



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# ► Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en países europeos 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 europeos 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](mailto: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](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

ISBN 978-92-2-036320-1 (impreso)

ISBN 978-92-2-036321-8 (pdf Web)

Publicado también en inglés: *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries*, ISBN 978-92-2-036316-4 (impreso), 978-92-2-036317-1 (pdf Web); y en francés: *Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays européens sélectionnés*, 978-92-2-036318-8 (impreso), 978-92-2-036319-5 (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](http://ilo.org/publns).

---

Impreso en Suiza

# Índice

<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>Metodología</b>	<b>3</b>
<b>Estructura institucional de las cortes y tribunales</b>	<b>5</b>
Composición de las cortes y tribunales . . . . .	5
Modelos de tribunales donde radican causas laborales	5
Composición de los tribunales donde radican causas laborales	5
Selección y cualificación de los jueces . . . . .	7
Cualificación de los jueces	8
Selección de los jueces	9
<b>Jurisdicción</b>	<b>13</b>
Alcance principal . . . . .	13
Alcance geográfico . . . . .	14
Causas que involucran a trabajadores extranjeros y llevan a la ejecución de fallos dictados en el extranjero	14
<b>Aspectos procesales</b>	<b>17</b>
Normas procesales . . . . .	17
Asistencia jurídica gratuita, costas y gastos judiciales	18
Procedimientos en primera instancia	21
Recursos ante instancias superiores	29
Corte Suprema	32
Cumplimiento o ejecución	33
Posibilidad de conciliación y mediación durante los procesos judiciales . . . . .	36
Etapas procesales . . . . .	36
Duración promedio de los procedimientos . . . . .	36
<b>Funcionamiento y práctica</b>	<b>41</b>
Distribución promedio de los tribunales . . . . .	41
Jueces profesionales cada 100 000 personas . . . . .	41

## Bibliografía 45

Fuentes de legislación. . . . .	45
Tribunales, organismos gubernamentales y sitios Web de agencias . . . . .	51
Estadísticas e información adicional . . . . .	53
Otras referencias. . . . .	53

## Lista de figuras

Cuadro 1: Tribunales de justicia de primera instancia donde radican causas laborales	6
Cuadro 2: Categoría de jueces de primera instancia que conocen causas laborales	7
Cuadro 3: Composición de los tribunales de justicia de primera instancia donde radican causas laborales	8
Cuadro 4: Métodos de selección de jueces profesionales	10
Cuadro 5: Normas procesales aplicables a causas laborales	17
Cuadro 6: Países con normas establecidas sobre el pago de los gastos iniciales	19
Cuadro 7: Responsabilidad sobre el pago de las costas	19
Cuadro 8: Responsabilidad sobre el pago de costes de informes y expertos externos	20
Cuadro 9: Responsabilidad sobre el pago de honorarios profesionales/de abogados	21
Cuadro 10: Posibilidad de medidas cautelares	22
Cuadro 11: Representación ante tribunales	25
Cuadro 12: Normas sobre la distribución de la carga de la prueba	27
Cuadro 13: Normas sobre la admisibilidad de la prueba	28
Cuadro 14: Conciliación y mediación de causas laborales durante procesos judiciales	38
Cuadro 15: Cantidad de etapas procesales	38
Cuadro 16: Posibles recursos que interponer en un proceso laboral	39
Cuadro 17: Duración promedio de los procesos en primera instancia	40
Cuadro 18: Jueces que entienden causas laborales cada 100 000 personas	43
Figura 1: Calificaciones exigidas por ley para los jueces profesionales	9
Figura 2: Alcance principal de los tribunales de justicia donde radican causas laborales	15
Figura 3: Descripción general de las etapas en primera instancia	30
Figura 4: Descripción general de los pasos principales para presentar recursos contra fallos definitivos en primera instancia.	32
Figura 5: Descripción general de los pasos principales para la presentación de recursos ante instancias superiores	34
Figura 6: Pasos comunes en los procesos para la ejecución de los fallos	37

## ► Introducción

---

Mientras en muchas partes del mundo sigue aumentando el número de conflictos individuales originados en las reclamaciones que diariamente hacen los trabajadores <sup>1</sup>, 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 europeos los conflictos laborales pueden resolverse mediante diferentes modelos de cortes/tribunales- judiciales y cuasi judiciales con competencia para entender en causas y definir un resultado vinculante en un conflicto.<sup>2</sup> Se estudiaron los sistemas de: Albania, Austria, Bielorrusia (Belarús), Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa (Chequia), Dinamarca, Estonia, Italia, Israel, Alemania, Francia, Finlandia, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Lituania, Letonia, Liechtenstein, Luxemburgo, Malta, Países Bajos,

Montenegro, Macedonia del Norte, Noruega, Polonia, Portugal, Serbia, España, Eslovenia, Eslovaquia, Suecia, Suiza, República de Moldavia; Rusia (Federación Rusa), Turquía, Ucrania, Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Para este informe, los países europeos pueden dividirse en dos modelos: i) tribunales civiles ordinarios con jurisdicción sobre causas laborales (con o sin 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 nombrados por representantes de empleadores y trabajadores para que resuelvan conflictos laborales. 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 pueden tener jurisdicción plena sobre todos los conflictos laborales o jurisdicción limitada sobre conflictos referidos a incumplimientos de acuerdos colectivos que involucren a trabajadores sindicalizados, conflictos de intereses u otros temas sensibles, por ejemplo, despidos. Por otro lado, remiten a tribunales ordinarios la competencia sobre demandas individuales o de trabajadores no sindicalizados. También pueden ser competentes en causas que involucran a empleados públicos o la seguridad social (pensiones, desempleo).

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, Consulte 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. p. 06.

Diferentes modelos también 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.

A fin de analizar y comparar las múltiples características de cada país, se revisaron, cuando estuvieron disponibles, las leyes pertinentes 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. Suele haber una estrecha afinidad 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.<sup>3</sup> Para este informe, las causas colectivas son desacuerdos 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.<sup>4</sup>

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 causas<sup>5</sup>, 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 (con el respaldo de registros oficiales, si están disponibles).

---

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 Europa, 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.

Este informe utilizó normas procesales e información actualizadas provistas por canales oficiales de ministerios y tribunales, además de estadísticas correspondientes al período 2017 a 2020, 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

En más de la mitad de los países analizados, las causas laborales tramitan únicamente en los tribunales civiles, lo que significa que en estos países las causas laborales no tienen una jurisdicción especial, a pesar de que en muchos de ellos hay dependencias especializadas para manejar estas causas o se aplican procedimientos específicos. Por otra parte, en países donde sí se han creado, es posible que los tribunales laborales no tengan competencia plena sobre causas laborales, ya que se puede compartir con los tribunales civiles según la naturaleza del reclamo.

En este tema, 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.<sup>6</sup>

En Hungría, una reforma reciente del sistema judicial eliminó los tribunales laborales y administrativos; estas causas ahora se tramitan en los tribunales ordinarios.<sup>7</sup> En Croacia, las

causas laborales tramitan en el Tribunal Laboral Municipal de Zagreb, el único tribunal laboral especializado del país, o en los tribunales ordinarios municipales de primera instancia en el interior del país.<sup>8</sup>

En países nórdicos, como Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, los tribunales civiles, los ordinarios y los tribunales laborales especializados pueden tener competencia para tramitar causas laborales individuales, pero la naturaleza del reclamo y la sindicalización del trabajador definirá si la causa tramitará en primera instancia.<sup>9</sup>

(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»)<sup>10</sup>

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 ellos<sup>11</sup>.

6 Una excepción a esta norma es Suiza, donde, debido a su especial división en cantones, la existencia de tribunales laborales dependerá de normas locales. A los fines de este informe, se lo ha considerado un país en el que existen tribunales laborales, aunque no haya en todos los cantones.

7 En abril de 2020, los tribunales laborales y administrativos independientes dejaron de existir en Hungría, conforme a enmiendas realizadas a la Ley sobre Organización y Administración. Los conflictos laborales individuales ahora tramitan en los tribunales civiles regionales, que pueden o no tener divisiones o dependencias especializadas en lo laboral.

8 Artículo 34 de la Ley de Procedimientos Civiles.

9 Esto se explica en más detalle en la sección Jurisdicción.

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

11 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. 22.

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



Pueden asumir el papel de jueces expertos o auxiliares, como en Austria<sup>12</sup>, Bélgica<sup>13</sup> y Chipre<sup>14</sup>, o asumir un rol importante en el manejo de la causa, como en Noruega (si bien las causas están presididas por un juez profesional)<sup>15</sup>, Francia, Irlanda y Suecia, donde representan más de la mitad de los integrantes del tribunal laboral — solo ocho de los veinticinco integrantes son jueces profesionales.<sup>16</sup>

En Islandia, los lugares designados para representantes de empleadores y trabajadores pueden ser rotativos, es decir, según la categoría del trabajador involucrado, los integrantes nombrados dejarán su lugar a representantes nominados por el demandante.<sup>17</sup>

En Francia, el tribunal laboral (*Conseil de prud'hommes*) se divide en cinco dependencias especializadas, según las actividades de los trabajadores y empleadores. Si los integrantes (llamados

«asesores laborales») que conocen una causa están empatados, el tribunal será presidido por un juez profesional designado por el presidente del Tribunal Regional, quien será responsable de emitir el voto decisivo.<sup>18</sup>

En Irlanda, los jueces legos nombrados por actores sociales y el Gobierno participan en la decisión de causas en forma colegiada (en un panel). El Tribunal cuenta con un asesor legal.<sup>19</sup> (Cuadro 2)

En Suecia, el tribunal laboral está integrado por quienes representan los intereses de los empleadores y dos personas que representan los intereses de los trabajadores más un especialista con experiencia y conocimientos en temas del mercado laboral.<sup>20</sup>

En Alemania, todos los niveles judiciales especializados en temas laborales (tribunales laborales,

12 Artículo 1 (11) de la Ley de Bienestar Social y Empleo.

13 Artículos 81 a 85 del Código del Poder Judicial.

14 Secciones 2 y 3 de la Ley de Cese del Empleo.

15 Artículos 37 y 38 de la Ley de Conflicto Laborales de Noruega.

16 Ley de Conflictos Laborales, Capítulo 3, Secciones 1 a 9.

17 Artículo 39 de la Ley de Sindicatos y Conflictos Laborales.

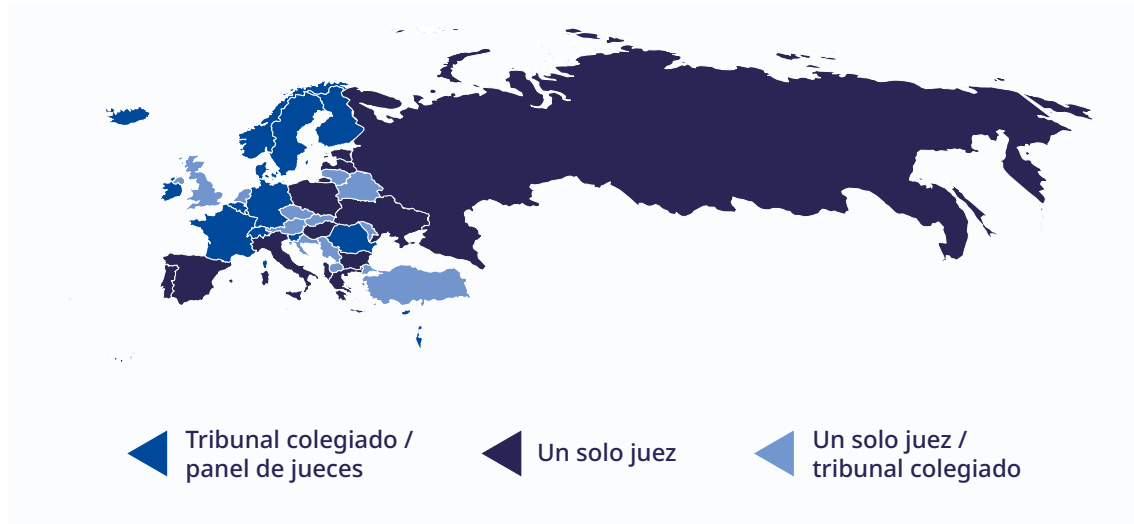
18 Artículo L1441-L1443 Código Laboral.

19 Sección 10 de la Ley de Relaciones Laborales y Ley de Relaciones en el Lugar de trabajo de 2015.

20 Consultar más sobre el Tribunal Laboral Sueco en <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1>



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



### Calificación de los jueces

En la mayoría de los países, la legislación pertinente estipula que los candidatos deben tener ciudadanía nacional. En Portugal, un ciudadano de un estado de habla portuguesa con residencia permanente en el país también puede solicitar ocupar el cargo de juez, siempre que el derecho de ejercer las funciones de juez o magistrado esté reconocido por ley y bajo condiciones de reciprocidad.<sup>26</sup>

Otros requisitos están relacionados con la educación (licenciatura o maestría en derecho), la edad y experiencia profesional previa, o la asistencia a programas de formación. Algunos países también establecieron requisitos legales de índole personal, por ejemplo, la reputación, la credibilidad y la aptitud física y mental para el trabajo.

En Francia, los jueces destinados a tribunales laborales reciben una capacitación básica en derecho laboral.<sup>27</sup> En países como Luxemburgo, Suiza y Liechtenstein, saber una segunda lengua que se hable en el país, o manejarla con fluidez,

es un requisito adicional. En Macedonia del Norte, el conocimiento informático también es un requisito legal que se evalúa durante el proceso de selección.<sup>28</sup>

En el Reino Unido, las calificaciones varían en función de la categoría de juez. Los nombramientos de los jueces de primera instancia están abiertos solo para ciudadanos (incluidos quienes tienen doble nacionalidad) del Reino Unido, de la República de Irlanda o de un país de la Mancomunidad (Commonwealth).<sup>29</sup> No existen límites de edad para los candidatos, más allá de la edad de jubilación que, por ley, es a los 70 años. Para la mayoría de los cargos vacantes, son elegibles los profesionales calificados en el ámbito del derecho con un mínimo de siete años de experiencia legal.<sup>30</sup>

Ucrania ha tomado medidas importantes para reformar su legislación y brindar mecanismos para reestructurar el Poder Judicial, incluidas evaluaciones de las calificaciones de todos los jueces para corroborar su competencia, integridad y ética profesional; también para

26 Artículo 3 Ley nro. 2 de 2008.

27 Escuela Nacional de la Magistratura. Disponible en <https://www.enm.justice.fr/devenir-magistrat/se-reperer-dans-les-concours/se-reperer-dans-les-concours>

28 Artículo 45 de la Ley de Tribunales.

29 Comisión de Nombramientos del Poder Judicial. Disponible en <https://judicialappointments.gov.uk/>.

30 Sección 52 de la Ley de Tribunales, Cortes y Cumplimiento de 2007.

verificar que el proceso para su nombramiento sea competitivo.<sup>31</sup>

En Bielorrusia (Belarús), los procedimientos para el nombramiento, la permanencia y la remoción de jueces no están del todo claros en la ley y han recibido fuertes críticas por la forma en que garantizan la independencia de los jueces.<sup>32</sup>

La tabla a continuación resume los principales requisitos y los países que tienen regulaciones al respecto. (Figura 1)

## Selección de los jueces

Muchos de los países estudiados definen criterios objetivos y transparentes en sus leyes nacionales

para la selección de jueces profesionales, sea por concurso público basado en exámenes técnicos o mediante la creación de comisiones judiciales independientes que llevan adelante los procesos de selección basados en evaluaciones técnicas, aunque no sean los únicos responsables del nombramiento de los jueces.

En Bélgica, un proceso combinado utiliza diferentes métodos para la selección de jueces de manera concurrente; todos se basan en un examen técnico de los candidatos, siempre que se cumplan los requisitos y con la coordinación del Consejo Superior de Justicia (Comisión Judicial). El proceso de nombramiento puede darse luego de: i) un programa de formación judicial, ii) un examen de aptitud profesional, o iii) la designación directa a un cargo conforme la jerarquía y la experiencia en el campo.<sup>33</sup>

► Figura 1: Calificaciones exigidas por ley para los jueces profesionales

Requisitos para calificar						
Ciudadanía	Edad	Reputación o salud	Educación (licenciatura en derecho)	Educación (título universitario en derecho)	Capacitación	Experiencia
Todos los países, excepto Chipre, Liechtenstein, Portugal y Malta	República Checa, Islandia, Italia, Grecia, Hungría, Letonia, Noruega, Eslovaquia, Eslovenia, Turquía, Ucrania, Rusia	Bulgaria, Estonia, Finlandia, Alemania, Hungría, Italia, Grecia, Islandia, Macedonia del Norte, República de Moldavia, Rumania, Lituania, Luxemburgo, España, Turquía	Albania, Bélgica, Croacia, Chipre, Dinamarca, Hungría, Irlanda, Italia, Israel, Lituania, Países Bajos, Macedonia del Norte, Noruega, Polonia, Portugal, República de Macedonia, Montenegro, Rumania, Rusia, Serbia, Eslovaquia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Ucrania	Austria, Bulgaria, República Checa, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Islandia, Letonia, Luxemburgo	Austria, Bulgaria, Croacia, República Checa, Alemania, Francia, Hungría, Letonia, Luxemburgo, Suecia, Reino Unido	Albania, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, República Checa, Finlandia, Alemania, Francia, Hungría, Islandia, Grecia, Hungría, Letonia, Polonia, Portugal, República de Macedonia, Montenegro, Rumania, Rusia, Serbia, Eslovaquia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Ucrania

31 Ley para garantizar el derecho a un juicio justo, Ley nro. 192-VIII, y Ley sobre el sistema judicial y el estado de los jueces, Ley nro. 1402-VIII.).

