



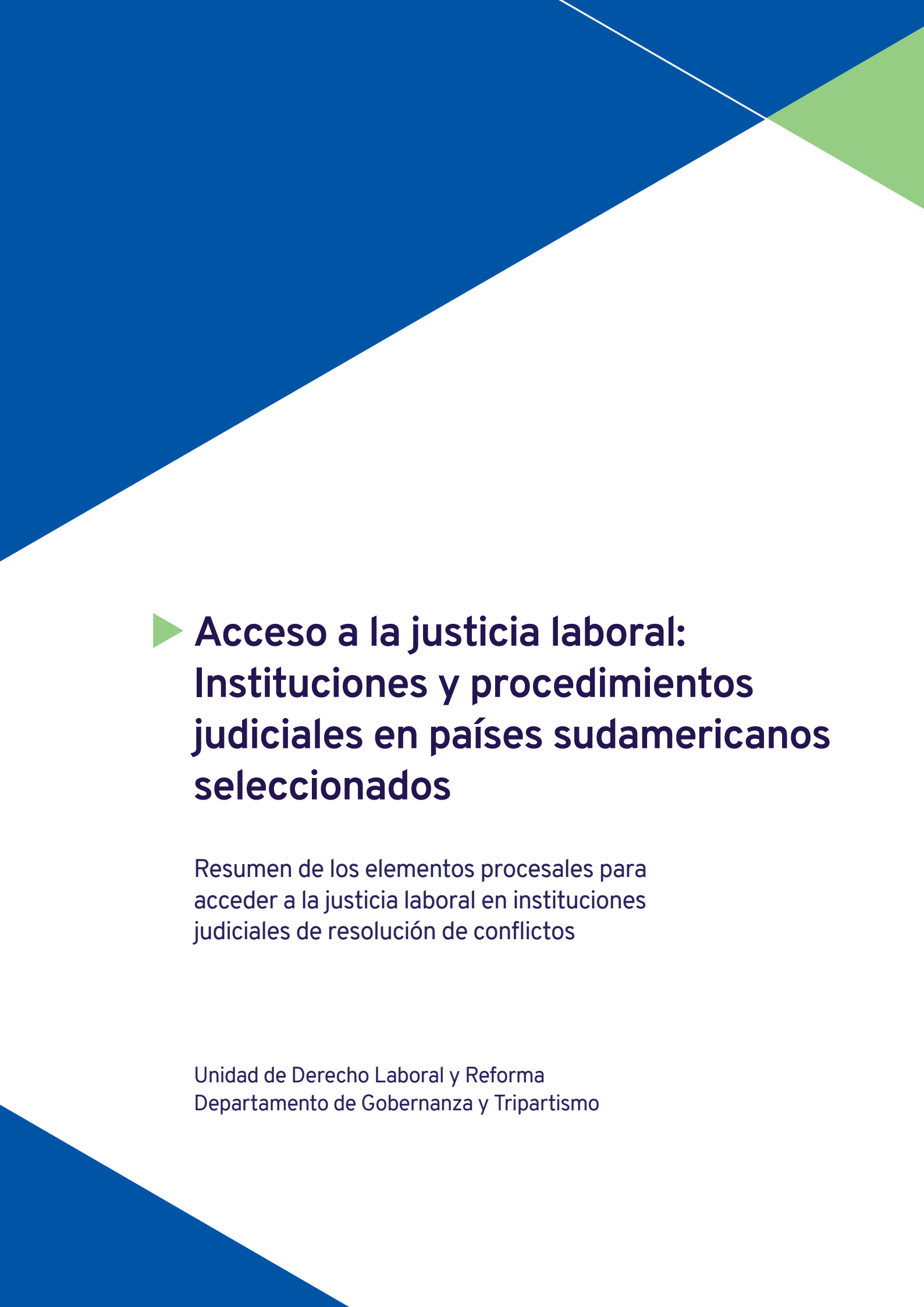
Organización  
Internacional  
del Trabajo

# ► Acceso a la justicia laboral: Instituciones y procedimientos judiciales en países sudamericanos 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 sudamericanos 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

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 978-92-2-036345-4 (impreso)

ISBN 978-92-2-036346-1 (pdf Web)

Publicado también en inglés: *Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected South American countries*, ISBN 978-92-2-036341-6 (impreso), 978-92-2-036342-3 (pdf Web); y en francés: *Accès à la justice du travail: Institutions et procédures judiciaires dans des pays sud-américains sélectionnés*, 978-92-2-036343-0 (impreso), 978-92-2-036344-7 (pdf Web), 2021

---

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

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

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

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

---

# 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                                                 | 6         |
| Selección y calificación de los jueces . . . . .                                                             | 7         |
| Calificación de los jueces                                                                                   | 7         |
| Selección de los jueces                                                                                      | 8         |
| <b>Jurisdicción</b>                                                                                          | <b>11</b> |
| Alcance principal . . . . .                                                                                  | 11        |
| Alcance geográfico . . . . .                                                                                 | 11        |
| Causas que involucran a trabajadores extranjeros y llevan a la ejecución de fallos dictados en el extranjero | 11        |
| <b>Aspectos procesales</b>                                                                                   | <b>13</b> |
| Normas procesales . . . . .                                                                                  | 13        |
| Asistencia jurídica gratuita, costas y gastos judiciales                                                     | 14        |
| Procedimientos en primera instancia                                                                          | 15        |
| Cumplimiento o ejecución                                                                                     | 25        |
| Posibilidad de conciliación y mediación durante los procesos judiciales . . . . .                            | 26        |
| Etapas procesales . . . . .                                                                                  | 26        |
| Duración promedio de los procedimientos . . . . .                                                            | 26        |
| <b>Funcionamiento y práctica</b>                                                                             | <b>31</b> |
| Distribución promedio de los tribunales . . . . .                                                            | 31        |
| Jueces profesionales cada 100 000 personas . . . . .                                                         | 31        |

## Bibliografía

33

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Fuentes de legislación. . . . .                | 33 |
| Sitios web de tribunales y organismos. . . . . | 34 |
| Estadísticas e información adicional . . . . . | 35 |
| Otras referencias. . . . .                     | 35 |

## Lista de figuras

|                                                                                                                                             |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Cuadro 1: Tribunales de justicia de primera instancia donde radican causas laborales                                                        | 6     |
| Cuadro 2: Métodos de selección de jueces profesionales                                                                                      | 8     |
| Cuadro 3: Normas procesales aplicables a causas laborales                                                                                   | 13    |
| Cuadro 4: Responsabilidad sobre el pago de honorarios profesionales                                                                         | 15    |
| Cuadro 5: Posibilidad de medidas cautelares                                                                                                 | 16    |
| Cuadro 6: Administración de documentos y de la prueba                                                                                       | 17    |
| Cuadro 7: Representación de las partes                                                                                                      | 18    |
| Cuadro 8: Normas sobre la distribución de la carga de la prueba                                                                             | 20    |
| Cuadro 9: Conciliación y mediación de causas laborales durante procesos judiciales                                                          | 28    |
| Cuadro 10: Cantidad de etapas procesales                                                                                                    | 28    |
| Cuadro 11: Posibles recursos que presentar en un proceso laboral.                                                                           | 29    |
| Cuadro 12: Duración promedio de los procesos en primera instancia                                                                           | 29    |
| Cuadro 13: Distribución promedio de los tribunales donde radican causas laborales                                                           | 31    |
| Cuadro 14: Jueces por cada 100 000 personas                                                                                                 | 32    |
| <br>Figura 1: Requisitos legales de cualificación para los jueces profesionales                                                             | <br>7 |
| Figura 2: Alcance principal de los tribunales de justicia donde radican causas laborales                                                    | 11    |
| Figura 3: Descripción general de las etapas en primera instancia                                                                            | 22    |
| Figura 4: Descripción general de los pasos principales para presentar recursos y apelaciones contra fallos definitivos en primera instancia | 23    |
| Figura 5: Descripción general de los pasos principales para la presentación de recursos ante instancias superiores                          | 24    |
| Figura 6: Pasos comunes en los procesos para la ejecución de los fallos                                                                     | 27    |

## ► 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 de Sudamérica, los conflictos laborales pueden resolverse fundamentalmente en cortes/tribunales de justicia facultados para conocer las causas y definir un resultado vinculante en un conflicto.<sup>2</sup> Se estudiaron los sistemas de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Surinam, Venezuela y Uruguay.

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.

En Sudamérica, los tribunales donde radican las causas laborales están conformados, en esencia, por jueces profesionales y, en general, es un solo juez de primera instancia quien conoce las causas. En el pasado, algunos de estos sistemas incluían la participación de jueces no profesionales (a menudo llamados jueces lego), nombrados por representantes de sindicatos y organizaciones de empleadores.<sup>3</sup>

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

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 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.

3 En Brasil, por ejemplo, hasta 1999, año en que la Enmienda Constitucional No. 24 abolió este modelo, los jueces legos ("*juízes classistas*") entendían en causas laborales formando parte de un tribunal que contaba con un juez profesional.

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, disposiciones legislativas 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 conocer 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.<sup>4</sup>

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 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 hay 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 provista por canales oficiales de ministerios y tribunales, además de estadísticas correspondientes al período 2017 a 2020, cuando se dispuso de las mismas.

---

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

## ► Metodología

---

A fin de comparar los modelos de leyes procesales y la estructura de los tribunales en los países sudamericanos, se revisó la legislación pertinente de cada país para recabar datos cualitativos y producir un conocimiento contextual sobre la composición de los tribunales donde radican causas laborales, el contexto de su jurisdicción y sus procedimientos y prácticas. Los datos recogidos fueron divididos en varios indicadores concebidos para permitir comparar los países en estudio. Dada la variedad de modelos

y procesos, no es posible realizar una comparación cuantitativa entre los países. Los datos suministrados son entonces acompañados por descripciones del contexto específico.

En cuanto a datos estadísticos, se analizaron los datos cuantitativos tomados de sitios web oficiales de los países estudiados, de los organismos pertinentes y otras instituciones oficiales, cuando estuvieron disponibles entre 2017 y 2021.



