

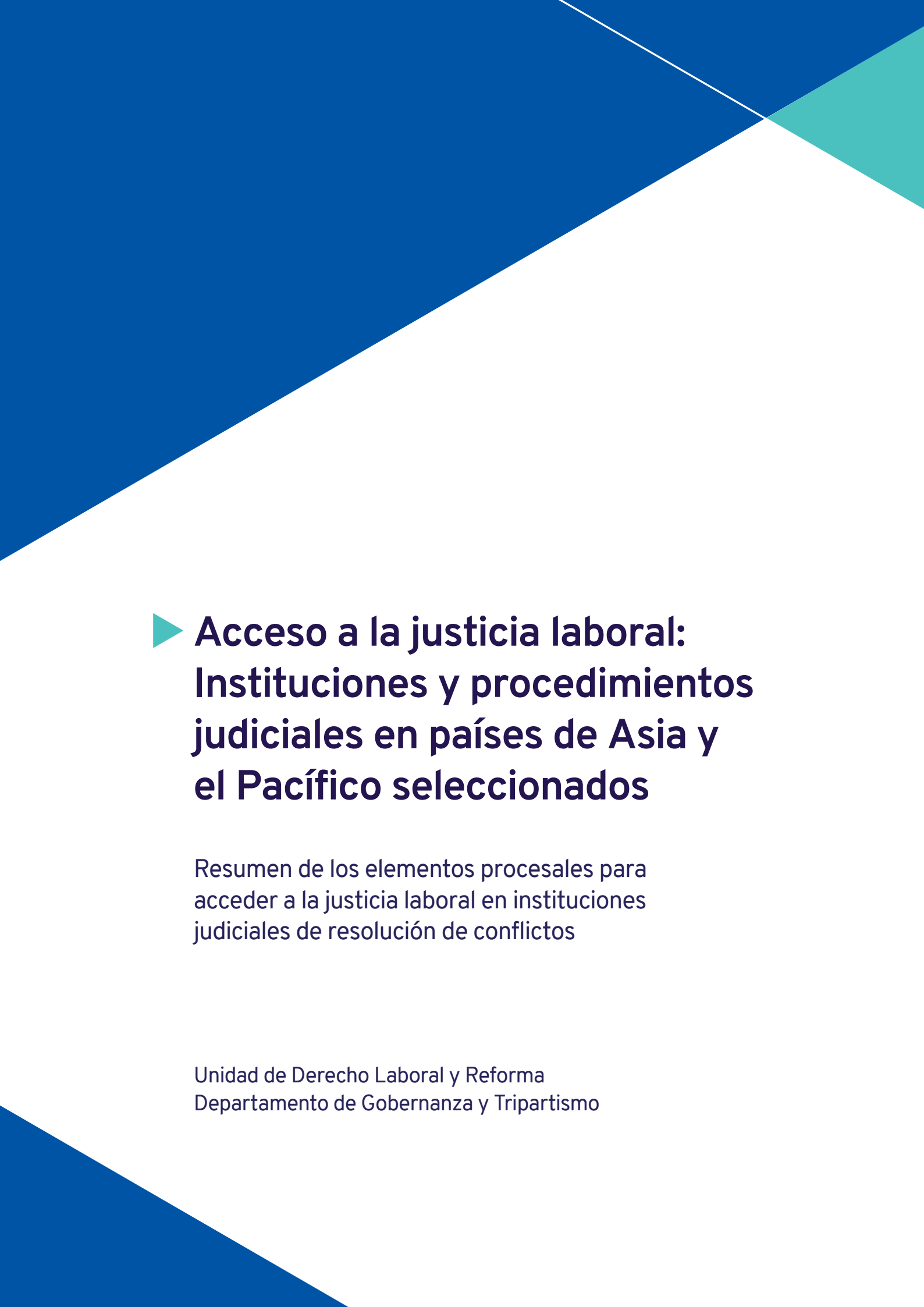


Organización
Internacional
del Trabajo

► Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en países de Asia y el Pacífico seleccionados

Resumen de los elementos
procesales para acceder a la
justicia laboral en
instituciones judiciales de
resolución de conflictos





► **Acceso a la justicia laboral:
Instituciones y procedimientos
judiciales en países de Asia y
el Pacífico seleccionados**

Resumen de los elementos procesales para acceder a la justicia laboral en instituciones judiciales de resolución de conflictos

Unidad de Derecho Laboral y Reforma
Departamento de Gobernanza y Tripartismo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021
Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN 978-92-2-036332-4 (impreso)

ISBN 978-92-2-036333-1 (pdf Web)

Publicado también en inglés: *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected Asian & Pacific countries*, ISBN 978-92-2-036328-7 (impreso), 978-92-2-036329-4 (pdf Web); y en francés: *Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays d'Asie et du Pacifique sélectionnés*, 978-92-2-036330-0 (impreso), 978-92-2-036331-7 (pdf Web), 2021

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

Índice

Introducción	1
Metodología	3
Estructura institucional de las cortes y tribunales	5
Composición de las cortes y tribunales	5
Modelos de tribunales donde radican causas laborales	5
Composición de los tribunales donde radican causas laborales	6
Selección y cualificación de los jueces	8
Cualificación de los jueces	9
Selección de los jueces	10
Jurisdicción	13
Alcance principal	13
Alcance geográfico	14
Causas que involucran a trabajadores extranjeros y llevan a la ejecución de fallos dictados en el extranjero	14
Aspectos procesales	17
Normas procesales	17
Asistencia jurídica gratuita, costas y gastos de informes y expertos	17
Procedimientos en primera instancia	20
Recursos y apelaciones ante instancias superiores	26
Corte Suprema	28
Cumplimiento o ejecución	29
Posibilidad de conciliación y mediación durante los procesos judiciales	33
Etapas procesales	33
Duración promedio de los procedimientos	34
Funcionamiento y práctica	37
Distribución promedio de los tribunales	37
Jueces profesionales cada 100 000 personas	37

Bibliografía

39

Fuentes de legislación.39
Sitios web de tribunales y organismos.40
Estadísticas e información adicional41
Otras referencias.42

► List of figures

Cuadro 1: Tribunales de justicia de primera instancia donde radican causas laborales	7
Cuadro 2: Categoría de jueces de primera instancia que conocen causas laborales	8
Cuadro 3: Composición de los tribunales de justicia de primera instancia donde radican causas laborales	9
Cuadro 4: Métodos de selección de jueces profesionales	11
Cuadro 5: Jurisdicción geográfica de tribunales de justicia donde radican causas laborales	15
Cuadro 6: Normas procesales aplicables a causas laborales	18
Cuadro 7: Responsabilidad sobre el pago de las costas	19
Cuadro 8: Responsabilidad sobre el pago de costos de informes y expertos externos	19
Cuadro 9: Posibilidad de medidas cautelares	21
Cuadro 10: Administración de documentos y de la prueba	21
Cuadro 11: Representación de las partes	22
Cuadro 12: Normas sobre la distribución de la carga de la prueba	25
Cuadro 13: Normas sobre la admisibilidad de la prueba	25
Cuadro 14: Conciliación y mediación de causas laborales durante procesos judiciales	33
Cuadro 15: Cantidad de etapas procesales	34
Cuadro 16: Posibles recursos que interponer en un proceso laboral	35
Cuadro 17: Duración promedio de los procesos en primera instancia	35
Cuadro 18: Jueces que entienden causas laborales cada 100 000 personas	37
Figura 1: Requisitos legales de cualificación para los jueces profesionales	10
Figura 2: Alcance principal de los tribunales de justicia donde radican causas laborales	14
Figura 3: Descripción de las etapas en primera instancia	27
Figura 4: Descripción general de los pasos principales para presentar recursos contra fallos definitivos en primera instancia	29
Figura 5: Descripción general de los pasos principales para la presentación de recursos ante instancias superiores	30
Figura 6: Pasos comunes en los procesos para la ejecución de los fallos	32

► Introducción

Mientras en muchas partes del mundo sigue aumentando el número de conflictos individuales originados en las reclamaciones que diariamente hacen los trabajadores¹, los tribunales laborales son una parte importante de los sistemas de prevención y resolución de conflictos y, además, son fundamentales para garantizar el acceso a la justicia y contribuir a la igualdad en las relaciones laborales.

El acceso a la justicia laboral no puede ser entendido solo como acceso formal a los tribunales laborales y el derecho a que un juez imparcial entienda en un reclamo, sino también como acceso a una norma procesal justa que permita condiciones de verdadera igualdad ante la ley.

Este informe pretende hacer una revisión de los tribunales laborales y ordinarios donde radican causas laborales y de varios detalles de sus procedimientos y marcos institucionales, con la intención de identificar conexiones entre ellos o tendencias en la región que pueden afectar el nivel de acceso a la justicia laboral en los países estudiados.

Los Estados en general establecen diferentes tipos de instituciones y procesos para resolver los conflictos individuales y colectivos.

En países de Asia y el Pacífico los conflictos laborales pueden resolverse mediante diferentes modelos de cortes/tribunales- judiciales y cuasi judiciales con competencia para conocer causas y, en definitiva, definir un resultado vinculante en un conflicto.² Se estudiaron los sistemas de: Australia, Bangladés, Camboya, China, Fiyi, India, Indonesia, Japón, Mongolia, Nueva Zelanda, República de Corea, (Corea del Sur) Singapur, Sri Lanka, Tailandia y Vietnam.

Para este informe, estos países se dividieron en dos modelos principales: i) tribunales civiles

ordinarios con jurisdicción sobre causas laborales (con o sin ramas/divisiones o jueces laborales especializados) y ii) tribunales laborales especializados, que pueden o no estar bajo la administración directa del Poder Judicial en primera instancia.

Pueden estar conformados de diferentes maneras, con jueces profesionales o con la participación activa de jueces legos (llamados jueces legos, jueces asociados o asesores laborales) nombrados por representantes de empleadores y trabajadores. Las causas tramitan en tribunales colegiados o las entiende un solo juez.

También es factible una combinación de instituciones donde, por ejemplo, se pueden apelar los fallos dictados por tribunales laborales especializados ante tribunales superiores ordinarios.

Los tribunales también pueden ser competentes para conocer causas colectivas e individuales. En algunos países, los tribunales laborales tienen plena jurisdicción sobre todos los conflictos laborales o jurisdicción limitada sobre conflictos individuales o colectivos. También pueden ser competentes en causas que involucran a empleados públicos o la seguridad social (pensiones, desempleo).

Diferentes modelos pueden incluir diferentes leyes y normas procesales, según se hayan sancionado normas específicas en materia de conflictos laborales o normas procesales generales aplicables a todas las causas que recaen en jurisdicción civil.

Los países estudiados también presentan diferencias en la distribución física de estos tribunales y con respecto a los servicios al público de los que disponen, lo que puede afectar el nivel de acceso a la justicia laboral.

1 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: *Resolviendo conflictos laborales individuales: un resumen comparativo* / editado por Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick; Oficina Internacional del Trabajo. -Ginebra: OIT, 2016. p. 19.

2 Para más información con respecto a la revisión de las publicaciones sobre tribunales laborales, ver Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. 2020. *Acceso a la Justicia: Revisión de Literatura sobre los Tribunales del Trabajo en Europa y América Latina* Documento de Trabajo de la OIT 6 (Ginebra. OIT).

A fin de analizar y comparar las múltiples características de cada país, se revisaron, cuando estuvieron disponibles, leyes y estadísticas oficiales, considerando cuatro áreas temáticas: i) estructura institucional de las cortes y los tribunales, ii) jurisdicción, iii) aspectos procesales y iv) práctica y funcionamiento.

La estructura institucional evalúa la composición de estos tribunales, si forman parte de un sistema de varios niveles bajo autoridad judicial, el nombramiento de los jueces, los organismos gubernamentales responsables de elegirlos y los requisitos que deben cumplimentarse para ser juez profesional.

En jurisdicción, los tribunales donde radican causas laborales serán clasificados según su jurisdicción principal, la posibilidad de tramitar causas de jurisdicción internacional y de entender en causas individuales y colectivas. Suele haber una relación positiva entre los conflictos por intereses y los conflictos colectivos y entre los conflictos por derechos y los conflictos individuales, si bien no es siempre así.³

Para este informe, las causas colectivas son des-acuerdos que se originan sobre derechos existentes o intereses futuros entre un grupo de trabajadores, usual pero no necesariamente, representados por un sindicato y un empleador o grupo de empleadores.⁴

Mediante el análisis de los aspectos procesales, este informe intenta comparar los procedimientos para presentar reclamaciones ante las instituciones judiciales o cuasi judiciales de resolución de conflictos que están siendo estudiadas y la forma en que esos procedimientos se aplican a las causas⁵, lo que puede afectar directa o indirectamente el nivel de acceso a la justicia laboral.

Por último, en funcionamiento y práctica, el informe estudia la distribución promedio de los tribunales y jueces para conocer causas (con el respaldo de registros oficiales, si están disponibles), quiénes son las partes y los actores involucrados en causas laborales, qué tipos de resultados pueden esperarse, cuáles son los recursos disponibles para tramitar estos resultados y las circunstancias que implican el cumplimiento o suspensión de estos procedimientos.

3 Goldman, A. "Acuerdos en conflictos sobre intereses y derechos" en *Legislación laboral comparada y relaciones laborales en economías de mercado industrializadas*, 16va edición. 2014. p. 799-800.

4 ITCLO: *Sistemas de conflictos laborales: normas para un mejor desempeño*. Centro Internacional de Capacitación de la Organización Internacional del Trabajo, 2013. p. 18

5 Por ejemplo, la presentación de pruebas y las normas relativas a la carga de la prueba, la participación de representantes acreditados y la posibilidad de apelar la causa ante instancias superiores, los costos de los procedimientos, la posibilidad de asistencia jurídica gratuita y las costas judiciales.

► Metodología

A fin de comparar los modelos de leyes procesales y la estructura de los tribunales en los países de Asia y el Pacífico, se revisó la legislación pertinente de cada país con la intención de recabar datos cualitativos y producir un conocimiento contextual sobre la composición de los tribunales donde radican causas laborales, el contexto de su jurisdicción y sus procedimientos y prácticas. Los datos recogidos fueron divididos en varios indicadores concebidos para permitir comparar los países en estudio. Dada la variedad de modelos y procesos, no es posible realizar una comparación cuantitativa entre los países. Los datos suministrados son entonces acompañados por descripciones del contexto específico.

En cuanto a datos estadísticos, se analizaron los datos cuantitativos tomados de sitios web oficiales de los países estudiados, de los organismos pertinentes y otras instituciones oficiales, cuando estuvieron disponibles.

Este informe utilizó normas procesales e información actualizadas provistas por canales oficiales de ministerios y tribunales, además de estadísticas correspondientes al período 2017 a 2021, cuando se dispuso de las mismas.

► Estructura institucional de las cortes y tribunales

Composición de las cortes y tribunales

Modelos de tribunales donde radican causas laborales

Se analizaron quince países y en seis de ellos⁶ las causas laborales tramitan solo en tribunales civiles u ordinarios. Es decir que, en estos países, las causas laborales no radican en una jurisdicción judicial especial si bien en algunos de ellos funcionan ramas especializadas que tramitan estas causas, por ejemplo, en Australia⁷ y Japón⁸ o se aplican procedimientos específicos. Sin embargo, en países donde se han creado tribunales laborales, estos no siempre tienen competencia absoluta sobre causas laborales.