32 [Consulte https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=26423&LangID=E](https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=26423&LangID=E)

33 Artículo 151, § 3, 4°, Constitución de Bélgica y Directiva para la formación de los magistrados y pasantes judiciales, (disponible en <https://csj.be/fr/publications/2012/directives-pour-la-formation-des-magistrats-et-des-stagiaires-judiciaires>).

En Suiza, la población de los cantones elige en forma directa a los jueces de primera instancia<sup>34</sup>. En Alemania, los jueces deben aprobar dos exámenes estatales. El primer examen trata sobre estudios académicos de derecho y el segundo, sobre formación legal práctica.

En Dinamarca, la reina nombra a los jueces por recomendación del Ministro de Justicia, siguiendo una lista aprobada por el Consejo de Nombramientos Judiciales Danés. Una cantidad limitada de jueces se reclutan entre los docentes de las facultades de derecho de las universidades y entre los abogados en ejercicio. Existe un procedimiento similar en Malta.<sup>35</sup> Pocos países delegan en el gobierno el nombramiento inmediato de jueces, como en Irlanda<sup>36</sup> y Bielorrusia<sup>37</sup>.

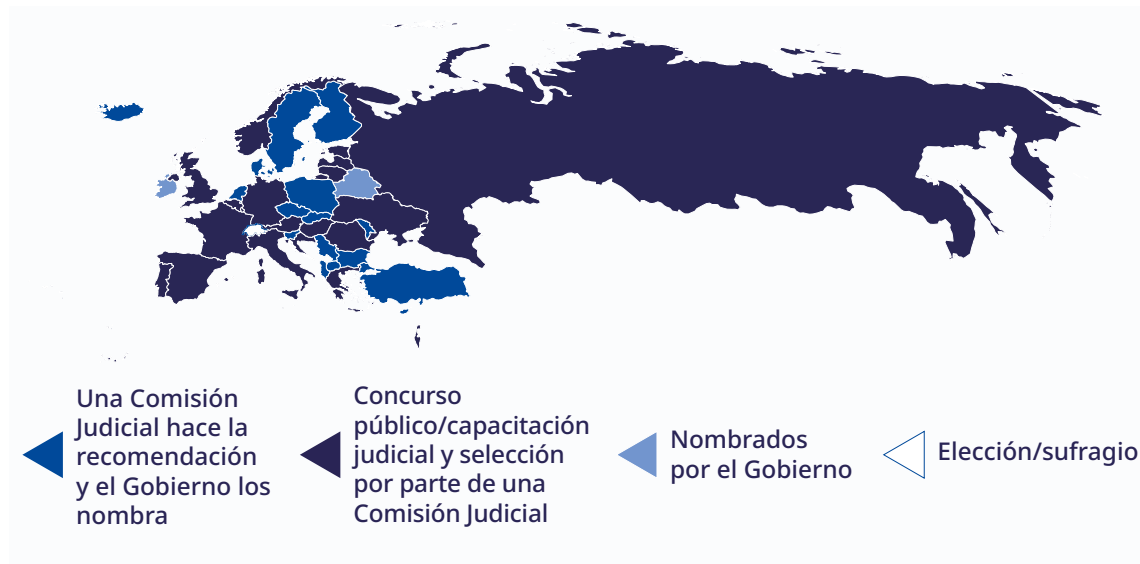
En Irlanda, es el presidente quien nombra a los jueces profesionales de manera formal, mediante la presentación de garantías de nombramiento de los candidatos.<sup>38</sup> **(Cuadro 4)**

Los jueces legos se designan o se seleccionan principalmente entre representantes de empleadores y empleados, lo que refleja el peso de estas organizaciones.<sup>39</sup> Los requisitos no siempre están claros en la legislación nacional analizada, y dependen, en muchos casos, de procesos selectivos a cargo de las mismas organizaciones.

En Finlandia, a estos miembros no se les exige un título en derecho, pero sí deben tener sólidos conocimientos sobre relaciones laborales.<sup>40</sup> Deben tener entre 25 y 63 años de edad y no pueden ocupar cargos en tribunales o instituciones penales, ni tampoco desempeñarse como fiscales, abogados o policías.<sup>41</sup> En Noruega, los miembros de los tribunales laborales, no pueden integrar la junta directiva de sindicatos ni de la asociación de empleadores, ni tampoco ser empleados permanentes de tales asociaciones.<sup>42</sup>

En Suecia, además de los representantes de los sindicatos, como ya se mencionó, también se

#### ► Cuadro 4: Métodos de selección de jueces profesionales



34 Artículo 15 de la Ley Federal de la Suprema Corte.

35 Artículo 100 de la Constitución y artículo 54 del Código de Organización y Procedimientos Civiles.

36 Artículo 35.1 de la Constitución.

37 Artículos 20 y 21 de la Ley del Sistema Judicial y el Estado de los Jueces.

38 Artículos 13.9 y 35.1 de la Constitución de Irlanda.

39 Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. p 15.

40 Sección 11 de la Ley de Nombramiento de Jueces.

41 Secciones 2 a 6 de la Ley de Tribunales Laborales.

42 Ley de Conflictos Laborales, sección 36 (1).



puede nombrar a personas neutrales con conocimiento especializado del mercado laboral.<sup>43</sup> Sin embargo, suelen ser mayores y con más educación, y, a menudo, son políticos locales.<sup>44</sup>

En Alemania, para los tribunales laborales, los jueces legos deben ser mayores de 25 años y deben vivir o trabajar en el distrito judicial de los tribunales. En Austria, deben tener más de 24 años de edad.

En Francia se emitió una ordenanza en 2016<sup>45</sup> mediante la cual se abolió el voto directo para elegir a representantes de empleadores y trabajadores. Los tribunales laborales ahora están compuestos por representantes designados por el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo. Son designados en forma conjunta por

el Ministro de Justicia y el ministro a cargo de asuntos laborales cada cuatro años en base a la propuesta de los sindicatos y las organizaciones profesionales. Son designados cada cuatro años en forma conjunta por el Ministro de Justicia y el ministro a cargo de asuntos laborales en base a la propuesta de los sindicatos y las organizaciones profesionales.<sup>46</sup>

En Israel, los representantes de los trabajadores y los empleadores deben ser designados tanto por el ministro de Justicia como por el ministro de Trabajo, tras consultas con las respectivas organizaciones.<sup>47</sup> Si son parte de los tribunales laborales nacionales, los jueces legos también deben contar con experiencia en derecho, economía o campos relevantes, y deben ser miembros de la Cámara de Abogados de Israel.<sup>48</sup>

---

43 Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C. p 22.

44 El sistema judicial sueco, 2015, disponible en <https://www.government.se/government-policy/judicial-system/>

45 Ordenanza nro. 2016-388 del 31 de marzo de 2016 sobre la designación de integrantes de tribunales laborales.

46 Artículo L1441-2 del Código Laboral.

47 Artículo 10 de la Ley sobre Tribunales Laborales de 1953.

48 Artículo 10 (1), (2), (3) de la Ley sobre Tribunales Laborales de 1953.



## ► Jurisdicción

---

### Alcance principal

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

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 empleadores<sup>49</sup> 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).<sup>50</sup>

Los tribunales donde radican causas laborales podrían tener su jurisdicción ampliada a conflictos que exceden las relaciones laborales privadas; también podrían tener jurisdicción sobre conflictos o reclamos de beneficios de la seguridad social que involucren a empleados públicos.<sup>51</sup> En Francia<sup>52</sup> y Portugal<sup>53</sup>, cuando los trabajadores públicos trabajan bajo un contrato de empleo según el derecho privado, los tribunales laborales son competentes para resolver el conflicto. En Israel, los tribunales laborales tienen una jurisdicción muy amplia, que incluye todos los conflictos relacionados con la seguridad social.<sup>54</sup>

En algunos países, la jurisdicción de los tribunales laborales está limitada a conflictos por violaciones de convenios colectivos, aquellos que involucran a trabajadores sindicalizados, conflictos de intereses, u otros temas sensibles, como despidos. Los tribunales ordinarios tienen jurisdicción sobre reclamos individuales que no están vinculados con convenios colectivos, conflictos que involucran a trabajadores no sindicalizados, o cuando la organización del representante del trabajador no está dispuesta a tramitar la causa en nombre del trabajador afectado. Tal es el caso, en particular, de los países nórdicos.<sup>55</sup>

Los tribunales laborales en Suecia<sup>56</sup>, Islandia<sup>57</sup> y Noruega<sup>58</sup> tramitan únicamente conflictos colectivos o aquellos relacionados con violaciones de convenios colectivos, incluso si el reclamo original es individual. Los reclamos de trabajadores individuales que no están relacionados con estas violaciones deben tramitarse en los tribunales civiles ordinarios. Lo mismo sucede en Finlandia, donde los tribunales laborales también tienen competencia para tramitar conflictos que surjan de convenios colectivos e involucren a funcionarios públicos.<sup>59</sup>

El Reino Unido, integrado por Inglaterra, Gales y Escocia, los tribunales laborales y civiles se rigen a partir de un sistema doble en cuanto a sus competencias. Los conflictos laborales individuales pueden ser resueltos por los tribunales laborales

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

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

51 Entre los ejemplos podemos mencionar Austria, Bélgica, Italia, Noruega y España.

52 Artículo L. 1411-2 del Código Laboral.

53 Artículos 6 a 12 de la Ley Laboral General sobre el Empleo Público.

54 Sección 24 de la Ley de Tribunales laborales de 1969.

55 A los fines de este informe, y dadas las particularidades de la jurisdicción de los tribunales laborales en estos países, no se analizarán los procedimientos de los tribunales ordinarios y civiles.

56 Capítulo 2, sección 1 de la Ley de Conflictos Laborales y secciones 2, 3 y 4 del capítulo 1 del Código de Procedimiento Civil.

57 Artículo 38 de la Ley de Sindicatos y Conflictos Laborales y artículo 123 del Código de Procedimiento Civil.

58 Secciones 1 y 34 de la Ley de Conflictos Laborales.

59 Sección 1 de la Ley sobre Tribunales Laborales.

(Tribunales de Empleo/*Employment Tribunals* para reclamos sobre despidos injustificados, discriminación, deducciones indebidas de nómina) y por los tribunales ordinarios (para reclamos como incumplimiento de contrato).<sup>60</sup> Sin embargo, las causas colectivas no tramitan en ninguno de ellos.

En Irlanda del Norte, si bien la mayoría de las regulaciones sobre conflictos laborales son muy similares, los tribunales laborales<sup>61</sup> tramitan y determinan reclamos relacionados con cuestiones de empleo<sup>62</sup>, y el Tribunal de Empleo Justo tiene jurisdicción sobre causas laborales vinculadas a reclamaciones por discriminación por creencias religiosas u opiniones políticas.<sup>63</sup>

En otros países, los tribunales laborales solo tramitan conflictos entre trabajadores individuales y sus empleadores, como es el caso de Francia, donde los conflictos individuales se resuelven en los tribunales laborales y los conflictos colectivos se resuelven en última instancia en los tribunales civiles ordinarios (*Tribunal de Grande Instance*). Sin embargo, los tribunales laborales de primera instancia (*Conseils du prud'hommes*) no tienen competencia para tramitar conflictos atribuidos al código de seguridad social en asuntos relacionados con accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.<sup>64</sup>

En Luxemburgo la ley no prevé acciones colectivas; todos los procedimientos deben tratarse como causas individuales. La Oficina de Conciliación Nacional (*National Conciliation Office*) se ocupa de los conflictos de derecho

laboral colectivo, mediante procedimientos conciliatorios.<sup>65</sup> En Chipre<sup>66</sup> y Rusia<sup>67</sup>, los conflictos colectivos se resuelven a través de mediación y arbitraje.<sup>68</sup> (Figura 2)

## 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.

Todos los países estudiados tienen disposiciones respecto del cumplimiento de los fallos extranjeros, mayoritariamente en su legislación procesal civil, que es probable se apliquen dada la ausencia de legislación de procedimiento laboral específica. Sin embargo, no está del todo claro hasta qué punto estas disposiciones se aplican plenamente a los fallos extranjeros en causas laborales.

La legislación pertinente consta del Convenio de Bruselas<sup>69</sup>, que fue reemplazado por el

60 Ley de Tribunales de Empleo, sección 3.

61 Sección 4 de la Reglamentación sobre Tribunales Laborales y Tribunal de Empleo Justo (Constitución y Normas sobre Procedimientos), Irlanda del Norte, 2020.

62 Se incluye despido injustificado, incumplimiento de contrato, salarios y otros pagos, así como discriminación por motivos de sexo, raza, discapacidad, orientación sexual, edad, trabajo a tiempo parcial e igualdad de retribución.

63 Sección 5 de la Reglamentación sobre Tribunales Laborales y Tribunal de Empleo Justo (Constitución y Normas sobre Procedimientos), Irlanda del Norte, 2020.

64 Artículo L. 1411-4 del Código de Trabajo.

65 Artículo L. 163-1 del Código de Trabajo.

66 Parte I, capítulos B. 5, 6 y 7 de Código de Relaciones Laborales.

67 Artículo 404 del Código Laboral.

68 Otros ejemplos son Letonia y Lituania, a través de las llamadas comisiones de conciliación, y Estonia.

69 Convenio de Bruselas sobre jurisdicción y el cumplimiento de dictámenes judiciales en materia civil y comercial. Adoptado el 27 de septiembre de 1968. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:41968A0927\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:41968A0927(01))

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

Conflictos de relaciones laborales y de empleo					
Individual y colectivo		Individual		Colectivos	
Tribunales laborales	Tribunales ordinarios	Tribunales laborales	Tribunales ordinarios	Tribunales laborales	Tribunales ordinarios
Austria, Croacia, Alemania, Italia, Irlanda, Israel, Malta, Portugal, España, Eslovenia, Turquía	Lituania, Letonia, Eslovaquia, Serbia, Ucrania	Chipre, Francia, Polonia, Suiza, Reino Unido e Irlanda del Norte	Albania, Bulgaria, Grecia, Islandia, Suecia, Noruega, Dinamarca, Estonia, Hungría, Irlanda, Liechtenstein, Rusia, Ucrania, Bielorrusia, Montenegro, República de Moldavia, Serbia, Macedonia, Países Bajos, Rusia, Suiza, Reino Unido	Suecia, Noruega, Finlandia, Islandia, Dinamarca	Francia

Reglamento 1215/2012 del Consejo del 12 de diciembre de 2011<sup>70</sup>, el Convenio de Roma, el Reglamento (CE) nro. 593/2008,<sup>71</sup> y, en menor medida, el Convenio de Lugano<sup>72</sup>, que cubre a ambas partes con domicilio en un Estado parte y, bajo ciertas circunstancias, a los demandados con domicilio fuera del territorio de la Comunidad Europea y miembros de la Unión Europea.<sup>73</sup>

Generalmente, en lo que respecta a la jurisdicción, esas disposiciones especiales le permiten a la parte protegida ser demandada solo en los tribunales de su propio domicilio, pero le otorgan a esa parte la opción de elegir la jurisdicción cuando es la parte demandante. Las partes en un contrato laboral individual tienen, en principio, autonomía contractual para elegir el derecho aplicable y, en medida más limitada, la jurisdicción.<sup>74</sup>

70 Reglamento (UE) N.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo del 12 de diciembre de 2012 sobre jurisdicción, y reconocimiento y cumplimiento de dictámenes judiciales en materia civil y comercial. Última enmienda en 2015. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32012R1215>

71 Reglamento (CE) nro. 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo del 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02008R0593-20080724>

72 Convenio de Lugano sobre jurisdicción y el cumplimiento de dictámenes judiciales en materia civil y comercial. Adoptado el 16 de septiembre de 1988. Disponible en

<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A41988A0592&qid=1620207107009>

73 Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, República de Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia y Suiza.

74 Red Judicial Europea en Materia Civil y Mercantil: Jurisdicción y derecho aplicable en conflictos internacionales entre el empleado y el empleador. Guía práctica. 2020.

