

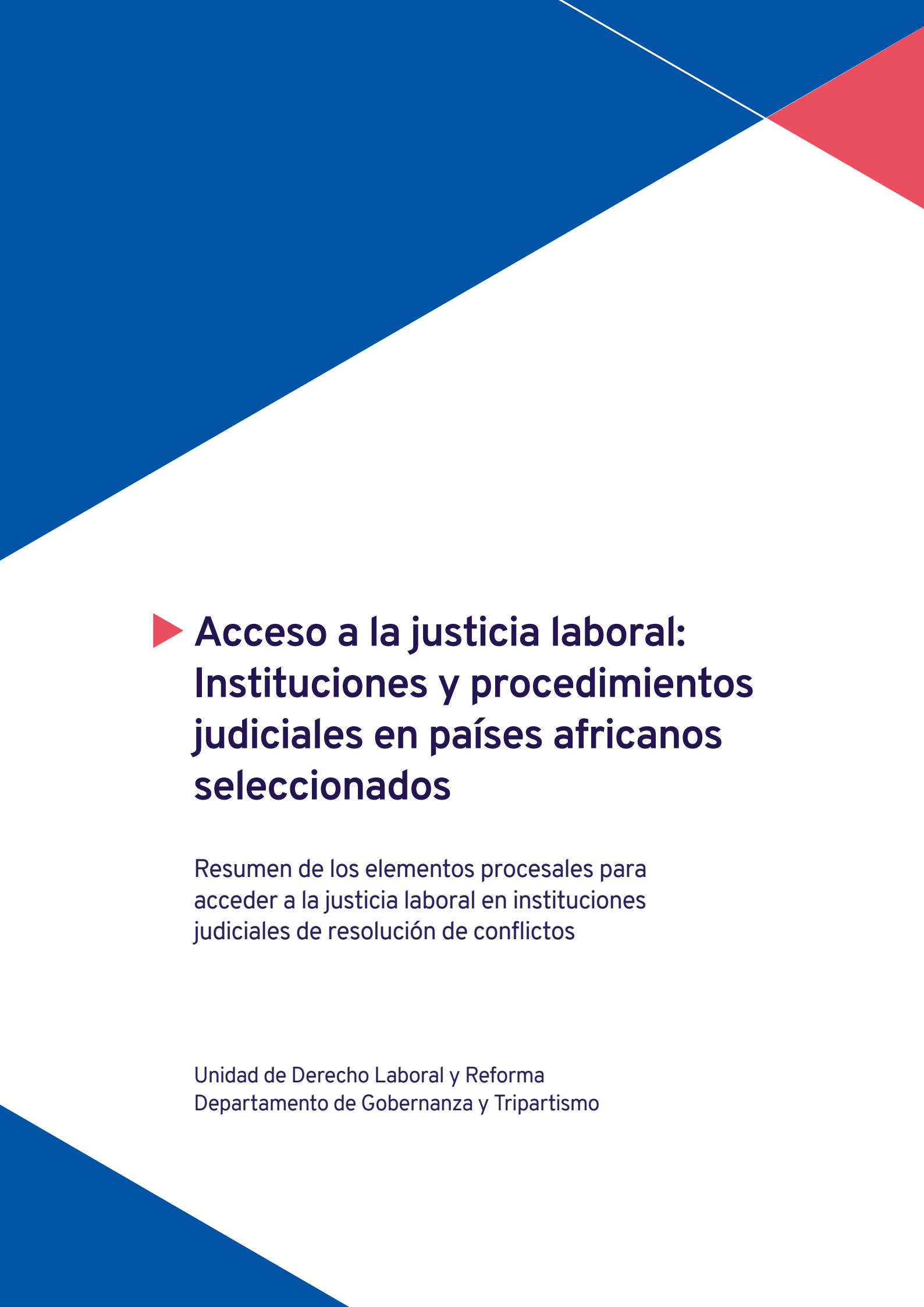


Organización
Internacional
del Trabajo

► Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en países africanos 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 africanos
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 978-9-220-36326-3 (impreso)

ISBN 978-9-220-36327-0 (pdf Web)

Publicado también en inglés: *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected African countries*, ISBN 978-92-2-036322-5 (impreso), 978-92-2-036323-2 (pdf Web); y en francés: *Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays africains sélectionnés*, 978-92-2-036324-9 (impreso), 978-92-2-036325-6 (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	7
Cualificación de los jueces	8
Selección de los jueces	8
Jurisdicción	11
Alcance principal	11
Alcance geográfico	11
Causas que involucran a trabajadores extranjeros y llevan a la ejecución de fallos dictados en el extranjero	11
Aspectos procesales	13
Normas procesales	13
Asistencia jurídica gratuita, costas y gastos judiciales	14
Procedimientos en primera instancia	15
Medidas cautelares	16
Administración de documentos y de la prueba	16
Litigantes y partes	18
Representación de las partes	18
Presentación de una demanda y respuestas	18
Pruebas y argumentos	19
Carga de la prueba	20
Admisibilidad y presentación de pruebas	21
Sentencia	22
Recursos y apelaciones ante instancias superiores	23
Corte Suprema	24
Cumplimiento o ejecución	26

Posibilidad de conciliación, mediación, arbitraje durante el proceso27
Etapas procesales27
Duración promedio de los procedimientos30

Funcionamiento y práctica **31**

Distribución promedio de los tribunales31
Jueces profesionales cada 100 000 personas31

Bibliografía **33**

Fuentes de legislación.33
Sitios web de tribunales y organismos.36
Estadísticas e información adicional	37
Otras referencias	37

Lista de figuras

Cuadro 1: Tribunales donde radican conflictos laborales en países africanos seleccionados	6
Cuadro 2: Categoría de jueces que entienden en causas laborales	7
Cuadro 3: Composición de los tribunales	8
Cuadro 4: Métodos de selección de jueces	9
Cuadro 5: Normas procesales aplicables a causas laborales	13
Cuadro 6: Gastos administrativos	14
Cuadro 7: Responsabilidad sobre el pago de costes de informes externos	15
Cuadro 8: Responsabilidad sobre el pago de honorarios profesionales	16
Cuadro 9: Posibilidad de medidas cautelares	17
Cuadro 10: Administración de documentos y de la prueba	17
Cuadro 11: Representación de las partes	18
Cuadro 12: Normas sobre la distribución de la carga de la prueba	20
Cuadro 13: Resolución alternativa de conflictos en causas laborales durante procesos judiciales	29
Cuadro 14: Cantidad de etapas procesales	29
Cuadro 15: Posibles recursos que presentar en un proceso laboral.	30
Figura 1: Cualificaciones exigidas a los jueces profesionales	9
Figura 2: Alcance principal de los tribunales africanos donde radican causas laborales	11
Figura 3: Descripción general de los pasos principales en primera instancia	23
Figura 4: Descripción general de los pasos principales en instancias superiores	25
Figura 5: Descripción general de los procedimientos principales en instancias superiores	26
Figura 6: Cumplimiento o ejecución	28

► 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 el Poder Judicial.

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 África, los conflictos laborales pueden resolverse fundamentalmente mediante modelos de cortes/tribunales de justicia facultados para conocer las causas y definir un resultado vinculante en un conflicto.² Se estudiaron los sistemas de: Angola, Botsuana, Camerún, Congo, Costa de Marfil, República Democrática del Congo, Etiopía, Gabón, Liberia, Kenia, Madagascar, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Senegal, Sudáfrica, Tanzania, Uganda y Zambia.

Para este informe, estos países se dividieron en dos modelos principales: i) tribunales ordinarios con jurisdicción sobre causas laborales (con o sin ramas/divisiones o jueces laborales especializados) y ii) tribunales laborales especializados, bajo la administración directa del Poder Judicial.

En África, los tribunales donde radican casos laborales están principalmente conformados por jueces profesionales y no profesionales.

También es factible una combinación de instituciones donde, por ejemplo, se pueden apelar los fallos dictados por tribunales laborales especializados ante tribunales superiores ordinarios. También pueden funcionar solo como cortes de apelación, recibiendo recursos contra fallos y laudos dictados por instituciones de resolución de conflictos en primera instancia.

Los tribunales 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. Pueden ser competentes en causas que involucran a empleados públicos o la seguridad social.

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 los 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. Para este informe, las causas colectivas son desacuerdos 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.³

Mediante el análisis de los aspectos procesales, este informe intenta comparar los procedimientos

para presentar reclamaciones ante las instituciones judiciales de resolución de conflictos que están siendo examinadas y la forma en que esos procedimientos se aplican a las causas⁴, 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 entender en causas, 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. Sin embargo, una característica común en los países estudiados fue la falta de información oficial sobre la cantidad de instalaciones, de jueces disponibles y también de otros datos estadísticos.

Este informe utilizó normas 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 y se las pudo tomar de sitios web oficiales y traducirlas al inglés, francés y portugués.

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

4 Incluso en lo que se refiere a los requisitos formales, la presentación de pruebas y las normas relativas a la carga de la prueba, la participación de representantes acreditados y la posibilidad de apelar 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 África, 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.

La falta de datos estadísticos fue una característica común a muchos de los países analizados. Muy pocos suministraron información oficial sobre la cantidad de tribunales disponibles o sobre la duración de los juicios, por ejemplo. También en muy pocos países se pudo disponer de datos oficiales sobre la cantidad de jueces disponibles. A este respecto, se analizaron los datos cuantitativos existentes tomados de sitios web oficiales de los países estudiados y de los organismos pertinentes de 2017 a 2021.

► Estructura institucional de las cortes y tribunales

Composición de las cortes y tribunales

Modelos de tribunales donde radican causas laborales

Los países africanos estudiados tienen sistemas muy similares para tramitar causas laborales en primera instancia. Bien cuentan con tribunales laborales especializados⁵ o divisiones separadas dentro de los tribunales civiles de primera instancia/ordinarios para tramitar causas laborales⁶.

En Angola, los tribunales provinciales (*Tribunais Provinciais*) tienen jurisdicción sobre causas laborales individuales y colectivas, tramitándolas en cámaras laborales especializadas.⁷ Lo mismo sucede en Costa de Marfil donde los tribunales laborales son secciones separadas de los tribunales de primera instancia con competencia para tramitar conflictos individuales, cuando la importancia del mercado laboral así lo exige.

En Camerún, los tribunales de primera instancia conocen, junto con causas civiles y penales, causas laborales individuales por *temas sociales (droit social)* siempre que haya una suma de dinero involucrada.⁸ En Mozambique, hay divisiones judiciales que se ocupan de los conflictos laborales individuales y colectivos en tribunales de distrito con jurisdicción sobre causas laborales por debajo de 200 salarios mínimos y tribunales provinciales (*Tribunais de Relação*) que se ocupan de causas por encima de 200 salarios mínimos.⁹

En Etiopía, la división laboral de los tribunales regionales de primera instancia tiene jurisdicción para resolver y definir conflictos laborales individuales relacionados con despidos, condiciones de empleo y lesiones de trabajo.¹⁰

Países como Botsuana, Congo, República Democrática del Congo, Gabón, Liberia, Kenia, Madagascar, Namibia, Níger, Nigeria, Senegal, Sudáfrica, Uganda y Zambia cuentan con tribunales laborales especializados e independientes de los tribunales civiles y ordinarios en primera instancia que pueden o no tener jurisdicción plena sobre causas laborales.

En todos los países estudiados, los tribunales laborales se encuentran bajo la administración del Poder Judicial, aunque estén integrado por jueces no profesionales.

Sin embargo, la división laboral de la Corte Superior en Tanzania, el tribunal laboral en Namibia y el tribunal industrial en Uganda funcionan principalmente como tribunales de referencia y no tramitan conflictos laborales en primera instancia.