Este informe dividirá los países entre aquellos que no han creado tribunales laborales y aquellos que sí los han creado, aunque estos tribunales laborales tengan jurisdicción limitada sobre las causas laborales o sean dependencias de los tribunales ordinarios. Este informe también considera instituciones cuasi judiciales, llamadas cortes o tribunales, si permiten la interposición de recursos ante el Poder Judicial y si los tribunales de justicia

no son competentes para tramitar causas laborales en primera instancia.

En Japón⁹ y Sri Lanka¹⁰, por ejemplo, los tribunales laborales solo tienen competencia para tramitar causas individuales; las causas colectivas se remiten a instituciones específicas de resolución de conflictos.¹¹ En Bangladés, los tribunales laborales tienen jurisdicción plena sobre las causas.¹² Lo mismo ocurre en Singapur¹³ y Tailandia¹⁴.

En Australia, según la Ley de Trabajo Justo de 2009¹⁵, los tribunales estatales y territoriales, el Tribunal Federal de Australia y el Tribunal Federal de Circuito tienen competencia para tramitar causas laborales, conforme a normas y procesos específicos.¹⁶

En Fiji y Nueva Zelanda, tribunales laborales especializados del Poder Judicial tienen competencia plena para tramitar causas laborales individuales y colectivas.

En Nueva Zelanda, el Tribunal Laboral tramita y resuelve causas que incluyen conflictos individuales y colectivos e impugna las resoluciones de la Autoridad de Relaciones Laborales.¹⁷ Los recursos contra los fallos del Tribunal Laboral

6 Australia, Camboya, China, Mongolia, República de Corea y Vietnam.

7 División de Trabajo Justo en el Tribunal Federal de Australia y Tribunal Federal de Circuito de Australia.

8 Artículos 1 y 2 de la Ley de Tribunales Laborales No. 46, 2004.

9 Artículos 3 a 8 de Ley de Reforma de las Relaciones Laborales.

10 Sección 4 de la Ley de Conflictos Laborales.

11 En Japón, la Comisión de Relaciones Laborales resuelve las causas colectivas. En Malasia, las tramita el Tribunal Laboral. En Sri Lanka, las Cortes Laborales o los tribunales laborales y el Comisionado General del Trabajo tramitan las causas colectivas.

12 Artículos 214 y 218 de la Ley del Trabajo de 2006.

13 Apartado 2, Sección 12, Ley de Reclamaciones de Empleo de 2016.

14 Sección 8 de la Ley de Creación de los Tribunales Laborales de 1979.

15 Ley de Trabajo Justo, Secciones 562 a 568; Ley del Tribunal Federal de Australia de 1976, Secciones 13 y 14 y Ley del Tribunal Federal de Circuito de Australia de 1999.

16 A los fines de este informe, se considerarán solo los procedimientos vigentes en los Tribunal Federal de Circuito y en el Tribunal Federal de Australia, porque los procesos de los tribunales estatales y territoriales pueden estar sujetos a pequeñas variaciones que dependen de las particularidades de cada tribunal.

17 Tribunal Laboral de Nueva Zelanda. Ver más en <https://www.employmentcourt.govt.nz>

deben interponerse ante la Corte de Apelaciones ordinaria.

En Fiyi, cualquiera de las partes de un proceso que tramita ante el Tribunal de Relaciones Laborales puede interponer un recurso contra un fallo de ese tribunal ante la Cámara de Apelaciones de Relaciones Laborales.

En Bangladés, las causas laborales tramitan en tribunales laborales especializados, incluido un tribunal de apelaciones. En India, los tribunales laborales tramitan toda clase de conflictos entre empleadores y empleados. Jueces de distrito presiden los tribunales.¹⁸

En Japón, el panel del Tribunal Laboral intenta resolver los conflictos laborales a través de la mediación y fallan en la causa si no se logra un acuerdo conciliatorio. El fallo es obligatorio y exigible a menos que una de las partes presente una objeción. Si cualquiera de las partes lo objeta, el fallo queda sin efecto y la causa se remite de manera automática a un tribunal civil, que la tramitará como un litigio civil ordinario.¹⁹

En algunos países, los gobiernos establecen cortes (o tribunales) laborales administrados por los respectivos ministerios. Estos tribunales son instituciones cuasi judiciales cuyos fallos pueden o no ser apelados ante organismos judiciales.²⁰ Se los llama cortes o tribunales, pero el Poder Judicial no los supervisa en primera instancia.

China, Mongolia, República de Corea y Vietnam no cuentan con tribunales laborales especializados y definidos. Por ende, los conflictos laborales se tramitan en los tribunales civiles ordinarios.

En Camboya, las causas laborales tramitan en los tribunales ordinarios, pero se prevé la creación de ramas laborales especializadas para fines de 2021.²¹ (Cuadro 1)

Composición de los tribunales donde radican causas laborales

Los tribunales laborales y los ordinarios donde radican causas laborales pueden estar integrados por jueces profesionales, representantes de los empleadores, trabajadores y expertos en los mercados laborales (llamados a menudo «jueces legos», «asesores laborales» o «representantes del pueblo».²²

En los países miembro de la OCDE, por ejemplo, la legitimidad de los jueces legos parece estar delimitada por el contexto de las relaciones laborales a nivel nacional, en particular, por la densidad sindical y la confianza pública depositada en ellos²³, como ocurre en Japón²⁴.

En los países estudiados que no integran la OCDE, la responsabilidad de los jueces legos también parece seguir la misma lógica. Pueden asumir el papel de jueces expertos o auxiliares, como en India²⁵, Indonesia²⁶ y Tailandia²⁷.

18 Sección 7 de la Ley de Conflictos Laborales. En India, según la Sección 6 de la Ley de Conflictos Laborales, el gobierno puede conformar un tribunal investigador para que investigue cualquier asunto que pueda relacionarse o sea pertinente a un conflicto laboral y para que ayude a reunir pruebas y preparar la causa principal. Este tribunal puede integrarse con una persona independiente o el número de personas independientes que el gobierno correspondiente considere apropiado. Cuando el tribunal se integre con dos o más miembros, uno de ellos deberá ser nombrado presidente.

19 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: *Cómo resolver conflictos laborales individuales*, 2016, p. 171.

20 India y Sri Lanka aplican este modelo en primera instancia.

21 Los artículos 5, 14, 25 al 28, 47 y 57 de la Ley de Organización de los Tribunales de 2014 creó los tribunales laborales (*tribunales comerciales y laborales*) de Camboya; las causas laborales tramitan entonces en tribunales colegiados integrados por jueces profesionales y legos. Sin embargo, aún no se habían creado cuando se recopilaron los datos para este informe. Según el artículo 84 de la Ley Laboral de Camboya, la jurisdicción sobre las causas laborales recae en los tribunales ordinarios mientras se espera la constitución de los tribunales laborales. Ver más en <https://www.phnompenhpost.com/national/cambodia-set-have-trade-labour-courts-end-2021>

22 A los fines de este informe, se llamará «jueces legos» a estos representantes.

23 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: *Cómo resolver conflictos laborales individuales: resumen comparativo*. p. 22.

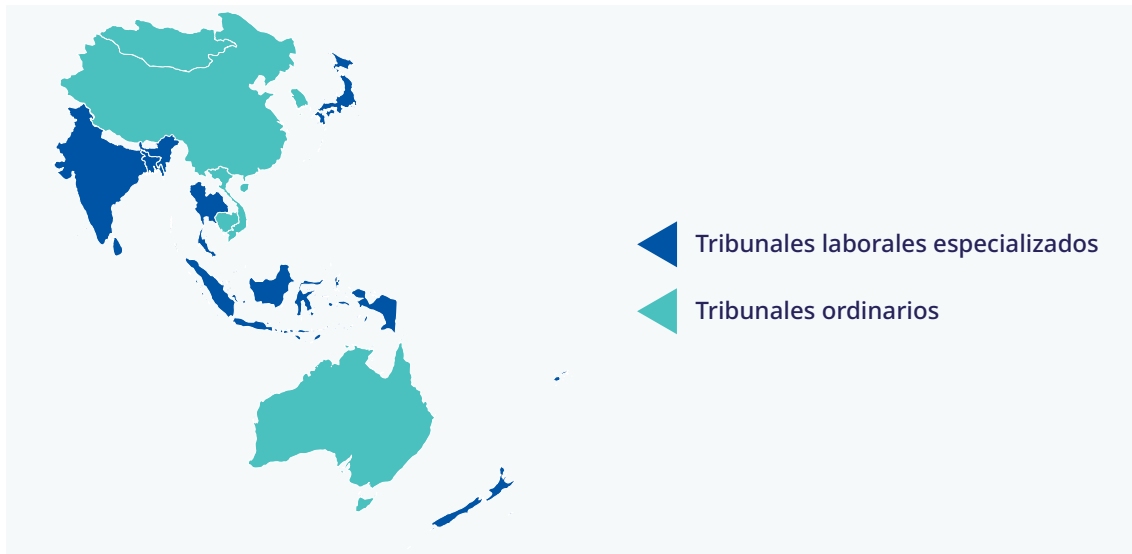
24 Artículos 1, 2 y 7 de la Ley del Tribunal Laboral No. 46, 12 de mayo de 2004.

25 Ley de Conflictos Laborales de 2020, Sección 44.

26 Artículo 1 (19) y 61 de la Ley de Conflictos Laborales (No. 27 de 1966).

27 Sección 11 de la Ley de Creación de Tribunales Laborales de 1979

► Cuadro 1: Tribunales de justicia de primera instancia donde radican causas laborales



En Nueva Zelanda²⁸, jueces profesionales entienden en las causas. En Fiyi²⁹, tramitan ante un tribunal colegiado (panel de jueces) integrado por jueces profesionales y jueces legos. En Australia, el Tribunal Federal puede estar integrado por un solo juez o constituirse como un tribunal integrado por tres o más jueces profesionales. En el Tribunal Federal de Circuito, un solo juez profesional entiende en las causas.³⁰ **(Cuadro 2)**

En Camboya, si bien aún no se han creado tribunales laborales especializados dentro de los tribunales de primera instancia, cuando se resuelven causas laborales, los tribunales civiles pueden integrarse con un juez profesional y dos asesores laborales (jueces legos) designados por los representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores. Por otra parte, el Tribunal de Apelaciones debe incluir cámaras laborales donde tramiten recursos interpuestos contra fallos emitidos por tribunales civiles en conflictos laborales. Estas cámaras están integradas por tres jueces y asesores laborales.³¹

En China, en general, las causas laborales son resueltas por un tribunal integrado en su totalidad por jueces profesionales. Sin embargo, en ciertas reclamaciones que son de interés público o de grupos y de un impacto social importante, se puede designar jueces legos para que integren el tribunal colegiado y participen de la audiencia. El rol principal de estos jueces legos, llamados «jurados del pueblo», es investigar los hechos durante el juicio.³²

Los tribunales laborales en Bangladés están conformados por un presidente y dos miembros adicionales como asesores, que actúan como jueces legos. En causas que involucran el juicio sobre un delito, el tribunal se integra solo con el presidente.³³

En India, una sola persona elegida por el gobierno integra los tribunales laborales. El funcionario que preside el tribunal laboral deberá ser un juez de un alto tribunal o haber sido juez de distrito o juez de distrito suplente por un período no menor de tres años.³⁴

28 Sección 197 de la Ley de Relaciones Laborales de 2000.

29 Secciones 202 y 219 de la Ley de Relaciones Laborales de 2007.

30 Sección 11 de la Ley del Tribunal Federal de Circuito de 1999.

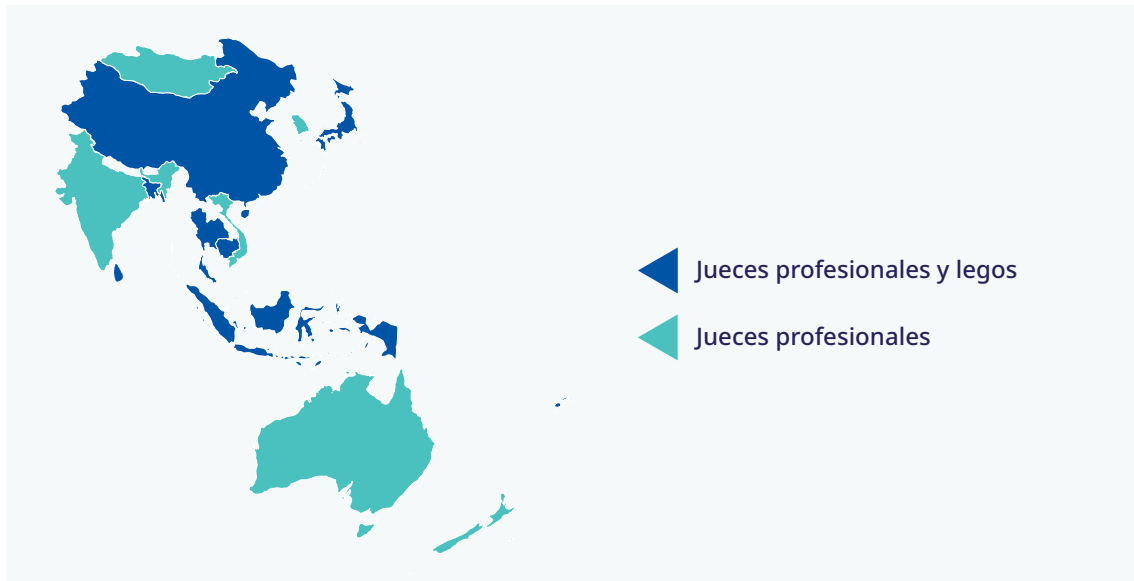
31 Artículos 5, 14, 25 a 28, 47 y 57 de la Ley de Organización de los Tribunales de 2014.

32 Artículo 39 de la Ley Procesal Civil de la República Popular China.

33 Sección 214 de la Ley Laboral de Bangladés.

34 Sección 7 de la Ley de Conflictos Laborales.

► Cuadro 2: Categoría de jueces de primera instancia que conocen causas laborales



En primera instancia, un solo juez³⁵ o un tribunal colegiado³⁶, integrado por jueces profesionales o legos, decide sobre las causas laborales. En algunos países, la naturaleza de la reclamación o las normas procesales específicas serán clave para definir si el fallo deberá ser dictado por un solo juez o por un tribunal colegiado.³⁷

Considerando la muestra de países estudiados, la mayoría de ellos dispone de procedimientos para que las causas laborales tramiten ante un tribunal colegiado, aunque esté integrado solo por jueces profesionales y limitado por normas procesales específicas o por la naturaleza de las reclamaciones. **(Cuadro 3)**

Selección y cualificación de los jueces

Para ocupar cargos judiciales se seleccionan personas con la integridad y capacidad adecuadas o con estudios en derecho. Cualquier método para seleccionar personas para cargos en la Justicia debe garantizar que no haya nombramientos por motivos incorrectos.³⁸ Los procesos de nombramientos en la Justicia deberían ofrecer maneras confiables de identificar a las personas que tienen las cualidades adecuadas y hacerlo de forma legítima, para sostener la confianza pública en el Poder Judicial³⁹.

Las normas referidas a la selección y cualificación de los jueces sirven para garantizar su independencia y asegurar un grado de experiencia y conocimientos suficiente, así como altos estándares de cualificación. Los procesos de selección

35 República de Corea (artículo 3 de la Ley de Organización de los Tribunales) y Sri Lanka (artículo 31A de la Ley de Conflictos Laborales No. 27 de 1966).

