



# ***La oralidad en el proceso laboral***

myf

224

**Dr. Gustavo Alberto Burgio**

Juez de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de la 9ª Nominación de Rosario

*Diversas circunstancias políticas, sociales y económicas exigen un cambio de paradigma del proceso, siendo la oralidad una herramienta al servicio del cumplimiento de los principios de inmediatez y celeridad en el proceso laboral, más que un principio.*

*La oralidad en el proceso conforma un verdadero derecho humano, del cual dan cuenta los diversos instrumentos internacionales de los derechos humanos, entre ellos los que conforman el bloque de constitucionalidad.*

*El cambio hacia el sistema oral implica la modernización del proceso.*

*Se logra, a través de su implementación, la protección de los vulnerables, entre los que se encuentran los trabajadores y sus grupos familiares.*

*Implemento de las herramientas necesarias para su concretización, como los métodos alternativos de resolución de conflictos, casas de justicia, elementos y recursos técnicos, formación y entrenamiento de los operadores judiciales*

*a través de los centros de capacitación judiciales.*

*Eje temático: antecedentes de la oralidad en el proceso laboral provincial argentino. Razones constitucionales, sociológicas y psicológicas para su existencia. Las herramientas necesarias para su construcción. Institutos jurisdiccionales, alternativos y administrativos anejos. Posible diseño procesal.*

## **Introducción. Antecedentes**

El prototipo clásico de oralidad fue recepcionado en 1948 por la Ley de Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires, N° 5.178, que con escasas modificaciones se ha mantenido vigente, rigiendo en la actualidad la Ley 11.653 de 1.995 y sus modificaciones.

A su vez, un modelo similar fue sancionado en varias provincias, si bien el régimen nacional de enjuiciamiento del trabajo se ha mantenido tributario del vetusto sistema escriturario con escasas concesiones a la inmediatez (Ley

nacional 18.345 y sus modificaciones).

Del observatorio procesal laboral provincial, puede decirse que en su gran mayoría los códigos siguen el procedimiento escrito, con algunas variaciones.

En la actualidad existe un consenso generalizado entre los cultores del derecho procesal latinoamericano, en cuanto que la oralidad, como principio, es el medio más eficaz para barrer con muchos de los males que se le atribuye a los sistemas judiciales –Cf. Vargas Viancos, Juan Enrique, «lecciones aprendidas: Introducción de los juicios orales en Latinoamérica». Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D.C. Departamento de Desarrollo sostenible. División de Estado. Gobernabilidad y Sociedad Civil. Mayo 19-22. 1996 [www.congresoson.gob.mx/docs\\_biblio/docBiblio\\_26.pdf](http://www.congresoson.gob.mx/docs_biblio/docBiblio_26.pdf)–

El procedimiento escritural se corresponde a una realidad propia de los siglos XVIII y XIX: el juez como perteneciente a una casta superior, alejado de la sociedad y de sus problemas.

La necesidad de que el proceso en general sea necesariamente oral en la actualidad, responde a diversas razones: 1) La exigencia de una creciente y asentada democratización: no existen dudas que luego de los diversos sistemas totalitarios y antidemocráticos que asolaron Latinoamérica, ha llevado a una revalorización del sistema democrático como forma de vida y convivencia, siendo precisamente la resolución reacional de los conflictos en la justicia, un aspecto importante de dicha consolidación; 2) El desarrollo económico: una justicia vetusta, arcaica antigua resulta inoperante en una sociedad –como la nuestra– donde los conflictos se desarrollan en forma dinámica, producto de la interacción de los actores sociales, trabajadores, entidades intermedias, empresas, todo lo cual ha superado a la estructura laboral fordiana, propia de los finales del siglo XIX y principios del XX; 3) Los nuevos fenómenos de la violencia en el ámbito de trabajo, que ha dado lugar al estudio del denominado «*mobbing*», «acoso laboral», etc., lo cual exige una respuesta de análisis jurisdiccional

