



Unión de Empleados  
de la Justicia de la Nación



# Encuesta Nacional sobre Teletrabajo

---

Análisis sobre el trabajo remoto en el Poder Judicial de la Nación y los Ministerios Públicos.



# El objetivo de la encuesta

Producto de la pandemia nos hemos visto obligados en nuestra actividad laboral a hacer la transición al sistema remoto sin capacitación previa ni provisiones de infraestructura. Es decir, improvisando, como siempre hace una justicia en emergencia, carente de Plan Estratégico como reclama la Unión de Empleados de Justicia de la Nación (U.E.J.N).

Hemos cumplido un año de trabajo en dicha modalidad, por lo que, a fin de poder hacer un acabado diagnóstico de la tarea realizada y poder establecer nuevos parámetros para enfrentar los desafíos del año judicial que se avecina –con una segunda ola de la pandemia Covid19 en ciernes-, es que desarrollamos una encuesta que hemos hecho circular a lo largo y ancho de todo el país.

El objetivo principal fue recolectar los datos cuantitativos y cualitativos que permitieran a nuestra organización, y a la sociedad en su conjunto, conocer en que condición los judiciales prestan el servicio de justicia, y a partir de allí seguir insistiendo a la autoridades correspondientes sobre las urgentes mejoras al sistema.

Encontrándonos ante el nuevo paradigma de la justicia digital, resulta imperioso que el Consejo de la Magistratura prorrogue la declaración de emergencia en materia tecnológica que fuera dictada por un año, en la resolución nro. 217 del año 2019, y que esta organización viene insistentemente reclamando. El arribo de la pandemia ha dejado al desnudo todas las fallas de las plataformas de trabajo judiciales, desde el viejo Lex100 hasta el más nuevo Coiron, y los problemas ineludibles en materia de seguridad informática.

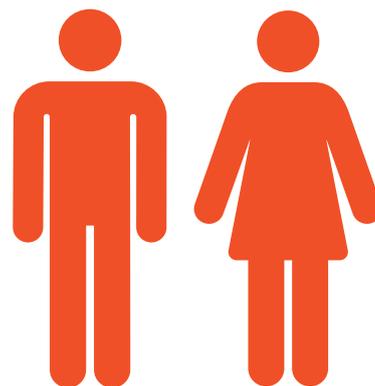
Por todo lo señalado, es que esperamos que las conclusiones de esta Encuesta Nacional, sirva como guía para el arribo de prontas soluciones a aquellas dificultades cotidianas que enfrenta el trabajador judicial cuando realiza trabajo remoto, y que a su vez, se transformen en políticas para el desarrollo de un Poder Judicial y Ministerios Públicos más modernos y cercanos a la ciudadanía a través de sus entornos digitales.



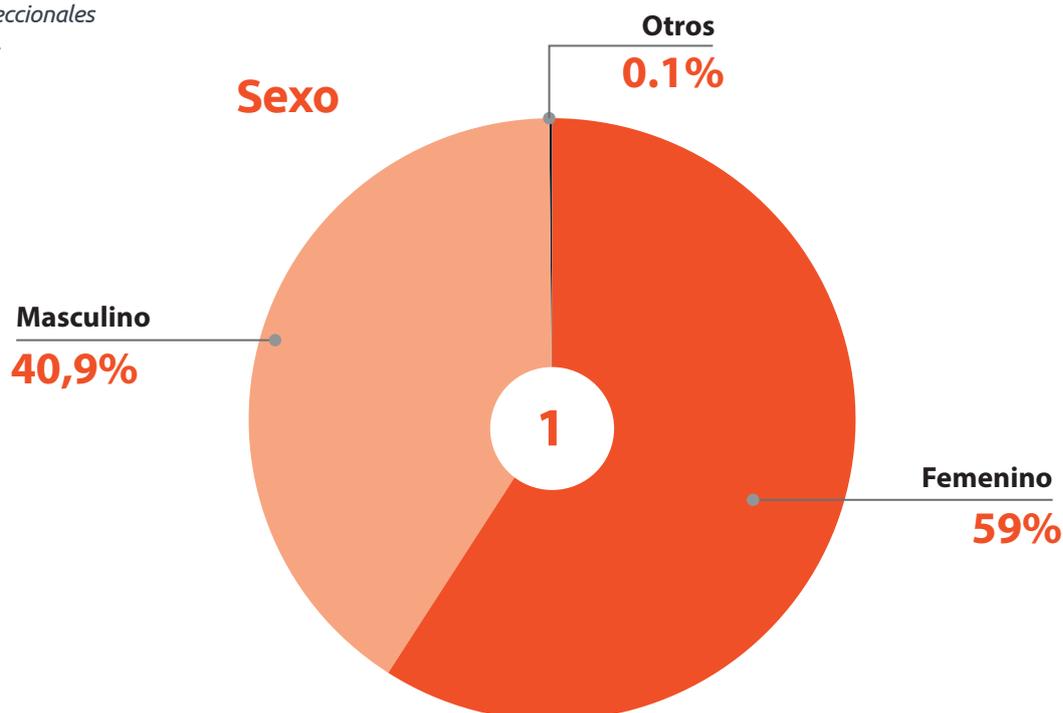
La presente encuesta sobre teletrabajo se llevó adelante durante todo el mes de febrero del presente año, de manera virtual y anónima, entre los trabajadores del Poder Judicial y los Ministerios Públicos en los niveles Federales, Nacionales y Provincial<sup>1</sup>.

En primer lugar, se requirió a los encuestados una breve cantidad de datos de identificación, a decir, edad, género, lugar de residencia, justicia a la que pertenece –federal, nacional o local-, fuero en el que cumple funciones y su cargo. Dichos parámetros nos sirvieron para identificar los grupos que conforman el universo de casos bajo análisis (total 8.341).

Así, pudimos determinar que el **59% de la/os trabajadora/es que contestaron la encuesta fueron mujeres**, un dato que debe ser contrastado con los resultados del Informe N°. 9, Especial Covid-19 de la CEPAL (ONU) que determinó que la llegada de la pandemia y las medidas adoptadas para mitigar su propagación, aceleraron el uso de plataformas digitales, sin embargo, la brecha digital entre varones y mujeres, como así también las tareas de cuidado que mayoritariamente recaen sobre ellas, socavan las oportunidades de las mujeres a la hora de prestar servicio mediante teletrabajo. Sobre este respecto volveremos más adelante cuando desarrollemos las preguntas vinculadas a la organización del hogar.

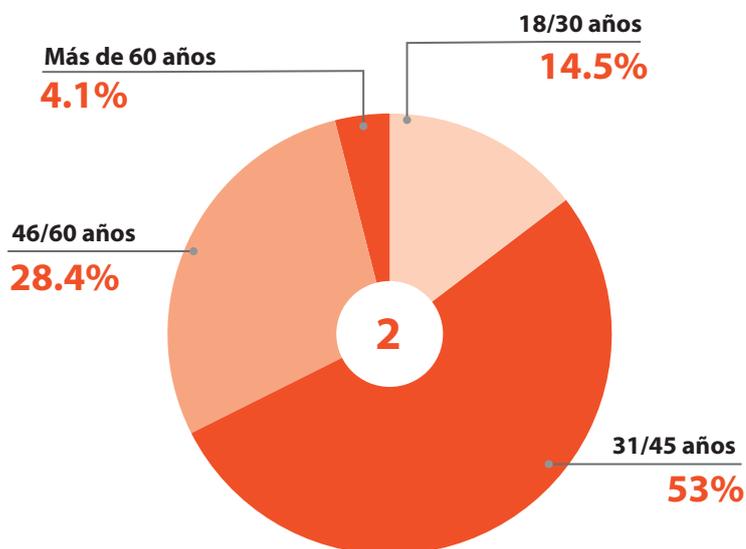


<sup>1</sup> Conforme el mapa de Seccionales del estatuto de la U.E.J.N.