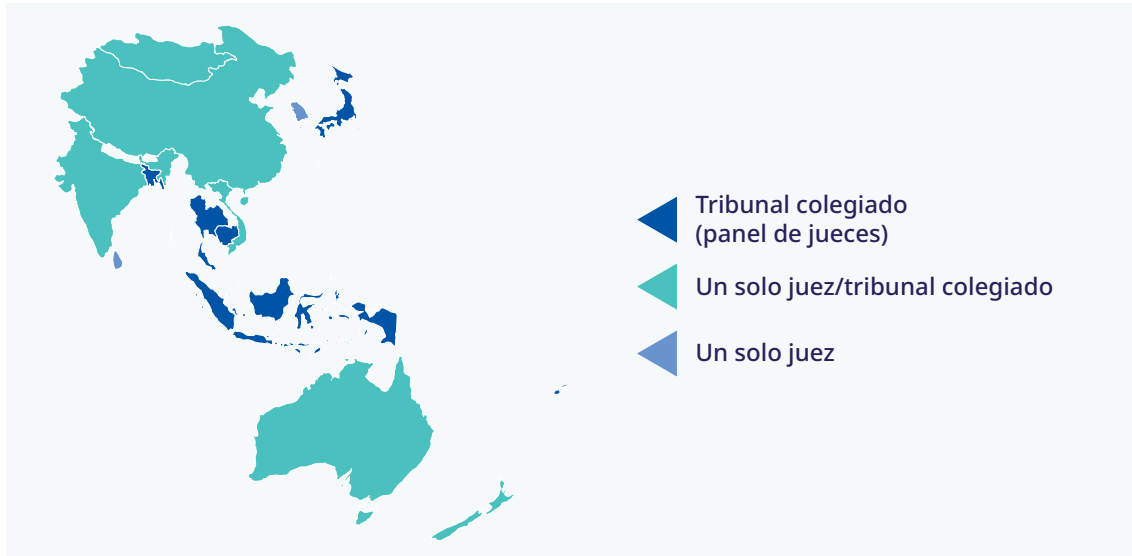
36 Bangladesh, China, Fiyi, Japón, Indonesia y Nueva Zelanda.

37 Entre los ejemplos podemos mencionar Australia, Mongolia y Vietnam.

38 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: Principios básicos de la independencia del Poder Judicial. Disponible en <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/independencejudiciary.aspx>

39 Sobre las mejores prácticas en materia de nombramiento y selección de jueces profesionales, ver: J. van Zyl Smit, *El nombramiento, estabilidad y remoción de jueces bajo los Principios de la Mancomunidad: Un compendio y análisis de la mejor práctica* (Informe de investigación realizado por el Bingham Centre for the Rule of Law), 2015, p. 17.

► Cuadro 3: Composición de los tribunales de justicia de primera instancia donde radican causas laborales



de jueces profesionales de primera instancia y las calificaciones necesarias para ocupar el cargo difieren bastante en los países estudiados, pero es importante analizar tendencias específicas.

Cualificación de los jueces

La mayoría de los países estudiados cuentan con legislación específica sobre el nombramiento y selección de los jueces. En algunos, la legislación pertinente establece que los candidatos deben haber demostrado tener experiencia profesional en el ámbito jurídico. Otros requisitos se refieren a ciudadanía, educación (titulación en leyes), edad, asistencia a programas de capacitación. Algunos países también estipularon requisitos relacionados con la reputación, credibilidad y aptitud física y mental para ejercer el cargo.

En Japón, se seleccionan varios jueces entre jueces asistentes, abogados, fiscales, asistentes de justicia y profesores de derecho; los jueces asistentes

serán nombrados de entre aquellos que hayan completado la capacitación como pasantes en el ámbito del derecho.⁴⁰

En Fiji, los jueces también deben tener experiencia en relaciones de empleo.⁴¹ El nombramiento de jueces legos en Japón se basa en la recomendación de las principales asociaciones de empleadores, de trabajadores y de sindicatos, pero se les exige experiencia y conocimientos en temas laborales.⁴²

En Bangladés, la ley no estipula criterios referidos a conocimientos judiciales, experiencia o cualificación mínima para los miembros de los tribunales, excepto para el presidente (igual para los jueces civiles). Antes de designar jueces seleccionados de entre aquellos que ocupan el cargo en tribunales de primera instancia, no hay disposiciones referidas a experiencia previa (en asuntos laborales) o capacitación mínima.

En Indonesia, una de las exigencias se refiere expresamente a creencias religiosas.⁴³ (Figura 1)

40 Artículos 76 a 82 de la Constitución de Japón de 1947 y artículos 41 a 45 de la Ley de Tribunales.

41 Artículo 205 de la Ley de Relaciones Laborales.

42 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: *Cómo resolver conflictos laborales individuales: resumen comparativo*. p. 173.

43 Artículo 64 de la Ley de Conflictos en Relaciones Laborales.

► Figura 1: Requisitos legales de cualificación para los jueces profesionales

Exigencias de cualificación para los jueces					
Personal			Profesional		
Ciudadanía	Edad	Reputación o salud	Educación (licenciatura en derecho)	Capacitación	Experiencia
Bangladés, Camboya, China, India, Indonesia, Mongolia, Tailandia, Vietnam	Camboya, India, Indonesia, Mongolia, Tailandia	Camboya, China, Indonesia, Nueva Zelanda, República de Corea, Tailandia, Vietnam	Australia, Bangladés, Camboya, China, Fiji, Indonesia, Japón, Nueva Zelanda, República de Corea, Singapur, Sri Lanka, Tailandia	Indonesia, Japón, República de Corea, Singapur, Vietnam	Australia, Bangladés, China, India, Indonesia, Fiji, Japón, Mongolia, Nueva Zelanda, República de Corea, Singapur, Sri Lanka, Vietnam

Selección de los jueces

En una parte importante de los países y procesos de selección estudiados, son los gobiernos quienes nombran directamente a los jueces profesionales; en lo que respecta a los criterios de objetividad y transparencia, no siempre están suficientemente claros en las legislaciones nacionales.

Las leyes de muchos países, sin embargo, estipulan que el gobierno designa a los jueces a partir de la recomendación hecha por comisiones judiciales independientes o de otras autoridades especializadas que llevan adelante el procedimiento de selección valiéndose de evaluaciones técnicas.

En Australia, el Gobernador General designa a los jueces federales, tras un proceso de selección llevado a cabo por el Gabinete con el asesoramiento del fiscal general.⁴⁴ Igual en Nueva Zelanda⁴⁵ y Fiji⁴⁶.

En Bangladés, el Gobierno, a través del Ministerio de Justicia, nombra al presidente del tribunal

laboral entre los jueces de distrito o jueces de distrito adicionales.⁴⁷

En Sri Lanka, se llama presidente al juez de un tribunal laboral. Son nombrados por la Comisión de Servicio Judicial entre los abogados en ejercicio o los funcionarios administrativos con título y experiencia.⁴⁸ En Tailandia, el presidente de la Corte Suprema ordena designar a un juez como juez en formación luego de un examen, prueba de conocimientos o una selección especial.⁴⁹

El mapa que sigue describe estas prácticas, tomando en cuenta principalmente los pasos comunes y fundamentales del proceso de selección. **(Cuadro 4)**

En la República de Corea, el presidente de la Corte Suprema nombra a los jueces que luego son confirmados por el Consejo de Magistrados de la Corte Suprema⁵⁰. En Singapur, el presidente de la Corte Suprema tiene la responsabilidad de asesorar al presidente sobre los candidatos⁵¹.

44 Sección 72 de la Constitución de Australia. Ver más en <https://www.fedcourt.gov.au/about/judges/current-judges-appointment>

45 Artículo 200 de la Ley de Relaciones Laborales.

46 Artículos 104 a 107 de la Constitución y Artículos 204 y 219 de la Ley de Relaciones Laborales.

47 Artículos 43 (3) y 95 (1) de la Ley Laboral de Bangladés de 2006.

48 Sección 31A a 31D de la Parte IVA de la Ley de Conflictos Laborales.

49 Secciones 12 a 17 de la Ley sobre Servicios Judiciales de los Tribunales de Justicia.

50 Artículos 101 a 105 de la Constitución de la República de Corea y Artículos 20 y 41 de la Ley de Organización de los Tribunales.

51 Sección 10 Ley de Tribunales del Estado.

► Cuadro 4: Métodos de selección de jueces profesionales



En Japón, el Gabinete nombra a los jueces profesionales de una lista de personas nominadas por la Corte Suprema.⁵²

En la India, el gobernador del Estado nombra a los jueces distritales previa consulta con el Alto Tribunal con jurisdicción sobre ese Estado.⁵³ El Gobierno Central o los Gobiernos de los Estados deberían nombrar a los jueces de los tribunales laborales.

Lo mismo sucede en Mongolia⁵⁴, donde el Concejo General Judicial presenta propuestas al Parlamento referidas al presupuesto judicial, el personal y los edificios de tribunales, recomienda candidatos para su designación en el Poder Judicial y organiza cursos de formación para los jueces.

En otros países, como por ejemplo China⁵⁵, los jueces obtienen sus credenciales profesionales a través de un examen evaluador. Los jueces nuevos se seleccionan mediante pruebas y evaluaciones.

En Tailandia, el Rey nombra a los jueces de los tribunales laborales por recomendación del Ministerio de Justicia.⁵⁶ El Rey nombra a los jueces legos tomando sus nombres de la lista de representantes de los empleadores y trabajadores reunida por el Ministerio de Justicia.⁵⁷

Los jueces también pueden ser nombrados directamente por la Corte Suprema⁵⁸, mediante un proceso de selección interno o de nominaciones hechas por abogados, fiscales, asistentes de justicia y profesores de leyes.

52 Artículos 79 a 80 de la Constitución de Japón de 1947 y artículos 41 a 40 Ley de Tribunales.

53 Artículo 233 de la Constitución de la India y artículo 184 de la Ley Financiera y la Ley de nombramientos de la Comisión Judicial Nacional de 2014.

54 Artículo 49 de la Constitución de Mongolia.

55 Artículos 12 a 14 de la Ley de Jueces de la República Popular China.

56 Sección 12 de la Ley de Creación de los Tribunales Laborales de 1979.

57 Sección 14 de la Ley de Creación de los Tribunales Laborales de 1979.

58 Entre los ejemplos podemos mencionar Indonesia, Tailandia y Vietnam.

► Jurisdicción

Alcance principal

Los tribunales donde radican causas laborales podrían también clasificarse según su alcance principal y geográfico.

Estos tribunales podrían compartir jurisdicción con otros mecanismos de resolución de conflictos, según la naturaleza de las reclamaciones.

Los conflictos laborales individuales podrían resolverse de la misma manera que los conflictos colectivos. En este caso, los conflictos colectivos son aquellos que surgen entre un grupo de trabajadores, usual pero no necesariamente representados por un sindicato y un empleador o grupo de empleadores⁵⁹ por la violación de un derecho existente y plasmado en la ley, un acuerdo colectivo, o conforme un contrato de empleo (conflictos sobre derechos) o derechos y obligaciones futuras conforme un contrato de empleo (conflictos de intereses).⁶⁰

En Singapur, los Tribunales de Reclamaciones Laborales son parte del Poder Judicial y resuelven conflictos relacionados con salarios y también por despidos injustificados. El límite máximo del reclamo no puede superar los 22 000 dólares estadounidenses (USD 22,000).⁶¹ Los tribunales

laborales tramitan causas por lesiones laborales, reclamaciones no relacionadas con salarios y funciones bajo el Ministerio de la Fuerza del Trabajo.⁶²

En la República de Corea, un empleado que reclame haber sufrido despido injustificado⁶³ o un sindicato que busque reparación por prácticas laborales injustas⁶⁴ deben presentar una reclamación ante la Comisión Regional de Relaciones Laborales.

En Sri Lanka, los tribunales laborales tienen jurisdicción sobre causas individuales relacionadas con la terminación del empleo (despido); sin embargo, las demandas relacionadas con salarios mínimos u otras condiciones de empleo se remiten al Departamento de Inspecciones y tal vez no directamente a un tribunal laboral.⁶⁵

En la India, los tribunales laborales tienen jurisdicción sobre temas relacionados con las órdenes de los empleadores y las condiciones de empleo, los despidos y la reincorporación de trabajadores. Los conflictos colectivos pueden tramitar en tribunales laborales si no involucran a más de 100 trabajadores; también cuando el conflicto se relaciona con asuntos especificados en el Tercer Anexo de la Ley de Conflictos Laborales. Por lo demás, la cantidad de trabajadores no define la competencia del tribunal.⁶⁶ **(Figura 2)**

59 ITCLO: *Sistemas de conflictos laborales: normas para un mejor desempeño*. p. 18.

60 ITCLO: *Sistemas de conflictos laborales: normas para un mejor desempeño*. p. 18.

61 Sección 12 de la Ley de Demandas Laborales de 2016. \$30 000 (dólares de Singapur). Ver más en [https://www.statecourts.gov.sg/cws/ECT/Pages/An-Overview-of-the-Employment-Claims-Tribunals-\(ECT\).aspx](https://www.statecourts.gov.sg/cws/ECT/Pages/An-Overview-of-the-Employment-Claims-Tribunals-(ECT).aspx)

62 Sección 18A de la Ley de Empleo: las demandas por compensación para trabajadores y demandas por conflictos no relacionados con salarios se tramitan en el Tribunal Laboral.

63 Ley de Normas Laborales, Artículo 28(2).

64 Ley de Reforma de las Relaciones Sindicales y Laborales, artículo 82(2).

65 Sección 41, 31B, de la Ley de Conflictos Laborales.

66 Entre otras, causas relacionadas con salarios, incluido el período y modo de pago, compensatorio y otras asignaciones, horas de trabajo y descansos, licencias pagas y feriados, bonificaciones, participación en los beneficios, fondos de previsión y subsidios, trabajo en turnos en lugar de trabajo conforme a normas vigentes, normas disciplinarias, reducción de plantilla y cierre de establecimientos. Otros conflictos colectivos tramitan ante los tribunales laborales, creados conforme la Sección 7A de la Ley de Conflictos Laborales.

► Figura 2: Alcance principal de los tribunales de justicia donde radican causas laborales

Conflictos de relaciones laborales y de empleo			
Individual y colectivo		Individual	
Tribunales laborales	Tribunales ordinarios	Tribunales laborales	Tribunales ordinarios
Bangladés, Fiyi, India, Indonesia, Nueva Zelanda, Singapur, Tailandia	Australia	Japón, Sri Lanka	Camboya, China, Mongolia, República de Corea, Vietnam

Alcance geográfico

Causas que involucran a trabajadores extranjeros y llevan a la ejecución de fallos dictados en el extranjero

Los tribunales donde radican causas laborales podrían tener competencia para hacer cumplir fallos de tribunales extranjeros o fallar en causas laborales que involucren a trabajadores extranjeros que prestan servicios en territorio nacional, según el alcance de la legislación nacional en este tema.

Una cantidad de países estudiados no cuentan con normas específicas o claras en relación con los tribunales laborales y el cumplimiento de fallos dictados por tribunales extranjeros, lo que

no significa que no esté permitido, pero, probablemente, los Tribunales Superiores sean los que fallen al respecto. (Cuadro 5)

En 1987 entró en vigor la Ley de Cumplimiento Recíproco de la Commonwealth en Australia, Nueva Zelanda, Sri Lanka e India (junto con otros países de la región y el Reino Unido) para agilizar el proceso de cumplimiento de fallos extranjeros en juicios civiles, limitado a fallos dictados hasta 1997⁶⁷.