Conforme a estas regulaciones, las sentencias que se dictan en un tribunal en una jurisdicción de la Unión Europea se pueden hacer cumplir en otro estado miembro sin ninguna declaración de aplicabilidad como requisito, lo que significa que una sentencia emitida por un estado miembro de la UE y un miembro de la EFTA se reconocerá sin ninguna formalidad. Para hacer cumplir las sentencias dictadas por un tribunal en una jurisdicción que no es de la UE, se requiere una declaración de aplicabilidad.

En Liechtenstein, los fallos extranjeros no son aplicables, a menos que haya un tratado relativo al cumplimiento de sentencias extranjeras, tal como sucede en Suiza y Austria. Liechtenstein no ha adherido al Convenio de Bruselas ni al Convenio de Lugano.

La Corte Suprema de Suecia dictaminó que el embargo preventivo de bienes u otras medidas

cautelares también se pueden otorgar para reclamos que han tramitado en tribunales extranjeros si el fallo del tribunal se puede hacer cumplir en Suecia.<sup>75</sup>

Respecto del Reino Unido y su salida de la Unión Europea, el gobierno británico informó al Consejo Europeo que el Convenio de Bruselas dejó de aplicarse en el Reino Unido y en Gibraltar con vencimiento del período de transición el 1 de enero de 2021.<sup>76</sup> En lo que atañe al Convenio de Lugano, los artículos 126 y 127 del acuerdo para la retirada del Reino Unido de la Unión Europea garantizan el reconocimiento y la aplicación del proceso concerniente a las sentencias del Reino Unido emitidas antes del 31 de diciembre de 2020 y estipula que siguen estando regidas por el Convenio.<sup>77</sup>

---

75 Sentencia de la Corte Suprema en NJA 1973 pág. 628, conforme al capítulo 15 del Código de Procedimiento Judicial Sueco.

76 Gobierno del Reino Unido (solo Inglaterra y Gales): Causas legales civiles y comerciales transfronterizas: guía para profesionales del derecho. 31 de diciembre de 2020. Disponible en <https://www.gov.uk/government/publications/cross-border-civil-and-commercial-legal-cases-guidance-for-legal-professionals/cross-border-civil-and-commercial-legal-cases-guidance-for-legal-professionals>

77 Acuerdo para la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de Energía Atómica 2019/C 384 I/01. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1580206007232&uri=CELEX%3A12019W/TXT%2802%29>



## Asistencia jurídica gratuita, costas y gastos judiciales

Un aspecto importante del acceso a la Justicia son las costas judiciales. Un procedimiento costoso puede impedir que las personas acudan a los tribunales, en particular aquellas que se encuentran en situación económica precaria<sup>80</sup>. En la mayoría de los países europeos, 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.

Casi todos los países estudiados cuentan con leyes que aplican a causas laborales y garantizan la asistencia jurídica gratuita para acceder a la justicia. No hay legislación que regule la asistencia jurídica gratuita en Polonia; son los jueces de las causas quienes toman las decisiones en este respecto, exclusivamente.<sup>81</sup>

En la mayoría de los países, no se cobran los gastos iniciales relacionados con la presentación de una demanda, especialmente en aquellos donde se han creado tribunales laborales. Sin embargo, en el Reino Unido, el Tribunal de Empleo puede rechazar una demanda si no está acompañada por el pago de una tasa del tribunal o una solicitud de exención.<sup>82</sup>

En los países en que los conflictos laborales tramitan en tribunales ordinarios, quienes reciben asistencia jurídica gratuita están exentos del pago de las tasas iniciales para la presentación de una demanda<sup>83</sup> o el monto pagado puede ser compensado al final del proceso por la parte perdedora. **(Cuadro 6)**

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

En Islandia, Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega los procesos en los tribunales laborales son sin coste, pero los casos individuales que tramitan en tribunales ordinarios siguen las normas de los procesos civiles: podrían implicar el pago de costas, gastos ordinarios, expertos y honorarios profesionales.

En el Reino Unido (Inglaterra, Gales, Escocia e Irlanda del Norte), si bien los procesos son sin coste, las partes pueden tener que pagar el costo en caso de haber presentado una demanda o una respuesta que no tenía posibilidades razonables de prosperar, de haber actuado en forma temeraria, abusiva, disruptiva o considerada irrazonable en el ejercicio del proceso (o parte) o en la forma en que el proceso (o parte) fue conducido.<sup>84</sup>

En Suecia, los trabajadores que reciben asistencia jurídica gratuita quedan parcialmente exentos del pago de costas en los tribunales ordinarios. Las costas en general las paga la parte perdedora en caso que se haga efectiva la sentencia, donde es posible.

En Lituania<sup>85</sup> y Bulgaria<sup>86</sup>, si bien son las partes las que deben pagar las costas judiciales, quedan exentos los trabajadores de causas referidas a reclamos referidos a su relación de empleo.

En la mayoría de los países donde las leyes establecen la forma en que se pagan las costas judiciales, la carga de la responsabilidad se distribuye según se resuelvan las demandas.

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

81 Artículos 111 - 122 del Código de Procedimiento Civil.

82 Secciones 11 y 40 de las Normas de los Tribunales de Empleo.

83 Entre los ejemplos podemos mencionar Suecia, Dinamarca y Lituania.

84 Sección 76 de las Normas de los Tribunales de Empleo.

85 Artículo 83 del Código de Procedimiento Civil.

86 Artículos 71 a 84 del Código de Procedimiento Civil.





Las costas judiciales también pueden incluir o limitarse a las costas de apelación.<sup>88</sup> En general, los beneficiarios de asistencia jurídica gratuita están exentos del pago aun cuando la apelación fracase.

En algunos países donde el Estado paga las costas en su totalidad, aplican normas diferentes sobre los costes de informes y expertos externos que son llamados 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. **(Cuadro 8)**

En Francia<sup>89</sup>, Croacia<sup>90</sup> y Estonia<sup>91</sup>, las partes no solo pueden tener que pagar estos costos, sino que también deben pagarlos por adelantado si se les solicita hacerlo.

En Suecia, estos costos son responsabilidad de la parte perdedora. Sin embargo, el tribunal

puede modificar la obligación de pago o declarar que cada parte debe hacerse cargo de los costos propios, si considera que la parte perdedora tiene buenas razones y actuó de buena fe.<sup>92</sup> **(Cuadro 9)**

La responsabilidad del pago de los honorarios profesionales sigue los mismos fundamentos.

En Finlandia, en procesos ante los tribunales laborales, se puede obligar a la parte perdedora a pagar los honorarios de la otra parte en su totalidad o en parte. Cuando los litigantes han tenido fundamentos suficientes para un proceso legal por la ambigüedad de la causa, se les puede ordenar a cada uno que se hagan cargo de sus propios costos legales.<sup>93</sup>

En Austria, el tribunal debe determinar la proporción de los gastos que la parte perdedora debe reembolsar a la parte ganadora. Estos gastos se basan en el valor del reclamo, la duración y naturaleza del servicio prestado. La Ley de Honorarios

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



88 Entre los ejemplos podemos mencionar Portugal, España, Reino Unido e Irlanda del Norte.

89 Artículos 270 - 271 del Código de Procedimiento Civil.

90 Artículo 152 de la Ley de Procedimiento Civil.

91 Secciones 148 a 162 del Código de Procedimiento Civil.

92 Capítulo 5, Sección 2 de la Ley de Conflictos Laborales.

93 Sección 33a de la Ley de Tribunales Laborales.

► Cuadro 9: Responsabilidad sobre el pago de honorarios profesionales/de abogados



Profesionales de Abogados aplica solo si así lo acordaron el abogado y su cliente.<sup>94</sup>

En Liechtenstein, se considera que el demandante ganó si el fallo es plenamente a su favor y se desestima al demandado. En el caso que ambas partes compartan el fallo a favor, cada una deberá hacerse cargo del coste de su propia asistencia jurídica.<sup>95</sup>

### 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.

Antes de analizar los procesos en primera instancia, vale la pena mencionar que, 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, por ejemplo, en Irlanda<sup>96</sup>, España<sup>97</sup>, Suecia<sup>98</sup>, Reino Unido<sup>99</sup>, Suiza<sup>100</sup> y Turquía<sup>101</sup>, 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.

### 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

94 Párrafos 40 - 44 del Código de Procedimiento Civil.

95 Secciones 40 a 55 del Código de Procedimiento Civil.

96 Ley de Relaciones en el Lugar de trabajo de 2015 - Sección 42, Normas de los Tribunales laborales, Sección 1.

97 Artículos 63 y 64 del Código de Procedimiento Laboral.

98 Secciones 1 y 2 de la Ley de Conflictos Laborales.

99 Sección 93(2) de las Normas de los Tribunales de Empleo.

100 Artículo 14 de la Ley de Organización Judicial.

101 Artículo 7 de la Ley de Tribunales Laborales.

fundamentales para el aseguramiento de la prueba además de un medio para hacer cumplir el fallo.

En Islandia, Finlandia, Noruega e Irlanda, los procesos en los tribunales laborales no explicitan la posibilidad de dictar medidas cautelares; es exclusivamente el tribunal de la causa quien puede decidir una solicitud al respecto. Sin embargo, las causas laborales individuales que radican en tribunales ordinarios siguen procesos civiles, que sí tienen disposiciones al respecto.

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

Si bien no hay disposiciones sobre la posibilidad de medidas cautelares en demandas que radican en el Tribunal de Empleo en el Reino Unido si, durante una audiencia preliminar el tribunal considera que cualquier argumento específico o respuesta tiene pocas posibilidades razonables de éxito, puede ordenar que una parte pague un depósito no mayor a los 1355 dólares estadounidenses (£1000,00) como condición para que ese argumento avance.<sup>102</sup>

En Francia, si durante el proceso una de las partes rechaza presentar evidencia que contribuya a la investigación, el juez profesional puede ordenar medidas para asegurar la presentación de toda la prueba.<sup>103</sup>

La gran carga laboral de los tribunales laborales es un problema común en muchos países europeos.<sup>104</sup> En Irlanda del Norte, desde enero de 2020, los trabajadores que desean radicar una demanda ante el Tribunal de Empleo Justo o Tribunales Laborales deberán primero notificar

#### ► Cuadro 10: Posibilidad de medidas cautelares



102 Sección 39 de las Normas de los Tribunales de Empleo.

103 Artículo 11 del Código de Procedimiento Civil.

104 Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. p. 24.

a la Agencia de Relaciones Laborales y analizar la opción de una conciliación temprana. Los posibles solicitantes no pueden presentarse ante el tribunal sin haber al menos considerado esta opción.<sup>105</sup> **(Cuadro 10)**

### 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. Solo nueve<sup>106</sup> de los 42 países estudiados otorgan la posibilidad de demandas presentadas verbalmente para iniciar causas laborales.

Algunos países europeos ya han adoptado medidas para digitalizar los procedimientos y permitir presentar documentos, pruebas y peticiones mediante formularios electrónicos<sup>107</sup>. En el Reino Unido e Irlanda del Norte, las demandas ante el Tribunal de Empleo y el Tribunal Laboral deben presentarse en formularios específicos, pero puede hacerse en línea.<sup>108</sup> Algunos países también han estipulado disposiciones legales permitiendo el uso de comunicaciones electrónicas para la realización, total o parcial, de audiencias.<sup>109</sup>

En casi todos los países analizados se permiten las copias electrónicas o físicas de los documentos y alegatos; los procesos pueden ser llevados a cabo en forma electrónica, en cuyo caso son los

jueces o la parte contraria quienes deben plantear la posibilidad de fraude. Solo España e Israel no cuentan con disposiciones claras sobre la posibilidad de procesos electrónicos.

Sin embargo, durante la pandemia de COVID-19, varios 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, pero el acceso a estas mejoras tecnológicas puede ser desigual en la región.<sup>110</sup>

### 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.

Esto puede variar en causas llevadas ante tribunales laborales donde solo tramitan conflictos relacionados con acuerdos colectivos. En esos casos, rara vez se acepta a trabajadores individuales como parte del proceso, particularmente sin la asistencia del sindicato que les corresponde.

En causas generadas por conflictos individuales, en muchos países los sindicatos también pueden intervenir como parte interesada si son signatarios de un convenio colectivo que incluye al

105 Los tribunales laborales y el Tribunal de Empleo Justo (conciliación temprana: excepciones y normas procesales) Regulaciones (Irlanda del Norte) 2020.

106 Croacia, Francia, Islandia, Luxemburgo, Polonia, Noruega, Rumania y el Reino Unido.

107 Entre los ejemplos figuran Alemania y Portugal. La llegada de la pandemia de COVID-19 podría haber alterado este cuadro por los desafíos físicos impuestos por los confinamientos y las restricciones.

108 Algunos ejemplos son el Reino Unido y Estonia.

109 Sección 46 de las Normas de los Tribunales de Empleo.

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

empleado en cuestión y si el resultado de la causa puede ser de interés colectivo para los miembros del sindicato.<sup>111</sup>

Si la causa requiere o implica temas sensibles, también se puede notificar a un fiscal y convocarlo a que presente su dictamen o tome parte en la causa.<sup>112</sup>

### Representación de las partes

En lo que respecta a admitir la representación de las partes, los tribunales ordinarios y los tribunales laborales admiten diferentes tipos de representación que dependen en gran medida de la naturaleza de las demandas. En Suecia, mientras los sindicatos deben representarse a sí mismos en los tribunales laborales durante el proceso, en los tribunales ordinarios pueden representar a sus miembros en un proceso por un conflicto laboral individual en forma gratuita.<sup>113</sup> En Finlandia<sup>114</sup> y Noruega<sup>115</sup> los abogados matriculados también pueden representar a sindicatos en procesos colectivos ante tribunales laborales.

En los conflictos individuales, la mayoría de los países han establecido normas que permiten a las partes representarse a sí mismas en casos específicos. En Italia, si la demanda es inferior a 1135 dólares estadounidenses (1100 euros), las partes pueden representarse a sí mismas<sup>116</sup>. En Grecia, las partes están obligadas a estar asesoradas por un abogado, con la única excepción de conflictos menores<sup>117</sup>. Aplican los mismos fundamentos

en Austria<sup>118</sup>. En España<sup>119</sup> y Portugal<sup>120</sup> es obligatorio que un abogado represente a las partes en las etapas de apelación. En Bélgica<sup>121</sup>, las partes pueden representarse a sí mismas ante el tribunal. Sin embargo, el tribunal puede desestimar esta posibilidad si encuentra que la inexperiencia impide a las partes analizar la causa adecuadamente.<sup>122</sup>

En Macedonia del Norte<sup>123</sup> y Luxemburgo<sup>124</sup>, las partes pueden defenderse a sí mismas o estar representadas por un abogado, sus socios o familiares en línea directa.

En Croacia, las partes pueden estar representadas por un delegado del sindicato correspondiente o federación de empleadores y trabajadores<sup>125</sup>. Además de Suecia y Croacia, los sindicatos también pueden representar a sus miembros en Italia, Alemania, Francia y España. **(Cuadro 11)**

### Presentación de una demanda y respuestas

En general, las demandas deben 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 contestar la demanda e intentar una conciliación.<sup>126</sup>

Una vez recibida la demanda, en todos los países estudiados, el tribunal, conformado por un solo

111 Ejemplos: Luxemburgo, España y Portugal.

112 Entre los ejemplos, España y Portugal.

113 Sección 2, Capítulo 42, Parte IV, Código de Procedimiento Judicial Sueco.

114 Sección 15 Ley de Tribunales Laborales.

115 Artículo 44 de la Ley de Conflictos Laborales.

116 Artículo 82 del Código de Procedimiento Civil.

117 Capítulo XIII, Secciones 466-472 del Código de Procedimiento Civil.

118 Párrafos 27 - 30 del Código de Procedimiento Civil.

119 Artículos 18 - 21 d la Ley de Procedimiento Laboral.

120 Artículos 32, 40, 42 y 58 del Código de Procedimiento Civil.

121 Artículos 440 y 728(1) del Código Judicial.

122 Artículo 758 del Código Judicial.

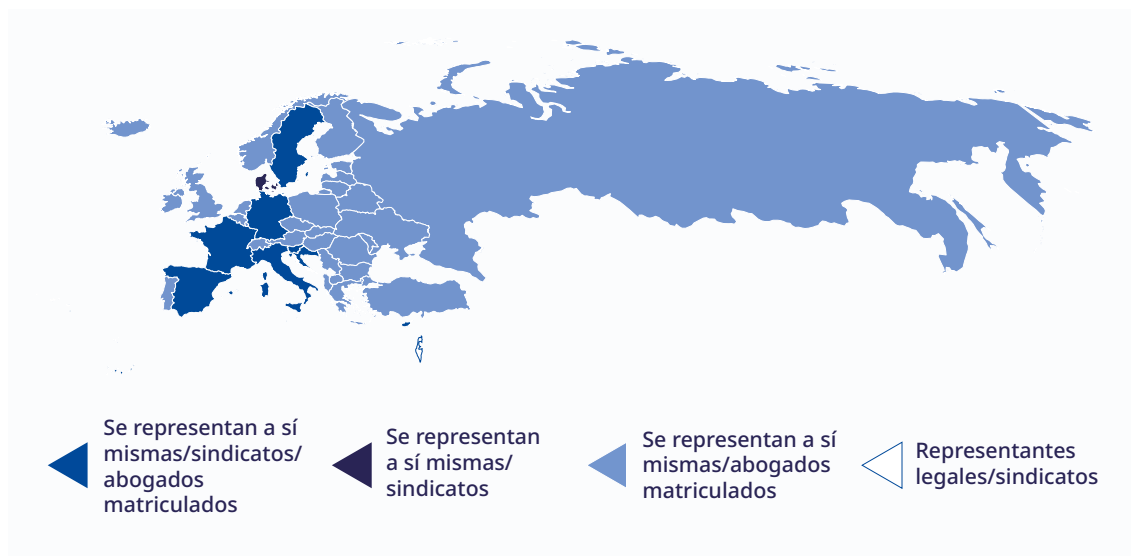
123 Artículo 81 de la Ley de Procedimiento Contencioso.

