto, debe destacarse el endémico déficit en la ciudad de Rosario de un número de Juzgados con competencia en materia laboral acorde a las reales necesidades del servicio de justicia, en comparación con el caudal laboral de otros fueros de la ciudad, del mismo fuero en otras latitudes provinciales e incluso de otras ciudades del País, que cuentan con un número de órganos jurisdiccionales más proporcionado con la cantidad de litigios o al número de habitantes (potenciales litigantes); sin perjuicio de ello, es de toda justicia destacar y reconocer los loables esfuerzos desplegados a diario, en forma continuada y desde hace ya varios años, por los Magistrados, Funcionarios y empleados del fuero.

## **6. El uso de medios tecnológicos en el proceso laboral**

Una cuestión que reviste interés es el modo a través del cual se llevan a cabo los distintos actos y diligencias procesales, pues antes del estallido de la pandemia, no eran muchos los que podían realizarse a distancia.

<sup>13</sup> La ley provincial 13.840 fue promulgada el 7 de enero de 2019.

<sup>14</sup> Sobre la implementación de la notificación electrónica, ver Pastorino, Eduardo Enrique «Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe Comentado», *Juris*, Rosario, junio de 2020, pág. 52.

<sup>15</sup> Sistema informático de gestión integral del Poder Judicial de la Provincia de Santa Fe.

<sup>16</sup> El sistema de notificaciones por medios electrónicos se encontraba ya funcionando a modo de prueba piloto en la propia Corte Suprema, para los expedientes en trámite en la Secretaría Técnica.

Con la reforma mediante ley 13.840<sup>13</sup> se incorporó al texto del Código Procesal Laboral –en el capítulo IV, correspondiente a Notificaciones– la habilitación para la notificación por medios electrónicos, telefónicos o informáticos en su artículo 24<sup>14</sup>, a la vez que se introdujo –en el Capítulo V, Expedientes– el artículo 29 bis, mediante el que se faculta a la Corte Suprema de Justicia a reglamentar la implementación gradual del expediente electrónico, de firma digital, de comunicaciones electrónicas y de domicilio electrónico constituido, en todos los procesos judiciales y administrativos, otorgándole idéntica eficacia jurídica y valor probatorio que sus equivalentes jurisdiccionales.

Allá por junio del año 2010 y en el contexto del Proyecto de Modernización e Informatización Integral del Poder Judicial Santafesino, la Corte Suprema puso en funcionamiento un sistema digital de gestión de expedientes, que inicialmente fue denominado «IURIX» y desde el año 2016 pasó a llamarse «SISFE»<sup>15</sup>, permitiendo el soporte digital de distintas constancias que integran el expediente tradicional con soporte papel. Por este medio los distintos operadores judiciales pueden acceder *on line* a distintos actos y diligencias procesales, tales como escritos de parte y de otros operadores, constancias documentales, y providencias, resoluciones interlocutorias y sentencias emanadas de los órganos jurisdiccionales, que se hallen escaneados e incorporados al sistema.

Por Acta Acuerdo 22, del 11.6.2019 se habilitó la aplicación «SISFE – Autoconsulta de expedientes» para los dispositivos móviles de telefonía celular con sistema operativo Android, a partir del 1.7.2019.

Por otra parte, mediante Acta de Acuerdo N° 7, del 7.3.2019, La Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe reglamentó el sistema de notificaciones por medios electrónicos, extendiéndolo<sup>16</sup> a los casos en que las notificaciones electrónicas se encuentren establecidas por la legislación vigente, como aquellos casos en que la Corte Suprema lo disponga mediante acordada (artículo 1 del reglamento respectivo) y, en lo que aquí es de interés, comenzó a aplicarse en las Cámaras de Apelación en lo Laboral de las Circunscripciones 1 (Santa Fe) y 2 (Rosario) desde marzo del año 2019, y

durante la situación sanitaria actual, y tal como antes se refirió, la Corte la habilitó para los órganos jurisdiccionales de primera instancia.

Por Acta de Acuerdo N° 15 –a que antes se aludiera–, del 27.5.2020 se habilitó la utilización de *e-mails* con firma digital, firma electrónica, o simple correo electrónico como medio para la presentación de escritos en los temas por materia contemplados allí –entre ellos, cabe mencionar con relación al fuero Laboral lo que tramitaba en Segunda Instancia–.

Y mediante Acta de Acuerdo N° 16, del 10.6.2020 la Corte Suprema –entre otras cuestiones– habilitó la presentación digital de demandas.

Medidas todas, que se orientan en el afianzamiento de la informatización de las actuaciones y que revelan el claro propósito de adecuarse al marco de emergencia y a los avances tecnológicos.

Mas allá de ello, además de la progresiva digitalización de las constancias de los expedientes en soporte papel, se evidencia tanto la premura en suplir la comunicación presencial por la remota, como la de incorporar a través de modos informáticos o digitales la voluntad de los sujetos intervinientes en un proceso, sus manifestaciones de consentimiento, etc.; en suma, la posibilidad de capitalizar para un proceso aquello que acontezca en comunicaciones a distancia a través de medios digitales hoy se ha convertido en una imperiosa necesidad.

Y al respecto, si bien se vienen produciendo notables transformaciones en la forma de comunicarse, pues desde hace años y hasta décadas la tecnología y la informática vienen en más o en menos modificando la forma de relacionarse individualmente y en definitiva en la vida en sociedad, la obligatoriedad de aislamiento y/o distanciamiento generada por la actual situación sanitaria hace que estos cambios deban acentuarse.