En Tanzania, la resolución de conflictos laborales individuales se inicia en la Comisión para la Mediación y Arbitraje; es un paso alternativo obligatorio. Luego, la parte agraviada puede buscar la revisión en la División Laboral del Tribunal Superior, que tiene jurisdicción sobre los conflictos laborales.¹¹

5 Botsuana, Congo, República Democrática del Congo, Gabón, Liberia, Kenia, Madagascar, Namibia, Níger, Nigeria, Senegal, Sudáfrica, Uganda y Zambia.

6 Angola, Camerún, Costa de Marfil, Etiopía, Mozambique y Tanzania.

7 Artículo 306 de la Ley del Trabajo de Angola (*Lei Geral do Trabalho*) y Artículos 46 y 55 de la Ley de Organización de los Tribunales (*Lei de Organização dos Tribunais*).

8 Artículos 37 y 38 de la Constitución de Camerún.

9 Artículos 2, 3 y 6 de la Ley de Revisión (*Lei de Revisão No. 10/2018*).

10 Artículo 138 de la Ley de Proclamación Laboral.

11 Sección 94 de la Ley de Empleo y Relaciones Laborales del año 2004.

En Namibia, los tribunales laborales tienen competencia para tramitar únicamente las apelaciones contra los laudos arbitrales, los fallos del Comisionado de Trabajo, fallos del ministro, del secretario Permanente o cualquier otro organismo o funcionario. El tribunal laboral también tiene competencia para dictar una sentencia declaratoria respecto a las cláusulas de la Ley del Trabajo, un acuerdo colectivo, un contrato de empleo u orden de salario, conceder amparos urgentes en un conflicto cuya resolución está pendiente y dictar una orden para hacer cumplir un acuerdo arbitral.¹² **(Cuadro 1)**

En Uganda, el límite de la jurisdicción del tribunal industrial son los conflictos laborales que le son remitidos por una de las partes de un conflicto, por el funcionario de trabajo a solicitud de la parte o por decisión propia del funcionario cuando no es capaz de resolver el conflicto. Las apelaciones también pueden presentarse en contra de la decisión de funcionarios de trabajo.¹³

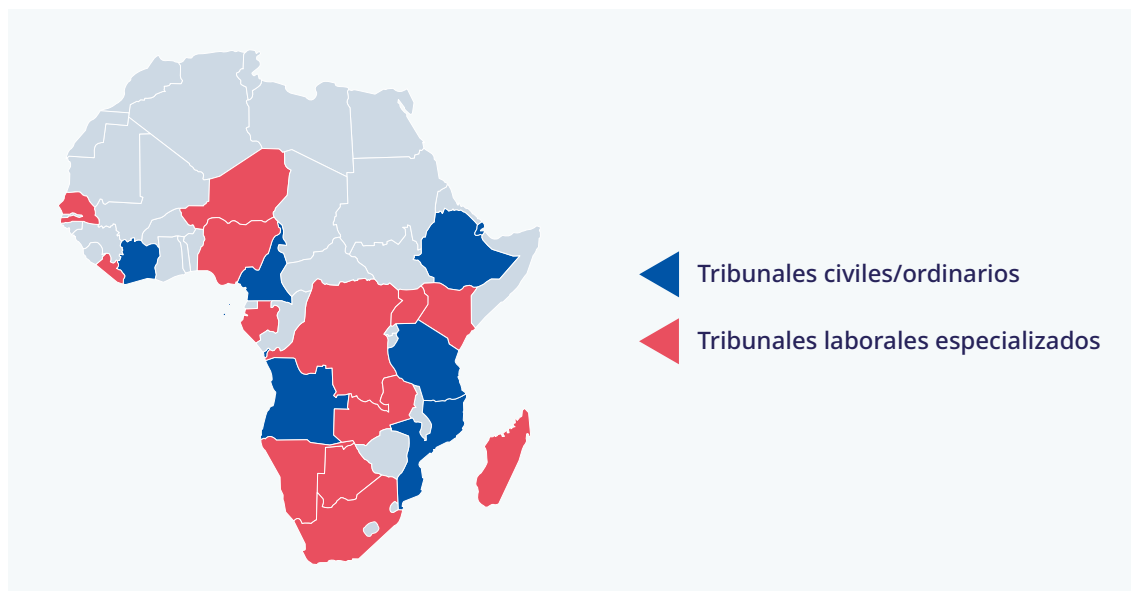
En Botsuana, si bien el tribunal industrial tramita causas laborales en primera instancia, esas causas son remitidas por cualquiera de las partes agraviadas y su problema no se resuelve en mediación en la oficina de trabajo del distrito.¹⁴

En otros varios países, antes del intento obligatorio de resolver el conflicto mediante mecanismos alternativos, también se exige presentar un caso laboral por ante un tribunal de justicia; las instituciones a cargo de la conciliación y mediación también pueden remitir las causas al tribunal.¹⁵

Composición de los tribunales donde radican causas laborales

Los tribunales laborales y los ordinarios donde radican causas laborales pueden incluir jueces profesionales y jueces no profesionales, a menudo representantes de empleadores, trabajadores

► Cuadro 1: Tribunales donde radican conflictos laborales en países africanos seleccionados



12 Secciones 117 (2) (a) y 119 de la Ley del Trabajo de 2007.

13 Sección 5(1) (3) de la Ley de Conflictos Laborales (Arbitraje y acuerdo), 2006 Cap. 224.

14 Secciones 7 (3), (15) y (18), 8 (13)-(14) y 12 de la Ley de Conflictos Comerciales de 2016.

15 Entre los ejemplos, Camerún, Costa, República Democrática del Congo, Gabón, Senegal y Tanzania.

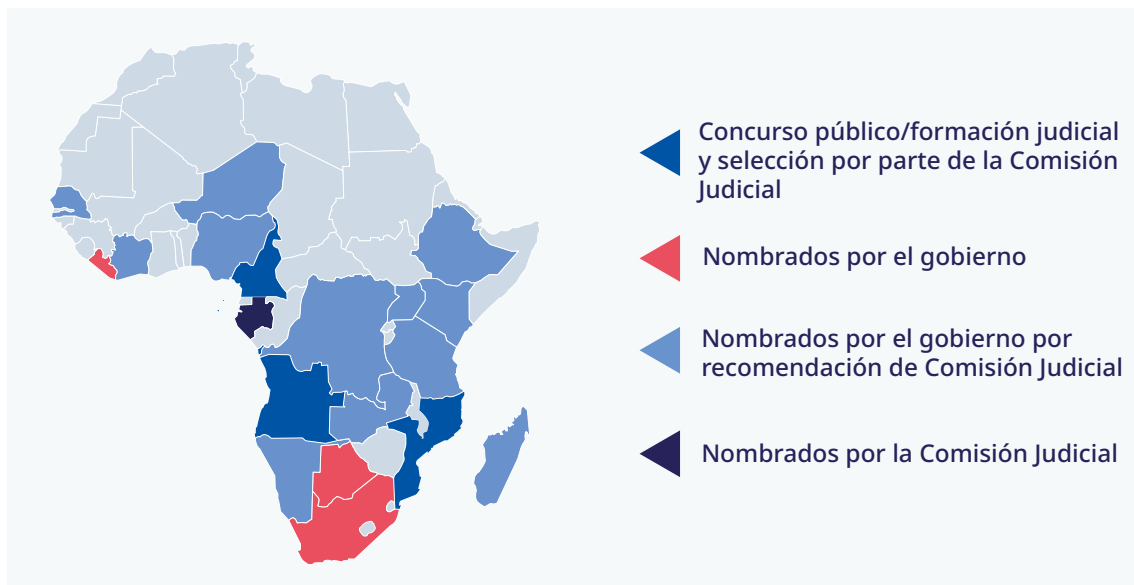
con la selección de jueces profesionales. En muchos de ellos, son nombrados por recomendación de comisiones judiciales independientes. **(Cuadro 4)**

En Zambia, además de nombramiento que hace el presidente por recomendación de la Comisión de Servicios Judiciales, la Asamblea Nacional también puede aprobar el nombramiento de jueces.²⁴

► **Figura 1: Cualificaciones exigidas a los jueces profesionales**

Requisitos para calificar						
Ciudadanía	Edad	Reputación o salud	Educación (licenciatura en derecho)	Educación (título universitario en derecho)	Capacitación	Experiencia
Congo, República Democrática del Congo, Etiopía, Gabón, Liberia, Madagascar, Mozambique, Namibia, Níger, Senegal, Zambia	Congo, República Democrática del Congo, Costa de Marfil, Etiopía, Madagascar, Mozambique, Níger	República Democrática del Congo, Costa de Marfil, Etiopía, Liberia, Madagascar, Níger, Senegal	Angola, Botsuana, Congo, Costa de Marfil, República Democrática del Congo, Gabón, Kenia, Mozambique, Namibia, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania, Uganda, Zambia	Camerún, Gabón, Surinam, Madagascar, Rigen	Camerún, Madagascar, Níger	Angola, Botsuana, Etiopía, Liberia, Kenia, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania, Zambia

► **Cuadro 4: Métodos de selección de jueces**



24 Artículo 95 de la Constitución de Zambia.

En Sudáfrica, los jueces de los tribunales laborales, en general, surgen de entre profesionales especializados en derecho laboral (abogados o defensores) y profesores universitarios calificados.²⁵

En Angola²⁶, Camerún²⁷ y Mozambique²⁸, la legislación es muy clara respecto a la aprobación de los jueces mediante concurso público antes de una nominación por parte de las comisiones judiciales.

25 Artículo 153 de la Ley de Relaciones Laborales.

26 Artículos 43-46, Reglamento de los Magistrados y Fiscales de 1994.

27 Artículo 37 de la Constitución de Camerún.

28 Artículo 222 de la Constitución de Mozambique y Artículos 8, 14 y 90 del Reglamento de los Jueces.

► Jurisdicción

Alcance principal

Los tribunales donde radican causas laborales podrían también clasificarse según su alcance principal y geográfico. 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 empleadores²⁹ 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).³⁰ (Figura 2)

Algunos tribunales también tienen jurisdicción expresa sobre temas relacionados con la seguridad social³¹, contratos de formación³² y empleados públicos³³.

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.

Si bien estas normas no están muy claras en los países analizados, en particular respecto a que los tribunales laborales y ordinarios hagan cumplir fallos extranjeros en causas laborales, todos los países tienen disposiciones sobre los requisitos de reciprocidad o aprobación por parte de tribunales nacionales para hacer cumplir fallos extranjeros.

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

Conflictos de relaciones laborales y de empleo			
Individual y colectivo		Individual	
Tribunales laborales	Tribunales ordinarios	Tribunales laborales	Tribunales ordinarios
Botsuana, República Democrática del Congo, Kenia, Namibia, Nigeria, Sudáfrica, Uganda,	Mozambique, Tanzania	Camerún, Congo, Gabón, Liberia, Madagascar, Níger, Senegal	Angola, Etiopía, Costa de Marfil

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

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

31 Entre los ejemplos podemos mencionar Congo, República Democrática del Congo.

32 Entre los ejemplos está Congo.

33 Entre los ejemplos está Liberia.

En Congo, salvo que haya acuerdos diplomáticos en contrario, las sentencias dictadas por tribunales extranjeros solo pueden hacerse cumplir luego de ser reconocidas por un tribunal nacional con jurisdicción principal para tramitar el tema pertinente.³⁴ También se deben satisfacer requisitos similares en Liberia³⁵ y en la República Democrática del Congo.³⁶

En Costa de Marfil, las sentencias judiciales dictadas por un país extranjero no llevan a una ejecución forzada hasta que un tribunal nacional las declara exigibles, pero sujeto a cláusulas especiales emergentes de convenciones internacionales.³⁷ Es igual en Madagascar³⁸ y Mozambique³⁹. En Angola, es necesario que las reconozca la Corte Suprema.⁴⁰

En Botsuana, las disposiciones legales establecen que el cumplimiento de sentencias

extranjerías requiere ser registradas ante el Tribunal Superior.⁴¹ Los procedimientos son similares en Camerún.⁴²

En Uganda, además del reconocimiento de un tribunal nacional, se debe suministrar prueba de que la sentencia aún no se ha satisfecho y que su cumplimiento no fue posible en la jurisdicción original.⁴³ Lo mismo aplicó en Zambia⁴⁴ y Tanzania.⁴⁵

De acuerdo con las leyes de Sudáfrica, los fallos extranjeros no se pueden hacer cumplir directamente. Además de los países mencionados por la Ley de cumplimiento de sentencias civiles extranjeras⁴⁶, todos los fallos provenientes de países extranjeros deben ser reconocidos por un tribunal nacional y no deben ser contrarios a las políticas públicas o leyes de Sudáfrica.