En la misma línea, en 2013, luego del Acuerdo Transtasmania sellado entre Australia y Nueva Zelanda 2008,⁶⁸ entró en vigor la Ley de Procesos Transtasmania. Esta ley fue promulgada para mejorar la resolución de ciertos procesos civiles Transtasmania y minimizar los impedimentos existentes para el cumplimiento de las sentencias⁶⁹; la ley también aplica en causas laborales.

67 Ver más en <https://sso.agc.gov.sg/Act/RECJA1921>.

68 Ver más en <http://www.austlii.edu.au/au/other/dfat/treaties/ATS/2013/32.html>

69 Parte 7 de la Ley de Procesos Transtasmania.

► Cuadro 5: Jurisdicción geográfica de tribunales de justicia donde radican causas laborales



▶ Aspectos procesales

Normas procesales

Los procedimientos adoptados por los tribunales laborales donde radican causas laborales⁷⁰ pueden seguir reglas específicas a estas causas o normas procesales generales para causas bajo la jurisdicción de los tribunales ordinarios.

Algunos de los países estudiados tienen procedimientos especiales para garantizar la aplicación de experiencia y conocimientos en una compleja legislación laboral y de empleo, particularmente en primera instancia⁷¹. Estos procedimientos intentan que el sistema sea menos formal y legalista, más rápido y accesible para ajustar una relación de poder desigual entre las partes de un conflicto laboral⁷².

Otros países adoptan códigos de procedimientos civiles que adaptan a causas laborales.⁷³ También hay países donde las causas laborales tramitan bajo procedimientos civiles⁷⁴ o bajo normas procesales laborales complementadas por otras de índole civil en aspectos como por ejemplo la recopilación de pruebas⁷⁵.

Sin embargo, independientemente de las normas aplicadas en procedimientos de investigación y fallo de la causa en primera instancia, la mayoría de los países se basan total o parcialmente en normas procesales civiles específicas o generales para hacer cumplir las sentencias referidas a reclamos monetarios. **(Cuadro 6)**

Asistencia jurídica gratuita, costas y gastos de informes y expertos

Un aspecto importante del acceso a la Justicia es la existencia de costas judiciales. Un procedimiento costoso puede impedir que las personas acudan a los tribunales, en particular aquellas que se encuentran en situación económica precaria⁷⁶. En muchos de los países estudiados es común exceptuar del pago de costas judiciales y también contar con disposiciones para garantizar la asistencia jurídica gratuita.

El informe analiza el acceso a la asistencia jurídica gratuita, pago de costos administrativos (costas judiciales), los costes de informes y expertos externos y el pago de gastos judiciales.

Todos los países estudiados cuentan con leyes que aplican a causas laborales y garantizan la asistencia jurídica gratuita para acceder a la justicia. En la mayoría de los países no se cobran los gastos iniciales correspondientes a la presentación de una demanda, en otros, sin embargo, existen disposiciones claras sobre el pago de estos gastos, de los que quedan exentas las partes que han recibido asistencia jurídica gratuita.⁷⁷

En Asia y el Pacífico, las costas de los tribunales laborales y ordinarios donde radican causas laborales son abonadas en su totalidad por el Estado o compartidas por las partes, según el fallo, en cuyo caso quedan exentos quienes reciben asistencia jurídica gratuita.

70 Para este informe se tomaron en cuenta solo los procedimientos específicos para causas laborales o los de la justicia civil ordinaria aplicables a estas causas.

71 Entre los ejemplos podemos mencionar India, Japón, Sri Lanka, Nueva Zelanda y Singapur.

72 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C. p. 18.

73 Australia, Camboya y Fiji.

74 China, Indonesia, Mongolia, Vietnam, República de Corea y Tailandia.

75 El caso de Bangladés.

76 Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. p. 20.

77 Australia, Bangladés, Camboya, China, Nueva Zelanda, Singapur, República de Corea y Vietnam.

► Cuadro 7: Responsabilidad sobre el pago de las costas



► Cuadro 8: Responsabilidad sobre el pago de costos de informes y expertos externos

los honorarios de sus propios abogados y de los expertos contratados, aun cuando exista la posibilidad de reclamar a la parte perdedora que compense estos gastos. Solo en Camboya⁸¹

y en la República de Corea⁸² la ley dispone claramente qué honorarios profesionales se comparten en proporción a las demandas falladas a favor.

81 Artículo 69 del Código Procesal Civil.

82 Artículo 109 de la Ley de Procedimientos Civiles.

Procedimientos en primera instancia

Los procedimientos en primera instancia aplicados a las causas laborales, tanto en tribunales ordinarios como laborales, son similares, independientemente de algunos procedimientos específicos establecidos por ley. Sin embargo, el análisis cruzado de causas mostró ciertas tendencias.

Medidas cautelares

Antes de presentar un escrito o petición para iniciar un juicio laboral, las partes pueden solicitar medidas cautelares al tribunal. Las medidas cautelares son una institución esencial de la ley procesal ya que tienen impacto directo sobre la efectividad de la futura sentencia y son fundamentales para el aseguramiento de la prueba y un medio para hacer cumplir el fallo.

En la India y Singapur no fue posible encontrar información fiable con respecto a la implementación de medidas cautelares en causas laborales. **(Cuadro 9)**

En algunos países, es obligatorio un intento de conciliación preliminar; es una de las condiciones para que un tribunal de justicia tramite una causa. Es así en, por ejemplo, Australia⁸³, Fiyi⁸⁴, Indonesia⁸⁵, Japón⁸⁶, Singapur⁸⁷ y Tailandia⁸⁸, donde los procedimientos preliminares de conciliación o mediación se llevan a cabo en las mismas o en diferentes instituciones de resolución de conflictos antes de presentar la causa a la corte o tribunal.

Administración de documentos y de la prueba

La búsqueda de instrumentos para reducir el tiempo que lleva resolver los conflictos también motiva muchas reformas y la introducción de mecanismos específicos para presentar escritos, documentos, pruebas y alegatos en formato electrónico. La mayoría de los países estudiados cuenta con requisitos legales para iniciar procesos, por ejemplo, demandas escritas (o formas específicas de presentarlas), hasta para admitir peticiones orales, en particular durante las audiencias. Solo Australia, Camboya, Singapur y Tailandia otorgan la posibilidad de demandas presentadas oralmente para iniciar causas laborales.

Los países ya han adoptado medidas para digitalizar los procedimientos y permitir presentar documentos, pruebas y peticiones mediante formularios electrónicos⁸⁹. En Australia, Nueva Zelanda, Fiyi y Singapur las demandas deben presentarse en formularios específicos o seguir normas específicas, pero puede hacerse en línea.

En Singapur, la presentación de demandas y documentos puede hacerse en línea a través del sitio web de los Tribunales del Estado, Sistema de Justicia Comunitaria y de Tribunales (CJTS, sigla en inglés).⁹⁰

Durante la pandemia de COVID-19, varios tribunales aceleraron el uso de soluciones tecnológicas para garantizar la continuidad de los servicios prestados, hecho que puede no verse aun reflejado en la legislación nacional pertinente.⁹¹ Sin embargo, en la región, el acceso a esas mejoras tecnológicas puede ser desigual.⁹² **(Cuadro 10)**

83 Ley de Trabajo Justo - Secciones 562 a 568.

84 Secciones 202 y 219 de la Ley de Relaciones Laborales de 2007.

85 Artículo 83 (1) Ley No. 2 de 2004.

86 Artículos 1, 2 y 7 de la Ley de Tribunales Laborales.

87 Ver más en [https://www.statecourts.gov.sg/cws/ECT/Pages/An-Overview-of-the-Employment-Claims-Tribunals-\(ECT\).aspx](https://www.statecourts.gov.sg/cws/ECT/Pages/An-Overview-of-the-Employment-Claims-Tribunals-(ECT).aspx)

88 Sección 38 de la Ley de Creación y Procedimientos de los Tribunales Laborales.

89 Entre los ejemplos podemos mencionar Australia, Japón, Nueva Zelanda, República de Corea, Vietnam.

90 Sección 22 de la Ley de Tribunales de Demandas Laborales.

91 Entre los ejemplos podemos mencionar Australia, China, Japón, Nueva Zelanda, Singapur y Sri Lanka.

92 Informe sobre la encuesta de evaluación rápida: La respuesta de los mecanismos de solución de conflictos laborales a la pandemia de COVID-19. Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2021, p. 16-19. Disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/WCMS_828628/lang--en/index.htm.

► Cuadro 9: Posibilidad de medidas cautelares



- ◀ Sin información disponible
- ◀ Para garantizar la disponibilidad de la prueba, de bienes y anticipar fallos futuros para evitar daños irreparables por la violación del derecho en cuestión
- ◀ Solo para asegurar la disponibilidad de bienes y así garantizar pagos futuros
- ◀ Para anticipar los efectos de una decisión futura, si el caso lo requiere para evitar daños irreparables por violación del derecho en cuestión

► Cuadro 10: Administración de documentos y de la prueba



- ◀ Física y copia de documentos originales cuya autenticidad da fe un funcionario público
- ◀ Copia electrónica o física de documentos y procesos, en cuyo caso cualquier posibilidad de fraude debe ser planteada por los jueces o la parte contraria
- ◀ Documentos físicos y originales, devueltos a las partes en algún punto

Litigantes y partes

En los países estudiados, rara vez varía el tipo de litigantes que puede ser parte de un conflicto laboral que tramita ante un tribunal. En la mayoría de los países, los trabajadores, los empleadores, los fiscales, sindicatos, terceros involucrados en forma indirecta, las asociaciones, los herederos en caso de fallecimiento de una de las partes y

los representantes legales ante la incapacidad de alguna de las partes, están autorizados a intervenir en los procesos.

En causas generadas por conflictos individuales, los sindicatos también pueden intervenir como parte interesada si son signatarios de un convenio colectivo que incluye al empleado en cuestión y si el resultado de la causa puede ser

de interés colectivo para los miembros del sindicato.⁹³

Representación de las partes

En lo que respecta a admitir la representación de las partes, los tribunales ordinarios y los tribunales laborales tienen enfoques diferentes.

En los conflictos individuales, muchos de los países han establecido normas que permiten a las partes representarse a sí mismas en casos específicos.

En Singapur las partes solo están autorizadas a comparecer en el tribunal por sí. El Tribunal de Demandas Laborales no admite que un abogado acreditado o un representante de terceros represente a las partes.⁹⁴

En India, las partes solo pueden representarse a sí mismas o ser representadas por los sindicatos. Los abogados no pueden estar involucrados en juntas de conciliación y tribunales de primera

instancia salvo que lo acuerden las partes y el tribunal.⁹⁵

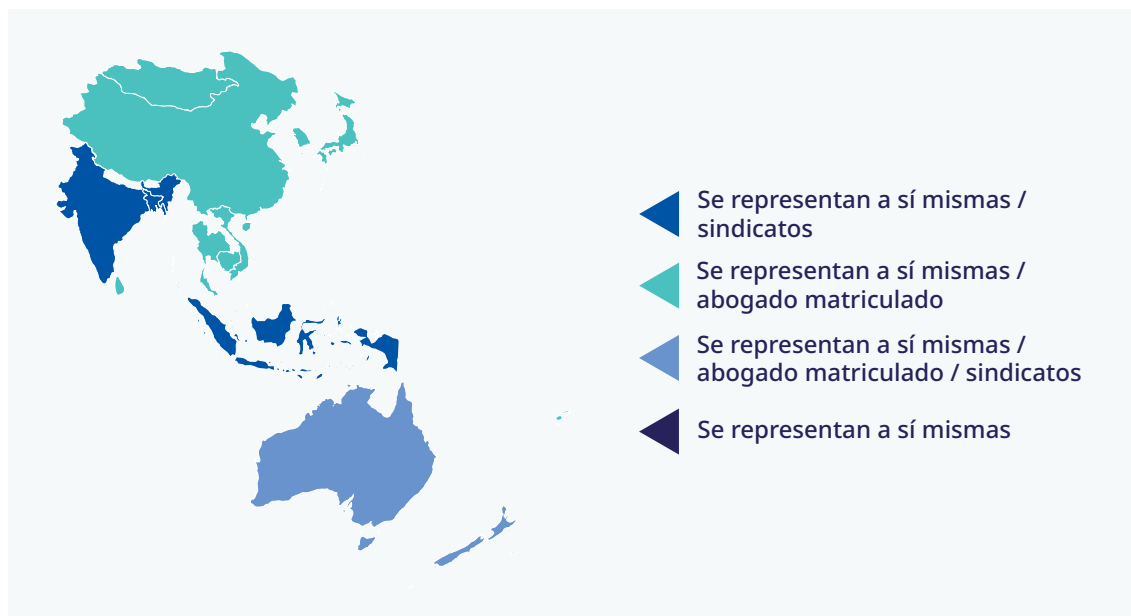
En Tailandia, los trabajadores y empleadores pueden ser representados por asociaciones de empleadores y sindicatos y por abogados matriculados.⁹⁶ (Cuadro 11)

Presentación de una demanda y respuestas

En general, las demandas podrían incluir información sobre las partes, los hechos y los fundamentos legales en que se basan, así como elementos probatorios o una solicitud para el aseguramiento o producción de pruebas. En algunos países, según la causa, es posible celebrar una audiencia preliminar antes de la presentación de la contestación de la demanda para mediación y conciliación.⁹⁷

Una vez recibida la demanda, en todos los países estudiados, el tribunal evalúa su conveniencia y pertenencia según los requerimientos de la ley procesal nacional. En consecuencia, las otras

► Cuadro 11: Representación de las partes



93 Entre los ejemplos podemos mencionar Bangladés, Indonesia y Nueva Zelanda.

94 Sección 19 de la Ley de Demandas de Empleo de 2016.

95 Sección 36 de la Ley de Conflictos Laborales.

96 Sección 36 de la Ley de Tribunales Laborales

97 Entre los ejemplos podemos mencionar Bangladés, India, Japón y Tailandia.

partes serán notificadas de la demanda o convocadas a una primera audiencia donde presentar sus argumentos. Las partes pueden ser notificadas por correo, por agentes judiciales o por el demandante⁹⁸. La contestación de la demanda y las contrademandas⁹⁹ pueden presentarse en la primera audiencia¹⁰⁰ o antes.¹⁰¹

En Australia, las contrademandas pueden tramitar separadas de la causa principal.¹⁰²

En Camboya, la legislación estipula procesos preparatorios antes de la primera audiencia con la intención de presentar la causa. Estos procesos preparatorios incluyen la esencia de los hechos fundamentales alegados y la presentación de pruebas, como así también la admisión o negación de los alegatos de la otra parte y la autenticidad de documentos.¹⁰³

En general, se pueden autorizar enmiendas a la demanda si el demandado está de acuerdo; además, en todos los países estudiados, se permite una pluralidad de demandas contra el mismo demandado, según la jurisdicción principal del tribunal. Las partes también pueden intercambiar alegatos.

Pruebas y argumentos

Luego de recibir los alegatos de las partes, los documentos y los pedidos de asistencia con la presentación de más pruebas, los tribunales pueden programar una audiencia para intentar una conciliación entre las partes y resolver la mayoría de

los temas relacionados con la continuidad del proceso. Esta audiencia también puede delimitar los hechos y fundamentos legales de las demandas y decidir sobre temas relacionados con la prueba que necesitan de la asistencia del tribunal. Como se dijo en párrafos anteriores, en algunos países, en esta audiencia también se puede presentar la contestación a la demanda y contrademandas.

Aquellos temas que no son polémicos o no han sido impugnados pueden ser juzgados en forma inmediata¹⁰⁴.