## Edad

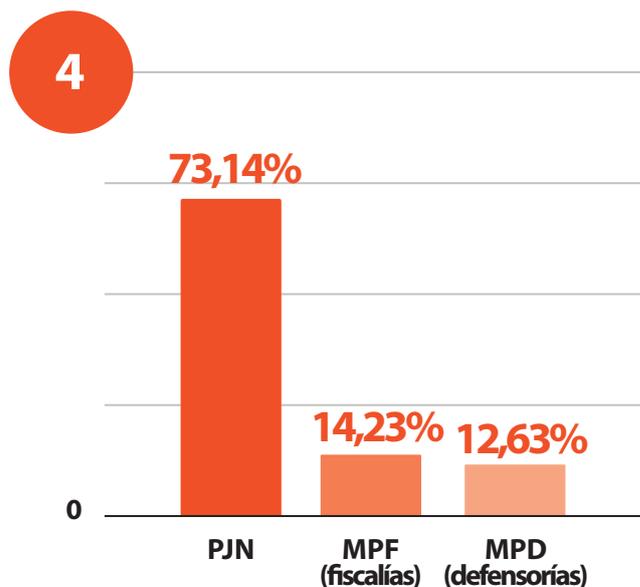
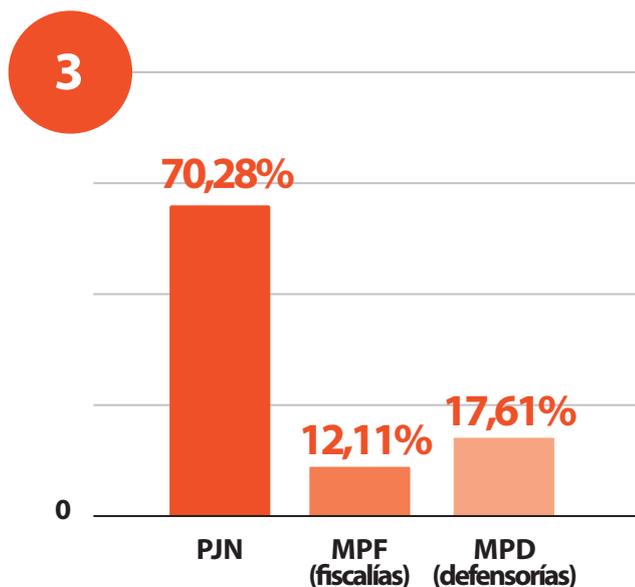


Respecto de los grupos etarios, los primeros interesados en responder la encuesta con el **53%** encontramos a **las/os agentes de entre 31/45 años**; en segundo lugar, con el **28,4%** las/os trabajadores de entre 46/60 años; luego con el **14,5%** empleadas/os entre 18/30 años y finalmente, el **4,1%** corresponde a mayores de 60 años. Con relación a este último grupo, debemos decir que desde el inicio de la pandemia fueron incluidos como grupo de riesgo, eximidos de la presencialidad, sin embargo los que en menor medida pudieron adaptarse al trabajo remoto.

## Justicia a la que pertenece

### Nacional

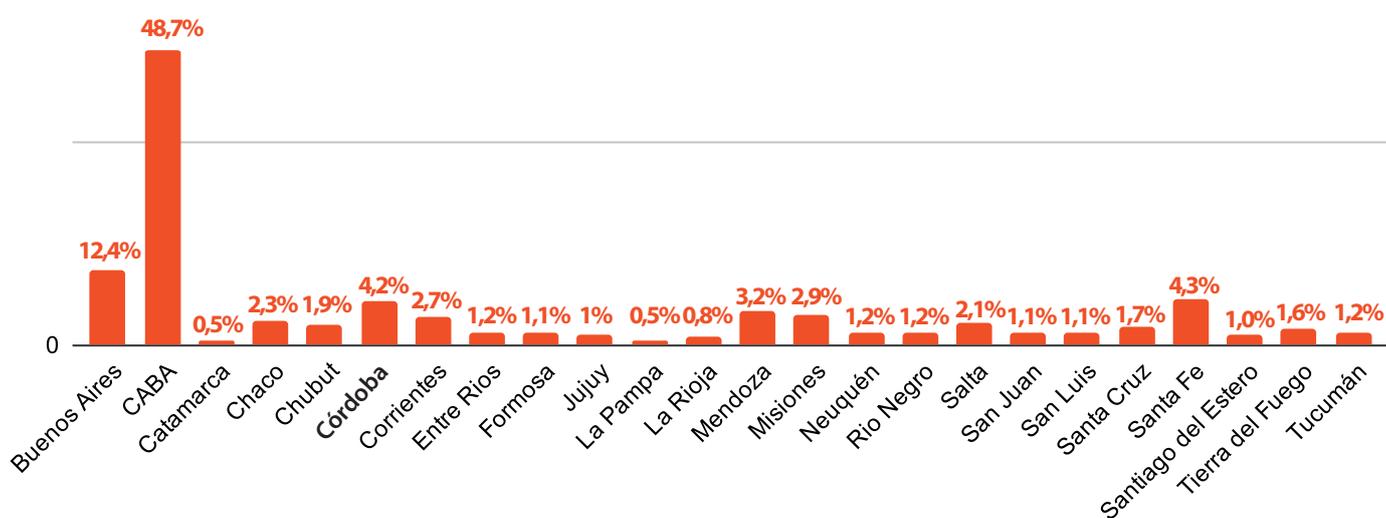
### Federal



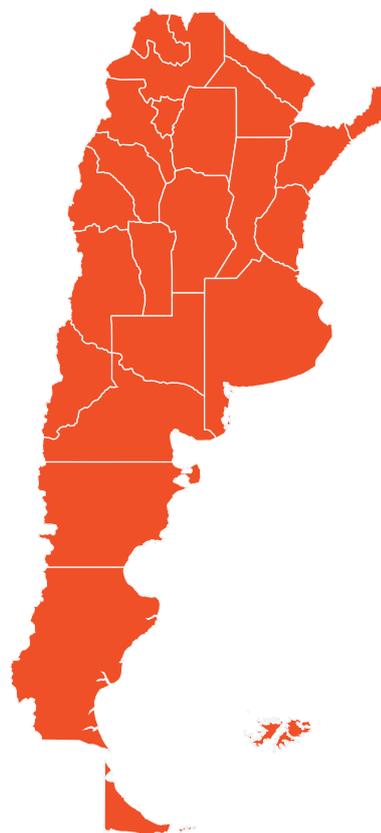
En relación a los niveles de justicia que participaron en la encuesta, tanto a nivel Federal como a nivel Nacional, fueron **las/os agentes del Poder Judicial de la Nación quienes mayoritariamente respondieron a las preguntas**, quedando muy parejos los Ministerios Públicos.

5

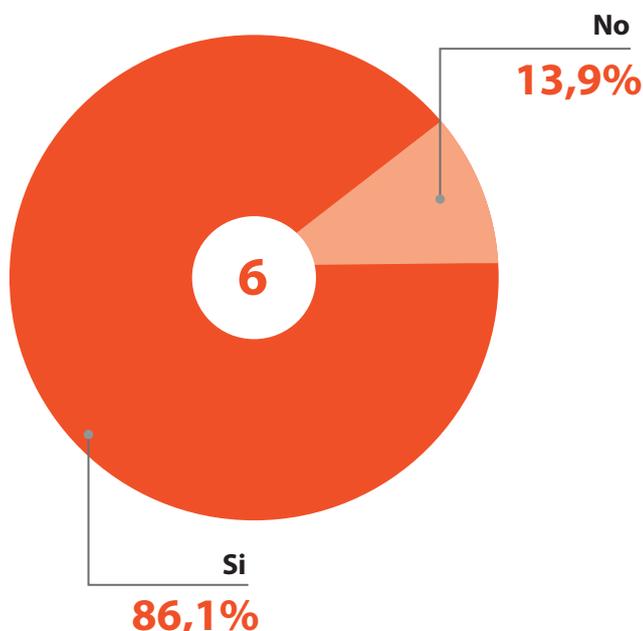
## ¿En qué provincia trabajás?



En la composición del universo de encuestados por provincia, podemos ver que en primer lugar se encuentra la **Ciudad Autónoma de Buenos Aires (compuesta por justicia Federal y Nacional en su territorio)** con el **48,7%** de las respuestas recibidas, en segundo lugar, se ubica la **Provincia de Buenos Aires con el 12,4%** de respuestas, ambas jurisdicciones que nuclean los centros urbanos más grandes del país (la P.B.A. posee dividida su jurisdicción entre cinco Cámaras Federales, San Martín, La Plata, Mar del Plata, Bahía Blanca y Santa Fé - para la justicia con sede en San Nicolás-).



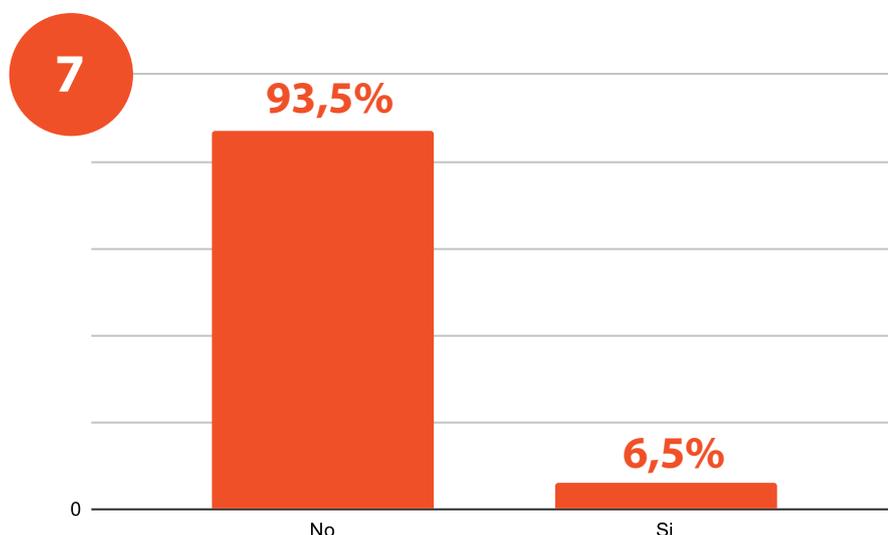
## ¿Realizaste trabajo remoto durante la pandemia?



