



Organización
Internacional
del Trabajo

► Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en países árabes 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 árabes seleccionados

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

Unidad de Derecho Laboral y Reforma
Departamento de Gobernanza y Tripartismo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021
Primera edición 2021

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

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

ISBN 978-92-2-036351-5 (impreso)

ISBN 978-92-2-036352-2 (pdf Web)

Publicado también en inglés: *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected Arab countries*, ISBN 978-92-2-036347-8 (impreso), 978-92-2-036348-5 (pdf Web); y en francés: *Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays arabes sélectionnés*, 978-92-2-036349-2 (impreso), 978-92-2-036350-8 (pdf Web), 2021

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

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

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

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

Impreso en Suiza

Índice

Introducción	1
Metodología	3
Estructura institucional de las cortes y tribunales	5
Composición de las cortes y tribunales	5
Modelos de tribunales donde radican causas laborales	5
Composición de los tribunales donde radican causas laborales	6
Selección y cualificación de los jueces	6
Cualificación de los jueces	7
Selección de los jueces	9
Jurisdicción	11
Alcance principal	11
Alcance geográfico	11
Causas que involucran a trabajadores extranjeros y cumplimiento de fallos dictados en el extranjero	11
Aspectos procesales	13
Normas procesales	13
Asistencia jurídica gratuita, costas y gastos judiciales	13
Procedimientos en primera instancia	14
Medidas cautelares	15
Administración de documentos y de la prueba	16
Litigantes y partes	16
Representación de las partes	17
Presentación de una demanda y respuestas	17
Pruebas y argumentos	18
Carga de la prueba	18
Admisibilidad y presentación de pruebas	18
Sentencia	19
Recursos y apelaciones ante instancias superiores	20
Corte Suprema	20
Cumplimiento o ejecución	22

Posibilidad de conciliación y mediación durante los procesos judiciales23
Etapas procesales24
Duración promedio de los procedimientos26
Funcionamiento y práctica	27
Distribución promedio de los tribunales y los jueces profesionales27
Bibliografía	29
Fuentes de legislación.29
Sitios web de tribunales y organismos.30
Otras referencias.31

Lista de figuras

Cuadro 1: Tribunales de justicia de primera instancia donde radican causas laborales	7
Cuadro 2: Categoría de jueces que entienden en causas laborales en primera instancia	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	9
Cuadro 5: Jurisdicción geográfica de tribunales de justicia donde radican causas laborales	12
Cuadro 6: Normas procesales aplicables a causas laborales	14
Cuadro 7: Posible asistencia jurídica gratuita en causas laborales	14
Cuadro 8: Responsabilidad sobre el pago de las costas	15
Cuadro 9: Responsabilidad sobre el pago de honorarios profesionales	15
Cuadro 10: Posibilidad de medidas cautelares	16
Cuadro 11: Administración de documentos y de la prueba	17
Cuadro 12: Representación de las partes	17
Cuadro 13: Normas sobre la admisibilidad de la prueba	19
Cuadro 14: Conciliación y mediación de causas laborales durante procesos judiciales	25
Cuadro 15: Cantidad de etapas procesales	25
Cuadro 16: Posibles recursos que presentar en un proceso laboral.	26
Figura 1: Requisitos legales de cualificación para los jueces profesionales	8
Figura 2: Descripción general de las etapas en primera instancia	21
Figura 3: Descripción general de los pasos principales para presentar recursos y apelaciones contra fallos definitivos en primera instancia	21
Figura 4: Descripción general de los pasos principales para la presentación de recursos ante instancias superiores	22
Figura 5: Pasos comunes en los procesos para la ejecución de los fallos	24

► Introducción

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

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

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

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

En países árabes, los conflictos laborales pueden resolverse fundamentalmente en cortes/tribunales de justicia facultados para conocer las causas y definir un resultado vinculante en un conflicto.² Se estudiaron los sistemas de: Argelia, Egipto, Irak, Jordania, Líbano, Libia, Marruecos, Palestina, Omán, Qatar, Arabia Saudita y Túnez.

Para este informe, estos países se dividieron en dos modelos principales: i) tribunales civiles ordinarios con jurisdicción sobre causas laborales

(con o sin ramas/divisiones o jueces laborales especializados) y ii) tribunales laborales especializados, bajo la administración directa del Poder Judicial.

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

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

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

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

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

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

2 Para más información con respecto a la revisión de las publicaciones sobre tribunales laborales, ver Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. 2020. *Acceso a la Justicia: Revisión de Literatura sobre los Tribunales del Trabajo en Europa y América Latina*, Documento de Trabajo de la OIT 6 (Ginebra. OIT). p. 06.

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

En jurisdicción, los tribunales donde radican causas laborales serán clasificados según su jurisdicción principal, la posibilidad de tramitar causas de jurisdicción internacional y de entender en causas individuales y colectivas. Para este informe, las causas colectivas son desacuerdos sobre derechos existentes o intereses futuros entre un grupo de trabajadores, usual pero no necesariamente, representados por un sindicato y un empleador o grupo de empleadores.³

Mediante el análisis de los aspectos procesales, este informe intenta comparar los procedimientos para presentar reclamaciones ante las

instituciones judiciales de resolución de conflictos que están siendo examinadas y la forma en que esos procedimientos se aplican a las causas⁴, lo que puede afectar directa o indirectamente el nivel de acceso a la justicia laboral.

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

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

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

4 Incluso en lo que se refiere a los requisitos formales, la presentación de pruebas y las normas relativas a la carga de la prueba, la participación de representantes acreditados y la posibilidad de apelar ante instancias superiores, los costos de los procedimientos, la posibilidad de asistencia jurídica gratuita y las costas judiciales.

► Metodología

A fin de comparar los modelos de leyes procesales y la estructura de los tribunales de países árabes, 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.

Varios países no dieron pleno acceso a la legislación pertinente en sus canales oficiales (sitios web de gobiernos y tribunales). Cuando fue posible y estuvo a disposición, se revisó la legislación tomada de otras instituciones oficiales.

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



► Estructura institucional de las cortes y tribunales

Composición de las cortes y tribunales

Modelos de tribunales donde radican causas laborales

En los países árabes analizados, las causas laborales tramitan en tribunales laborales especializados⁵, tribunales ordinarios o civiles con secciones o dependencias laborales especializadas⁶, o en tribunales civiles u ordinarios junto con causas civiles⁷, es decir, en el último caso, las causas laborales no tramitan por ante una jurisdicción judicial especial.

En Irak, se han establecido tribunales laborales en cada gobernación (también llamadas provincias) del país.⁸

En Egipto, los tribunales laborales son parte del Poder Judicial, pero fueron creados mediante una modificación a la ley del trabajo en 2008, a partir de un desarrollo de los comités judiciales establecidos para entender en conflictos laborales individuales.⁹ La situación es similar en Arabia Saudita, que creó los tribunales laborales en 2018.¹⁰

En Túnez, los tribunales laborales (*Conseil des Prud'hommes*) tienen competencia para tramitar causas laborales. En ausencia de un tribunal

laboral en la región, es en los tribunales ordinarios donde tramitan los asuntos laborales.¹¹

En Palestina, si bien los jueces han sido nombrados para presidir tribunales laborales, estos tribunales aún no han sido creados. Está en curso una negociación para la creación de cámaras o tribunales laborales especializados.¹²

Líbano ha establecido de hecho una Junta de Arbitraje Laboral para tramitar conflictos laborales individuales; está integrado por un juez profesional nombrado por el Ministerio de Justicia por recomendación del Concejo Superior de la Magistratura; los jueces legos son nombrados por representantes de empleadores y empleados. Si bien esta institución no es oficialmente parte del Poder Judicial, sus fallos pueden ser sometidos a la revisión judicial de los tribunales de apelación.¹³

En Argelia, la cámara de asuntos sociales es parte de los tribunales civiles ordinarios.¹⁴

En Qatar, en 2018, se creó un sistema nuevo de resolución de conflictos laborales. El Comité de Resolución de Conflictos Laborales está conformado por un juez de primera instancia seleccionado por el Concejo Supremo del Poder Judicial y dos miembros nominados por el ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, siempre que uno de ellos tenga experiencia contable.¹⁵ El sistema está siendo

5 Egipto, Irak, Líbano, Túnez y Arabia Saudita.

6 Argelia y Marruecos.

7 Jordania, Libia, Omán, Palestina, Qatar.

8 Ley del Trabajo de Irak (Ley No. 71 de 1987).

9 Artículo 70 y 71 de la Ley del Trabajo Egipcia.

10 Decreto Real No. 20712 - 2018.

11 Artículo 183 Código Laboral.

12 OIT: *La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Informe del director general - Anexo 2021*. Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión 109, 2021. 105. p. 39. Disponible en https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_793285/lang--en/index.htm

13 Artículos 77-82 del Código de trabajo del Líbano.

14 Artículo 502 del Código de Procedimiento Civil y Comercial.

15 Artículo 3 de la Ley No. 13 de 2017 (Artículo 115 bis de la Ley No. 14 de 2004).

implementado y comparte jurisdicción con tribunales ordinarios. Los Comités de Trabajo tienen jurisdicción para tramitar conflictos laborales que involucran asuntos de la Ley de trabajo o infracción a un contrato.¹⁶ Los tribunales ordinarios pueden tramitar causas laborales específicas, limitadas a asuntos como despidos.¹⁷

En Libia y Omán, los tribunales ordinarios y civiles de primera instancia tramitan conflictos laborales individuales juntos con causas civiles.