En Camboya es posible dictar sentencias en rebeldía del demandado si las partes no comparecen en la audiencia principal sin justificación razonable.¹⁰⁵ En Indonesia, si en la primera audiencia se demuestra que el empleador no está cumpliendo con las obligaciones prescritas en la Ley Laboral, el tribunal podría anticipar su sentencia sobre los temas pertinentes y determinar que el empleador debe cumplir con sus obligaciones en un fallo llamado "*interval verdict*".¹⁰⁶

En China, las partes prepararán la causa recolectando y produciendo pruebas antes de programar una audiencia.¹⁰⁷ En India, la junta de conciliación presenta un informe a uno de los tribunales investigadores responsable de investigar todo el conflicto y de elaborar un informe exacto, analizando los documentos y la prueba antes de que la causa vaya a juicio.¹⁰⁸

En Vietnam, durante la preparación de la causa, los tribunales pueden programar audiencias intermedias para manejar la prueba y la mediación.¹⁰⁹

98 El ejemplo de Singapur.

99 Ejemplos son Australia, China, Mongolia, República de Corea, Vietnam.

100 Entre los ejemplos podemos mencionar Japón, Sri Lanka y Tailandia.

101 Entre los ejemplos podemos mencionar China, Mongolia, República de Corea y Vietnam.

102 Nota Práctica de Relaciones Laborales y de Empleo (E&IR-1) y Nota práctica: Marco de la Corte Nacional y Manejo de Causas (CPN-1).

103 Artículos 110 y 111 del Código Procesal Civil.

104 Entre los ejemplos podemos mencionar Australia y la República de Corea.

105 Artículo 200 del Código Procesal Civil.

106 Artículo 96 de la Ley de Conflictos en Relaciones Laborales.

107 Artículos 61 a 68 del Código Procesal Civil.

108 Anexos II y III de la Ley de Conflictos Laborales.

109 Capítulo XIII del Código Procesal Civil.

Carga de la prueba

La audiencia preliminar también puede fallar sobre la carga de la prueba. En los países estudiados, la carga de la prueba en causas laborales puede seguir normas diferentes, pero, en general, tiene en cuenta la posibilidad y la oportunidad de las partes de presentar pruebas.

Los países estudiados muestran dos tendencias levemente diferentes. En algunos de ellos, la carga de la prueba en general se distribuye de acuerdo a los hechos alegados por las partes; las excepciones quedan principalmente a discreción de los jueces.¹¹⁰ En otros, las legislaciones nacionales revisadas son más claras con respecto a la carga de la prueba: toman en cuenta la capacidad de las partes de producir pruebas y corroborar sus argumentos.¹¹¹ **(Cuadro 12)**

Por ejemplo, según sus respectivas legislaciones nacionales, en Mongolia¹¹² las partes están obligadas a presentar y recabar pruebas sobre las circunstancias en que basan sus demandas y objeciones y, en Australia, se deben probar los hechos sopesando las probabilidades.¹¹³

Admisibilidad y presentación de pruebas

En lo que respecta a la admisibilidad de la prueba, todos los países estudiados tienen normas sobre los plazos para la presentación de las mismas y la legalidad de diferentes tipos de elementos probatorios presentados. Sin embargo, pueden diferir en lo que respecta a la necesidad de contar con el acuerdo de las partes.

Independientemente de la documentación incluida en la demanda inicial, la contestación de la demanda y de las contrademandas presentadas,

las partes pueden solicitar la presentación de pruebas como, por ejemplo, audiencias entre la partes y testigos, la elaboración de informes técnicos por parte de expertos, inspecciones judiciales y la presentación de documentos públicos y privados en manos de un tercero o una parte interesada.

En Nueva Zelanda, cada parte del proceso tiene acceso a los documentos importantes de las otras partes. En la preparación de la causa, a fin de proceder a su inspección, las partes pueden solicitar el descubrimiento y puesta a disposición de documentos que están en manos, custodia o control de la otra parte y que son importantes para un tema controvertido del proceso.¹¹⁴

En Australia¹¹⁵ y Singapur¹¹⁶, para agilizar los procesos, las pruebas, como por ejemplo las declaraciones de testigos, pueden presentarse a través de declaraciones juradas certificadas.

Además, en varios países¹¹⁷, el tribunal mismo podría, a solicitud de las partes, tomar medidas para realizar investigaciones y producir pruebas, si lo considera necesario para conciliar la causa. **(Cuadro 13)**

En China, cuando el tribunal popular revisa las pruebas presentadas por las partes debe darles la oportunidad de debatir la pertinencia de las mismas. En el caso que la prueba deba ser producida por un experto, las partes negociarán la designación de un experto calificado que, si no llegaran a un acuerdo, será designado por el tribunal popular.¹¹⁸

Es obligatoria la comparecencia de las partes en la audiencia principal. En todos los países estudiados, ausentarse sin motivos válidos puede

110 Entre los ejemplos podemos mencionar Bangladés, Camboya, Fiyi, Japón, Mongolia, Nueva Zelanda, República de Corea, Singapur y Sri Lanka.

111 Entre los ejemplos incluimos a Australia, China e India.

112 Sección 38.1 del Código Procesal Civil.

113 Ley sobre la Prueba de la Commonwealth.

114 Sección 40 Normas de los Tribunales del Estado.

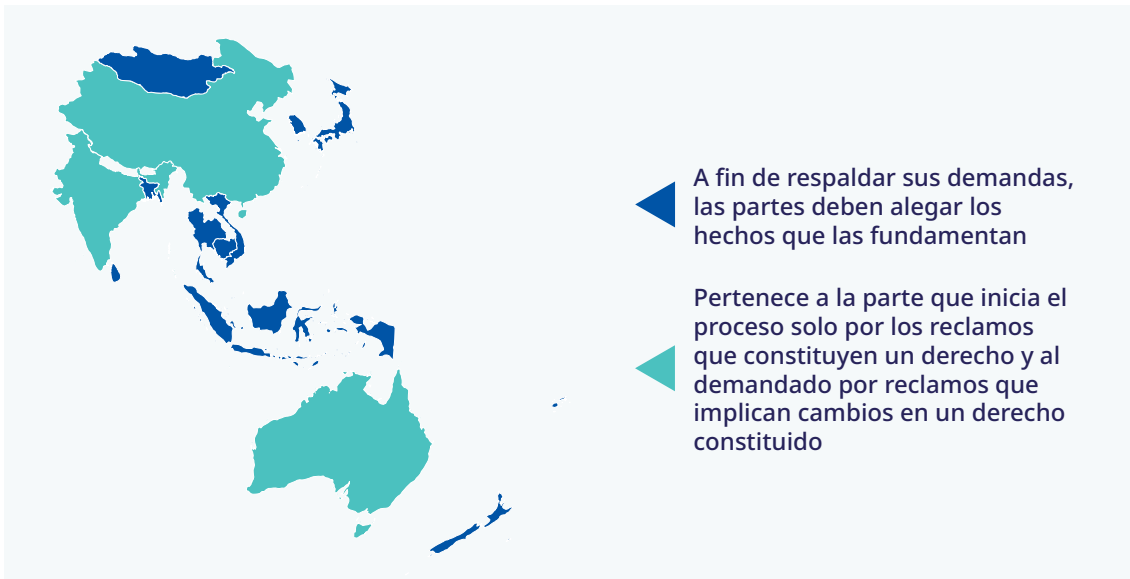
115 Nota Práctica de Relaciones Laborales y de Empleo (E&IR-1).

116 Normas del Tribunal, de la Corte Suprema y Ley de la Judicatura, Capítulo 322, Sección 80.

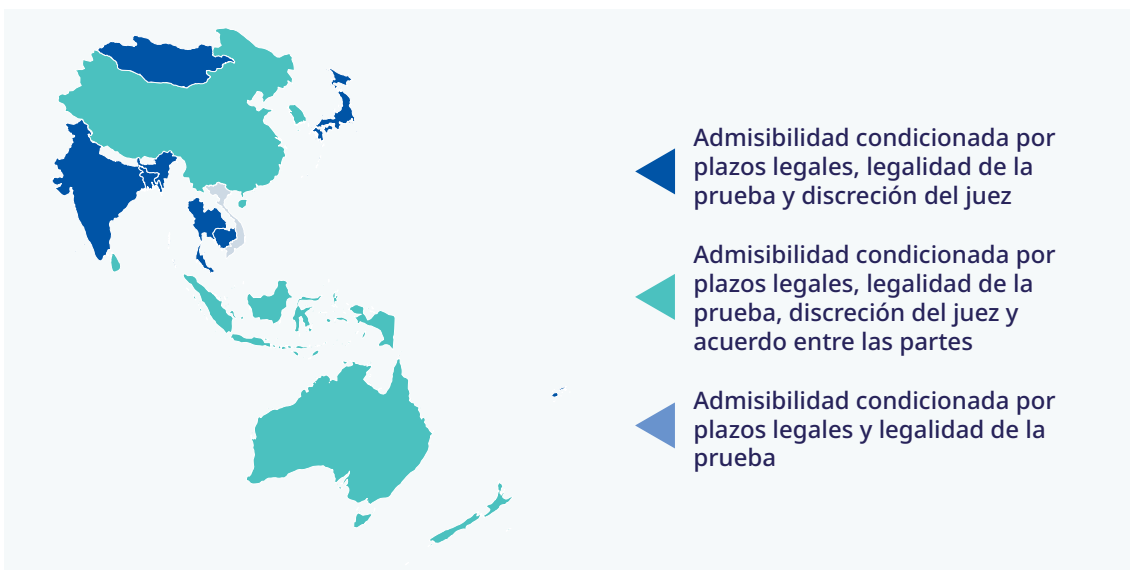
117 Algunos ejemplos son India, Indonesia, Mongolia, Tailandia.

118 Artículos 120 a 148 del Código Procesal Civil y disposiciones sobre la prueba en litigios civiles emitidas por la Corte Suprema Popular.

► Cuadro 12: Normas sobre la distribución de la carga de la prueba



► Cuadro 13: Normas sobre la admisibilidad de la prueba



ser una desventaja al momento de sopesar las pruebas de la causa. Todos los países permiten aplazar las audiencias, siempre que la ausencia se justifique con motivos razonables.

A continuación, una breve descripción de las medidas procesales comunes y de los actos que podrían adoptarse en procedimientos en primera instancia en tribunales donde radican causas

laborales en Sudamérica. Es importante recordar que pueden darse de diferentes maneras, según el tipo de procedimiento aplicado al juicio laboral.¹¹⁹ Además, el orden en que se producen puede cambiar de un país a otro y, a veces, depender de la dinámica de la causa misma y de la discreción de los tribunales.¹²⁰

Dicho esto, los principales pasos en primera instancia pueden considerar: presentación de la demanda, recepción y aceptación de la demanda, notificación a la otra parte, audiencia preliminar para intentar una conciliación, recopilación y producción de pruebas, audiencias principales (donde también se pueden recolectar pruebas, como por ejemplo los testimonios de testigos y de las partes), sentencia y notificación del fallo y enmiendas al fallo en circunstancias específicas bajo la jurisdicción de la primera instancia.¹²¹

Las medidas cautelares o precautorias, si bien en muchos casos garantizan o aseguran la presentación de pruebas por adelantado, pueden darse en un proceso aparte antes o durante la causa principal, de manera provisoria. También pueden solicitarse en diferentes instancias y la forma en que se ponen en práctica difiere de un país a otro. Es por eso que no serán parte de los pasos que siguen.

Sentencia

Concluida la etapa probatoria, las partes pueden tener la oportunidad de presentar consideraciones finales verbalmente o por escrito, según la decisión discrecional del tribunal que preside la causa.

El tribunal dictará una sentencia; lo hará un solo juez o por mayoría en los tribunales colegiados.

La sentencia puede dictarse total o parcialmente al final de la audiencia principal o dentro de un plazo razonable terminada la misma, momento cuando las partes deben ser notificadas.

Los fallos pueden incluir fallos de mérito para decidir sobre la inexistencia de un derecho, un crédito o una relación. También pueden ser condenatorios, constitutivos de un derecho y ejecutivos, sea por una suma o una obligación que cumplir.

Los recursos y apelaciones de fallos definitivos podrían atacar todos los aspectos de los méritos (hechos y fundamentos legales) o podrían limitarse solo a puntos de la ley y fundamentos específicos estipulados en la ley. Todos los países estudiados establecen una posibilidad limitada o amplia de apelar los fallos de primera instancia.

En Indonesia, por ejemplo, los recursos son muy limitados. Solo se puede apelar el fallo del Tribunal de Relaciones Laborales ante la Corte Suprema, en caso de conflicto de derechos y terminación de empleo.¹²² (Figura 3)

Recursos y apelaciones ante instancias superiores

Los sistemas estudiados pueden aceptar más de un tipo de recurso contra los fallos dictados durante el proceso. Se han observado recursos contra los fallos definitivos que atacan los méritos, puntos de la ley o buscan la anulación de los fallos; también contra sentencias interlocutorias que pueden influir sobre la sentencia final, por ejemplo, fallos sobre medidas cautelares o aseguramiento de bienes y prueba, como así también aceptar o rechazar solicitudes referidas a la admisibilidad de la demanda, la contestación de la demanda y otros alegatos.

119 En algunos países, según el monto involucrado o la naturaleza de la demanda, cuando se trata de un reclamo monetario, los procesos pueden seguir procedimientos más rápidos o detallados (ordinarios) que afecten ciertos actos. A los fines de este informe, se consideraron solo los procesos ordinarios.

120 Diferentes etapas de las audiencias o intercambio de argumentos se apoyan en el principio de oralidad, lo que puede modificar el orden de los actos o la duración de los procesos. En aquellos países donde se siguen solo o las principales normas procesales laborales, los procesos tienden a ser menos complejos que en los países donde las causas laborales tramitan bajo normas procesales generales.

121 Las audiencias preliminares y modificaciones al fallo parecen estar presentes en la mayoría de los países; sin embargo, en algunos de ellos, no queda absolutamente claro si son posibles en todas las causas.

122 Artículo 56 y 109 de la Ley 2 de 2004.

Los recursos pueden variar de un país a otro. Sin embargo, a los fines de este informe, se considerarán los procesos en segunda instancia en lo que respecta a recursos que atacan los méritos de la causa, aun si el recurso no se llama necesariamente apelación.

Todos los países establecen la posibilidad de volver a examinar las causas laborales falladas en tribunales de primera instancia. Sin embargo, en

muchos casos, la presentación de un recurso o los fundamentos para apelar tienen límites legales.