A fin de poder conocer como fue la transición del trabajo presencial al trabajo remoto, se desarrolló un eje de tres preguntas, acerca de cómo se llevó adelante dicha transformación. Así nos encontramos con que el **86,1% de las/os trabajadoras/es judiciales se convirtieron al trabajo remoto durante la pandemia, no habiendo logrado hacerlo el 13,9%.**

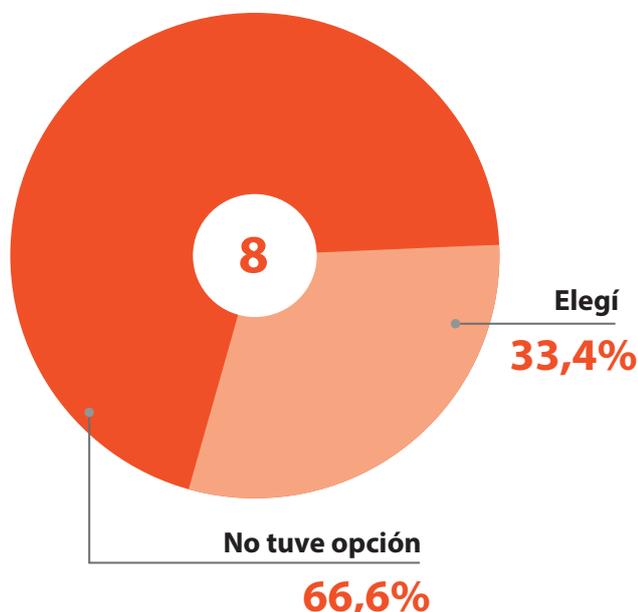
Respecto de este último porcentaje, se debe tener en cuenta al momento de leer los resultados, como mencionáramos antes, el grupo etario al que pertenecían- mayores de 60 años o con preexistencias de salud incorporados como grupos de riesgo-, y aquellas actividades, que por la especificidad de su tarea o función -ej. ordenanzas, mantenimiento, infraestructura, limpieza, entre otras-, no pudieron reconvertir sus actividades.

## ¿Habías realizado teletrabajo antes del ASPO?



Continuando con el análisis, pudimos observar que del universo de casos de aquellos que sí pudieron realizar teletrabajo durante la pandemia, **el 93,5% nunca había trabajado bajo esta modalidad, y sólo el 6,5% lo había experimentado.** Esto nos indica, el altísimo porcentaje de personas que tuvieron que adquirir, en un corto plazo de tiempo, sin las herramientas suficientes, ni la capacitación para ello -sobre este punto profundizaremos más adelante-, nuevas habilidades digitales para poder adaptarse a la nueva modalidad de trabajo que se imponía.

## ¿Elegiste teletrabajar o no tuviste opción por parte del empleador?



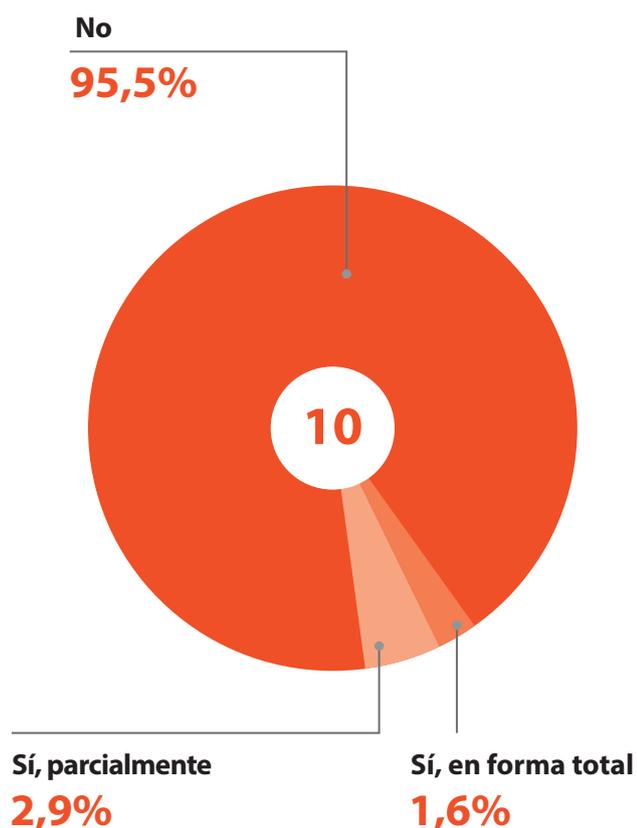
Siguiendo esa línea de análisis, se le preguntó a las/os trabajadoras/es, si eligieron teletrabajar o no tuvieron opción por parte del empleador; **el 66,6% dijo que no tuvo opción, mientras que el 33,4% pudo elegirlo.** Este dato refleja, el alto grado de adaptabilidad y compromiso con su función, de las/os empleadas/os judiciales, que pese a no contar con los conocimientos informáticos, ni con las herramientas de trabajo, con una deficiente conectividad en varias regiones del país y con soportes técnicos colapsados para la migración, lograron sin embargo brindar el servicio de justicia mediante teletrabajo conforme se desprende el cuadro.

## Si pudieras elegir una modalidad, ¿Cuál preferirías?



También se les preguntó a las/os trabajadoras/es, si pudieran elegir una modalidad de trabajo cuál preferirían, y allí se les brindó cuatro opciones posibles: 1. sólo trabajo remoto, 2. sólo trabajo presencial, 3. trabajo mixto con predominio presencial, o viceversa, 4. trabajo mixto con predominio remoto. **Las respuestas obtenidas, nos cuentan que un 19% prefiere como única forma de trabajo el teletrabajo, el 16,7% prefiere únicamente su forma presencial y el 64,3% prefieren las formas de trabajo mixtas** – algunos días en la oficina, otros de ‘home office’, **Sólo un 19% prefiere como única forma de trabajo el teletrabajo.**

### ¿El equipamiento fue provisto por tu empleador?



Con relación a la nueva forma de organización laboral de las dependencias, teniendo en consideración que las/os agentes ya no mantienen más contacto presencial con sus superiores jerárquicos –o si lo hacen es de forma esporádica debido al trabajo en burbujas consecuencia de la pandemia-, habiendo redireccionado ese contacto a través de dispositivos digitales, se les preguntó a las/os trabajadoras/es judiciales, acerca de la provisión de las herramientas de trabajo para llevar adelante la tarea; asimismo, cuestiones vinculadas a la fijación de objetivos de trabajo semanales, que sirvan para medir los niveles de productividad de los juzgados, fiscalías y defensorías, cuestiones vinculadas al cumplimiento del horario laboral, la desconexión digital y el control de ambas.

Adentrándonos en el punto vinculados a las herramientas de trabajo, debemos decir que allí, es donde las/os trabajadores judiciales se han visto más afectados, debido a que **el equipamiento tecnológico para llevar adelante la función no fue provisto por el empleador en el 95,5% de los casos. Tan solo al 2,9% de los encuestados -sumados PJN con los Ministerios Públicos- le hicieron entrega de forma parcial, de algún elemento de trabajo al agente, y sólo en el 1.6% de los casos, se entregaron las herramientas adecuadas para poder teletrabajar.**

## ¿Qué dispositivos utilizás para el Teletrabajo?



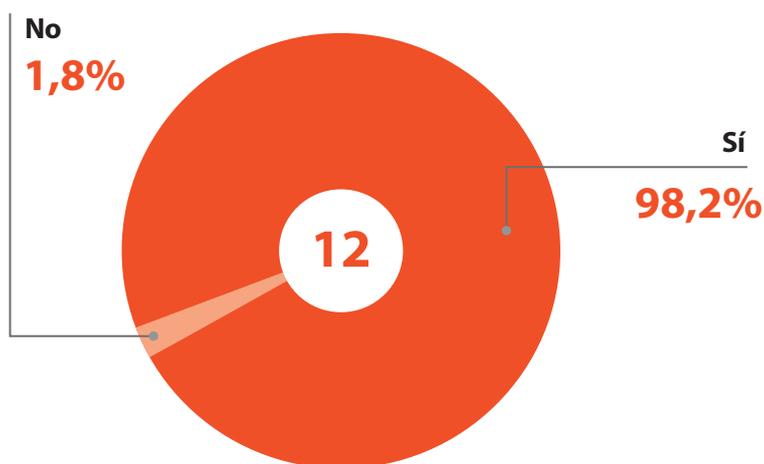
Las computadoras portátiles o notebook resultaron ser en el 80,1% de los casos la herramienta más utilizada, por sobre la computadora de escritorio 24,7%; sin embargo se pudo advertir a través de la recolección de datos de la encuesta, que **para poder realizar trabajo remoto es necesario contar con más de un dispositivo electrónico a disposición, que para las/os trabajadoras/es consultados resultó ser el teléfono celular 40,5% para llevar adelante audiencias, responder correo electrónicos, etc.**