En el sistema de resolución de conflictos laborales en Jordania, el tribunal laboral solo tiene competencia para entender en conflictos laborales colectivos y si la junta de conciliación no pudo resolver el caso.¹⁸ Los Tribunales de magistrados (tribunales civiles ordinarios) tienen jurisdicción sobre conflictos laborales individuales con excepción de algunos conflictos relacionados con salarios.¹⁹ **(Cuadro 1)**

Composición de los tribunales donde radican causas laborales

Los tribunales laborales y los ordinarios donde radican causas laborales pueden incluir jueces profesionales y jueces no profesionales, a menudo representantes de empleadores, trabajadores y expertos en mercados del trabajo (suelen llamarse jueces legos). En algunos países analizados, las causas laborales tramitan ante un tribunal colegiado (panel de jueces) integrado por jueces profesionales y jueces legos. **(Cuadro 2)**

En primera instancia, un solo juez²⁰ o un tribunal colegiado, integrado por jueces profesionales o legos, decide sobre las causas laborales. En

algunos países, la naturaleza de la reclamación, el monto involucrado o las normas procesales específicas serán clave para definir si el fallo deberá ser dictado por un solo juez o por un tribunal colegiado.²¹

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

Selección y cualificación de los jueces

Para ocupar cargos judiciales se seleccionan personas con la integridad y capacidad adecuadas o con estudios en derecho. Cualquier método para seleccionar personas para cargos en la Justicia debe garantizar que no haya nombramientos por motivos incorrectos.²² Los procesos de nombramientos judiciales deberían ofrecer maneras confiables de identificar a las personas que tienen las cualidades adecuadas y hacerlo de forma legítima, para sostener la confianza pública en el Poder Judicial²³.

Las normas referidas a la selección y cualificación de los jueces sirven para garantizar su independencia y asegurar un grado de experiencia y conocimientos suficiente, así como altos estándares de cualificación. Los procesos de selección de jueces profesionales de primera instancia y las calificaciones necesarias para ocupar el cargo difieren bastante en los países estudiados, pero es importante analizar tendencias específicas. Sin

16 Artículo 3 de la Ley No. 13 de 2017 (Artículo 115 bis de la Ley No. 14 de 2004).

17 Artículo 64 Ley de Trabajo de Qatar. Es por este motivo que este informe tendrá en cuenta que en Qatar los tribunales de justicia ordinaria también tienen jurisdicción para entender en causas laborales, ya que los comités de trabajo no están bajo la administración del Poder Judicial.

18 Artículo 124 de la Ley de Trabajo.

19 Artículo 137 de la Ley de Trabajo.

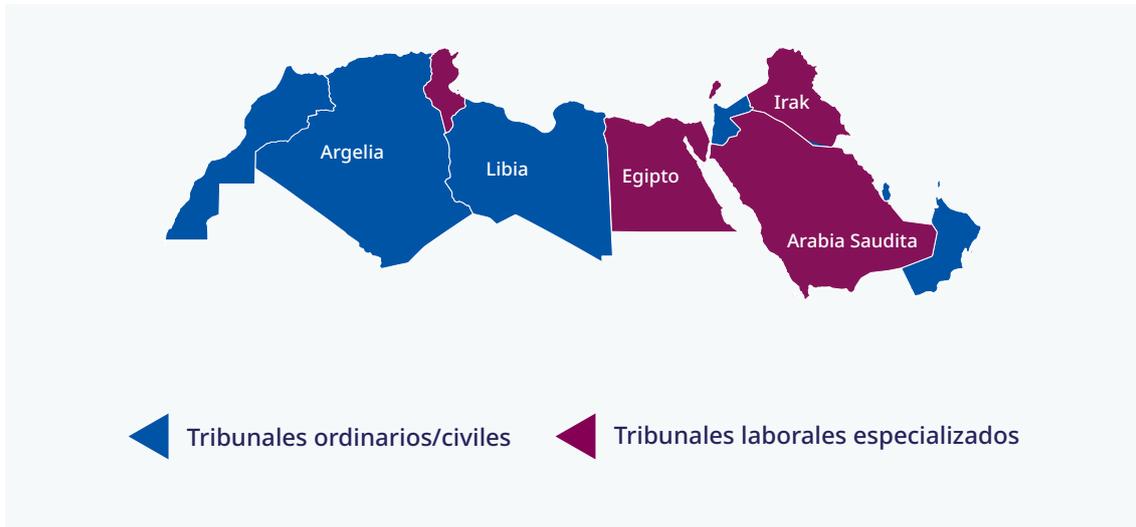
20 Entre los ejemplos, Jordania y Palestina.

21 Entre los ejemplos, Egipto, Irak, Libia, Marruecos, Omán y Qatar.

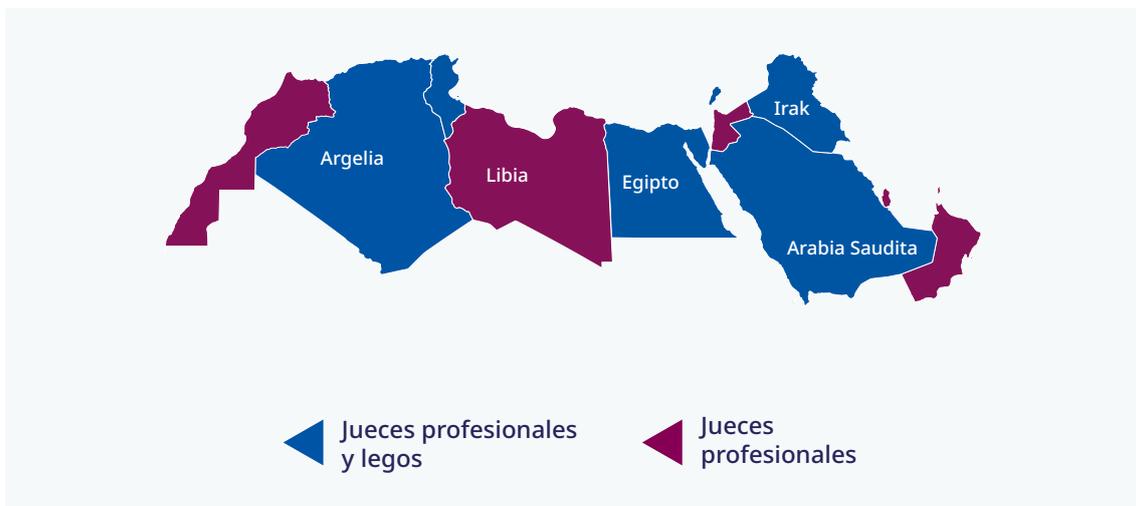
22 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: Principios básicos de la independencia del Poder Judicial. Disponible en <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/independencejudiciary.aspx>

23 J. van Zyl Smit, *El nombramiento, estabilidad y remoción de jueces bajo los Principios de la Mancomunidad: Un compendio y análisis de la mejor práctica* (Informe de investigación realizada por el Bingham Centre for the Rule of Law), 2015, página 17.

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



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



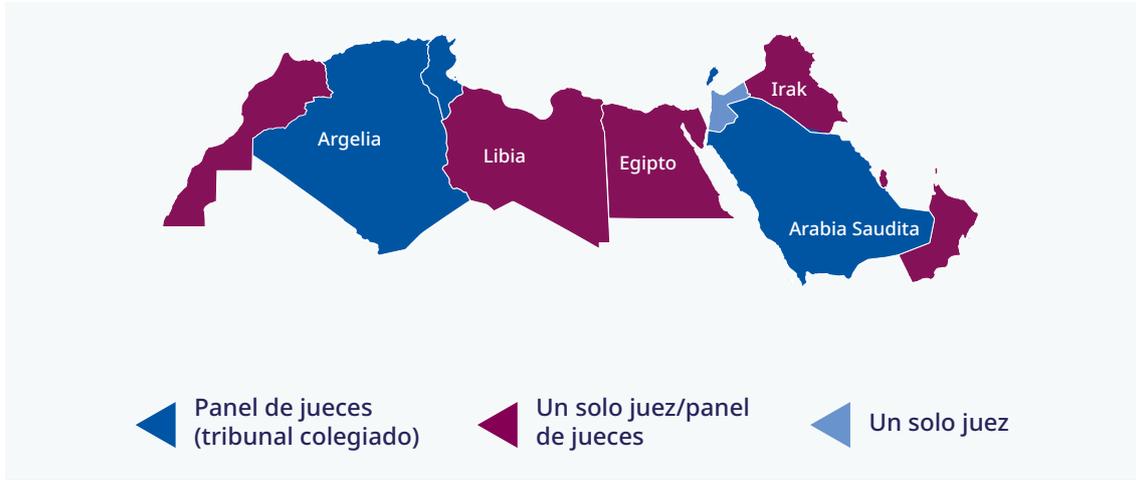
embargo, estas normas no son suficientemente claras en las legislaciones nacionales analizadas.