Pueden establecerse costas judiciales por la presentación de recursos contra fallos basados en los méritos de la causa o cuando el fallo sobre reclamos monetarios determina el pago de una suma, o reclama el depósito de un monto que puede ser parte del pago en caso que el fallo se sostenga.¹²³

► Figura 3: Descripción de las etapas en primera instancia

Descripción general de las etapas en primera instancia
Presentación de la demanda: Las demandas se pueden presentar verbalmente o por escrito, en general, directamente al Secretario del Tribunal. En algunos países, este proceso también puede ser llevado adelante en formularios electrónicos o en línea. Las partes deben pagar tasas y gastos iniciales.
Partes: Los trabajadores, los empleadores, los fiscales, sindicatos, terceros involucrados en forma indirecta, las asociaciones, los herederos en caso de fallecimiento de una de las partes y los representantes legales, ante la incapacidad de alguna de las partes, pueden intervenir en los procesos.
Representación: Las partes pueden representarse a sí mismas, ser representadas por abogados matriculados o por representantes autorizados (por ejemplo, sindicatos u organizaciones de empleadores y empleados).
Admisibilidad del reclamo y respuestas: El juez /tribunal colegiado revisa la demanda y decide si la acepta o la desestima, o convoca al demandante para adecuarla. En caso de ser aceptada, se notifica al demandado que puede contestar la demanda o presentar una contrademanda.
Evaluación inicial de las causas y delimitación de los hechos y fundamentos legales: Luego de recibir los alegatos de las partes, los documentos y solicitudes de asistencia con la presentación de más prueba, el tribunal puede: i) decidir una audiencia preliminar para intentar una conciliación entre las partes, ii) delimitar los hechos y fundamentos legales de los reclamos, iii) distribuir la carga de la prueba y iv) determinar la admisibilidad de la prueba y la producción de pruebas por parte de terceros.
Prueba: Preparación de la causa. La convocatoria a expertos y testigos probablemente se haga durante esta etapa. Las partes pueden presentar preguntas técnicas a los expertos designados por el tribunal o señalar a sus propios expertos. Pueden determinarse inspecciones judiciales. La autenticidad o validez de la prueba puede argumentarse en alegatos por escrito.
Audiencia de la causa (audiencia principal): Las partes son convocadas a una audiencia y solo pueden ausentarse en casos específicos. La ausencia injustificada podría llevar a que se desestimen los argumentos de esa parte en cuanto a los hechos. Nuevo intento de conciliación. Se revisa la prueba presentada. Se escucha a las partes, los testigos, incluso a los expertos.
Argumentos finales y sentencia: Concluida la revisión de la prueba, las partes pueden presentar sus argumentos finales. El tribunal puede retirarse a debatir la causa (cuando es colegiado) y dar su fallo a partir de los méritos, en cuyo caso se notifica a las partes de inmediato. Los fallos también pueden dictarse luego de la audiencia, dentro de un plazo, notificándose a las partes.
Aclaración del fallo y derecho a apelar: El tribunal, en general, puede, a solicitud de las partes o a su propia discreción, aclarar puntos oscuros, vagos o contradictorios de su fallo, como así también errores formales que resulten obvios. El fallo también podría establecer la posibilidad de apelación, si la ley lo permite. Las partes interesadas podrían presentar las apelaciones en primera instancia o directamente en instancias superiores.

123 Algunos ejemplos son India, Mongolia, Sri Lanka, y Nueva Zelanda.

El recurso respectivo podría presentarse al mismo tribunal que dictó el fallo o directamente a la instancia superior siguiente. Si se presenta ante el tribunal que dictó el fallo, se evaluará su admisibilidad en primera instancia.

Independientemente del tribunal donde radique el recurso, el tribunal debe notificar a la otra parte para que presente su respuesta o se una al recurso con sus propios argumentos, en caso de haber interés. Si se la recibe en primera instancia, se debe remitir el proceso a la instancia superior inmediata.

El Tribunal de Apelaciones¹²⁴ puede ser un tribunal laboral especializado¹²⁵ o un tribunal ordinario donde radiquen causas laborales en cámaras que pueden ser especializadas.¹²⁶

A continuación, una descripción general de los principales pasos comunes a la presentación de apelaciones en las diferentes jurisdicciones donde se puede apelar. **(Figura 4)**

En Japón, si el tribunal de segunda instancia desestima el recurso porque la parte interesada lo presentó exclusivamente para demorar la conclusión del litigio, puede aplicar una fuerte multa.¹²⁷

En Bangladés, se puede presentar un recurso al Tribunal de Apelaciones. El fallo del tribunal es definitivo.

En Indonesia¹²⁸, Singapur¹²⁹ y Tailandia¹³⁰, solo se admiten los recursos si analizan un punto de la ley o en ciertos tipos de conflictos.

En Australia, solo se permiten los recursos si la parte interesada convence al tribunal de que el

fallo en primera instancia incluye un error en la aplicación de la ley y que ese error fue tan importante que el fallo debe ser anulado.¹³¹

Corte Suprema

En muchos países¹³², la Corte Suprema o Superior es la instancia más alta del sistema judicial donde radican recursos de causas laborales, incluidos aquellos referidos a asuntos constitucionales. La mayoría de las veces, las causas laborales no llegan tan lejos por las limitaciones para seguir discutiendo la prueba y los hechos.

Por otro lado, en la mayoría de los países donde existe un Tribunal Constitucional, los recursos de casación o apelaciones contra fallos dictados en causas laborales no se encuentran entre las competencias de dicho tribunal¹³³, que tiene como único propósito evaluar si las leyes, ordenanzas y decretos violan o no los artículos de las Constituciones. Pueden tener jurisdicción sobre temas referidos a los miembros de las Cámaras de Representantes y cualquier otra causa relativa a autoridades gubernamentales.

En todos los otros países estudiados, la Corte Suprema (también llamado Alto Tribunal en Australia y Nueva Zelanda y Corte de Casación en Vietnam) es la responsable de resolver conflictos sobre asuntos constitucionales.

Los procesos en los Tribunales Supremos son muy similares a los que tramitan en el Tribunal de Apelaciones, sobre todo en lo referente a la designación de los jueces y las pocas posibilidades de presentar recursos, ya que se debe cumplir

124 O instancia superior inmediata competente donde radicar el recurso.

125 Entre los ejemplos podemos mencionar Bangladés (Corte de Apelaciones Laborales) y Fiyi (Tribunal de Empleo, que equivale a la Corte Superior).

126 Entre los ejemplos podemos mencionar China, Japón, Mongolia, Nueva Zelanda, República de Corea, Vietnam

127 Artículo 303 del Código Procesal Civil.

128 Artículos 109 y 110 de la Ley de Conflictos en Relaciones Laborales.

129 Sección 25 de la Ley de Tribunales de Demandas de Empleo.

130 Sección 54 de la Ley sobre el Establecimiento y Procedimientos de Tribunales Laborales, B. E. 2522 (1979).

131 Sección 33 Ley de Tribunales Federales de Australia de 1976 y Parte 36 de las Normas de Tribunales Federales de 2011.

132 Solo Bangladés y Singapur parecen no prever la posibilidad de recurso ante la Corte Suprema en causas laborales.

133 Entre los ejemplos podemos mencionar Mongolia y la República de Corea.

► **Figura 4: Descripción general de los pasos principales para presentar recursos contra fallos definitivos en primera instancia**

Descripción general de los pasos principales para presentar recursos y apelaciones contra fallos definitivos en primera instancia
<p>Presentación de recurso y respuestas: Se podría presentar la notificación de un recurso y sus razones ante el tribunal que dictó el fallo apelado o directamente al Secretario de la instancia superior donde radicará el recurso. En cualquiera de los dos casos, se convocará a la otra parte para que presente una respuesta al recurso o un recurso conjunto.</p>
<p>Distribución del recurso en instancia superior: Los recursos se dirigen directamente a un tribunal colegiado o a una cámara del tribunal de apelaciones/tribunal superior correspondiente, donde se podría asignar a un juez relator que hará un informe para que el tribunal colegiado lo revise.</p>
<p>3. Segunda revisión de la causa: Las partes pueden tener la oportunidad de presentar sus argumentos por escrito antes del juicio. Se puede o no admitir prueba nueva o rechazada en la instancia previa, según su relevancia. Las partes pueden ser convocadas a una audiencia en la que se revisará la causa.</p>
<p>4. Audiencia y sentencia: La audiencia se inicia con el juez relator que brevemente presenta la situación de la causa. El tribunal revisa la sentencia en primera instancia dentro de los límites que fijan los fundamentos especificados en el recurso. En la audiencia, las partes pueden ser oídas y puede revisarse la prueba nueva. El tribunal decide sobre los méritos del recurso en forma colegiada y se dicta un fallo por mayoría. Los fallos pueden incluir: i) reforma del fallo anterior; ii) anulación del fallo y reemplazo por uno nuevo; iii) anulación del fallo y determinar la realización de un nuevo juicio en primera instancia.</p>

con exigencias más estrictas. En la mayoría de las causas, en esta etapa, solo se puede volver a revisar los asuntos referidos a ciertos puntos de la ley. Sin embargo, algunas formalidades difieren de un país a otro. (Figura 5)

Cumplimiento o ejecución

Los fallos definitivos podrán ser de cumplimiento inmediato según disposiciones legislativas expresas, independientemente de la presentación de recursos. Entre los ejemplos podemos mencionar Indonesia¹³⁴, Japón (solo en asuntos que no se han visto sujetos a un recurso)¹³⁵, Sri Lanka¹³⁶ y Tailandia¹³⁷.

En la mayoría de los países estudiados, los procedimientos de ejecución están regulados por legislación específica¹³⁸ o por procedimientos civiles generales.¹³⁹

En todos los países estudiados, las leyes establecen la posibilidad de embargar bienes para hacer cumplir fallos sobre reclamaciones monetarias, pero difiere en lo que respecta a los pasos que deben tomarse antes de hacer esos embargos. En los países donde los tribunales laborales tienen competencia sobre demandas colectivas o relacionadas con convenios colectivos, no se ha visto la posibilidad de que exista esta autorización ya que no hay disposiciones sobre el cumplimiento debido a la naturaleza de los fallos.

134 Artículo 108 de la Ley de Conflictos en Relaciones Laborales.

135 Artículo 294 del Código Procesal Civil.

136 Sección 31 (c) (4) de la Ley de Conflictos Laborales.

137 Sección 55 Ley de Tribunales Laborales. Una parte puede solicitar al Tribunal Laboral que la Corte Suprema ordene la suspensión de la sentencia mediante un recurso donde establezca los fundamentos correspondientes.

138 Entre los ejemplos podemos mencionar Indonesia, Japón y la República de Corea.

139 Algunos ejemplos son Australia, Bangladés, Camboya, China, Fiyi, Nueva Zelanda, Singapur, Tailandia y Vietnam.

► **Figura 5: Descripción general de los pasos principales para la presentación de recursos ante instancias superiores**

Descripción general de los pasos principales para la presentación de recursos ante instancias superiores

Presentación de recurso y respuestas: Se podría presentar la notificación de un recurso y sus razones ante el tribunal que dictó el fallo apelado o directamente al secretario de la Corte Suprema donde radicará el recurso. En cualquiera de los dos casos, se convocará a la otra parte para que presente una respuesta al recurso. Solo en raras ocasiones se permiten recursos incidentales o conjuntos.

Distribución del recurso en instancia superior: Los recursos se dirigen directamente a un tribunal colegiado o a una cámara de la Corte Suprema donde se asignará un juez relator que hará un informe sobre la causa que luego revisará el tribunal colegiado.

Revisión de los motivos del recurso: Las partes pueden tener la oportunidad de presentar sus argumentos por escrito antes del juicio. En general, se rechazan las pruebas nuevas o las rechazadas en instancia previa, excepto cuando respaldan los argumentos relacionados con la violación de un punto específico de los argumentos del recurso. Las partes pueden ser convocadas a una audiencia en la que se revisará la causa. Es necesario que un juez relator prepare un informe y un memorando junto con uno o más borradores de sentencia. Un tribunal conformado por tres o más jueces y un fiscal analizarán la causa. Las partes pueden ser convocadas a comparecer en la audiencia del juicio.

Sentencia: El fallo puede i) adoptar una resolución para desestimar el recurso y dejar el fallo tal como está; ii) adoptar una resolución sobre la cancelación total o parcial del fallo y remitir la causa a un proceso nuevo o una apelación; iii) adoptar una resolución para anular el fallo y que continúe vigente el tribunal judicial de primera instancia; iv) anular los fallos judiciales y cerrar el proceso de la causa o no considerar el fondo de la reclamación; v) revertir y adoptar un fallo nuevo o cambiar el fallo.

Independientemente del tipo de ley procesal que regula la ejecución, los procedimientos son similares, pero pueden variar en lo que respecta al tribunal o persona a cargo de los procedimientos de ejecución. En varios países, el tribunal que dicta el fallo en primera instancia es competente para avanzar con el cumplimiento del mismo.¹⁴⁰

Además, en general, son funcionarios judiciales, secretarios de tribunal o agentes de ejecución quienes llevan adelante los procedimientos correspondientes, o también ¹⁴¹ las fuerzas del orden¹⁴² y los sheriffs¹⁴³.

La ejecución puede iniciarse a solicitud de la parte interesada¹⁴⁴. El tribunal competente, ante la solicitud y la presentación de prueba del último fallo vigente, como así también como indicación de los medios para promover la ejecución contra el deudor (por ejemplo, evaluación de bienes, propiedades, domicilios, etc.) emite una orden de ejecución (suele llamarse orden de cumplimiento de sentencia).

Los deudores pueden presentar medidas para impugnar la ejecución, pero la mayoría solo se aceptan si cumplen con exigencias específicas. Si no se presenta oposición y el deudor no cumple con la obligación en forma voluntaria, se pueden

140 Entre los ejemplos podemos mencionar Australia, China, Mongolia, Nueva Zelanda (solo para reclamos monetarios) República de Corea, Vietnam.

141 Entre los ejemplos incluimos a Australia, China, Japón y Fiyi.

142 Vietnam. Capítulo XXX, Parte 7 del Código Procesal Civil.

143 Nueva Zelanda: Sección 141 ERA: Puede presentarse ante el Tribunal de Distrito cualquier orden o sentencia dictada bajo cualquiera de las leyes a las que se hace referencia en 223(1) por parte de la autoridad o el tribunal (incluida una orden imponiendo una multa) y será ejecutable de la misma manera que una orden o sentencia dictada por el Tribunal de Distrito.

144 No se ha encontrado información sobre el cumplimiento *ex officio*.

tomar medidas ejecutorias, por ejemplo, embargo de bienes o restricción de derechos.¹⁴⁵

De acuerdo con la Ley de Ejecución Civil, en la República de Corea, el tribunal, a pedido del acreedor, solicita información a instituciones que tienen datos electrónicos que contienen información sobre las propiedades y bienes financieros del deudor, y les ordena presentar esa información. El acreedor luego puede hacer uso de la información presentada por las instituciones y avanzar con los procedimientos de ejecución.¹⁴⁶

En cuanto a los bienes embargables, la mayoría de los países tienen disposiciones expresas que autorizan el embargo de bienes muebles e inmuebles para permitir el pago de reclamos monetarios.¹⁴⁷ (Figura 6)

En todos los países estudiados, las leyes establecen la posibilidad de embargar bienes para hacer cumplir fallos sobre reclamaciones monetarias, pero difiere en lo que respecta a los pasos que deben tomarse antes de hacer esos embargos. En los países donde los tribunales laborales tienen competencia sobre demandas colectivas o relacionadas con convenios colectivos, no se ha visto la posibilidad de que exista esta autorización ya que no hay disposiciones sobre el cumplimiento debido a la naturaleza de los fallos.

Independientemente del tipo de ley procesal que regula la ejecución, los procedimientos son similares, pero pueden variar en lo que respecta al tribunal o persona a cargo de los procedimientos de

ejecución. En varios países, el tribunal que dicta el fallo en primera instancia es competente para avanzar con el cumplimiento del mismo.¹⁴⁸

Además, en general, son funcionarios judiciales, secretarios de tribunal o agentes de ejecución quienes llevan adelante los procedimientos correspondientes, o también ¹⁴⁹ las fuerzas del orden¹⁵⁰ y los sheriffs¹⁵¹.

La ejecución puede iniciarse a solicitud de la parte interesada ¹⁵². El tribunal competente, ante la solicitud y la presentación de prueba del último fallo vigente, como así también como indicación de los medios para promover la ejecución contra el deudor (por ejemplo, evaluación de bienes, propiedades, domicilios, etc.) emite una orden de ejecución (suele llamarse orden de cumplimiento de sentencia).