124 Artículos 192 y 196 del Código de Procedimiento Civil.

125 Artículo 34a de la Ley de Procedimiento Civil.

126 Entre los ejemplos Alemania, Polonia y España.

► Cuadro 11: Representación ante tribunales



juez o colegiado, evalúa su conveniencia y pertinencia según los requerimientos de la ley procesal nacional. Luego, se notificará a las otras partes y se establecerá el litigio con la recepción de una contestación a la demanda o una contrademanda.

Las partes pueden ser notificadas por correo, por agentes judiciales<sup>127</sup> o por el demandante<sup>128</sup>. La contestación de la demanda y las contrademanda pueden presentarse en la primera audiencia<sup>129</sup>, antes<sup>130</sup> o después.<sup>131</sup>

En Alemania, 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.

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. Las partes también pueden intercambiar alegatos.

Aquellos temas que no son polémicos pueden ser juzgados en forma inmediata<sup>132</sup>. En Polonia, si las partes no comparecen en las audiencias, el tribunal puede anunciar una sentencia en rebeldía.<sup>133</sup>

En la mayoría de los países se permite no solo la contestación a la demanda sino también la presentación de contrademandas.

### 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 preliminar para intentar una conciliación y resolver la mayoría de los temas relacionados con la continuidad del proceso. Esta audiencia preliminar también puede delimitar los

127 El ejemplo de Bulgaria.

128 El ejemplo de Islandia.

129 Entre los ejemplos podemos mencionar España, Suecia, Eslovenia, Ucrania, Federación Rusa y Dinamarca.

130 Entre los ejemplos incluimos a Francia, Chequia, Lituania, Letonia y Croacia.

131 Entre los ejemplos figuran Portugal e Italia.

132 Entre los ejemplos podemos mencionar España, Alemania, Polonia y el Reino Unido.

133 Artículos 355 - 359 del Código de Procedimiento Civil.

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.

En Francia, el tribunal laboral (*Conseil de prud'hommes*) primero intentará reconciliar a las partes en la Junta de Conciliación y Orientación, compuesta por dos representantes de organizaciones de los empleadores y empleados.<sup>134</sup> Si no se logra conciliar a las partes, o los jueces legos no logran un consenso sobre el asunto y, si es un caso sencillo, la causa se decide ante el panel de jueces profesionales y legos.<sup>135</sup>

En Rusia, antes de programar la audiencia preliminar y después de aceptar la demanda, el juez emitirá una resolución sobre la preparación de la causa para que proceda en sede judicial y destacará las acciones que deben realizar las partes y otras personas que participan de la causa.<sup>136</sup>

### Carga de la prueba

La audiencia preliminar también puede fallar sobre la carga de la prueba. En los países europeos, la carga de la prueba en causas laborales sigue normas que difieren de un país a otro, pero, en general, tienen en cuenta la posibilidad y la oportunidad de las partes de presentar pruebas.

En Italia se le pide al demandante que pruebe los hechos que fundamentan el reclamo, mientras que el demandado es responsable de demostrar la falta de veracidad de esos hechos o

su inadecuación como base válida del reclamo del demandante o probar la existencia de otros hechos capaces de modificar o extinguir los derechos del demandante.<sup>137</sup>

En Portugal, la duda sobre la realidad del hecho y la distribución de la carga de la prueba se resuelven contra la parte que se ve beneficiada por el hecho.<sup>138</sup>

En Irlanda, la carga de la prueba puede pasar al empleador en causas sobre igualdad en el empleo, los despidos injustificados y en aquellas por discriminación por motivos de sexo.<sup>139</sup> En el Reino Unido, la jurisprudencia acaba de transferir la carga de la prueba del trabajador al empleador en causas por discriminación y acoso, cuando el demandante presenta un caso sólido.<sup>140</sup> Lo mismo sucede en España en causas por violaciones a los derechos laborales fundamentales.<sup>141</sup>

En Bélgica, cada una de las partes puede presentar prueba de los hechos que alega y es la otra parte quien debe refutar el valor probatorio de esos hechos, donde sea posible y esté permitido.<sup>142</sup>

En Dinamarca, la carga de la prueba siempre recae en el demandante; sin embargo, puede transferirse cuando los reclamos o argumentos presentados por el demandado atraen la oportunidad de producir elementos probatorios.<sup>143</sup>

En Israel, la legislación pertinente establece que la carga de la prueba será definida por el tribunal conforme a las reclamaciones y al estado del proceso.<sup>144</sup> **(Cuadro 12)**

134 Artículo L. 1411-1 del Código de Trabajo.

135 Artículo L. 1454-17 del Código de Trabajo.

136 Artículo 150 del Código de Procedimiento Civil.

137 Artículo 2697(2) del Código Civil de Italia.

138 Artículos 5º y 414 del Código de Procedimiento Civil.

139 La Sección 85A (1) de la Ley de Igualdad en el Empleo traspone a la ley irlandesa lo dispuesto en el Artículo 3(1) de la Directiva 97/80 sobre la carga de la prueba en causas de discriminación por motivos de sexo.

140 Causa de la Corte Suprema nro. UKSC 2019/0068 (Consulte <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0068.html>).

141 Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 3781/2011 del 13 de noviembre de 2012/ Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2370/2011 de 25 de junio de 2012.

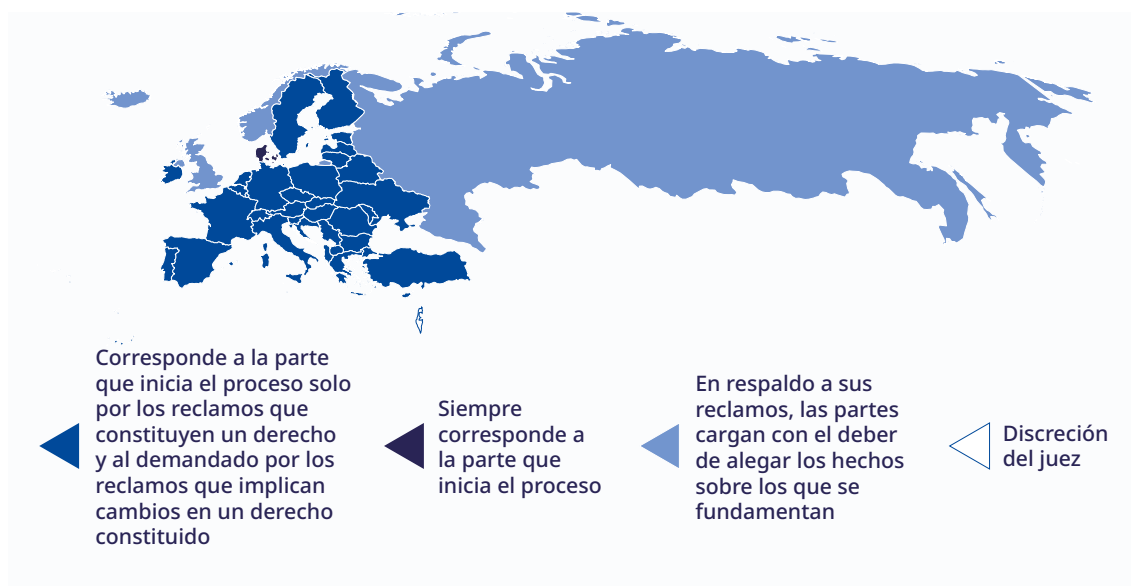
142 Artículo 870 del Código Judicial: '*actori incumbit probatio*'.

143 Ley de Administración de la Justicia § 344(1) y Sección II.G.(a)(iii).

144 Sección 32 de la Ley de Tribunales laborales de 1967.



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



### 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 y la defensa de las contrademandas presentadas, las partes pueden solicitar audiencias entre las 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 el Reino Unido, por ejemplo, ninguna norma procesal referida a la admisibilidad de la prueba

en procesos que tramitan ante los tribunales vincula al Tribunal de Empleo que puede determinar o producir evidencia por sí mismo en la medida que sea apropiado para clarificar los temas.<sup>145</sup> Lo mismo ocurre en los tribunales laborales de Israel, donde queda a discreción de los jueces la producción de evidencia y la carga de la prueba.<sup>146</sup>

En Alemania, los procedimientos laborales pueden dividirse en procesos «Urteil» y procesos «Beschluss»<sup>147</sup>. La principal diferencia es que en los procesos «Urteil» es responsabilidad de las partes aportar la información y prueba que el tribunal necesita para tomar una decisión, mientras que en los procesos «Beschluss» es responsabilidad del tribunal, en buena medida, establecer los hechos del caso.<sup>148</sup>

En Dinamarca, los tribunales en general tienen la libertad de evaluar la prueba. Esto implica que

145 Sección 41 de las Normas de los Tribunales de Empleo.

146 Sección 32 de la Ley de Tribunales Laborales.

147 Secciones 54 y 55 de la Ley de Tribunales laborales.

148 Los procesos laborales «Urteil» se usan en conflictos entre empleados y empleadores por la relación de empleo, incluidos aquellos referidos a la existencia o inexistencia de un contrato de empleo, negociaciones sobre la firma de un contrato de empleo y sus consecuencias, acción inadmisibles en la relación de empleo y papeles de empleo. El proceso «Beschluss», por otro lado, se usa en conflictos que surgen de la Ley de Comités de Empresa (por ejemplo, la existencia y alcance de los derechos de participación en los comités de empresa y la responsabilidad del empleador de cubrir los gastos de las actividades de estos comités).

el tribunal tiene el derecho de evaluar el valor de la evidencia (incluidos, por ejemplo, documentos públicos, escrituras) presentada sin importar las disposiciones legales.<sup>149</sup>

Durante las etapas inicial y de presentación de prueba algunos países estipulan la posibilidad de presentar recursos exprés contra sentencias interlocutorias referidas a la evidencia.<sup>150</sup>  
**(Cuadro 13)**

Las partes pueden estar obligadas a comparecer en las audiencias personalmente. Una de las excepciones es el Reino Unido<sup>151</sup>, donde se permite la representación. En todos los países estudiados, el o los jueces pueden escuchar a las partes y los testigos y también repreguntar.

Todos los países permiten aplazar las audiencias, siempre que la ausencia se justifique con motivos razonables.

### 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.

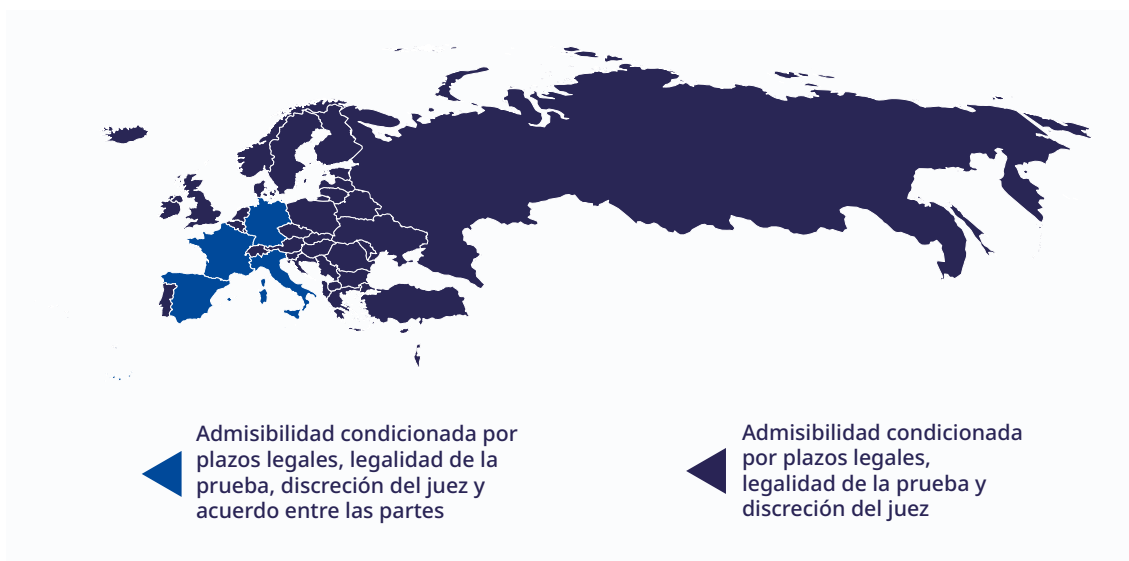
El tribunal dictará una sentencia; lo hará un solo juez o por mayoría en los tribunales colegiados. La sentencia puede dictarse total o parcialmente al final de la audiencia principal o dentro de un plazo razonable terminada la misma, momento cuando las partes deben ser notificadas.

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. La mayoría de los países estudiados dan la posibilidad de apelar los fallos de primera instancia.

A continuación, una breve descripción de las medidas procesales comunes y de los actos que

#### ► Cuadro 13: Normas sobre la admisibilidad de la prueba



149 Ley de Administración de la Justicia § 344(1) y Sección II.G.(a)(iii).

150 Entre los ejemplos podemos mencionar Austria, Italia, España, Francia, Portugal, Eslovenia, Albania, Serbia, República de Moldavia y Bielorrusia.

151 Sección 42 de las Normas de los Tribunales de Empleo.

podrían adoptarse en procedimientos en primera instancia en tribunales donde radican causas laborales en Europa. Es importante recordar que pueden darse de diferentes maneras, según el tipo de procedimiento aplicado al juicio laboral.<sup>152</sup> 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.<sup>153</sup>

Dicho esto, los principales pasos en primera instancia pueden considerarse: 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.

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. (Figura 3)

## Recursos 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, como así también aceptar o rechazar solicitudes referidas a la admisibilidad de la demanda, la contestación de la demanda y otros alegatos.

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 y no saltan instancias<sup>154</sup>, aun si el recurso no se llama necesariamente apelación.<sup>155</sup>

La mayoría de los países establecen la posibilidad de volver a examinar las causas laborales. Entre las excepciones, Suecia, Islandia y Finlandia, donde las posibilidades de apelar fallos de tribunales laborales están muy limitadas o no existen. En Noruega, los fallos de los tribunales laborales son definitivos y se hacen muy pocas excepciones que permiten presentar un recurso en contra. Cuando se autoriza la apelación, el recurso va directamente al Comité de Apelaciones de la Corte Suprema. Sin embargo, los fallos de causas laborales individuales que tramitan en tribunales ordinarios en estos países en general siguen procedimientos que disponen de múltiples niveles judiciales.

En Suecia, si bien no está estipulada la posibilidad de apelar los fallos de los tribunales laborales, en primera instancia estos tribunales pueden funcionar como tribunales de apelación regidos por los tribunales de distrito que conocen conflictos laborales.<sup>156</sup> No se pueden interponer recursos contra el fallo de un tribunal laboral que actúa como tribunal de apelación.

152 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.

153 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.

154 En casos muy específicos, es posible presentar recursos especiales sobre puntos de la ley directamente a la Corte Suprema o las Cortes Superiores de Portugal (artículo 678 del Código de Procedimiento Civil) y Luxemburgo (artículos 616 - 617 del Código de Procedimiento Civil).

155 Por ejemplo, en Polonia, este tipo de recursos se llaman recursos de revisión (artículo 369 del Código de Procedimiento Civil) y en España se llama *recurso de suplicación* (artículos 193 - 196 de la Ley de Procedimiento Laboral). A los fines de este informe, llamaremos «recurso» a este tipo de recursos.

156 Capítulo 50, Secciones 1 y 2, y Capítulo 52, Sección 1 del Código de Procedimiento Judicial.

► **Figura 3: Descripción general de las etapas en primera instancia**

Descripción general de las etapas en primera instancia
<b>Presentación de la demanda:</b> 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.
<b>Partes:</b> 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.
<b>Representación:</b> 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).
<b>Admisibilidad del reclamo y respuestas:</b> 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.
<b>Evaluación inicial de las causas y delimitación de los hechos y fundamentos legales:</b> 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. Sentencias parciales posibles
<b>Prueba:</b> 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.
<b>Audiencia de la causa (audiencia principal):</b> 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.
<b>Argumentos finales y sentencia:</b> 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.
<b>Aclaración del fallo y derecho a apelar:</b> 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.