## ► Estructura institucional de las cortes y tribunales

### Composición de las cortes y tribunales

#### Modelos de tribunales donde radican causas laborales

El sistema de los países sudamericanos para entender en causas laborales es muy similar. Solo en dos de los doce países en estudio, Guyana y Surinam, las causas laborales tramitan en tribunales civiles, es decir que en estos países, las causas laborales no recaen en una jurisdicción judicial especial.

En Argentina (Juzgados de Trabajo)<sup>6</sup>, Bolivia (Juzgados de Partido del Trabajo)<sup>7</sup>, Colombia (Juzgados de Trabajo del Circuito)<sup>8</sup> y Paraguay (Juzgados del Laboral)<sup>9</sup>, los tribunales de primera instancia son parte de los tribunales civiles ordinarios, con competencia para tramitar causas laborales individuales y colectivas y también conflictos relacionados con la provisión de servicios de la seguridad social. En Argentina, los tribunales de trabajo de primera instancia están conformados por jueces provinciales individuales (federales) o nacionales.<sup>10</sup>

En Brasil, los tribunales laborales (Varas do Trabalho) son parte de una rama especializada e

independiente de los tribunales federales. Tienen jurisdicción sobre cualquier conflicto, individual o colectivo, originado en relaciones de trabajo y de empleo, incluidos los empleados públicos si sus contratos respetan la Consolidación de Leyes Laborales. Sin embargo, los conflictos que involucran beneficios de la seguridad social recaen en los tribunales federales ordinarios.<sup>11</sup>

En Chile, los Juzgados de Letras de Trabajo y los Juzgados de Cobranza laboral y Previsional<sup>12</sup> forman parte de los tribunales ordinarios con jurisdicción especial sobre conflictos laborales y de la seguridad social.<sup>13</sup>

En Uruguay, los tribunales laborales de primera instancia (Juzgados Letrados de Trabajo) tienen competencia para conocer y fallar en causas originadas en conflictos laborales individuales.<sup>14</sup> Los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Interior tienen competencia en asuntos penales, laborales y de aduana, asignada por las leyes especiales respectivas, y también en materia civil, comercial, de hacienda, de familia y de menores.<sup>15</sup>

Si bien existen tribunales de trabajo especializados, en algunos países, los tribunales ordinarios también tienen jurisdicción sobre causas laborales que no cuentan con un tribunal de trabajo establecido.<sup>16</sup>

6 Artículo 75, XII, Constitución Nacional y Artículos 20, 21 y 22 de la Ley de Organización y Procedimientos de los Tribunales Laborales.

7 Artículo 6 Código Laboral.

8 Artículos 2, 3 y 12 del Código Procesal Laboral.

9 Artículo 28 del Código Procesal Laboral.

10 En Buenos Aires, jueces nacionales entienden en conflictos laborales ya que aún no se han trasladado las competencias judiciales del gobierno federal a la provincia.

11 Artículo 114 de la Constitución y Enmienda Constitucional No. 45/2004.

12 Estos tribunales tienen jurisdicción sobre la ejecución de los fallos y laudos relacionados con conflictos o asuntos de trabajo y de empleo.

13 Artículos 420 y 421 del Código del Trabajo y Artículos 1 a 13 de la Ley No. 20022/2000.

14 Artículo 66 de la Ley de Organización de los Tribunales y Artículo 106 de la ley No. 12803/1960.

15 Ley No. 15.750.

16 Entre los ejemplos podemos mencionar a Brasil, Chile y Ecuador.

En Surinam, no hay tribunales de trabajo especializados; por lo tanto, los conflictos laborales se suelen resolver mediante sistemas de resolución alternativos (conciliación, mediación y concejos arbitrales)<sup>17</sup>. Sin embargo, es factible recurrir a tribunales civiles ordinarios<sup>18</sup>. En Guyana encontramos un sistema similar.<sup>19</sup> **(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). Como ya hemos visto, hoy en día en Sudamérica los tribunales ordinarios o laborales donde radican causas

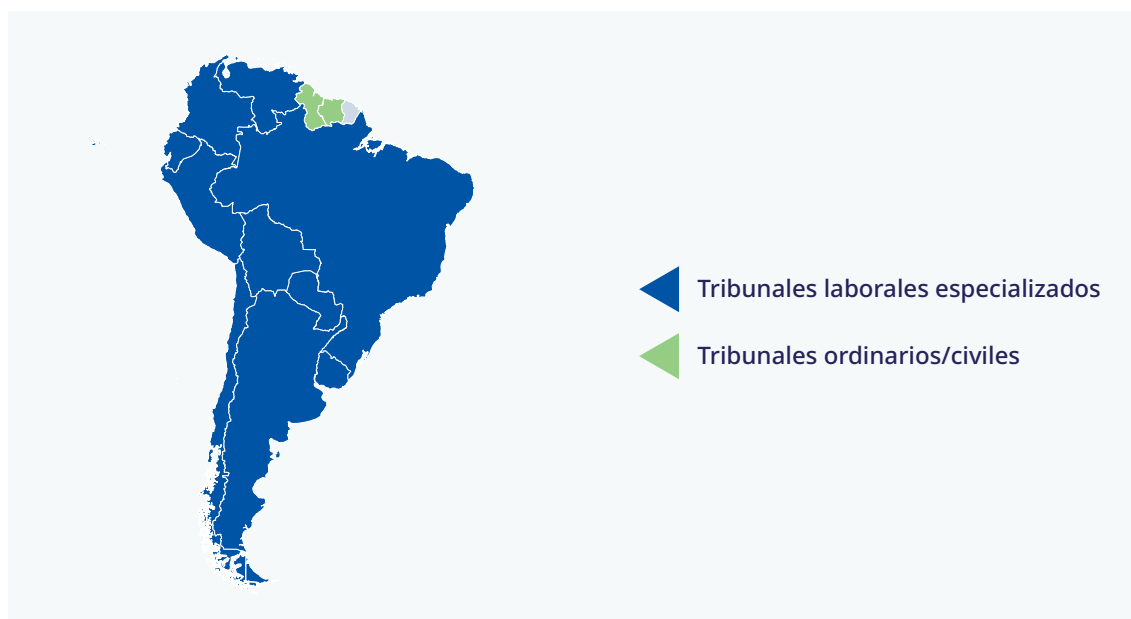
laborales están encabezados solo por jueces profesionales.

Más aun, en Sudamérica, es mucho menos común encontrar tribunales de primera instancia que conozcan las causas en tribunales colegiados, ni siquiera integrados solo por jueces profesionales. En general, los tribunales de primera instancia están integrados por un solo juez que seguramente está a cargo de las audiencias y de fallar la causa<sup>20</sup>.

En algunos países, los tribunales se componen de más de un juez<sup>21</sup>, sin embargo, esto no significa que decidan las causas en conjunto, sino que dividen la carga de trabajo o se reemplazan durante vacaciones o licencias.

Los tribunales colegiados son comunes en instancias superiores, por ejemplo, corte de apelaciones,

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



17 Ley G.B. 1946 No. 104.

18 Artículo 1 y 2 1 de G.B. 1935 No. 79), enmendada por G.B. 1971 No. 65, S.B. 1980 No. 116, S.B. 1985 No. 2, S.B. 1990 No. 10, S.B. 1994 No. 17.

19 Artículo 33 del Capítulo 3:05 de las Leyes de Guyana.

20 Entre las excepciones, podemos mencionar a Venezuela, donde un escrito correspondiente a una demanda debe ser presentado ante un juez para su sustanciación, mediación y ejecución, juez a cargo de la primera audiencia en la que se intenta una conciliación y también de escuchar los alegatos y la prueba. Concluida la audiencia preliminar, las actuaciones se remiten a un juez de primera instancia que llevará adelante la causa.

21 Entre los ejemplos podemos mencionar a Brasil, Chile, Ecuador, Perú.

tribunal superior, Corte Suprema y tribunales constitucionales. Estos tribunales pueden incluir de tres a cinco jueces, separados en cámaras. En Brasil, por ejemplo, las causas laborales por violación de derechos laborales incluidos en la Constitución y que aplican a todos (*erga omnes*) probablemente se decidan en plenario de la Corte Suprema Federal, en cuyo caso son once jueces, llamados ministros, quienes toman la decisión.

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

## Selección y calificación de los jueces

Para ocupar cargos judiciales se seleccionan personas con la integridad, competencia y capacitación adecuadas o con estudios en derecho. Cualquiera que sea el método para seleccionar a los aspirantes a estos cargos debe garantizar que no haya nombramientos por motivos incorrectos.<sup>22</sup> 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 Judicial<sup>23</sup>.

## Calificación de los jueces

Todos los países estudiados suministraron legislación específica sobre el nombramiento y selección de los jueces. En algunos, la legislación pertinente establece que los candidatos deben haber demostrado tener experiencia profesional en derecho. Otros requisitos se refieren a ciudadanía, educación (titulación en leyes), edad, asistencia a programas de capacitación. Algunos países también estipularon normas relacionadas con la reputación, credibilidad y aptitud física y mental para ejercer el cargo. (Figura 1)

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

| Requisitos para calificar                                                                |                                                                          |                                                    |                                                                                          |                                             |              |                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Ciudadanía                                                                               | Edad                                                                     | Reputación y/o salud                               | Educación (licenciatura en derecho)                                                      | Educación (título universitario en derecho) | Capacitación | Experiencia                                                              |
| Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela | Argentina, Brasil, Bolivia, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay, Venezuela | Bolivia, Chile, Colombia, Perú, Uruguay, Venezuela | Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Guyana, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay, Venezuela | Ecuador, Suriname                           | Chile        | Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela |

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, p. 17.

En Bolivia, además de los requisitos que comparte con otros países, los candidatos deben hablar dos idiomas nacionales como mínimo, considerando que, además del español, hay 36 lenguas indígenas oficiales<sup>24</sup>. Por otra parte, el candidato debe haber trabajado durante un mínimo de ocho años en actividades relacionadas con el Derecho, como empleado del sistema judicial o profesor de leyes, incluso como autoridad de pueblos originarios indígenas. Además, para ser juez laboral, el candidato debe tener experiencia en el área<sup>25</sup>.