Calificación de los jueces

Unos pocos países estudiados cuentan con legislación específica sobre los requisitos para seleccionar los jueces. (Figura 1)

En Libia, las exigencias son: i) ciudadanía libia; ii) mínimo, 30 años de edad; y iii) si está casado,

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



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

Requisitos para calificar			
Otros requisitos (edad, ciudadanía, idiomas extranjeros, salud, reputación)	Educación (título en derecho)	Capacitación	Experiencia
Egipto Jordania Líbano Libia Marruecos Palestina, Arabia Saudita	Egipto Irak Jordania Líbano, Libia (o grado en la Sharia islámica, Qatar, Arabia Saudita, Túnez	Egipto Irak Jordania Líbano Libia Marruecos, Palestina, Arabia Saudita	Irak Líbano Marruecos Túnez

debe estarlo con una mujer árabe.²⁴ Más aun, los jueces, para ser nombrados, deben haber completado la formación en el Instituto Judicial o dos años en un cargo administrativo.²⁵

En Arabia Saudita, las exigencias para ser nombrado juez son i) ciudadanía saudí; ii) tener mínimo 40 años de edad y se lo va a nombrar juez de apelaciones o mínimo 22 años de edad para niveles inferiores; iii) no haber sido sentenciado

por un delito ni despedido de una oficina pública como consecuencia de una medida disciplinaria.²⁶

En Túnez, se pueden nombrar a los siguientes profesionales en un cargo judicial sin concurso: i) profesores y conferenciantes de la Facultad de Derecho y Economía y de la Escuela Superior de Derecho; ii) abogados que han ejercido la

24 Parte 5 Ley No. 6 de 2006.

25 Ley nro. 6 de 2006 y Ley No. 42 de 2012.

26 Artículo 37 del Reglamento del Poder Judicial.

profesión por al menos diez años, incluidos los años de pasantía.²⁷

La legislación pertinente en Irak establece que los candidatos a un cargo judicial deben tener: i) estudios de grado en derecho; ii) mínimo 3 años de experiencia en el ámbito jurídico luego de graduarse en derecho.²⁸ Además, los candidatos deben aprobar un examen técnico.²⁹

El Reglamento de Jueces de Marruecos establece que los candidatos a un cargo judicial deben: i) ser de nacionalidad marroquí; ii) gozar de todos los derechos civiles y tener buen carácter; iii) estar físicamente aptos para desempeñar las funciones del cargo; iv) tener más de 21 años de edad y v) haber completado el servicio militar o civil.³⁰ Puede modificarse otras condiciones para el concurso y requerimientos para ser nombrado juez, a discreción del gobierno.³¹

En el Líbano los candidatos deben cumplir con estándares educativos y personales mínimos,

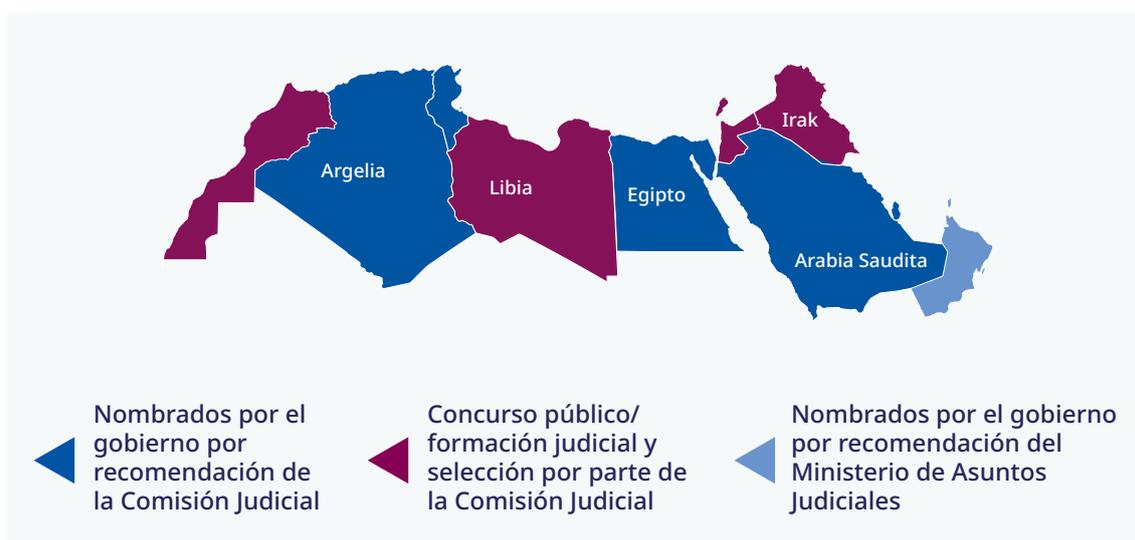
según el comité examinador. Los candidatos deben aprobar exámenes escritos y orales y luego deben cumplir con una formación de hasta tres años. Además, el gobierno por recomendación del ministro de Justicia y con la aprobación del Consejo Superior puede nombrar juez a los abogados, empleados de la administración judicial o de organismos públicos e instituciones con un título de grado en derecho y mínimo seis años de experiencia profesional.³²

No se encontró información clara o adicional sobre Argelia, Omán y Qatar.

Selección de los jueces

Unos pocos países estudiados cuentan con legislación clara sobre los métodos de selección de jueces profesionales o parecen tener criterios objetivos y transparentes para seleccionar a los jueces.

► Cuadro 4: Métodos de selección de jueces profesionales



27 Artículo 32 de la Ley nro. 67-29 sobre la organización judicial, el Consejo Superior del Poder Judicial y Reglamento del Poder Judicial.

28 Consultar más información en el Consejo Supremo de Justicia de Irak. Disponible en <https://www.hjc.iq/Judicial-system-en.php>

29 Consejo Judicial Supremo Irak. Disponible en <https://www.hjc.iq/Judicial-system-en.php>

30 Artículo 4 del Reglamento de los Jueces de 1974.

31 Artículos 2- 15 del Decreto No. 2-05-178 de 2006.

32 Artículo 77 del Decreto ley No. 150/83.



Sin embargo, en la mayoría de los países, las legislaciones nacionales analizadas parecen tener una característica común: la participación activa de una comisión judicial independiente en el proceso de selección y nombramiento, con más o menos influencia de los organismos gubernamentales.

(Cuadro 4)

► Jurisdicción

Alcance principal

(conflictos sobre derechos) o derechos y obliga-

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



Los tribunales donde radican causas laborales podrían también clasificarse según su alcance principal y geográfico. Podrían compartir jurisdicción con otros mecanismos de resolución de conflictos, según la naturaleza de las reclamaciones.

Los conflictos laborales individuales podrían resolverse de la misma manera que los conflictos colectivos. En este caso, los conflictos colectivos son aquellos que surgen entre un grupo de trabajadores, usual pero no necesariamente representados por un sindicato y un empleador o grupo de empleadores³³ por la violación de un derecho existente y plasmado en la ley, un acuerdo colectivo, o conforme un contrato de empleo

ciones futuras conforme un contrato de empleo (conflictos de intereses).³⁴

En la mayoría de los países analizados, los tribunales de justicia solo tramitan causas laborales individuales. Solo Argelia cuenta con legislación específica que establece la existencia de cámaras sociales en tribunales ordinarios con competencia para entender en causas laborales colectivas.³⁵

En Arabia Saudita, la legislación estipula que los tribunales laborales son competentes en causas por despidos colectivos, relacionadas con funcionarios públicos y con resoluciones emitidas por la Organización General para Seguros Sociales.³⁶

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

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

35 Artículo 500 del Código de Procedimiento Civil y Comercial.

36 Artículo 34 de la Ley de Procedimientos de 2003.

En Marruecos, además de las causas laborales individuales, los tribunales civiles ordinarios también pueden tramitar causas que involucren compensación por reclamos surgidos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, como así también temas de la seguridad social.³⁷

En Jordania, los tribunales laborales establecidos solo tramitan conflictos laborales colectivos.³⁸ Las causas laborales individuales tramitan en tribunales civiles ordinarios.

Alcance geográfico

Causas que involucran a trabajadores extranjeros y cumplimiento 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.

Muy pocos de los países estudiados aportaron normas referidas a los tribunales laborales en lo que respecta a hacer cumplir fallos de tribunales extranjeros.