En el Reino Unido e Irlanda del Norte las partes pueden solicitar al mismo tribunal que revise su fallo. Si están establecidos los fundamentos para la revisión, el tribunal procederá a revisar su fallo o puede, al hacer la revisión, afirmar, modificar o revocar el fallo y, si fuera necesario, decidir que se realice una nueva audiencia.<sup>157</sup> Las apelaciones, sin embargo, solo se permiten sobre un punto de la ley.<sup>158</sup>

En Alemania, la parte perdedora (ambas partes pueden ser parcialmente perdedoras) puede interponer un recurso contra la sentencia de un tribunal laboral de primera instancia ante el tribunal de apelación de segunda instancia (los tribunales colegiados de segunda instancia (Länder)), siempre que el tribunal inferior haya otorgado licencia para apelar o que el valor de la causa

<sup>157</sup> Norma 34 (3) de la Reglamentación sobre Tribunales Laborales (Constitución y Normas sobre Procedimientos), Irlanda del Norte, 2005.

<sup>158</sup> Normas del Tribunal de Apelación en temas de Empleo, sección 3.

supere los 600 euros. Se aceptarán las causas relacionadas con acuerdos colectivos independientemente del monto involucrado.

En Irlanda, las causas relacionadas con derechos laborales son apelables solo en lo que respecta a un punto de la ley y ante el Tribunal Superior.<sup>159</sup> En Rusia, se permiten las apelaciones luego de que se otorgue una licencia y si la suma involucrada es de mínimo 1.000.000 de rublos.<sup>160</sup>

En Israel, el derecho de presentar un recurso se debe otorgar cuando es el Tribunal Laboral Nacional quien emite el fallo.<sup>161</sup>

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.<sup>162</sup>

El recurso respectivo podría 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. En el caso que se desestime la continuidad del recurso, se pueden interponer recursos contra este fallo.<sup>163</sup>

Independientemente del tribunal donde radique el recurso, el tribunal debe notificar a la otra parte para que presente su respuesta o se una con un contra recurso, en caso de haber interés. Si se la

recibe en primera instancia, se debe remitir el proceso a la instancia superior inmediata.

La instancia superior<sup>164</sup> puede ser un tribunal laboral de apelaciones especializado<sup>165</sup>, un tribunal de apelaciones ordinario con una cámara que entiende en causas laborales<sup>166</sup> o un tribunal de apelaciones ordinario que entiende en causas laborales en cámaras civiles, aun cuando las causas laborales hayan tramitado en primera instancia en un tribunal laboral especializado.<sup>167</sup> **(Figura 4)**

También puede haber limitaciones referidas a los temas que pueden abordar los recursos. En Francia, el recurso debe plantear al Tribunal de Apelaciones (*Cour d'Appel*) solo los puntos de la sentencia que impugna expresa o tácitamente y aquellos que quedan subordinados, excepto en los casos que se busca la anulación del fallo previo o si el objeto es indivisible.<sup>168</sup> Las partes solo pueden presentar pruebas nuevas en casos muy específicos.

En Italia, los recursos solo pueden juzgarse dentro de los límites de los puntos abordados; son admisibles nuevos medios de prueba solo si los tres jueces de la cámara, aun *ex officio*, lo consideran indispensable para decidir la causa y programar una audiencia donde se examinará la evidencia nueva.<sup>169</sup>

En Irlanda, los recursos solo se admiten si discuten un punto de la ley.<sup>170</sup>

159 Las Normas de los tribunales laborales, Secciones 72-73 y Orden 84C de las Normas de los Tribunales Superiores.

160 Sección II, artículos 131 a 200 del Código de Procedimiento Civil. Alrededor de 13 500.- dólares estadounidenses.

161 Sección 26 de la Ley de Tribunales Laborales

162 Entre los ejemplos, Austria, Reino Unido e Irlanda del Norte y España.

163 Entre los ejemplos, Polonia (recurso de queja).

164 O instancia superior inmediata competente donde radicar el recurso.

165 Entre los ejemplos podemos mencionar el Reino Unido e Irlanda del Norte, Noruega (contra fallos de tribunales de distrito ordinarios en conflictos laborales individuales) y Alemania (los tribunales colegiados de segunda instancia (Länder)).

166 Entre los ejemplos, España (Sala de Social de los Tribunales de Justicia), Francia (*Chambre Sociale de la Cour d'Appel*), Portugal (*Câmara Social dos Tribunais de Relação*), y Eslovenia.

167 Los casos de Malta e Irlanda.

168 Artículos 544 y 545 del Código de Procedimiento Civil.

169 Artículo 437 del Código de Procedimiento Civil.

170 Artículos 72 - 73 de las Normas de los Tribunales laborales y Orden 84C de las Normas de los Tribunales superiores.

► **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><b>Presentación de recurso y respuestas:</b> 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><b>Distribución del recurso en instancia superior:</b> 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><b>3. Segunda revisión de la causa:</b> 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><b>4. Audiencia y sentencia:</b> 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>

## Corte Suprema

En muchos países<sup>171</sup> 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 recursos contra fallos dictados en causas laborales no se encuentran entre las competencias de dicho tribunal<sup>172</sup>, que tiene como único propósito evaluar si las leyes, ordenanzas y decretos violan o no los artículos de las Constituciones. Puede tener jurisdicción sobre temas referidos a los miembros de las Cámaras

de Representantes y cualquier otra causa relativa a autoridades gubernamentales.<sup>173</sup>

Sin embargo, en Europa, los Tribunales Constitucionales, cuando tramitan causas laborales, pueden desempeñar un papel importante en la interpretación de la constitucionalidad de los derechos laborales, sobre todo en lo que respecta a las solicitudes directas que personas individuales hacen a esos tribunales.

En Italia, el Tribunal de Casación (equivalente a la Corte Suprema de Justicia (*Corte Suprema di Cassazione*)) también es responsable de resolver conflictos en los que se discuten temas constitucionales.<sup>174</sup> Es igual en Francia, donde la Corte de Casación (*Cour de Cassation*) cuenta con una cámara especializada en temas sociales donde tramitan recursos de causas laborales.<sup>175</sup>

171 Entre los ejemplos podemos mencionar Italia, Alemania, Francia, España, Austria, Estonia, Rumania, Suiza, Serbia, República de Moldavia, Reino Unido y Rusia.

172 Entre las excepciones podemos mencionar Portugal (Organización, Funcionamiento y Proceso del Tribunal Constitucional - Ley 28/82 del 15 de noviembre de 1982 - Artículos 70 a 85) y el Reino Unido.

173 Entre los ejemplos podemos mencionar Bielorrusia, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Estonia, Malta, Letonia, Lituania, Polonia y Eslovenia.

174 Artículo 111 de la Constitución Italiana.

175 Consulte *Cour de Cassation* [https://www.courdecassation.fr/institution\\_1/presentation\\_2845/competences\\_chambres\\_33511.html](https://www.courdecassation.fr/institution_1/presentation_2845/competences_chambres_33511.html)

Las posibilidades de presentar recursos a los tribunales superiores son escasas y debe cumplirse con requisitos más estrictos. En la mayoría de las causas, en esta etapa, solo se puede volver a revisar los asuntos referidos a ciertos puntos de la ley.

En Alemania se puede autorizar la presentación de un recurso en caso que un tema legal pertinente al fallo dictado en la causa sea de importancia legal fundamental o si la sentencia se aparta de una sentencia dictada por el Tribunal Federal de Justicia, la Cámara Conjunta del Tribunal Federal Supremo o el Tribunal Federal Laboral. Si el Tribunal Federal Laboral (*Bundesarbeitsgericht*) aún no emitió una sentencia sobre un tema legal específico, se puede autorizar la presentación de un recurso cuando la sentencia de los tribunales colegiados de segunda instancia (llamados Land Labour Courts / Länder) se aparta de un fallo de otra cámara conjunta de este mismo tribunal o de un fallo de otro de los tribunales colegiados de segunda instancia (Länder).

El proceso ante la Corte Suprema, los tribunales superiores o de casación son muy similares, particularmente en lo que respecta a la designación de un juez relator; existe la posibilidad de tener una audiencia y una sentencia dictada por un panel de jueces. Sin embargo, algunas formalidades difieren de un país a otro.

En Eslovenia<sup>176</sup> y Croacia<sup>177</sup>, el recurso será decidido por el tribunal sin escuchar a las partes. En Ucrania, el juez relator está autorizado a decidir fijar una audiencia para el juicio o desestimar el recurso por falta de fundamentos válidos sin consultar con el resto del panel.<sup>178</sup>

En Moldavia, ante la solicitud de la parte que presentó el recurso, la Corte Suprema puede ordenar la suspensión del cumplimiento del fallo adjunto al recurso si la parte interesada prestó caución.<sup>179</sup>

En Francia, los juicios se celebran y el juez de instrucción de mayor rango se dirige al tribunal durante la votación seguido por cada uno de los jueces de instrucción, en orden descendente, según su rango. En Finlandia es lo contrario, el voto debe hacerse en orden inverso al rango: el juez de menor rango expresa su opinión en primer lugar y el de mayor rango lo hace en último lugar.

En España<sup>180</sup>, debido a la importancia de los temas que en general trata la Corte Suprema, los fiscales también participan en la causa, dando su dictamen jurídico. (Figura 5)

## Cumplimiento o ejecución

Los fallos definitivos podrán ser de cumplimiento inmediato según disposiciones legislativas expresas. Entre los ejemplos podemos mencionar Italia<sup>181</sup>, Francia<sup>182</sup>, España (solo en asuntos que no se encuentran sujetos a un recurso)<sup>183</sup> y Austria<sup>184</sup>. En Polonia<sup>185</sup> se permite la ejecución temporaria excepto cuando pueda ser causa de daño irreparable, aún con depósito de seguridad o bienes en garantía.

En España, las sentencias sobre temas de la seguridad social<sup>186</sup> o sentencias en casos de despido<sup>187</sup> también autorizan la ejecución temporal.

En la mayoría de los países estudiados, los procedimientos de ejecución están regulados por

176 Artículos 367 - 391 del Código de Procedimiento Civil.

177 Artículos 236 - 243d del Código de Procedimiento Civil.

178 Artículos 323 - 353 del Código de Procedimiento Civil.

179 Artículos 431 et. Seq. Código de Procedimiento Civil.

180 Artículos 473 - 476 del Código de Procedimiento Civil.

181 Artículo 283 del Código de Procedimiento Civil.

182 Artículos 489 y 514 del Código de Procedimiento Civil.

183 Artículo 242 de la Ley de Procedimientos laborales y 524 de la Ley de Acciones Civiles.

184 Ley de Ejecución, Boletín Oficial del Estado nro. 53/1991, modificado por el Boletín Oficial del Estado I nro. 33/2013.

185 Artículos 341 a 344 del Código de Procedimiento Civil.

186 Artículos 294 - 206 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

187 Artículos 278 - 296 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.



► **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 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.

legislación específica<sup>188</sup> o por procedimientos civiles generales.<sup>189</sup>

En todos los países estudiados, la legislación establece la posibilidad de embargar bienes para hacer cumplir fallos sobre reclamaciones monetarias. 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 la mayoría de los países, el tribunal

que dicta el fallo en primera instancia es competente para avanzar con el cumplimiento del mismo.<sup>190</sup>

En Irlanda se presentará una solicitud a un juez del tribunal de distrito donde el empleador en cuestión reside o ejerce una profesión, conduce un negocio o tiene una ocupación.<sup>191</sup>

En Israel, un secretario se ocupa de la ejecución de los fallos de los tribunales laborales. El acreedor tiene el derecho de solicitar diferentes tipos de ejecución, por ejemplo, el embargo de bienes, si es que tiene fundamentos válidos para sospechar que el deudor no cumplirá con el fallo.<sup>192</sup>

La ejecución puede iniciarse a solicitud de la parte interesada<sup>193</sup>. El tribunal competente, ante la solicitud y la presentación de prueba del último fallo

188 Entre los ejemplos, Portugal, Suecia, Austria, Estonia, Bélgica.

189 Entre los ejemplos Italia, Alemania, Francia y Polonia.

190 Entre las excepciones, Alemania y Croacia.

191 Sección 22 de la Ley de 1981.

192 Ver más en [https://www.gov.il/en/departments/guides/execution\\_entitled\\_guide](https://www.gov.il/en/departments/guides/execution_entitled_guide)

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



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). Además, en general, son funcionarios judiciales quienes llevan adelante los procedimientos de ejecución.

En Francia, la etapa de ejecución se inicia una vez agotados todos los medios de apelación, excepto en procedimientos sumarísimos donde es posible la ejecución temporal del último fallo.<sup>194</sup>

En Portugal, siempre que el monto debido no sea líquido, el ejecutor debe especificar los montos a incluir en la aplicación ejecutiva con una solicitud neta, incluidas las penalidades y sanciones aplicadas.<sup>195</sup>

Los deudores pueden presentar medidas para impugnar la ejecución, pero la mayoría solo se aceptan si cumplen con exigencias específicas. En Italia, el fallo de la oposición durante la etapa de ejecución en primera instancia solo puede ser apelable mediante un recurso de casación.<sup>196</sup>

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. En Bélgica, el deudor puede interponer una observación a la orden de pago, cuestionando así su validez legal. No hay límite legal para esto, pero la oposición no tiene efecto de aplazamiento. Los fundamentos para oponerse pueden incluir defectos procesales y una solicitud de un período de gracia.<sup>197</sup>

En el Reino Unido, la ejecución de los fallos dictados por un Tribunal de Empleo debería ser iniciadas por el trabajador en contacto directo con el empleador, que pagaría en forma voluntaria. Esto

es así porque los tribunales no tienen la autorización o la responsabilidad de hacer cumplir sus propias sentencias. El acreedor puede hacer cumplir el fallo de dos maneras diferentes: i) esquema rápido de funcionarios de ejecución de tribunales superiores o agentes de ejecución de tribunal de condado, el deudor presenta un formulario y paga una pequeña tasa<sup>198</sup> para autorizar al gobierno a poner en marcha medidas administrativas para hacer cumplir el fallo; ii) va a la corte a través de un agente de ejecución de la corte del condado (un CCEA) para embargar bienes y dineros del deudor o de terceros que pueden ser deudores del deudor.<sup>199</sup>

En España, en caso que el deudor no presente bienes suficientes para cubrir el monto involucrado, el tribunal puede pedir información al registro público para rastrear y encontrar posibles bienes y así garantizar el pago.<sup>200</sup>

En Francia se puede otorgar un período de gracia solo mediante un fallo que intente retrasar la ejecución (de una sentencia); el período otorgado debe ser lógico. El período de gracia, sin embargo, no impide la ejecución de medidas cautelares.<sup>201</sup>

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.

En Austria, los ingresos, prestaciones por jubilación y remuneraciones legales que sirven para compensar el desempleo temporal o una reducción en la capacidad de generar ingresos también pueden ser embargados, hasta un límite que permita al deudor hacerse cargo de sus obligaciones de alimentos.<sup>202</sup> En los Países Bajos, el acreedor puede elegir los bienes que serán embargados. **(Figura 6)**

194 Artículos 489 a 514 del Código de Procedimiento Civil.

195 Artículos 90 y 91 del Código de Procedimiento Laboral.

196 Artículo 111 de la Constitución Italiana.

197 Quinta parte del Código del Poder Judicial (Artículos 1499 et seq).

198 Que puede ser cobrado al deudor cuando se hace efectiva la ejecución o cumplimiento.

199 Ver más detalles en <https://www.gov.uk/employment-tribunals>

200 Artículo 240 de la Ley de Procedimientos Laborales.

201 Artículos 510 - 513 del Código de Procedimiento Civil.

202 Ley de Ejecución, secciones 40- 44.

## Posibilidad de conciliación y mediación durante los procesos judiciales

En todos los países estudiados los tribunales pueden remitir causas a conciliación y mediación en cualquier momento. En todos los países, el tribunal debe ratificar los acuerdos que se alcancen durante procesos en marcha.

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.

Sin embargo, estas etapas varían debido a que, en algunos países, la presentación de apelaciones tiene límites o a la existencia de Tribunales Constitucionales que permiten discutir la constitucionalidad de los fallos directamente.

En la mayoría de los países estudiados es posible presentar pedidos de aclaración, recursos contra fallos interlocutorios y definitivos y recurso de

casación o revisión ante la Corte Suprema pertinente.