En Chile, los candidatos deben haber completado satisfactoriamente el programa de capacitación para aspirantes al nivel inicial del Poder Judicial.<sup>26</sup>

En Venezuela, el período de experiencia puede ser reemplazado por un posgrado en derecho.<sup>27</sup> En Brasil, los candidatos deben tener como mínimo tres años de experiencia comprobada en derecho para participar del proceso de selección.

## Selección de los jueces

Las legislaciones nacionales de todos los países estudiados parecen incluir criterios objetivos y transparentes en relación con la selección de jueces profesionales, sea por concurso público basado en exámenes técnicos o mediante el establecimiento de comisiones judiciales independientes que llevan adelante el proceso de selección, aunque no sean los únicos responsables del nombramiento de los jueces.

En el 58 % de los países analizados, se nombra a los jueces profesionales luego de un proceso de selección exitoso basado en evaluaciones técnicas. **(Cuadro 2)**

En Argentina, independientemente de la instancia, es el presidente quien nombra a los jueces que son nombrados con acuerdo de una comisión del Senado.<sup>28</sup>

### ► Cuadro 2: Métodos de selección de jueces profesionales



24 Artículo 5 de la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia (2009).

25 Artículos 18, 19 y 36 de la Ley de Organización Judicial.

26 Párrafo 3 del Código Orgánico de Tribunales.

27 Artículo 10 de la Ley sobre la Carrera Judicial.

28 Artículo 2 de la Ley de Organización de la Justicia Nacional.

En Bolivia<sup>29</sup> y Paraguay<sup>30</sup>, es la Corte Suprema quien hace las nominaciones por recomendación de la Comisión Judicial.

En Brasil, los jueces de primera instancia se eligen por concurso público. En instancias superiores, es

el presidente quien nombra a los jueces elegidos entre aquellos de primera instancia. Sin embargo, el 20 % de las vacantes se reservan para abogados privados o fiscales nombrados por las organizaciones que los representan.<sup>31</sup>

---

29 Artículo 9 de la Ley de Organización de la Justicia.

30 Artículo 250 de la Constitución de Paraguay.

31 Artículo 93 de la Constitución.



## ► Jurisdicción

### Alcance principal

Los tribunales donde radican causas laborales podrían también clasificarse según su alcance principal y geográfico. Podrían compartir jurisdicción con otros mecanismos de resolución de conflictos, según la naturaleza de las reclamaciones. (Figura 2)

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>32</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>33</sup>

### 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.

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

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

| Conflictos de relaciones de trabajo y de empleo                        |                      |                       |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Individual y colectivo                                                 | Individual           |                       |
| Tribunales laborales                                                   | Tribunales laborales | Tribunales ordinarios |
| Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Venezuela | Ecuador, Uruguay     | Guyana, Surinam       |

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

33 Ibid.

Sin embargo, nada en la legislación de Bolivia, Ecuador y Venezuela sugiere que los tribunales laborales pueden hacer cumplir fallos dictados en el extranjero salvo que exista legislación específica en materia de reciprocidad entre ciertos países. En el caso de cumplimiento de fallos o resoluciones extranjeras, se deben respetar las normas generales aplicables.

En Bolivia, los fallos extranjeros tienen efectos obligatorios y valor probatorio, de conformidad con lo dispuesto por tratados y convenciones existentes según requisitos específicos establecidos por las normas procesales civiles.<sup>34</sup> Es igual en Ecuador<sup>35</sup> y Venezuela<sup>36</sup>.

---

34 Artículos 503 - 506 del Código Procesal Civil.

35 Artículos 414 - 506 del Código Procesal General.

36 Artículos 506 del Código Procesal Civil.

## ► Aspectos procesales

### Normas procesales

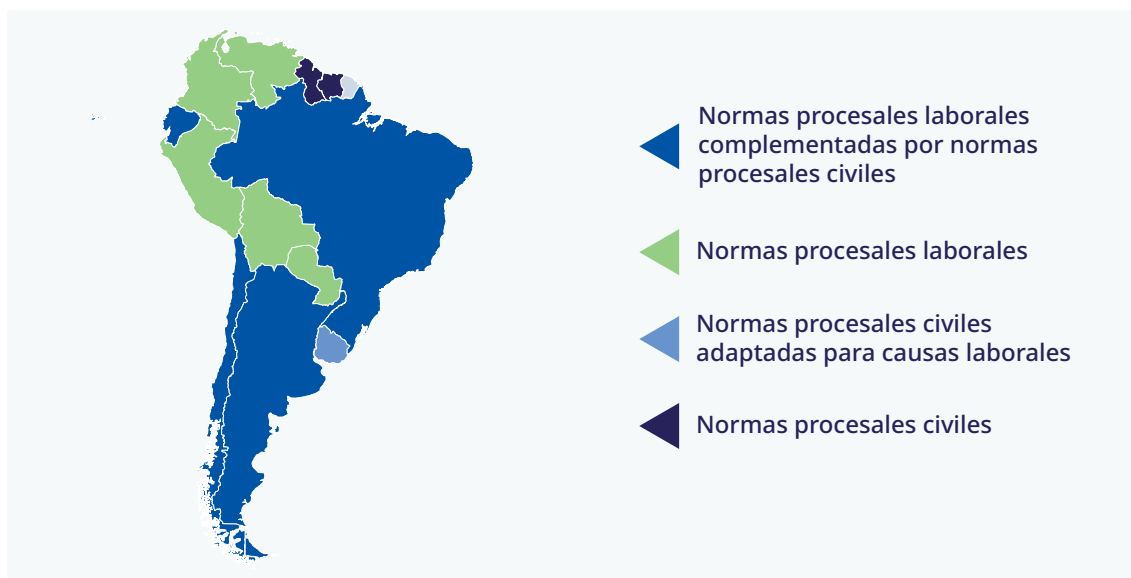
Los procedimientos adoptados por los tribunales laborales donde radican causas laborales<sup>37</sup> pueden seguir reglas establecidas y aplicables a todas las causas bajo la jurisdicción de los tribunales ordinarios.

Algunos países estudiados cuentan con procedimientos especiales cuya intención es garantizar la aplicación de la experiencia y conocimientos en legislación laboral y de empleo, en especial en primera instancia.<sup>38</sup> Estos procedimientos pretenden lograr un sistema menos formal y legalista, más rápido, más accesible para corregir la desigual relación de poder que existe entre las partes de los conflictos laborales.<sup>39</sup>

Otros países adoptan códigos de procedimientos civiles que adaptan a causas laborales.<sup>40</sup> También hay países donde las causas laborales tramitan bajo procedimientos civiles<sup>41</sup> o normas procesales laborales complementadas por otras de índole civil en diferentes aspectos.<sup>42</sup>

En Argentina, con excepción de la provincia de Buenos Aires, los tribunales provinciales están regulados por leyes provinciales y direccionan las causas a tribunales federales, no nacionales, como lo hace Buenos Aires. Además, algunas reclamaciones siguen procedimientos específicos, por ejemplo, las relacionadas con accidentes de trabajo.<sup>43</sup> **(Cuadro 3)**

#### ► Cuadro 3: Normas procesales aplicables a causas laborales



37 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.

38 Entre los ejemplos podemos mencionar a Bolivia, Colombia, Perú y Venezuela.

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

40 En Uruguay, las causas laborales que tramitan en tribunales laborales lo hacen aplicando procedimientos abreviados (leyes 18572/2009 y 18847/2009) y la Ley de Procesos Ordinarios.

41 Guyana y Surinam.

42 Entre los ejemplos podemos mencionar a Argentina, Brasil, Chile y Ecuador.

43 Artículo 137 de la Ley de Organización de la Justicia Nacional.

## 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 precaria<sup>44</sup>. En muchos de los países estudiados es común exceptuar del pago de costas judiciales y también contar con disposiciones para garantizar la asistencia jurídica gratuita.

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

Todos los países estudiados tienen disposiciones legislativas que pueden aplicarse a causas laborales y que garantizan la asistencia jurídica gratuita para acceder a la justicia. En la mayoría de los países, no se cobran los gastos iniciales relacionados con la presentación de una demanda.

En Brasil, la tasa fiscal que se paga para iniciar algunas demandas, fundamentalmente cuando son los empleadores quienes las interponen, se calculan en base al monto que se reclama; las partes podrían quedar exentas si reciben asistencia jurídica gratuita.<sup>45</sup>

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 la legislación dispone la forma en que se pagan las costas judiciales, la carga de responsabilidad se distribuye según se resuelvan las demandas. Significa que, en las causas donde se presentaron

contrademandas, los trabajadores también podrían ser sentenciados a pagar una parte de las costas si se falla que esas contrademandas están justificadas.

Solo en Bolivia, el Estado se hace cargo de la totalidad de costes administrativos judiciales independientemente de cómo se resuelva la causa.<sup>46</sup> Sin embargo, en causas específicas, principalmente aquellas relacionados con el abuso del derecho de defensa, el juez puede condenar al demandante a pagar una parte de las costas.<sup>47</sup>

Las costas judiciales también pueden incluir gastos de apelación.<sup>48</sup>

Algunas 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 investigación de posible fraude en la documentación.

En casi todos los países estudiados, estos costes se rigen por las mismas normas que las costas administrativas, lo que significa que la parte perdedora deberá pagar los honorarios del experto responsable de zanjar la cuestión. En otras palabras, quien provocó el gasto debe hacerse cargo del mismo.

En Bolivia, el Estado no cubre estos gastos, como sí lo hace con las costas. Las paga el Estado y las comparten las partes, según se resuelvan las demandas.<sup>49</sup> Sin embargo, quedan exentos los beneficiarios de asistencia jurídica gratuita.