En la mayoría, no hay indicaciones en la legislación nacional que sugiera que los tribunales laborales pueden hacer cumplir fallos extranjeros. En el caso de cumplimiento de fallos o resoluciones extranjeras, se pueden respetar las normas generales aplicables. Es el caso en particular de los países donde los tribunales civiles ordinarios tramitan las causas laborales.

En Marruecos, los fallos dictados por tribunales extranjeros pueden hacerse cumplir solo después que ser aceptados por un tribunal de primera instancia.³⁹

En Irak la legislación establece que las sentencias dictadas por tribunales extranjeros no están sujetas a ser cumplidas en Irak salvo que estén reconocidas por una ley específica.⁴⁰

No se encontró información precisa sobre Palestina. **(Cuadro 5)**

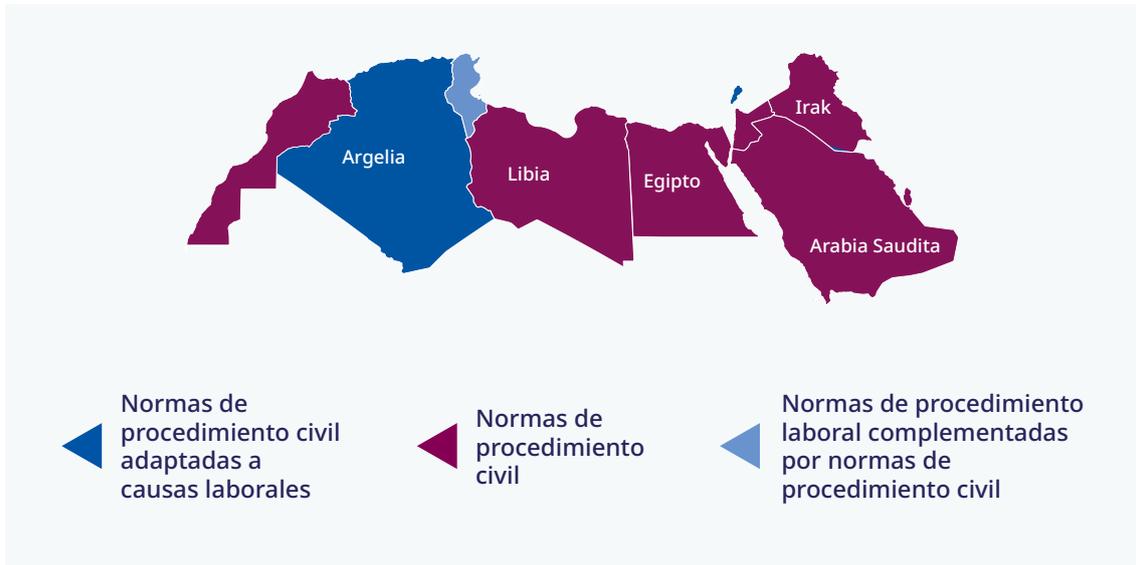
37 Artículo 20 del Código de Procedimiento Civil.

38 Artículo 124 de la Ley No. 8 de 1996.

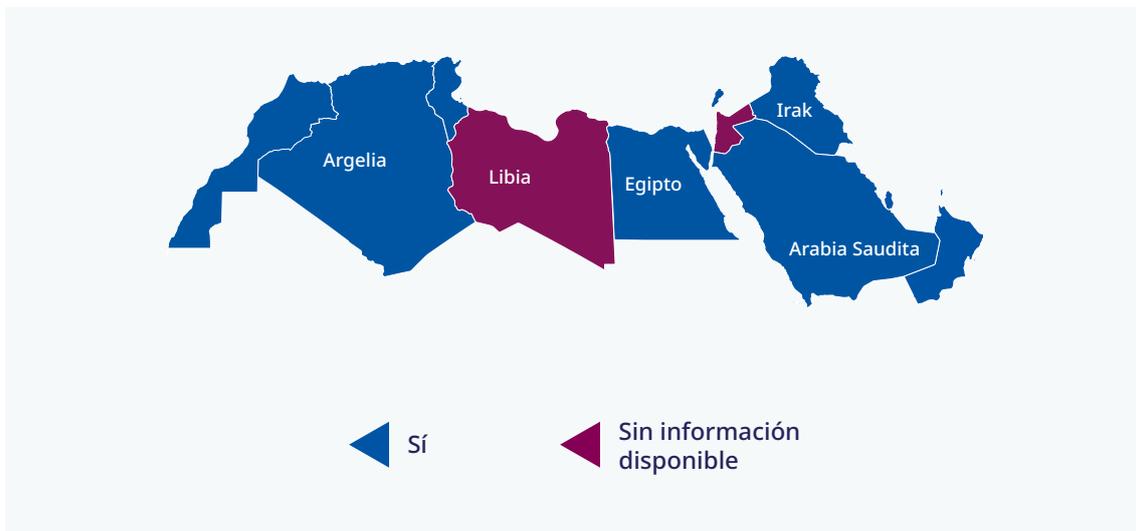
39 Artículo 430 del Código de Procedimiento Civil.