**Estos datos** no sólo son alarmantes, y **refuerzan el pedido urgente de declaración de emergencia en materia tecnológica en el Poder Judicial de la Nación** –dadas las condiciones actuales–, sino que también nos muestran como **el trabajo remoto o teletrabajo, trajo aparejado como elemento negativo para el conjunto de los trabajadores, un traslado de gastos que debiera estar a cargo del empleador a sus trabajadoras/es.**

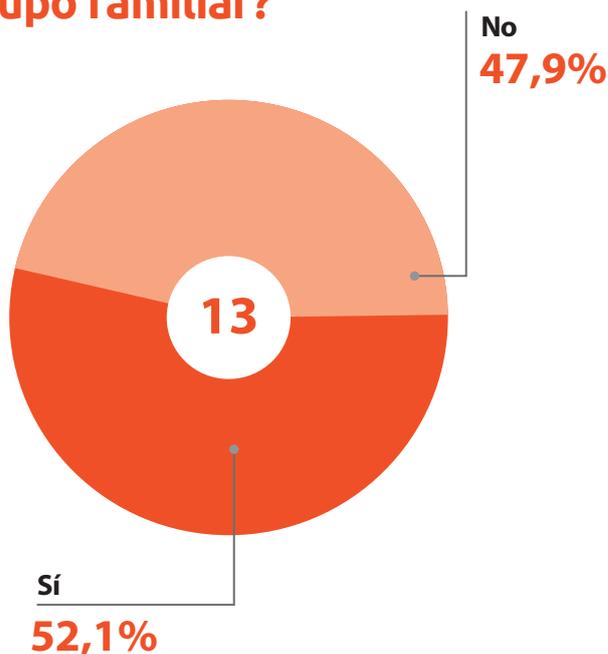


## ¿Tuviste que utilizar tu PC/notebook personal para el teletrabajo?

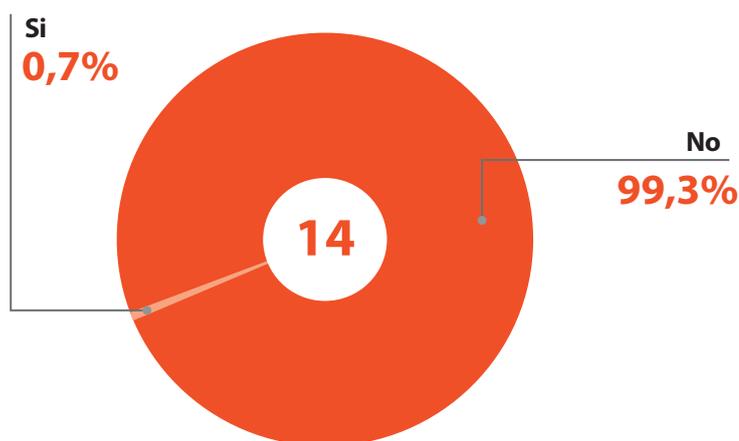


En el 98,2% de los casos, fueron los propios trabajadoras/es los que tuvieron que utilizar sus computadoras personales para teletrabajar, afectando ello en el 52,1% de los casos a su grupo familiar, siendo que en medio del ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio), vieron restringido su acceso a los dispositivos familiares para realizar sus actividades escolares, universitarias y laborales, entre otras. En esas condiciones, el 49% de los encuestados manifestó que se vio obligado a tener que adquirir una notebook, PC, celular o impresora para poder trabajar, gastos que no fueron compensados por su empleador.

## ¿Ese uso afectó al grupo familiar?

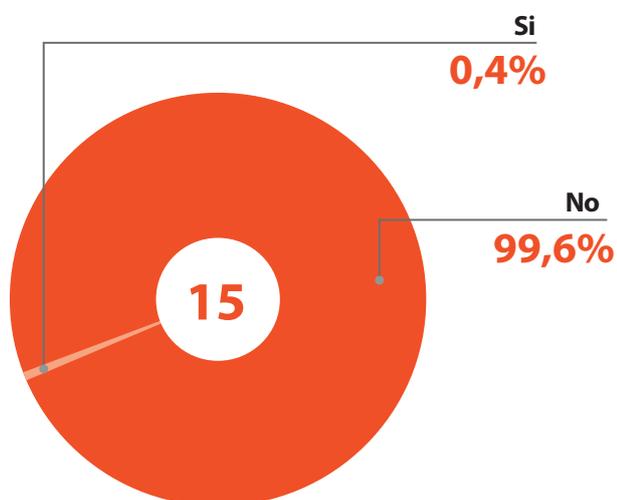


## ¿Tu empleador te proveé internet o paquetes de datos?

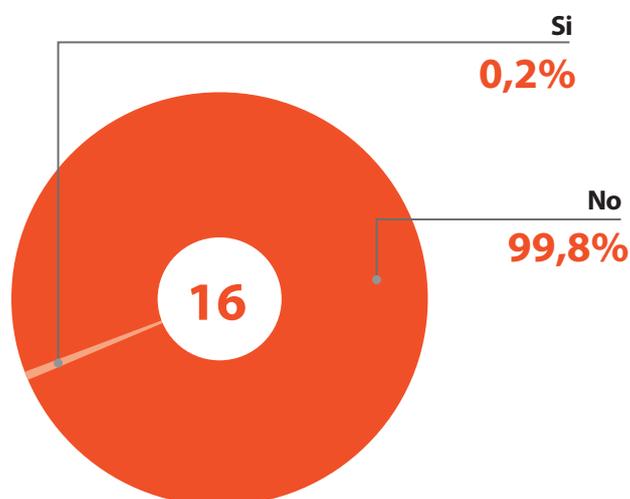


Por otra parte, el empleador tampoco proveyó internet o paquetes de datos para la utilización de los dispositivos, ni se hizo cargo de gastos correspondientes a líneas telefónicas, o del pago de compensación por el desgaste o rotura de dichos equipos.

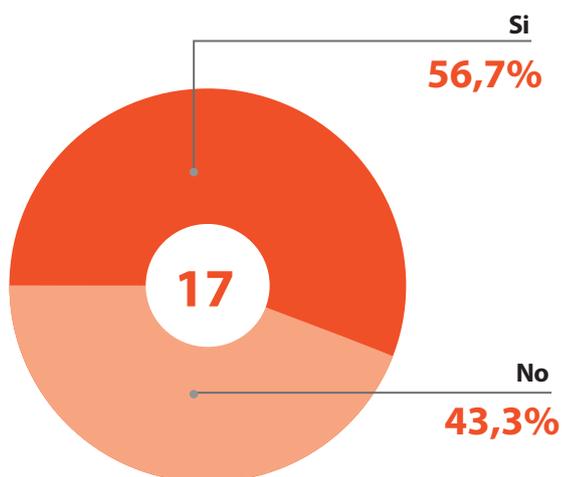
## ¿Tu empleador te compensa por el desgaste de tus equipos electrónicos?



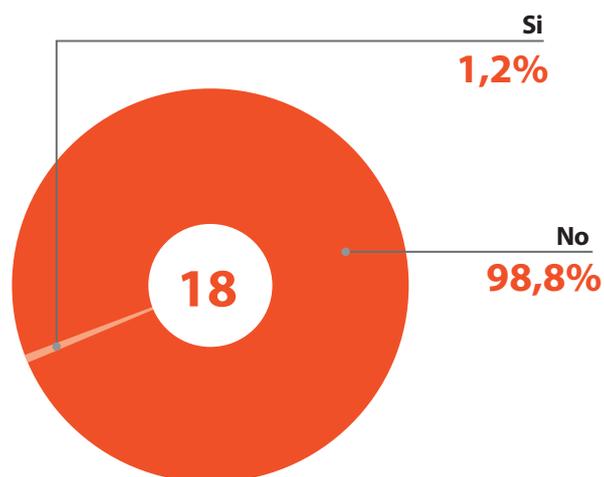
## ¿Tu empleador (PJN, DGN o PGN) te reintegra alguna suma de dinero por el uso del servicio de internet o de tus datos?