completamente diferente al esquema clásico del proceso; 4) Colapso de los sistemas judiciales, y específicamente del fuero del trabajo: resulta un hecho público y notorio que los crecientes litigios laborales en progresión francamente geométrica en todo el ámbito de la República Argentina, y específicamente en aquellas provincias con desarrollo industrial, no han podido recibir una pronta y eficaz respuesta jurisdiccional. La sentencia del Juez llega tarde y no le soluciona al trabajador su problema inmediato, cuál puede ser el desamparo del mismo y de su grupo familiar ante un despido que puede resultar injusto, de un padecimiento incapacitante que le ha impedido en forma transitoria o definitiva poder ser el sustento para sí y su entorno, o bien ser víctima de una persecución o discriminación por razones de sexo, religión, sindical, que lo están perturbando o bien lo han privado de su trabajo

Debe existir un esfuerzo serio y un compromiso de racionalización y modernización de la justicia laboral, y entre su reestructuración se encuentra

la oralidad como modo de inmediatez entre el litigante y el órgano jurisdiccional –*idem ob. Cit. supra citada*–.

Los propios instrumentos internacionales, que conforme la reforma constitucional del año 1994, no solo forman parte del denominado «bloque de constitucionalidad», sino que además ostentan valor suprallegal, ordenan de manera implícita y explícita, la necesidad de que todo proceso sea oral, ya que ello conforma un verdadero derecho humano:

La Convención Americana sobre Derechos Humanos «Pacto de San José de Costa Rica», establece implícitamente la oralidad en su art.8.2.f, al disponer que durante el proceso toda persona tiene derecho de la defensa de interrogar «a los testigos presentes en el tribunal». A su vez tal normativa se complementa con la del artículo 8.5, que señala que el proceso penal debe ser público, lo que equivale a admitir que debe realizarse frente a ciudadanos, lo cual solo es posible en la oralidad.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en resolución 2200 del 16/12/1966): Artículo 14 1. «Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad

exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores».

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Roma, 4.XI.1950: «Artículo 6 .Derecho a un proceso equitativo 1. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un Tribunal independiente e imparcial, establecido por ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella. La sentencia debe ser pronunciada públicamente, pero el acceso a la sala de audiencia puede ser prohibido a la prensa y al público durante la totalidad o parte del proceso en interés de la moralidad, del orden público o de la seguridad nacional en una sociedad democrática, cuando los intereses de los menores o la protección de la vida privada de las partes en el proceso así lo exijan o en la medida en que sea considerado estrictamente necesario

por el tribunal, cuando en circunstancias especiales la publicidad pudiera ser perjudicial para los intereses de la justicia».

La oralidad más que un principio procesal, es un instrumento facilitador del principio constitucional de rápido acceso a la jurisdicción, y por tanto del cumplimiento de las garantías del debido proceso y defensa en juicio, por tanto lo que debe vislumbrarse es la eficacia del mismo para cumplir con una justicia pronta en la resolución del conflicto que aqueja al trabajador y que generalmente no se circunscribe al mismo, como único sujeto, sino que se expande y repercute en su entorno, en el grupo familiar que depende del mismo.

Esta forma de concretizar el proceso, trae de la mano la «inmediación», que por un lado le permite al Tribunal tomar un conocimiento directo del material probatorio, sin intermediario alguno, (a contrario de lo que acontece generalmente en el proceso escrito en el que la recepción de la prueba se carac-

teriza por estar delegada en oficiales receptores de la misma), y en forma conjunta con todos los actores del proceso, lo que se denomina intermediación subjetiva o formal – Cf. *González Álvarez, Daniel*. «*La oralidad como facilitadora de los fines, principios y garantías del proceso penal*». Instituto de Investigaciones jurídicas. Instituto Mexicano de Derecho Procesal. XV Congreso Mexicano de Derecho Procesal. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1988. Primera Edición, pág. 639 en adelante–.

La concentración y la continuidad son dos cualidades de la oralidad, permitiendo al sentenciante tener un grado de acercamiento sumo, entre la recepción probatoria, las alegaciones y el dictado de la sentencia.