40 Artículo 16 del Código Civil de 1951.

► Cuadro 6: Normas procesales aplicables a causas laborales

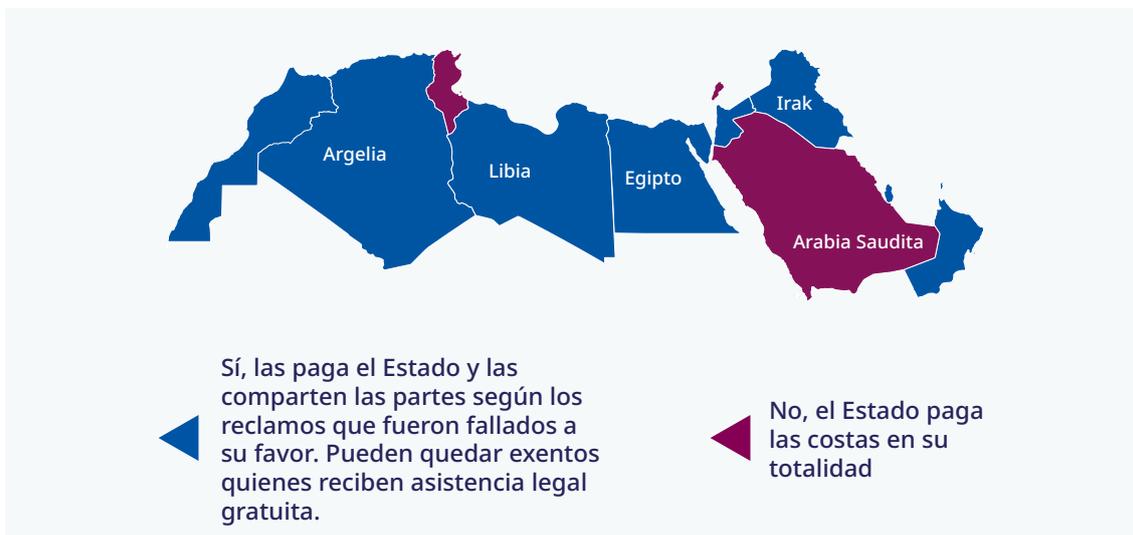


► Cuadro 7: Posible asistencia jurídica gratuita en causas laborales

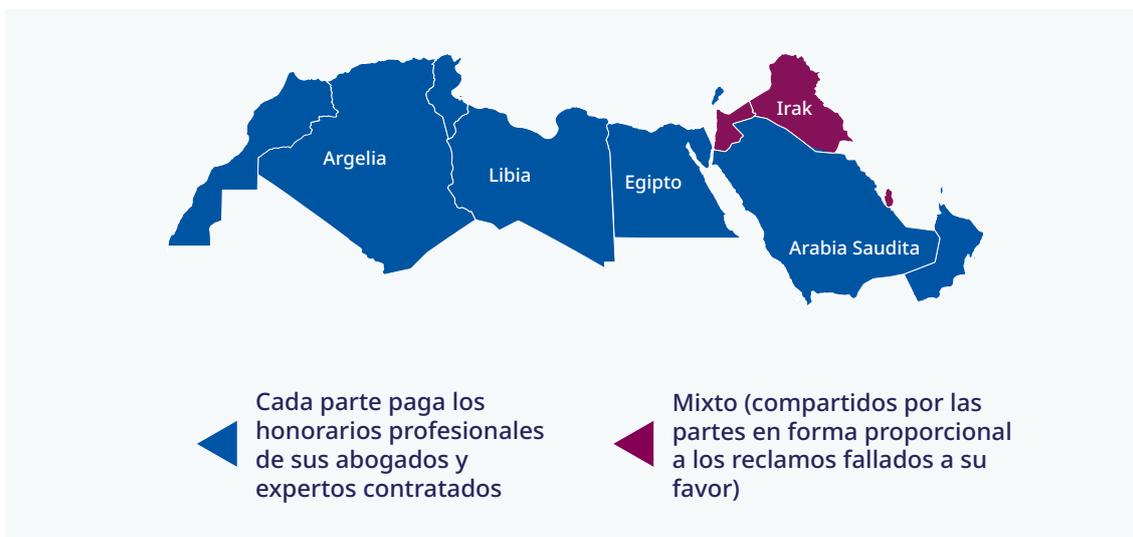


► Aspectos procesales

► Cuadro 8: Responsabilidad sobre el pago de las costas



► Cuadro 9: Responsabilidad sobre el pago de honorarios profesionales



Normas procesales

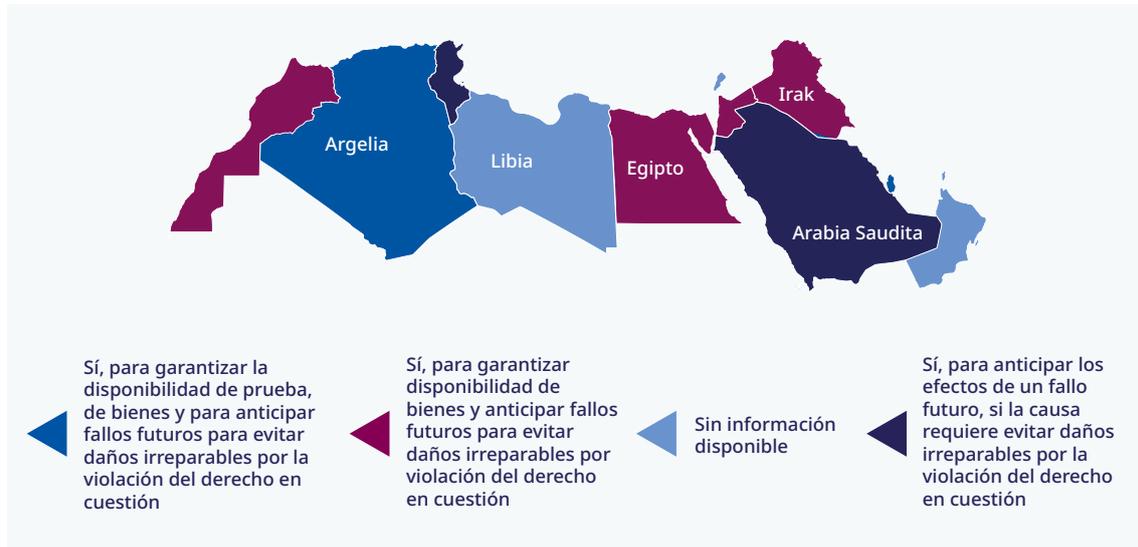
Los procedimientos adoptados por los tribunales laborales donde radican causas laborales⁴¹ pueden seguir reglas específicas a estas causas o

normas procesales generales para causas bajo la jurisdicción de los tribunales ordinarios.

La mayoría de los países estudiados no cuentan con procedimientos especiales para tramitar conflictos laborales. La gran mayoría adopta códigos

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

► Cuadro 10: Posibilidad de medidas cautelares



generales de procedimientos civiles que adaptan con o sin variaciones a las causas laborales. **(Cuadro 6)**

No hay información referida a las normas procesales establecidas para la Junta de Arbitraje Laboral del Líbano. Sin embargo, se aplican normas de procedimiento civil a los recursos referidos a fallos de la Junta y que se presentan ante los tribunales de apelación.

En Qatar, los tribunales ordinarios y el Comité de Conflictos Laborales respetan las normas establecidas por el Código de Procedimiento Civil.⁴²

Asistencia jurídica gratuita, costas y gastos judiciales

Un aspecto importante del acceso a la Justicia es la existencia de costas judiciales. Un procedimiento costoso puede impedir que las personas acudan a los tribunales, en particular aquellas que se encuentran en situación económica precaria⁴³. En muchos de los países estudiados es común excluir del pago de costas judiciales.

En los países analizados, se encontró muy poca información sobre la asistencia jurídica gratuita como forma de acceso al Poder Judicial en particular, en cuanto a causas laborales.⁴⁴ La mayoría de las disposiciones encontradas al respecto se relacionan con procedimientos judiciales generales.

El informe analiza el acceso a la asistencia jurídica gratuita, pago de costos administrativos (costas judiciales), los costos de informes y expertos externos y el pago de gastos judiciales. **(Cuadro 7)**

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

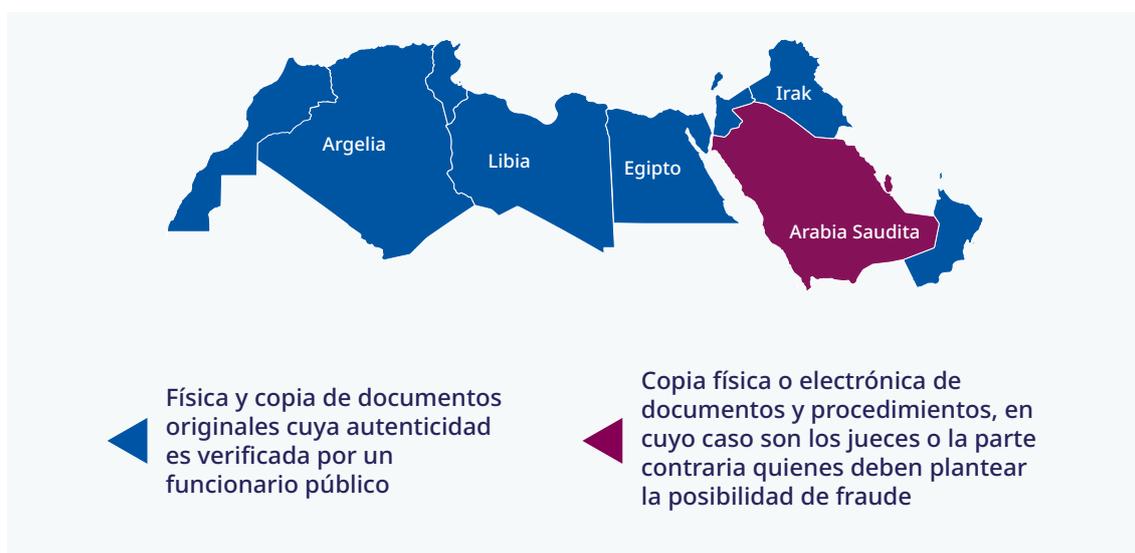
En la mayoría de los países donde las leyes establecen la forma en que se pagan las costas judiciales, la carga de la responsabilidad se distribuye según se resuelvan las demandas. Significa que, en las causas donde se presentaron contrademandas, los trabajadores también podrían ser

42 Artículo 3 de la Ley No. 13 de 2017 (Artículo 115 bis de la Ley No. 14 de 2004).

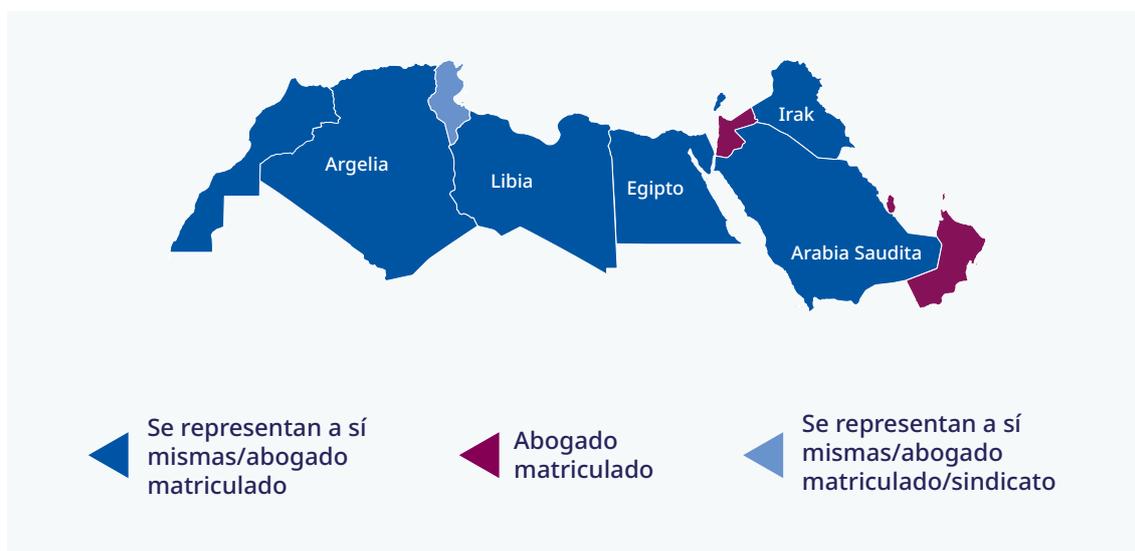
43 Colàs-Neila, E., Yélamos-Bayarri, E. p. 20.

44 Solo se encontró información referida a la prerrogativa de asistencia jurídica gratuita en Argelia, Egipto, Irak, Líbano, Marruecos, Qatar, Arabia Saudita y Túnez.