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

44 Colàs-Neila, E.yélamos-Bayarri, E. p. 20

45 Artículos 291 - 292 del Código Procesal Civil.

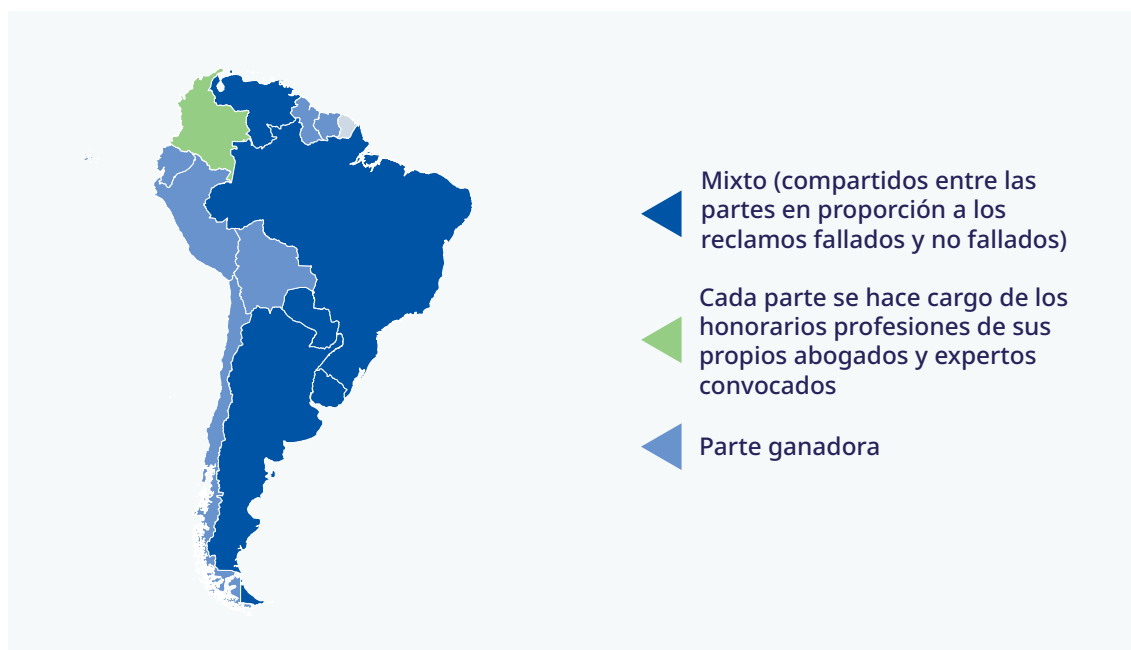
46 Artículos 3(a) y 5 del Código Procesal Laboral.

47 Artículo 204 del Código Procesal Laboral.

48 Entre los ejemplos podemos mencionar a Argentina, Brasil, Chile y Colombia.

49 Artículo 195 del Código Procesal Laboral.

► Cuadro 4: Responsabilidad sobre el pago de honorarios profesionales



profesionales al demandado sobre los reclamos no resueltos en su favor. **(Cuadro 4)**

En Brasil, por ejemplo, la Reforma de la Ley Laboral de 2017 incluyó la Consolidación de las Leyes de Trabajo en materia de honorarios profesionales.<sup>50</sup> Antes de esa reforma, en causas laborales tramitadas en tribunales laborales, la ley no establecía nada al respecto y las partes eran responsables de los honorarios profesionales de sus propios abogados. Luego de la reforma, los honorarios profesionales se calculan sobre el monto atribuido a cada demanda, es decir, los trabajadores que no reciben asistencia jurídica gratuita y están exentos de las costas del litigio pueden tener que pagar honorarios profesionales relacionados con las demandas que no son falladas a su favor, aun si el resultado final general es positivo.

### 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, se han observado ciertas tendencias durante el análisis cruzado de causas.

### Medidas cautelares

Antes de presentar un escrito o petición para iniciar un juicio laboral, las partes pueden solicitar medidas cautelares al tribunal. Las medidas cautelares son una institución esencial de la ley procesal ya que tienen impacto directo sobre la efectividad de la futura sentencia y son fundamentales para el aseguramiento de la prueba y un medio para hacer cumplir el fallo. **(Cuadro 5)**

En Surinam, la ley no indica la posibilidad de dictar esas medidas. Sin embargo, podría suceder que se dicten a discreción de la magistratura.

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).

50 Artículo 791, Consolidación de Leyes Laborales.

► Cuadro 5: Posibilidad de medidas cautelares



### Administración de documentos y de la prueba

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

Los países ya han adoptado medidas para digitalizar los procedimientos y permitir presentar documentos, pruebas y peticiones mediante formularios electrónicos. (Cuadro 6)

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. Sin embargo, en la región, el acceso a esas mejoras tecnológicas puede ser desigual.<sup>51</sup>

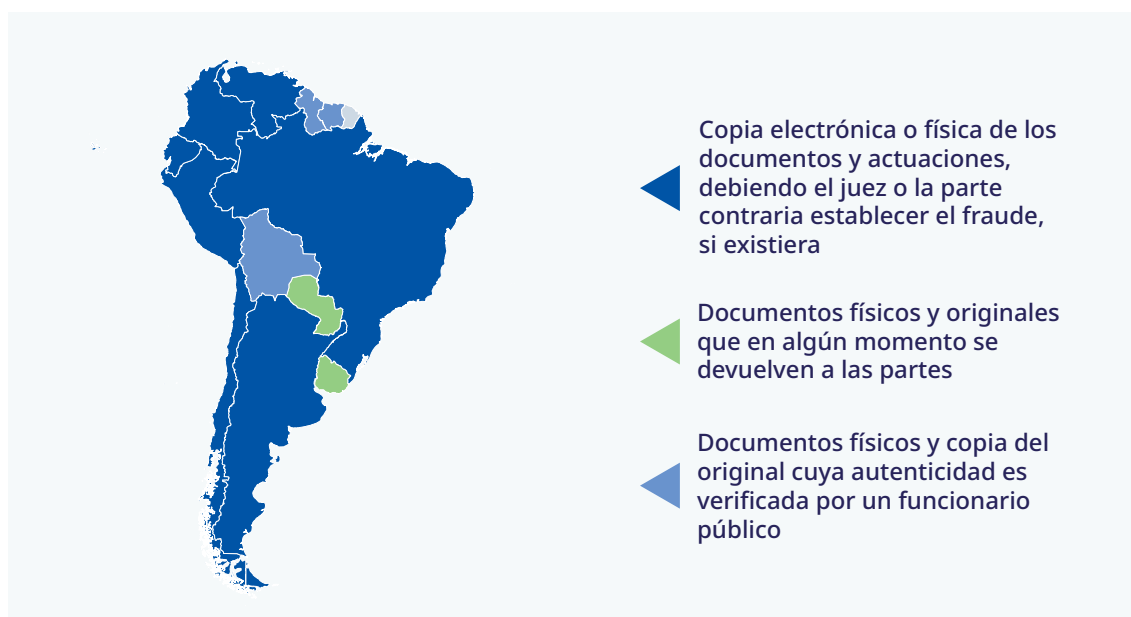
Durante la crisis, países como Colombia, Paraguay y Uruguay, que antes no han tenido un sistema digital o electrónico para recibir documentos y reclamos, han empezado a utilizar herramientas tecnológicas para continuar con los procesos legales.<sup>52</sup> Argentina, Brasil y Chile ya habían empezado a utilizar herramientas tecnológicas antes de la pandemia, pero las mejoraron para eludir los efectos de la crisis.<sup>53</sup>

51 *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. 14. 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)

52 Ibid.

53 Ibid.

► Cuadro 6: Administración de documentos y de la prueba



### Litigantes y partes

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

En algunos países<sup>54</sup>, los sindicatos pueden reemplazar a los trabajadores en las demandas individuales o colectivas.

### 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 admiten a las partes representarse a sí mismas en casos específicos.

En Brasil, las partes solo pueden representarse a sí mismas en primera instancia. Sin embargo, los trabajadores pueden tener asesoramiento legal y abogados provistos por los sindicatos.<sup>55</sup>

En Argentina, si bien la ley permite que las partes se representen a sí mismas en causas laborales, las normas regionales y nacionales referidas a accidentes de trabajo establecen la posibilidad de que los trabajadores sean representados por abogados pagados por el gobierno.<sup>56</sup>

54 Entre los ejemplos podemos mencionar a Brasil, Uruguay y Paraguay.

55 La Consolidación de Leyes Laborales (Consolidação das Leis do Trabalho), en su artículo 791, prevé la posibilidad de que los empleados y empleadores presenten una demanda personalmente ante los tribunales laborales. Sin embargo, ese artículo se considera polémico y contrario a la Constitución Federal de 1988, que establece que la presencia de abogados es indispensable en cualquier proceso judicial, excepto en los pedidos de *habeas corpus*. En Brasil, todos los tribunales superiores exigen la presencia de un abogado en los juicios.

56 Artículo 35 de la Ley sobre riesgos del trabajo, No. 27348.

En Paraguay solo está permitido que las partes se representen a sí mismas en procesos de instancia única (donde no puede haber apelación)<sup>57</sup> y en audiencias de conciliación.<sup>58</sup>

En Colombia, las partes pueden representarse a sí mismas bajo ciertas condiciones. El demandante debe estar registrado como abogado, con excepciones específicas establecidas en la Ley No. 69/75. Las partes pueden actuar en nombre propio, sin la intervención de abogados, en procesos de instancia única y en audiencias de conciliación<sup>59</sup>. **(Cuadro 7)**