Asimismo es de vital importancia la publicidad, ya que ello guarda relación directa con el afianzamiento del sistema democrático, y la transparencia de la labor jurisdiccional. Resulta de vital importancia que los involucrados en el proceso, y el público en general

tengan un acceso directo al Juzgador, lo conozcan, y que asimismo en su caso el periodismo, en aquellos casos de resonancia pueda conocer los hechos en forma directa para evitar las tergiversaciones que acontecen muchas veces, como en el caso del proceso escrito que guarda el secreto cual «*Sancta Sanctorum*».

Conforme se ha establecido en las reglas de Brasilia (Reglas básicas de acceso a la Justicia de las personas vulnerables. XIV Cumbre Judicial Iberoamericana), es objetivo de la política pública que se garanticen las condiciones de acceso efectivo a las personas en condición de vulnerabilidad, sin discriminación alguna, a los fines que a dichos sujetos se les permita el pleno goce de los servicios del sistema judicial.

No cabe duda alguna que entre las personas vulnerables se encuentran los trabajadores como sujetos preferentes de tutela constitucional –Cf. «*Vizzotti, Carlos Alberto c/ Amsa SA*», CSJN, 14/09/2004, V 967, XXXVIII–.

«El trabajo es, en un cierto sentido, una condición para hacer posible la fundación de una familia, ya que ésta exige los medios de subsistencia, que el hombre adquiere normalmente mediante el trabajo. Trabajo y laboriosidad condicionan a su vez todo *el proceso de educación* dentro de la familia, precisamente por la razón de que cada uno «se hace hombre», entre otras cosas, mediante el trabajo, y ese hacerse hombre expresa precisamente el fin principal de todo el proceso educativo. Evidentemente aquí entran en juego, en un cierto sentido, dos significados del trabajo: el que consiente la vida y manutención de la familia, y aquel por el cual se realizan los fines de la familia misma, especialmente la educación. No obstante, estos dos significados del trabajo están unidos entre sí y se complementan en varios puntos».

#### **CARTA ENCÍCLICA LABOREM EXERCENS. JUAN PABLO II.**

«En conjunto se debe recordar y afirmar que la familia constituye uno de los puntos de referencia más importantes, según los cuales debe formar-

se el orden socio-ético del trabajo humano. La doctrina de la Iglesia ha dedicado siempre una atención especial a este problema y en el presente documento convendrá que volvamos sobre él. En efecto, la familia es, al mismo tiempo, una comunidad hecha posible gracias al trabajo y la primera escuela interior de trabajo para todo hombre» –ídem ob. Cit. supra citada–.

«El tercer ámbito de valores que emerge en la presente perspectiva –en la perspectiva del sujeto del trabajo– se refiere a esa *gran sociedad*, a la que pertenece el hombre en base a particulares vínculos culturales e históricos. Dicha sociedad –aun cuando no ha asumido todavía la forma madura de una nación– es no sólo la gran «educadora» de cada hombre, aunque indirecta (porque cada hombre asume en la familia los contenidos y valores que componen, en su conjunto, la cultura de una determinada nación), sino también una gran encarnación histórica y social del trabajo de todas las generaciones. Todo esto hace que el hombre concilie su más profunda identidad hu-

mana con la pertenencia a la nación y entienda también su trabajo como incremento del bien común elaborado juntamente con sus compatriotas, dándose así cuenta de que por este camino el trabajo sirve para multiplicar el patrimonio de toda la familia humana, de todos los hombres que viven en el mundo» –ídem ob. Cit. supra citada–.

Por tanto el conflicto en el plano sociológico, que luego se traspola al ámbito jurídico y específicamente se concretiza en un proceso, no se circunscribe al plano individual, sino que inmiscuye a un colectivo: el trabajador y su familia (esta última entendida en sentido amplio, como uniones de hecho y derecho, matrimonio igualitario, etc.).