En Suiza es posible presentar un recurso de apelación, una objeción contra un fallo interlocutorio, un recurso de revisión de los fallos definitivos, fallos provisionales y fallos sobre medidas provisionales de primera instancia que no estén sujetos a apelación, recurso ante la Corte Suprema por un punto en la ley y recurso de explicación o rectificación.<sup>203</sup> **(Cuadro 15)**

En Bielorrusia, además de las reclamaciones privadas (sobre fallos interlocutorios) y los recursos de apelación contra fallos definitivos (protestas privadas), la ley procesal también estipula una queja de supervisión con la intención de revisar los fallos del tribunal que ya estén vigentes, excepto los fallos del Pleno de la Corte Suprema<sup>204</sup>. **(Cuadro 16)**

En Portugal, los recursos pueden ser ordinarios o extraordinarios; los ordinarios atacan los méritos y el punto de la ley y los extraordinarios se refieren a la uniformidad de la jurisprudencia y revisión.<sup>205</sup> En Serbia<sup>206</sup>, Croacia<sup>207</sup> y la República Checa<sup>208</sup>, también hay disposiciones específicas para presentar una moción solicitando un nuevo juicio.

## Duración promedio de los procedimientos

Hay poca información oficial o pocas estadísticas sobre la duración promedio de los procedimientos en los tribunales europeos donde radican causas laborales.

Se obtuvo información oficial del Consejo de Europa<sup>209</sup>, el Instituto Nacional de Estadísticas

203 Artículos 319, 328 y 334 del Código de Procedimiento Civil.

204 Artículos 259 a 353 y 399 a 435 del Código de Procedimiento Civil.

205 Artículos 214 y 215 del Código de Procedimiento Civil.

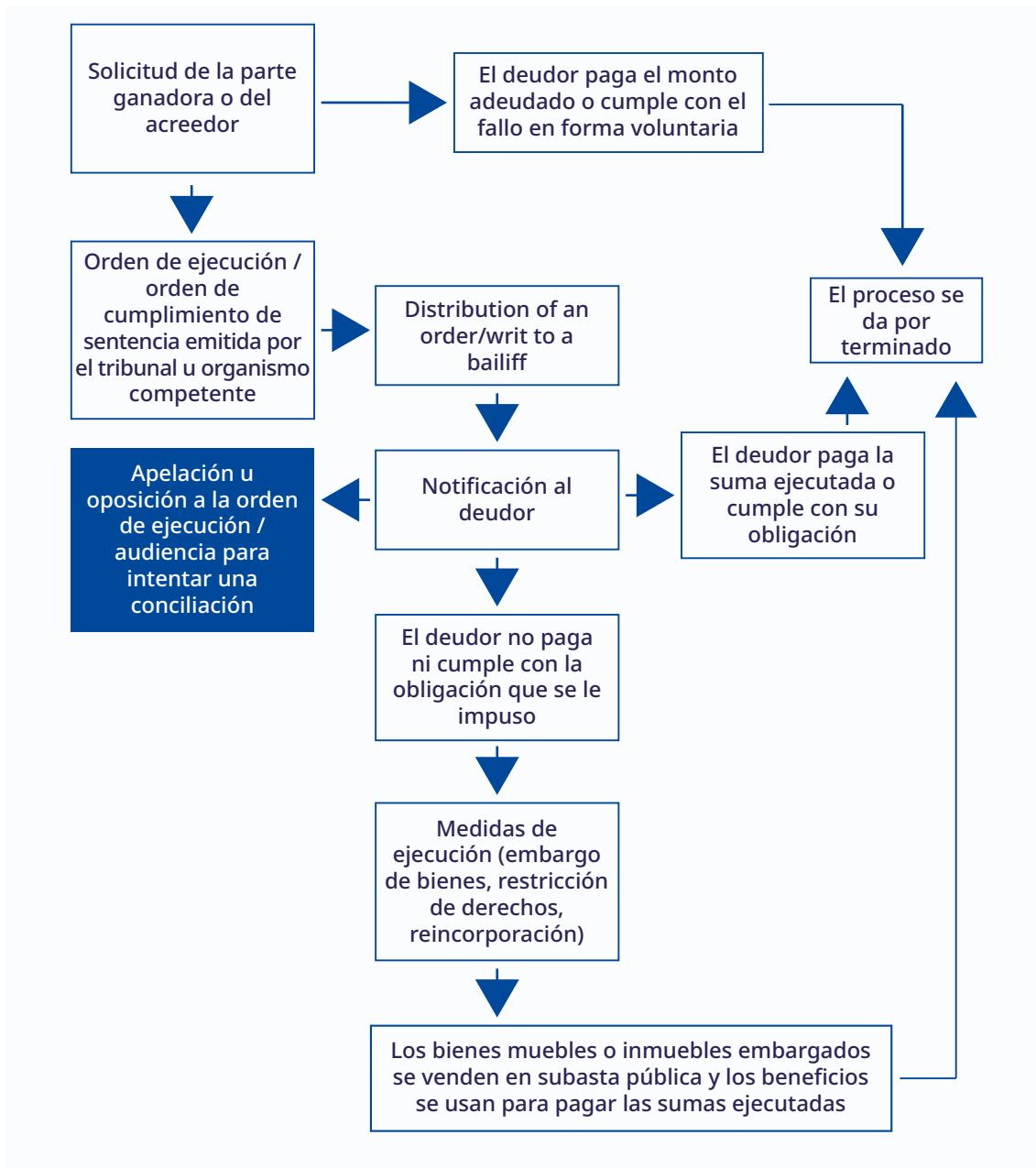
206 Artículo 422 del Código de Procedimiento Civil.

207 Artículo 421 del Código de Procedimiento Civil.

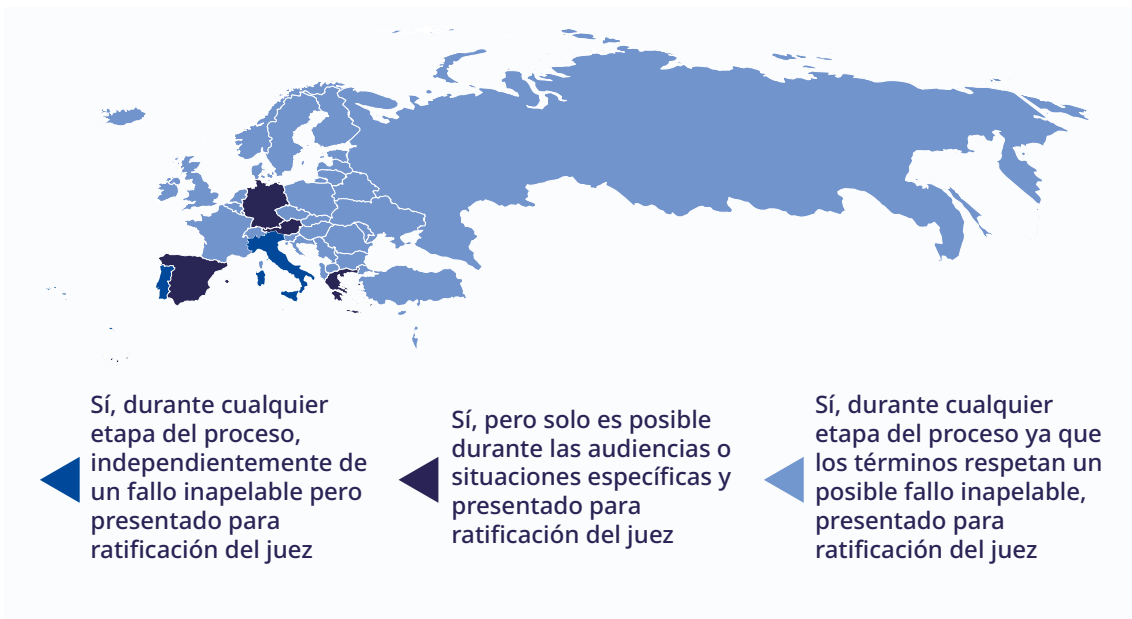
208 Sección 228 del Código de Procedimiento Civil.

209 El Marcador de Justicia Europeo de 2019, CEPEJ, Comisión [Europea](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/justice_scoreboard_2019_en.pdf)<sup>209</sup>, el Instituto Nacional de Estadísticas

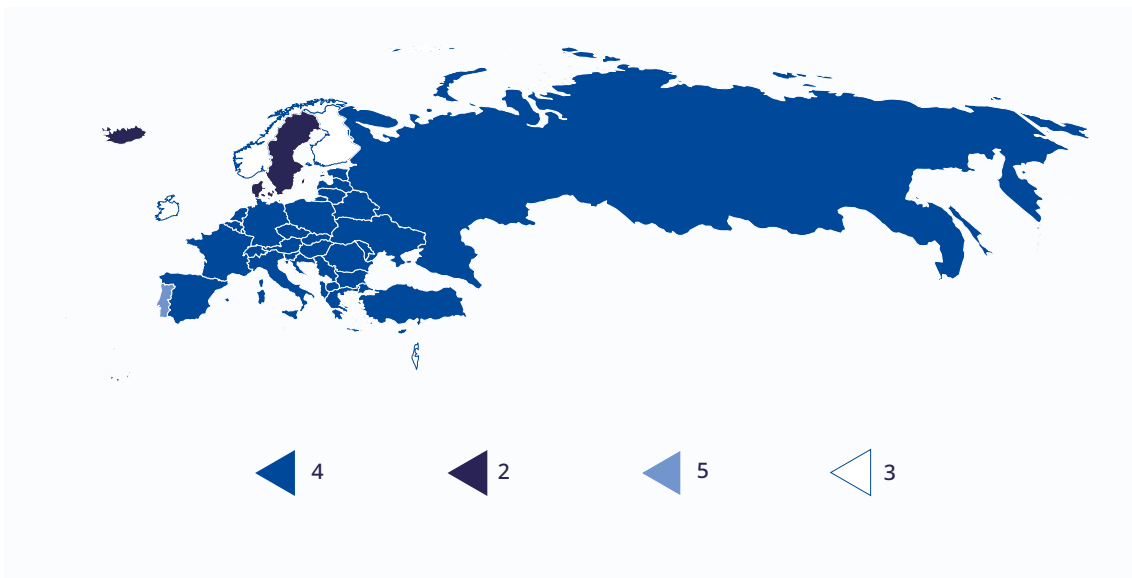
► Figura 6: Pasos comunes en los procesos para la ejecución de los fallos



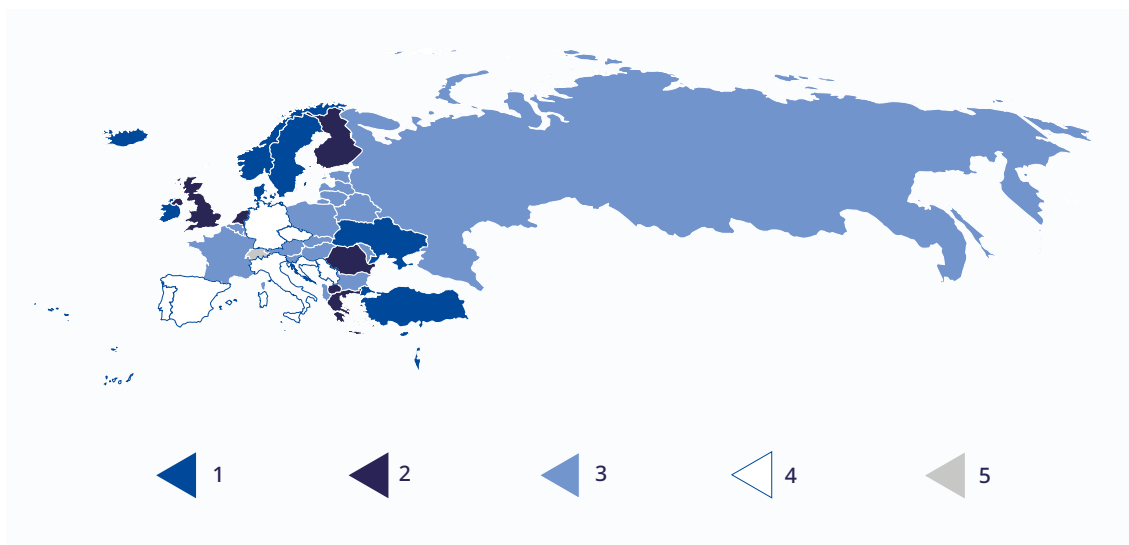
► Cuadro 14: Conciliación y mediación de causas laborales durante procesos judiciales



► Cuadro 15: Cantidad de etapas procesales



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



de Italia <sup>210</sup>, el Poder Judicial de España<sup>211</sup>, la Autoridad Judicial de Israel<sup>212</sup>, y el Tribunal Laboral de Suecia.<sup>213</sup>

En la mayoría de los países estudiados, cada etapa del proceso tiene una duración promedio de entre seis meses y un año, lo que significa que la mayoría de los países concluyen sus causas laborales en entre tres a cinco años, teniendo en cuenta que hubo recursos en todas las instancias disponibles. No se encontró información oficial sobre Bielorrusia, Finlandia, Hungría, Irlanda, Liechtenstein, Malta, Macedonia del Norte, Noruega, Ucrania y Reino Unido.

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. La duración promedio de los procesos está muy influenciada por las posibilidades de presentar diferentes recursos. Como se vio, los recursos no se limitan a atacar los méritos, hechos y prueba de los fallos en primera instancia. **(Cuadro 17)**

En la mayoría de los países estudiados, cada etapa del proceso tiene una duración promedio de entre seis meses y un año, lo que significa que la mayoría de los países concluyen sus causas laborales en entre tres a cinco años, teniendo en cuenta que hubo recursos en todas las instancias disponibles. No se encontró información oficial sobre Bielorrusia, Finlandia, Hungría, Irlanda, Liechtenstein, Malta, Macedonia del Norte, Noruega, Ucrania y Reino Unido.

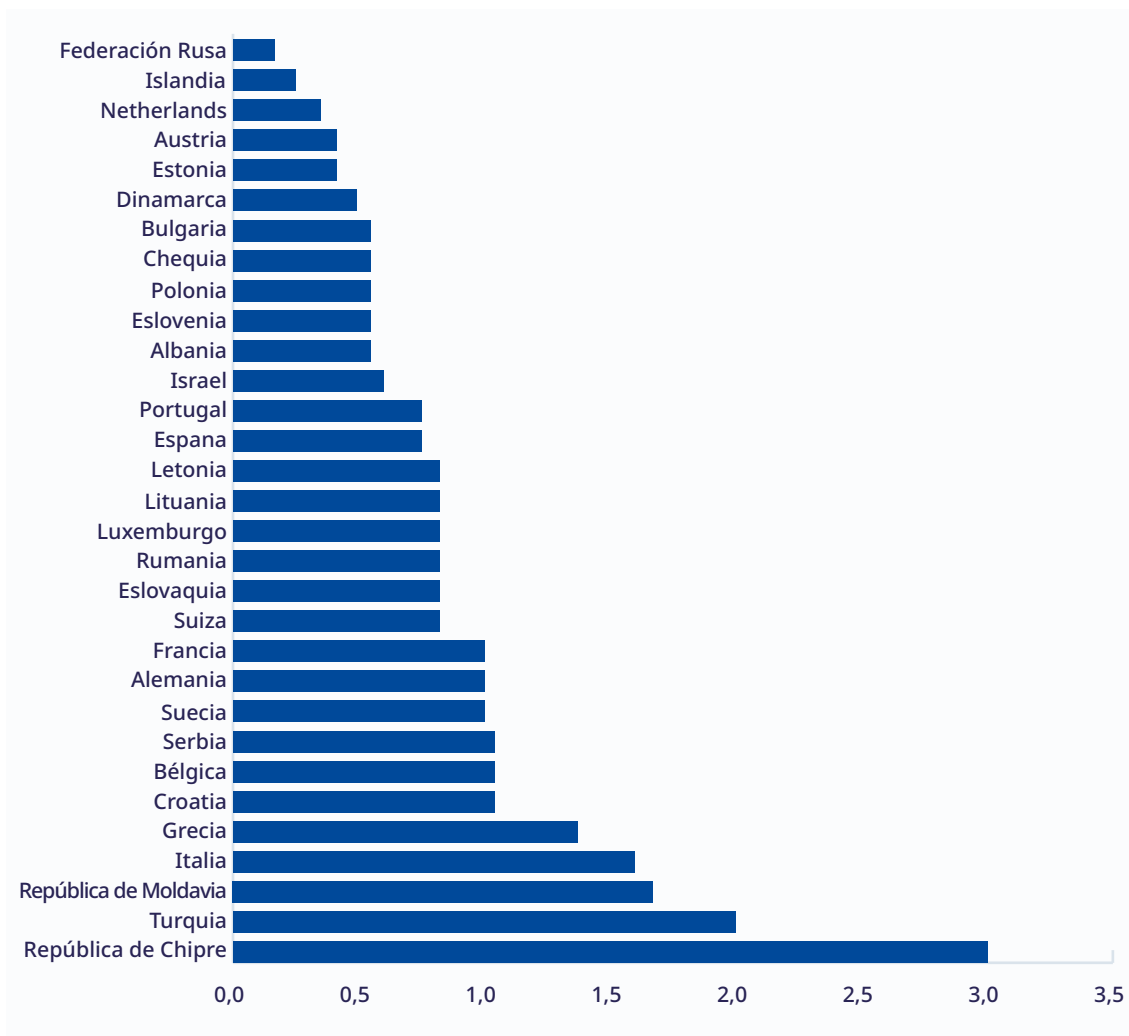
210 Instituto Nacional de Estadísticas. Disponible en <https://www.istat.it/it/giustizia-e-sicurezza?dati>

211 Poder Judicial. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Actividad-de-los-organos-judiciales/Estimacion-de-los-tiempos-medios-de-los-asuntos-terminados/>

212 Autoridad Judicial de Israel. Disponible en [https://www.gov.il/en/departments/the\\_judicial\\_authority/govil-landing-page/](https://www.gov.il/en/departments/the_judicial_authority/govil-landing-page/)

213 Tribunal laboral. Disponible en <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?IngID=7&IngLangID=1>

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



## ► 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. Más aún, en muchos países las causas laborales tramitan en tribunales ordinarios o en dependencias dentro de estos tribunales, complejizando todavía más rastrear esta información.