### Presentación de una demanda y respuestas

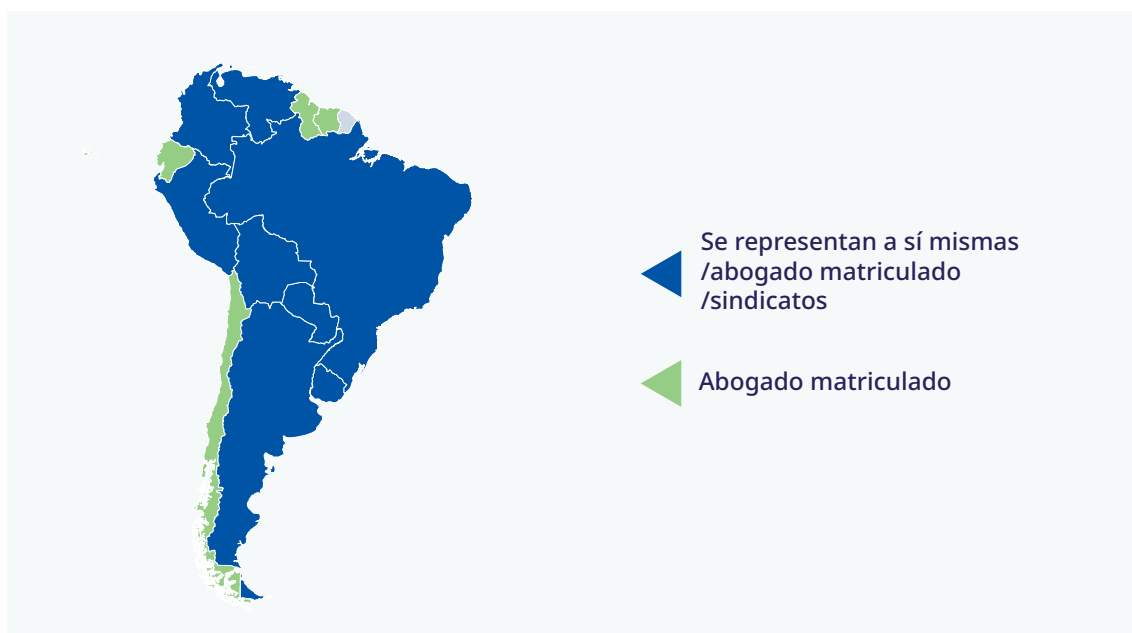
En general, las demandas podrían incluir información sobre las partes, los hechos y los

fundamentos legales en que se apoyan, así como pruebas que la respaldan o una solicitud para el aseguramiento o producción de pruebas. En algunos países, es posible celebrar una audiencia preliminar antes de la presentación de la defensa, según la causa, a los fines de mediación y conciliación<sup>60</sup>. Algunos países exigen a las partes presentar una estimación o cálculo de los reclamos correspondientes<sup>61</sup>.

Una vez recibida la demanda, en todos los países estudiados, 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

#### ► Cuadro 7: Representación de las partes



57 Artículo 34 del Código Procesal Laboral.

58 Artículo 65 del Código Procesal Laboral.

59 Artículo 33 del Código Procesal Laboral.

60 Entre los ejemplos, podemos mencionar a Brasil (en audiencias de premediación o primeras audiencias de los procesos judiciales).

61 En Brasil, la Reforma Laboral de 2017 (Artículo 840 CLT) determinó que la presentación de una demanda debe estar acompañada por una estimación o cálculo de cada reclamo. Sin embargo, la tendencia de la jurisprudencia ha sido que esto no es un motivo para rechazar la demanda. En caso de infracción a esta norma, el juez a cargo de la causa determinará las modificaciones.

notificadas por correo o por agentes judiciales. Las defensas y contrademandas pueden presentarse en la primera audiencia o antes. En Bolivia, sin embargo, no se permiten contrademandas si el demandado es el empleador.<sup>62</sup>

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

Cuando se falla en contra de aceptar la demanda, ese fallo puede ser apelado en instancias superiores.

### 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 pretensiones 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 pueden defender las contrademandas.

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

En Ecuador, si no se logra la conciliación en la primera audiencia, el demandado responderá a la pretensión oralmente y luego presentará una réplica por escrito. En Venezuela, la audiencia preliminar puede ser presidida por el juez que

sustancia el proceso, se ocupa de la mediación y de la ejecución de la sentencia. Si la mediación resulta positiva, el juez dará por finalizado el proceso mediante un fallo oral que tendrá efecto *res judicata*.<sup>63</sup> Si no hay conciliación, el juez recibirá la defensa del demandado y la prueba documental que podría ser pertinente. Concluida la audiencia preliminar, el proceso pasa al juez de primera instancia, es decir, que dos jueces pueden actuar en el mismo proceso.

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.

### Carga de la prueba

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

En Argentina, la carga de la prueba también se distribuye dinámicamente según la capacidad de cada una de las partes. Por lo tanto, el juez evaluará la prueba según la posibilidad de cada una de las partes de aclarar el asunto, respetando, por ejemplo, que el trabajador tiene menos posibilidades de producir pruebas.<sup>64</sup> Sucede lo mismo en Brasil.<sup>65</sup>

En Uruguay, las leyes establecen que es responsabilidad de la parte que presenta el reclamo demostrar los hechos que lo constituyen. La parte que contradice el reclamo debe probar los hechos que modifican, impiden o extinguen ese reclamo.<sup>66</sup>

62 Artículo 65 del Código Procesal Laboral.

63 Significa que las mismas partes no pueden seguir llevando adelante el asunto sobre el que un tribunal competente ha dictado sentencia. Ver más en [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-242-7976?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-242-7976?transitionType=Default&contextData=(sc.Default))

64 Artículo 377 del Código Procesal Civil de la Nación.

65 Artículos 818 del Código Laboral y 373 del Código Procesal Civil.

66 Artículo 139 del Código Procesal General.

En Paraguay, la carga de la prueba se invierte cuando los reclamos se relacionan con obligaciones legales.<sup>67</sup>

En Colombia, el Código Procesal Laboral no establece normas específicas sobre la carga de la prueba y es la ley procesal general la que estipula los medios de prueba.<sup>68</sup> Según la naturaleza específica de la causa, el juez puede, a discreción o ante la solicitud de una de las partes, distribuir la carga de la prueba según la parte que se encuentre en mejor posición de probar los hechos, por su proximidad con el material probatorio. (Cuadro 8)

### Admisibilidad y presentación de pruebas

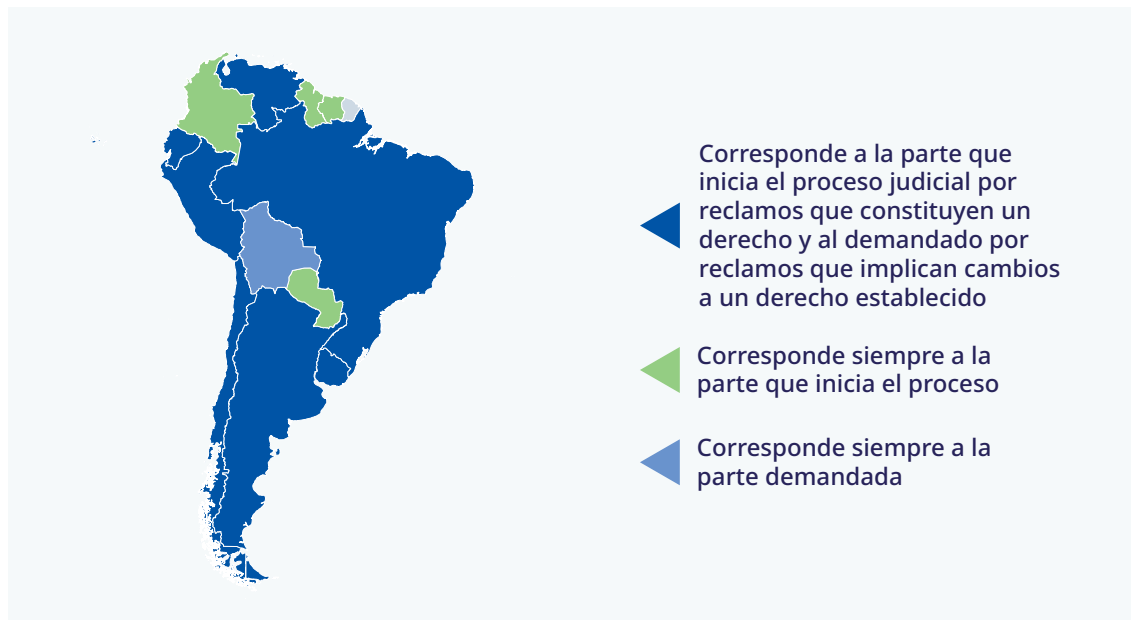
En lo que respecta a la admisibilidad de la prueba, todos los países estudiados tienen normas sobre los plazos para la presentación de pruebas y la legalidad de diferentes tipos de pruebas presentadas. En todos los países estudiados, la admi-

legales, legalidad de las mismas, discreción del juez y acuerdo entre las partes.

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.

Las partes están obligadas a comparecer en la audiencia principal. En todos los países estudiados, ausentarse sin motivos válidos puede ser una desventaja al momento de sopesar las pruebas de la causa. Todos los países permiten aplazar las audiencias, siempre que la ausencia se justifique con motivos razonables. Los jueces que presiden las causas también pueden determinar el orden de los actos, según la complejidad de la prueba que debe producirse.

#### ► Cuadro 8: Normas sobre la distribución de la carga de la prueba



bilidad de la prueba está condicionada a plazos

67 Artículo 137 del Código Procesal Laboral y 249 del Código Procesal Civil.

68 Artículos 165 y 167 del Código General del Proceso.

A continuación, una breve descripción de las medidas procesales comunes y de los actos que podrían adoptarse en procedimientos en primera instancia en tribunales donde radican causas laborales en Sudamérica. Es importante recordar que pueden producirse de diferentes maneras, según el tipo de procedimiento aplicado al juicio laboral.<sup>69</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>70</sup>

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

## Sentencia

Concluida la etapa probatoria, las partes pueden tener la oportunidad de presentar

consideraciones finales oralmente o por escrito, según la decisión discrecional del tribunal que preside la causa.

El tribunal dictará sentencia; en general, lo hace un solo juez. Las sentencias pueden dictarse total o parcialmente al final de la audiencia principal o dentro de un plazo razonable terminada la misma, momento cuando las partes deben ser notificadas.

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 fundamento legal) o podrían limitarse solo a puntos de la ley y fundamentos específicos estipulados en la ley. Todos los países estudiados dan la posibilidad de apelar los fallos de primera instancia.