Existe una conocida frase popular: «El hombre sin trabajo no vale para nada». Ello denota la importancia que tiene la vida de las personas y por tanto de la sociedad, y lo relevante de que tales conflictos relacionados con el mismo tengan pronta resolución, debido a la vulnerabilidad que ostentan los trabajadores, ya sea que se vean priva-

dos de su trabajo como producto de un despido, o afectados en su salud, como consecuencia de padecer un accidente o enfermedad del trabajo. Las reglas de Brasilia definen a la persona en condición de vulnerabilidad como: «... *aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico*» (sección segunda, beneficiarios de las reglas. 1.-Concepto de las personas en situación de vulnerabilidad (3))

Conforme la experiencia adquirida, primero como abogado laboralista litigante, y luego como magistrado del trabajo, no queda lugar a dudas de la situación de vulnerabilidad en que se encuentran los litigantes-trabajadores ante el sistema judicial: pleitos de largos años, la condena llega tarde, al momento de la ejecución del crédito, no existe ya la empresa o el empresario, o bien tales sujetos se han transformado en otros –legalmente o no–,

lo que le implica a los actores tener que instar un nuevo proceso para lograr extender los efectos de esa condena incobrable (sea por transferencias de establecimiento, fraudes laborales, imputación a los socios integrantes de un ente ideal, responsabilidad del socio gerente de la persona jurídica, etc.).

Todo ello exige un sistema eficaz, y ello no se logra tan solo con el proceso oral, ya que como se señalara precedentemente, la oralidad en realidad no conforma un principio, sino que es un medio o herramienta en una estructura o sistema, requiere de un conjunto de satélites para su funcionamiento adecuado.

Desde esta perspectiva la justicia se entiende en la actualidad como «servicio público», por tanto, el acceso efectivo a la Justicia, no es sinónimo de ingreso a los Tribunales o Poder Judicial, sino que es mucho más amplio, porque comprende a todos aquellos entes y organismos estatales que pretenden que las partes solucionen sus conflic-

tos sin necesidad de llegar al método adversarial que significa el reclamo en un proceso judicial.

Por ello la oralidad como sistema eficaz requiere de los siguientes elementos previos:

1) Métodos alternativos de resolución de conflictos: la existencia de centros u organismos con sistemas de resolución alternativa de conflictos resulta indispensable. Así las reglas de Brasilia lo han establecido: «*Se impulsarán las formas alternativas de resolución de conflictos en aquellos supuestos en los que resulte apropiado, tanto antes del inicio del proceso como durante la tramitación del mismo. La mediación, la conciliación, el arbitraje y otros medios que no impliquen la resolución del conflicto por un tribunal, pueden contribuir a mejorar las condición es de acceso a la justicia de determinados grupos de personas en condición de vulnerabilidad, así como a descongestionar el funcionamiento de los servicios formales de justicia*» (Sección quinta: Medios alternativos de resolución de conflictos. 1.-Formas alternativas y personas en condi-

*ción de vulnerabilidad*).

Claro ejemplo de ello es el Poder Judicial de la Provincia de Río Negro, que en su ley orgánica (Ley Provincial K N° 2.430, ver en [www.jusrionegro.gov.ar](http://www.jusrionegro.gov.ar)), incorporó e hizo suyas las reglas de Brasilia.

Estos métodos se institucionalizan de diferente manera: a) Las «casas de justicia» son Centros Interinstitucionales de información, orientación, referencia y prestación de servicios de resolución de conflictos, donde se aplican y ejecutan mecanismos de justicia formal y alternativa. En la República Argentina existen varias provincias que han recurrido a esta herramienta, como Buenos Aires, Salta, Catamarca, Río Negro, Santiago del Estero y Tierra del Fuego –ver [www.csjn.gov.ar/accjust/docs/c\\_d\\_justicia.jsp](http://www.csjn.gov.ar/accjust/docs/c_d_justicia.jsp) –; b) Centros de Mediación: ya sean dependientes del Poder Judicial o del Poder Ejecutivo: todas las provincias argentinas cuentan con este tipo de servicio (a excepción de las provincias de Santa Cruz y la Rioja, ver <http://www.csjn.gov.ar/accjust/docs/cuadro.jsp>).

Todo ello requiere de personal espe-

cializado y entrenado en métodos alternativos, e inclusive en pequeñas comunidades que sea la propia gente del lugar, sobre todo en aquellos casos que puedan existir comunidades de pueblos originarios.