En Suecia hay un solo tribunal laboral en Estocolmo. Es el mismo caso en Dinamarca, Irlanda, Finlandia, Malta, Islandia y Noruega.

En la actualidad, Chipre cuenta con solo cuatro tribunales laborales. En Eslovenia hay cuatro tribunales laborales y sociales en primera instancia y un tribunal de apelación para temas laborales y sociales.

En Alemania hay 111 tribunales laborales. Algunos mantienen sesiones en áreas rurales para aliviarle a los ciudadanos la necesidad de viajar.<sup>214</sup>

En Hungría son veinte tribunales laborales y administrativos ubicados en la sede de los tribunales regionales. Sin embargo, con las reformas a la ley procesal recientemente sancionadas, estos tribunales y sus jueces han sido absorbidos por los tribunales ordinarios (tribunales regionales).<sup>215</sup>

En Croacia, si bien la mayoría de las causas laborales tramitan en tribunales ordinarios,

actualmente hay un tribunal laboral municipal especializado en Zagreb.<sup>216</sup>

En Italia, los tribunales laborales funcionan como dependencia especial de los tribunales ordinarios; la información no está separada y es difícil de identificar. Según el Ministerio de Trabajo de Francia, hay 210 tribunales laborales (*Conseils du prud'homme*) en el país.<sup>217</sup> En España hay 176 tribunales laborales (Salas del Social) disponibles, según el último informe estadístico del Poder Judicial.<sup>218</sup>

En el Reino Unido hay 34 tribunales de empleo distribuidos en toda Inglaterra, Gales y Escocia<sup>219</sup>. Irlanda del Norte dispone de solo un tribunal laboral, ubicado en Belfast.<sup>220</sup>

### Jueces profesionales cada 100 000 personas

Fue igual de difícil encontrar estadísticas referidas a la disponibilidad de jueces que conocen causas laborales. La mayoría de los tribunales laborales en Europa no brindan información sobre la cantidad de jueces disponibles por cada 100 000 habitantes solo para causas laborales. Además, muchos tribunales laborales usan jueces legos o asesores laborales que integran paneles (tribunales colegiados) que conocen causas laborales; el número de jueces profesionales disponibles puede no reflejar esta realidad.

Es importante destacar que en los países donde los tribunales laborales son dependencias

214 Tribunales Federales Laborales. Disponible en [https://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/englische\\_version.pdf](https://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/englische_version.pdf)

215 Ley CLXI de 2011, Sección 21.

216 Artículo 34 de la Ley de Procedimientos Civiles.

217 Consulte <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/dossier-prud-hommes-le-conseil-des-prud-hommes>

218 Consejo General del Poder Judicial, Situación de la demarcación y la planta judicial. Enero de 2020, p. 16. Consulte <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Estructura-judicial-y-recursos-humanos-en-la-administracion-de-justicia/Planta-judicial-y-plantillas-organicas/Planta-judicial/>

219 Consulte <https://www.gov.uk/guidance/employment-tribunal-offices-and-venues>

220 Consulte <https://www.employmenttribunalsni.co.uk/>

especializadas de los tribunales ordinarios, no es posible desglosar esta información.

Sin embargo, en casi todos los países se encontraron estadísticas referidas a los jueces profesionales en general, gracias a un estudio reciente realizado por el Concejo de Europa<sup>221</sup> que incluyó a los jueces profesionales que conocen causas laborales.

En los países nórdicos donde los tribunales ordinarios también tramitan causas individuales, la información suministrada se refiere a los tribunales ordinarios. Los tribunales laborales se componen de manera muy específica, incluyen representantes de los empleadores y los trabajadores y no se encontraron estadísticas referidas a la distribución y disponibilidad de estos jueces por cada 100 000 personas. En Suecia, el tribunal laboral tiene 25 miembros. Lo mismo sucede en Dinamarca, donde el tribunal laboral tiene 49 miembros. En Islandia, por otro lado, el tribunal tiene cinco miembros. En Finlandia son

catorce, incluidos los jueces profesionales y los legos. En Noruega el tribunal laboral está conformado por siete jueces, dos son jueces profesionales permanentes del tribunal, uno es convocado entre los jueces interinos que reemplazan a los profesionales y cuatro son nombrados por actores sociales.

No se encontró información sobre los jueces de tribunales laborales por cada 100 000 personas en Irlanda, Malta, Eslovenia y Francia. No se encontraron datos estadísticos sobre ningún tipo de juez en Liechtenstein y Bielorrusia.

Sí se encontraron estadísticas oficiales sobre jueces profesionales en tribunales laborales en Alemania<sup>222</sup>, España<sup>223</sup> y Bélgica.<sup>224</sup>

El gráfico que sigue muestra el número promedio de jueces profesionales que podrían estar disponibles para entender en causas laborales individuales, tomando en cuenta las situaciones específicas descritas en párrafos anteriores. **(Cuadro 18)**

221 Sistemas judiciales europeos, eficiencia y calidad de la justicia. Ciclo de ESTUDIOS CEPEJ 2018-2020, Concejo de Europa. Disponible en <https://www.coe.int/en/web/cepej/cepej-work/evaluation-of-judicial-systems>

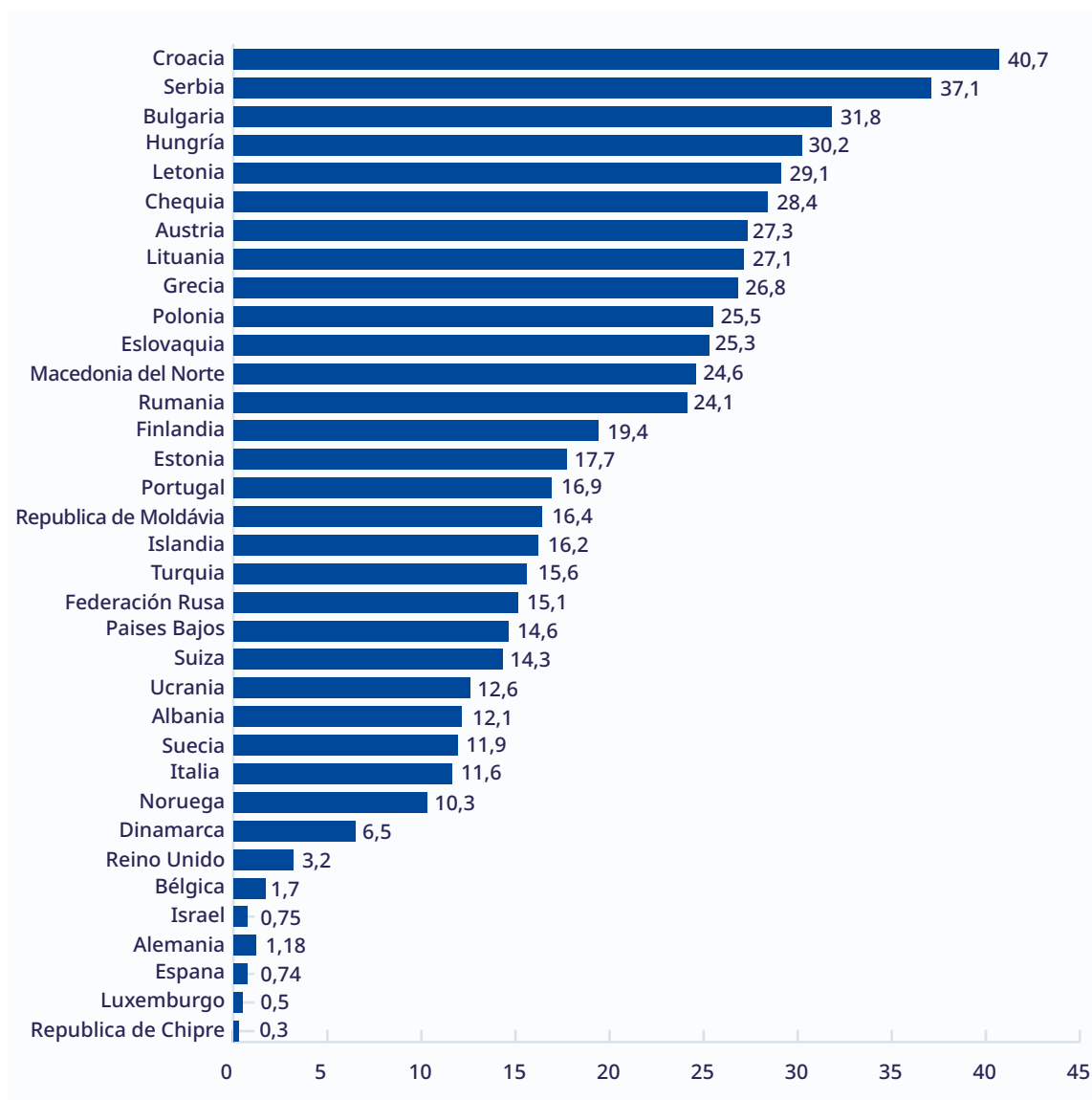
222 Oficina de Estadísticas Federales 2014 «Gerichte und Personal», actualizada por última vez en 2014.

223 Poder Judicial. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Estructura-judicial-y-recursos-humanos--en-la-administracion-de-justicia/Numero-y-caracteristicas-de-jueces-y-magistrados-de-carrera/>

224 Justicia en cifras, 2013-2017. Disponible en [https://justice.belgium.be/fr/statistiques/justice\\_en\\_chiffres](https://justice.belgium.be/fr/statistiques/justice_en_chiffres)



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



\* La información sobre la población, cuando fue necesario, se extrajo de la base de datos ILOSTAT, disponible en <https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>



## ► Bibliografía

---

### Fuentes de legislación

#### Albania

- Constitución de la República de Albania aprobada el 21 de octubre de 1998

---

- Código de Procedimiento Civil, Ley nro. 8116/1996 modificada por Ley No. 160/2013

---

- Código Laboral, Ley nro. 1961/1995 modificada por Ley No. 135/2015

---

- Ley sobre el Estado de los Jueces y Fiscales de la República de Albania, Ley nro. 96/2016, del 6 de octubre de 2016, modificada por Ley No. 48/2019

---

- Ley de Organización del Poder Judicial, Ley No. 9877/2008

---

#### Austria

- Constitución de Austria (Ley de la Constitución Federal), Boletín Oficial del Estado nro. 1/1930, modificado por el Boletín Oficial del Estado I No. 102/2014

---

- Ley del Tribunal Constitucional, Boletín Oficial del Estado nro. 85/1953, modificado por: Boletín Oficial del Estado I No. 104/2019

---

- Ley de los Tribunales de Empleo y Bienestar Social (Ley de los Tribunales laborales y sociales) BGBl No. 104/1995

---

- Código de Procedimiento Civil, Boletín Oficial del Estado I No. 7/2006

---

- Ley de Ejecución, Boletín Oficial del Estado nro. 53/1991, modificado por el Boletín Oficial del Estado I No. 33/2013

---

- Ley Federal de la Corte Suprema, BGBl. No. 328/1968

---

#### Bielorrusia

- Constitución de la República de China de 1994 (modificada mediante los referéndum republicanos del 24 de noviembre de 1996 y del 17 de octubre de 2004)

---

- Código de Procedimiento Civil, Ley No. 238-3/1999

---

- Código Laboral, Ley No. 296-3/1999

---

- Ley sobre el Sistema Judicial y Estado de los Jueces, Ley No. 139-Z/2006

---

#### Bélgica

- Constitución de Bélgica (texto original del 17 de febrero de 1994 modificado por última vez en la revisión del 22 de abril de 2019).

---

- Código del Poder Judicial de Bélgica (1967-10-10/04)

---

- Código Civil, Ley del 26 de julio de 1991, modificado por última vez en 7 de agosto de 2020

---

- Código Laboral del 28 de abril de 2017

---

#### Bulgaria

- Constitución de la República de Bulgaria, promulgada SG 56/13 de julio de 1991, modificada por última vez por la sentencia del Tribunal Constitucional nro. 7/2006, SG 12/ del 6 de febrero de 2007

---

- Código Laboral. S.G. nro. 26/1.4.1986, modificado por última vez en 2016

---

- Código de Procedimiento Civil, Ley No. 57/2008

---

- Ley del Sistema del Poder Judicial, Boletín Oficial del Estado No. 64/7.08.2007, modificado por última vez y suplementado por SG No. 50/ 3.07.2012

---

### República de Chipre

- ▶ Constitución de la República de Chipre de 1960 modificada en 2013

---

- ▶ Normas de Procedimiento Civil

---

- ▶ Ley de Terminación del Empleo de Chipre. 1967. Modificada por última vez por Ley No. 89(I) del 2016

---

- ▶ Ley sobre Asistencia jurídica gratuita de 2002 (N.165(I)/2002)

---

- ▶ Directiva sobre Igualdad Racial, Directiva 2000/43/EC

### Chequia (República Checa)

- ▶ Constitución de la República Checa, No. 1/1993 Coll. adoptada el 16 de diciembre de 1992, modificada por última vez por Ley Constitucional nro. 98/2013

---

- ▶ Código de Procedimiento Civil, Ley No. 99/1963

---

- ▶ Código Laboral, Ley No. 262/2006

---

- ▶ Ley sobre la Remuneración de los Jueces y otros Funcionarios Judiciales, Ley No. 441/2003 Coll del 3 de diciembre de 2003

### Croacia

- ▶ Constitución de la República de Croacia, Boletín Oficial No. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 y 5/14

---

- ▶ Ley de los Tribunales, Boletín Oficial No. 28/2013, 33/2015, 82/2015, 82/2016, 67/2018 y 126/2019

---

- ▶ Ley de Procedimiento Civil, Boletín Oficial No. 53/1991 modificado por última vez por No. 70/2019

---

- ▶ Ley de Cumplimiento, Boletín Oficial No. 112/2012, 25/2013, 93/2014, 55/2016, 73/2017, y 131/2020

---

- ▶ Ley sobre el Concejo Judicial del Estado, Boletín Oficial nro. 58/1993, 49/1999, 31/2000, 107/2000, 129/2000 y 59/2005

- ▶ Código Laboral del 18 de julio de 2014 (Texto nro. 1872)

### Dinamarca

- ▶ Constitución de Dinamarca (Ley Constitucional de Dinamarca modificada por última vez el 5 de junio de 1963)

---

- ▶ Ley de Administración de la Justicia nro. 1069 del 6 de noviembre de 2008

---

- ▶ Ley del Tribunal Laboral nro. 1003 de 2017 de la Ley (nro. 106 de 2008) sobre el Tribunal Laboral y el Arbitraje Laboral

---

- ▶ Código de Procedimiento Civil, modificado por Ley nro. 1261 del 23 de octubre de 2007

### Estonia

- ▶ Constitución de Estonia de 1992 modificada por última vez el 12 de agosto de 2015

---

- ▶ Ley de Tribunales modificada por última vez por RT I del 17 de marzo de 2021

---

- ▶ Ley del Código Procesal Civil de 2005 modificado por última vez el 29 de octubre de 2013

### Alemania

- ▶ Ley Básica de la República Alemana del 23 de mayo de 1949, modificada por última vez el 28 de marzo de 2019

---

- ▶ Ley de Tribunales laborales de Alemania (Bundesgesetzblatt, Parte I, 1990-06-29)

---

- ▶ Ley de Constitución de los Tribunales Alemanes (Gerichtsverfassungsgesetz – GVG), modificada por última vez el 10 de julio de 2020

---

- ▶ Ley del Poder Judicial Alemán (Deutsches Richtergesetz – DRiG), modificada por última vez el 22 de noviembre de 2019

---

- ▶ Código de Procedimiento Civil (*Bundesgesetzblatt*), modificado por última vez el 10 de octubre de 2013