## ¿Poseés los comprobantes de los gastos?

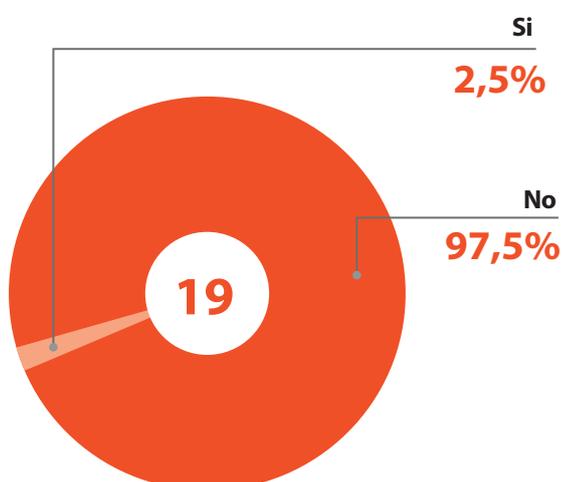


## ¿Has realizado algún reclamo formal?



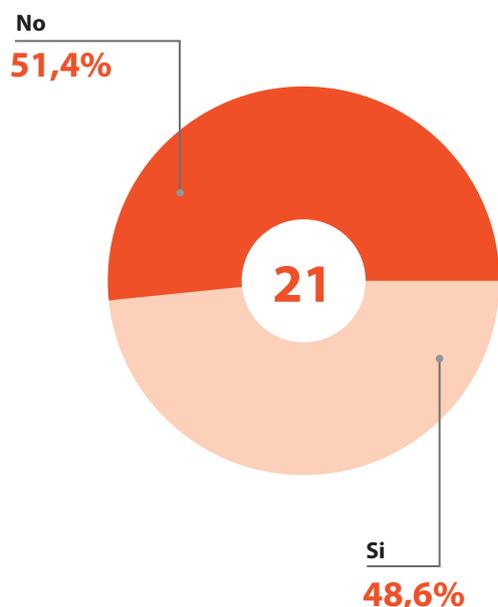
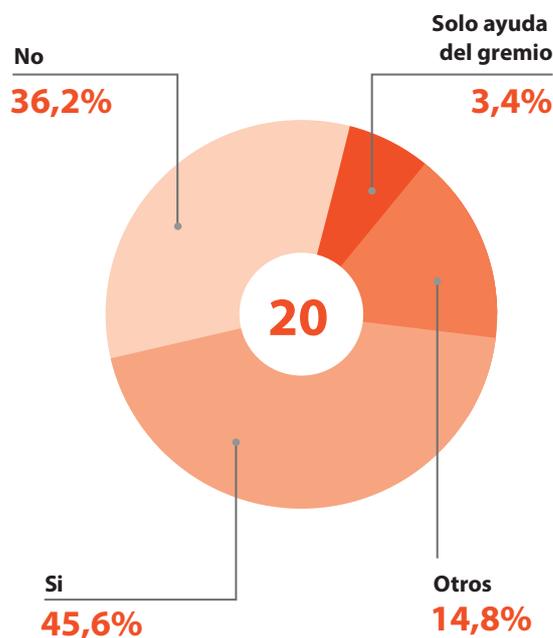
También es importante señalar, que si bien el **56,7%** manifestó poseer los comprobantes de dichos gastos extras –reparaciones, compras, boletas de servicios, etc.-, el **98,8%** aún no ha realizado el reclamo formal. Como organización debemos decir que si bien se han realizado presentaciones colectivas reclamando dichas compensaciones, la autoridad administrativa debería habilitar un mecanismo de reintegro mediante gastos de funcionamiento de las dependencias o vías de reclamación expedita para una compensación del mayor gasto realizado por parte del/la trabajador/a afectada, que no quede devaluada por el correr del tiempo y la demora en la respuesta, debido a la inflación que lamentablemente nos castiga hace años.

## ¿Tu empleador te ofrece servicio técnico en caso de rotura de los dispositivos electrónicos a causa del uso laboral?



Quando se le preguntó a las/os trabajadoras/es si su empleador le ofreció servicio técnico en caso de rotura de los dispositivos electrónicos a causa del uso laboral, **el 97,5% de las/os agentes dijo que no**. Sabemos que los departamentos de tecnologías, tanto del PJN como de los Ministerios Públicos, bastante faltos de recursos materiales y humanos -y no especializados en reparación de dispositivos electrónicos-, si bien contaron con un grado de asistencia, casi toda la capacidad de su personal se encontró abocada a la migración de la información y los usuarios al formato digital, como en adecuar los sistemas al trabajo remoto y emparchar sus fallas continuas.

**Cuándo se te asignó VPN para trabajo remoto, ¿Tuviste soporte de los servicios de ayuda en línea sea del Consejo de la Magistratura, la DGN o la PGN?**



**¿Encontraste durante toda la pandemia con un soporte de ayuda en línea ante el defectuoso funcionamiento de los programas y plataformas del PJN o los ministerios públicos?**

Sobre lo señalado precedentemente, sólo habremos de agregar, que la ayuda o soporte en línea, tanto para la instalación de VPNs como para la asistencia en caso de falla de las plataformas informáticas, tampoco resultó del todo satisfactoria ni en Poder Judicial, ni en los Ministerios Públicos.

## Se encuentran delimitados los tiempos de trabajo y de desconexión (tal como ocurre en la actividad presencial)?

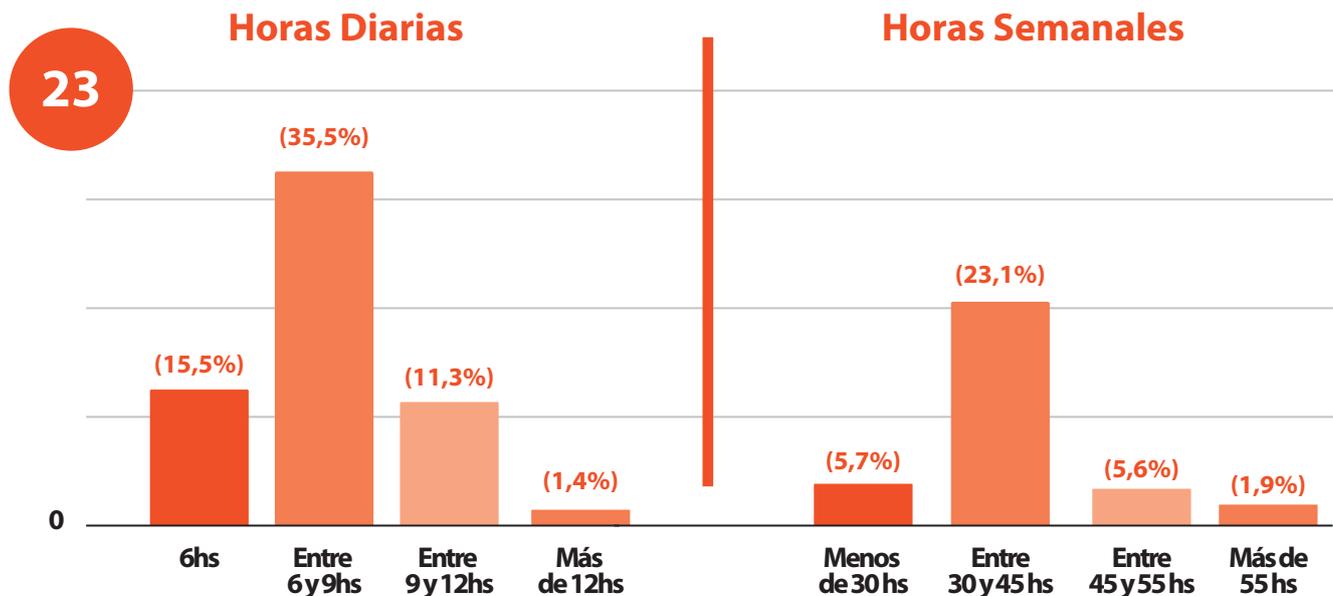
No, no tengo horarios de inicio ni de finalización de la jornada laboral

54,3%

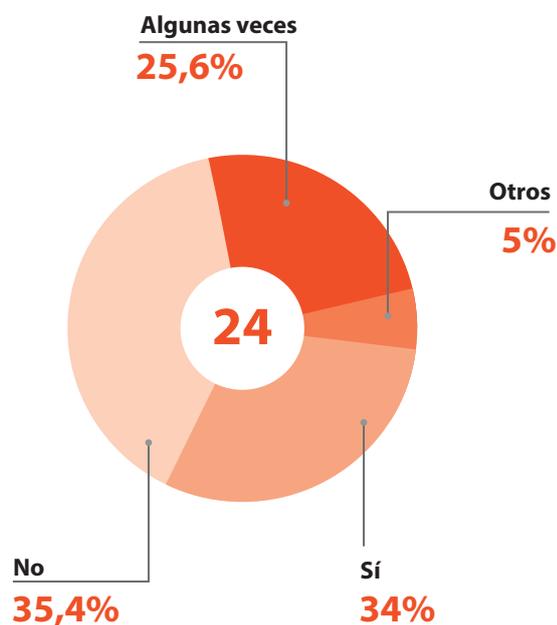


También se preguntó, si se encontraban delimitados los tiempos de trabajo y de desconexión –descanso-, tal como ocurre en la actividad presencial, tan **sólo el 25,6% de las/os trabajadoras/es**, pudieron afirmar que se encontraban bien delimitados los tiempos de trabajo y de desconexión, siendo que el 54,3% refirió no tener horarios de inicio ni de finalización de la actividad laboral. El 20,1% hizo referencia a otras situaciones vinculadas a la organización del tiempo.