En el supuesto de centros de mediación, que generalmente tienen su asiento en poblaciones y urbes grandes, atento las características de nuestra disciplina, específicamente del principio de irrenunciabilidad y su contracara, el orden público laboral, sería aconsejable la existencia de conciliadores laborales, ejercitados en mediación, a los fines que utilicen sus técnicas pero que al acuerdo a que arriben las partes no comprometa el orden público laboral y que el mismo sea susceptible de homologación.

Estos conciliadores pueden encontrarse en la órbita del poder judicial, o bien en el ámbito del Ministerio de Trabajo Provincial.

2) Casas de Justicia: son centros interinstitucionales de información, orientación y referencia y prestación de servicios de resolución de conflictos. Se considera un modo de acceso a

la Justicia, y generalmente se encuentra integrada por abogados mediadores, trabajadores sociales, y empleados administrativos (muchos de ellos abogados) que hacen al funcionamiento de la estructura.

Las Provincias de Buenos Aires, Salta, San Juan, Catamarca, Río Negro y Santiago del Estero, cuentan con dicho instituto, que es dependiente del Poder Judicial.

3) Centro de Capacitación del Poder Judicial: los centros de capacitación dependientes de los poderes judiciales de cada provincia deben redefinir su papel y estrategia a los fines de implementar una verdadera carrera judicial, en este caso para los magistrados del Trabajo y sus auxiliares. Debe entrenarse a los magistrados en medios alternativos de resoluciones de conflictos, como la mediación, formándolo sobre sus principios y técnicas como como ejemplo discernir entre la posición y el verdadero interés de la parte, que no necesariamente resulta de índole económico o monetario.

En países, como por ejemplo Canadá, es obligatorio para alguien que se

presente para concursar a un cargo de juez, que tenga entrenamiento previo en medios alternativos de resolución de conflictos.

En general en el derecho comparado procesal laboral provincial son amplias las facultades que el Magistrado ostenta en orden a la conciliación, ya que en este supuesto el Juez (a diferencia del mediador) puede dar opiniones e inclusive las mismas no serán consideradas prejuzgamiento (por ejemplo art. 51 del Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe, leyes 7.945 y 13.039) todo en orden a lograr la conciliación de las partes sin necesidad del dictado de la sentencia ya que ello contribuye a la «paz social». La preparación no se debe limitar al Juez, sino que debe extenderse a los secretarios y empleados de los Tribunales con competencia en lo laboral.

4) Herramientas tecnológicas: la implementación de la oralidad para su funcionamiento eficaz requiere de la utilización de herramientas y recursos tecnológicos adecuados y modernos. En primer lugar todo el sistema debe estar informatizado, lo que implica la

existencia de un expediente en soporte digital, ya no existen más los expedientes con escritos en soporte papel, este último resulta un desgaste de trabajo, grande e inútil en la actualidad para los Juzgados, atento la cantidad de conflictos laborales tramitando.

El Tribunal y los abogados se encuentran directamente conectados, por lo que cada parte interviniente y el Juez pueden acceder a lo mismo. No existe el problema de que una parte tenga los autos en su poder y por ende se pueda vulnerar el derecho de defensa del contrario; se eliminan la proliferación de las suspensiones de los términos procesales, las cuales muchas veces son abusivas; no habrá más pérdidas de los autos, ni será necesaria su reconstrucción.

La actividad tribunalicia en orden a la atención los abogados y sus empleados, en relación a las causas que tienen en los diferentes Juzgados, se reducirá notablemente, ya que no habrá necesidad de contar materialmente con el expediente para conocer sus actuaciones procesales, dado que tendrá acceso directo desde su propio estudio o bufete

al encontrarse on line con el Tribunal. No habrá escritos, toda petición, presentación o pieza procesal se realizará a través de este sistema, por lo que también se reducirá mucho el error humano: por ejemplo la presentación de escritos en otro Juzgado, de donde realmente se encuentran radicados los autos, no dar cargo a un escrito, etc. Ello obviamente requiere de un diseño de un programa informático judicial y oficial, con el cual deberán contar todos los operadores judiciales, y el cual contendrá todos los supuestos previstos en el procedimiento adjetivo, y las medidas de seguridad adecuadas para el resguardo de los mismos, dada la importancia de la actividad a la cual es aplicada.