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 de la causa, suministrado por las doce legislaciones procesales nacionales analizadas. (Figura 3)

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

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

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

| Descripción general de las etapas en primera instancia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Representación:</b> Las partes pueden representarse a sí mismas, ser representadas por abogados acreditados o por representantes autorizados (por ejemplo, sindicatos u organizaciones de empleadores y empleados).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><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.</p>                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Admisibilidad del reclamo y respuestas:</b> El juez 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.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><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, los tribunales pueden: i) decidir una audiencia preliminar para intentar una conciliación entre las partes, ii) delimitar los hechos y fundamentos legales de los reclamos, iii) distribuir la carga de la prueba y iv) determinar la admisibilidad de la prueba y la producción de pruebas por parte de terceros.</p> |
| <p><b>6. Prueba:</b> Preparación de la causa. La convocatoria a expertos y testigos probablemente se haga durante esta etapa, si bien en algunos países, es durante la etapa inicial. Pueden determinarse inspecciones judiciales e informes de expertos. La autenticidad o validez de la prueba puede argumentarse en alegatos por escrito.</p>                                                                                                                                                                                                 |
| <p><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.</p>                                                                                                                                                |
| <p><b>Argumentos finales y sentencia:</b> En algunos países, concluida la revisión de la prueba, las partes pueden presentar sus argumentos finales. El tribunal puede retirarse a debatir la causa (cuando es colegiado) y dar su fallo a partir de los méritos, en cuyo caso se notifica a las partes de inmediato. Los fallos también pueden dictarse luego de la audiencia, dentro de un plazo, notificándose a las partes.</p>                                                                                                              |
| <p><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, así como también errores formales 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.</p>                                                           |

### Recursos y apelaciones ante instancias superiores

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

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.

En Ecuador es posible interponer una apelación ante el Tribunal Provincial Superior del distrito,

siempre que el monto de la condena sea mayor a mil dólares estadounidenses (US\$ 1,000).<sup>71</sup> Si el fallo rechaza completa o parcialmente el reclamo, el demandante puede presentar una apelación sin importar el monto de la condena.

Pueden establecerse costas judiciales por la presentación de recursos contra fallos basados en los méritos de la causa o cuando el fallo sobre reclamos monetarios determina el pago de una suma, o reclama el depósito de un monto que puede ser parte del pago en caso que el fallo se sostenga.<sup>72</sup>

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

El tribunal receptor también puede decidir la efectividad del fallo apelado, es decir, que se pueden suspender sus efectos total o parcialmente según el contenido del recurso.

El Tribunal de Apelaciones<sup>73</sup> puede ser un tribunal laboral especializado<sup>74</sup> o un tribunal ordinario donde radiquen causas laborales en cámaras que pueden ser especializadas.<sup>75</sup>

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

► **Figura 4: 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <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 Jefe de Registro 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. <b>La presentación de un recurso puede incluir costas judiciales o depósitos en garantía.</b></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/instancia superior correspondiente, donde se podría asignar a un juez relator que hará un informe para que el tribunal colegiado lo revise.</p>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p><b>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. El tribunal también puede realizar su propia investigación. Las partes pueden ser convocadas a una audiencia, en la que se revisará la causa.</p>                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>Audiencia y sentencia:</b> 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> |

71 Artículos 609 del Código Laboral, 289 y 290 del Código Procesal General.

72 Entre los ejemplos, podemos mencionar a Brasil, Bolivia, y Uruguay.

73 O instancia superior inmediata competente donde radicar el recurso.

74 Entre los ejemplos, podemos mencionar a Brasil (Tribunales Laborales Regionales) y Bolivia (Tribunal Nacional Laboral y de la Seguridad Social).

75 Entre los ejemplos, podemos mencionar a Argentina, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, y Uruguay.

## Etapa de la Corte Suprema

En una cantidad de países<sup>76</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.

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. Sin embargo, algunas formalidades difieren de un país a otro.

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 y revisiones. Además, es posible presentar recursos contra fallos dictados en primera instancia ante instancias superiores directamente.

En Colombia, por ejemplo, se pueden presentar recursos (apelaciones y revisión) ante una segunda instancia, pero, en casos específicos, el recurso de casación puede presentarse directamente a la Corte Suprema de Justicia.<sup>77</sup> (Figura 5)

### ► 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 Jefe de Registro 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 permitan 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 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 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.

<sup>76</sup> Entre las excepciones, podemos mencionar a Brasil (donde el Tribunal Laboral Superior es el último con jurisdicción laboral y las causas que resuelve referidas a asuntos constitucionales pueden ser dirigidas al Tribunal Supremo Federal) y Colombia. En otros países, podría ser que el Tribunal Superior y la Corte Suprema tengan cámaras constitucionales.

<sup>77</sup> Artículos 62- 62, 82 y 90 del Código Procesal Laboral.

## Cumplimiento o ejecución

Los fallos definitivos podrán ser de cumplimiento inmediato según disposiciones legislativas expresas, independientemente de la presentación de apelaciones. Entre los ejemplos, podemos mencionar Argentina<sup>78</sup>, Brasil<sup>79</sup>, Bolivia<sup>80</sup>, Chile<sup>81</sup>, Perú<sup>82</sup> y Uruguay (luego del fallo de segunda instancia).<sup>83</sup>

En la mayoría de los países estudiados, los procedimientos de ejecución están regulados por legislación específica<sup>84</sup> o complementados por procedimientos civiles generales.<sup>85</sup>

En todos 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. Sin embargo, en Chile, el tribunal ordenará la ejecución con la resolución y la enviará junto con los antecedentes, máximo al quinto día, a la Corte Laboral y de Cobro de Pensiones, cuando corresponda, para que continúe con la ejecución de los procedimientos.<sup>86</sup>

Además, en general, son funcionarios judiciales quienes llevan adelante 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.) emite una orden de ejecución (suele llamarse orden de cumplimiento de sentencia).

En países como Argentina<sup>87</sup>, Brasil<sup>88</sup> y Perú<sup>89</sup> el tribunal es responsable de presentar estimaciones que representan el último fallo o las partes pueden ser convocadas para presentar sus propias estimaciones.

En este caso, si hay conflicto, el tribunal puede decidir cuál es la más apropiada o pedir un informe a un contador.

Los deudores pueden presentar medidas para impugnar la ejecución, pero la mayoría solo se aceptan si cumplen con exigencias específicas. En Brasil<sup>90</sup> y Ecuador<sup>91</sup>, por ejemplo, durante la etapa de ejecución, se debe hacer un depósito en garantía antes de cualquier impugnación o apelación contra fallos.

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.

78 Artículo 132 de la Ley de Organización de la Justicia Laboral Nacional.

79 Artículo 899 de la Consolidación de Leyes Laborales.

80 Artículo 217 del Código Procesal Laboral.

81 Artículos 231 a 241 del Código Procesal Civil.

82 Artículos 57 a 63 del Código Procesal Civil.

83 Artículos 371 a 389 del Código General del Proceso.

84 Entre los ejemplos, podemos mencionar Brasil, Bolivia, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú.

85 Entre los ejemplos, podemos mencionar Argentina, Colombia, Guyana, Surinam, Uruguay (si bien también aplica la Ley de Procedimientos Laborales Abreviados), Venezuela.

86 Artículos 467a 470 del Código Laboral.

87 Artículo 133 de la Ley de Organización y Procedimientos de la Justicia Nacional.

88 Artículos 876 a 878 de la Consolidación de Leyes Laborales.

89 Artículos 57 a 63 del Código Procesal Laboral.

90 Artículo 882 de la Consolidación de Leyes Laborales.

91 Artículos 611 a 616 del Código Laboral.

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 Perú se pueden aplicar multas acumulativas e incrementales del treinta por ciento (30 %) y también procedimientos penales posteriores.<sup>92</sup>

En Brasil, el Sistema de Búsqueda de Bienes del Poder Judicial, el Sisbajud, es una plataforma electrónica del Consejo Nacional de Justicia, el CNJ, que rastrea y bloquea los bienes de deudores con deudas reconocidas por los fallos judiciales y permite asegurar el cumplimiento de los fallos cuando los deudores no pagan voluntariamente y quieren ocultar sus bienes.<sup>93</sup> El sistema da acceso a consultas en línea sobre las relaciones del deudor con instituciones financieras y es posible bloquear sumas en cuentas corrientes y en títulos valores, por ejemplo en títulos de renta fija y acciones.

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.<sup>94</sup> (Figura 6)

## Posibilidad de conciliación y mediación durante los procesos judiciales

En todos los países estudiados, los tribunales pueden remitir causas a instancias de mediación y conciliación en cualquier momento del proceso, incluso durante la etapa de ejecución. En todos los países, el tribunal debe ratificar los acuerdos que se alcancen durante procesos en marcha. (Cuadro 9)

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 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. (Cuadro 10)

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

En Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela 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 11)

## Duración promedio de los procedimientos

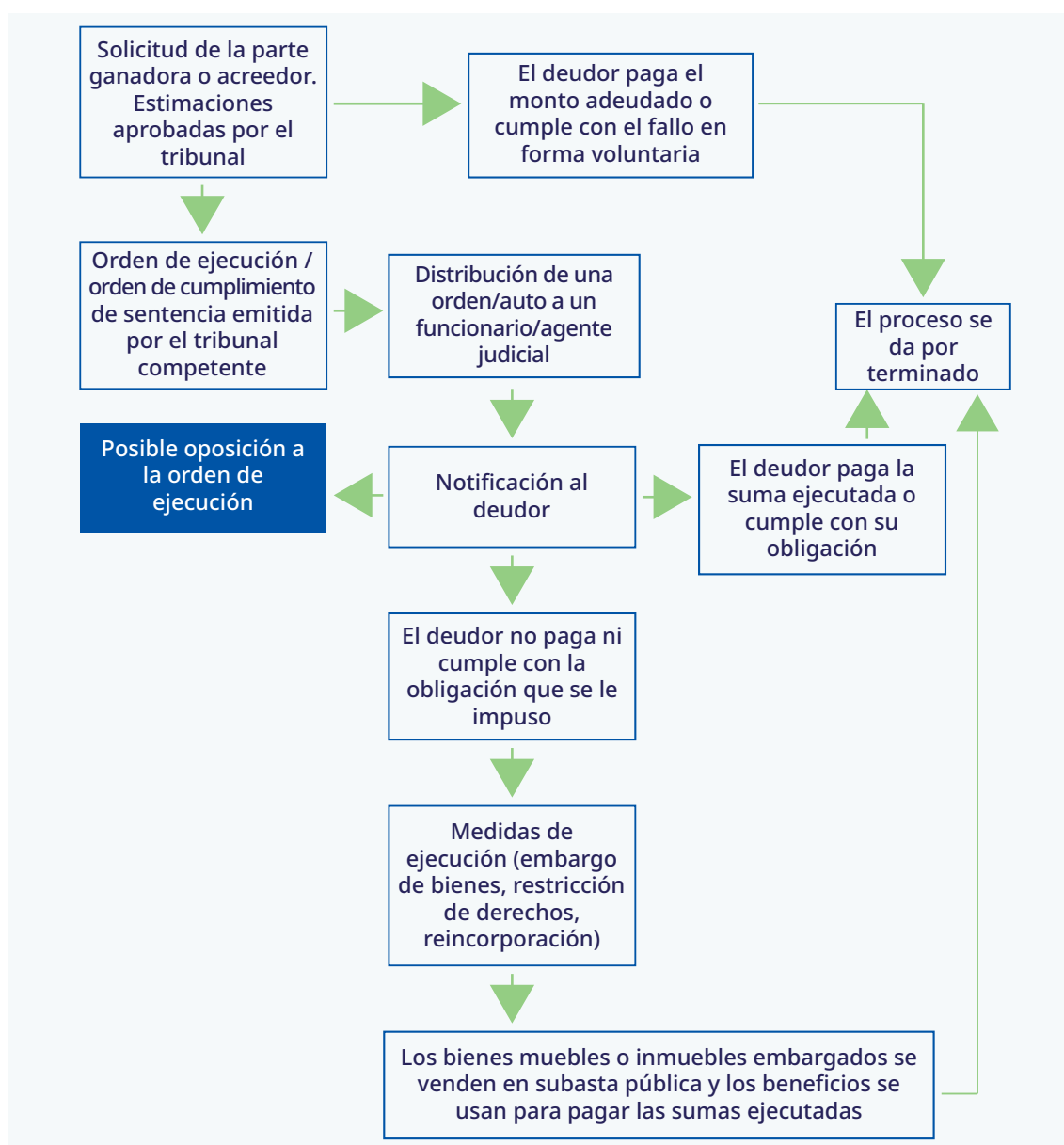
Hay poca información oficial o pocas estadísticas sobre la duración promedio de los procedimientos