## ¿Cuántas horas terminás dedicando a tu trabajo diario y semanal promedio?

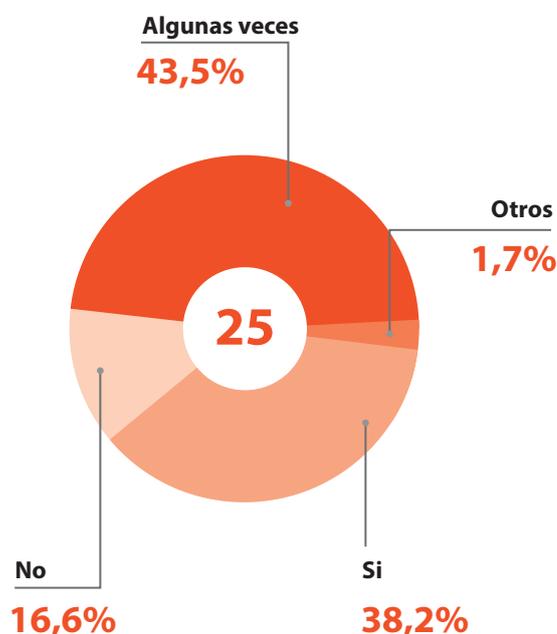


Respecto de los promedios de horas dedicadas de forma diaria y semanal al teletrabajo judicial, las respuestas fueron: 15,5% 6 horas diarias, 35,5% entre 6 y 9 horas diarias, 11,3% entre 9 y 12 horas diarias, 1,4% más de 12hs diarias. Con relación al promedio semanal, el 5,7% dijo que le dedicaba menos de 30 horas semanales, el 23,1% entre 30/45 horas semanales, el 5,6% entre 45/55 horas semanales y un 1,9% más de 55 horas semanales.



**¿Excedés el horario regular de 6 hs. diarias en el trabajo en tu casa?**

**¿Realizás pausas en tu trabajo desde tu casa?**

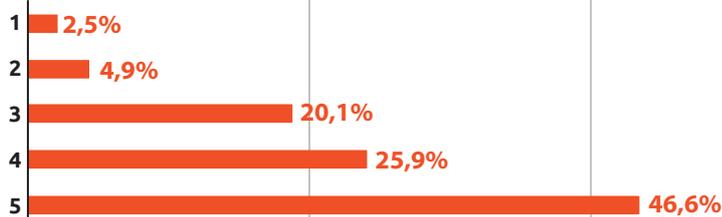


Con relación al tiempo y la organización del trabajo remoto, las respuestas se dividieron casi en tercios, un 34% refirió que sí pudo mantener la jornada laboral de 6 horas, el 61% dijo que excede el horario de 6 horas. También se le preguntó si realizaron pausas en su trabajo desde tu casa, el 38,2% dijo que sí, el 43,5% algunas veces y el 16,6% manifestó que no.

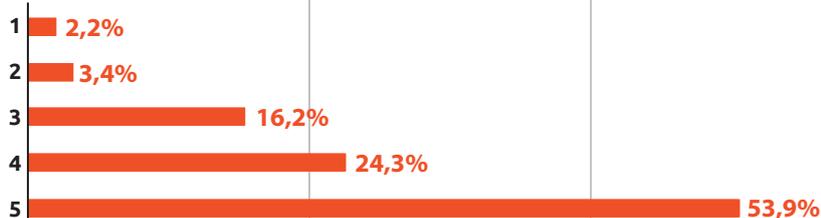
## Condiciones ambientales del trabajo remoto en el hogar

En relación con las condiciones ambientales del trabajo remoto en el hogar, hubo un predominio de calificaciones positiva sobre las condiciones tanto de calefacción, ventilación e iluminación natural, sin embargo hubo una calificación mayoritariamente negativa – muy mala, mala y regular- 70,5% en lo que respecta a las condiciones de confort del asiento que se utiliza para teletrabajar.

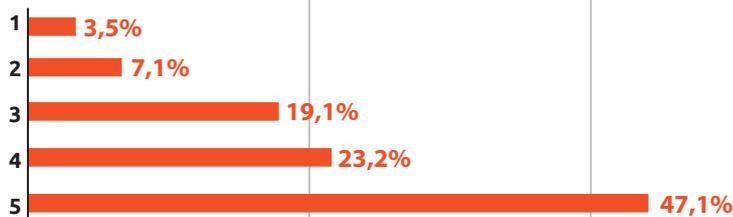
Condiciones de calefacción (1 muy mala, 5 muy buena).



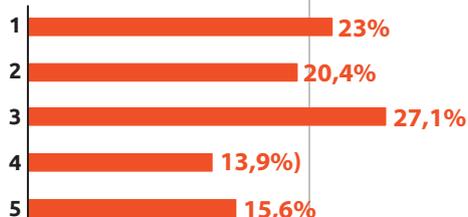
Condiciones de ventilación (1 muy mala, 5 muy buena).



Condiciones de iluminación natural (1 muy mala, 5 muy buena).



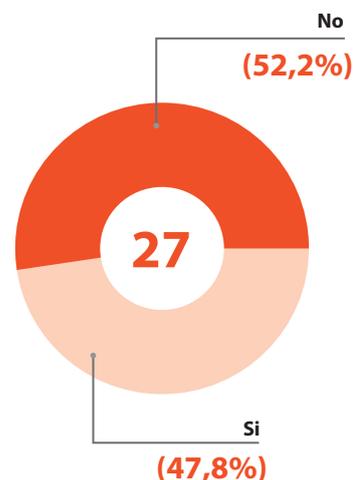
Condiciones de confort del asiento o silla (1 muy mala, 5 muy buena).



26

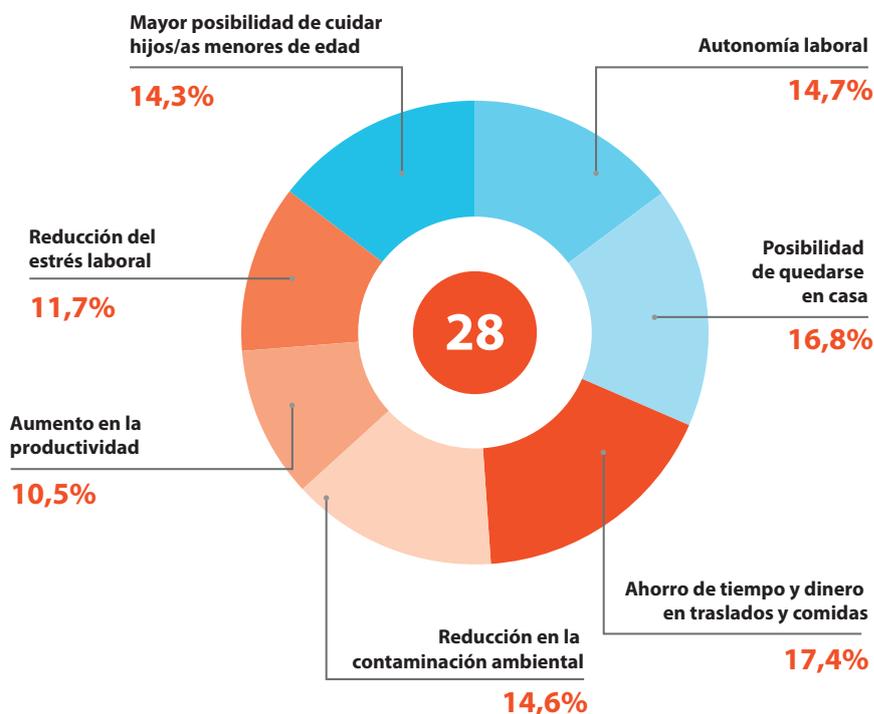
## ¿Contás con un escritorio con espacio suficiente para trabajar en forma cómoda?

Son parejas las respuestas positivas y negativas en cuanto a la comodidad del espacio donde se ubica el escritorio donde se trabaja en el hogar, 47,8% cuenta con un lugar específico para trabajar desde su casa – lo que ayuda a la concentración y la productividad-, contra un 52,2% que no lo tiene.