34 Artículo 299 del Código de Procedimiento Civil.

35 Capítulo 25 del Código de Procedimiento Civil.

36 Artículo 117 del Código de Organización Judicial y Jurisdicción y Artículo 105 del Código de Procedimiento Civil.

37 Artículo 345 del Código de Procedimiento Civil.

38 Artículo 468 del Código de Procedimiento Civil.

39 Artículos 49, 55 - 61 del Código de Procedimiento Civil.

40 Artículos 65 - 71 del Código de Procedimiento Civil.

41 Sección 5 de la Ley de Sentencias (Cumplimiento internacional) [11,04].

42 Secciones 5 a 9 de la Ley nro. 2007/ 001 del 19 de abril de 2007.

43 Sección 3 de la Ley de sentencias extranjeras, Cap. 9 de las Leyes de Uganda.

44 Sección 4 de la Ley de sentencias extranjeras (cumplimiento recíproco), Capítulo 76 9 de las Leyes de Zambia.

45 Secciones 3 y 4 de la Ley de sentencias extranjeras de cumplimiento recíproco, Cap 8, 2002.

46 Secciones 3-5 Ley de cumplimiento de sentencias extranjeras 32 de 1988.

▶ Aspectos procesales

Normas procesales

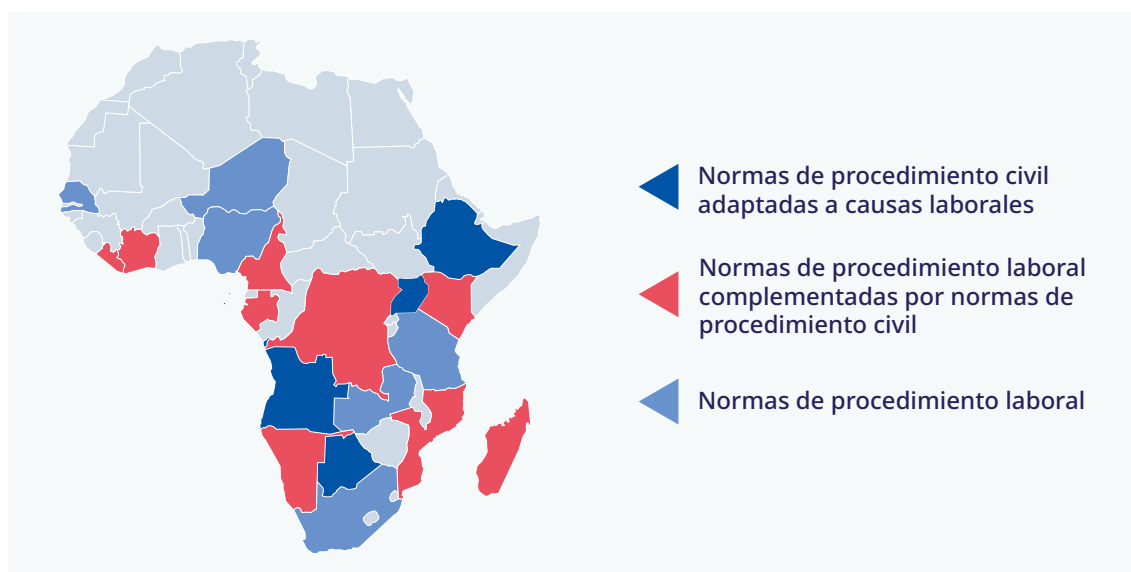
Los procedimientos adoptados por los tribunales laborales donde radican causas laborales⁴⁷ pueden seguir reglas específicas a estas causas o normas procesales generales para causas bajo la jurisdicción de los tribunales ordinarios.

Algunos países estudiados cuentan con procedimientos especiales cuya intención es garantizar la aplicación de la experiencia y conocimientos en legislación laboral y de empleo, en especial

en primera instancia.⁴⁸ Estos procedimientos pretenden lograr un sistema menos formal y legalista, más rápido, más accesible para corregir la desigual relación de poder que existe entre las partes de los conflictos laborales.⁴⁹

Otros países adoptan códigos de procedimientos civiles que adaptan a causas laborales.⁵⁰ También hay países donde las causas laborales tramitan bajo normas procesales laborales complementadas por otras de índole civil en diferentes aspectos.⁵¹ **(Cuadro 5)**

▶ Cuadro 5: Normas procesales aplicables a causas laborales



47 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.

48 Entre los ejemplos podemos mencionar Níger, Nigeria, Senegal, Sudáfrica, Tanzania y Zambia.

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

50 Entre los ejemplos, Angola, Botsuana y Etiopía.

51 Entre los ejemplos podemos mencionar Camerún, Congo, Costa de Marfil, República Democrática del Congo, Gabón, Liberia, Kenia, Madagascar, Mozambique, Namibia, Uganda.

Solo en Kenia, el tribunal decide a discreción los costes administrativos judiciales independientemente de cómo se resuelva la causa.⁵⁶

Las costas judiciales también pueden incluir gastos de apelación.⁵⁷ Las normas que aplican respecto a los gastos de informes y expertos externos no siguen los mismos fundamentos que los gastos administrativos. Se incurre en estos costes cuando se llama a expertos para informar y evaluar el lugar de trabajo, sus condiciones de seguridad y salud, hacer evaluaciones médicas de enfermedades y accidentes laborales, inspecciones judiciales e investigaciones de posible fraude en la documentación. En general, estos gastos se cargan a la parte perdedora o a quien los haya causado.

En algunos países, la legislación revisada no incluye información clara referida al pago de honorarios de expertos y gastos por informes en causas laborales. (Cuadro 7)

En lo que respecta a la responsabilidad sobre el pago de los honorarios profesionales, los sistemas legales de cada país establecen diferentes modelos. En general, los perdedores pagan la mayor parte, pero esto depende del monto de la

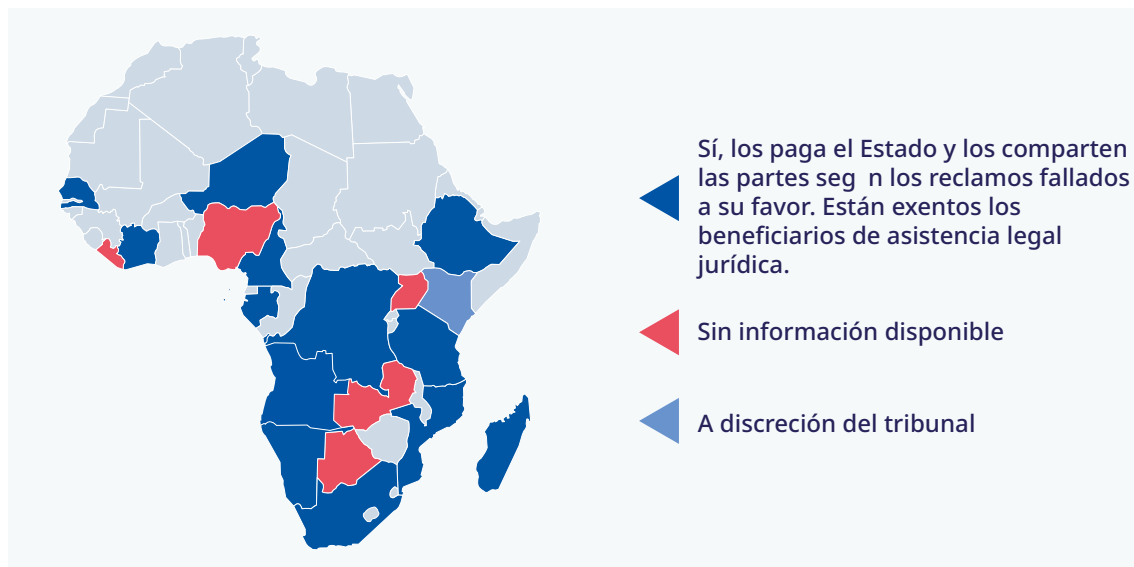
demanda fallado. En estas causas, el demandante puede ser obligado a pagar honorarios profesionales al demandado sobre los reclamos no resueltos en su favor. (Cuadro 8)

En los países africanos estudiados, la responsabilidad de los honorarios profesionales en causas laborales no está suficientemente clara. Bien la legislación nacional no dice nada sobre el tema o implica que cada una de las partes debe hacerse cargo de los honorarios de sus abogados, con la posibilidad de poder recuperarlos de la parte perdedora. Esto puede ocurrir porque, como veremos más adelante en este informe, en muchos países no es obligatoria la participación de abogados matriculados en los procedimientos.

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.

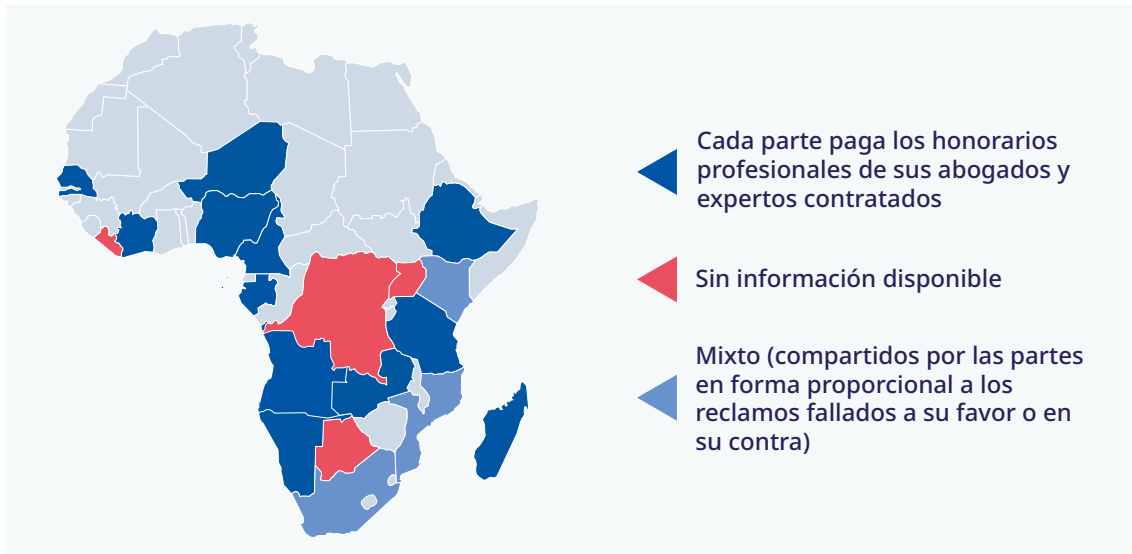
► Cuadro 7: Responsabilidad sobre el pago de costes de informes externos



56 Sección 12 (4) Ley de Relaciones Laborales y Empleo de 2011 y Artículo 29 Normas de los tribunales laborales.

57 Entre los ejemplos, Etiopía, Gabón y Mozambique.

► Cuadro 8: Responsabilidad sobre el pago de honorarios profesionales



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 además de un medio para hacer cumplir el fallo.