► Cuadro 11: Administración de documentos y de la prueba



► Cuadro 12: Representación de las partes



sentenciados a pagar una parte de las costas si se falla que esas contrademandas están justificadas si no tienen derecho a la exención. (Cuadro 8)

Las mismas normas aplican 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.

En todos los países estudiados, estos gastos son pagados por la parte perdedora de una cierta reclamación o por la parte que provocó la necesidad de producir esa prueba. En otras palabras, quien provocó el gasto debe hacerse cargo del mismo.

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

demanda fallado. En estas causas, el demandante puede ser obligado a pagar honorarios profesionales al demandado sobre los reclamos no resueltos en su favor. **(Cuadro 9)**

Procedimientos en primera instancia

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

Medidas cautelares

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

Los países ya han adoptado medidas para digitalizar los procedimientos y permitir presentar documentos, pruebas y peticiones mediante formularios electrónicos. **(Cuadro 11)**

Durante la pandemia de COVID-19, los tribunales aceleraron el uso de soluciones tecnológicas para garantizar la continuidad de los servicios prestados. Estos cambios también podrían haber funcionado como catalizador de futuros cambios e innovaciones de vanguardia que ofrezcan a las partes un procedimiento más rápido y sin coste. Sin embargo, en la región, el acceso a esas mejoras tecnológicas puede ser desigual.⁴⁵

Irak, no se implementaron mejoras tecnológicas por falta de infraestructura y de capacidad de las partes para acceder a herramientas tecnológicas.⁴⁶ En Arabia Saudita, los procedimientos de resolución de conflictos durante la pandemia de COVID-19 han mejorado y son 100 % en línea, incluso audiencias virtuales.⁴⁷

Litigantes y partes

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

Representación de las partes

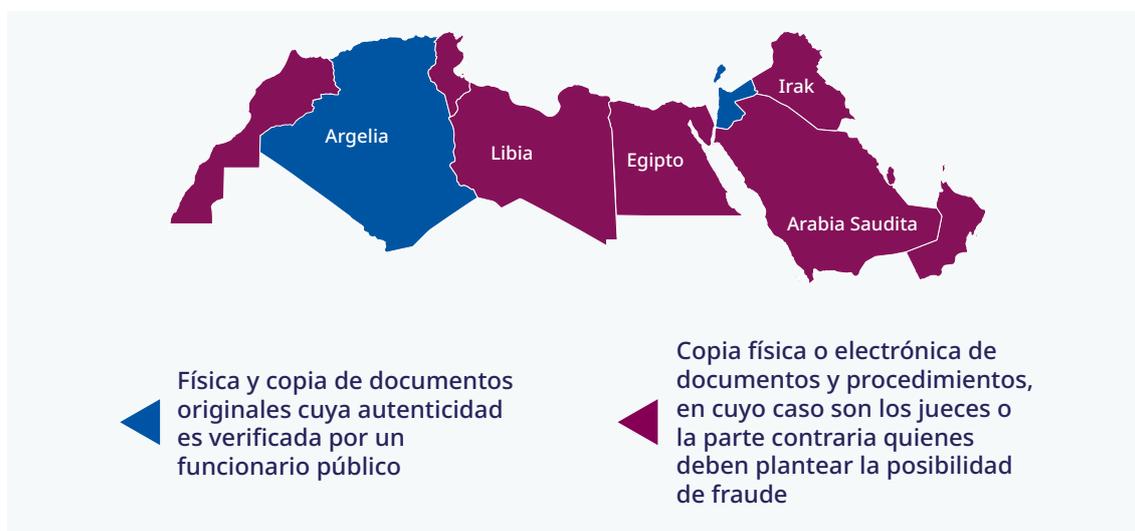
En lo que respecta a admitir la representación de las partes, los tribunales ordinarios y los tribunales laborales tienen enfoques diferentes. En los conflictos individuales, muchos de los países han establecido normas que permiten a las partes

45 *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. 23. Disponible en https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_828628/lang-en/index.htm

46 *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. 23.

47 *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. 23.

► Cuadro 13: Normas sobre la admisibilidad de la prueba



representarse a sí mismas en casos específicos. (Cuadro 12)

Presentación de una demanda y respuestas

En general, las demandas podrían incluir información sobre las partes, los hechos y los fundamentos legales en que se basan, así como elementos probatorios o una solicitud para el aseguramiento o producción de pruebas.

En algunos países la demanda puede ser presentada ante los tribunales de justicia luego de utilizar los servicios de conciliación y mediación e intentar una conciliación que no diera frutos.⁴⁸

Una vez recibida la demanda, el tribunal evalúa la conveniencia y pertenencia según los requerimientos de la ley procesal nacional. Se puede solicitar a las partes que modifiquen la petición.

Las partes serán notificadas de la demanda o convocadas a una primera audiencia donde presentar sus argumentos y pruebas. Las partes pueden ser notificadas por correo o por agentes judiciales.

Las defensas y contrademandas pueden presentarse en la primera audiencia o antes.

En general, se pueden autorizar enmiendas a la demanda si el demandado está de acuerdo. Las partes también pueden intercambiar alegatos.

Pruebas y argumentos

Luego de recibir los alegatos de las partes, los documentos y los pedidos de asistencia con la presentación de más pruebas, los tribunales pueden programar una audiencia para intentar una conciliación entre las partes y resolver la mayoría de los temas relacionados con la continuidad del proceso. Esta audiencia también puede delimitar los hechos y fundamentos legales de las demandas y decidir sobre temas relacionados con la prueba que necesitan de la asistencia del tribunal.

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

48 Entre los ejemplos, Argelia y Arabia Saudita.

Carga de la prueba

No se identificó información clara referida a la distribución de la carga de la prueba en las legislaciones nacionales analizadas.⁴⁹

En los países donde la legislación nacional estipula normas para la distribución, no se identificó una disposición referida al desplazamiento de la carga de la prueba en causas laborales, ni tampoco disposiciones referidas a la distribución según la oportunidad de producir la prueba. En todos los casos, las normas procesales establecen que las partes cargan con la obligación de alegar los hechos que fundamentan sus reclamos.

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. **(Cuadro 13)**

Independientemente de la documentación incluida en la demanda inicial y la defensa de las contrademandas presentadas, las partes pueden solicitar audiencias entre la partes y testigos, la elaboración de informes técnicos por parte de expertos, inspecciones judiciales y la presentación de documentos públicos y privados en manos de un tercero. En algunos países, el tribunal tiene el poder discrecional para determinar la producción de la prueba.⁵⁰

Es obligatoria la comparecencia de las partes en la audiencia principal. Los jueces que presiden las causas también pueden determinar el orden de los actos, según la complejidad de la prueba que debe producirse.

A este respecto, en Qatar, la legislación estipula que los testigos de ambas partes deben ser escuchados en la misma audiencia.⁵¹

A continuación, una breve descripción de las medidas procesales comunes y de los actos que podrían adoptarse en procedimientos en primera instancia en tribunales donde radican causas laborales en países árabes. Es importante recordar que pueden darse de diferentes maneras, según el tipo de procedimiento aplicado al juicio laboral.⁵² 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.

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

Las medidas cautelares o precautorias pueden presentarse en procedimientos separados antes o durante la causa principal, de manera provisoria. También pueden solicitarse en diferentes instancias y la forma en que se ponen en práctica difiere de un país a otro. Es por eso que no serán parte de los pasos que siguen.

Sentencia

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

49 Solo se encontró información referida a la carga de la prueba en Argelia, Irak, Jordania, Líbano, Marruecos, Omán, Qatar, Arabia Saudita y Túnez.

50 Entre los ejemplos, Argelia, Jordania y Líbano.

51 Artículo 274 de la Ley Civil y Comercial de 1990.

52 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, a partir de la legislación disponible.

► **Figura 2: Descripción general de las etapas en primera instancia**

Descripción general de las etapas en primera instancia
Representación: Las partes pueden representarse a sí mismas, ser representadas por abogados matriculados o por representantes autorizados (por ejemplo, sindicatos u organizaciones de empleadores y empleados).
Partes: Los trabajadores, los empleadores, fiscales, sindicatos, herederos y representantes legales, ante la incapacidad de alguna de las partes, pueden intervenir en los procesos.
Admisibilidad del reclamo y respuestas: El tribunal revisa la demanda y decide si la acepta o no, o convoca al demandante para adecuarla. Se notifica al demandado que puede presentar su defensa o contrademanda.
Evaluación inicial de las causas y delimitación de los hechos y fundamentos legales: Luego de recibir los alegatos de las partes, los documentos y solicitudes de asistencia con la presentación de más prueba, los tribunales pueden decidir cómo delimitar los hechos y los fundamentos legales de los reclamos y distribuir la carga de la prueba.
6. Prueba: La convocatoria a expertos y testigos probablemente se haga durante esta etapa. Pueden determinarse inspecciones judiciales e informes de expertos. Las partes pueden disputar la autenticidad o validez de la prueba.
Audiencia de la causa (audiencia principal): Se revisa la prueba presentada. Se escucha a las partes, los testigos, incluso a los expertos.
Argumentos finales y sentencia: En algunos países, concluida la revisión de la prueba, las partes pueden presentar sus argumentos finales. El tribunal puede retirarse a debatir la causa (cuando es colegiado) y dar su fallo a partir de los méritos, en cuyo caso se notifica a las partes de inmediato. Los fallos también pueden dictarse luego de la audiencia, dentro de un plazo, notificándose a las partes.
Aclaración del fallo y derecho a apelar: El tribunal, en general, puede, a solicitud de las partes o a su propia discreción, aclarar puntos oscuros, vagos o contradictorios de su fallo, como así también errores formales que resulten obvios. El fallo también podría establecer la posibilidad de apelación o de presentar recursos, si la ley lo permite. Las partes interesadas podrían presentar las apelaciones en primera instancia o directamente en instancias superiores.