Los deudores pueden presentar medidas para impugnar la ejecución, pero la mayoría solo se aceptan si cumplen con exigencias específicas. Si no se presenta oposición y el deudor no cumple con la obligación en forma voluntaria, se pueden tomar medidas ejecutorias, por ejemplo, embargo de bienes o restricción de derechos.¹⁵³

De acuerdo con la Ley de Ejecución Civil, en la República de Corea, el tribunal, a pedido del acreedor, solicita información a instituciones que tienen datos electrónicos que contienen información sobre las propiedades y bienes financieros del deudor, y les ordena presentar esa información. El acreedor luego puede hacer uso de la

145 Si bien las leyes de estos países estipulan la posibilidad de embargar bienes, la ejecución de esta medida es rara, sobre todo en los países en desarrollo de la región.

146 Artículo 73 de la Ley de Ejecución Civil.

147 En Fiji se prohíbe embargar pertenencias personales como prendas de vestir, muebles esenciales y herramientas. Ver más en <https://judiciary.gov.fj/courts/magistrates-court/civil/#magistrates>

148 Entre los ejemplos podemos mencionar Australia, China, Mongolia, Nueva Zelanda (solo para reclamos monetarios) República de Corea, Vietnam.

149 Entre los ejemplos incluimos a Australia, China, Japón y Fiji.

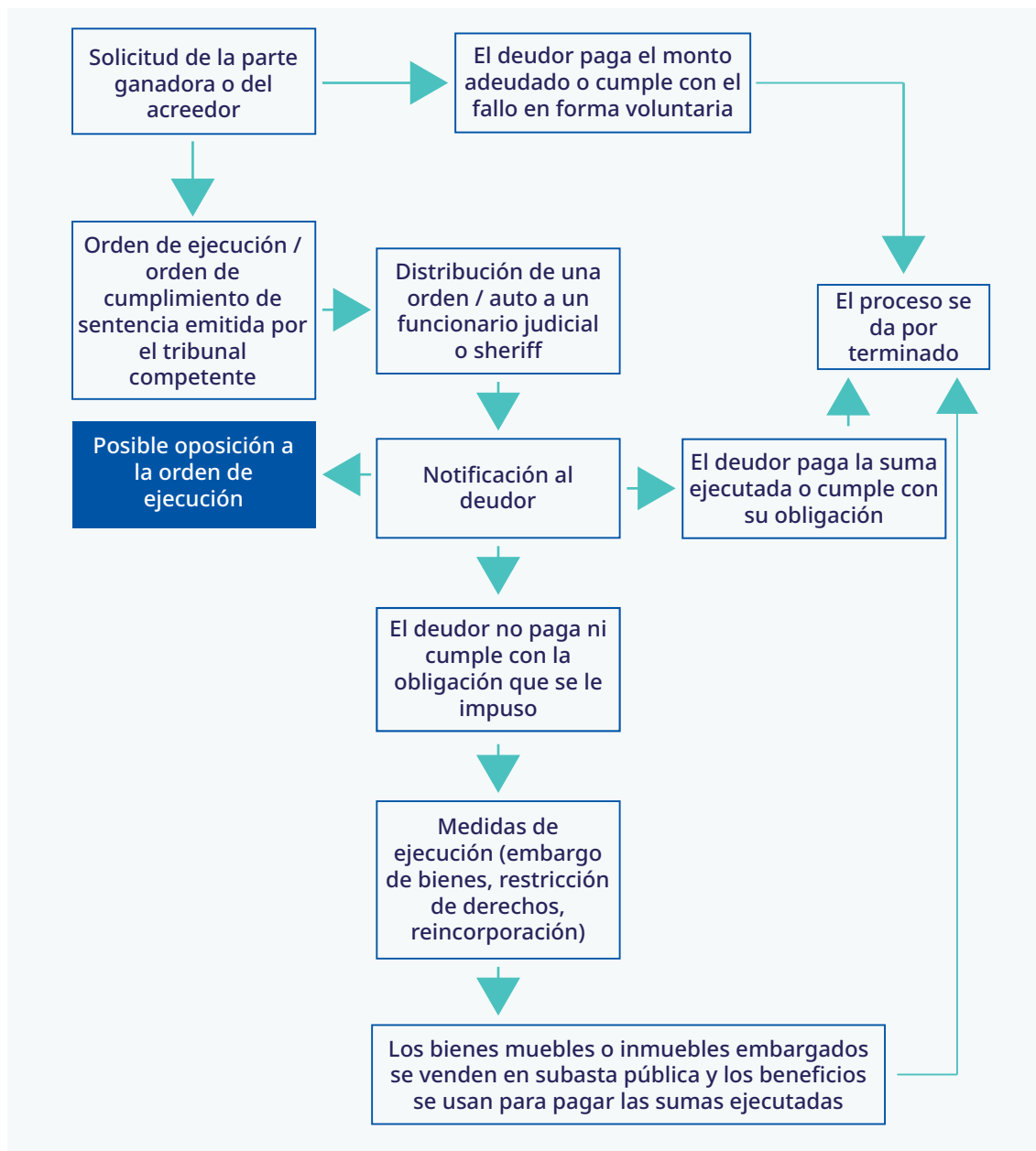
150 Vietnam. Capítulo XXX, Parte 7 del Código Procesal Civil.

151 Nueva Zelanda: Sección 141 ERA: Puede presentarse ante el Tribunal de Distrito cualquier orden o sentencia dictada bajo cualquiera de las leyes a las que se hace referencia en 223(1) por parte de la autoridad o el tribunal (incluida una orden imponiendo una multa) y será ejecutable de la misma manera que una orden o sentencia dictada por el Tribunal de Distrito.

152 No se ha encontrado información sobre el cumplimiento *ex officio*.

153 Si bien las leyes de estos países estipulan la posibilidad de embargar bienes, la ejecución de esta medida es rara, sobre todo en los países en desarrollo de la región.

► Figura 6: Pasos comunes en los procesos para la ejecución de los fallos



información presentada por las instituciones y avanzar con los procedimientos de ejecución.¹⁵⁴

autorizan el embargo de bienes muebles e inmuebles para permitir el pago de reclamos monetarios.¹⁵⁵

En cuanto a los bienes embargables, la mayoría de los países tienen disposiciones expresas que

154 Artículo 73 de la Ley de Ejecución Civil.

155 En Fiyi se prohíbe embargar pertenencias personales como prendas de vestir, muebles esenciales y herramientas. Ver más en <https://judiciary.gov.fj/courts/magistrates-court/civil/#magistrates>

Posibilidad de conciliación y mediación durante los procesos judiciales

En ninguno de los países estudiados hay indicaciones de que los tribunales no puedan remitir causas a conciliación y mediación en cualquier momento. En todos parece ser obligatorio que el tribunal ratifique los acuerdos que se alcancen durante procesos en marcha.

En Japón, si la negociación de la audiencia preliminar no es exitosa, el tribunal colegiado puede presentar propuestas de un acuerdo al inicio de la audiencia principal, luego de revisar lo que ya se haya demostrado en el proceso hasta ese momento.¹⁵⁶

Si la conciliación o mediación es exitosa durante la etapa de la ejecución, los acuerdos alcanzados no pueden incluir renuncia a demandas falladas a favor, salvo que el cumplimiento sea temporal y la causa esté pendiente de llegar a juicio por un recurso. **(Cuadro 14)**

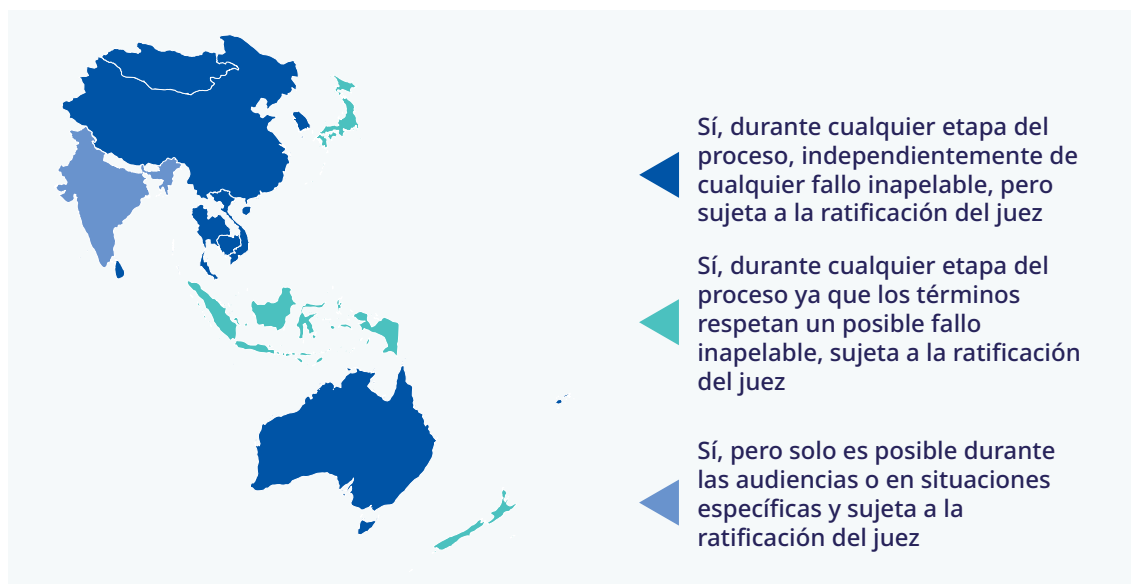
Etapas procesales

Según los niveles de justicia establecidos en un país y las posibilidades de revisar los fallos definitivos estipuladas en la ley procesal, la cantidad de etapas procesales varía mucho de un país a otro. La mayoría de los países estudiados tienen, en general, cuatro etapas procesales: i) primera instancia; ii) segunda instancia (apelación); iii) tercera instancia (Corte Suprema) y iv) ejecución o cumplimiento.

En algunos países, por ejemplo, Indonesia, India, Singapur y Tailandia, si bien es posible interponer recursos contra los fallos en primera instancia, es muy poco probable que las causas laborales individuales lleguen a las Cortes Superiores.¹⁵⁷

Por lo tanto, estas etapas varían por las limitaciones para interponer recursos que existen en algunos países o de la existencia de Tribunales Constitucionales que permiten discutir la constitucionalidad de los fallos directamente. **(Cuadro 15)**

► Cuadro 14: Conciliación y mediación de causas laborales durante procesos judiciales



156 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: Cómo resolver conflictos laborales individuales: resumen comparativo. p. 171.

157 En India e Indonesia, sin embargo, los conflictos colectivos suelen llegar a la Corte Suprema.

En algunos de los países estudiados, es posible presentar recursos contra los fallos interlocutorios y definitivos.

En China es posible interponer un recurso solicitando un nuevo juicio cuando ya no es posible apelar¹⁵⁸. En Bangladés los recursos de revisión son admisibles en causas en las que no se puede apelar¹⁵⁹. **(Cuadro 16)**

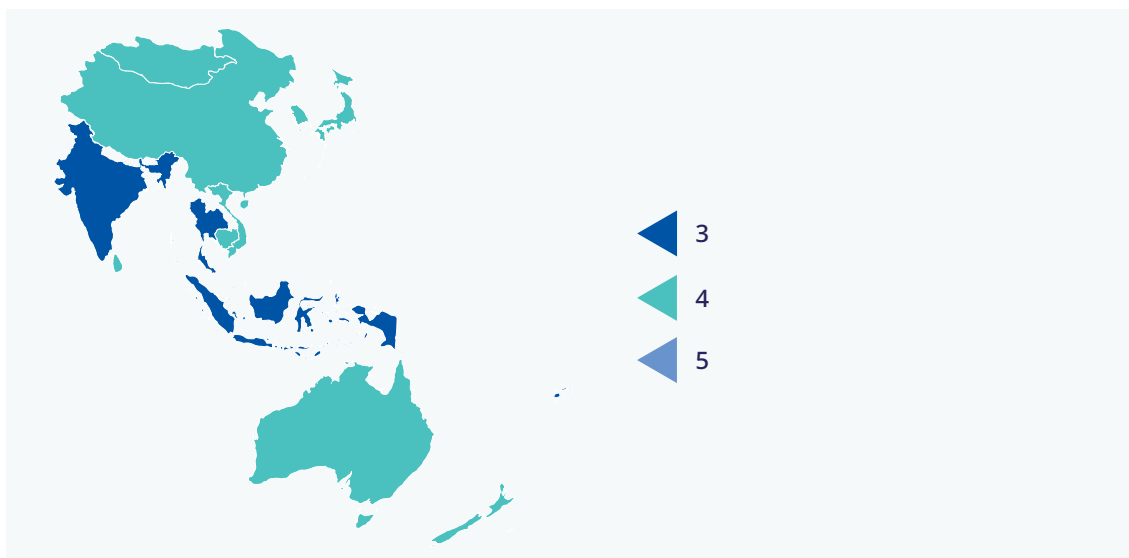
En Japón se permite apelar los fallos interlocutorios¹⁶⁰. Más aún, se puede presentar una apelación inmediata contra la resolución que otorgó un nuevo juicio¹⁶¹.

Duración promedio de los procedimientos

Hay poca información oficial o pocas estadísticas sobre la duración promedio de los procedimientos en los tribunales donde radican causas laborales. La información oficial se obtuvo de la OCDE¹⁶², los Tribunales Federales de Circuito de Australia¹⁶³, la Corte Suprema de Indonesia¹⁶⁴, el Tribunal Laboral de Nueva Zelanda¹⁶⁵.

En otros países estudiados, si bien hay unas pocas disposiciones legales sobre la duración de los juicios, no hay estadísticas disponibles.