En algunos países la información referida a las medidas cautelares en causas laborales no está clara en la legislación examinada y podría darse el caso que aplican a discreción del poder judicial en situaciones específicas. **(Cuadro 9)**

Las medidas cautelares también pueden solicitarse durante las audiencias preliminares, sobre todo para el aseguramiento de la prueba y para anticipar los efectos de un fallo (como, por ejemplo, la reincorporación de trabajadores).

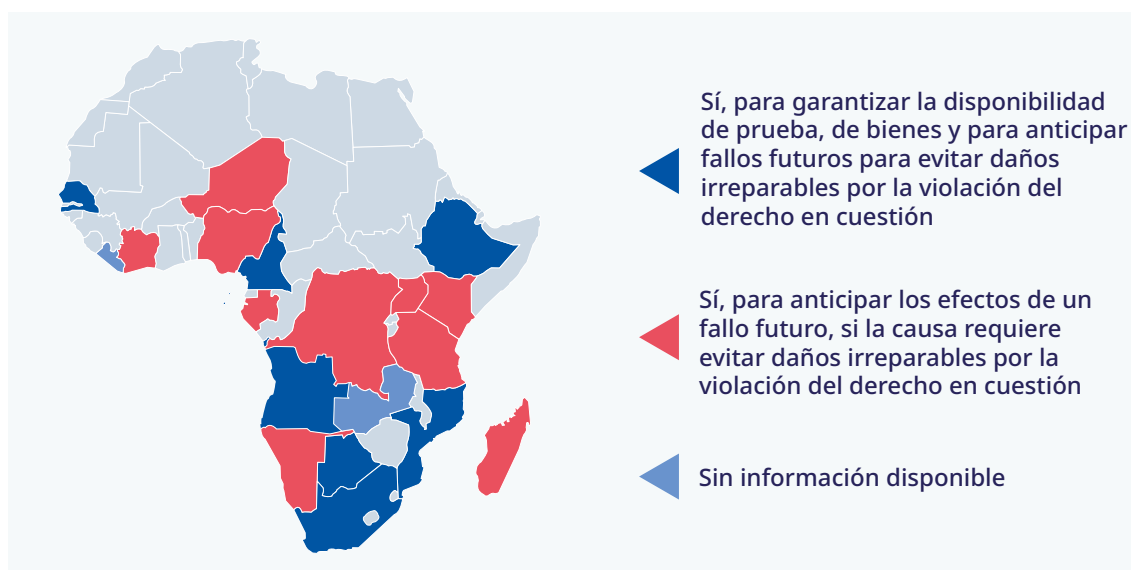
Administración de documentos y de la prueba

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 formularios específicos para presentarlas), hasta para admitir peticiones verbales, en particular durante las audiencias.

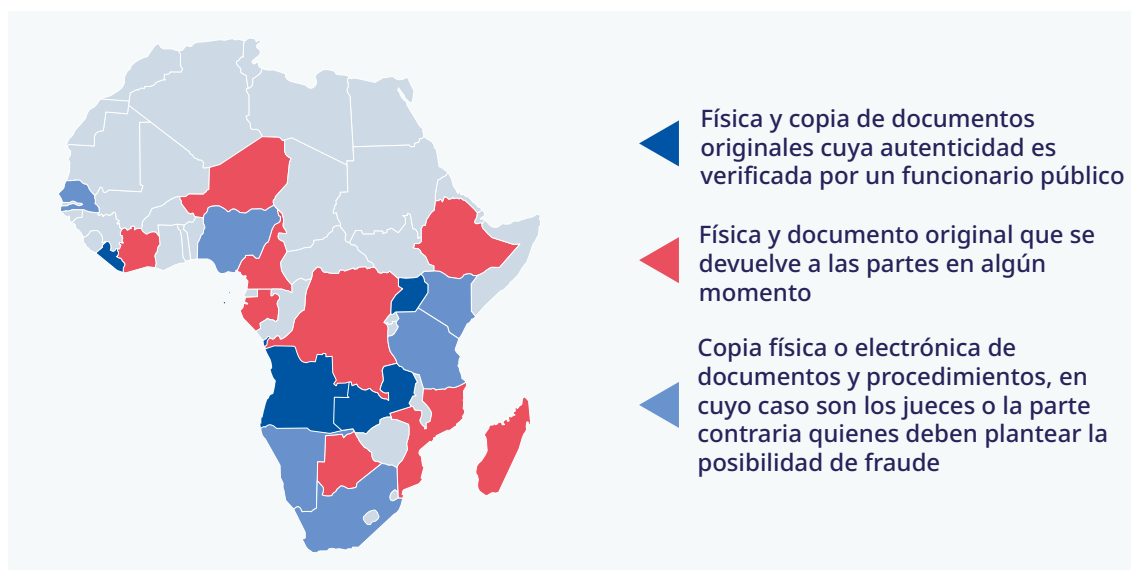
Durante la pandemia de COVID-19, los tribunales aceleraron el uso de soluciones tecnológicas para garantizar la continuidad de los servicios prestados. Estos cambios también podrían haber funcionado como catalizador de futuros cambios e innovaciones de vanguardia que ofrezcan a las partes un procedimiento más rápido y sin coste. Sin embargo, el acceso a esas mejoras tecnológicas puede ser desigual en los distintos países africanos.⁵⁸ **(Cuadro 10)**

58 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, p. 21-22. 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



► Cuadro 10: Administración de documentos y de la prueba



Países como Sudáfrica y Senegal informaron la aplicación de herramientas tecnológicas para permitir continuar con los procesos laborales durante la crisis, lo que podría incluir la presentación

electrónica de documentos y reclamaciones.⁵⁹ Por otro lado, en Madagascar no ha habido avances a este respecto.⁶⁰ Más aún, las normas procesales nacionales revisadas muestran muy poco avance

59 OIT, Informe de la Encuesta de evaluación rápida: *La respuesta de los mecanismos de resolución de conflictos laborales a la pandemia de COVID-19.*, p. 21-22.

60 OIT, Informe de la Encuesta de evaluación rápida: *La respuesta de los mecanismos de resolución de conflictos laborales a la pandemia de COVID-19.* 21-22.

respecto a mejoras tecnológicas para administrar la prueba y la documentación; también que estas normas suelen estar absolutamente obsoletas.

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.

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. (Cuadro 11)

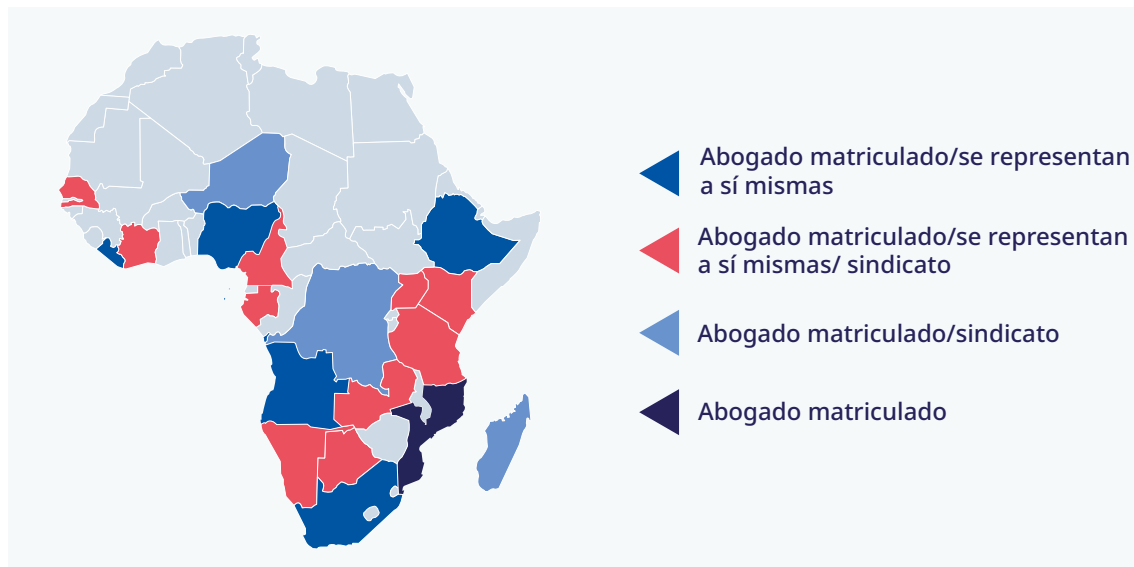
Presentación de una demanda y respuestas

En varios países, el intento obligatorio de resolver el caso mediante mecanismos de resolución alternativa de conflictos es un paso pre-judicial que debe ser respetado por las partes antes de presentar una demanda al tribunal laboral pertinente en primera instancia.⁶¹ La autoridad a cargo de la resolución del caso mediante mecanismos de resolución de conflictos puede también remitir la causa al tribunal.

En estos países, la demanda o las peticiones para dar inicio a la causa judicial deben estar acompañadas por actas de audiencias previas y documentos referidos a los procedimientos llevados a cabo durante la etapa previa de resolución alternativa de conflictos.

En general, las demandas podrían incluir información sobre las partes, los hechos y los

► Cuadro 11: Representación de las partes



61 Entre los ejemplos, Botsuana, Camerún, Congo, República Democrática del Congo, Gabón, Senegal, Sudáfrica y Uganda.

fundamentos legales en que se basan, así como elementos probatorios o una solicitud para el aseguramiento o producción de pruebas. En algunos países, la prueba debe ser presentada como declaraciones juradas.⁶² La demanda debe ser presentada por escrito o verbalmente.⁶³

En Angola, las demandas se dividen en dos: la primera para notificar la existencia de una demanda y la segunda para incluir las razones y especificar la prueba y documentación que respaldan la causa. Si el demandante no adjunta las razones luego de la demanda, el presidente del tribunal puede desestimar la prosecución del procedimiento.⁶⁴

En Kenia, la presentación de una demanda debe estar acompañada de una declaración jurada que verifique los hechos en los que se sustenta.⁶⁵ En Etiopía, las demandas deben estar acompañadas por una estimación del monto de dinero involucrado.⁶⁶

Las partes serán notificadas de la demanda o convocadas a una primera audiencia donde presentar sus argumentos y pruebas. Las partes pueden ser notificadas por los demandantes o por agentes judiciales. La mayoría de los países analizados permiten las reconveniones o contrademandas.⁶⁷

En algunos países, cuando la complejidad de la causa lo requiere, es posible celebrar una audiencia preliminar antes de la causa vaya a juicio, según el caso, para mediación y conciliación, si es posible.⁶⁸ 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.⁶⁹

En casi todos los países analizados, si el demandado no comparece en la audiencia o no presenta razones o defensa, se puede dictar una sentencia en rebeldía. En Kenia, la parte que no cumple con la conferencia previa al juicio podría verse impedida de participar en la audiencia principal o de producir prueba posteriormente.⁷⁰ En Tanzania, los documentos que no se revelan durante la pre-audiencia solo pueden ser presentados luego si así lo concede el tribunal.⁷¹

En Nigeria, si el demandante cree que no hay defensa de la demanda, presentará una solicitud de sentencia sumaria respaldada por una declaración jurada donde detalle los fundamentos de su convicción junto con los procedimientos.⁷²

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 antes del juicio.

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 tramitar y juzgar la causa. Aquellos temas que no son polémicos o no han sido impugnados pueden ser juzgados en forma inmediata.