► **Figura 3: Descripción general de los pasos principales para presentar recursos y apelaciones contra fallos definitivos en primera instancia**

Descripción general de los pasos principales para presentar recursos y apelaciones contra fallos definitivos en primera instancia
Presentación de recurso y respuestas: Se podría presentar la notificación de un recurso y sus razones ante el tribunal que dictó el fallo apelado o directamente a 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. En algunos países se permite presentar contra recursos, por ejemplo, en Argelia.
Distribución del recurso en instancia superior: Los recursos se dirigen directamente a un tribunal colegiado o a una cámara del tribunal de apelaciones/instancia superior correspondiente, donde se asigna a una cámara específica para que los revise un panel de jueces.
Segunda revisión de la causa: Las partes pueden tener la oportunidad de presentar sus argumentos 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.
Audiencia y sentencia: El tribunal revisa la sentencia en primera instancia dentro de los límites que fijan los fundamentos especificados en el recurso. En la audiencia, las partes pueden ser oídas y puede revisarse la prueba nueva. El tribunal decide sobre los méritos del recurso en forma colegiada y se dicta un fallo por mayoría. Los fallos pueden incluir: i) reforma del fallo anterior; ii) anulación del fallo y reemplazo por uno nuevo; iii) anulación del fallo y determinar la realización de un nuevo juicio en primera instancia.

► **Figura 4: 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. Un tribunal de tres o más jueces analizará la causa. Las partes pueden ser convocadas a comparecer en la audiencia del juicio.

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

causa. El tribunal dictará una sentencia; lo hará un solo juez o en forma colegiada.

Los recursos y apelaciones de fallos definitivos podrían atacar todos los aspectos de los méritos (hechos y fundamentos legales) o podrían limitarse solo a puntos de la ley y fundamentos específicos estipulados en la ley. Todos los países estudiados dan la posibilidad de presentar un recurso contra los fallos de primera instancia.

En los países donde las causas laborales radican en tribunales laborales especializados, la legislación establece un recurso que puede presentarse al mismo juez responsable del fallo para que aclare puntos contradictorios, obviados u oscuros o para corregir errores obvios o administrativos.

A continuación, una descripción general de los pasos principales comunes a la presentación de la prueba, la audiencia y sentencia del caso, suministrado por las doce legislaciones procesales nacionales analizadas. (Figura 2)

Recursos y apelaciones ante instancias superiores

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

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

No todos los países establecen la posibilidad de volver a examinar las causas laborales. Sin embargo, en muchos casos, hay límites en relación con conceder la autorización para apelar o los fundamentos para apelar.

Además, en los países donde la legislación nacional ofrece posibilidades de recursos, no está claro hasta dónde pueden usarse para revisar causas laborales.

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.

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

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

En Argelia, si se considera que una apelación es abusiva, se podría aplicar una penalización a la parte que apela.⁵³

A continuación, una descripción general de los principales pasos comunes a la presentación de apelaciones en las diferentes jurisdicciones donde se puede apelar. **(Figura 3)**

Corte Suprema

En una cantidad de países, la Corte Suprema o Superior es la instancia más alta del poder judicial donde radican recursos de causas laborales.⁵⁴ La mayoría de las veces, las causas laborales no llegan tan lejos por las limitaciones para seguir discutiendo la prueba y los hechos.

En aquellos países donde se ha establecido un tribunal constitucional, su rol no está vinculado

a la revisión de fallos dictados por instancias inferiores sino a controlar la constitucionalidad de las leyes y actos del Estado.⁵⁵

Los procesos en los Tribunales Supremos son muy similares a los que tramitan en el Tribunal de Apelaciones, sobre todo en lo referente a la designación de los jueces y las pocas posibilidades de presentar recursos, ya que se debe cumplir con exigencias más estrictas. En la mayoría de las causas, en esta etapa, solo se puede volver a revisar los asuntos referidos a ciertos puntos de la ley.⁵⁶

Los procedimientos pueden ser levemente diferentes según el tipo de recurso presentado, ya que la instancia superior en general tiene competencia para atender recursos extraordinarios, como casación y recursos ordinarios, como apelaciones. Además, es posible presentar recursos contra fallos dictados en primera instancia ante instancias superiores directamente.

Sin embargo, se encontró muy poca información referida a los procedimientos en estos tribunales en las legislaciones nacionales examinadas en materia de causas laborales.

A continuación, un resumen de los pasos principales comunes a todas las legislaciones nacionales revisadas, si bien en la mayoría de los casos no hay indicación específica de que puedan aplicarse a un recurso que involucre asuntos laborales. **(Figura 4)**

Cumplimiento o ejecución

Los fallos definitivos podrán ser de cumplimiento inmediato según disposiciones legislativas expresas, independientemente de la presentación de apelaciones.

La orden debe ser ejecutiva por imperio de la ley, sin importar el ejercicio de cualquier medio de apelación. En Argelia, por ejemplo, el presidente

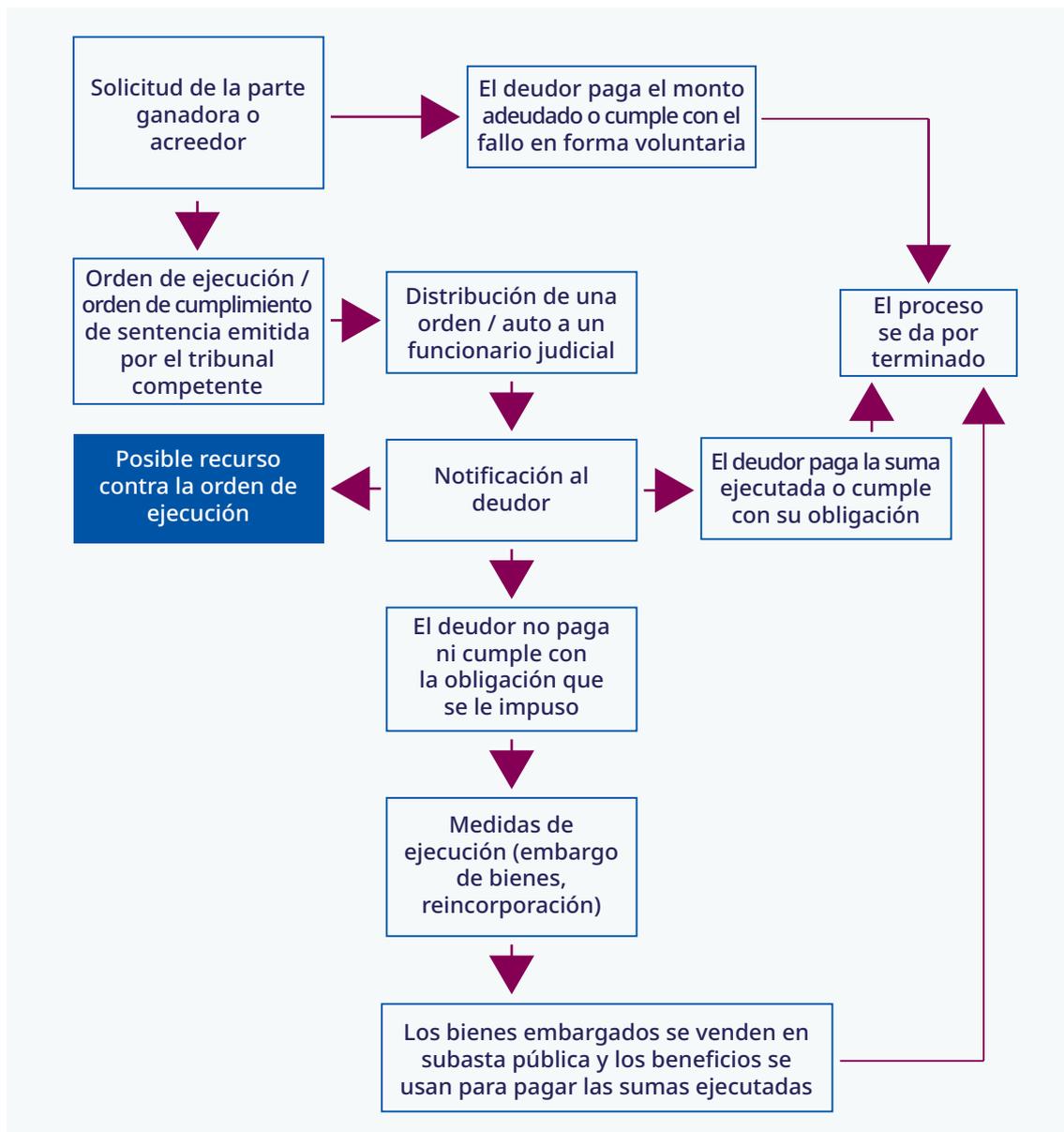
53 Artículo 347 del Código de Procedimiento Civil y Comercial.