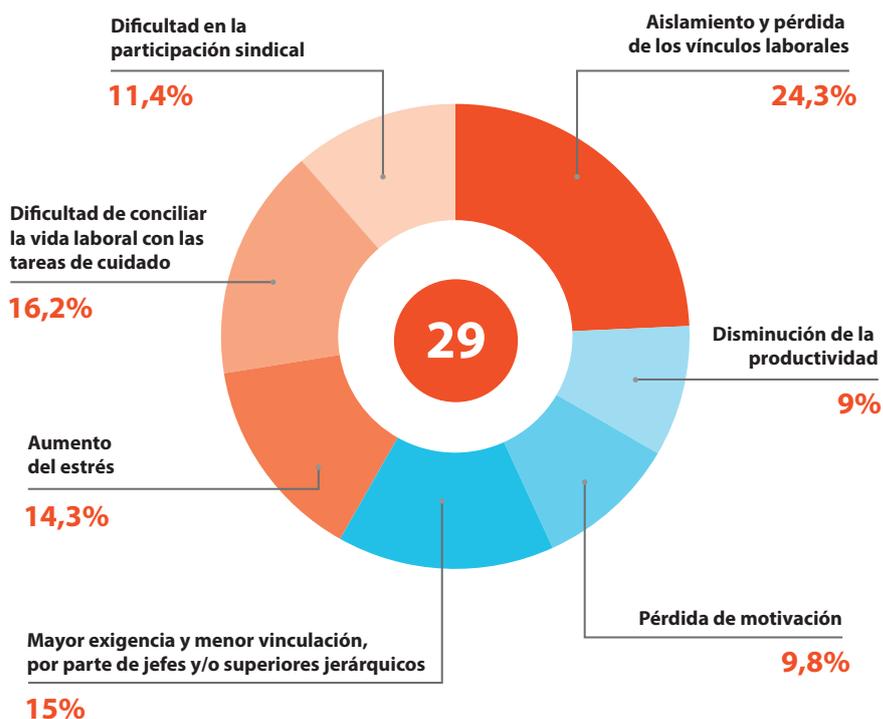
## Aspectos positivos del teletrabajo

Entre los principales aspectos positivos que presentó el trabajo remoto, el que se encuentra en primer lugar, fue aquel vinculado con el **ahorro de tiempo y dinero en traslados y comidas**; en segundo lugar, la **posibilidad de quedarse en su casa**; en tercero, la **autonomía laboral**; en cuarto, la **reducción en la contaminación ambiental**; en quinto, la **mayor posibilidad de cuidar hijos/as menores de edad**; en sexto lugar la **reducción del estrés laboral** y por último, en el séptimo puesto, el **aumento en la productividad**.

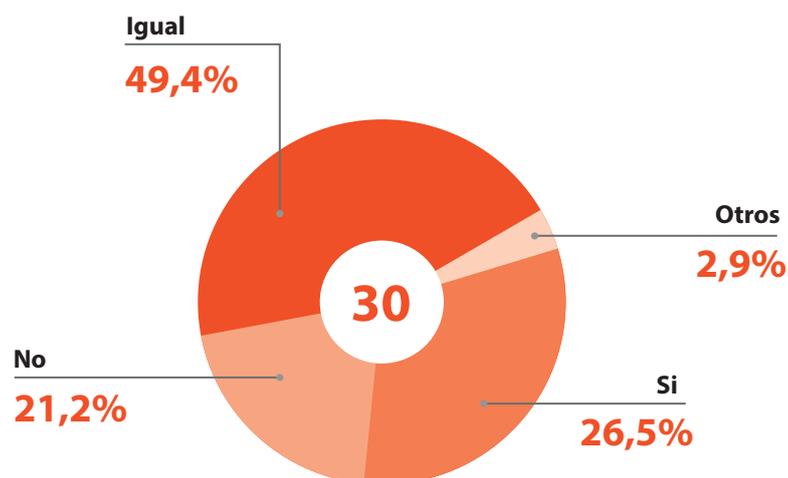


## Aspectos negativos del teletrabajo

Ahora bien, en cuanto a los aspectos negativos, el principal aspecto negativo señalado por las/os trabajadoras/es fue, **el aislamiento y pérdida de los vínculos laborales**; en segundo lugar, la **dificultad de conciliar la vida laboral con las tareas de cuidado**; en tercer lugar, la **mayor exigencia y menor vinculación, por parte de jefes y/o superiores jerárquicos**; en cuarto lugar, el **aumento del estrés**; en quinto, la **dificultad en la participación sindical**; el sexto puesto lo ocupa la **pérdida de motivación** y en séptimo y último puesto, la **disminución de la productividad**.

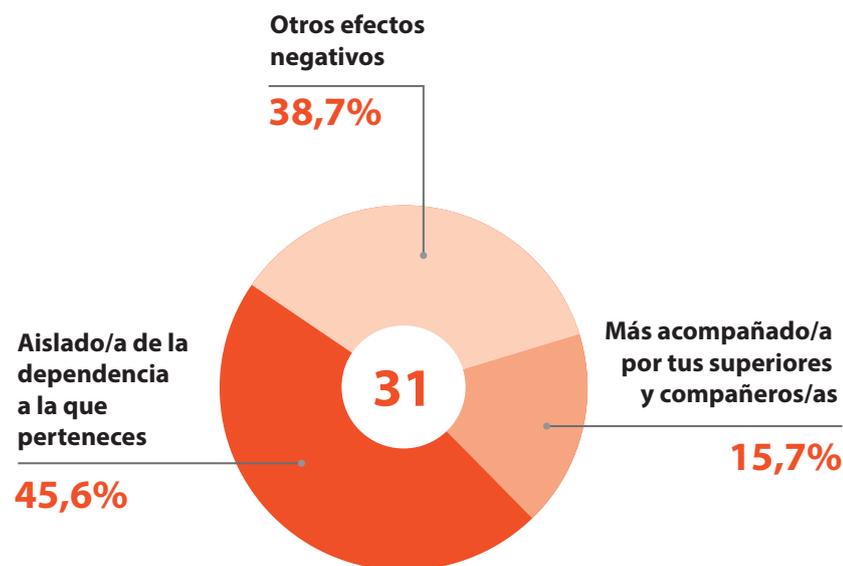


## ¿Considerás que la exigencia de tu empleador es mayor en el Teletrabajo respecto a la modalidad presencial?



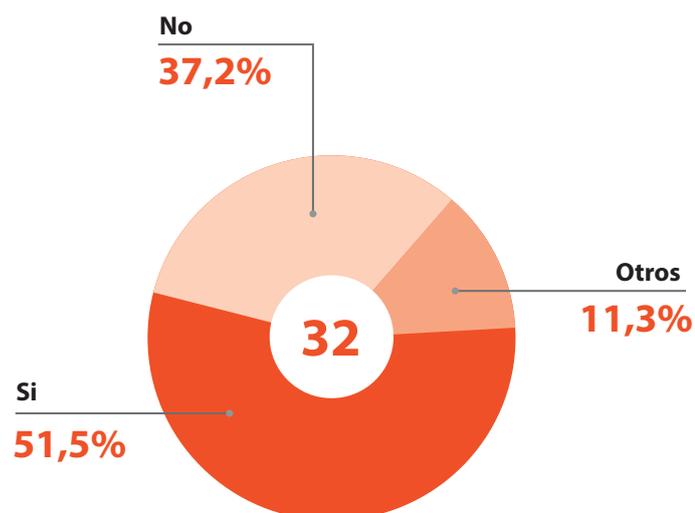
Solo un 26,5% considera que la exigencia de su jefe o empleador es mayor durante el teletrabajo respecto a la modalidad presencial, un 49,4% considera que es igual y un 21,2% no considera que sea mayor.

## ¿Cómo te hace sentir la modalidad de teletrabajo?



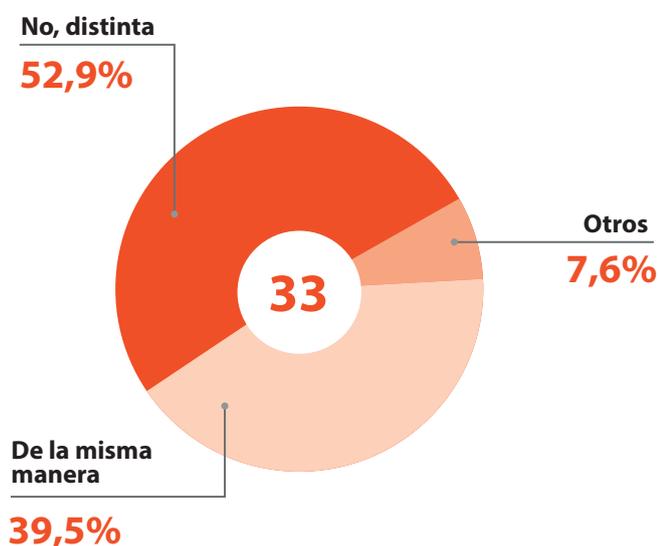
Por otra parte, sólo el 15,7% se considera más acompañado por sus superiores y compañeros o compañeras con esta modalidad, el 45,6% se siente aislado de la dependencia a la que pertenece, y el 38,7% puntualiza otros efectos negativos. Ambos datos se corroboran con los resultados de los aspectos positivos y negativos de esta nueva modalidad.

## ¿Considerás que con la modalidad de teletrabajo podrás tener acceso a la formación, capacitación y nuevas oportunidades de desarrollo similar a la forma presencial?