62 Entre los ejemplos, Botsuana, Kenia, Namibia y Nigeria.

63 Existen disposiciones específicas que permiten presentar las demandas verbalmente en Camerún, Congo, Costa de Marfil, República Democrática del Congo, Gabón, Liberia, Madagascar, Mozambique, Níger y Nigeria.

64 Artículos 315-317 Ley de Trabajo de Angola (*Lei Geral do Trabalho*).

65 Artículos 1 - 5 de las Normas de los tribunales laborales y empleo de 2016.

66 Artículos 213 - 215 del Código de Procedimiento Civil.

67 Entre los ejemplos podemos mencionar Angola, Botsuana, Congo, Gabón, Mozambique y Níger.

68 Entre los ejemplos podemos mencionar Congo, República Democrática del Congo, Etiopía, Kenia, Mozambique y Tanzania.

69 En Kenia, el tribunal también podría ordenar actos relacionados con la producción de informes de expertos y pago de gastos por adelantado.

70 Secciones 14-15 de las Normas de los tribunales laborales y de empleo de 2016.

71 Sección 14 de las Normas de los tribunales laborales de 2007.

72 Secciones 16- 25 de la Ley del Tribunal Industrial Nacional.

En general, se admiten pruebas documentales, testigos, audiencias entre las partes, informes de expertos en salud y seguridad laboral, en temas contables, etc. Las partes pueden pedir la asistencia del tribunal para presentar o asegurar pruebas.

En los países estudiados, la prueba se recoge entre la presentación de la demanda y la audiencia principal o entre la audiencia previa al juicio y la audiencia principal.⁷³ El tribunal puede, *ex officio*, exigir la producción de la prueba si entiende que es relevante o prescribe las investigaciones que deben hacerse.

En general, se puede repreguntar o volver a llamar a los testigos. Los expertos pueden ser nombrados por las partes o por el tribunal, si se entiende que son necesarios.

En la República Democrática del Congo, la legislación estipula que los testigos declaran en forma separada, en presencia de las partes si comparecen. Si los testigos se encuentran muy lejos, se puede ordenar que comparezcan ante

un juez nombrado por un tribunal designado a este fin, en el lugar, día y hora fijado por ese tribunal.⁷⁴

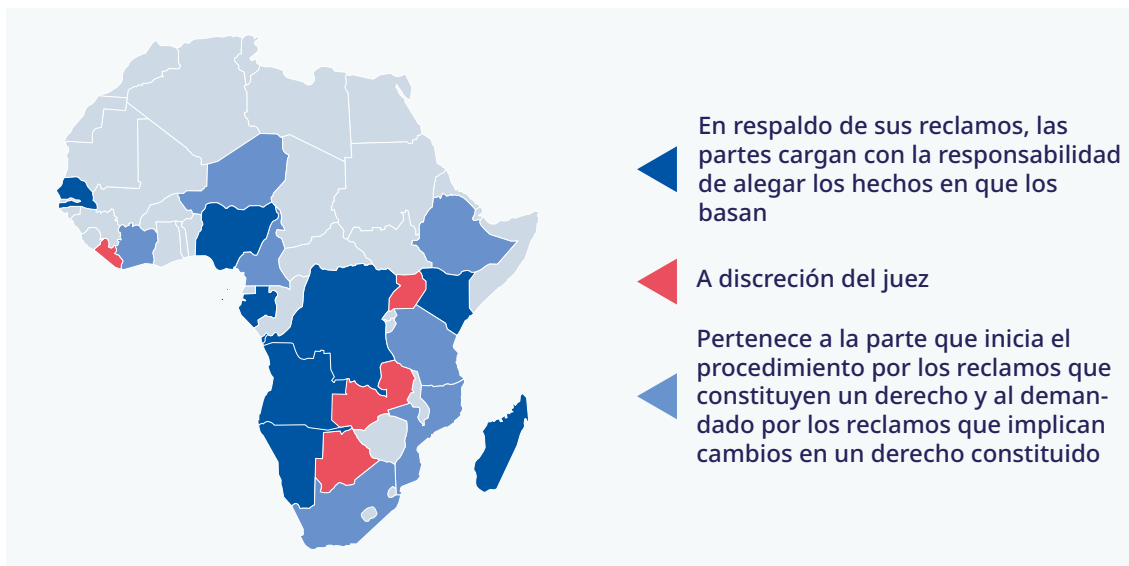
En algunos países, se toma en cuenta la distancia entre los tribunales y las direcciones y ubicación de las partes y los testigos para definir las audiencias y los plazos legales.⁷⁵

Carga de la prueba

La carga de la prueba también puede decidirse durante las etapas previas a la audiencia principal. Las normas pueden ser diferentes de un país a otro, pero, en general, toman en cuenta la posibilidad y oportunidad de las partes de presentar pruebas.

Sin embargo, en muchas legislaciones no está claro qué normas deben seguirse a este respecto en causas laborales, lo que implica que los tribunales, en general, buscan orientación en la ley procesal y queda a su discreción decidir cuándo se presenta la prueba. **(Cuadro 12)**

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



73 Excepto para los tribunales donde solo tramitan apelaciones y revisiones de los fallos dictados por mecanismos de resolución de conflictos alternativos. En estos casos, solo se permite prueba o argumentos nuevos con autorización expresa del tribunal y si se considera relevante para la resolución de la causa.

74 Artículo 33 del Código de Procedimiento Civil.

75 Entre los ejemplos podemos mencionar Congo y República Democrática del Congo.

En Botsuana, por ejemplo, la legislación establece que el tribunal no estará sujeto a las normas de prueba o procedimiento en procesos civiles o penales y puede no tomar en cuenta cualquier irregularidad técnica que no lleve ni sea probable que lleve a un error judicial que cause un problema irreparable.⁷⁶ Sucede lo mismo en Nigeria.⁷⁷

En Sudáfrica, en la mayoría de los casos, la carga será responsabilidad del demandante, pero en causas que involucren discriminación y demandas por despido injustificado, la carga de la prueba puede recaer en el demandado contra quien se han hecho los reclamos de discriminación y despidos injustificados.⁷⁸

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.

Independientemente de la documentación incluida en la demanda inicial y la defensa de las contrademandas presentadas, las partes pueden solicitar 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.

En todos los países, la prueba es admisible siempre que cumpla con los plazos legales. También se consideran la legalidad de la prueba

producida y la discreción del juez cuando se admite prueba en una causa. En Madagascar⁷⁹, Mozambique⁸⁰ y Sudáfrica⁸¹, también se necesita el acuerdo de las partes para que la prueba sea admisible.

Es obligatoria la comparecencia de las partes en la audiencia principal. En todos los países estudiados, ausentarse sin motivos válidos puede ser una desventaja al momento de sopesar las pruebas de la causa o incluso para sentencias parciales o dictadas en rebeldía. Se permite aplazar las audiencias, siempre que la ausencia se justifique con motivos razonables.

Los jueces que presiden las causas también pueden determinar el orden de los actos, según la complejidad de la prueba que debe producirse. Una vez terminada la etapa de la prueba y la audiencia de la causa, las partes pueden presentar sus alegatos finales por escrito o en debates, verbalmente.⁸²

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 países africanos. Es importante recordar que pueden darse de diferentes maneras, según el tipo de procedimiento aplicado al juicio laboral.⁸³ 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.⁸⁴

Dicho esto, los principales pasos en primera instancia pueden considerar: presentación de la demanda, notificación a la otra parte, audiencia

76 Sección 19 de la Ley de Conflictos Comerciales.

77 Sección 6, Orden 4, Normas del Tribunal Industrial Nacional.

78 Artículos 38 y 39 de las Normas Uniformes de los Tribunales.

79 Artículos 9-17 del Código de Procedimiento Civil.

80 Artículos 438 y 517 del Código de Procedimiento Civil.

81 Artículos 5 y 6 (9) y (10) de la Ley de Tribunales Laborales y de Empleo de 2016.

82 Entre los ejemplos, Botsuana, Camerún, Costa de Marfil y Kenia,

83 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.

84 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.

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. La descripción general considera los procesos judiciales en primera instancia, donde se dicta un fallo obligatorio por primera vez.

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 se consideran 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 sentencia; en forma colegiada o lo hace un solo juez. Las sentencias pueden 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.

En general, los jueces no profesionales que son parte del tribunal colegiado (panel de jueces) pueden votar y participar en la sentencia. En la República Democrática del Congo, durante la liberación, tienen el derecho a voto y los fallos se deciden por mayoría de votos. Sin embargo, si se forman más de dos opiniones, el juez no profesional de menor antigüedad (llamado juez asesor) está obligado a acordar con la opinión del presidente.⁸⁵

Los fallos pueden incluir fallos de mérito para decidir sobre la inexistencia de un derecho, un crédito o una relación. Sin embargo, las legislaciones nacionales revisadas incluyen muy pocos detalles respecto a la extensión de los fallos dictados.

En Kenia, el tribunal puede conceder órdenes conservadoras, declaratorias, cautelares, persuasivas y compensatorias.⁸⁶

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 dan la posibilidad de apelar los fallos de primera instancia, incluso con limitaciones.⁸⁷ El tribunal que dictó la sentencia puede corregir pequeños errores administrativos *ex officio* o a solicitud de las partes. (Figura 3)

85 Artículos 25 y siguientes de la Ley sobre el Establecimiento, Organización y Funcionamiento de los Tribunales Laborales.

86 Artículo 12 (3) de la Ley de Tribunales Laborales y Empleo.

87 Por ejemplo, en Camerún no es posible presentar un recurso contra fallos que involucran certificados de trabajo y talones de pago (Artículo 152 del Código Laboral).

► **Figura 3: Descripción general de los pasos principales en primera instancia**

Descripción general de las etapas en primera instancia
<p>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).</p>
<p>Partes: Los trabajadores, los empleadores, sindicatos, terceros involucrados en forma indirecta y los representantes legales, ante la incapacidad de alguna de las partes, pueden intervenir en los procesos.</p>
<p>Admisibilidad del reclamo y respuestas: Las partes pueden presentar las demandas o remitirlas a las autoridades a cargo de mecanismos de resolución de conflictos laborales alternativos (por ejemplo, comisionados de trabajo, la Inspección de trabajo). Se notifica a las partes de la presentación del reclamo y los demandados tienen la oportunidad de presentar defensas y contrademandas. Los demandados pueden ser notificados por el demandante o por agentes judiciales y servicio postal corriente. Sentencias parciales son posibles.</p>
<p>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, los tribunales pueden: 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. Es posible una conciliación parcial o una sentencia en rebeldía.</p>
<p>6. Prueba: Preparación de la causa. La convocatoria a expertos y testigos probablemente se haga durante esta etapa, si bien en algunos países, es durante la etapa inicial. Pueden determinarse inspecciones judiciales y puede haber informes de expertos y las audiencias pueden ser pospuestas. La autenticidad o validez de la prueba puede argumentarse en alegatos por escrito.</p>
<p>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. Esto puede suceder en audiencias separadas. Se puede volver a llamar a los testigos.</p>
<p>Argumentos finales y sentencia: En algunos países, 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.</p>
<p>Presentación de recursos: El fallo también podría establecer la posibilidad de recursos, si la ley lo permite. Las partes interesadas podrían presentar los recursos en primera instancia o directamente en instancias superiores. Se puede exigir el pago de las costas o depósitos para presentar recursos.</p>

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. En los países estudiados, en causas laborales, posible presentar recursos contra fallos interlocutorios que no estén suficientemente claros.

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 o apelaciones que atacan los méritos de la causa, aun si el recurso no se llama necesariamente apelación. También se incluyen los recursos y revisiones tramitados en tribunales laborales contra laudos y fallos originados en primera instancia por mecanismos de resolución de conflictos laborales alternativos.