54 Entre los ejemplos, Marruecos, Palestina, Arabia Saudita y Túnez.

55 Entre los ejemplos, Argelia y Palestina.

56 Se encontró información al respecto (posibilidad de recurso ante la Corte Suprema/Superior/Tribunal Superior solo en Argelia, Egipto, Jordania, Marruecos, Arabia Saudita y Túnez.

► Figura 5: Pasos comunes en los procesos para la ejecución de los fallos



de la Cámara Social puede ordenar la ejecución inmediata del fallo, sin importar el ejercicio de cualquier medio de apelación.⁵⁷ En Qatar, aún los fallos dictados por el Comité de Conflictos Laborales tienen el poder coercitivo de ejecutar, independientemente de cualquier recurso presentado ante el tribunal de apelaciones.⁵⁸

No se hará cuando se espera que la venta de los objetos embargados no genere más dinero que la suma gastada en la ejecución.

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

57 Artículo 509 del Código de Procedimiento Civil y Comercial.

58 Artículo 3 de la Ley No. 13 de 2017 (Artículo 115 bis de la Ley No. 14 de 2004).

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



► Cuadro 15: Cantidad de etapas procesales



procedimientos civiles generales. En la mayoría de los países estudiados, la legislación establece la posibilidad de embargar bienes para hacer cumplir fallos sobre reclamaciones monetarias.

Independientemente del tipo de ley procesal que regula la ejecución, los procedimientos son similares en todos los países estudiados y, en general, los tribunales donde primero radicó la causa estarán a cargo de los procedimientos de ejecución.

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

► Cuadro 16: Posibles recursos que presentar en un proceso laboral.



En algunos países se permite oponerse a la ejecución si hay fundamentos.⁵⁹ Si no se presenta oposición y el deudor no cumple con la obligación en forma voluntaria, se pueden tomar medidas ejecutorias, por ejemplo, embargo de bienes o restricción de derechos. Si bien la oposición a los procesos de ejecución parece ser un paso común, su presentación y términos no siempre están muy claros en las legislaciones nacionales estudiadas.

Se identificó que existe, en algunos países, el embargo precautorio de bienes para evitar la falta de cumplimiento.⁶⁰

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.

También hay estipuladas otras medidas para evitar el incumplimiento de los fallos referidos al pago de reclamaciones monetarias.

En Arabia Saudita, un juez de ejecución que pertenece a las secciones ejecutorias de tribunales

generales está a cargo del cumplimiento del fallo.⁶¹ Si el deudor se niega a cumplir con la sentencia, no por insolvencia sino por cualquier otro motivo, y fue imposible embargar bienes, el acreedor puede solicitar la detención del deudor.⁶²

En algunos casos puede haber audiencias de conciliación durante la etapa de cumplimiento o ejecución si la solicitan las partes o en caso que el tribunal entienda que existe la posibilidad de un acuerdo sin embargar bienes. (Figura 5)

Posibilidad de conciliación y mediación durante los procesos judiciales

No está suficientemente claro si los tribunales pueden remitir causas a instancias de mediación y conciliación en cualquier momento del proceso, incluso durante la etapa de ejecución. En los países donde la legislación sugiere que es posible, parece ser obligatoria la ratificación del tribunal

59 Entre los ejemplos, Argelia, Irak, Marruecos, Qatar y Túnez.

60 Entre los ejemplos, Egipto y Arabia Saudita.

61 Decreto real No. M/53 de marzo de 2013 - Ley de cumplimiento.

62 Artículo 230 de la Ley del Poder Judicial.

cuando se alcanzan acuerdo durante los procesos en marcha. **(Cuadro 14)**

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.

Etapas procesales

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

Sin embargo, estas etapas varían en algunos países por las limitaciones impuestas a la presentación de apelaciones. Además, no está suficientemente claro en la legislación consultada si las causas laborales pueden llegar a todos los niveles judiciales, lo que por supuesto afecta la cantidad de etapas y la duración de los juicios. **(Cuadro 15)**



El número de recursos estipulado en la legislación nacional tiene un impacto directo sobre la cantidad de etapas procesales. En algunos de los países estudiados, es posible presentar recursos contra los fallos interlocutorios y definitivos.⁶³

Como se mencionó anteriormente, no está claro en las legislaciones nacionales revisadas si se pueden usar todos los recursos judiciales disponibles para revisar un fallo dictado en una causa laboral, en particular en países donde estas causas tramitan en tribunales civiles o bajo normas de procedimiento civil.

Se permiten recursos durante la etapa de ejecución o cumplimiento y recursos específicos para volver a considerar los fallos que no pueden ser apelados ordinariamente o para analizar asuntos constitucionales. **(Cuadro 16)**

En Qatar, los fallos dictados durante el proceso que no terminan el litigio, si estos fallos son

concluyentes o se relacionan con la prueba o el curso del proceso, solo podrán ser apelados luego de que se emita la sentencia que da por finalizado todo el proceso, con la excepción de fallos urgentes provisionales que suspenden el proceso y sentencias no sujetas a ejecución compulsiva.⁶⁴

Duración promedio de los procedimientos

Hay poca información oficial o pocas estadísticas sobre la duración promedio de los procedimientos en los tribunales donde radican causas laborales. En algunos países, las disposiciones legales podrían determinar la duración máxima de los procesos en primera instancia⁶⁵, sin embargo, no se encontraron datos estadísticos que confirmen la duración de los procesos.

63 Entre los ejemplos, Argelia, Jordania, Qatar y Túnez.

64 Artículo 156 del Código de Procedimiento Civil y Comercial, 1990.

65 En Egipto, por ejemplo, el Artículo 71 de la Ley de Trabajo determina que las causas laborales deben resolverse en dos meses.

► Funcionamiento y práctica

Distribución promedio de los tribunales y los jueces profesionales

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.

Algunos sitios web oficiales indicaron la cantidad de tribunales de justicia de primera instancia disponibles; sin embargo, no se encontró información confiable sobre la cantidad de tribunales laborales o cámaras laborales disponibles donde tramitar causas laborales.

Fue igual de difícil encontrar estadísticas referidas a la disponibilidad de jueces que entienden en causas laborales. La mayoría de los tribunales ordinarios y laborales no brindan información sobre la cantidad de jueces, profesionales y no profesionales, disponibles para conocer solo causas laborales por cada 100 000 habitantes.

► Bibliografía

Fuentes de legislación

Argelia

- Constitución de la República Argelina Democrática y Popular de 2016
- Ley de Relaciones Laborales (Ley No. 90-11 del 21 de abril de 1990)
- Código de Procedimiento Civil y Comercial de 2008

Egipto

- Constitución de Egipto, 2013
- Ley de Trabajo de Egipto nro. 12 de 2033 (ley de trabajo), modificada en 2008.
- Ley de la Autoridad Judicial, Ley nro. 46 de 1972 (modificada por ley No. 142/2006)
- Código Procesal Civil

Irak

- Constitución de Irak de 2005
- Ley de Procedimiento Civil, 1969
- Código Civil de 1951
- Ley del Trabajo (Ley No. 71 de 1987)

Jordania

- Constitución de Jordania de 2011
- Código Laboral
- Código Procesal Civil
- Ley No. 17 de 2001 sobre la creación de los tribunales regulares

- Ley No. 15 de 2001 sobre la independencia judicial

Líbano

- Constitución del Líbano
- Código Laboral del Líbano
- Decreto Ley No. 150/83
- Código de Procedimiento Civil de 1993

Libia

- Constitución de Libia de 2011
- Código Orgánico de los Tribunales
- Código de Procedimiento Civil de 2016
- Código Laboral

Marruecos

- Constitución de Marruecos
- Código Laboral
- Código de Procedimiento Civil de 1974.
- Reglamento de Jueces de 1974
- Decreto No. 2-05-178 del 21 de abril de 2006

Omán

- Constitución de Omán
- Ley del Trabajo, 2003
- Ley de Procedimiento Civil y Comercial, 2006

Túnez

ISBN 978-92-2-036351-5



9 789220 363515