► Cuadro 15: Cantidad de etapas procesales



158 Artículo 198 del Código Procesal Civil.

159 Artículos 114 y 115 del Código de Apelaciones.

160 Artículo 328 del Código Procesal Civil.

161 Artículo 347 del Código Procesal Civil.

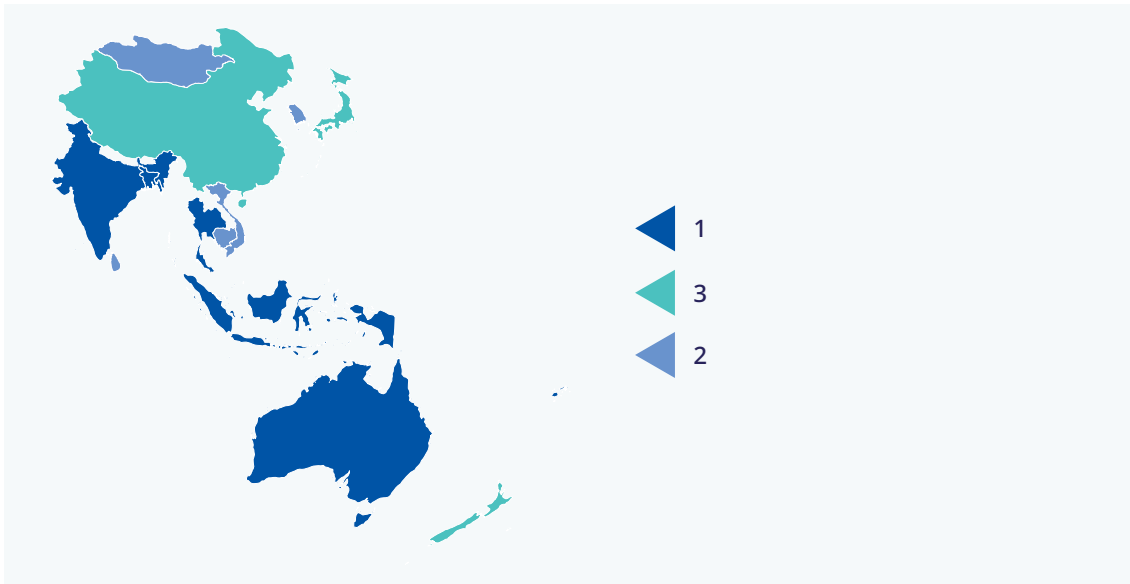
162 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): Desempeño judicial y sus determinantes: una perspectiva multinacional. Disponible en <https://www.oecd.org/economy/growth/judicial-performance.htm>

163 Tribunal Federal de Australia. Informe anual 2019/2020. Disponible en <https://www.fedcourt.gov.au/digital-law-library/annual-reports/2019-20>

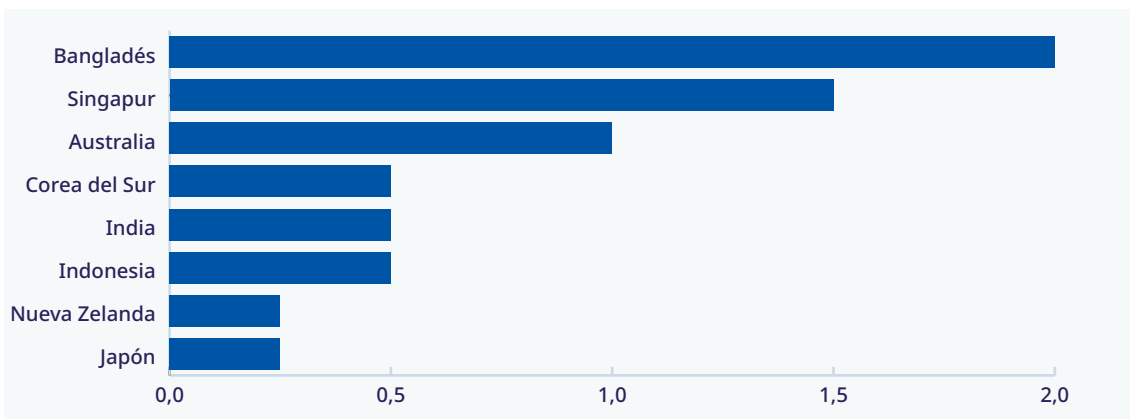
164 Corte Suprema de Indonesia. Informe anual. 2018. Disponible en <https://www.mahkamahagung.go.id/en/the-annual-reports-of-the-supreme-court-of-the-republic-of-indonesia>

165 Tribunal Laboral de Nueva Zelanda Disponible en <https://www.employmentcourt.govt.nz/judgment-delivery-time/>

► Cuadro 16: Posibles recursos que interponer en un proceso laboral



► Cuadro 17: Duración promedio de los procesos en primera instancia



En Vietnam la ley estipula que las causas en primera instancia deben resolverse en dos a cuatro meses, según su complejidad. Sin embargo, no se encontraron estadísticas oficiales que confirmen que un juicio tiene esta duración.¹⁶⁶

A continuación, información sobre la duración promedio de los procesos en primera instancia, pero la extensión de cada etapa puede variar dentro del mismo país por los diferentes procesos que se aplican. (Cuadro 17)

166 Artículo 203 del Código Procesal Civil.

► Funcionamiento y práctica

Distribución promedio de los tribunales

No es particularmente fácil encontrar estadísticas sobre la distribución de tribunales donde radican causas laborales en los países estudiados. Esta información no parece estar disponible ni actualizada en varios sitios web oficiales de cada país.

En Bangladés hay solo siete tribunales laborales en todo el país (tres en Dhaka, dos en Chittagong, uno en Rajshahi y otro en Khulna). Hay un solo Tribunal Laboral de Apelaciones en Dhaka.¹⁶⁷

En Japón los Tribunales Laborales Colegiados funcionan dentro de las Cortes de Distrito, actualmente 50 cortes con 203 dependencias.¹⁶⁸

En Mongolia actualmente hay noventa tribunales de primera instancia.¹⁶⁹

Hay solo un tribunal laboral en Fiyi¹⁷⁰ y dos en Nueva Zelanda¹⁷¹. En Australia, los tribunales

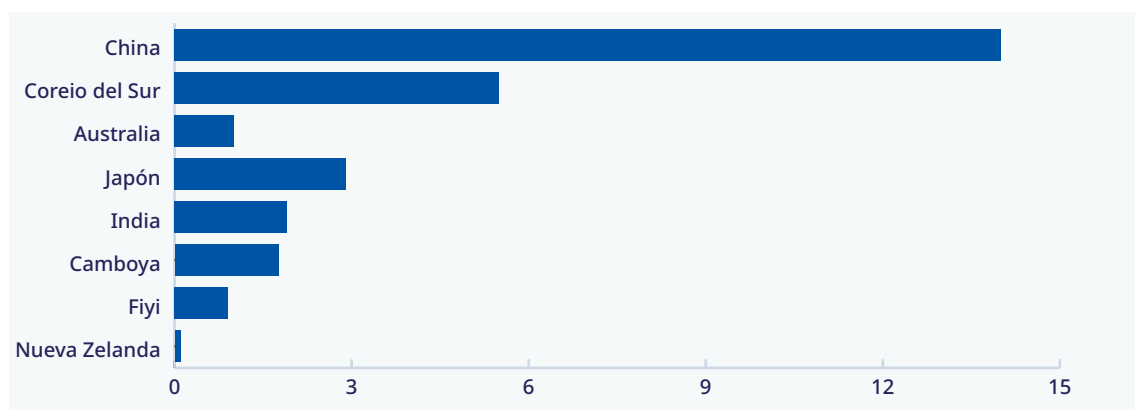
federales¹⁷² están distribuidos en el Territorio de la Capital Australiana, Nueva Gales de Sur, Territorio del Norte, Queensland, Australia del Sur, Tasmania, Victoria y Australia Occidental.

Jueces profesionales cada 100 000 personas

Fue igual de difícil encontrar estadísticas referidas a la disponibilidad de jueces que entienden en causas laborales. La mayoría de los tribunales ordinarios y laborales no brindan información sobre la cantidad de jueces disponibles, profesionales y legos, que conocen solo causas laborales por cada 100 000 habitantes. Pocos países tienen estadísticas sobre este tema y ninguno ofreció individualizar a los jueces responsables de entender causas laborales.

No se encontraron datos al respecto en Bangladés, Camboya, Indonesia, Singapur, Sri Lanka, Tailandia y Vietnam. **(Cuadro 18)**

► Cuadro 18: Jueces que entienden causas laborales cada 100 000 personas



167 Portal judicial de Bangladés. Disponible en <http://old.lawjusticediv.gov.bd/static/organogram.php>

168 Sistema Judicial en Japón. Disponible en https://www.courts.go.jp/english/judicial_sys/index.html

169 Corte Suprema de Mongolia. Disponible en <http://www.supremecourt.mn/english/content/11>

170 Poder Judicial de Fiyi. Disponible en <https://judiciary.gov.fj/tribunals/employment-relations-tribunal/>

171 Tribunal Laboral de Nueva Zelanda. Disponible en <https://www.employmentcourt.govt.nz/contact-us/>

172 Tribunales Federales de Australia. Disponible en <https://www.fedcourt.gov.au/>

Bibliografía

Fuentes de legislación

Australia

- ▶ Constitución del Commonwealth de Australia
- ▶ Ley del Tribunal Federal de Australia de 1976
- ▶ Normas del Tribunal Federal de Australia de 2011
- ▶ Ley del Tribunal Federal de Circuito de Australia de 1999
- ▶ Normas del Tribunal Federal de Circuito
- ▶ Nota práctica: Marco del Tribunal Nacional
- ▶ Manejo de causas (CPN-1)
- ▶ Ley de Trabajo Justo de 2009
- ▶ Ley de Fallos Extranjeros de 1991
- ▶ Ley de Procesos Transtasmania de 2010

Bangladés

- ▶ Constitución de la República Popular de Bangladés, 1972
- ▶ Ley del Trabajo de 2006
- ▶ Código Procesal Civil de 1908 modificado por última vez en 2012

Camboya

- ▶ Constitución de Camboya
- ▶ Ley de Organización de los Tribunales de 2014
- ▶ Ley de la Posición de Jueces y Fiscales de 2016
- ▶ Código Laboral
- ▶ Código Procesal Civil

China

- ▶ Constitución de la República de China de 1994 (modificada mediante los referéndums republicanos del 24 de noviembre de 1996 y del 17 de octubre de 2004)
- ▶ Ley Orgánica de los Tribunales Populares, 2018
- ▶ Ley de los Magistrados de la República Popular de China, 2019
- ▶ Ley Procesal Civil de la República Popular China, revisada en 2017

Fiyi

- ▶ Constitución de Fiyi, 2013
- ▶ Ley de Relaciones Laborales de 2007
- ▶ Ley de Tribunales de Magistrados de 1944
- ▶ Normas de la Corte de Apelaciones

India

- ▶ Constitución de la India
- ▶ Ley de Conflictos Laborales de 1947, modificada por última vez en 2020.
- ▶ Ley de la Comisión Nacional de Nombramientos Judiciales de 2014
- ▶ Ley Financiera de 2017

Indonesia

- ▶ Constitución de Indonesia de 1945
- ▶ Ley de Resolución de Conflictos en Relaciones Laborales de 2004
- ▶ Ley nro. 48 de 2009, sobre el Poder Judicial
- ▶ Código Procesal Civil

Japón

- ▶ Constitución de Japón de 1947
- ▶ Ley del Tribunales Laborales de 2004
- ▶ Código Procesal Civil de 1996
- ▶ Ley de Tribunales de 1947

Mongolia

- ▶ Constitución de Mongolia de 1992
- ▶ Ley de Organización de los Tribunales Populares de 1994
- ▶ Código Laboral de 1999
- ▶ Código Procesal Civil de 2002

República de Corea (Corea del Sur)

- ▶ Constitución de la República de Corea de 1987
- ▶ Ley de Organización de Tribunales de 2018
- ▶ Ley de Procedimientos Civiles de 2016

Singapur

- ▶ Constitución de Singapur de 1965
- ▶ Ley de Reclamaciones de Empleo de 2016
- ▶ Ley de Tribunales de los Estados de 1971

Sri Lanka

- ▶ Constitución de Sri Lanka, modificada en 2020
- ▶ Ley de Conflictos Laborales de 1966
- ▶ Ley de Tribunales de 1978

Tailandia

- ▶ Constitución de Tailandia de 2017

- ▶ Ley sobre Servicios Judiciales de los Tribunales de Justicia

- ▶ Ley de Creación de los Tribunales Laborales

Vietnam

- ▶ Constitución de Vietnam de 2013
- ▶ Ley de Organización de los Tribunales Populares 2014
- ▶ Código Procesal Civil de 2004
- ▶ Código Laboral de 2019

Sitios web de tribunales y organismos

Australia

Tribunal Federal de Australia. Disponible en <https://www.fedcourt.gov.au/>

Tribunal Federal de Circuito de Australia. Disponible en <http://www.federalcircuitcourt.gov.au/wps/wcm/connect/fccweb/home>

Comisión de Trabajo Justo. Disponible en <https://www.fwc.gov.au/>

Oficina de Estadísticas de Australia. Disponible en <https://www.abs.gov.au>

Bangladés

Corte Suprema de Bangladés. Disponible en <http://www.supremecourt.gov.bd/web/>

Camboya

Concejo de presidentes de Cortes Supremas Asiáticas. Disponible en <https://cacj-ajp.org/cambodia/judiciary/overview-of-cambodian-judiciary/>

China

Corte Suprema de la República Popular de China. Disponible en <http://english.court.gov.cn/index.html>

Tribunal Comercial Internacional de China. Disponible en <http://cicc.court.gov.cn/html/1/219/index.html>

India

Repositorio digital de todas las leyes centrales y estatales. Disponible en <https://www.indiacode.nic.in>

Indonesia

Comisión Nacional de Relaciones Laborales. Disponible en <https://nlrc.dole.gov.ph/>

Corte Suprema de Indonesia. Disponible en <https://www.mahkamahagung.go.id/en>

Fiyi

Dirección de Estadísticas. Disponible en <https://www.statsfiji.gov.fj/>

Poder Judicial de Fiyi. Disponible en <https://judiciary.gov.fj/>

Mongolia

Corte Suprema de Mongolia. Disponible en <http://www.supremecourt.mn/english/content/11>

Nueva Zelanda

Tribunales de Nueva Zelanda. Disponible en <https://www.courtsofnz.govt.nz/>

Dirección de Estadísticas. Disponible en <https://www.stats.govt.nz>

República de Corea

Corte Suprema de Corea. Disponible en <https://eng.scourt.go.kr/eng/main/Main.work>

Instituto de Investigación de las Leyes de Corea. Disponible en <https://elaw.klri.re.kr>

Singapur

Leyes de Singapur en línea. Disponible en <https://sso.agc.gov.sg/>

Tribunales estatales. Disponible en <https://www.statecourts.gov.sg/cws/pages/default.aspx>

Sri Lanka

Sistema Judicial de Sri Lanka. Disponible en https://www.commonwealthgovernance.org/countries/asia/sri_lanka/judicial-system/

Tailandia

Sistema Judicial de Tailandia. Disponible en <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/91994>

Vietnam

Corte Suprema de Vietnam. Disponible en <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/spc/home>

Estadísticas e información adicional

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

OCDE (2013), ¿Qué hace eficaz a la justicia civil?, OCDE, Notas de Política del Departamento de Economía, nro. 18, junio de 2013.

Banco Asiático de Desarrollo

ADB (sigla en inglés). Disponible en <https://www.adb.org/what-we-do/data/main>

Otras referencias

Colàs-Neila, E.yélamos-Bayarri , E. *Acceso a la Justicia: Revisión de Literatura sobre los Tribunales del Trabajo en Europa y América Latina* Documento de Trabajo de la OIT 6 (Ginebra. OIT). 2020.

Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C: *Resolviendo conflictos laborales individuales: un resumen comparativo* / editado por Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick; Oficina Internacional del Trabajo. -Ginebra: OIT, 2016.

Goldman, A. "Settlement of Disputes over Interests and Rights" (Acuerdos en conflictos sobre intereses y derechos) en *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* (Legislación laboral comparada y relaciones laborales en economías de mercado industrializadas) 16^{va} edición. 2014.

OIT: *Informe de la Encuesta de evaluación rápida: La respuesta de los mecanismos de resolución de conflictos laborales a la pandemia de COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo - OIT,

2021. Disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/WCMS_828628/lang-en/index.htm

ITCLO: *Sistemas de conflictos laborales: normas para un mejor desempeño*. Centro Internacional de Capacitación de la Organización Internacional del Trabajo, 2013.

OIT: Base de datos de la OIT sobre la legislación de protección del empleo (Eplex). Disponible en: <https://eplex.ilo.org/>

OIT: Base de datos de la OIT sobre legislación nacional en materia de trabajo, seguridad social y derechos humanos conexos (Natlex). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es

J. van Zyl Smi: *The Appointment, Tenure and Removal of Judges under Commonwealth Principles: A Compendium and Analysis of Best Practice* (Informe de la investigación realizada por el Centro Bingham para el Estado de Derecho), 2015.

ISBN 978-92-2-036332-4



9 789220 363324