Todos los países establecen la posibilidad de volver a examinar las causas laborales. Sin embargo, en muchos casos, la presentación de un recurso o los fundamentos legales tienen límites legales.

En Nigeria, de conformidad con la Sección 9 de la Ley del Tribunal Industrial Nacional solo se

permiten si involucran preguntas sobre derecho constitucional y fundamental. En Botsuana, solo si surge una pregunta sobre la interpretación de una sentencia o si una sentencia no guarda coherencia con una ley escrita.⁸⁸

En Madagascar, las normas de los tribunales laborales en primera y segunda instancia, excepto en temas de jurisdicción, cuando el monto de la reclamación no supera un umbral monetario.⁸⁹ Lo mismo aplica en Senegal⁹⁰ y Gabón⁹¹.

La presentación de recursos contra fallos basados en los méritos de la causa puede acarrear costas judiciales, igual 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.⁹² Algunos países estipulan diferentes recursos para impugnar sentencias en rebeldía.⁹³

La apelación o recurso respectivo podrían presentarse al mismo tribunal que dictó el fallo o directamente a la instancia 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 a la apelación con una contra apelación, en caso de haber interés. Si se la recibe en primera instancia, se debe remitir el proceso a la instancia superior inmediata.

El tribunal receptor también puede decidir la efectividad del fallo apelado, es decir, que se pueden

suspender sus efectos total o parcialmente según el contenido del recurso. En la mayoría de los países analizados, los recursos no suspenden la ejecución del último fallo vigente o que dependa de un fallo judicial al respecto.

El Tribunal de Apelaciones⁹⁴ puede ser un tribunal laboral especializado o un tribunal ordinario donde radiquen causas laborales en cámaras que pueden estar especializadas en temas laborales o sociales.

Los recursos del Tribunal Industrial de Botsuana se envían directamente al Tribunal Superior de Apelaciones⁹⁵ donde tramitan y se definen las apelaciones de causas laborales en segunda y final instancia respecto.⁹⁶

Sucede lo mismo en Angola, donde los recursos se dirigen a la Corte Suprema y se distribuyen a sus respectivas cámaras laborales.⁹⁷ En Sudáfrica, los recursos se remiten a la Corte Laboral de Apelaciones.⁹⁸ En otros países analizados, en ausencia de tribunales o cámaras especializadas en segunda instancia, los recursos respetan las normas de procesos civiles.

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)**

Corte Suprema

En una cantidad de países⁹⁹, la Corte Suprema o Superior es la instancia más alta del sistema

88 Secciones 26-29 de la Ley de Conflictos Comerciales y Normas del tribunal de apelación de Botsuana (ver más en <https://www.justice.gov.bw/services/about-court-appeal>).

89 Secciones 16 y 17 de la Ordenanza de Conflictos Laborales.

90 Artículos 260-265 del Código Laboral de Senegal.

91 Artículo 373, sección 5 del Código Laboral de Gabón.

92 Entre los ejemplos, Congo y Madagascar.

93 Entre los ejemplos, Costa de Marfil, República Democrática del Congo, Etiopía, Gabón, Madagascar y Níger.

94 O instancia superior inmediata competente donde radicar el recurso.

95 Orden 6, Normas del Tribunal Superior. Más información en <https://www.justice.gov.bw/services/appealing-cases-high-court-and-industrial-court>

96 Ver más en <https://www.justice.gov.bw/services/about-court-appeal>

97 Artículos 700 a 720 del Código de Procedimiento Civil.

98 Sección 5 de las normas de la Corte Laboral de Apelaciones.

99 Entre los ejemplos, Camerún, Congo, República Democrática del Congo, Gabón, Costa de Marfil, Madagascar y Nigeria.

► **Figura 4: Descripción general de los pasos principales en instancias superiores**

Descripción general de los pasos principales para presentar recursos y apelaciones contra fallos definitivos en primera instancia

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.

Distribución del recurso en instancia superior: Los recursos se dirigen directamente a un tribunal colegiado o a una cámara del tribunal de apelaciones/instancia superior correspondiente, donde se podría asignar a un juez relator que hará un informe para que el tribunal colegiado lo revise. Se puede convocar a la Fiscalía general para que participe del proceso o para que presente su opinión sobre la causa (es así en particular en Angola y Mozambique).

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, según su relevancia. El tribunal también puede realizar su propia investigación. Las partes pueden ser convocadas a una audiencia en la que se revisará la causa.

Audiencia y sentencia: 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. Los votos en contra pueden ser parte de la sentencia definitiva.

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. En países donde se han establecido tribunales constitucionales, sus funciones suelen verse limitadas por tratados, leyes, ordenanzas y normas autónomas con la Constitución.

En la República Democrática del Congo un recurso por ante la Corte Suprema solo puede basarse en uno de los siguientes fundamentos: infracción de los requerimientos procesales esenciales, insuficiencia o contradicción de las razones; violación de la ley o costumbre aplicable al conflicto o contradicción entre dos fallos definitivos.¹⁰⁰ En Gabón se permiten recursos solo si se

refieren a un punto de la ley.¹⁰¹ Lo mismo sucede en Mozambique.¹⁰² En Sudáfrica existe la posibilidad de una nueva apelación por ante el Tribunal Constitucional si las causas laborales involucran temas constitucionales.¹⁰³

Los procesos en las Cortes Supremas son muy similares a los que tramitan por ante tribunales de segunda instancia, sobre todo en lo referente a la designación de un panel de jueces y las pocas posibilidades de presentar recursos, ya que se debe cumplir 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. Además, la presentación de un recurso puede conllevar costas judiciales.¹⁰⁴ Sin embargo, algunas formalidades difieren de un país a otro. **(Figura 5)**

100 Artículos 97 - 132 del Código de Procedimiento Civil.

101 Artículos 545 - 548 del Código de Procedimiento Civil.

102 Artículo 729 del Código de Procedimiento Civil (*Recurso de Revista*).

103 Secciones 23, 166 (i) y (ii), Constitución de Sudáfrica.

104 En Congo el solicitante debe depositar en la Secretaría de la Corte Suprema la suma de 10 000 francos (equivalente a 5 dólares estadounidenses). Si se rechaza la apelación, esta suma será automáticamente tomada por la tesorería como multa salvo que la Corte Suprema decida expresamente lo contrario.

► **Figura 5: Descripción general de los procedimientos principales en 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. Se puede convocar a la fiscalía general para que participe del proceso o para que presente su opinión sobre la causa (es así en particular en Camerún, Gabón, Costa de Marfil, Madagascar y Níger).

Revisión de los motivos del recurso: Las partes pueden tener la oportunidad de presentar sus argumentos por escrito antes del juicio, si bien esto no es frecuente. 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. Un tribunal de tres o más jueces analizará 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 del 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.

Cumplimiento o ejecución

Los fallos definitivos podrán ser de cumplimiento inmediato según disposiciones legislativas expresas, independientemente de la presentación de recursos. Entre los ejemplos, Camerún¹⁰⁵ y Congo¹⁰⁶. En Camerún la sentencia puede ordenar la ejecución inmediata sin importar cualquier oposición o apelación y prever una exención por seguridad de hasta una suma que se fija según las normas.

En la República Democrática del Congo, la oposición y los recursos suspenden el cumplimiento si la sentencia no prevé una ejecución provisional.¹⁰⁷ En Etiopía, la suspensión de la ejecución podría exigir un depósito en garantía.¹⁰⁸

En Gabón, está permitida la ejecución provisional, sin importar los medios de apelación y la exención por seguridad cuando las sumas en cuestión no son impugnadas ni discutidas y sí reconocidas como adeudadas.¹⁰⁹ Sucede lo mismo en Costa de Marfil.¹¹⁰

En Senegal, la sentencia puede ordenar el cumplimiento inmediato, sin importar oposición o apelación y con garantía, hasta una suma no superior a veinte veces el monto mensual del salario mínimo interprofesional. No se considera la limitación en el caso de salarios que no han sido establecidos y que se reconocen adeudados.¹¹¹

En la mayoría de los países estudiados, los procedimientos de ejecución están regulados por legislación específica o complementados por

105 Artículo 146 del Código Laboral y Artículo 68 del Código de Procedimiento Civil.

106 Artículo 232 del Código Laboral y Artículos 58, 59 y 112 del Código de Procedimiento Civil.

107 Artículos 64 - 74 del Código de Procedimiento Civil.

108 Artículos 332 - 336 del Código de Procedimiento Civil.

109 Artículo 372 del Código Laboral y Artículos 389- 460 del Código de Procedimiento Civil.

110 Artículo 81,27 del Código Laboral.

111 Artículo 270 del Código Laboral.

procedimientos civiles generales. Sin embargo, las leyes nacionales analizadas no siempre detallan los procedimientos que se aplican en las causas laborales.

En todos los países estudiados, la legislación establece la posibilidad de embargar bienes para hacer cumplir fallos sobre reclamaciones monetarias. Si bien es frecuente que el tribunal que dictó el primer fallo a nivel judicial se ocupe de la ejecución, puede remitirse a otro tribunal cuando el deudor tiene más condiciones que cumplir de acuerdo al fallo, por ejemplo, lugar de residencia del deudor, donde ejerce sus actividades o tener bienes suficientes para garantizar el pago.¹¹²

En general, los agentes judiciales, sheriff o directamente la parte ganadora llevan adelante los procesos de ejecución.

La ejecución puede iniciarse a solicitud de la parte interesada a la Secretaría del Tribunal ¹¹³ o *ex officio* por parte del tribunal. El tribunal competente, ante la solicitud y la presentación de prueba del último fallo vigente, así como también como indicación de los medios para promover la ejecución contra el deudor (por ejemplo, evaluación de bienes, propiedades, domicilios, etc.) suele emitir una orden de ejecución. Cuando el reclamo que lleva a buscar un permiso para embargar no es líquido, el juez o la parte hacen una evaluación provisional.¹¹⁴

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. Si bien la oposición a los procesos de ejecución parece estar permitida en algunos países¹¹⁵, su presentación y términos no siempre están muy claros en las legislaciones nacionales estudiadas. **(Figura 6)**

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.

Posibilidad de conciliación, mediación, arbitraje durante el proceso

En todos los países estudiados los tribunales pueden remitir causas a soluciones alternativas de resolución de conflictos durante el proceso judicial. La ratificación del tribunal puede ser obligatoria cuando se alcanzan acuerdos luego de fallos emitidos sobre los méritos o de acuerdo a un recurso. **(Cuadro 13)**

Respecto a la posibilidad de conciliación durante el proceso, vale la pena mencionar que Congo¹¹⁶ y Senegal¹¹⁷ otorgan autorización expresa a las trabajadoras mujeres casadas para resolver litigios (así como para presentar un reclamo y defenderse a sí mismas) sin la autorización del marido.

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 o Superior) y iv) ejecución o cumplimiento.