92 Ibid.

93 Tribunal Superior Laboral. Disponible en [http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset\\_publisher/RPt2/content/id/8161296](http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/8161296)

94 Entre los ejemplos podemos mencionar Brasil, Guyana y Surinam.

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



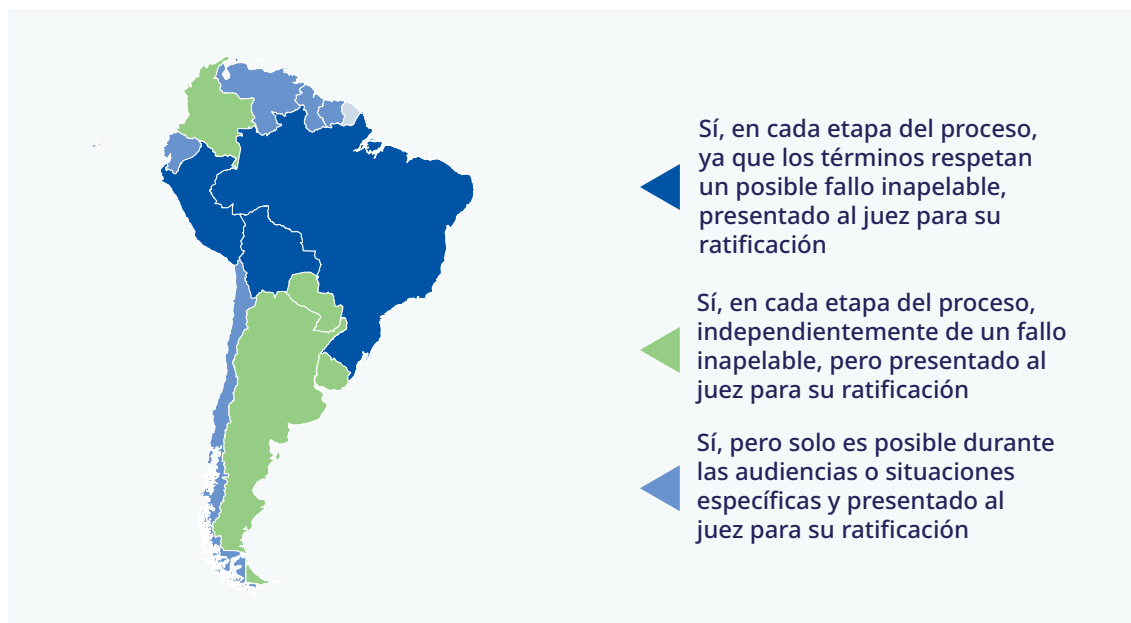
en los tribunales donde radican causas laborales. La información oficial se obtuvo de los sitios web oficiales de los gobiernos.

En otros países estudiados, si bien hay unas pocas disposiciones legales sobre la duración de los juicios, no hay estadísticas disponibles. No se encontró información al respecto sobre

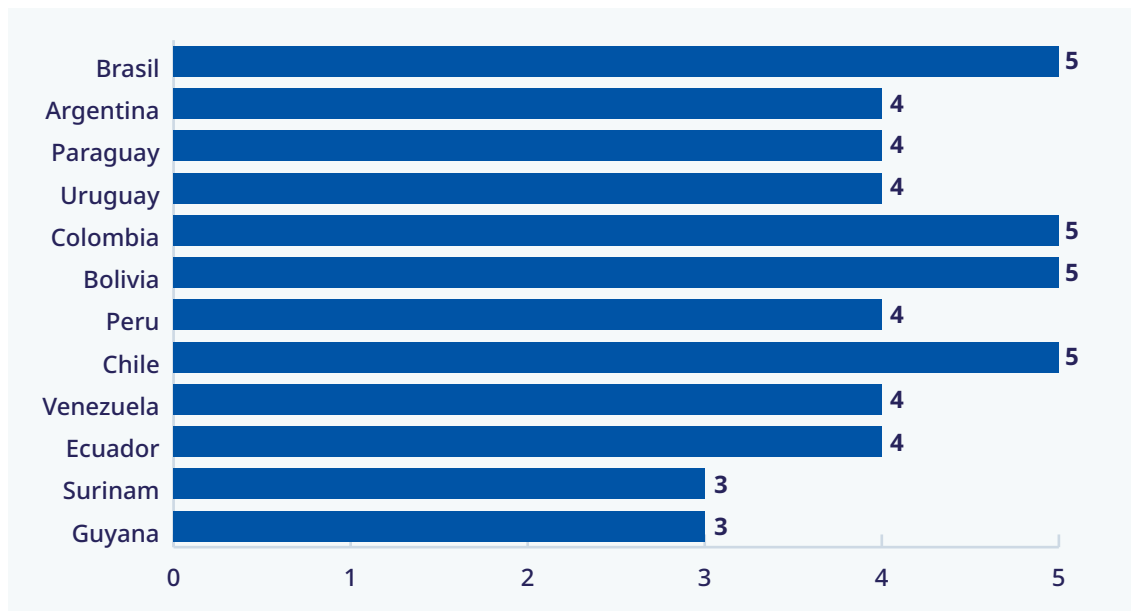
Bolivia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Surinam y Venezuela.

A continuación, información sobre la duración promedio de los procesos en primera instancia, pero la extensión de cada etapa puede variar dentro del mismo país por los diferentes procesos que se aplican. (Cuadro 12)

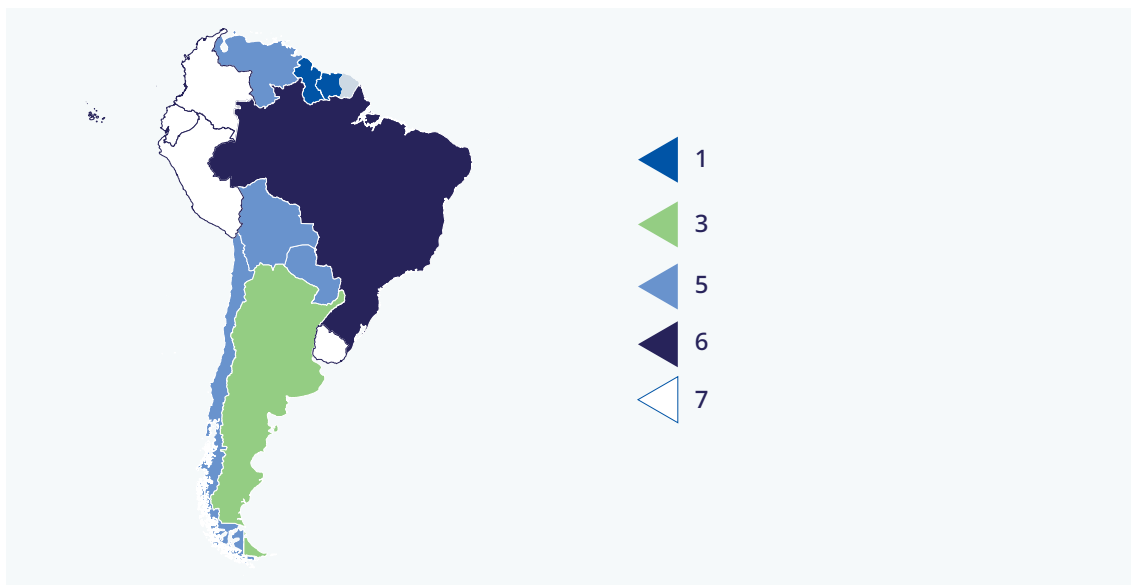
► Cuadro 9: Conciliación y mediación de causas laborales durante procesos judiciales



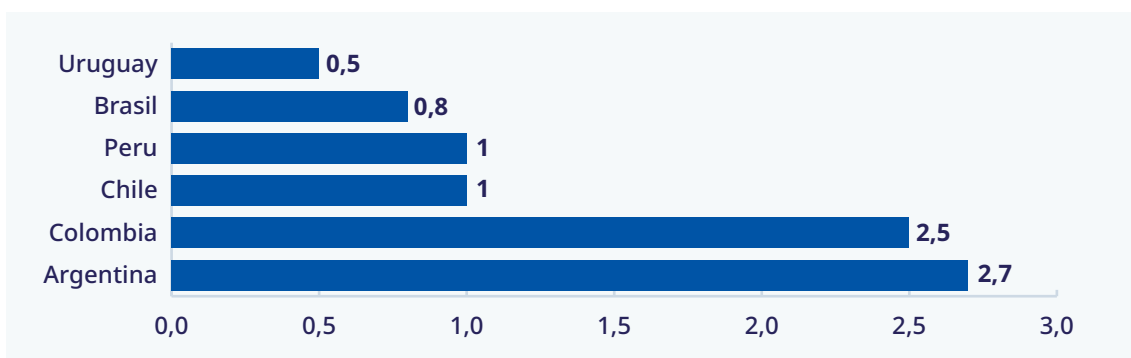
► Cuadro 10: Cantidad de etapas procesales



► Cuadro 11: Posibles recursos que presentar en un proceso laboral.