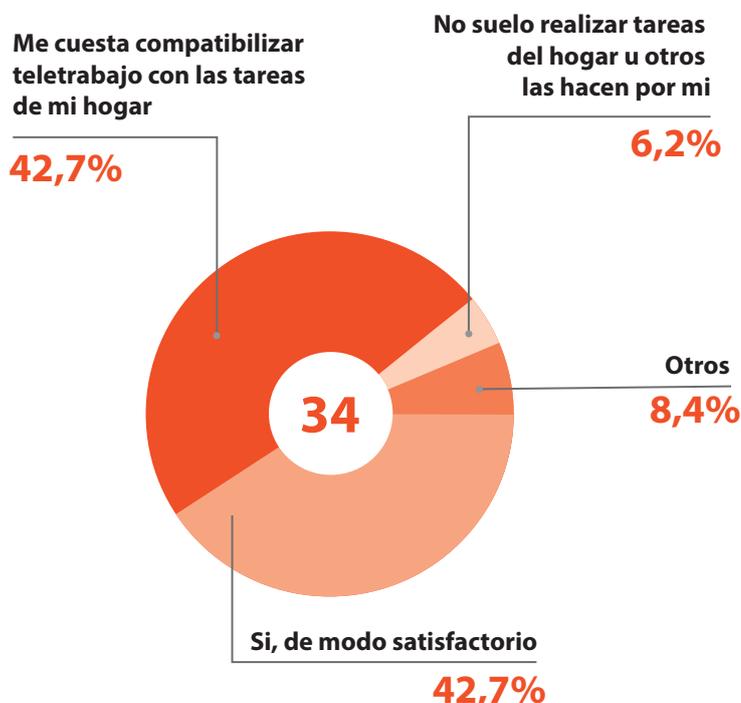
El 51,5% respondió que aún trabajando desde su hogar podrá tener acceso a formación, capacitación y nuevas oportunidades en el desarrollo de su carrera similar a la forma presencial, sin embargo el 37,2% considera que no; por lo que es importante aquí, en atención al porcentual de respuestas negativas, modernizar y digitalizar las áreas de formación del Poder Judicial y los Ministerios Públicos, como así también propiciar un mayor acercamiento de éstas con las/os agentes para poder alcanzar así al universo de trabajadoras/es que se ven impedidos de acceder a formación.

## ¿Pensás que la forma de evaluación de tu desempeño por parte de tu superior es igual trabajando en tu casa o en forma presencial?



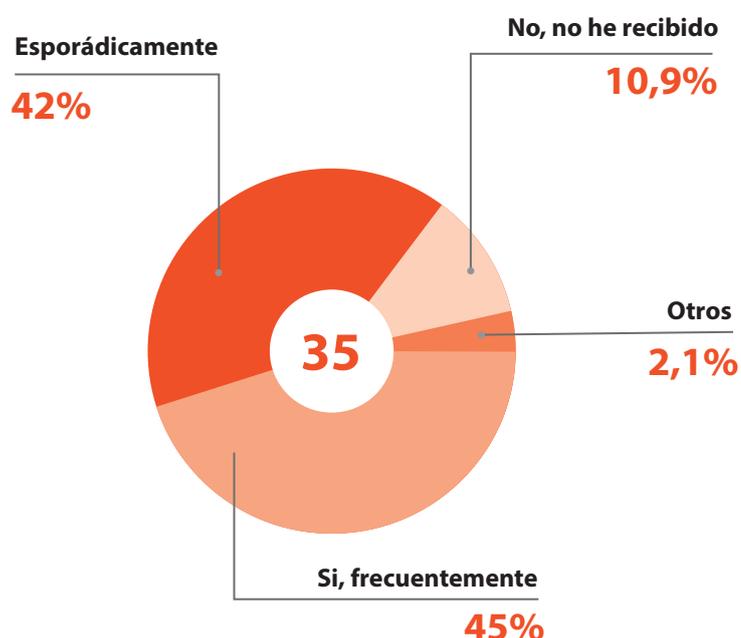
Asimismo, el 39,5% considera que la evaluación de desempeño, por parte de su superior, será igual ya sea trabajando desde su casa o en forma presencial; sin embargo, más de la mitad de las/os trabajadoras/es, el 52,9% percibe que la evaluación de sus jefe/as será distinta.

## ¿Pudiste organizar tu jornada para poder realizar también tareas de cuidado en tu hogar?



Con relación a las tareas de cuidado, se preguntó al trabajador/a si pudo organizar su jornada laboral, para poder realizar también tareas de cuidado en su hogar. Las respuestas a esta pregunta debe ser entendida en clave de género siendo que sabemos que las tareas del hogar y de cuidado recaen mayoritariamente en las mujeres. En ese orden de ideas, **el 42,7% manifestó que si, de modo satisfactorio; al 42,7% le costó compatibilizar el teletrabajo con las tareas del hogar y un 6,2% refirió que no suele realizar tareas del hogar y que otros las hacen por ellos.**

## ¿Te envían mails, whatsapp o algún tipo de mensaje laboral fuera de la jornada?



Por último, se preguntó sobre el ejercicio del derecho a la desconexión, allí se pudo observar que **el 87% de las/os agentes, han recibido o reciben, de forma frecuente o esporádica, mails, whatsapp o mensajes de textos fuera del horario de trabajo; un 45% los recibe frecuentemente y un 42% esporádicamente**, sin embargo, ambas situaciones, sin analizar el nivel de intensidad de cada una, violenta y resulta contraria al derecho al descanso que tiene todo trabajador/a y que se encuentra garantizado por ley.



## Conclusiones:

1

Consideramos que la actividad judicial, al tratar conflictos humanos es y debe seguir siendo esencialmente presencial. Además, todas las reformas -no sólo en materia Penal sino en Civil- hablan de oralidad para generar una mayor intermediación, justamente por esa cualidad de la función judicial que es resolver conflictos humanos de toda índole.

---

2

El Teletrabajo es importante, pero no debe -jamás- pasar de ser un auxiliar de la actividad, la que reiteramos es esencialmente presencial.

---

3

La irrupción de la pandemia, sumado a la situación de emergencia que padecía -y sigue padeciendo- la justicia, hizo imprescindible el funcionamiento preeminentemente remoto -que en definitiva es un funcionamiento parcial-. Esto generó que la precariedad del sistema de gestión informática -que veníamos denunciando- se potenciara, aun cuando destacamos los esfuerzos de la Dirección de Tecnología tanto en PJN como en MPF y MPD y de los propios agentes que -sin ninguna capacitación previa- afrontaron sus responsabilidades con un profundo compromiso demostrado y fuera de duda.

---

4

La precariedad presupuestaria del Poder Judicial y la **falta de previsión presupuestaria para situaciones de emergencia** <sup>1</sup>, llevó a que no se cumplieran los preceptos básicos del trabajo remoto: Esto es que la autoridad se haga cargo de los elementos de trabajo (PC, teléfonos celulares, etc.) y el costo adicional del funcionamiento de estos. Más aún, la patronal debe garantizar -a su cargo- que el trabajador cuente en su domicilio con las comodidades necesarias para efectuar la tarea. Esto no se cumplió y -como refleja la encuesta- el trabajo remoto no fue voluntario, sino que se impuso, sin que se diera respuesta a las necesidades básicas del/la trabajador/a como por ejemplo los gastos soportados -que incluyen compra de ordenadores, arreglo de equipos que colapsaron por lo pesado de los archivos que deben utilizar o por el programa del PJN en sí, servicios de internet, etc.- Ni que hablar, de la carga impuesta -en muchos casos- a los/as trabajadores/as de tener que llevar expedientes del tribunal a su casa y viceversa, con el riesgo de pérdida y la responsabilidad sobreviniente. Nada de esto estuvo previsto.

---

<sup>1</sup> La UEJN había planteado en el colapso generado en 2002 en la Justicia, consecuencia de los centenares de miles de juicios producto del "corralito", la necesidad de incorporar a los presupuestos anuales un "Fondo de Emergencia" para situaciones excepcionales. Si éstas no existen, el Fondo no se usa! En este caso hubiera sido de mucha utilidad.



## Conclusiones:

5

Sumamos en este sentido la pérdida de su intimidad al estar obligados los/as trabajadores/as -en muchos casos- a usar sus teléfonos celulares, donde guardan información personal, con el consabido peligro de poner en riesgo la privacidad de sus datos.

---

6

Notamos que es de práctica usual el imponer jornadas más extensas y en horarios insólitos, pese a la decisión de la CSJN de reconocer el derecho a la desconexión y al cumplimiento de la jornada laboral. Entendemos que ello es consecuencia de que ni la CSJN, ni el Consejo de la Magistratura ni las Cámaras de Apelaciones implementaron sistemas de contralor para evitar esos abusos, que generan -más allá de la violación de derechos- acrecentar las situaciones de stress producidas por la pandemia. La combinación del stress laboral y el stress familiar generó un combo perjudicial cuyos efectos parciales ya hemos visto en el alto número de licencias. Combo que seguramente -a futuro- dejará huellas negativas en la salud de muchos/as trabajadores/as.

Finalmente, y ante esta segunda ola cuya duración no podemos dimensionar, insistimos en la necesidad de vacunación de todo el personal judicial para retomar la actividad presencial. Respecto al auxilio que brinda el trabajo remoto, se tomen en consideración las carencias apuntadas (ratificadas por la encuesta realizada) y se planifique y gestione garantizar a los/as agentes los medios de trabajo necesarios, el costo de funcionamiento de los mismos, contemplándose a su vez las situaciones particulares de los/as agentes en cuanto a contar con un ambiente adecuado de trabajo y mobiliario apto en su propio domicilio, conforme el concepto de trabajo decente desarrollado por la OIT y las normas que tutelan los derechos de los/as trabajadores/as.

---

*Abril 2021*  
**Comisión Directiva Nacional**