Sin embargo, en algunos países, estas etapas varían por las limitaciones para interponer apelaciones o por la existencia de tribunales laborales

112 Entre los ejemplos podemos mencionar Congo, República Democrática del Congo, Etiopía, Kenia.

113 En varios países, esta solicitud se llama *formule exécutoire*.

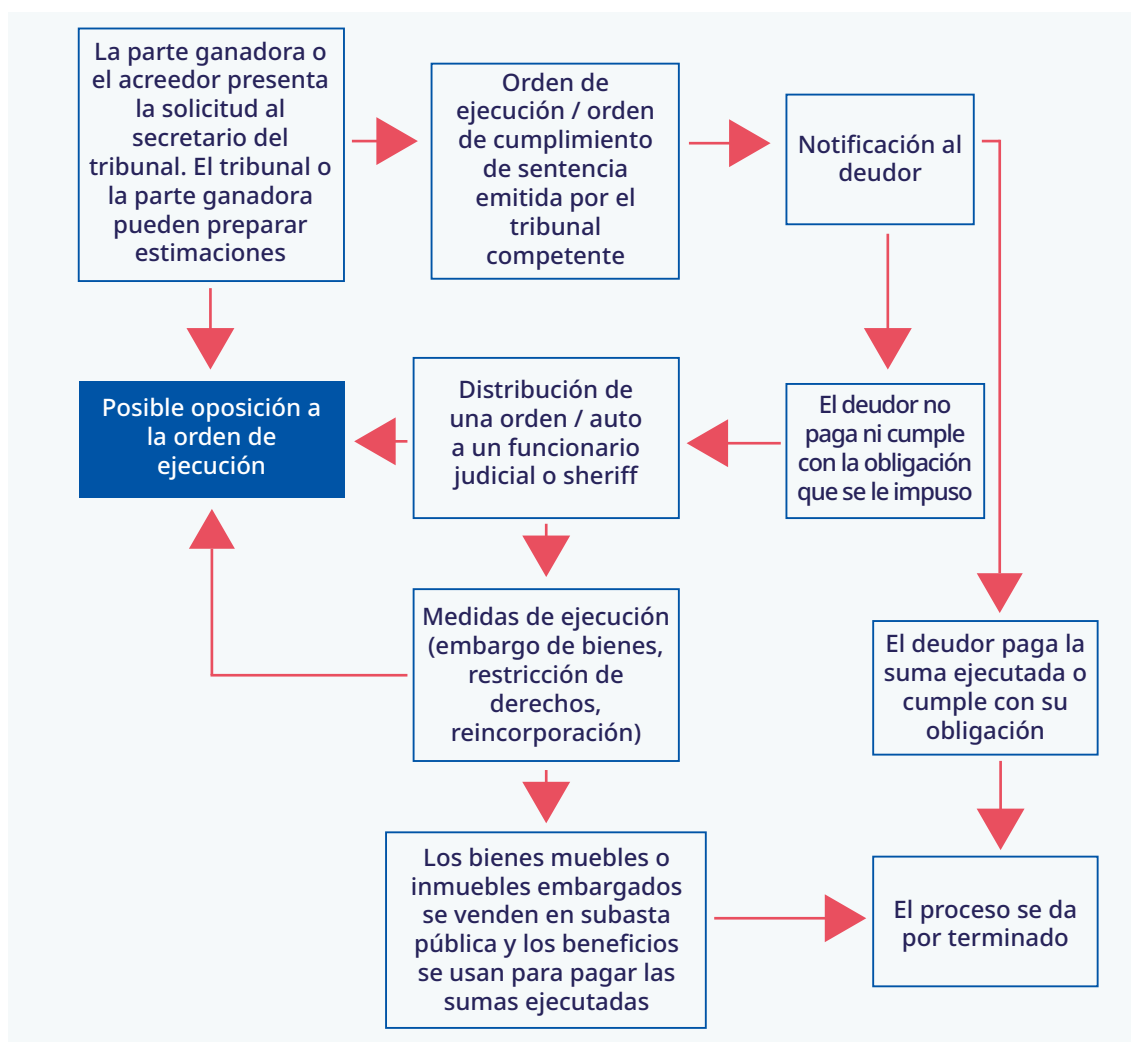
114 Entre los ejemplos, Costa de Marfil, República Democrática del Congo, Mozambique y Níger.

115 Entre los ejemplos, Angola y Mozambique.

116 Artículo 234 del Código Laboral.

117 Artículo 240 del Código Laboral.

► Figura 6: Cumplimiento o ejecución



donde tramitan causas que les fueron remitidas. **(Cuadro 14)**

El número de recursos estipulado en la legislación nacional tiene un impacto directo sobre la cantidad de etapas procesales. En algunos de los países estudiados, es posible apelar los fallos interlocutorios.¹¹⁸ Se permiten otros recursos para atacar los méritos del caso, puntos de interpretación de la ley, revisión de una causa que ya agotó todos los demás recursos.

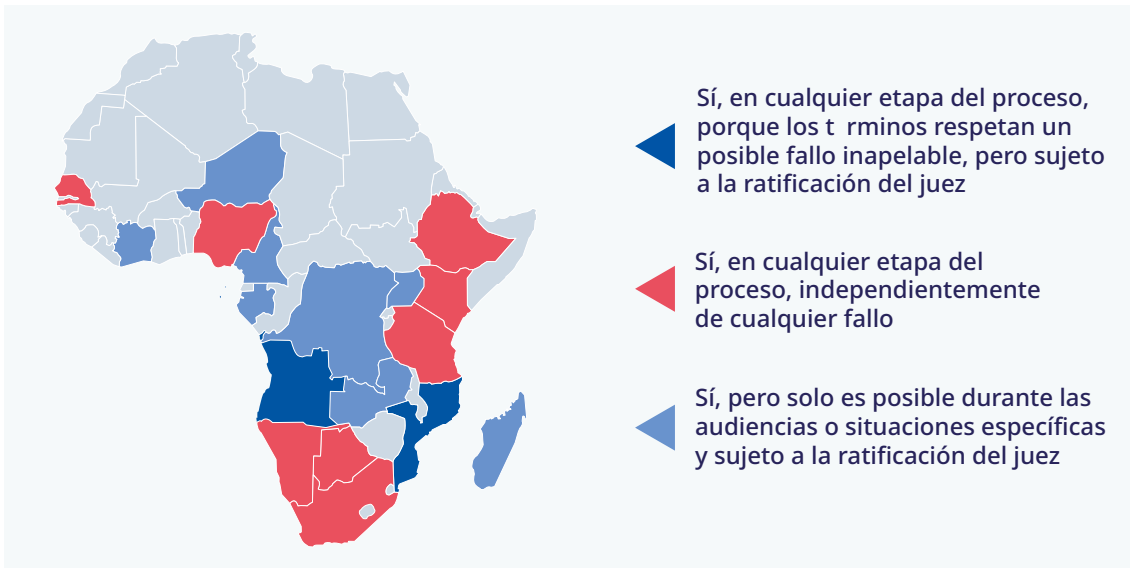
En varios países se permiten los recursos durante la etapa de ejecución y recursos específicos

que reconsideran los fallos y no pueden ser apelados en forma ordinaria, pero no está muy claro en las legislaciones nacionales analizadas hasta dónde esto puede aplicarse a causas laborales.

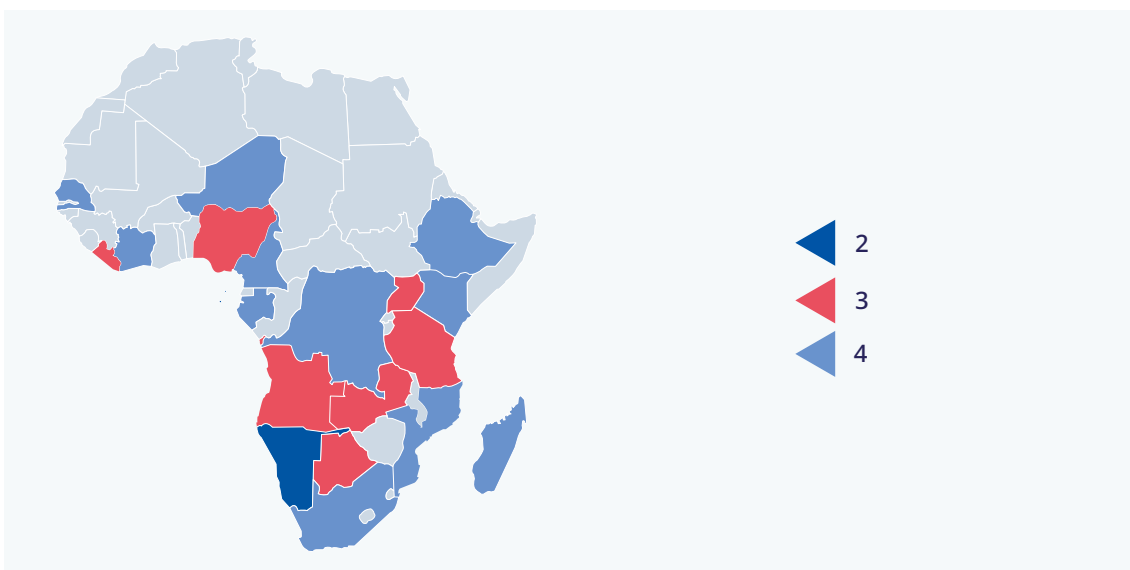
En Mozambique, según el artículo 676 del Código de Procedimiento Civil, la apelación, revisión, reclamaciones y recursos ante el plenario de la Corte Suprema se consideran recursos ordinarios, y la revisión, oposición por terceras partes y la suspensión de la ejecución o nulidad de sentencias manifiestamente injustas o ilegales se consideran recursos extraordinarios. **(Cuadro 15)**

118 Entre los ejemplos, Angola y Mozambique.

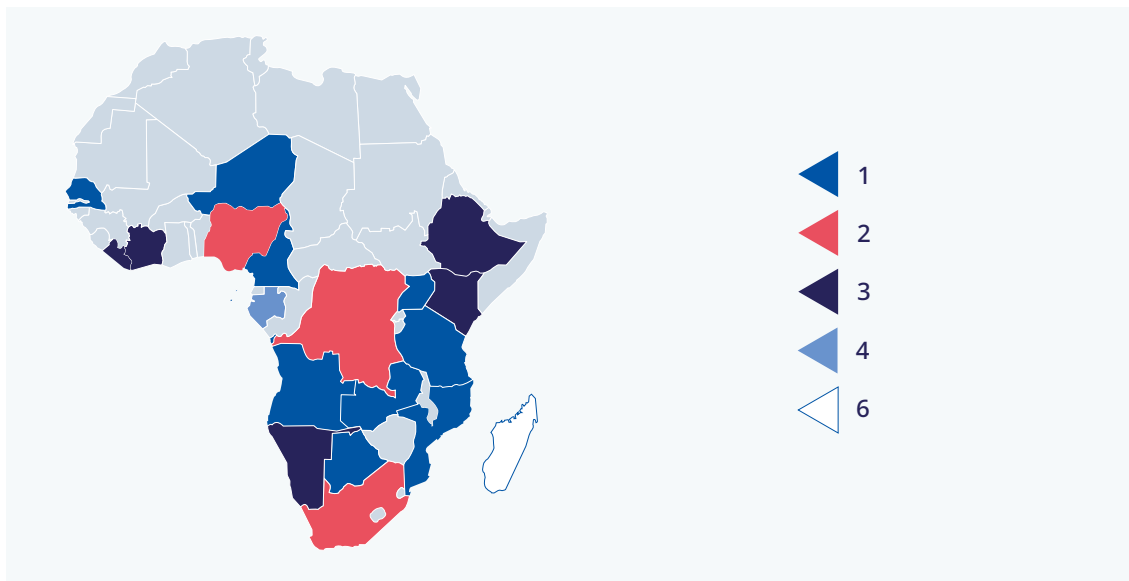
► Cuadro 13: Resolución alternativa de conflictos en causas laborales durante procesos judiciales



► Cuadro 14: Cantidad de etapas procesales



► Cuadro 15: Posibles recursos que presentar en un proceso laboral.



En la mayoría de los países, sin embargo, los fallos dictados en causas laborales, solo se permiten recursos sobre los méritos del caso (por ejemplo, apelación y casación), oposiciones y revisiones.

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 en países africanos. Si bien hay unas pocas disposiciones legales sobre la

duración de los juicios, no hay estadísticas disponibles.

En Botsuana, la información oficial indica que las causas deben resolverse en seis meses en primera instancia en caso de sentencia dictada en rebeldía, pero no se encontraron disposiciones respecto a causas generales.¹¹⁹ En Congo, la duración esperada por ley de un juicio es de 60 días.¹²⁰ La legislación etíope incluye las mismas disposiciones legales.¹²¹ En Costa de Marfil, este plazo es de un mes.