► Cuadro 12: 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<sup>95</sup>. **(Cuadro 13)**

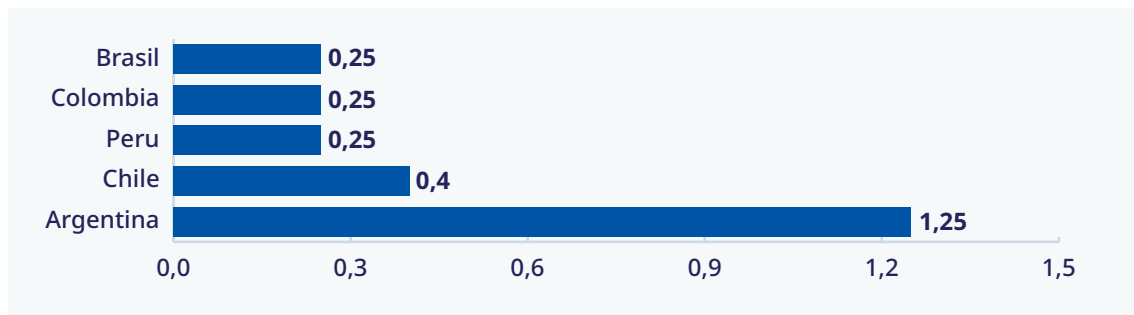
En Argentina, en promedio, se usaron los datos de la Justicia Laboral Nacional de Buenos Aires. Las cantidades pueden diferir con respecto a otras provincias.

No se encontró información oficial al respecto sobre Bolivia, Ecuador, Paraguay, Surinam, Uruguay y Venezuela.

### Jueces profesionales cada 100 000 personas

Se encontraron dificultades similares con respecto a las estadísticas referidas a la disponibilidad de jueces para conocer 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.<sup>96</sup> **(Cuadro 14)**

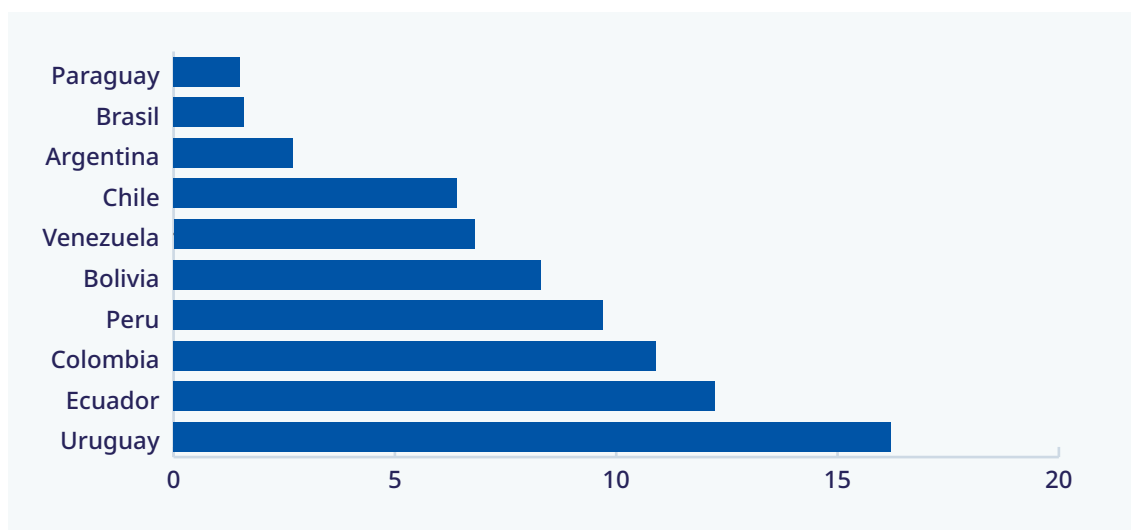
► Cuadro 13: Distribución promedio de los tribunales donde radican causas laborales



95 No se encontró información al respecto en Bolivia, Paraguay, Uruguay, Surinam, Guyana, Ecuador y Venezuela.

96 No se encontró información al respecto sobre Surinam y Guyana. Debido a la falta de información específica sobre jueces laborales, la información referida a Ecuador y Venezuela solo toma en cuenta a los jueces de tribunales ordinarios.

► Cuadro 14: Jueces por cada 100 000 personas



## ► Bibliografía

---

### Fuentes de legislación

#### Argentina

- Constitución Nacional de Argentina
- Ley de Organización de la Justicia Nacional
- Ley de Organización y Procedimientos de los Tribunales laborales
- Código Procesal Civil de la Nación
- Ley de Contrato de empleo

#### Brasil

- Constitución Federal de Brasil y sus enmiendas No. 45/2004 y 92/2016
- Consolidación de Leyes Laborales
- Código Procesal Civil

#### Bolivia

- Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia
- Ley de Organización Judicial
- Código Procesal Laboral
- Ley de Organización de la Justicia
- Código Laboral
- Código Procesal Civil

#### Chile

- Constitución de Chile
- Código Orgánico de los Tribunales
- Código Laboral

#### Colombia

- Constitución Política de Colombia
- Ley de Administración de la Justicia
- Código Laboral
- Código Laboral Procesal

#### Ecuador

- Constitución del Ecuador
- Ley Orgánica de la Función Judicial
- Código Procesal General
- Código Laboral

#### Guyana

- Legislación de Guyana

#### Paraguay

- Constitución del Paraguay
- Código Laboral Procesal
- Código Procesal Civil

#### Perú

- Constitución de la República del Perú
- Ley Orgánica del Poder Judicial
- Código Procesal Laboral
- Código Procesal Civil

## Surinam

- ▶ Legislación de Surinam
- ▶ Conflictos laborales, Ley G.B. 1946 No. 104

## Venezuela

- ▶ Constitución de Venezuela
- ▶ Ley Orgánica de Procesos Laborales
- ▶ Ley Orgánica del Trabajo y los Trabajadores
- ▶ Código Procesal Civil

## Uruguay

- ▶ Constitución del Uruguay
- ▶ Ley de Organización de los Tribunales
- ▶ Procesos Laborales Abreviados (Leyes No. 18.572/2009 y 18.847/2009)
- ▶ Código Procesal General

## Sitios web de tribunales y organismos

### Argentina

Poder Judicial de la Nación. Disponible en <http://old.pjn.gov.ar>

Corte Suprema de Justicia Disponible en <http://www.scba.gov.ar/guia/organismos.asp?3749>

### Bolivia

Infoleyes. Disponible en <https://bolivia.infoleyes.com>

### Brasil

Tribunal Superior Laboral (Tribunal Superior do Trabalho). Disponible en <https://www.tst.jus.br>

Concejo Nacional de Justicia. Disponible en <https://www.cnj.jus.br/>

## Colombia

Rama Judicial. Disponible en <https://www.ramajudicial.gov.co/>

## Chile

Poder Judicial. Disponible en <https://numeros.pjud.cl/Inicio>

## Ecuador

Consejo de la Judicatura. Disponible en <https://www.funcionjudicial.gob.ec/>

## Paraguay

Corte Suprema de Justicia – Disponible en <https://www.pj.gov.py/>

Poder Judicial de Paraguay – Disponible en <https://www.paraguay.gov.py/estado/poder-judicial>

## Surinam

Poder Judicial de Surinam - <https://rechtspraak.sr/>

## Venezuela

Corte Suprema de Venezuela - <http://www.tsj.gob.ve/>

## Uruguay

Corte Suprema de Uruguay. Disponible en <https://www.gub.uy/organismo/suprema-corte-de-justicia>

Poder Judicial de Uruguay. Disponible en <https://www.poderjudicial.gub.uy/>

## Estadísticas e información adicional

### Argentina

Poder Judicial de la Nación. Disponible en [http://old.pjn.gov.ar/07\\_estadisticas/estadisticas/07\\_estadisticas/Archivos/Trabajos\\_Especiales/nuevolibro%202013/CapituloIV\\_13\\_TASASCIVIL.htm](http://old.pjn.gov.ar/07_estadisticas/estadisticas/07_estadisticas/Archivos/Trabajos_Especiales/nuevolibro%202013/CapituloIV_13_TASASCIVIL.htm)

### Brasil

Tribunal Superior do Trabalho. Disponible en <https://www.tst.jus.br/web/estatistica> and <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/prazos>

Concejo Nacional de Justicia. Disponible en <https://www.cnj.jus.br/pesquisasjudiciarias/justica-em-numeros/>

### Chile

Poder Judicial. Disponible en <https://numeros.pjud.cl/Territorio> and <https://www.pjud.cl/trib-primer-instan>

### Colombia

Poder Judicial. Disponible en <https://www.ramajudicial.gov.co/web/unidad-de-desarrollo-y-analisis-estadistico1/cuantificacion-de-despachos-judiciales>

### Perú

Poder Judicial. Disponible en [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/estadisticas/s\\_estadistica/as\\_estadisticas/as\\_documentos/as\\_informes](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/estadisticas/s_estadistica/as_estadisticas/as_documentos/as_informes)

### Uruguay

Poder Judicial. Departamento de Estadísticas. Disponible en <https://www.poderjudicial.gub.uy/laboral.html>

## Otras referencias

Centro de Estudios de Justicia de las Américas (Justice Studies Center of the Americas). Desempeño Judicial, Transparencia y Acceso a la Información. Disponible en <https://biblioteca.cejamericas.org/community-list>

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). p. 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 )16va edición. 2014.

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

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)



ISBN 978-92-2-036345-4



9 789220 363454