Las audiencias que prevea el proceso, serán filmadas, por lo que deberán establecerse salas adecuadas y amplias, con un gran y largo escritorio que presidirá el Juez, con el Actuario/a, un ujier que se encargará de llamar a las partes, peritos y testigos, y un escribiente que controla en el ordenador del Juzgado y de dicha sala, que el acto procesal se documente debida-

mente a través de la filmación. La sala es un verdadero auditorio con gradas, lo cual permite al público poder asistir al mismo, y ver en acción al Juez y los involucrados, todo lo cual hace a la publicidad de los actos judiciales, y contribuye a la democratización del sistema, permitiendo a la ciudadanía conocer cómo imparten justicia los jueces y cómo deciden.

A su vez ello significará la realización del principio de inmediación para las partes, quienes a su vez podrán contar con una copia en *CD Rom*, o el sistema informático o electrónico que fuere, de dichas audiencias, lo que les permitirá en su momento poder evaluar el proceso, para poder realizar un alegato adecuado, reforzándose así el derecho de defensa de las partes, lo que no acontece en el proceso escrito.

### **Conclusiones sobre la aplicación de la oralidad al proceso laboral**

- a) La eliminación de una justicia lenta y formalista.
- b) Cumplimiento efectivo del princi-

pio protectorio a través de la celeridad procesal.

c) Contacto directo y efectivo del Magistrado con la realidad del proceso.

d) Inmediación sobre todo el material probatorio por parte del Juez.

e) Acercamiento de la Justicia al ciudadano, que puede conocer en forma directa como se actúa, cuáles son las decisiones, y sus fundamentos.

f) Efectivización real del derecho de acceso a la jurisdicción.

g) Solución rápida de los conflictos para los trabajadores, y por ende para su entorno familiar, todo lo cual logra la «paz social».

h) Democratización del sistema de justicia y por ende fortalecimiento de la democracia.

i) Modernización necesaria de la estructura de la Justicia laboral, ya que sin ello no se puede llevar a cabo el instrumento oralidad.

j) Preparación de los operadores judiciales (jueces, abogados, auxiliares de la Justicia).

k) Publicidad de los actos del Poder Judicial, todo lo cual hace al control ciudadano.

l) Efectivización y mejoramiento de los recursos humanos y materiales: volviéndose simple el proceso, producto de la aplicación de todas las herramientas técnicas. Ello conlleva que todo el personal administrativo de los Juzgados se avoquen a la tarea efectivamente judicial en orden a las adecuadas decisiones sobre el proceso, evitando labores desgastantes, como el tener que coser expedientes, pérdidas de escritos, búsquedas de los autos, etc. El descongestionamiento de personas en los diferentes Tribunales que integran el fuero, ya que no será necesario la concurrencia diaria o regular de los abogados o sus secretarios a los fines del seguimiento de la procuración, lo cual será todo computarizado digitalmente.

m) Disminución del costo de funcionamiento judicial, como consecuencia de la simplicidad del sistema.

ñ) Doble instancia acotada: atento que el proceso oral significa el pleno cumplimiento del debido proceso y la defensa en juicio de las partes, como consecuencia de la intervención plena, activa y directa del Juez en el proce-

so y sus pruebas, no resulta necesaria la apelación amplia, sino restringida a recursos de apelación extraordinarias con causales de arbitrariedad, violación de la doctrina legal para el supuesto de existencia de casación o de fallos plenarios, etc.

o) Disminución de la utilización de los procesos urgentes y constitucionales como el amparo, como medio de canalizar pretensiones laborales: al ser oral el proceso laboral, ello obtiene como resultado una herramienta eficaz, logrando un proceso de razonable duración en el tiempo, provocando que los justiciables no requieran del uso de procesos monitorios, medidas anticipativas o procesos constitucionales como el amparo.

En efecto los asistentes jurídicos, que son los abogados de los trabajadores preferirán recurrir a la seguridad del juicio ordinario, si del mismo se obtiene una rápida respuesta. ■