En Namibia, las disposiciones legales determinan que las solicitudes al tribunal laboral deben concluir dentro de los 90 días.¹²²

119 Ver más en <https://www.gov.bw/industrial-court/case-referral-court>

120 Artículo 238 del Código Laboral.

121 Artículo 138 (2) del Código de Procedimiento Civil.

122 Artículo 17 (25) de las Normas de los tribunales laborales.

► Funcionamiento y práctica

Distribución promedio de los tribunales

Hay poca información oficial y ningún dato estadístico sobre la distribución de los tribunales donde radican causas laborales en países africanos. Esta información no parece estar disponible ni actualizada en varios sitios web oficiales de cada país. En países como Uganda, Zambia, Liberia y Botsuana, hay un solo tribunal laboral. En Namibia, hay dos divisiones laborales dentro de dos tribunales superiores.

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, profesionales y no profesionales, disponibles para conocer solo causas laborales por cada 100 000 habitantes.

En Kenia, los informes oficiales indican que hay once jueces que tramitan causas laborales en el Tribunal de Relaciones Laborales y Empleo.¹²³

¹²³ Informe anual del estado del Poder Judicial y la administración de justicia 2019 – 2020. Disponible en <https://www.judiciary.go.ke/download/state-of-the-judiciary-and-the-administration-of-justice-annual-report-2019-2020/>

▶ Bibliografía

Fuentes de legislación

Angola

- ▶ Constitución Nacional de Angola

- ▶ Ley de Organización de los Tribunales Ordinarios de 2015

- ▶ Ley del Trabajo de Angola de 2015 (*Lei Geral do Trabalho de Angola*)

- ▶ Reglamento de los Magistrados y Fiscales de 1994

- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2008

Botsuana

- ▶ Constitución de Botsuana

- ▶ Ley de Conflictos Comerciales de 2016

- ▶ Normas del Tribunal Superior de 2011

- ▶ Normas del tribunal de apelaciones de Botsuana de 2018

- ▶ Ley de Empleo de 2010

Congo

- ▶ Constitución del Congo

- ▶ Código laboral (Ley No. 1975-45)

- ▶ Reglamento de los Magistrados de 1992

- ▶ Código de Procedimiento Civil, 1984 (Decreto No. 1984- 209)

- ▶ Código Laboral de 1975 (Ley No. 1975-45)

República Democrática del Congo

- ▶ Constitución del Congo

- ▶ Ley orgánica No. 13/011-B

- ▶ Código Laboral de 2002

- ▶ Código de Procedimiento Civil de 1960

Etiopía

- ▶ Constitución de Etiopía

- ▶ Ley de órdenes laborales de 2019

- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2011

Gabón

- ▶ Constitución de Gabón

- ▶ Ley orgánica nro. 008/2019 del 5 de julio de 2019 que establece la organización, composición, competencia y funcionamiento de los tribunales de justicia.

- ▶ Código Laboral, 2021 (Ley No. 022/2021)

- ▶ Ordenanza nro. 1/77/ del 2 de febrero de 1977, que adoptó el código de procedimiento civil.

Costa de Marfil

- ▶ Constitución de Costa de Marfil

- ▶ Reglamento de Magistrados de 1978

- ▶ Código Laboral de 2015

- ▶ Código de procedimientos civiles, comerciales y administrativos, 1972

- ▶ Código Civil, 2019

Liberia

- ▶ Constitución Liberiana

- ▶ Ley de Procedimiento Civil, 2007

- ▶ Ley de Prácticas Laborales

- ▶ Reglamento del Poder Judicial, 1972

Kenia

- ▶ Ley de tribunales laborales y de empleo de 2014

- ▶ Ley de Tribunales de Magistrados de 2015

- ▶ Ley de la Corte Suprema de 2011

- ▶ Ley sobre la asistencia jurídica gratuita de 2016

- ▶ Normas (procedimiento) de los tribunales laborales y de empleo de 2016

- ▶ Orden de defensores (remuneración), 1962

Madagascar

- ▶ Constitución de Madagascar de 1992

- ▶ Código Laboral de 2020

- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2002

- ▶ Orden nro. 60-120 que determina el procedimiento a seguir por ante los tribunales laborales

Mozambique

- ▶ Constitución de Mozambique

- ▶ Revisión de la ley, 2019

- ▶ Ley del Trabajo, 2007

- ▶ Código de Procedimiento Civil Decreto Ley nro. 3/2006 y nro. 1/2005 (Decreto No. 43525 del 7 de marzo de 1961). Decreto ley No. 1/2009

- ▶ Ley Orgánica de los tribunales de justicia

Namibia

- ▶ Constitución de Namibia

- ▶ Ley del Trabajo de 2007 (G.N. No. 261 de 2008)

- ▶ Normas laborales generales: ley del trabajo, 2007 (Ley No. 11 de 2007)

- ▶ Normas relativas a la conducta de conciliación y arbitraje antes de que el comisionado de trabajo publicara en la notificación del gobierno 262 de 2008

- ▶ Normas del tribunal laboral

- ▶ Normas del Tribunal Superior de Namibia: Ley del Tribunal Superior de 1990

- ▶ Normas del Tribunal Superior de Namibia: Ley de la Corte Suprema de 1990

- ▶ Ley de profesionales legales 15 de 1995

Níger

- ▶ Constitución de Níger

- ▶ Ley orgánica nro. 2004-50 del 22 de julio de 2004 que establece la organización y jurisdicción de los tribunales

- ▶ Ley orgánica nro. 2007-07 del 13 de marzo de 2007 que determina la composición, organización, poderes y funcionamiento de la Corte de Casación

- ▶ Ley nro. 2015-23 del Código de Procedimiento Civil

- ▶ Código Laboral

Nigeria

- ▶ Constitución de la República Federal de Nigeria de 1999

- ▶ Normas del Tribunal Industrial Nacional de Nigeria. (Procedimientos civiles), 2016

- ▶ Ley de la Corte Nacional de 2006

Senegal

- ▶ Constitución de Senegal
- ▶ Código Laboral de 1997
- ▶ Ley nro. 2014-26 que establece la organización judicial
- ▶ Ley nro. 84-19 sobre la creación del Tribunal Laboral
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2013

Sudáfrica

- ▶ Constitución de Sudáfrica
- ▶ Ley de Relaciones laborales de 1995
- ▶ Normas uniformes de los tribunales
- ▶ Normas de los Tribunales laborales (GN 1665/96)
- ▶ Ley de cumplimiento de sentencias extranjeras, 1988

Tanzania

- ▶ Constitución de Tanzania
- ▶ Normas de los Tribunales laborales, 2007
- ▶ Código de Procedimientos Civiles Cap. 33 R. E. 2002
- ▶ Ley de relaciones laborales y de empleo de 2004
- ▶ Ley de las instituciones laborales de 2004
- ▶ Normas de la Corte de Apelaciones, 2009
- ▶ Ley de cumplimiento recíproco de las sentencias extranjera, 2002

Uganda

- ▶ Constitución de la República de Uganda
- ▶ Les de conflictos laborales (Arbitraje y resolución), 2006 (Cap 224, (LADASA), Leyes de Uganda, sección 7.
- ▶ Ley de procedimientos civiles, actualizada por última vez en 2018
- ▶ Ley de pruebas, actualizada por última vez en 2020
- ▶ Ley de la Judicatura, actualizada por última vez en 2020
- ▶ Ley de defensores (Capítulo 267)
- ▶ Ley de sentencias extranjeras, Cap. 9 de las Leyes de Uganda (2000)

Zambia

- ▶ Ley de la Constitución de Zambia [nro. 1 de 2016]
- ▶ Ley de relaciones industriales y laborales, [ILRA] 1993 (No. 27 de 1993), modificada por la Ley de relaciones industriales y laborales (Modificación), 2017
- ▶ Ley del Código de Empleo de 2019
- ▶ Código de Procedimiento Civil
- ▶ Ley de sentencias extranjeras (cumplimiento recíproco), Capítulo 76 9 de las Leyes de Zambia

Sitios web de tribunales y organismos

Angola

Tribunal Supremo. Disponible en <https://tribunalsupremo.ao>

Botsuana

Leyes de Botsuana. Disponible en <https://botswanalaws.com/>

Justicia de Botsuana. Disponible en <https://www.justice.gov.bw>

Gobierno de Botsuana. Tribunal Industrial de Botsuana. Disponible en <https://www.gov.bw/industrial-court/>

Congo

Corte Suprema. Disponible en <https://gouvernement.cg/institutions/cour-supreme>

Asamblea Nacional de Congo. Disponible en www.assemblee-nationale.cg/index.php?page=Accueil#

Tribunal Constitucional. Disponible en www.cour-constitutionnelle.cg

Costa de Marfil

Corte Suprema. Disponible en http://www.coursupreme.ci/welcome/detail_institution/1

Gabón

Legislación de Gabón. Disponible en <https://www.legigabon.com/>

Boletín Oficial de Gabón. Disponible en <http://journal-officiel.ga>

Ministerio de Justicia. Disponible en <http://www.justice.gouv.ga>

Kenia

Poder Judicial de Kenia. Disponible en <https://www.judiciary.go.ke>

Ley de Kenia. Disponible en <http://www.kenyalaw.org/kl/>

Madagascar

Ministerio de Justicia. Disponible en http://www.justice.mg/?page_id=25

Escuela Nacional de la Magistratura. Disponible en <https://enmg.org.mg/>

Mozambique

Boletín Oficial de Mozambique. Disponible en <https://gazettes.africa>

Corte Suprema de Mozambique. Disponible en <http://www.ts.gov.mz/index.php/pt/legislacao>

Namibia

Corte Superior de Namibia. Disponible en <https://ejustice.jud.na/SitePages/Home.aspx>

Nigeria

Poder Judicial de Nigeria. Disponible en <https://www.fhc-ng.com/judiciary.htm>

Tribunal Industrial Nacional de Nigeria. Disponible en <https://nicn.gov.ng/>

Senegal

Ministerio de Justicia. Disponible en <https://justice.sec.gouv.sn/pouvoir-judiciaire/tribunaux-du-travail/>

Boletín Oficial de Senegal. <http://www.jo.gouv.sn>

Gobierno de Senegal. Disponible en <https://www.sec.gouv.sn/les-institutions-de-la-r%C3%A9publique-du-s%C3%A9n%C3%A9gal>

Tanzania

Poder Judicial de Tanzania. Disponible en <https://www.judiciary.go.tz/>

Uganda

Poder Judicial de Uganda. Disponible en <http://judiciary.go.ug>

Tribunal Industrial de Uganda. Disponible en <https://industrialcourt.go.ug/presentations/>

Comité Legal Competente del Poder Judicial de Uganda. Disponible en <https://www.ulii.org>

Zambia

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Disponible en <https://www.mlss.gov.zm/>

Parlamento de Zambia. Disponible en <https://www.parliament.gov.zm/node/1224>

Leyes de Zambia. Disponible en <https://zambialaws.com/>

Estadísticas e información adicional

Droit Afrique. Disponible en <http://www.droit-afrique.com>

Gazettes of Africa. Disponible en <https://gazettes.africa/>

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. *Acuerdos en conflictos sobre intereses y derechos en 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

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

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

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

J. van Zyl Smi., *El nombramiento, estabilidad y remoción de jueces bajo los Principios de la Mancomunidad: Un compendio y análisis de la mejor práctica* (Informe de investigación realizada por el Bingham Centre for the Rule of Law), 2015.

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>

ISBN 978-9-220-36326-3



9 789220 363263