**Grecia**

- ▶ Constitución de la República Griega del 6 de abril de 2001
- ▶ Código de Procedimiento Civil de Grecia modificado por Ley 4335/2015
- ▶ Ley de la Escuela Nacional de Jueces, Ley 3910/2011

**Francia**

- ▶ Constitución de Francia de 2009
- ▶ Código Laboral modificado por última vez en 2021
- ▶ Código de Procedimiento Civil modificado por última vez en 2019

**Finlandia**

- ▶ Constitución de Finlandia de 1999
- ▶ Ley del Tribunal laboral, modificada por Ley No. 102/2012
- ▶ Ley de Nombramiento Judicial, modificada por última vez por Ley No. 442/2001
- ▶ Código de Procedimiento Civil modificado por Ley 732/2015
- ▶ Ley de los Tribunales modificada por Ley No. 673/2016
- ▶ Ley de Cumplimiento, modificada por Ley No. 987/2007
- ▶ Ley de Asistencia jurídica gratuita No. 257/2002, modificada por última vez 927/2008

**Hungría**

- ▶ Ley Fundamental de Hungría, 2011
- ▶ Código Laboral, Ley I de 2012
- ▶ Ley CLXII de 2011 sobre el Estado Legal y Remuneración de los Jueces (la Ley de los Jueces)
- ▶ Ley CLXI de 2011 sobre la Organización y Administración de los Tribunales, modificada por última vez el 31 de marzo de 2020.
- ▶ Decreto gubernamental 74/2020 (III.31.)
- ▶ Código de Procedimiento Civil (Ley CXXX/2016) modificada por Ley CXIX/2020)

**Islandia**

- ▶ Constitución de Islandia de 1944, modificada por última vez en 2013
- ▶ Ley del Poder Judicial No. 15/1998
- ▶ Ley de Sindicatos y Conflictos Laborales No. 80/1938
- ▶ Ley de Procedimiento Civil No. 91/1991

**Italia**

- ▶ Constitución de Italia de 1948
- ▶ Código de Procedimiento Civil, 2016
- ▶ Decreto Legislativo No. 52/12998
- ▶ Ley No. 300/70

**Irlanda**

- ▶ Constitución de Irlanda
- ▶ Ley de Relaciones Laborales de 1946 y 2015
- ▶ Ley de Relaciones en el lugar de trabajo de 2015
- ▶ Normas de los Tribunales laborales, 2019

- ▶ Normas de los Tribunales Superiores, 2019

---

- ▶ Normas del Tribunal de Distrito (Apelaciones al Tribunal de Circuito) de 2003

---

- ▶ Audiencia de Procedimientos civiles: S.I. No. 17 de 2014

#### Israel

- ▶ Ley Básica de Israel: El Poder Judicial, 1984

---

- ▶ Ley de los Tribunales

---

- ▶ Ley de los Jueces

---

- ▶ Ley de Tribunales laborales de 1967

---

- ▶ Reglamentación de las Normas de procedimiento de los Tribunales laborales

#### Letonia

- ▶ Constitución de la Letonia, modificada por última vez en 2014

---

- ▶ Ley del Poder Judicial modificada por última vez en 2018

---

- ▶ Código de Procedimiento Civil modificado por última vez en 2019

---

- ▶ Concejo de Justicia del 25 de junio de 2018, Fallo No. 333

#### Liechtenstein

- ▶ Constitución del Principado de Liechtenstein de 2014

---

- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2019

---

- ▶ Ley de Designación de Jueces de 2003

#### Lituania

- ▶ Constitución de la República de Lituania de 1992

---

- ▶ Ley de los Tribunales de 1994, No. I-480

- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2002, No. IX-743

- ▶ Código Laboral de 2016, No. XII-2603

#### Luxemburgo

- ▶ Constitución de Luxemburgo de 1868, modificada por última vez en 2009

- ▶ Código de Procedimiento Civil de 1998, modificado por última vez en 2019

#### Malta

- ▶ Constitución de Malta de 1964

- ▶ Ley de Relaciones de Empleo y Laborales (Capítulo 452 de las Leyes de Malta), 2003, modificada por última vez en 2012

- ▶ Código de Organización y Procedimiento Civil de 1992

#### República de Moldavia

- ▶ Constitución de la República de Moldavia de 1994, modificada por última vez en 2016.

- ▶ Código Laboral modificado por última vez en 2021.

- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2003, modificado por última vez en 2020.

- ▶ Código de Ejecución de 2003

#### Montenegro

- ▶ Constitución de la República de Montenegro de 2007

- ▶ Ley de Procedimiento Civil de 2015

- ▶ Código Laboral de 2008, Boletín Oficial No. 49/08

- ▶ Ley del Concejo Judicial y los Jueces de 2015

### Macedonia del Norte

- ▶ Constitución de Macedonia del Norte de 1991
- ▶ Ley de Procedimiento Civil de 2011
- ▶ Ley de los Tribunales de 2006
- ▶ Ley de Relaciones Laborales de 2005, modificada por última vez en 2016
- ▶ Ley de Ejecución y Seguridad de 1997, modificada por última vez en el año 2000

### Noruega

- ▶ Constitución del Reino de Noruega de 1814, modificada por última vez en 2020
- ▶ Ley de Conflictos Laborales de 1915, modificada por última vez en 2012
- ▶ Ley de Conflictos Laborales de 1958, modificada por última vez en 2012

### Polonia

- ▶ Constitución de la República de Polonia de 1997
- ▶ Código Laboral de 1974 modificado por última vez en 2018
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 1964, modificado por última vez en 2021
- ▶ Ley de Resolución de Conflictos Colectivos, SCLDA, 1991

### Portugal

- ▶ Constitución de Luxemburgo de 1976, modificada por última vez en 2005
- ▶ Ley de Organización del Poder Judicial de Portugal de 2013
- ▶ Código Laboral de 2009 modificado por última vez en 2018
- ▶ Código de Procedimiento Civil, 2013

### Rumania

- ▶ Constitución de la República de Rumania de 1991
- ▶ Código Laboral de 1972 modificado por última vez en 2003
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2012
- ▶ Ley No. 303/2004 - Sobre la Ley de Jueces y Fiscales

### Rusia (Federación Rusa)

- ▶ Constitución de la Federación Rusa de 1993
- ▶ Código Laboral de 2011 modificado por última vez en 2017
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2002 modificado por última vez en 2020
- ▶ Ley Federal Constitucional de los Tribunales de Jurisdicción General de 2011

### Serbia

- ▶ Constitución de la República de Serbia de 2006
- ▶ Código Laboral de 2005 modificado por última vez en 2017
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2011, modificado por última vez en 2014
- ▶ Ley de Organización de los Tribunales de 2008
- ▶ Ley de Sedes y Territorios de los Tribunales y Oficinas de los Fiscales de 2013

### Eslovaquia

- ▶ Constitución de la República de Eslovaquia de 1992 modificada por última vez en 2014
- ▶ Código Laboral de 2001 modificado por última vez en 2011
- ▶ Código de Procedimiento Civil en Conflictos de 2016

### Eslovenia

- ▶ Constitución de la República de Eslovenia de 1991, modificada por última vez en 2007
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 1999
- ▶ Ley de Relaciones de Empleo, Boletín Oficial de la República de Eslovenia No. 21/13

### España

- ▶ Constitución de España de 1978, modificada por última vez en 2011
- ▶ Código Laboral y de la Seguridad Social de 1977, modificado por última vez en 2021
- ▶ Ley Orgánica del Sistema Judicial de España de 1985, modificada por última vez en 2018
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2000, modificado por última vez en 2021

### Suecia

- ▶ Constitución de Suecia de 2014
- ▶ Ley de Conflictos Laborales de Suecia de 1974
- ▶ Código de Procedimiento Judicial de 1942
- ▶ Suiza (Confederación Suiza)
- ▶ Constitución Federal de Suiza de 2000
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2008

### Países Bajos

- ▶ Constitución del Reino de Países Bajos de 1983, modificada por última vez en 2008
- ▶ Ley de Organización del Poder Judicial de 2001
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2021

### Turquía

- ▶ Constitución de la República de Turquía de 1982, modificada por última vez en 2017
- ▶ Ley de Tribunales laborales de 2003
- ▶ Ley de Creación, Obligaciones y Poderes de los Tribunales de Primer Grado del Poder Judicial de 2011
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2011

### Ucrania

- ▶ Constitución de Ucrania de 1996
- ▶ Código Laboral de 1972 modificado por última vez en 2017
- ▶ Código de Procedimiento Civil de 2004
- ▶ Ley del Poder Judicial y del Estado de los Jueces de 2010, modificada por última vez en el año 2016
- ▶ Ley para Asegurar el Derecho a un Juicio Justo (Ley No. 192-VIII)

### Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

- ▶ Normas de procedimiento de los Tribunales de Empleo de 2013 (Inglaterra, Escocia, Gales), modificadas por última vez en octubre de 2020
- ▶ Regulaciones de la Asistencia jurídica gratuita (Procedimiento) de 2012
- ▶ Los tribunales laborales y el Tribunal de Empleo Justo (conciliación temprana: excepciones y normas procesales), Regulaciones (Irlanda del Norte) 2020
- ▶ Reglamentación sobre Tribunales Laborales y Tribunal de Empleo Justo (Constitución y Normas sobre Procedimientos), Irlanda del Norte, 2020
- ▶ Ley de Empleo (Irlanda del Norte) de 2016 (Orden de Inicio No. 3) (Irlanda del Norte) 2020



## Tribunales, organismos gubernamentales y sitios Web de agencias

### Albania

Parlamento la República de Albania. Disponible en <https://www.parlament.al/>

Tribunales de la República de Albania. Disponible en <http://www.gjykata.gov.al/justice-system/judicial-branch/organization-and-functioning/>

### Austria

Poder Judicial de Austria. Disponible en <https://www.justiz.gv.at/>

Sistema de Información Legal de la República de Austria. Disponible en <https://www.ris.bka.gv.at/defaultEn.aspx>

### Bélgica

Tribunal Laboral. Disponible en <https://www.tribunaux-rechtbanken.be/fr/tribunaux-et-cours/tribunal-du-travail>

Ministerio de Justicia. Disponible en [https://justice.belgium.be/fr/ordre\\_judiciaire/qui\\_est\\_qui\\_au\\_tribunal/magistrats/devenir\\_magistrat](https://justice.belgium.be/fr/ordre_judiciaire/qui_est_qui_au_tribunal/magistrats/devenir_magistrat)

Concejo Superior de Justicia. Disponible en <https://csj.be/fr/>

### Bulgaria

Concejo Judicial Supremo. Disponible en <http://www.vss.justice.bg/>

Corte Suprema de Casación. Disponible en <http://www.vks.bg/>

Parlamento de Bulgaria. Disponible en <https://www.parliament.bg/>

### Croacia

Tribunal Constitucional de la República de Croacia. Disponible en <https://www.usud.hr/en/history-and-development-croatian-constitutional-judicature>

### Chipre

Corte Suprema de Chipre. Disponible en [http://www.supremecourt.gov.cy/judicial/sc.nsf/DMLDcourt\\_en/DMLDcourt\\_en?opendocument](http://www.supremecourt.gov.cy/judicial/sc.nsf/DMLDcourt_en/DMLDcourt_en?opendocument)

### Francia

Ministerio de Justicia de Francia. Disponible en <http://www.justice.gouv.fr/organisation-de-la-justice-10031/>

Escuela Nacional de la Magistratura de Francia. Disponible en <https://www.enm.justice.fr/>

### Alemania

Tribunal Federal Laboral. Disponible en <https://www.bundesarbeitsgericht.de/>

### Grecia

Escuela Nacional de Jueces de Grecia. Disponible en <http://www.esdi.gr/>

### Hungría

Tribunales de Hungría. Disponible en <https://birosag.hu/en/appointment-judges>

Oficina Nacional del Poder Judicial. Disponible en <https://birosag.hu/en/national-office-judiciary>

### Islandia

Poder Judicial de Islandia. Disponible en <https://www.government.is/topics/law-and-order/the-judicial-system-in-iceland/>

Tribunales de Distrito de Islandia. Disponible en <https://www.heradsdomstolar.is/en/>

### Italia

Corte Suprema de Cassazione. Disponible en [https://www.cortedicassazione.it/corte-di-cassazione/it/funzioni\\_della\\_corte.page](https://www.cortedicassazione.it/corte-di-cassazione/it/funzioni_della_corte.page)

Instituto Nacional de Estadísticas. Instituto Nazionale di Statistica. Disponible en <https://www.istat.it/it/giustizia-e-sicurezza?dati>

### Irlanda

Tribunal Laboral de Irlanda. Disponible en <https://www.labourcourt.ie/en/about-us/who-we-are/>

### Israel

The Knesset (Parlamento israelí). Disponible en <https://m.knesset.gov.il/EN/About/Lexicon/Pages/Legislation.aspx>

Autoridad Judicial Israelí. Disponible en [https://www.gov.il/en/departments/the\\_judicial\\_authority/govil-landing-page](https://www.gov.il/en/departments/the_judicial_authority/govil-landing-page)

### Letonia

Portal del Poder Judicial. Disponible en <https://www.tiesas.lv/>

### Lituania

Portal del Poder Judicial. Disponible en <https://www.teismai.lt/en/self-governance-of-courts/judicial-council/about-council/660>

### Luxemburgo

Gobierno de Luxemburgo Disponible en <https://mj.gouvernement.lu/fr/professions-droit/le-magistrat.html> and <https://guichet.public.lu/en/citoyens/sante-social/action-sociale/assistance-judiciaire/demander-assistance-judiciaire.html>

Boletín Oficial de Luxemburgo. Disponible en <http://www.legilux.public.lu/>

### Montenegro

Tribunales de Montenegro. Disponible en <https://sudovi.me/sdvi>

### Polonia

Poder Judicial de Polonia. Disponible en <https://www.arch.ms.gov.pl/en/the-judiciary-in-poland/>

### Portugal

Centro de Estudios Judiciales. Centro de Estudos Judiciários Portugal. Disponible en <http://www.cej.mj.pt/cej/home/home.php>

### Rusia

Tribunal Superior de la Federación Rusa. Disponible en [http://www.supcourt.ru/en/judicial\\_system/overview/](http://www.supcourt.ru/en/judicial_system/overview/)

### Suecia

Ministerio de Justicia de Suecia. Disponible en <https://www.government.se/government-policy/judicial-system/>

Tribunal Laboral Nacional de Suecia. Disponible en [www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

### Países Bajos

Poder Judicial de los Países Bajos. Disponible en <https://www.rechtspraak.nl/>

### Eslovenia

Concejo Judicial de Eslovenia. Disponible en <http://www.sodni-svet.si/>

### España

Ministerio de Justicia. Disponible en <https://www.mjusticia.gob.es/es/justicia-espana/organizacion-justicia>

## Suiza

Poder Judicial de Suiza. Disponible en <https://www.ch.ch/en/demokratie/federalism/separation-of-powers/switzerlands-courts/>

Parlamento de Suiza. Disponible en <https://www.parlament.ch>

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Tribunales de Empleo. Disponible en <https://www.gov.uk/employment-tribunals> and <https://www.nidirect.gov.uk/articles/employment-related-tribunals>

Cortes y Tribunales del Poder Judicial. Disponible en <https://www.judiciary.uk/>

Tribunales laborales y Tribunal de Empleo Justo. Disponible en <https://www.employmenttribunalsni.co.uk/>

## Estadísticas e información adicional

Acceso a la Justicia en Europa: descripción general de los desafíos y oportunidades - Agencia de la Unión Europea por los Derechos Fundamentales (FRA). Disponible en <https://fra.europa.eu/en/publication/2011/access-justice-europe-overview-challenges-and-opportunities>

Red Judicial Europea. Disponible en [https://www.ejn-crimjust.europa.eu/ejn/EJN\\_DynamicPage/EN/1](https://www.ejn-crimjust.europa.eu/ejn/EJN_DynamicPage/EN/1)

Red Judicial Europea en Materia Civil y Mercantil: Jurisdicción y derecho aplicable en conflictos internacionales entre el empleado y el empleador. Guía práctica. 2020.

Portal Europeo de Justicia en línea. Disponible en [https://e-justice.europa.eu/content\\_legal\\_professions-29-at-en.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_legal_professions-29-at-en.do?member=1)

ILOSTAT. Disponible en <https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>

Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa. Disponible en <https://www.osce.org>

Red de presidentes de los Tribunales Supremos de Justicia de la Unión Europea. Disponible en <https://network-presidents.eu>

## 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<sup>va</sup> 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](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](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: Un compendio y un análisis de las mejores prácticas (Informe de investigación realizado por el Centro Bingham para el Estado de Derecho), (La nominación, la titularización y la revocación de los jueces según los principios de la Commonwealth: Un compendio y un análisis de las mejores prácticas (Informe de investigación realizado por el Centro Bingham para el Estado de Derecho), 2015.



ISBN 978-92-2-036320-1



9 789220 363201