Pues bien, en los juicios laborales, ante la necesaria distancia a mantener entre los distintos sujetos, y siendo que el desarrollo procesal exige la reali-

zación de distintas audiencias (de trámite –que incluye conciliación, absolución de posiciones y reconocimiento de documental–, testimoniales, de conciliación y eventual alegación; de reconocimiento de documental por terceros), las herramientas que proporciona la tecnología pueden resultar útiles a los fines de satisfacer los cuidados exigidos por la situación de pandemia.

Salvados los escollos relacionados con la verificación de la identidad de los concertantes y demás notas de seguridad, las videoconferencias aparecen como un mecanismo que permitiría lograr el cometido de celebrar audiencias desde lugares remotos. Entre los más usuales pueden mencionarse las plataformas *Zoom*, *Skype*, *Jitsi*, *Google Meet*, etc.

Y si bien pueden aparecer razonables dudas acerca del modo en que lo acontecido a través de ellas reuna los recaudos de seguridad exigibles, se cree que podrían superarse a través de la debida medida, el celo en los controles pertinentes y la posibilidad de su almacenamiento a través de archivos de video, dejando registro audiovisual según se trate de capitalizar la prueba que mediante ella se lleve a cabo o de plasmar el intercambio de voluntades producido, a través de la propia plataforma o mediante el empleo de otros *softwares* para capturar y conservar ese contenido, sea a través de aplicaciones de grabado o de dispositivos electrónicos que tienen incorporada esa función.

Todo ello, desde luego, con el debido consentimiento de las partes intervinientes, la necesaria confidencialidad y el cuidado de la privacidad, debiendo al respecto recordarse el impedimento de violar la garantía de confidencialidad que contempla el artículo 318 del Código Civil y Comercial.

## **7. Desafíos relacionados con el trabajo en la pandemia**

Resulta de imperiosa necesidad la adopción de medidas que además de tender a evitar los contagios del virus, garanticen los ingresos de los sectores más vulnerables de la población, las condiciones laborales de quienes

se desempeñan en relación de dependencia y la conservación del empleo, además de proteger la actividad económica y evitar el cierre de empresas.

Con relación a los trabajadores, se impone el trabajo a distancia, y cuando ello no fuera posible la diagramación de horarios de trabajo escalonados o fragmentados, la debida previsión o ampliación legislativa que contemple licencias por enfermedad remuneradas para los trabajadores que sean aislados o puestos en cuarentena o que presenten síntomas de contagio; asimismo, la necesaria orientación a través de medios tecnológicos que brinde asesoramiento adecuado en materia de salud y de seguridad.

En cuanto a la conservación del empleo y de los ingresos, deberían generarse convenios sobre reducción horaria, promover la conservación de puestos de trabajo a través de préstamos o subsidios a los empleadores; ampliar las prestaciones por desempleo o de asistencia social.

Y en lo relacionado con el fomento de la actividad económica, que habrá lógicamente de repercutir en la demanda de mano de obra, participo de la idea de que es menester brindar apoyos financieros a tasas de interés preferenciales, y estímulos de orden fiscal tales como exenciones o postergaciones en las obligaciones tributarias.

## 8. Conclusiones

Para finalizar, y sin soslayar la relevancia del aspecto económico de la crisis que deriva de la pandemia, no puede prescindirse de que nuestro Máximo Tribunal destacó que la disciplina laboral «muestra una especificidad que la distingue de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de una de las partes, el trabajador, está constituida por la actividad humana, inseparable e indivisible de la persona del hombre y, por tanto, de su dignidad» (CSJN, «Pérez, Anibal Raúl c. Disco SA»<sup>17</sup>), lo que lo convierte en un sujeto de preferente tutela jurisdiccional (CSJN, «Vizzoti, Carlos Alberto c. AMSA SA»<sup>18</sup>).

<sup>17</sup> Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallos: 332:2043.

<sup>18</sup> Citado en Nota 9.

Debe considerarse que si normalmente el ejercicio de ciertas atribuciones empresariales suelen lesionar la esfera de intereses de los trabajadores, tanto más podría hacerlo en el actual contexto de crisis tanto sanitaria como económica, por lo que el Estado en su rol legisferante deberá procurar los mecanismos legales adecuados, contemplando la puesta en marcha o el mejoramiento del trabajo a distancia y el aseguramiento de apropiadas decisiones en materia de seguridad y sanitaria, y en su función jurisdiccional aplicarlos de modo de atemperar las negativas consecuencias que necesariamente habrán de afectarlos.

Se necesitan especiales medidas para proteger a los miles de trabajadores de la salud, de la asistencia sanitaria, de los servicios esenciales, de los medios de transporte, que cada día arriesgan su propia salud por la preservación de la de todos.

En el escenario sanitario actual no resultaría razonable el estricto apego a la normativa procesal, debiendo procurarse hallar los mecanismos que mejor se adecuen al hallazgo de la justicia en cada caso concreto, mas sin prescindir del interés común de la sociedad toda.

Por otra parte, en estos tiempos no puede prescindirse de que los derechos humanos a la vida y a la salud gozan de preferencia sobre cualquier finalidad de índole lucrativa o económica, por lo que en el cenit del vínculo laboral debe primar el viejo enunciado de la Ley de Contrato de Trabajo que refiere a que las partes del vínculo de dependencia deben comportarse con criterio de buena fe y ajustarse a pautas de colaboración y de solidaridad.

En suma, debe prevalecer como guía de las acciones que se lleven a cabo y de las decisiones que al respecto se tomen en los distintos órdenes institucionales el cometido final de justicia social. ■